

„Es ist noch kein Meister vom Himmel gefallen“

GESUND UND SICHER STARTEN

TIPPS

für

Existenzgründer/-innen

und

Übernehmer/-innen

zum

Wehr- und Zivildienst



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Arbeit

„Du kannst, denn du sollst“ (Immanuel Kant)

Arbeitsplatzschutz bei Ableistung des Wehr- und Zivildienstes

Peter Pech hat seinen Auszubildenden nach der Gesellenprüfung fest eingestellt. Kurz darauf legt der junge Mann einen Musterungsbescheid vor. Peter Pech verlangt, dass der Arbeitnehmer für diesen Tag Urlaub nimmt. Er überlegt auch, ob er das Arbeitsverhältnis direkt kündigen soll.



Gloria Glückliche hat von einer Berufskollegin gehört, dass es für Arbeitnehmer, die den Wehrdienst oder Zivildienst ableisten, besondere Schutzvorschriften gibt. Sie wird nachfragen, ob bei Kleinbetrieben auch betriebliche Belange Berücksichtigung finden.



Zweck des Arbeitsplatzschutzgesetzes

Erfassung und Musterung

Zurückstellung vom Wehr-/Zivildienst

Kündigungsschutz

Kündigung aus wichtigem Grund

Sonderkündigungsrecht in Kleinbetrieben

Quellen



Arbeitsplatzschutz bei Ableistung des Wehr- und Zivildienstes

Zweck des Arbeitsplatzschutzgesetzes

Sinn und Zweck des Arbeitsplatzschutzgesetzes ist es, die mit dem Wehrdienst und Zivildienst verbundenen nachteiligen Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis zu vermindern. Insbesondere soll das Arbeitsplatzschutzgesetz die Rückkehr des Wehr- oder Zivildienstleistenden nach Beendigung des Wehr-/Zivildienstes sichern.

Gemäß § 78 des Zivildienstgesetzes gilt das Arbeitsplatzschutzgesetz für anerkannte Zivildienstleistende entsprechend.

Insbesondere kleine und mittelständische Betriebe werden von der Einberufung von Arbeitnehmern zum Wehr- bzw. Zivildienst besonders hart getroffen. Für die Zeit der Abwesenheit des Arbeitnehmers muss die anfallende Arbeit auf andere Mitarbeiter verlagert werden.

Praxistipp: Es empfiehlt sich eine befristete Einstellung einer Ersatzkraft, weil für die Zeit des Wehr-/Zivildienstes das Arbeitsverhältnis nicht automatisch endet, sondern rechtlich bestehen bleibt (sogenanntes ruhendes Arbeitsverhältnis).

Erfassung und Musterung

Ladungen der Erfassungs- und Wehrrersatzbehörden muss der Arbeitnehmer unverzüglich seinem Arbeitgeber vorlegen. Das gilt auch für den Einberufungsbescheid.

Wird ein Arbeitnehmer aufgefordert sich persönlich bei der Erfassungs- bzw. Wehrrersatzbehörde zu melden oder vorzustellen, so hat der Arbeitgeber für die ausfallende Arbeitszeit das Arbeitsentgelt weiter zu zahlen (§ 14 Abs. 1 ArbPISchG).

Zurückstellung vom Wehr- / Zivildienst

Für den Arbeitgeber können durch die Einberufung eines Mitarbeiters zum Wehr- bzw. Zivildienst erhebliche Probleme entstehen, insbesondere dann, wenn der betreffende Arbeitnehmer an seinem Arbeitsplatz unentbehrlich ist. In besonderen Fällen können Wehrpflichtige bzw. Zivildienstpflichtige wegen ihrer ausgeübten Berufstätigkeit zurückgestellt werden, wenn

- die Heranziehung zum Wehr-/Zivildienst die Fortführung des Betriebes gefährden würde
oder
- durch die Heranziehung zum Wehr-/Zivildienst die Fortführung des Betriebes so erschwert werden würde, dass eine unzumutbare Beeinträchtigung des Betriebes oder wegen der Auswirkung auf andere eine nicht unwesentliche Störung des Wirtschaftslebens eintreten würde.

Arbeitsplatzschutz bei Ableistung des Wehr- und Zivildienstes

Praxistipp: Arbeitgeber können über die zuständige Kammer (z. B. Industrie- und Handelskammer/Handwerkskammer) eine Eingabe an die Einberufungsbehörde machen und eine Zurückstellung beantragen.

Bei der Bewertung des Zurückstellungsantrages werden strenge Maßstäbe angelegt. Aus der Begründung des Antrages muss erkennbar sein, warum ein öffentliches Interesse an der Weiterbeschäftigung des Mitarbeiters besteht und warum die Vertretung durch Ersatzkräfte nicht möglich ist. Von besonderer Bedeutung sind dabei: Die Tätigkeit des betreffenden Arbeitnehmers, die Dauer des personellen Engpasses, die Gesamtzahl der im Betrieb Beschäftigten, die Zahl der vergleichbar qualifizierten Mitarbeiter sowie alle Tatsachen, die eine Unentbehrlichkeit des Wehr-/Zivildienstpflichtigen verdeutlichen. Die Behörde prüft dann, ob ein öffentliches Interesse an der Zurückstellung gegeben ist. In der Regel werden gutachtliche Stellungnahmen, z. B. der Industrie- und Handelskammer/Handwerkskammer, eingeholt. Gegen die abschließende Entscheidung ist die Einlegung von Rechtsmitteln nicht zulässig. In der Regel werden Zurückstellungen befristet ausgesprochen.

