

Normenpyramide



Arbeitnehmer

Privatrechtlicher Vertrag

Leistung vor Arbeit

Für einen anderen

Persönliche
Abhängigkeit
(Weisung)

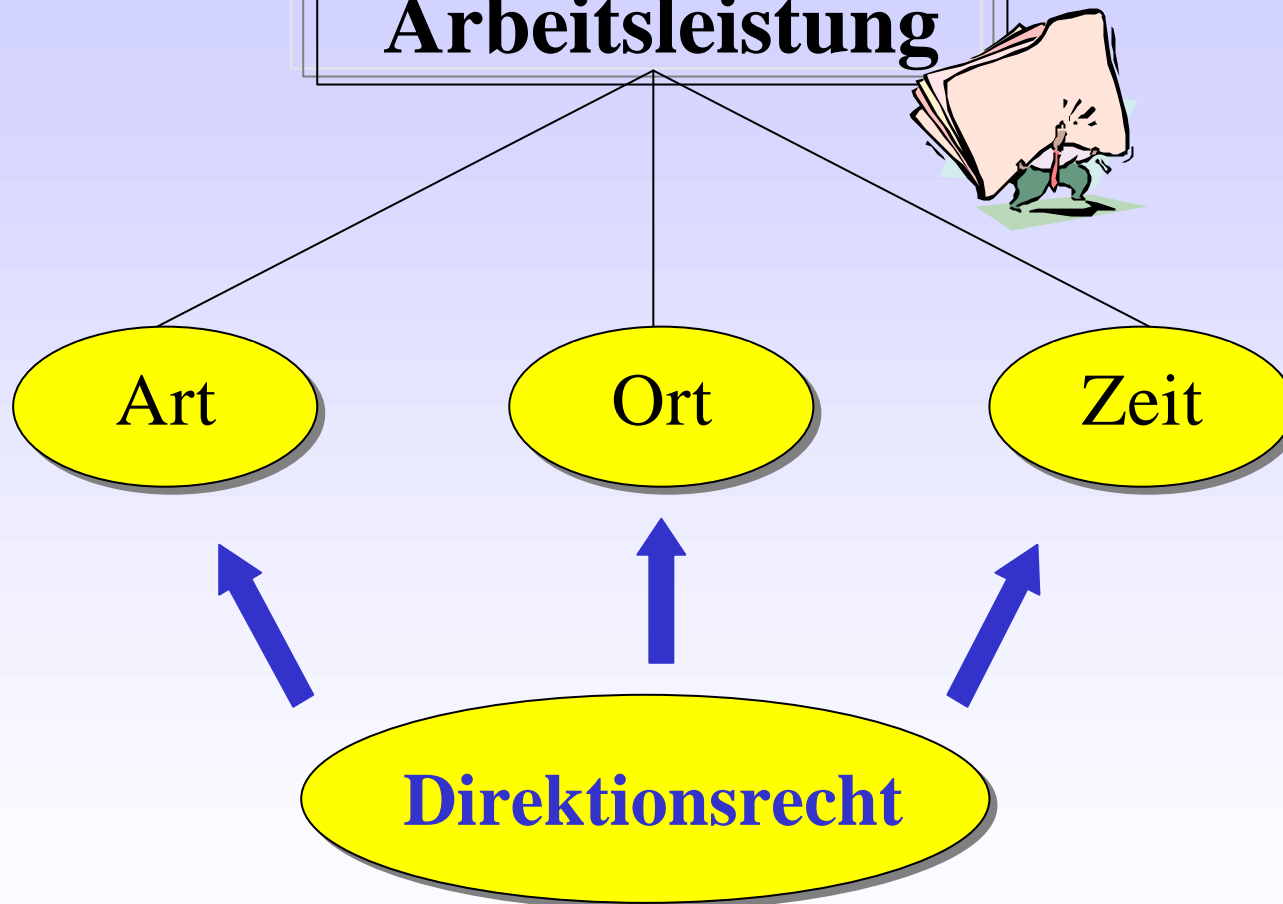
Arbeitnehmer

Freie Zeit-
einteilung

Selbstständiger



Arbeitsleistung



Arbeitsunfähigkeit
wegen Krankheit

Urlaub

**Entgelt ohne
Arbeitsleistung**

Feiertage

Annahme-
verzug

Persönliche
Verhinderung



Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Tod des Arbeitnehmers

Anfechtungserklärung

Befristung des
Arbeitsverhältnisses

Zeitbefristung

Zweckbefristung

Aufhebungsvertrag

Kündigungserklärung

ordentliche

außerordentliche



Verlängerte Kündigungsfristen

Bei 2 Beschäftigungsjahren
1 Monat zum Monatsende

Bei 5 Beschäftigungsjahren
2 Monate zum Monatsende

Bei 8 Beschäftigungsjahren
3 Monate zum Monatsende

Bei 10 Beschäftigungsjahren
4 Monate zum Monatsende





Kündigungsschutz

Allgemeiner

Besonderer

A Arbeitsrecht

Individualarbeitsrecht

Arbeitsvertrag

Berufsausbildungsvertrag

Arbeitsschutz

Technischer Arbeitsschutz

Gewerbeordnung

Arbeitsstättenverordnung

Unfallverhütungsvorschriften

Besondere Vorschriften

Sozialer Arbeitsschutz

Jugendarbeitsschutz

Frauen- und Mutterschutz

Schwerbehindertenschutz

Arbeitszeitschutz

Kündigungsschutz

Kollektivarbeitsrecht

Tarifvertrag

Arbeitskampf

Mitbestimmung

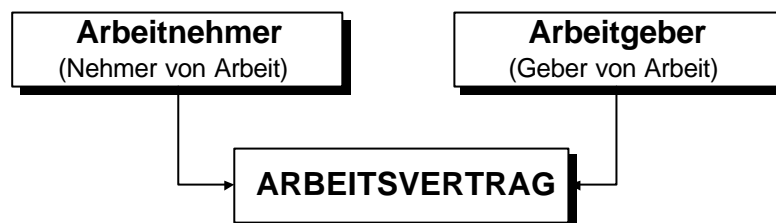
Arbeitsgerichtsbarkeit

Arbeitsvertrag

Zustandekommen eines Arbeitsvertrags

Arbeitnehmer und Arbeitgeber begründen ein Arbeitsverhältnis durch Abschluss eines **Arbeitsvertrages**. Als **Arbeitnehmer** gelten natürliche Personen, die im Rahmen eines privatrechtlichen Arbeitsvertrages für einen Arbeitgeber unselbständige, fremdbestimmte Arbeit zu leisten haben (Arbeiter, Angestellte, leitende Angestellte, Auszubildende und sonstige Arbeitnehmer, z. B. Praktikanten, Volontäre). Beamte bei öffentlich-rechtlichen Anstalten und Körperschaften stehen nicht wie Arbeitnehmer in einem zweiseitigen Arbeits-Vertragsverhältnis, sondern zu ihrem Dienstherrn in einem öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis (Artikel 33 Abs. 4 GG).

Als **Arbeitgeber** werden natürliche oder juristische Personen (Gesellschaften) bezeichnet, die mindestens einen Arbeitnehmer beschäftigen.



Das Grundgesetz garantiert allen Deutschen die **freie Wahl des Arbeitsplatzes** (Art. 12 GG). Jedem Arbeitnehmer und Arbeitgeber steht es grundsätzlich frei, einen Arbeitsvertrag abzuschließen (**Grundsatz der Abschlussfreiheit**).

Ausnahmen:



- **Schwerbehinderte**

~~(Der Arbeitgeber ist bei mehr als 16 Arbeitsplätzen verpflichtet, mindestens 6 % dieser Arbeitsplätze mit Schwerbehinderten zu besetzen. Für jeden nicht besetzten Platz muss der Arbeitgeber monatlich 200 DM als Ausgleichsabgabe zahlen.)~~

- **Geschlechtsdiskriminierung**

(Generell darf der Arbeitgeber die Einstellung nicht deshalb ablehnen, weil der Bewerber eine Frau oder ein Mann ist. Ausnahmen: „wenn das Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die Tätigkeit ist“, z. B. weibliche oder männliche Schauspielerrolle).

- **Verbot der Diskriminierung von EU-Angehörigen**

(Staatsangehörige der EU-Staaten dürfen bei der Begründung von Arbeitsverhältnissen gegenüber deutschen Arbeitnehmern nicht benachteiligt werden.)

- **öffentlicher Dienst**

(Jeder Deutsche hat nach dem Grundgesetz (Artikel 33 Abs. 2) aufgrund seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt.)

- **Abschlussverbote**

(Personen mit schweren oder einschlägigen Vorstrafen ist es untersagt, Jugendliche oder Auszubildende zu beschäftigen, auszubilden oder zu beaufsichtigen (Jugendarbeitsschutzgesetz, Berufsbildungsgesetz).)

Vor Erreichen der Volljährigkeit (18 Jahre) ist für den Abschluss eines Arbeitsvertrages die **Zustimmung des gesetzlichen Vertreters** erforderlich. Jugendliche unter 15 Jahren können in der Regel keinen Arbeitsvertrag abschließen. Jugendliche zwischen 15 und 18 Jahren kann der gesetzliche Vertreter ermächtigen, ein Dienst- oder Arbeitsverhältnis einzugehen.

Form und Inhalt eines Arbeitsvertrags

Der Arbeitsvertrag kann grundsätzlich **mündlich** oder **schriftlich** abgeschlossen werden (**Grundsatz der Formfreiheit**). Aus Beweisgründen empfiehlt es sich aber, den Arbeitsvertrag **schriftlich** abzufassen. Bei einem mündlich abgeschlossenen **Berufsausbildungsvertrag** hat der Auszubildende sofort nach Abschluss des Vertrages den Inhalt schriftlich festzuhalten.

Grundsätzlich können die Vertragspartner den Inhalt eines Arbeitsvertrages selbst bestimmen (**Grundsatz der Vertragsfreiheit**). Jedoch ist zum Schutz des Arbeitnehmers die **freie Gestaltung des Arbeitsvertrags** durch Gesetze, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen eingeschränkt.

Nach dem „Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen“ (**Nachweisgesetz - NachwG**) ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer spätestens 1 Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses eine **Niederschrift über die wesentlichen Arbeitsbedingungen** auszuhändigen

Ein schriftlicher Arbeitsvertrag muss mindestens folgende Angaben enthalten (**Mindestinhalt eines Arbeitsvertrags**):



ARBEITSVERTRAG

zwischen dem Betrieb

Mc Donalds's Restaurant, Hauptmarkt 18, 54290 Trier

- im folgenden Arbeitgeber genannt -

und

Frau/Herrn _____ **Mario Buletti** _____

- im folgenden Arbeitnehmer genannt -
wird unter Bezugnahme auf den Personalbogen, der Inhalt des Arbeitsvertrages ist, folgendes vereinbart:

§ 1 Beginn des Arbeitsverhältnisses

1. Der Arbeitnehmer nimmt seine Tätigkeit am 11.11.01 um 11.00 Uhr, im Restaurant **Trier** _____ des Arbeitgebers auf.

Damit beginnt sein Arbeitsverhältnis. Vor seinem Beginn ist die ordentliche Kündigung ausgeschlossen.

2. Es liegt ein unbefristetes Arbeitsverhältnis vor.

3. Die Probezeit beträgt 1 Monat.

§ 2 Arbeitszeit

Die Arbeitszeit beträgt wöchentlich an 5 Arbeitstagen 40 Stunden (Vollzeit).

§ 3 Vergütung

1. Die Vergütung des Arbeitnehmers erfolgt nach den geleisteten und angeordneten Arbeitsstunden.

2. Der Arbeitnehmer wird in Tarifgruppe II eingruppiert. Er übt eine Tätigkeit als

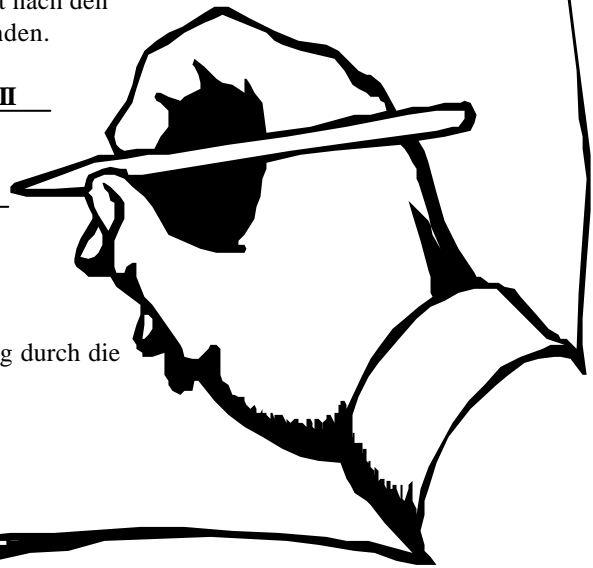
Rotationskraft aus.

Das Brutto-Entgelt beträgt 12,50 DM.

...

§ 8 Inkrafttreten

Dieser Vertrag tritt mit seiner Unterzeichnung durch die Vertragsparteien in Kraft.



Pflichten des Arbeitnehmers und Arbeitgebers

Aus dem abgeschlossenen Arbeitsvertrag ergeben sich für beide Vertragspartner (Arbeitnehmer und Arbeitgeber) folgende **Pflichten**:


ARBEITSVERTRAG	
Pflichten des Arbeitnehmers	Pflichten des Arbeitgebers
<p>Hauptpflicht:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbeitspflicht <p>Nebenflichten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Treuepflichten: <ul style="list-style-type: none"> • Verschwiegenheitspflicht • Verbot kredit- und rufschädigender Äußerungen • Verbot der Annahme von Schmiergeld • Verbot der Abwerbung bei Gründung eines eigenen Gewerbes • Wahrung des Betriebsfriedens (z. B. durch Verbot der politischen Betätigung) • Handlungspflichten: <ul style="list-style-type: none"> • rechtzeitige Mitteilung von Arbeitsverhinderungen • Meldung drohender Schäden • Mithilfe in Notfällen • Gehorsamspflichten: <ul style="list-style-type: none"> • Einhaltung eines Rauchverbots • Dulden von Torkontrollen • Verbot des Führens privater Telefongespräche • Verpflichtung zur Unterlassung von Wettbewerb 	<p>Hauptpflicht:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zahlung der vereinbarten Vergütung <p>Nebenflichten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beschäftigungspflicht • Fürsorgepflichten: <ul style="list-style-type: none"> • Pflicht zu Schutzmaßnahmen • Einhaltung von Schutzvorschriften (Arbeitsschutz, Unfallverhütung usw.) • Sorge um die mitgebrachten Sachen des Arbeitnehmers • Urlaubsgewährung und Urlaubsentgelt • Lohnfortzahlung im Krankheitsfall • Pflichten nach §§ 81 ff. BetrVerfG (z. B. Pflicht zur Anhörung von Beschwerden) • Pflicht zur Zeugniserteilung (§ 630 BGB) • Auskunftserteilung gegenüber künftigen Arbeitgebern • Freizeitgewährung zur Stellensuche bei Fortbestehen des Lohnanspruchs (§ 629 BGB) • Aushändigung der Arbeitspapiere

Jugendarbeitsschutz

JUGENDARBEITSSCHUTZGESETZ (JArbSchG)		
§§	Vorschrift	Inhalt
1	Geltungsbereich	Das JArbSchG gilt für die Beschäftigung von Personen, die noch nicht 18 Jahre alt sind.
2	Kind, Jugendlicher	Kind ist, wer noch nicht 14 Jahre alt ist. Jugendlicher ist, wer 14, aber noch nicht 18 Jahre alt ist.
4, 8, 15 - 17	Arbeitszeit	<ul style="list-style-type: none"> • 5-Tage-Woche • täglich bis 8 Std. • wöchentlich bis 40 Std. (Ausnahmen möglich, z. B. Bäckereien)
9	Berufsschule	Freistellung für den Unterricht (Anrechnung auf Arbeitszeit)
10	Prüfungen	Freistellung für Prüfungen (Anrechnung auf Arbeitszeit)
11	Ruhepausen	<ul style="list-style-type: none"> • mind. 30 Min. bei mehr als 4 ½ bis 6 Stunden Arbeitszeit (AZ) • mind. 60 Min. bei mehr als 6 Std. AZ
14	Arbeitsbeginn, Arbeitsschluss	<ul style="list-style-type: none"> • Jugendliche dürfen nur in der Zeit von 6 bis 20 Uhr beschäftigt werden. • Jugendliche über 16 Jahren dürfen <ol style="list-style-type: none"> 1. im Gaststätten- und Schaustellergewerbe bis 22 Uhr, 2. in mehrschichtigen Betrieben bis 23 Uhr, 3. in der Landwirtschaft ab 5 Uhr oder bis 21 Uhr, 4. in Bäckereien und Konditoreien ab 5 Uhr beschäftigt werden. • Jugendliche über 17 Jahre dürfen in Bäckereien ab 4 Uhr beschäftigt werden.
		
13	Freizeit	mindestens 12 Stunden
19	Urlaub	bezahlter Erholungsurlaub jährlich <ul style="list-style-type: none"> • 15-Jährige 30 Werktage • 16-Jährige 27 Werktage • 17-Jährige 25 Werktage
14, 16, 17, 22, 23	Verbote	<ul style="list-style-type: none"> • Nachtarbeit • Samstags- und Sonntagsarbeit • gefährliche Arbeiten • Akkordarbeit (Ausnahmen möglich)
32 - 46	Gesundheitliche Betreuung	kostenlose ärztliche Untersuchung (Einstellungs-, Nachuntersuchungen)

Frauen- und Mutterschutz

Wichtige Inhalte des **Gesetzes zum Schutze der erwerbstätigen Mutter** (**Mutterschutzgesetz - MuSchG**) können der nachstehenden Tabelle entnommen werden.

MUTTERSCHUTZGESETZ (MuSchG)		
§§	Vorschrift	Inhalt
1	Geltungsbereich	Das MuSchG gilt für erwerbstätige Frauen.
2	Gestaltung des Arbeitsplatzes	Vorkehrungen und Maßnahmen zum Schutze von Leben und Gesundheit der werdenden oder stillenden Mutter
3, 4, 6, 8	Beschäftigungsverbote 	<ul style="list-style-type: none"> • nach ärztlichem Zeugnis • 6 Wochen vor der Entbindung (Ausnahme: ausdrückliche Bereiterklärung zur Arbeitsleistung) • bis 8 Wochen nach der Entbindung • keine schweren körperlichen und gesundheitsgefährdende Arbeiten • keine Akkord- und Fließarbeit (Ausnahmen möglich) • keine Mehrarbeit, Nacht- und Sonntagsarbeit (Ausnahmen möglich)
9, 10	Kündigungsverbot, Kündigungsrecht	unzulässige Kündigung während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von 4 Monaten nach der Entbindung seitens des Arbeitgebers; jederzeitige und fristlose Kündigung seitens der Arbeitnehmerin
13, 14, 15	Leistungen	<ul style="list-style-type: none"> • Fortzahlung des Netto-Arbeitsentgelts (soweit kein Mutterschaftsgeld bezogen wird) • Mutterschaftsgeld • ärztliche Betreuung und Hebammenhilfe • Versorgung mit Arznei-, Verband- und Heilmitteln • stationäre Entbindung • häusliche Pflege • Haushaltshilfe • Entbindungsgeld
16	Freizeit für Untersuchungen	Gewährung von Freizeit zur Durchführung der erforderlichen Untersuchungen im Rahmen der Schwangerschaft und Mutterschaft, wobei ein Entgeltausfall nicht eintreten darf

Kündigung des Arbeitsverhältnisses

Ein Arbeitsverhältnis endet durch

- **Tod** des Arbeitnehmers,
- Abschluss eines **Aufhebungsvertrages**,
- **Zeitablauf** (z. B. befristete Arbeitsverhältnisse),
- Erreichen einer vereinbarten **Altersgrenze** oder
- **Kündigung**.



Die **Kündigung** ist eine einseitige empfangsbedürftige Erklärung einer der Vertragsparteien, durch die das Arbeitsverhältnis für die Zukunft aufgelöst werden soll. Falls keine besonderen Formvorschriften zu beachten sind, kann die Kündigung **mündlich** oder **schriftlich** erfolgen.

Die Kündigung wird erst **wirksam**, wenn sie dem Gekündigten zugeht:

- Einem **Anwesenden** geht die Kündigung zu, sobald er sie vernehmen kann.
(Die Kündigung muss eindeutig und zweifelsfrei ausgesprochen werden und u. U. auch beweisbar sein.)
- Einem **Abwesenden** geht die Kündigung zu, wenn sie in den Einflussbereich des Empfängers gelangt ist und er unter normalen Verhältnissen von ihr Kenntnis nehmen kann.
(Beispielsweise gehen Einschreibebriefe erst mit der Aushändigung durch die Post zu. Verzögerungen seitens des Empfängers (z. B. Urlaub) werden hierbei nicht anerkannt. Bei Aushändigung der Kündigung durch zwei Boten überreicht sie der eine und der andere ist Zeuge.)

Bei einer **ordentlichen (fristgerechten) Kündigung** sind von beiden Vertragspartnern Kündigungsfristen einzuhalten. **Kündigungsfrist** ist die Zeit zwischen dem Zugang und dem Wirksamwerden der Kündigung. Der Tag des Zugangs zählt nicht zur Kündigungsfrist. Wenn der letzte Tag der Kündigungsfrist ein Samstag, Sonntag oder Feiertag ist, muss der Zugang auch wirklich zu diesem Tag sichergestellt sein.

Für Arbeiter und Angestellte gelten einheitliche **Kündigungsfristen** gemäß § 622 BGB:

- während der **Probezeit** ⇨ **2 Wochen**
(bis zu 6 Monate) (zu einem beliebigen Termin, § 622 Abs. 3 BGB)
- anschließend: ⇨ **4 Wochen**
(zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats, § 622 Abs. 1 BGB)
- Bei einer Beschäftigungsdauer von mehr als 2 Jahren gelten für den Arbeitgeber **verlängerte Kündigungsfristen**. Arbeitnehmer brauchen grundsätzlich auch nach einer längeren Beschäftigungszeit nur eine Kündigungsfrist von 4 Wochen (zum 15. eines Monats oder zum Monatsende) einzuhalten.

Aber:

- Die Beschäftigungsdauer rechnet erst ab der Zeit, die nach der Vollendung des **25. Lebensjahres** des Arbeitnehmers liegt (§ 622 Abs. 2 Satz 2 BGB).
- In tarifvertraglichen und einzelvertraglichen Ausnahmefällen können **kürzere Fristen** vereinbart werden (§§ 622 Abs. 4 und 5 BGB), z. B. wenn ein Arbeitnehmer zur vorübergehenden Aushilfe (bis längstens 3 Monate) eingestellt wurde.
- Einzelvertraglich können **längere Kündigungsfristen** vereinbart werden. Unzulässig ist allerdings, für eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer eine längere Kündigungsfrist als für den Arbeitgeber zu vereinbaren (§ 622 Abs. 6 BGB).

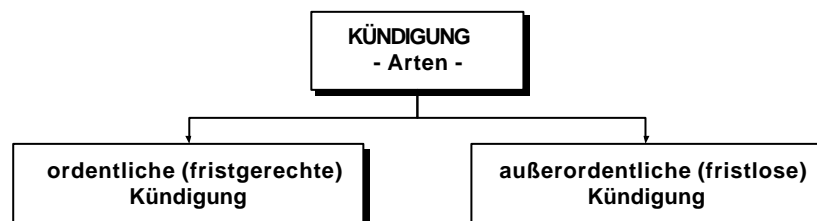
KÜNDIGUNGSFRISTEN		
Beschäftigungsdauer	Kündigungsfrist	Kündigung zum ...
bis 6 Monate (Probezeit)	2 Wochen	jeden Tag
bis 2 Jahre	4 Wochen	15. oder Monatsende
2 - 5 Jahre	1 Monat	Monatsende
5 - 8 Jahre	2 Monate	Monatsende
8 - 10 Jahre	3 Monate	Monatsende
10 - 12 Jahre	4 Monate	Monatsende
12 - 15 Jahre	5 Monate	Monatsende
15 - 20 Jahre	6 Monate	Monatsende
20 Jahre und mehr	7 Monate	Monatsende

Ein **besonderer Kündigungsschutz** gilt für solche Personengruppen, die besonders schutzbedürftig sind:

- **Betriebsratsmitglieder** und andere betriebsverfassungsrechtliche Funktionsträger (ordentlich unkündbar während ihrer Amtszeit und 1 Jahr danach)
- **Schwerbehinderte**
(die ordentliche Kündigung eines Schwerbehinderten bedarf der vorherigen Zustimmung der Hauptfürsorgestelle, § 15 Schwerbehindertengesetz)
- **schwängere Frauen, Mütter** und Elternzeitler
(§ 9 Mutterschutzgesetz, § 18 Bundeserziehungsgeldgesetz)
- **Auszubildende**
(§ 15 Berufsbildungsgesetz)

Bei Vorliegen eines wichtigen Grundes kann das Arbeitsverhältnis mittels einer **außerordentlichen (fristlosen) Kündigung** ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist beendet werden. Ein wichtiger Grund liegt vor, wenn dem Kündigenden die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum nächsten ordentlichen Kündigungstermin nicht zugemutet werden kann.

Die fristlose Kündigung kann nur **innerhalb von 2 Wochen** nach Bekanntwerden der maßgeblichen Tatsachen erfolgen (§ 626 Abs. 2 BGB).





Betriebe mit **bis zu 10 Arbeitnehmern** fallen nicht in den Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes.

Die arbeitgeberseitige Kündigung eines Arbeitsverhältnisses, das ohne Unterbrechung **länger als 6 Monate** in einem Betrieb oder Unternehmen bestanden hat, ist rechtsunwirksam, wenn sie sozial ungerechtfertigt ist (§ 1 Abs. 1 KSchG).

Kündigungen sind **sozial ungerechtfertigt**, wenn sie nicht durch **bestimmte Gründe** bedingt sind (§ 1 Abs. 2 KSchG).

Sozial gerechtfertigt ist eine Kündigung nur, wenn sie

- 1** in der **Person** des Arbeitnehmers liegt, z. B.
unverhältnismäßiges Nachlassen der Leistungsfähigkeit wegen Dauererkrankung,
Alkoholabhängigkeit oder sonstigen Suchtkrankheiten;
mangelnde Eignung oder mangelnde Anpassungsfähigkeit
o d e r
- 2** in dem **Verhalten** des Arbeitnehmers liegt, z. B.
bei einem Fehlverhalten im Vertrauensbereich (Diebstahl u. a.) oder betrieblichen Bereich
(Verursachung von Arbeitsunterbrechungen u. a.)
o d e r
- 3** durch **dringende betriebliche Erfordernisse** bedingt ist, z. B.
infolge innerbetrieblicher Umstände (Rationalisierungsmaßnahmen u. a.) oder außer-
betrieblicher Umstände (Auftragsmangel, Umsatzrückgang u. a.).

Eine Klage gegen die Kündigung muss der Arbeitnehmer innerhalb von **3 Wochen** nach Zugang der Kündigung vor dem **Arbeitsgericht** erheben (**Kündigungsschutzverfahren**).

Jeder Arbeitnehmer hat einen Anspruch auf ein **Zeugnis** bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Das Zeugnis ist schriftlich zu erteilen und zu unterschreiben.

Ein **einfaches Zeugnis** enthält Angaben über:

- die **Person** des Arbeitnehmers (Name usw.),
- die **Art** und **Dauer** der Beschäftigung sowie
- **Unterbrechungen** des Arbeitsverhältnisses (z. B. bei ungewöhnlich langer Krankheit).

Auf Antrag ist dem Arbeitnehmer ein **qualifiziertes Zeugnis** auszustellen, das auch Angaben über die **Führung** und **Leistung** enthält.

Grundsätzlich gilt: Ein Zeugnis muss wahr sein!

Alle wesentlichen Tatsachen und Bewertungen, die für die Gesamtbeurteilung des Arbeitnehmers von Bedeutung sind, müssen im Zeugnis enthalten sein!

Bei falschen Tatsachen oder unrichtigen Beurteilungen kann der Arbeitnehmer die Ausstellung eines neuen Zeugnisses verlangen!

Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die **Arbeitspapiere** aushändigen, z. B.:

- Lohnsteuerkarte
- Versicherungsnachweisheft
- Arbeitsbescheinigung
- Zeugnis
- Sozialversicherungsausweis

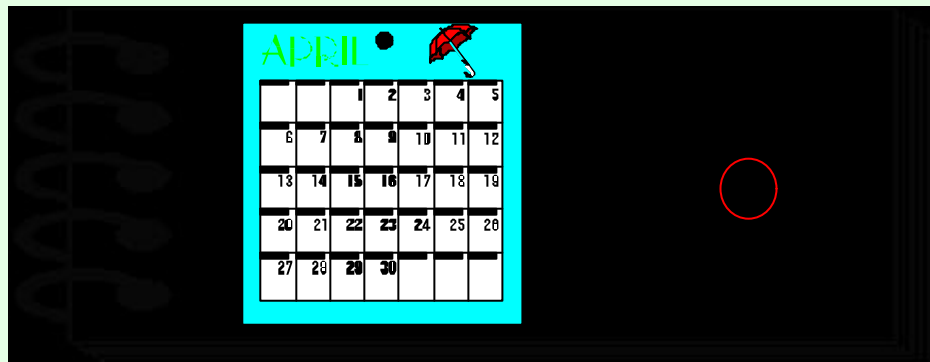
Eine schuldhaft verspätete Rückgabe oder falsche Ausfüllung der Arbeitspapiere führen zum Schadenersatzanspruch des Arbeitnehmers.

Lernrepetition

- 1 Wie kommt ein Arbeitsvertrag zustande?
- 2 Wer ist Arbeitnehmer? Wer ist Arbeitgeber?
- 3 Welche Ausnahmen gibt es beim Grundsatz der Abschlussfreiheit im Rahmen des Arbeitsvertrages?
- 4 Welche Angaben muss ein schriftlicher Arbeitsvertrag mindestens enthalten?
- 5 Erklären Sie die Pflichten des Arbeitnehmers aus einem Arbeitsvertrag!
- 6 Welche Pflichten ergeben sich aus einem Arbeitsvertrag für den Arbeitgeber?
- 7 Aus einem Arbeitsvertrag hat ein Arbeitnehmer das Recht auf ...
 - ① ... finanzielle Entschädigung bei Urlaubsverzicht.
 - ② ... eine höchstens 6-wöchige Lohnfortzahlung im Krankheitsfall.
 - ③ ... regelmäßige inflationsbedingte Lohnerhöhungen.
 - ④ ... Ünkündbarkeit während der Probezeit.
- 8 Wie kann ein Arbeitsverhältnis beendet werden?
- 9 Welche Folgen hat ein Inhaberwechsel (z. B. Tod des Chefs, Verkauf der Firma) auf die Arbeitsverhältnisse der Beschäftigten?
 - ① Die Arbeitsverhältnisse bestehen zunächst fort.
 - ② Alle Arbeitnehmer erhalten eine fristlose Kündigung.
 - ③ Alle Arbeitsverhältnisse müssen beidseitig fristlos gekündigt werden.
 - ④ Alle Arbeitnehmer müssen neue Arbeitsverträge abschließen.
- 10 Was ist eine Kündigung?
- 11 Wann wird die Kündigung wirksam?
- 12 Welche Personengruppen genießen einen besonderen Kündigungsschutz?
- 13 Erläutern Sie den Unterschied zwischen einer ordentlichen und außerordentlichen Kündigung!
- 14 Welche Kündigungsfristen gelten für Arbeiter und Angestellte?
- 15 Wann ist eine Kündigung sozial gerechtfertigt?
- 16 Welche Arbeitspapiere sind dem Arbeitnehmer nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses auszuhändigen?

Lerntransfer

- 1 Oftmals finden sich in Stellenausschreibungen Formulierungen wie ...
 - „Qualifizierte Frauen werden ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert.“
 - „Schwerbehinderte werden bei entsprechender Eignung bevorzugt eingestellt.“Handelt es sich dabei um einen Verstoß gegen Artikel 3 Abs. 2 und 3 des Grundgesetzes?
„(2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.
(3) Niemand darf wegen seines Geschlechts, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.“
- 2 Kann ein 16-Jähriger einen gültigen Arbeitsvertrag abschließen?
- 3 Bei einem Gespräch in seiner Stammkneipe verspricht der Bauunternehmer Sepp Bierbichler zwei Arbeitssuchenden, den einen als Maurer und den anderen als Azubi ab sofort in seiner Firma zu beschäftigen. Ist ein Arbeits-/Berufsausbildungsvertrag zustande gekommen?
- 4 Formulieren Sie in Kurzform die noch fehlenden Mindestinhalte des auszugsweise angegebenen Arbeitsvertrags zwischen Mc Donalds's und Mario Buletti!
- 5 Viktor Klauer ist seit 15 Monaten im SB-Markt Ehrlich & Co. als Verkäufer beschäftigt. Aufgrund eines Ladendiebstahls wird sein Arbeitsverhältnis zum 15.05. d. J. gekündigt. Wann muss der Zugang der Kündigung spätestens erfolgt sein?



- 6 Harry Klagenfurt kontaktiert auf einem „Ball der einsamen Herzen“ die Aushilfskellnerin Sabine Streit, eine Jura-Studentin im Erstsemester. Der 50-jährige Harry klagt, dass er nach 10-jähriger Betriebszugehörigkeit aufgrund schlechter Auftragslage vor einem Monat entlassen worden sei, obwohl jüngere Kollegen weiterbeschäftigt wurden. Sabine rät Harry, Klage gegen die Kündigung vor dem Arbeitsgericht zu erheben. Was halten Sie von diesem Ratschlag?
- 7 Wie verhalten Sie sich, wenn ...
 - a) Ihr Arbeitgeber sich weigert, Ihnen ein qualifiziertes Arbeitszeugnis auszustellen?
 - b) Angaben in Ihrem Arbeitszeugnis unrichtig sind?
 - c) das ausgestellte Arbeitszeugnis unvollständig ist?
- 8 Sie sind gewöhnt, alle Ihnen aufgetragenen Arbeiten weitestgehend selbständig zu erledigen. Sind Sie demnach mit den folgenden Formulierungen, die sich nach Ausscheiden aus dem Betrieb in Ihrem Zeugnis finden, einverstanden:
[...] Herr Carl Benz hat den Beruf des Kraftfahrzeugmechanikers erlernt. Er war sehr schnell in der Lage, die anfallenden Arbeiten (Reifenservice, Karosseriearbeiten, einfache Arbeiten am Motor wie Zündkerzen und Motoröl wechseln, Einstellen des Vergasers und des Zündzeitpunkts) zu meiner Zufriedenheit zu erledigen. [...]