Kündigungsschutz

Das Arbeitsplatzschutzgesetz enthält ein Kündigungsverbot gegenüber Wehr-/ Zivildienstleistenden. Dies gilt auch während der Probezeit. Ab dem Zeitpunkt der Einberufung darf ein Arbeitsverhältnis nicht gekündigt werden.

Eine Kündigung aus Anlass des Wehr-/Zivildienstes vor oder nach der Dienstzeit ist grundsätzlich nicht möglich (§ 2 Abs. 2 Satz 1 ArbPISchG). Eine solche Kündigung wird regelmäßig dann angenommen, wenn der Wehr-/Zivildienst letztlich die Ursache für die Kündigung war. Insbesondere Kündigungen, die durch Anlass der Wehrerfassung, der Musterrung, der Ableistung des Wehr-/Zivildienstes usw. ausgesprochen worden sind, können vom Arbeitnehmer angefochten werden. Der Arbeitgeber trägt in diesen Fällen die Beweislast dafür, dass der Wehr-/Zivildienst gerade nicht der Anlass für die Kündigung war (§ 2 Abs. 2 Satz 3 ArbPISchG).

Dieser besondere Kündigungsschutz gilt auch dann, wenn ein nicht unter das Kündigungsschutzgesetz fallendes Arbeitsverhältnis vorliegt.

Kündigung aus wichtigem Grund

Hat ein Arbeitnehmer, für den das Arbeitsplatzschutzgesetz gilt, im Betrieb eine strafbare Handlung (z. B. Diebstahl, Körperverletzung usw.) begangen, ist eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund grundsätzlich möglich. Der Kündigungsgrund muss es dem Arbeitgeber jedoch unzumutbar machen, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen.

Sonderkündigungsrecht in Kleinbetrieben

Aus § 2 Abs. 3 Arbeitsplatzschutzgesetz ergibt sich für Kleinbetriebe ein Sonderkündigungsrecht, wenn folgende 4 Voraussetzungen vorliegen:

Arbeitsplatzschutz bei Ableistung des Wehr- und Zivildienstes

- Grundwehrdienst von mindestens 6 Monaten
- unverheiratete Arbeitnehmer
- Kleinbetrieb mit 5 oder weniger Arbeitnehmern
- dem Arbeitgeber ist infolge Einstellung einer Ersatzkraft die Weiterbeschäftigung des Wehr-/ Zivildienstleistenden nach Ende des Wehr-/Zivildienstes nicht zuzumuten.

Unzumutbar ist die Weiterbeschäftigung z. B. dann, wenn der Arbeitgeber das Beschäftigungsverhältnis mit der Ersatzkraft nicht mehr lösen kann. Vom Arbeitgeber wird jedoch erwartet, dass er sich bemüht, mit der Ersatzkraft ein befristetes Arbeitsverhältnis abzuschließen. Alle Tatsachen, die eine Unzumutbarkeit begründen, müssen ggf. vom Arbeitgeber dargelegt und bewiesen werden. So hat der Arbeitgeber, der Auftragsmangel als Grund für eine Kündigung geltend macht, konkrete Betriebszahlen vorzutragen. Die personelle Überkapazität muss noch zum Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung vorliegen.

Eine Sonderkündigung darf nur mit einer Mindestkündigungsfrist von 2 Monaten für den Zeitpunkt der Entlassung aus dem Wehr-/Zivildienst ausgesprochen werden (§ 2 Abs. 3 ArbPISchG). Die Kündigung kann frühestens bei Einstellung einer Ersatzkraft ausgesprochen werden. Der späteste Zeitpunkt liegt 2 Monate vor der Entlassung aus dem Grundwehrdienst. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolgt dann zum Ende des Wehr-/Zivildienstes.

Eine Versäumung dieser 2-Monatsfrist bedeutet gleichzeitig einen Verlust des Sonderkündigungsrechts. In diesem Fall müsste ein Arbeitgeber die Rückkehr des Arbeitnehmers abwarten und unter Beachtung der Kündigungsfristen und der normalen Kündigungsschutzbestimmungen dem Arbeitnehmer erneut kündigen. Wenn von vornherein eine zulässige Befristung des Arbeitsvertrages vorlag, endet das befristete Arbeitsverhältnis ggf. während des Wehr-/Zivildienstes. Der einmal vereinbarte Endzeitpunkt im befristeten Arbeitsvertrag wird durch das Wehr-/Zivildienstverhältnis nicht beeinflusst.

Quellen

www.wehrpflichtrecht.de/normen

„Damit Sie Ihren Erfolg auch genießen können“

GESUND UND SICHER STARTEN

Briefadresse Ihrer Kammer/Ihres Verbandes:

Ihre Ansprechpartner bei Fragen:

Existenzgründung und Übernahme

Tel.:

E-Mail:

Arbeits- und Gesundheitsschutz

Tel.:

E-Mail:

Fax:

Bitte senden Sie mir weitere Informationen zum Thema:



Existenzgründung und Übernahme



Arbeits- und Gesundheitsschutz



Ich möchte ein Beratungsgespräch zum Thema:



Grundsätzliches und Fundamentales



Sozialer Arbeitsschutz



Was alles so geregelt ist



Arbeitsschutzorganisation



Name

Anschrift

Telefon

Fax

E-Mail