Lerntest

- 1 Kurz arbeitet seit fünf Monaten im gleichen Betrieb. Nachdem Kurz fristgerecht gekündigt wird, empfiehlt ihm sein Freund Thomas, Kündigungsschutzklage zu erheben. Welchen Rat würde er von Ihnen bekommen?
- 2 Lang ist seit über 12 Jahren als Angestellter bei der Presco OHG beschäftigt. Als Lang Anfang Januar d. J. zum 31. März d. J. gekündigt wird, bittet er Sie um sachverständigen Rat, ob die Kündigungsfrist gerechtfertigt sei?

- 1 Keine Kündigungsschutzklage erheben!
Grund:
Kurz arbeitet erst seit 5 Monaten im gleichen Betrieb. Das Kündigungsschutzgesetz gilt aber nur für Arbeitnehmer, die mehr als 6 Monate dem gleichen Betrieb angehören.

- 2 Die Kündigungsfrist ist nicht gerechtfertigt!
Grund:
Lang ist als Angestellter seit über 12 Jahren im gleichen Betrieb beschäftigt.
Die Kündigungsfrist beträgt demnach 5 Monate zum Monatsende.

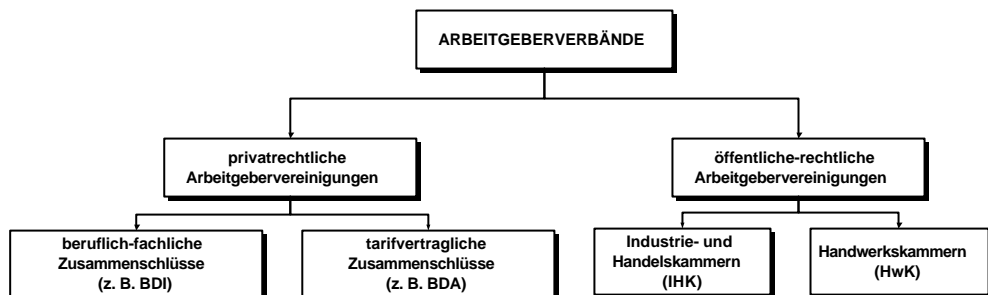
Tarifvertrag

Koalitionsfreiheit

Das Recht der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber, sich „zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen“ zusammenzuschließen, wird durch Artikel 9 Abs. 3 des Grundgesetzes gewährleistet (**Koalitionsfreiheit**).

Arbeitgebervereinigungen

Bei den **Arbeitgebervereinigungen** sind zu unterscheiden:



Privatrechtliche Arbeitgebervereinigungen

PRIVATRECHTLICHE ARBEITGEBERVEREINIGUNGEN		
Verbände	Bundesverband der Deutschen Industrie e. V. (BDI)	Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e. V. (BDA)
Sitz	Köln	Köln
Mitgliedschaft	<ul style="list-style-type: none"> freiwillig beruflich-fachlicher Zusammenschluss 	<ul style="list-style-type: none"> freiwillig tarifrechtlicher Zusammenschluss
Aufgaben	<ul style="list-style-type: none"> Vertretung der wirtschafts-politischen Interessen der Industrie gegenüber Politik und Gesellschaft Beratung der Mitglieder in wirtschaftlichen und finanz-politischen Fragen 	<ul style="list-style-type: none"> Interessenvertretung der Arbeitgeber gegenüber Politik, Gewerkschaften und Sozialversicherungen Koordinierung der Tarif-politik <p>Die Tarifverträge werden aber von den regionalen Fachverbänden vor Ort mit den Gewerkschaften geschlossen.</p>

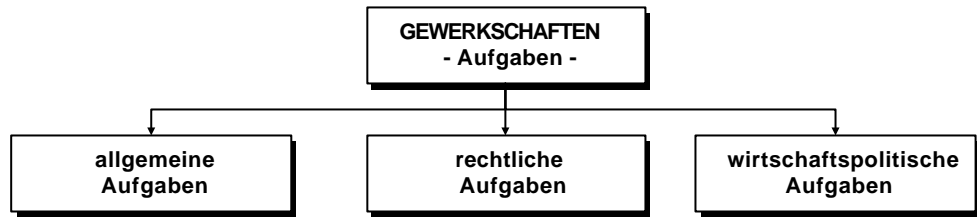
Öffentlich-rechtliche Arbeitgebervereinigungen

ÖFFENTLICH-RECHTLICHE ARBEITGEBERVEREINIGUNGEN		
Kammern	Industrie- und Handelskammern (IHK)	Handwerkskammern (HwK)
Mitglieder	alle Industrie- und Handelsbetriebe eines Bezirks	alle Handwerksbetriebe eines Bezirks
Aufgaben	<p>Anstelle des Staates bzw. in Zusammenarbeit mit staatlichen Stellen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Berufsbildung, Abschlussprüfungen, Fortbildungsprüfungen • Vereidigung von Sachverständigen • Sachkundeprüfungen • Stellungnahmen und Gutachten gegenüber Gerichten/Behörden • Benennung von ehrenamtlichen Richtern • Mitarbeit bei <ul style="list-style-type: none"> - regionaler Wirtschaftsförderung - Kreditgarantiegemeinschaften - Gewerbeerlaubnisverfahren - Bauleit/Entwicklungsplanung <p>u. a. m.</p> <p>Direkte Förderung der Wirtschaft</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mitarbeit bei wirtschaftsrelevanten Gesetzen und Verordnungen von Kommunen, Ländern, Bund und EU • Berufsbildung, Weiterbildung • Unterrichtung und Beratung im Bereich <ul style="list-style-type: none"> - Steuern - Recht - Umwelt - Technologie - Existenzgründungen - Berufs- und Weiterbildung - Außenwirtschaft • Hilfe und Unterstützung bei <ul style="list-style-type: none"> - Kreditanträgen - Kooperationen - Messen und Ausstellungen - Schiedsgerichtsverfahren - Geschäftsanbahnungen • Umfragen zur Wirtschaftslage <p>u. a. m.</p>	

Im **Deutschen Industrie- und Handelstag (DIHT)** sind alle Industrie- und Handelskammern zusammengefasst. Der DIHT vertritt die Betriebe gegenüber Politik in Bund, Ländern und Kommunen. Alle gewerblichen Unternehmen müssen Zwangsbeiträge zahlen.

Arbeitnehmervereinigungen

Arbeitnehmervereinigungen werden als Gewerkschaften bezeichnet. Die **Gewerkschaften** dienen zur Erfüllung folgender **Aufgaben**:

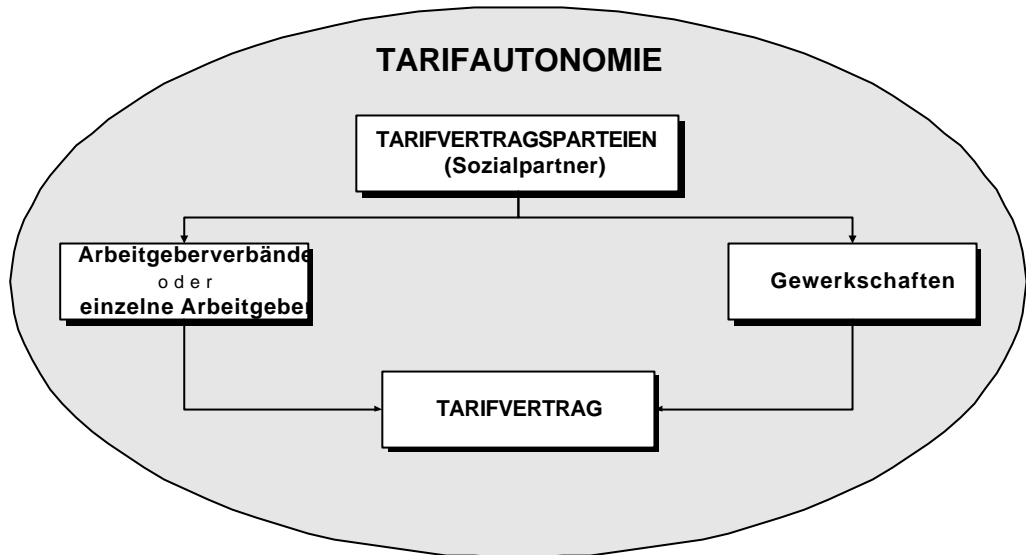


GEWERKSCHAFTEN - Aufgaben -	
Allgemeine Aufgaben	<ul style="list-style-type: none"> • Verbesserung der wirtschaftlichen und sozialen Lage ihrer Mitglieder (Lohn- und Gehaltserhöhungen, Arbeitszeitverkürzung, Urlaubsverlängerung u. a. m.) • Erhöhung des Schutzes vor Arbeitslosigkeit, Arbeitsunfällen • Verbesserung der beruflichen Aus- und Weiterbildung
Rechtliche Aufgaben	<ul style="list-style-type: none"> • Abschluss von Tarifverträgen • Vorbereitung und Durchführung von Arbeitskämpfen • Vertretung ihrer Mitglieder vor dem Arbeitsgericht
Wirtschafts-politische Aufgaben	<ul style="list-style-type: none"> • Umverteilung des Einkommens und Vermögens in der Bundesrepublik Deutschland • Erweiterung der Mitbestimmung in den Unternehmen u. a.

Durch die zunehmende Globalisierung, die von den Unternehmen immer größere Flexibilität und damit betriebsnahe Lösungen bei Löhnen und Arbeitszeiten verlangt, verliert die Gewerkschaftsbewegung in den meisten Industrieländern zunehmend an Bedeutung. Dagegen haben die Arbeitnehmervertretungen in Skandinavien einen hohen Stellenwert. Während in Deutschland etwas mehr als ein Drittel der Arbeiter und Angestellten Mitglied in einer Gewerkschaft sind, sind in Schweden mehr als vier Fünftel und in Finnland drei Viertel aller Arbeitnehmer „organisiert“. Die hohe gesellschaftliche Akzeptanz der Gewerkschaften in Schweden wird noch dadurch gefördert, dass ihnen die Verwaltung der staatlichen Arbeitslosenversicherung obliegt.

Tarifautonomie

Unter der **Tarifautonomie** verstehen wir das Recht der Tarifvertragsparteien (Sozialpartner), Tarifverträge innerhalb eines bestimmten Geltungsbereichs ohne staatliche Einflussnahme (autonom) zu vereinbaren.



Tarifverträge

Inhalt von Tarifverträgen

Bei einem **Tarifvertrag** handelt es sich um einen schriftlichen Vertrag zwischen

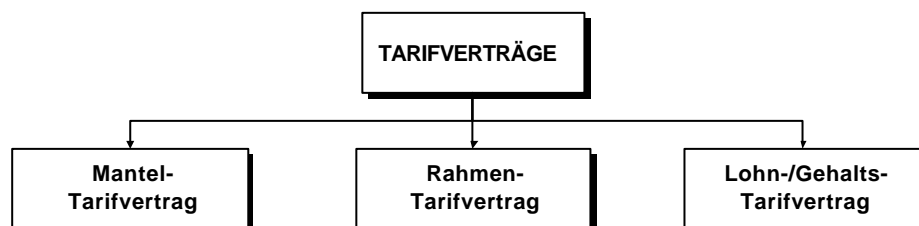
- einem/mehreren **Arbeitgebern** *oder* **Arbeitgeberverbänden** und
- einer/mehreren **Gewerkschaften**.

Tarifverträge regeln

- die **Rechte** und **Pflichten** der **Tarifvertragsparteien**,
- den **Inhalt**, **Abschluss** und **Beendigung** von **Arbeitsverhältnissen** sowie
- **betriebliche** und **betriebsverfassungsrechtliche Fragen**.

Arten von Tarifverträgen

Nach dem Inhalt und der Laufzeit unterscheiden wir folgende **Arten von Tarifverträgen**:



TARIFVERTRÄGE		
Arten	Inhalt	Laufzeit
Mantel-Tarifvertrag	allgemeine Arbeitsbedingungen (z. B. Arbeitszeit, Urlaub, Art des Arbeitsentgelts, Kündigungsfristen)	mehrere Jahre
Rahmen-Tarifvertrag	Lohn-/Gehaltsgruppeneinteilung nach Tätigkeitsmerkmalen	mehrere Jahre
Lohn-/Gehalts-Tarifvertrag	Löhne/Gehälter, Akkordlöhne, Zulagen, Zuschläge, Ausbildungsvergütungen	meist 1 Jahr

In einem **Gruppenplan** werden die Arbeitnehmer - entsprechend ihrer Vorbildung und dem Schwierigkeitsgrad der zu erledigenden Arbeiten - in verschiedene Lohn- und Gehaltsgruppen eingeteilt.

Beispiel:

...

Lohngruppe 3: Einfache Arbeiten, die gegenüber der Lohngruppe 2 eine höhere körperliche Belastung erfordern oder zusätzliche Erfahrungen voraussetzen.

Lohngruppe 4: Arbeiten, zu deren Ausführung die erforderlichen Kenntnisse durch Anlernen erworben sind.

Lohngruppe 5: Spezialarbeiten, die eine Ausbildung in einem Anlernberuf oder ein Anlernen mit zusätzlichen Erfahrungen erfordern.

Lohngruppe 6: Arbeiten, deren Ausführung eine Lehre voraussetzen oder Fähigkeiten und Kenntnisse, die denen eines Facharbeiters gleichzusetzen sind.

Lohngruppe 7: Schwierige Facharbeiten, deren Ausführung langjährige Berufserfahrung voraussetzt.

Lohngruppe 8: Besonders schwierige Facharbeiten, die hohe Anforderungen an Können und Wissen stellen und selbständiges Arbeiten voraussetzen.

Lohngruppe 9: Hochwertigste Facharbeiten, die überragendes Können, große Selbständigkeit, Dispositionsvermögen, umfassende Verantwortung und entsprechende theoretische Kenntnisse erfordern.

Aus **Lohn- und Gehaltstabellen** können die für jede Lohn- und Gehaltsgruppe geltenden Mindestbruttolöhne (Grundlöhne) und Gehälter abgelesen werden. Grundlage der Lohn- und Gehaltstarife ist der sog. **Ecklohn** (= Bruttostundenlohn eines 21-jährigen Facharbeiters), den die Tarifvertragsparteien vereinbaren.

Nach den **Tarifparteien** lassen sich

- **Branchentarife** (Tarife, die nur für eine bestimmte Branche gelten),
 - **Verbandstarife** (Tarifverträge, die zwischen einem Arbeitgeberverband und einer Gewerkschaft abgeschlossen werden) und
 - **Firmen- oder Haustarife** (Tarifverträge zwischen einem großen Unternehmen und einer Gewerkschaft; diese gelten nur für die in diesem Unternehmen Beschäftigten.)
- unterscheiden.

Nach dem **räumlichen Geltungsbereich** unterscheidet man:

- **Ortstarife**
- **Bezirkstarife**
- **Landestarife**
- **Bundestarife**

TARIFGEHÄLTER IN DEUTSCHLAND			
Tätigkeiten	Tarifbereich	Vergütungsgruppe	Grundverdienst [DM/brutto]
Hilfsarbeiter für leichte Arbeiten	Landwirtschaft Rheinland-Nassau	L 1	1383
Haushaltshilfe (1. Tätigkeitsjahr)	Privathaushalte NRW	E I	1514
Bote, Page	Hotels-/Gaststätten Saarland	E 1	1676
Verkäuferin (ungelernt, 1. Jahr)	Bäckerhandwerk Saarland	k. A.	1620
Fischverpackerin	Fisch-/Geflügelwirt Cuxhaven	L 1	2045
Floristin (3. Jahr)	Florist-Fachbetriebe Niedersachsen	A 2	2187
Einfache Arbeiten (ohne Vorkenntnisse)	Buchbinderhandwerk West	L V	2163
Verkäuferin (2. Berufsjahr)	Einzelhandel Niedersachsen (OK II)	G II	2150
Friseurin ("Erste Kraft")	Friseurhandwerk Pfalz	VII	2280
Gebäudeinnenreinigerin	Gebäudereinigerhandwerk NRW	Ecklohn B	2348
Automobilverkäuferin (in der Einarbeitung)	Kfz-Gewerbe Schleswig-Holstein	G III	2344
Filmvorführerin (bis 3. Berufsjahr)	Filmtheater West (höchste Ortsklasse)	k. A.	2306
Gelernter Konditor (1. Jahr)	Konditorhandwerk Rheinland-Pfalz	L 3	2329
Sachbearbeitung Ein- und Verkauf (bis 23 Jahre)	Schuhind. Niedersachsen, Bremen, NRW	G K 3	2456
Industriekaufmann/ Industriekauffrau (1. Tarifjahr)	Papierverarb. Ind. Rhld.-Pfalz u. Saar	G 3	2461
Nähen an Nähmaschinen oder Handnäharbeiten	Bekleidungsind. Bayern oder Unterfranken	L IV	2493
Stahlfacharbeiter (ohne Berufserfahrung)	Eisen- und Stahlindustrie NRW	L 6	2674
Industriekaufmann/ Industriekauffrau	Metallindustrie NRW	K 3	2867
Schlossergeselle (ab 22 Jahre)	Schlosser- und Schmiedehandwerk SH	L 5	2978

Quelle: WSI-Tarifarchiv (Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut), Stand: 1996

WIRKUNGEN VON TARIFVERTRÄGEN	
Erfüllungspflicht	Die Tarifpartner sind zur Einhaltung der Tarifverträge verpflichtet.
Einwirkungspflicht	Die Tarifpartner verpflichten sich, die Mitglieder zur Erfüllung der Tarifverträge anzuhalten.
Unabdingbarkeit	Tarifvertragliche Regelungen sind Mindestnormen . Einzelarbeitsverträge dürfen keine ungünstigeren Bedingungen enthalten als die Tarifverträge.
Allgemeinverbindlichkeitsklärung	Im Einvernehmen mit dem Tarifausschuss (Gremium aus Vertretern von Arbeitnehmern und Arbeitgebern) kann der Bundesarbeitsminister (oder die von ihm beauftragte oberste Landesarbeitsbehörde) einen Tarifvertrag für allgemeinverbindlich (d. h. auch für die Nicht-Mitglieder verbindlich) erklären.
Friedenspflicht	Während der Laufzeit eines Tarifvertrages müssen die Tarifpartner den Arbeitsfrieden wahren, d. h. sie dürfen keine Kampfmaßnahmen (z. B. Streik) gegen tarifvertragliche Regelungen ergreifen.
Nachwirkung	Ein abgelaufener Tarifvertrag bleibt bis zum Abschluss eines neuen Tarifvertrages gültig .

Betriebsvereinbarung

Bei der **Betriebsvereinbarung** handelt es sich um eine schriftliche Vereinbarung (Vertrag) zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat (§ 77 Abs. 2 BetrVG). Betriebsvereinbarungen enthalten Regelungen des betrieblichen Geschehens oder einzelner betrieblicher Angelegenheiten, in denen der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht hat (z. B. über Betriebsurlaub). Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen können nur dann Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein, wenn ein Tarifvertrag den Abschluss ergänzender Betriebsvereinbarungen ausdrücklich zulässt (§ 77 Abs. 3 BetrVG).

Betriebsvereinbarungen gelten unmittelbar und zwingend. Verzichtet ein Arbeitnehmer auf ein durch die Betriebsvereinbarung eingeräumtes Recht, so ist der Verzicht nur mit Zustimmung des Betriebsrats zulässig (§ 77 Abs. 4 BetrVG).

Eine Betriebsvereinbarung endet mit Fristablauf oder Kündigung einer Vertragspartei. Soweit nichts anderes vereinbart ist, können Betriebsvereinbarungen mit einer Frist von 3 Monaten gekündigt werden (§ 77 Abs. 5 BetrVG).

Im Gegensatz zum Tarifvertrag kann eine Betriebsvereinbarung nicht durch Kampfmaßnahmen (z. B. Streik) erzwungen werden.

Lernkontrolle

- 1 Was versteht man unter der „Koalitionsfreiheit“?
- 2 Nennen Sie Arbeitgebervereinigungen und deren Aufgaben!
- 3 Wozu dienen Gewerkschaften?
- 4 Stellen Sie einzelne Interessengegensätze der Tarifvertragsparteien gegenüber!
- 5 Erklären Sie den Begriff „Tarifautonomie“!
- 6 Wie kommen Tarifverträge zustande?
- 7 Was wird durch Tarifverträge geregelt?
- 8 Welche Aussage zum Tarifvertrag ist falsch?
 - ① Der Tarifvertrag ist ein schriftlicher Vertrag zwischen einem Arbeitgeberverband bzw. einem einzelnen Arbeitgeber und den Gewerkschaften.
 - ② Die vereinbarten Mindestarbeitsbedingungen gelten zunächst nur für die Tarifpartner und deren Mitglieder.
 - ③ Aufgrund der Laufzeit der Tarifverträge finden jährlich neue Tarifverhandlungen statt.
 - ④ Die tarifvertraglichen Mindestnormen können durch den Einzelarbeitsvertrag überschritten werden.
- 9 Grenzen Sie die Mantel-, Rahmen- und Entgelt-Tarifverträge inhaltlich und zeitlich gegeneinander ab!
- 10 Welche arbeitsrechtliche Bedingung ist Inhalt eines Lohn-/Gehaltstarifvertrages?
 - ① Höhe des Ecklohns
 - ② jährlicher Erholungsurlaub
 - ③ Tantiemen der Aufsichtsratsmitglieder
 - ④ Kündigungsfristen
- 11 Wozu dient der „Ecklohn“?
- 12 Nennen Sie die verschiedenen Tarifarten hinsichtlich der Tarifpartner sowie des räumlichen Geltungsbereichs!
- 13 Erläutern Sie folgende Wirkungen von Tarifverträgen:
 - a) Erfüllungspflicht
 - b) Einwirkungspflicht
 - c) Unabdingbarkeit
 - d) Allgemeinverbindlichkeitserklärung
 - e) Friedenspflicht
 - f) Nachwirkung
- 14 Wie heißen die Vertragsparteien bei den folgenden Vertragsarten?

Einzelarbeitsvertrag	
Tarifvertrag	
Betriebsvereinbarung	

Mitbestimmung

Unter **Mitbestimmung** verstehen wir alle Einflussmöglichkeiten der Arbeitnehmer auf soziale, personelle und wirtschaftliche Entscheidungen in Betrieben und Unternehmen.

Bezogen auf die **Ebenen der Mitbestimmung** sind aufgrund gesetzlicher Regelungen verschiedene Abstufungen der Einwirkungsmöglichkeiten zu unterscheiden.



Betriebliche Mitbestimmung

Betriebsrat

Durch die **Betriebsverfassung** wird die Zusammenarbeit zwischen dem Arbeitgeber und der Belegschaft in einem Betrieb geregelt. Grundlage des Betriebsverfassungsrechts ist die Beteiligung der Belegschaftsvertretung (**Betriebsrat**) bei betrieblichen Entscheidungen des Arbeitgebers mit dem **Ziel**, das Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebes zu mehren.

§ 2 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)

(1) **Arbeitgeber und Betriebsrat arbeiten** unter Beachtung der geltenden Tarifverträge vertrauensvoll und im Zusammenwirken mit den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen **zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebs zusammen**.

Ausgenommen von den Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes sind Kleinbetriebe mit weniger als 5 wahlberechtigten Beschäftigten und die öffentlichen Verwaltungen, in denen das Personalvertretungsrecht gilt.

§ 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)

In Betrieben mit in der Regel **mindestens fünf ständigen wahlberechtigten Arbeitnehmern**, von denen drei wählbar sind, werden **Betriebsräte gewählt**.

Die **Wahlen** finden **alle 4 Jahre** in der Zeit vom 1. März bis 31. Mai statt (§ 13 BetrVG).
Wahlberechtigt sind alle Arbeitnehmer, die das 18. Lebensjahr vollendet haben (§ 7 BetrVG).
Wählbar sind alle Wahlberechtigten, die sechs Monate dem Betrieb angehören.
Nicht wählbar ist, wer infolge strafgerichtlicher Verurteilung die Fähigkeit, Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen, nicht besitzt (§ 8 Abs. 1 BetrVG).

Der Betriebsrat ist die **gesetzliche Interessenvertretung der Arbeitnehmer** (ohne leitende Angestellte) auf Betriebsebene. Die **Größe des Betriebsrats** ist abhängig von der Zahl der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer.

GRÖSSE DES BETRIEBSRATS - § 9 BetrVG -	
Zahl der Beschäftigten	Zahl der Betriebsratsmitglieder
5 - 20	1
21 - 50	3
51 - 150	5
151 - 300	7
301 - 600	9
601 - 1000	11
1001 - 2000	15
2001 - 3000	19
3001 - 4000	23
4001 - 5000	27
5001 - 7000	29
7001 - 9000	31

In Betrieben mit mehr als 9000 Arbeitnehmern erhöht sich die Zahl der Mitglieder des Betriebsrats für je angefangene weitere 3000 Arbeitnehmer um 2 Mitglieder.

Die Mitglieder des Betriebsrats

- führen ihr Amt **unentgeltlich** als **Ehrenamt** (§ 37 Abs. 1 BetrVG),
- haben Anspruch auf angemessene **Freistellung** von ihrer beruflichen Tätigkeit bei **Fortzahlung der Vergütung** (§ 37 Abs. 2 BetrVG),
- erhalten vom Arbeitgeber die für die Sitzungen, die Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung erforderlichen **Räume, finanziellen** und **sachlichen Mittel** sowie **Büropersonal** (§ 40 BetrVG),
- dürfen bei der **Ausübung ihres Amtes nicht behindert** werden,
- kann **nur aus wichtigem Grund (fristlos) gekündigt** werden.

Jugend- und Auszubildendenvertretung

In Betrieben mit i. d. R. mindestens 5 Arbeitnehmern,

- die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben (**jugendliche Arbeitnehmer**) oder
- die zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind und das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben,

werden **Jugend- und Auszubildendenvertretungen** gewählt (§ 60 Abs. 1 BetrVG).

Wahlberechtigt sind alle jugendlichen Arbeitnehmer und Auszubildende unter 25 Jahren (§ 61 Abs. 1 BetrVG).

Wählbar sind alle Arbeitnehmer des Betriebs, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Jedoch können Mitglieder des Betriebsrats nicht zu Jugend- und Auszubildendenvertretern gewählt werden.

Die regelmäßigen **Wahlen** der Jugend- und Auszubildendenvertretung finden **alle 2 Jahre** in der Zeit vom 1. Oktober bis 30 November statt (§ 64 Abs. 1 Satz 1 BetrVG). Die regelmäßige **Amtszeit** der Jugend- und Auszubildendenvertretung beträgt **2 Jahre** (§ 64 Abs. 2 BetrVG).

Betriebsausschuss

Ein **Betriebsausschuss** muss gebildet werden, sofern ein Betriebsrat 9 oder mehr Mitglieder hat (§ 27 Abs. 1 Satz 1 BetrVG). Der Betriebsausschuss führt die laufenden Geschäfte des Betriebsrats (§ 27 Abs. 3 Satz 1 BetrVG).

Betriebsräte mit weniger als 9 Mitgliedern können die laufenden Geschäfte auf den Vorsitzenden des Betriebsrats oder andere Betriebsratsmitglieder übertragen.

Wirtschaftsausschuss

In allen Unternehmen mit i. d. R. mehr als 100 ständig beschäftigten Arbeitnehmern ist ein **Wirtschaftsausschuss** zu bilden. Der Wirtschaftsausschuss hat die Aufgabe, wirtschaftliche Angelegenheiten mit dem Unternehmer zu beraten und den Betriebsrat zu unterrichten (§ 106 BetrVG).

Zu den **wirtschaftlichen Angelegenheiten** gehören nach § 106 Abs. 3 BetrVG insbesondere

- 1 die wirtschaftliche und finanzielle Lage des Unternehmens;
- 2 die Produktions- und Absatzlage;
- 3 das Produktions- und Investitionsprogramm;
- 4 Rationalisierungsvorhaben;
- 5 Fabrikations- und Arbeitsmethoden, insbesondere die Einführung neuer Arbeitsmethoden;
- 6 die Einschränkung oder Stilllegung von Betrieben oder von Betriebsteilen;
- 7 die Verlegung von Betrieben oder Betriebsteilen;
- 8 der Zusammenschluss von Betrieben;
- 9 die Änderung der Betriebsorganisation oder des Betriebszwecks sowie
- 10 sonstige Vorgänge und Vorhaben, welche die Interessen der Arbeitnehmer des Unternehmens wesentlich berühren können.

MITBESTIMMUNG			
	Betriebliche Mitbestimmung	Unternehmensbezogene Mitbestimmung	
Gesetzliche Regelung	Betriebsverfassungsgesetz vom 11.10.1952 i. d. F. vom 15.1.1972	Mitbestimmungsgesetz vom 21.5.1951 (Montan-Mitbestimmungsgesetz)	Mitbestimmungsgesetz vom 4.5.1976
Anwendungsbereich	alle Betriebe mit mehr als 5 Arbeitnehmern	alle Unternehmen der Montanindustrie in der Rechtsform der AG, KGaA, GmbH und bergrechtlichen Gewerkschaft; mindestens 1.000 Arbeitnehmer	alle Unternehmen in der Rechtsform der AG, KGaA, GmbH, bergrechtlichen Gewerkschaft und Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaft mit mehr als 2.000 Arbeitnehmern
Zielsetzung	Schutz der Arbeitnehmer durch <ul style="list-style-type: none"> • Informations-, • Anhörungs- und • beschränkte Mitentscheidungsrechte bezüglich aller Fragen, die das tägliche Arbeitsleben, den Arbeitsplatz, die Arbeitszeit und Lohngestaltung betreffen.	Partnerschaft zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber durch paritätische Teilnahme der Arbeitnehmer an allen wichtigen unternehmerischen Planungen und Entscheidungen (paritätische Mitbestimmung)	

Lerntransfer

1 Welches Gesetz sieht eine paritätische (gleichberechtigte) Mitbestimmung vor?

- ① Betriebsverfassungsgesetz
- ② Aktiengesetz
- ③ Arbeitsrecht
- ④ Montan-Mitbestimmungsgesetz

2 Was verstehen wir unter unternehmensbezogener Mitbestimmung?

- ① Vertretung der Arbeitnehmerinteressen durch den Betriebsrat
- ② Beteiligung und Mitentscheidung der Arbeitnehmer im Vorstand
- ③ Beteiligung im Aufsichtsrat und Möglichkeit der Einflussnahme auf unternehmerische Entscheidungen
- ④ Einflussnahme des Betriebsrats auf die Führungsentscheidungen

BR Alpha - IT Bachelor

Televorlesung: Wirtschafts- und Multimediarecht

Folge 9: Titel: Arbeitsrecht

Referent : Dr. Künzl

Sendetermin:23.05.2001

Skriptum:

- Gliederung -

9. Arbeitsrecht

A Grundlagen

- § 1 *Begriff des Arbeitsrechts*
- § 2 *Teilbereiche des Arbeitsrechts*
- § 3 *Rechtsquellen des Arbeitsrechts*
 - I. *Europäisches Recht*
 - II. *Nationales Recht*
 - 1. *Verfassungsrechtliche und gesetzliche Regelungen*
 - 2. *Tarifverträge*
 - 3. *Betriebsvereinbarungen*
 - III. *Rangfolge der nationalen Rechtsgrundlagen*

B Begriffe des Arbeitsrechts

- § 1 *Arbeitnehmer*
- § 2 *Arbeitnehmerähnliche Personen*
- § 3 *Arbeitgeber*
- § 4 *Betrieb und Unternehmen*

C Begründung des Arbeitsverhältnisses

- § 1 *Das Einstellungsverfahren*
 - 1. *Offenbarungspflichten*
 - 2. *Vorstellungsgespräch und Fragerecht*
- § 2 *Abschluss des Arbeitsvertrags*

D Inhalt des Arbeitsverhältnisses

- § 1 *Inhalt der Arbeitspflicht*
 - I. *Art der Tätigkeit*
 - II. *Arbeitszeit*
 - III. *Ort der Arbeitsleistung*
 - IV. *Direktionsrecht*
- § 2 *Vertragliche Nebenpflichten (Treuepflicht)*
- § 3 *Pflicht zur Lohnzahlung*
 - I. *Begriff der Vergütung*
 - II. *Höhe des Entgelts*
 - III. *Sonderleistungen*
 - IV. *Gleichbehandlung beim Entgelt*

E Entgelt ohne Arbeitsleistung

- § 1 Übersicht
- § 2 *Persönliche Verhinderung und Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit*
 - I. *Persönliche Verhinderung*
 - II. *Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle*
 - 1. *Unverschuldete krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit*
 - 2. *Anzeige- und Nachweispflichten*
- § 3 *Betriebs- und Wirtschaftsrisiko; Arbeitskampsrisiko*
- § 4 *Annahmeverzug des Arbeitgebers*
- § 5 *Urlaubsrecht*
 - I. *Entstehen und Dauer des Urlaubsanspruchs*
 - II. *Urlaubsdauer*
 - III. *Urlaubserteilung*
 - IV. *Übertragung und Verfall des Urlaubsanspruchs*
 - V. *Urlaubsvergütung*
 - VI. *Urlaubsabgeltung*
- § 6 *Sonstige Arbeitsbefreiung*

F Fürsorgepflicht des Arbeitgebers

- § 1 *Inhalt der Fürsorgepflicht*
- § 2 *Schutz der Person und der Persönlichkeit*

G Leistungsstörung im Arbeitsverhältnis

- § 1 *Nichtleistung*
- § 2 *Schlechtleistung*

H Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- § 1 *Kündigung*
 - I. *Kündigungserklärung*
 - II. *Zugang der Kündigungserklärung*
 - III. *Bevollmächtigung des Erklärenden*
 - IV. *Rücknahme der Kündigung*
- § 2 *Arten der Kündigung*
 - I. *Ordentliche Kündigung*
 - II. *Außerordentliche Kündigung*
 - 1. *Allgemeines*
 - 2. *Darlegung- und Beweislast*
 - 3. *Umdeutung*
 - III. *Änderungskündigung*
- § 3 *Kündigungsschutz*
 - I. *Anwendbarkeit des KSchG*
 - II. *Soziale Rechtfertigung*
 - 1. *Dringende betriebliche Gründe*
 - 2. *Personenbedingte Gründe*
 - 3. *Verhaltensbedingte Kündigung*
 - 4. *Betriebsratsanhörung*
 - III. *Kündigungsschutzklage*
- § 5 *Besonderer Kündigungsschutz*
- § 6 *Befristung*
 - I. *Arten der Befristung*
 - II. *Regelung der Befristung*
- § 7 *Weiterbeschäftigung*

I Fragen zum Skriptum

J Antworten zum Skriptum

A. Grundlagen

§ 1 Begriff des Arbeitsrechts

Arbeitsrecht regelt die Rechtsbeziehungen unselbstständig erwerbstätiger Personen (Arbeitnehmer) zum Arbeitgeber.

Arbeitsrecht ist die Summe aller Rechtsnormen, die sich auf die in abhängiger Tätigkeit geleistete Arbeit beziehen.

Seinen Ursprung hat es im Arbeitnehmerschutzrecht. Es schützt den einzelnen Arbeitnehmer, der darauf angewiesen ist, seine Arbeitskraft zur Verfügung zu stellen, um sich und seiner Familie den Lebensunterhalt zu verdienen. Inzwischen stellt es sich aber über den ursprünglichen Grundgedanken hinaus, als umfassende Regelung des gesamten Rechtsgebietes dar. Kernstück des Arbeitsrechts ist das Arbeitsvertragsrecht.

§ 2 Teilbereiche des Arbeitsrechts

Das Arbeitsrecht ist **nicht in einem Gesetz geschlossen kodifiziert**. Ursprünglich war es im BGB verankert (Dienstvertragsrecht), das auch heute noch die Grundvorschriften des Arbeitsvertragsrechts enthält (z.B. Gleichbehandlung, §§ 611a, 611b, 612 Abs. 3 BGB; Kündigung, §§ 622, 626 BGB; Arbeitnehmerschutz, §§ 618, 619 BGB; Zeugnis, § 630 BGB). Nach und nach wurden aber immer mehr Teile ausgegliedert und in eigenständige Gesetze gefasst (z.B. BUrlG; KSchG; MuSchG; SchwbG; BErzGG; BetrVG u.a.m.), dass heute eine Vielzahl unterschiedlicher Rechtsgrundlagen zu beachten ist.

Das Arbeitsrecht untergliedert sich in zwei Teilbereiche, nämlich das **Individualarbeitsrecht** und das **kollektive Arbeitsrecht**. Zu Ersterem rechnet insbesondere das Arbeitsvertragsrecht, während letzteres die kollektiven Rechtsbeziehungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden oder Arbeitgeber oder zwischen dem Betriebsrat und dem Arbeitgeber regelt.

§ 3 Rechtsquellen des Arbeitsrechts

Die unterschiedlichen Rechtsquellen des Arbeitsrechts stehen zueinander in einer bestimmten Rangfolge stehen:



I. Europäisches Recht

Der **EG-Vertrag** enthält verschiedene, auch für das Arbeitsrecht verbindliche Normen, etwa zur Freizügigkeit der EG-angehörigen Bürger innerhalb der EG-Mitgliedsstaaten, zur Inländer-Gleichbehandlung, zur Abstimmung und Zusammenarbeit in sozialversicherungsrechtlichen Fragen sowie zur Harmonisierung arbeitsschutzrechtlicher Fragen und zur Lohngleichheit für Männer und Frauen bei gleicher oder vergleichbarer Tätigkeit (dazu vgl. Art. 141 EG-Vertrag). Den **Richtlinien der EG** kommt keine unmittelbare Rechtswirkung zu. **EG-Verordnungen** enthalten dagegen echtes auch innerstaatlich verbindliches Recht.

II. Nationales Recht

1. Verfassungsrechtliche und gesetzliche Regelungen

Im nationalen Recht finden sich in der Verfassung (GG) verschiedene, arbeitsrechtlich bedeutende Regelungen, wie Art. 3 GG (Gleichheit, Gleichberechtigung; Art. 12 GG, Freiheit der Berufswahl und der Berufsausübung; Art. 9 Abs. 3 GG, Koalitionsfreiheit, u.a.).

Die unterschiedlichen Gesetze sind bereits oben (§ 2) angesprochen.

Rechtsverordnungen gibt es im Bereich des Arbeitsrechts nur wenige. Zuvorderst ist die ArbeitsstättenVO anzusprechen.

2. Tarifverträge

Ein Tarifvertrag wird im Wege der Verbandsautonomie zwischen Gewerkschaft einerseits und Arbeitgeber (§ 3 Abs.1 TVG) oder Arbeitgeberverband andererseits (§ 2 Abs. 1 TVG) abgeschlossen. Er dient dem Schutz der Arbeitnehmer (**Schutzfunktion**), der Ordnung der Arbeitsbedingungen im Arbeitsverhältnis (**Ordnungsfunktion**), der Sicherung der gerechten Entlohnung der Arbeitnehmer für die jeweilige Arbeitsleistung und damit deren angemessene Beteiligung am Sozialprodukt (**Verteilungsfunktion**) und der Sicherung des sozialen Friedens während der Laufzeit der Tarifverträge durch Verbot von Arbeitskämpfen um tariflich geregelte Gegenstände (**Friedensfunktion**; vgl. *Schaub* § 198 I 2).

Der Tarifvertrag enthält Regelungen von unterschiedlicher rechtlicher Qualität, nämlich :

- **Individualnormen**
 - **Inhaltsnormen** (z.B. Regelung der Entgelthöhe und –zahlung, oder des Urlaubes).
 - **Abschlussnormen** (z.B. Schriftform des Arbeitsvertrages).
 - **Beendigungsnormen** (z.B. Regelung der Kündigungsfristen).
- **betriebs- oder betriebsverfassungsrechtliche Normen** (z.B. Torkontrollen)

Ein Tarifvertrag findet im Falle seiner **räumlichen** (Gebiet für das er abgeschlossen wurde, z.B. Bayern), **fachlichen** (Branche) und **personellen** (Arbeiter, Angestellte, Auszubildende) Voraussetzungen auf das Arbeitsverhältnis Anwendung, wenn

- beide Vertragsparteien Mitglied der tarifschließenden Vereinigungen (tarifgebunden) sind (§ 3 Abs. 1 TVG) oder
- der Tarifvertrag für **allgemeinverbindlich erklärt** (§ 5 TVG) wurde oder
- im Arbeitsvertrag **in Bezug genommen** ist. In diesem Fall wirkt der Tarifvertrag **nicht normativ** (wie ein Gesetz), sondern nur als **Inhalt des Arbeitsvertrages**.

3. Betriebsvereinbarungen

Im Gegensatz zum Tarifvertrag gelten Betriebsvereinbarungen nur zwischen Arbeitnehmern

und den Arbeitgeber **eines bestimmten Betriebes** (§ 77 Abs. 4 BetrVG). Sie werden zwischen dem Betriebsrat eines Betriebes und dem Arbeitgeber abgeschlossen.

Deren Abschluss muss **schriftlich** (§§ 77 Abs. 2 BetrVG; 125 S. 1 BGB) erfolgen und die Vereinbarung ist vom Betriebsratsvorsitzenden und dem Arbeitgeber zu unterzeichnen. Sie ist durch **Aushang im Betrieb** bekanntzugeben (§ 77 Abs. 2 Satz 3 BetrVG). Bei einem Verstoß gegen das Schriftformgebot liegt nur eine formlose **Regelungsabrede**, die das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats wahrt, aber keine normative Wirkung entfaltet.

Betriebsvereinbarungen wirken **unmittelbar und zwingend** (§ 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG) zwischen dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmern des betreffenden Betriebes.

III. Rangfolge der nationalen Rechtsgrundlagen

Die unterschiedlichen Rechtsgrundlagen stehen zueinander in einem bestimmten Verhältnis, das anhand der vorstehenden Normenpyramide verdeutlicht werden kann:

Zunächst gilt im Verhältnis der einzelnen Stufen zueinander das **Rangprinzip**,

Das ranghöhere (zwingende) Recht geht dem rangniedrigeren Recht vor.

gegenläufig dazu das **Günstigkeitsprinzip**.

Die Regelung einer niedrigeren Rangstufe geht der höherrangigen vor, wenn sie dem Arbeitnehmer günstiger ist.

Für verschiedene Rechtsquellen einer Rangstufe gelten das **Spezialitäts-**

Bei auf einer Rangstufe stehenden Rechtsnormen geht die speziellere der allgemeineren Regelung vor.

und das **Ordnungsprinzip**.

Eine später geschaffene Rechtsnorm löst die früher bestandene ab.

B. Begriffe des Arbeitsrechts

Hier gilt es, die Personen des Arbeitsrechts, Arbeitnehmer und Arbeitgeber, sowie die Begriffe des Betriebes und des Unternehmens näher zu bestimmen.

§ 1 Arbeitnehmer

Arbeitnehmer ist, wer auf Grund eines **privatrechtlichen Vertrages**, für einen Dritten (**fremdbestimmt**), in persönlicher Abhängigkeit (**weisungsunterworfen**) **Dienste leistet**.

Hauptkriterium für die **Unterscheidung von Selbständigen** ist aber das Merkmal der persönlichen Abhängigkeit (Weisungsunterworfenheit). Danach kann der Dienstberechtigte (Arbeitgeber), im Rahmen der getroffenen vertraglichen Vereinbarungen **Art, Ort und Zeit** der Arbeitsleistung näher konkretisieren.

Merke:

Je weiter der Auftraggeber dem Dienstleistenden Aufgaben übertragen kann, die dieser auszuführen hat, desto mehr spricht für die Annahme einer Arbeitnehmerstellung (BAG NZA 1992, 1125).

Die Unterscheidung zwischen Arbeitern, die **überwiegend körperlich tätig** werden (z.B. Mauerer, Kraftfahrer, Bote), und Angestellten, die **überwiegend geistige Tätigkeiten** verrichten (z.B. Buchhalter, Verkäuferin), ist weitgehend überholt. Bedeutsam ist allein noch die Unterscheidung zwischen **einfachen** und **leitenden** Angestellten. Letztere stehen, obschon sie selbst Arbeitnehmer sind, näher im Lager des Arbeitgebers. Zwischen ihnen und den übrigen Arbeitnehmern besteht eine gewisse Interessenspolarität, da sie teilweise unternehmerische Aufgaben wahrnehmen. Begrifflich sind leitende Angestellte in § 5 Abs. 3 BetrVG vor allem danach definiert, dass sie zur selbstständigen Einstellung und Entlassung befugt sind oder Generalvollmacht oder Prokura besitzen (§ 5 Abs. 3 Nrn. 1, 2 BetrVG).

Für die in Berufsausbildung (**Berufsausbildung**, erstmaliger Erwerb eines anerkannten Lehrberufes; **berufliche Fortbildung**, weitere Qualifikation in einem bereits erlernten Beruf; **berufliche Umschulung**, Erwerb eines weiteren anerkannten Berufes) beschäftigten Personen gelten die normalen arbeitsrechtlichen Regeln, soweit das BBiG keine abweichenden Vorschriften enthält (z.B. § 5 BBiG).

§ 2 Arbeitnehmerähnliche Personen

Selbständige, die also in keinem persönlichen Abhängigkeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber stehen, sind im Einzelfall als **arbeitnehmerähnlich** zu betrachten, sofern sich aus ihrer Stellung eine einem Arbeitnehmer vergleichbare Schutzbedürftigkeit ergibt. Ein solches **wirtschaftliches Abhängigkeitsverhältnis** besteht, wenn sie bei Verwertung ihrer Arbeitskraft (im wesentlichen) auf einen Auftraggeber angewiesen sind (vgl. § 12a TVG).

§ 3 Arbeitgeber

Arbeitgeber ist, wer **mindestens einen Arbeitnehmer beschäftigt**. Über die konkrete Person des Arbeitgebers bestehen in praxi bei Gesellschaften die häufigsten Zweifelsfragen:

§ 4 Betrieb und Unternehmen

Unter einem Betrieb versteht man

- eine **organisatorische Einheit**,
- **innerhalb derer der Inhaber allein oder mit anderen**
- **und/oder mit sachlichen und/oder immateriellen Mitteln**
- **fortgesetzt**
- **einen arbeitstechnischen Zweck verfolgt**,
- der sich nicht in der Befriedigung des Eigenbedarfs erschöpft.

Der Unternehmensbegriff deckt sich mit dem Betriebsbegriff, allerdings verfolgt es keinen arbeitstechnischen, sondern einen darüber hinausgehenden **wirtschaftlichen Zweck**.

Ein Unternehmen kann mehrere Betriebe haben; grundsätzlich ist es aber nicht möglich, dass mehrere Unternehmen einen gemeinsamen Betrieb besitzen. Eine Ausnahme wird nur anerkannt, wenn die verschiedenen Unternehmen in einem Betrieb einen oder mehrere gemeinsame(-n) arbeitstechnische(-n) Zweck(-e) verfolgen und eine **einheitliche Leitung** durch ausdrückliche oder konkludente Abrede in personeller, wirtschaftlicher und sozialer Beziehung besteht.

C. Begründung des Arbeitsverhältnisses

§ 1 Das Einstellungsverfahren

Die Stellenausschreibung hat stets geschlechtsneutral zu erfolgen (§ 611b BGB). Ansonsten besteht für einen angelehnten Bewerber eines anderen Geschlechts zunächst die – durch den Arbeitgeber zu widerlegende – Vermutung, die Ablehnung beruhe auf geschlechtsspezifischen Gründen. Im Falle einer geschlechtsspezifischen und damit diskriminierenden Ablehnung der Bewerbung besteht kein Einstellungsanspruch, sondern nur ein **Schadenersatzanspruch** (§ 611a Abs. 2 BGB).

Auf ein Bewerbungsschreiben des Stellenbewerbers kommt ein Vertragsanbahnungsverhältnis zu Stande, das beiderseitige Pflichten, insbesondere Offenbarungs-, Schutz- und Kostenerstattungspflichten erzeugt.

1. Offenbarungspflichten

Ein **Stellenbewerber** muss alle für das künftige Arbeitsverhältnis wesentlichen und nicht ohne weiteres erkennbaren Umstände von sich aus mitteilen, die ihn für die in Aussicht genommene Tätigkeit ungeeignet erscheinen lassen. Dies gilt auch für den Arbeitgeber, wenn dem Stellenbewerber wesentliche Umstände nicht offen zutagetreten.

Die Verletzung der Offenbarungspflicht kann eine Haftung aus **culpa in contrahendo** (Verschulden bei Vertragsschluss) oder die Anfechtung (§§ 119, 123 BGB) bei zustande gekommenem Vertragsschluss begründen.

2. Vorstellungsgespräch und Fragerecht

Ein Stellenbewerber muss **auf Fragen** über wesentliche Umstände wahrheitsgemäße Antwort geben. **Zulässig** sind Fragen nach Umständen, die das Arbeitsverhältnis berühren und für die Beschäftigung von Bedeutung sind. Die **Grenze des Fragerechts** ist dort zu ziehen, wo **verfassungsrechtlich geschützte Positionen** (Gewerkschaftszugehörigkeit; Religion; Parteimitgliedschaft) betroffen sind oder, wo die Fragen den **Intimbereich** des Stellenbewerbers (Persönlichkeitsrecht) berühren.

In den Fällen der Vorlage eines Personalfragebogens hat der Betriebsrat ein **Mitbestimmungsrecht** nach § 94 Abs. 1 BetrVG.

Nach § 670 BGB analog kann ein Stellenbewerber den Ersatz der **notwendigen** Vorstel-

lungskosten verlangen. Voraussetzung für eine Kostenerstattung ist, dass der Bewerber zum Vorstellungsgespräch **eingeladen** worden war. Zu erstatten sind die **notwendigen** Vorstellungskosten.

§ 2 Abschluss des Arbeitsvertrags

Die Vertragsparteien können frei darüber entscheiden, ob sie miteinander ein Arbeitsverhältnis eingehen wollen (**Abschlussfreiheit**; Art. 12, 2 Abs. 1 GG; § 305 BGB) und, welchen Inhalt dieses - im Rahmen zwingender gesetzlicher oder tariflicher Vorgaben - haben soll (**Gestaltungsfreiheit**). Der Vertragsschluss für einen **minderjährigen** Arbeitnehmer kann durch die vertretungsberechtigten Personen für den Vertretenen erfolgen. Ferner können die gesetzlichen Vertreter den Minderjährigen bevollmächtigen einen Arbeitsvertrag anzuschließen. Ermächtigen (§ 113 BGB) sie den Minderjährigen, so kann er dann alle im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehenden Rechtshandlungen selbst vornehmen (z.B. auch kündigen oder der Gewerkschaft beitreten). Ein vom Minderjährigen ohne Bevollmächtigung geschlossener Arbeitsvertrag, ist **schwebend unwirksam** (§ 107 BGB). Seine Wirksamkeit hängt dann von der nachträglichen Genehmigung der gesetzlichen Vertreter ab.

Existiert in Betrieb mit mehr als 20 Arbeitnehmern über 18 Jahren (§ 7 BetrVG) ein Betriebsrat, muss er der Einstellung **vorher** zustimmen (§ 99 Abs. 1 BetrVG), andernfalls ist der abgeschlossene Vertrag zwar wirksam, doch darf der Arbeitnehmer nicht beschäftigt werden.

D. Inhalt des Arbeitsverhältnisses

Der Arbeitsvertrag ist ein **gegenseitiger Vertrag** (§ 611 BGB), gerichtet auf ein Dauer-schuldverhältnis. Beiden Parteien obliegen **Haupt- und Nebenleistungspflichten**:

Der **Arbeitnehmer** schuldet die Erbringung der vereinbarten Arbeitsleistung (Hauptleistungspflicht) und hat daneben bestimmte, unter dem Begriff der Treuepflicht zusammengefasste Nebenpflichten gegenüber dem Arbeitgeber. Der **Arbeitgeber** ist zur Zahlung der entsprechenden Vergütung gehalten (Hauptleistungspflicht; § 611 BGB) und hat weitergehende Schutz- und Fürsorgepflichten, begründet aus dem personalen Bezug des Arbeitsverhältnisses, gegenüber dem Arbeitnehmer zu beachten.

§ 1 Inhalt der Arbeitspflicht

Der konkrete Inhalt der Arbeitspflicht kann sich ergeben aus:

- tariflichen Normen,
- Betriebsvereinbarungen oder
- vertraglichen Abreden, ggf. konkretisiert durch das Weisungsrecht.

Sie ist vom Arbeitnehmer **höchstpersönlich** gegenüber dem Arbeitgeber zu erbringen (§ 613 Satz 1 BGB).

I. Art der Tätigkeit

Grundsätzlich schuldet ein Arbeitnehmer nur die Verrichtung der im Vertrag vereinbarten Arbeitsaufgaben. Ist die Tätigkeit nur allgemein umschrieben (z.B. kaufmännische/-r Angestellte(-r)), so kann der Arbeitgeber kraft seines Weisungsrechtes die konkret geschuldete Tätigkeit näher bestimmen. Allerdings darf er nur Aufgaben zuweisen, die nach allgemeiner Anschauung vom jeweiligen Berufsbild umfasst sind.

II. Arbeitszeit

Welche Arbeitszeit ein Arbeitnehmer einzuhalten hat, bestimmt sich in erster Linie nach dem geschlossenen Vertrag. Dies gilt sowohl hinsichtlich der **Dauer** der wöchentlichen Arbeitszeit, als auch für die **Lage der Arbeitszeit** an den einzelnen Arbeitstagen. Ist vertraglich nichts bestimmt, schuldet der Einzelne die Arbeitsleistung während der betriebsüblichen Arbeitszeit.

Im Rahmen der vertraglichen Vereinbarungen kann der Arbeitgeber die Arbeitszeit kraft seines **Weisungsrechtes** vorübergehend oder auf (längere) Dauer konkretisieren. Er darf aber den Arbeitsvertrag nicht ändern. Das bedeutet:

- Der Arbeitgeber kann einseitig keine **Kurzarbeit** anordnen, sofern dies nicht vertraglich vereinbart oder in einem anwendbaren Tarifvertrag vorgesehen ist.
- Ein Arbeitnehmer muss nur dann **Überstunden** leisten, sofern solche im Arbeitsvertrag vereinbart wurden oder Überstunden angesichts der Art der zu leistenden Tätigkeit (z.B. Kraftfahrer; Krankenpflegepersonal) immer wieder zu erwarten sind.
- Ferner kann der Arbeitgeber die **Lage der Arbeitszeit** nur dann einseitig ändern, wenn die konkrete Lage (z.B. aus Gründen in der Person des konkreten Arbeitnehmers, der nur zu bestimmten Zeiten arbeiten kann) nicht fest im Arbeitsvertrag vereinbart worden war.

Die vorstehenden Änderungen können aber in jedem Fall auch dann vorgenommen werden, wenn sich der Arbeitnehmer damit einverstanden erklärt. Es ist aber das Beteiligungsrecht des

Betriebsrats (§ 87 Abs. 1 Nrn. 2, 3 BetrVG) ggf. zu beachten.

III. Ort der Arbeitsleistung

Soweit sich aus dem Arbeitsvertrag oder der Art der Tätigkeit (z.B. Außendienstmitarbeiter; Montagearbeiter) nichts anderes ergibt, schuldet der Arbeitnehmer seine **Arbeitsleistung** nur am Sitz des Betriebes, für den er eingestellt worden war. Eine Änderung des Arbeitsortes kommt nur in Betracht, sofern sich der Arbeitgeber dies im Vertrag vorbehalten hat (**Versetzungsklausel**) oder der Arbeitnehmer einverstanden ist. Der Betriebsrat ist ggf. nach § 99 Abs. 1 BetrVG zu beteiligen.

IV. Direktionsrecht

Merke:

Das **Direktionsrecht** ist ein Recht des Arbeitgebers aus dem Arbeitsvertrag. Damit kann er dessen Inhalt **näher konkretisieren**. Es gestattet aber **nicht**, den Vertrag **inhaltlich zu ändern**.

§ 2 Vertragliche Nebenpflichten (Treuepflicht)

Das Arbeitsverhältnis ist ein Dauerschuldverhältnis. Deswegen haben beide Parteien neben der Hauptleistungspflicht auch Nebenpflichten zu beachten. Die Nebenpflichten des Arbeitnehmers werden als **Treuepflicht** bezeichnet. Dies sind z.B. Mitteilungspflichten (z.B. bei erkannt drohenden Schäden), Pflicht zur Unterlassung von Anzeigen gegen den Arbeitgeber (Interessenabwägung), Verschwiegenheitspflicht (über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse), eingeschränkte politische Betätigung, Schmiergeldverbot, Verbot von Nebenbeschäftigungen (so weit diese eine Konkurrenz zum Arbeitgeber darstellen oder dadurch die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers beeinträchtigt werden könnte) oder ein Wettbewerbsverbot.

§ 3 Pflicht zur Lohnzahlung

I. Begriff der Vergütung

Entgelt ist die Gegenleistung für die erbrachte Arbeitsleistung. Sie kann in Geld (**Geldlohn**) oder in Sachleistungen (**Naturallohn**) gewährt werden. Grundsätzlich muss das Entgelt in Geld ausbezahlt; der Arbeitgeber darf keine Waren kreditieren (§ 115 GewO). Entgelt wird vor allem als **Zeitlohn** (Vergütung pro Zeiteinheit (z.B. Stunde, Monat) oder **Leistungslohn** (Akkord) entrichtet.

II. Höhe des Entgelts

Soweit ein Tariflohn Anwendung findet, ist die **tarifliche Vergütung** die **Mindestvergütung**, die vertraglich nicht unterschritten werden darf. Im übrigen kann die Vergütung **frei ausgehandelt** werden, muss aber eine angemessene Gegenleistung für die Arbeitsleistung darstellen.

III. Sonderleistungen

Zu der Grundentlohnung können vielgestaltige weitere Lohnbestandteile kommen, die ihrerseits auf einer gesetzlichen, tariflichen oder einer vertraglichen Grundlage basieren oder kraft betrieblicher Übung zu zahlen sind. Dies können sein:

- Zuschläge zum Entgelt (Zeit-, Erschwernis-, Sozial-, Leistungszuschläge)
- Freiwillige (übertarifliche) Zulagen
- Jahressonderzahlungen und Gratifikationen

IV. Gleichbehandlung beim Entgelt

Gerade im Entgeltbereich hat der Arbeitgeber den **arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz** zu beachten. Dieser besagt:

Der Arbeitgeber darf eine kleinere Gruppe von Arbeitnehmern oder einzelne Arbeitnehmer nicht **willkürlich** (aus sachfremden Erwägungen) schlechter behandeln, als die größere Gruppe von Arbeitnehmern.

E. Entgelt ohne Arbeitsleistung

§ 1 Übersicht

Ein Vergütungsanspruch besteht grundsätzlich nur bei erbrachter Arbeitsleistung.

Kein Lohn ohne Arbeitsleistung

Davon gibt es verschiedene, nachfolgend zu betrachtende **Ausnahmen**.

§ 2 Persönliche Verhinderung und Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit

I. Persönliche Verhinderung

Nach § 616 BGB erhalten Arbeitnehmer für Zeiten der Arbeitsverhinderung das Entgelt weiter entrichtet, wenn sie

- in Folge eines **in ihrer Person liegenden Grundes** (z.B. Arztbesuch; Besuch von Behörden; gerichtliche Ladung; Familienfeste, wie Hochzeiten; Taufen; Sterbefälle; Betreuung erkrankter Kinder) an der Arbeitsleistung verhindert sind
- die Verhinderung für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit besteht (3 –4 Tage bei erst kurz bestehenden Arbeitsverhältnissen; ca. 1 – 2 Wochen bei länger bestehenden)
- und sie an der Verhinderung kein Verschulden trifft.

II. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle

1. Unverschuldete krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit

Ein Arbeitnehmer erhält Entgeltfortzahlung, wenn er **infolge Krankheit** (regelwidriger Körper- oder Geisteszustand, welcher der Heilbehandlung bedarf) **arbeitsunfähig** ist (§ 3 EFZG). Arbeitsunfähigkeit ist gegeben, wenn die Erbringung der Arbeitsleistung muss wegen der Krankheit dem Arbeitnehmer **unmöglich** oder **unzumutbar** ist. Zudem darf die Krankheit **nicht selbst verschuldet** sein, was dann bejaht wird, wenn diese auf einem groben Verstoß gegen eine, jedermann einleuchtende und im eigenen Interesse einzuhaltende Pflicht angenommen (z.B. Trunkenheitsfahrt mit dem KFZ; Unfall bei Ausüben einer Sportart, ohne ausreichende Vorbereitung oder ausreichendes Training)

Bei **wiederholter Arbeitsunfähigkeit** ist zu unterscheiden:

- Erkrankt ein Arbeitnehmer nacheinander an **verschiedenen** Krankheiten arbeitsunfähig, erhält er nur einmal für die Dauer von maximal 6 Wochen Entgeltfortzahlung, wenn die zweite Krankheitsursache während noch bestehender Arbeitsunfähigkeit eintritt (**Einheit des Verhinderungsfalles**).
- Schließt sich die zweite, zur Arbeitsunfähigkeit führende Krankheit an den ersten Arbeitsunfähigkeitszeitraum an, erhält ein Arbeitnehmer **erneut für maximal sechs Wochen** Entgeltfortzahlung.
- Erkrankt ein Arbeitnehmer **wiederholt** an **derselben Krankheitsursache** (Fortset-

zungserkrankung) greift § 3 Abs. 1 Satz 2 EFZG ein.

- Er erhält in einer Rahmenfrist von 12 Monaten, ab Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit nur einmal für maximal 6 Wochen Entgeltfortzahlung, auch wenn er mehrfach wegen derselben Krankheit arbeitsunfähig wird.
- Liegen aber zwischen dem Ende der ersten Arbeitsunfähigkeitszeit und dem erneuten Auftreten der Arbeitsunfähigkeit wegen derselben Krankheit mindestens sechs Monate, ist der 12-Monats-Zeitraum unterbrochen. Es beginnt dann mit der erneuten Arbeitsunfähigkeit eine neue Rahmenfrist zu laufen, innerhalb derer der Arbeitnehmer wiederum für maximal sechs Wochen Entgeltfortzahlung beanspruchen kann.

2. Anzeige- und Nachweispflichten

Die Arbeitsunfähigkeit ist **unverzüglich** dem Arbeitgeber (Personalbüro) anzuzeigen. Dauert sie länger als 3 Kalendertage an, ist spätestens am 4. Kalendertag, sofern dies ein betrieblicher Arbeitstag ist, eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen (§ 5 Abs. 1 EFZG).

§ 3 Betriebs- und Wirtschaftsrisiko; Arbeitskampsrisiko

Betriebsrisiko ist das Risiko, die Arbeitnehmer aus objektiven, nicht aus dem Betrieb herführenden und nicht zu vertretenden Umständen nicht beschäftigen zu können. Das **Wirtschaftsrisiko** bezeichnet den Fall, dass die Arbeitsleistung zwar möglich, die Verwertung des Arbeitsergebnisses aber wirtschaftlich sinnlos ist.

§ 4 Annahmeverzug des Arbeitgebers

Annahmeverzug (§§ 615, 293 ff BGB) liegt vor, wenn der Arbeitgeber die geschuldete **Arbeitsleistung nicht annimmt**, obwohl sie der Arbeitnehmer **anbietet** und er **leistungsfähig** und **leistungsbereit** ist. In diesem Fall erhält er die Vergütung, die er bei Annahme der Arbeitsleistung verdient hätte, dennoch entrichtet. Er muss sich aber **anrechnen lassen**, was er wegen der frei gewordenen Arbeitskraft **anderweit verdient** oder **böswillig zu verdienen unterlässt** (§ 615 Satz 2 BGB).

§ 5 Urlaubsrecht

Das BUrlG regelt die urlaubsrechtlichen **Mindestbedingungen**. Weitergehende Urlaubsansprüche, auch vom Umfang her, können sich aus dem **Tarifvertrag** oder dem **Einzelarbeitsvertrag** ergeben (Günstigkeitsprinzip).

I. Entstehen und Dauer des Urlaubsanspruchs

Der Urlaubsanspruch entsteht erstmals nach 6-monatigem Bestand des Arbeitsverhältnisses (§ 4 BUrlG); dann entsteht aber sogleich der gesamte Jahresurlaubsanspruch. In den Fällen, da der Arbeitnehmer

- im Urlaubsjahr (Kalenderjahr, § 1 BUrlG) keine sechs Monate beschäftigt ist
- insgesamt keine sechs Monate beschäftigt ist oder
- zwar schon mehr als sechs Monate beschäftigt ist, aber in der ersten Kalenderhälfte ausscheidet,

entsteht nur ein Teilurlaubsanspruch von 1/12 pro vollem Beschäftigungsmonat (§ 5 Abs. 1 BUrlG).

II. Urlaubsdauer

Der Urlaubsanspruch beträgt nach dem BUrlG 24 Werktage. Als Werktag zählen Montag bis Samstag (§ 3 Abs. 1 BUrlG). Soweit, wie üblich, ein Arbeitnehmer nicht in einer 6-Tage-Woche arbeitet, empfiehlt sich die Umrechnung des Urlaubsanspruchs – ggf. auch des tariflichen, in Werktagen bemessenen Urlaubsanspruchs - auf Arbeitstage (BAG AP Nr. 30 zu § 13 BUrlG), nach der Formel:

$$\text{Urlaubstage} <\text{Werktage}> : 6 \text{ Werktage/Woche} \times \text{Arbeitstage/Woche}$$

Schwerbehinderte und **Jugendliche** haben einen Anspruch auf zusätzlichen Urlaub (vgl. §§ 47 SchwbG; 19 JArbSchG).

III. Urlaubserteilung

Urlaub ist gem. § 7 Abs. 1, 2 BUrlG vom Arbeitgeber **zu erteilen**. Eigenmächtiger Urlaubsantritt kann einen Grund zur fristlosen Kündigung darstellen. Bei der Urlaubserteilung hat der Arbeitgeber zwingend die **Wünsche des Arbeitnehmers** zu beachten, sofern nicht **betriebliche Gründe** oder **vorrangig zu beachtende Interessen anderer Arbeitnehmer** entgegenstehen.

Krankheit des Arbeitnehmers hindert die Urlaubsnahme. Erkrankt er während des Urlaubs, werden die durch ärztliche Bescheinigung nachgewiesenen Krankheitstage nicht als Urlaub verbraucht (§ 9 BUrlG).

IV. Übertragung und Verfall des Urlaubsanspruchs

Urlaub ist grundsätzlich im Urlaubsjahr zu gewähren und zu nehmen (§ 7 Abs. 3 Satz 1 BUrlG). Ist dies aus **dringenden betrieblichen** (Unabkömmlichkeit) oder **persönlichen Gründen** (Krankheit) des Arbeitnehmers ausgeschlossen, geht der Urlaub (automatisch) auf die ersten drei Monate des Folgejahres über. Wird er in dieser Zeit nicht genommen, verfällt der Urlaubsanspruch, auch wenn er wegen Krankheit nicht genommen werden konnte.

V. Urlaubsvergütung

Während erteilten Urlaubs hat der Arbeitgeber **Urlaubsentgelt** ("Lohnzahlung während des Urlaubs") zu leisten, dessen Höhe sich nach dem durchschnittlichen Verdienst der letzten 13 Wochen vor dem Urlaubsantritt bemisst (§ 11 Abs. 1 BUrlG; Referenzprinzip). Es ist grundsätzlich **vor Urlaubsantritt** zu zahlen (§ 11 Abs. 2 BUrlG). Daneben kann ein Anspruch auf **Urlaubsgeld** bestehen. Dabei handelt es sich entweder um eine tarifliche oder freiwillige zusätzliche Leistung des Arbeitgebers aus Anlass des Urlaubs.

VI. Urlaubsabgeltung

Kann der Urlaub **wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses** nicht mehr (ganz) in Freizeit genommen werden, ist er in Geld abzugelten (§ 7 Abs. 4 BUrlG).

§ 6 Sonstige Arbeitsbefreiung

Als sonstige Gründe einer Arbeitsbefreiung kommen **Erziehungsurlaub, Mutterschutz**, (landesrechtlich in einzelnen Bundesländern vorgesehener) **Bildungsurlaub, Wehr- oder Zivildienst** sowie **unbezahlte Freistellung** in Betracht.

F. Fürsorgepflicht des Arbeitgebers

§ 1 Inhalt der Fürsorgepflicht

Auf Grund der Fürsorgepflicht schuldet der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer gewisse Schutz- und Rücksichtspflichten. Es sind **allgemeine** (Schutz von Leib, Leben und Gesundheit, Schutz

seiner Persönlichkeit, Schutz des eingebrachten Eigentums) und **besondere** Fürsorgepflichten (innerbetriebliche Gleichbehandlung, Beschäftigung) zu unterscheiden.

§ 2 Schutz der Person und der Persönlichkeit

§§ 617 ff BGB stellen die gesetzliche Konkretisierung der **gesundheitsgerechten Gestaltung des Arbeitsplatzes**, des **Arbeitsablaufs** und der **Arbeitsumgebung** - im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten - dar. Der Schutz des Persönlichkeitsrechts des Arbeitnehmers umfasst den Schutz und die Achtung des **Erscheinungsbildes des Arbeitnehmers** und seiner **sozialen Geltung** (Ehre). Ferner ist das **Eigentum** des Arbeitnehmers zu schützen, das dieser in den Betrieb mitbringt, soweit die Eigentumsgegenstände für die Arbeitsleistung notwendig oder nützlich sind oder der Arbeitgeber mit deren Mitnahme rechnen muss (z.B. Geldbörse; Winterbekleidung). Einen **Firmenparkplatz** hat der Arbeitgeber grundsätzlich nicht zur Verfügung zu stellen. Stellt er aber er Parkplatz zur Verfügung, muss er diesen in verkehrssicherem Zustand erhalten.

G. Leistungsstörung im Arbeitsverhältnis

§ 1 Nichtleistung

Die Arbeitsleistung stellt eine unvertretbare höchstpersönliche (§ 613 BGB) Handlung i.S. § 888 Abs. 2 BGB dar, weswegen keine dahingehende Zwangsvollstreckung stattfindet. Dennoch ist nach h.M. eine **Klage auf Erfüllung der Arbeitsleistung zulässig**, um die Arbeitsverpflichtung zu klären und den Arbeitgeber nachdrücklich auf diese hinzuweisen (BAG AP Nr. 27 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag).

§ 2 Schlechtleistung

Ein Arbeitnehmer schuldet nur die Erbringung der Arbeitsleistung, kein bestimmtes Arbeitsergebnis. Bei einer schuldhaften Schlechtleistung ergeben sich allein **Schadenersatzansprüche** (pFV oder § 823 Abs. 1, 2 BGB), aber kein Recht zur Lohnminderung.

Die Haftung für Schäden, die **durch die betriebliche Tätigkeit veranlasst sind**, ist im Arbeitsverhältnis beschränkt. Ein Arbeitnehmer haftet für Schäden bei Ausübung betrieblicher Tätigkeiten,

- bei **vorsätzlicher Schadensverursachung** (§ 276 Abs. 1 BGB) voll,
- bei **grober Fahrlässigkeit** (§ 277 BGB) grundsätzlich voll, es sei denn, das vom

Arbeitnehmer zu tragende Schadensrisiko steht in einem deutlichen Missverhältnis zum Verdienst und das Verschulden fällt gegenüber dem vom Arbeitgeber zu tragenden Betriebsrisikos nicht schwer ins Gewicht

- bei sog. "mittlerer Fahrlässigkeit" anteilig nach dem Grad des Verschuldens.
- bei **leichtester Fahrlässigkeit** nicht.

H. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis kann auf verschiedene Weise enden, durch (ordentliche oder außerordentliche) Kündigung, durch Ablauf einer vereinbarten Befristung, durch Abschluss eines Aufhebungsvertrages oder durch Anfechtungserklärung. Daneben endet es auch beim Tod des Arbeitnehmers.

§ 1 Kündigung

I. Kündigungserklärung

Die Kündigung stellt eine **einseitige Willenserklärung** des Kündigenden dar. Sie muss daher vom Kündigungsempfänger nicht angenommen werden. Die Kündigung bedarf **zwingend** der **Schriftform** (§ 623 BGB; schriftliche Erklärung und eigenhändige Unterschrift, vgl. § 125 BGB), auch wenn es sich um eine Arbeitnehmerkündigung handelt. Wegen des Unterschriftserfordernisses scheidet eine Kündigungsübermittlung per Fax oder e-mail aus.

Der **Arbeitnehmer** kann frei unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist kündigen (arg. Art. 12 Abs. 1 GG). Die **Kündigungsfreiheit** des Arbeitgebers ist demgegenüber eingeschränkt, soweit das KSchG oder die Vorschriften des besonderen Kündigungsschutzes (§§ 15 ff SchwbG; § 9 MuSchG; § 18 BErzGG; § 2 Abs. 1 ArbPISchG; § 613a BGB) Anwendung finden.

II. Zugang der Kündigungserklärung

Die Kündigungserklärung bedarf als **empfangsbedürftige** Willenserklärung des Zugangs (§ 130 BGB). Die Ermittlung des Zugangszeitpunkts ist wesentlich; von ihm hängt z.B. der Lauf weiterer Fristen ab, wie

- der Kündigungsfrist (§ 622 BGB),
- der Frist des § 4 S. 1 KSchG zur Klageerhebung und
- der Mitteilung von Umständen, die besonderen Kündigungsschutz bedingen (z.B. Schwerbehinderteneigenschaft; Schwangerschaft).

Zugang ist bewirkt, wenn die Erklärung **in den Machtbereich des Empfängers gelangt**, dass damit zu rechnen ist, er werde sie unter **regelmäßigen Umständen zur Kenntnis nehmen**. Dies ist dann der Fall, wenn das Kündigungsschreiben

- in den Hausbriefkasten des Empfängers eingeworfen oder

- einer "erwachsenen" und regelmäßig im Haus/in der Wohnung lebenden Person ausgehändigt wurde.
- Bei Einschreibebriefen ist zu unterscheiden:
 - **Einwurfeinschreiben**: Hier ergibt sich kein Unterschied zu normalen Briefen.
 - **Übergabeeinschreiben** gehen erst mit der Aushändigung/Abholung bei der Post zu.

Diese Grundsätze gelten auch bei vorübergehender Ortsabwesenheit (Urlaub; Krankenhausaufenthalt), da es auf die regelmäßige, nicht auf die tatsächliche Möglichkeit zur Kenntnisnahme ankommt.

III. Bevollmächtigung des Erklärenden

Ist der Kündigende nicht zugleich Vertragspartner (z.B. Arbeitgeber) muss er sich durch Vorlage einer Originalvollmacht zur Abgabe der Kündigungserklärung legitimieren. Andernfalls kann der Gekündigte die Kündigungserklärung unverzüglich zurückweisen (§ 174 BGB).

IV. Rücknahme der Kündigung

Die Kündigung wird mit ihrem Zugang wirksam; eine Rücknahme oder ein Widerruf ist nur vor oder zu diesem Zeitpunkt noch möglich (§ 130 Abs. 1 Satz 2 BGB; BAG NZA 1992, 449).

§ 2 Arten der Kündigung

I. Ordentliche Kündigung

Regelfall der Kündigung ist der einer ordentlichen Kündigung unter Einhaltung einer Kündigungsfrist. Die gesetzlichen Kündigungsfristen sind in § 622 BGB geregelt. Davon kann vertraglich nur zugunsten der Arbeitnehmer, tariflich zugunsten, wie zu Ungunsten der Arbeitnehmer abgewichen werden (§ 622 Abs. 4 BGB).

Die gesetzliche **Grundkündigungsfrist** von **4 Wochen** wirkt zum **15. eines Monats** oder **zum Monatsende**: Ist die 4-Wochen-Frist (gerechnet ab Kündigungszugang) zum nächst 15. oder zum Monatsende nicht eingehalten, so wirkt die Kündigung zum jeweils nächst möglichen Kündigungstermin. Die **verlängerten Kündigungsfristen** sind grundsätzlich nur bei Arbeitgeberkündigungen einzuhalten; sie wirken ausschließlich zum Monatsende. Die dafür erforderliche Betriebszugehörigkeit wird erst ab dem 25. Lebensjahr des Arbeitnehmers gerechnet (§

622 Abs. 2 BGB).

II. Außerordentliche Kündigung

1. Allgemeines

Eine außerordentliche (fristlose oder entfristete) Kündigung (§ 626 BGB) kann ausgesprochen werden, wenn ein

- **wichtiger Grund** für die vorzeitige Lösung des Arbeitsverhältnisses besteht,
- auf Grund dessen dem Kündigenden die **Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist unzumutbar** ist (§ 626 Abs. 1 BGB).
- Die Kündigung muss innerhalb der **Frist des § 626 Abs. 2 Satz 1 BGB** ausgesprochen werden.

Die außerordentlichen Kündigungsgründe werden systematisch unterschieden nach Störungen im **Leistungsbereich** (z.B. Arbeitspflicht- oder Vergütungspflichtverletzungen), Störungen im **betrieblichen Bereich** (z.B. Bereich der betrieblichen Ordnung und des Betriebsablaufs aber auch der Verbundenheit der Mitarbeiter [z.B. Raufereien]), Störungen im **Vertrauensbereich** (z.B. im Bereich der gegenseitigen Achtung (Ehrverletzungen) und im **Unternehmensbereich** (z.B. Straftaten im Bereich eines anderen Betriebes des Unternehmens)

2. Darlegungs- und Beweislast

Der Kündigende muss den wichtigen Grund (§ 626 Abs. 1 BGB), einschließlich des Fehlens eventueller Rechtfertigungs- und/oder Entschuldigungsgründe und die Einhaltung der Frist des § 626 Abs. 2 Satz 1 BGB begründen und beweisen.

3. Umdeutung

Eine unwirksame außerordentliche Kündigung kann gem. § 140 BGB in eine ordentliche Kündigung zum nächstzulässigen Termin umgedeutet werden. Voraussetzung ist, dass die ordentliche Kündigung dem hypothetischen Willen des Kündigenden entsprach und dieser dem Gekündigten erkennbar war (BAG NZA 1988, 129). Dabei ist den Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung abzustellen.

III. Änderungskündigung

Mit der Änderungskündigung erstrebt der Kündigende die Änderung des Inhalts des Arbeitsvertrags. Sie stellt eine **echte Beendigungskündigung** dar, die das Arbeitsverhältnis auflöst, wenn das Änderungsangebot nicht akzeptiert wird. Der Arbeitnehmer kann

- die geänderten Arbeitsbedingungen annehmen; dann setzt sich das Arbeitsverhältnis ab dem Kündigungstermin zu diesen fort.
- die geänderten Arbeitsbedingungen ablehnen. Dann stellt sich die Kündigung als eine **echte Beendigungskündigung** dar, die das Arbeitsverhältnis auflöst, wenn das Änderungsangebot nicht akzeptiert wird.
- Das Angebot unter dem Vorbehalt seiner sozialen Rechtfertigung annehmen (gilt nur bei Eingreifen des allgemeinen Kündigungsschutzes; nachfolgend § 4). Dann setzt sich das Arbeitsverhältnis zunächst ab dem Kündigungstermin zu den geänderten Bedingungen fort. Gleichzeitig kann Änderungsschutzklage erhoben und die Rechtfertigung der Änderung gerichtlich überprüft werden. Stellt das Gericht die soziale Rechtfertigung fest, verbleibt es bei den geänderten Bedingungen. Sind die Änderungen nicht sozial gerechtfertigt, lebt das ursprüngliche Arbeitsverhältnis wieder auf. Eventuell entgangener Zwischenverdienst ist nachzutrichen (§ 8 KSchG).

§ 3 Kündigungsschutz

I. Anwendbarkeit des KSchG

Das Kündigungsschutzgesetz gilt

- **persönlich** für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis im Betrieb seit **mehr als 6 Monaten** besteht (§ 1 Abs. 1 KSchG).
- **betrieblich** in den Betrieben, in denen **mehr als 5 Arbeitnehmer**, Auszubildende nicht mitgerechnet, beschäftigt werden (§ 23 Abs. 1 KSchG). Dabei ist zu unterscheiden: Arbeitnehmer, die **mehr als 30 Wochenstunden** arbeiten, zählen als 1 Arbeitnehmer. Arbeitnehmer, die **mehr als 20 und bis zu 30 Wochenstunden** arbeiten zählen zu 0,75, Arbeitnehmer, die **bis zu 20 Wochenstunden** arbeiten, zu 0,5.

II. Soziale Rechtfertigung

Bei Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes ist eine ordentliche Arbeitgeberkündigung nur sozial gerechtfertigt nach § 1 Abs. 2, 3 KSchG, wenn sie

- durch **dringende betriebliche Gründe**,
- Gründe **in der Person** oder
- Gründe **im Verhalten des Arbeitnehmers** gerechtfertigt ist.

Die Kündigung muss stets letztes Mittel sein, für die Zukunft zu befürchtende Störungen oder Beeinträchtigungen auszuschließen (ultima-ratio-Prinzip). Sie ist unwirksam, wenn der Arbeit-

geber zumutbare mildere Mittel vor Ausspruch der Kündigung nicht ergriffen hat; insbesondere hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer eine zumutbare Weiterarbeit auf einem anderen (freien) Arbeitsplatz anzubieten (**Vorrang der Änderungskündigung vor einer Beendigungskündigung**).

1. Dringende betriebliche Gründe

Dringende betriebliche Gründe können in außerbetrieblichen Umständen (Absatzmangel; Auftragsmangel) oder in innerbetrieblichen Gründen (z.B. Rationalisierung; Teilbetriebsschließung) liegen. Sie bedingen eine Kündigung, wenn deswegen ein Arbeitsplatz entfällt und kein milderes Mittel zu Gebote steht, die Kündigung zu vermeiden.

Leisten mehrere Arbeitnehmer gleiche oder vergleichbare Tätigkeiten und fallen nicht alle, sondern nur einzelne Arbeitsplätze weg, muss der Arbeitgeber unter diesen eine soziale Auswahl (§ 1 Abs. 3 KSchG) vornehmen. Er hat den- oder diejenigen Arbeitnehmer auszuwählen, die nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit, ihrem Alter und der tatsächlich bestehenden Unterhaltspflichten sowie evtl. weiterer zu berücksichtigender Umstände sozial am stärksten sind.

2. Personenbedingte Gründe

Personenbedingte Kündigungsgründe werden im Gesetz nicht definiert, sondern vorausgesetzt. Hierher zählen Umstände, die auf den **persönlichen Eigenschaften** und **Fähigkeiten des einzelnen Arbeitnehmers** beruhen oder aus diesen herrühren. Hauptfall ist die Kündigung wegen Krankheit.

3. Verhaltensbedingte Kündigung

Eine ordentliche, verhaltensbedingte Kündigung kommt in Betracht, wenn ein **ruhig und verständig urteilender Arbeitgeber in Abwägung der beiderseitigen Interessen der Vertragsparteien** auf Grund eines bestimmten schuldhaften Fehlverhaltens des Arbeitnehmers eine Kündigung als angemessen und billig betrachten würde (BAG NZA 1987, 518). Grundsätzlich muss einer verhaltensbedingten Kündigung eine erfolglose Abmahnung vorangegangen sein.

4. Betriebsratsanhörung

Ein im Betrieb existierender Betriebsrat ist **vor jeder Kündigung** nach § 102 BetrVG anzuhören. Ihm ist neben der Kündigungsabsicht mitzuteilen, wer gekündigt werden soll, welche Sozialdaten die zu kündigende Person hat, wie (fristlos, ordentlich) gekündigt werden soll und aus welchen Gründen. Unterlässt der Arbeitgeber die Betriebsratsanhörung oder führt er sie nicht ordnungsgemäß (vollständig) durch, ist die ausgesprochene Kündigung unheilbar nichtig (§ 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG).

Einer beabsichtigten - nur außerordentlich möglichen (§ 15 Abs. 1 KSchG) - Kündigung von Betriebsratsmitgliedern muss der Betriebsrat zustimmen (§ 103 BetrVG). Stimmt er nicht zu,

kann die Zustimmung durch das Arbeitsgericht ersetzt werden.

III. Kündigungsschutzklage

Greift das Kündigungsschutzgesetz ein, muss ein Arbeitnehmer, der sich gegen eine Kündigung wenden will, innerhalb **dreier Wochen ab Kündigungszugang** Klage zum Arbeitsgericht erheben (§ 4 Satz 1 KSchG). Versäumt er diese Frist, gilt die Kündigung als von Anfang an gerechtfertigt (§ 7 KSchG).

Trifft den einzelnen an der Fristversäumung kein Verschulden, kann er aber ggf. nachträgliche Zulassung der Kündigungsschutzklage beantragen (§ 5 KSchG).

§ 5 Besonderer Kündigungsschutz

Besonderer Kündigungsschutz besteht, unabhängig ob daneben auch das KSchG eingreift - für bestimmte Arbeitnehmergruppen

- § 9 MuSchG werdende Mütter
- § 18 BErzGG Erziehungsurlauber
- § 2 ArbPISchG Wehrdienstleistende
- § 78 ZDG Zivildienstleistende
- §§ 15 ff SchwbG Schwerbehinderte
- § 15 KSchG Betriebsratsmitglieder

oder bei bestimmten betrieblichen Situationen

- § 613a Abs. 4 BGB Betriebsübergang
- § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG unterbliebene Betriebsratsanhörung

Je nachdem ist in diesen Fällen jede Art einer Kündigung (z.B. §§ 9 MuSchG, 18 BErzGG) oder nur die ordentliche Kündigung (z.B. §§ 15 Abs. 1 KSchG, 2 Abs. 1 ArbPISchG) ausgeschlossen. teilweise wird die Kündigung auch (zusätzlich) an eine behördliche Erlaubnis gebunden (z.B. §§ 9 MuSchG, 18 BErzGG; 15 ff SchwbG)

§ 6 Befristung

I. Arten der Befristung

Bei der ab 1. Jan. 2001 neu im TzBefrG geregelten Befristung sind zwei Arten zu unterscheiden:

- **Zeitbefristung:** Das Arbeitsverhältnis wird für eine bestimmte Zeitdauer (z.B. v. 1.3. bis 31.12. eines Jahres) abgeschlossen und endet mit Ablauf der vereinbarten Zeit, ohne dass es einer Kündigung bedarf.
- **Zweckbefristung:** Ein Arbeitnehmer wird bis zur Erreichung eines bestimmten Zwecks (z.B. Fertigstellung eines Bauvorhabens) eingestellt; das Arbeitsverhältnis endet mit Erreichen des Zwecks.

II. Regelung der Befristung

Die Befristung – nicht der gesamte Vertrag - muss **zwingend schriftlich** vereinbart werden (§ 14 Abs. 4 TzBefrG). Bei der Zweckbefristung hat der Arbeitgeber unter Einhaltung einer Mindestankündigungsfrist den Zeitpunkt der Zweckerreichung **schriftlich** mitzuteilen; es endet dann frühestens 2 Wochen nach Zugang der Mitteilung (§ 15 Abs. 2 TzBefrG).

Während der Laufzeit des befristeten Vertrages kann nur dann ordentlich gekündigt werden, wenn dies vertraglich oder im Tarifvertrag vereinbart ist (§ 15 Abs. 3 TzBefrG).

Will sich ein Arbeitnehmer gegen eine, aus seiner Sicht unwirksame - Befristungsabrede wenden, muss er jede Befristungsabrede gesondert innerhalb einer 3-Wochen-Frist angreifen (§ 17 TzBefrG).

§ 7 Weiterbeschäftigung

Im ungekündigten Arbeitsverhältnis und bis zum Ablauf der Kündigungsfrist kann der Arbeitnehmer seine tatsächliche Beschäftigung verlangen (§ 102 Abs. 5 BetrVG bzw. §§ 611, 613, 242 BGB, Art. 1, 2 GG).

Literaturhinweise:

Grundrisse und Lehrbücher:

Braun, Carl	Kündigungs-ABC, 2. Aufl. 2000
Dütz, Wilhelm	Arbeitsrecht, 4. Aufl., 2000
Gitter Wolfgang,	Arbeitsrecht, 4 Aufl., 1997
Hohmeister, Frank	Grundzüge des Arbeitsrechts, 1998
Künzl, Reinhard,	Arbeitsrecht I, Individualarbeitsrecht, 1995
ders.,	Rechte und Pflichten im Arbeitsverhältnis, 2000
Senne/Senne,	Arbeitsrecht – Fälle, Lösungen, Methodik, 1991
Wörten, Rainer	Arbeitsrecht, 4. Aufl. 2000

Große Lehrbücher und Handbücher:

Leinemann, Wolfgang (Hrsg.)

Kasseler Handbuch zum Arbeitsrecht, 2. Aufl., Neuwied 2000

Richardi, Reinhard, Otfried, Wlotzke

Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, 2. Aufl. München 2000

I Fragen zum Skriptum:

1. Nennen Sie mindestens 5 Rechtsquellen, die im Arbeitsrecht Bedeutung haben!
2. In welchem Verhältnis stehen die unterschiedlichen Rechtsquellen zueinander?
3. Welche Funktion erfüllt ein Tarifvertrag?
4. Welche Tarifvertragsregelungen finden auf das Arbeitsverhältnis Anwendung? Welche Voraussetzungen gelten hierfür?
5. Was versteht man unter Betriebsvereinbarungen, wer schließt diese ab und wie wirken sie?
6. Welche Personen sind Arbeitnehmer und wie unterscheiden sie sich von einem Selbstständigen?
7. Was ist unter einem Betrieb zu verstehen?
8. Welche Fragen sind im Rahmen eines Einstellungsgespräches statthaft, welche nicht?
9. Müssen unstatthafte Fragen beantwortet werden? Was kann geschehen, wenn zulässige Fragen falsch beantwortet werden?

10. Wie wirkt im Arbeitsrecht die Anfechtung der Willenserklärung zum Zustandekommen des Arbeitsvertrages?
11. Muss ein Arbeitsvertrag einen bestimmten Inhalt haben?
12. Welche Pflichten haben Arbeitnehmer und Arbeitgeber nach dem Arbeitsvertrag?
13. Erläutern sie, was unter der Arbeitspflicht des Arbeitnehmers zu verstehen ist!
14. Was versteht man unter dem Begriff „Direktionsrecht“?
15. Worin besteht die Hauptleistung des Arbeitgebers? An welche Voraussetzung ist diese regelmäßig gebunden?
16. Wann kann ein Arbeitnehmer Entgelt beanspruchen, ohne eine Arbeitsleistung erbracht zu haben?
17. Unter welchen Voraussetzungen besteht ein Entgeltfortzahlungsanspruch im Krankheitsfalle?
18. Welche Pflicht hat ein Arbeitnehmer zu erfüllen, damit er Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall tatsächlich bezahlt erhalten kann?
19. Was versteht man unter Annahmeverzug?

20. Aus welchen Rechtsgrundlagen kann sich eine Urlaubsregelung ergeben?
21. Wie wird Urlaub erteilt?
22. Wann ist Urlaub einzubringen? Was geschieht, wenn der Urlaub nicht rechtzeitig eingebracht wird?
23. Kann Urlaub auch bei Erkrankung eines Arbeitnehmers eingebracht werden?
24. Welche Leistungen erhält ein Arbeitnehmer im Urlaub?
25. Welche Ansprüche hat der Arbeitgeber, wenn ein Arbeitnehmer seine Leistung nicht oder schlecht erbringt?
26. Welche Möglichkeiten der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses gibt es?
27. Wie ist eine Kündigung auszusprechen?
28. Welche Arten der Kündigung gibt es? Erläutern Sie die Unterschiede!
29. Was versteht man unter einer Änderungskündigung?

30. Unter welchen Voraussetzungen besteht allgemeiner Kündigungsschutz? Was bedeutet das Eingreifen des allgemeinen Kündigungsschutzes für den Arbeitgeber und den Arbeitnehmer?

31. Nennen Sie mindestens drei Fälle des besonderen Kündigungsschutzes und erläutern Sie, was zu beachten ist!

32. Unter welchen Voraussetzungen kann ein Arbeitsverhältnis nur auf Zeit abgeschlossen werden?

J Antworten:

1. Europäisches Recht
 Grundgesetz
 Gesetze
 Verordnungen
 Tarifverträge
 Betriebsvereinbarungen
 Arbeitsvertrag

2. Zwingendes höherrangiges Recht geht dem niederrangigen vor.
 Das niederrangige Recht geht allerdings dem höherangigen vor, wenn es den Arbeitnehmern günstiger ist.

3. Ein Tarifvertrag hat Schutz-, Ordnungs-, Verteilungs- und Friedensfunktion.

4. Auf das Arbeitsverhältnis finden die normativen Tarifregelungen (Individualnormen und Betriebsnormen) Anwendung.

Voraussetzung für die Anwendbarkeit der Individualnormen ist, dass der Tarifvertrag in betrieblich-fachlicher, räumlicher, persönlicher und zeitlicher Hinsicht gilt und entweder beide Arbeitsvertragsparteien tarifgebunden (Mitglied der tarifschließenden Vereinigungen) sind oder der Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt bzw. im Arbeitsvertrag in Bezug genommen ist (§ 3 Abs. 1, 4 Abs. 1 TVG).

Die Betriebsnormen finden bei betrieblich-fachlicher, räumlicher, persönlicher und zeitlicher Geltung des Tarifvertrages bereits dann Anwendung, wenn nur der Arbeitgeber tarifgebunden (oder der Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt bzw. arbeitsvertraglich in Bezug genommen) ist (§ 3 Abs. 2 TVG).

5. Eine Betriebsvereinbarung ist ein Vertrag zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, der von beiden gemeinsam beschlossen, schriftlich niedergelegt und vom Arbeitgeber und vom Betriebsratsvorsitzenden unterzeichnet ist. Die Vereinbarung ist öffentlich auszulegen (§ 77 Abs. 2 BetrVG).

Die Betriebsvereinbarung wirkt unmittelbar und zwingend (§ 77 Abs. 4 BetrVG) auf das Arbeitsverhältnis ein, d.h., sie ist von allen Arbeitnehmern zu beachten.

6. Arbeitnehmer ist, wer auf Grund eines privatrechtlichen Vertrages einem anderen gegenüber verpflichtet ist, Dienst (Arbeit) zu leisten und den Weisungen des Dritten hinsichtlich der Art, dem Ort und der Zeit der Arbeitsleistung unterfällt.

Ein Selbstständiger ist, im Gegensatz zum Arbeitnehmer, dem Auftraggeber nur beschränkt weisungsunterworfen.

7. Ein Betrieb ist eine organisatorische Einheit, innerhalb derer der Inhaber allein und/oder mit anderen und/oder mit sachlichen und/oder immateriellen Mitteln fortgesetzt einen arbeitstechnischen Zweck verfolgt, der sich nicht in der Befriedigung des Eigenbedarfs erschöpft.

8. Erfragt werden dürfen nur Umstände, die für das Arbeitsverhältnis von Bedeutung sind. Die Fragen dürfen aber nicht in verfassungsrechtlich geschützte Rechte (Religion; Parteizugehörigkeit; Gewerkschaftszugehörigkeit) und die Intimsphäre des Einzelnen eingreifen.

9. Unstatthafte Fragen müssen nicht oder können falsch beantwortet werden. Werden hingegen zulässige Fragen unrichtig beantwortet, kann der Arbeitgeber, wenn ein Arbeitsverhältnis begründet wurde, seine Willenserklärung zum Zustandekommen des Arbeitsvertrages anfechten (§§ 123, 142, 143 BGB).

10. Die Anfechtungserklärung wirkt im Gegensatz zum allgemeinen Zivilrecht, im Arbeitsrecht nur ex nunc, d.h. das Arbeitsverhältnis wird erst ab Zugang der Anfechtungserklärung beendet.

11. Nein, es besteht Abschlussfreiheit. Die Parteien sind allein an die Vorgaben des höherrangigen Rechts gebunden.

12. Der Arbeitnehmer muss seine geschuldete Arbeitsleistung erbringen (Hauptpflicht) und als Nebenpflicht die dem Arbeitgeber gegenüber bestehende Treuepflicht beachten.

Der Arbeitgeber hat das geschuldete Entgelt zu zahlen (Hauptpflicht). Zudem obliegt ihm eine Fürsorgepflicht gegenüber dem Arbeitnehmer (Nebenpflicht).

13. Der Arbeitnehmer hat die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung zur rechten Zeit und über den vereinbarten (täglichen) Zeitraum, am rechten Ort zu erbringen.

14. Direktionsrecht ist das Recht des Arbeitgebers, Art, Ort und Zeit der Arbeitsleistung im Rahmen der vertraglichen Vereinbarungen zu konkretisieren.

15. Der Arbeitgeber hat das geschuldete Arbeitsentgelt zu leisten. Voraussetzung ist regelmäßig, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung bereits erbracht hat (vgl. § 614 BGB; Vorleistungspflicht des Arbeitnehmers).

16. Entgelt ohne Arbeitsleistung erhält ein Arbeitnehmer bei krankheitsbedingter Arbeitsverhinderung, bei persönlicher Arbeitsverhinderung, bei Urlaub, im Falle des Annahmeverzugs des Arbeitgebers (auch Betriebs- und Wirtschaftsrisiko) sowie, wenn die Arbeitsleistung wegen eines Feiertages ausfällt.
17. Entgeltfortzahlung bei Krankheit kann beansprucht werden, wenn ein Arbeitnehmer wegen einer Erkrankung an der Arbeitsleistung verhindert ist und ihn an der Krankheit kein Verschulden trifft.
18. Ein arbeitsunfähig erkrankter Arbeitnehmer muss unverzüglich die Arbeitsunfähigkeit anzeigen und, sofern die Krankheit länger als drei Kalendertage andauert, spätestens am vierten Kalendertag eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorlegen.
19. Annahmeverzug ist die Verweigerung der Annahme der Arbeitsleistung durch den Arbeitgeber (z.B. Suspendierung).
20. Aus dem Gesetz, einem Tarifvertrag oder einem Arbeitsvertrag.
21. Urlaub ist durch den Arbeitgeber zu bewilligen. Dieser hat bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs die Wünsche des jeweiligen Arbeitnehmers zu berücksichtigen. Von diesen darf er nur aus dringenden betrieblichen Gründen oder wegen der Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die aus sozialen Gründen vorrangig zu berücksichtigen sind, abweichen.
22. Urlaub ist grundsätzlich im Urlaubsjahr (Kalenderjahr) zu nehmen. Nimmt der Arbeitnehmer den Urlaub im Kalenderjahr aus betrieblichen oder persönlichen Gründen (z.B. Krankheit) nicht, wird er auf das erste Quartal des Folgejahres übertragen. Wird er auch dann nicht genommen, verfällt er. Nimmt der Arbeitnehmer den Urlaub im Urlaubsjahr nicht, obwohl die Möglichkeit dazu bestanden hätte, verfällt der Anspruch bereits mit Ablauf des 31.12. des Urlaubsjahres.
23. Nein, da Urlaub Freistellung von der Arbeitsleistung ist. Da ein arbeitsunfähig erkrankter Arbeitnehmer schon freigestellt ist, kann keine weitere Freistellung erfolgen.
24. Im Urlaub erhält ein Arbeitnehmer Urlaubsentgelt, berechnet nach dem Durchschnittsverdienst der letzten drei Monate der 13 Wochen. Daneben kann, sofern ein einschlägiger Tarifvertrag oder der Arbeitsvertrag dies vorsehen, Urlaubsgeld als zusätzliche Leistung beansprucht werden.
25. Bei schuldhafter Nichterbringung der Arbeitsleistung kann der Arbeitgeber abmahnen oder kündigen. Daneben kann er aber auch Schadenersatz wegen Nichterfüllung verlangen.

Im Falle der Schlechtleistung hat der Arbeitgeber neben der Abmahn- und Kündigungsmöglichkeit ebenso das Recht, Schadenersatz zu verlangen.

Der Schadenersatzanspruch ist aber gestaffelt nach dem Verschulden des Arbeitnehmers: Bei leichtester Fahrlässigkeit muss er keinen Ersatz leisten. Bei mittlerer Fahrlässigkeit ist der Schaden anteilig, bei grober Fahrlässigkeit grundsätzlich voll, bei Vorsatz immer voll zu ersetzen.
26. Kündigung, Befristung, Aufhebungsvertrag, Anfechtung, Tod des Arbeitnehmers, u.a.
27. Eine Kündigung ist schriftlich so eindeutig zu erklären, dass keine Zweifel über die beabsichtigte Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen. Ferner muss sie dem Gekündigten zugehen.
28. Ordentliche und außerordentliche (fristlose) Kündigung.

Die ordentliche Kündigung beendet das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist (§ 622 BGB).

Bei einer außerordentlichen Kündigung (aus wichtigem Grund) wird das Arbeitsverhältnis regelmäßig sofort und ohne Einhaltung einer Frist beendet. Diese Kündigung setzt voraus, dass der Kündigungsgrund so schwer wiegt, dass dem Kündigenden die Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist nicht mehr zuzumuten ist und muss innerhalb zweier Wochen ab Kenntnis vom wichtigen Grund ausgesprochen sein.

29. Eine (ordentliche oder außerordentliche) Änderungskündigung ist eine Beendigungskündigung, verbunden mit dem Angebot, das Arbeitsverhältnis ab dem Kündigungstermin zu geänderten Arbeitsbedingungen fortzusetzen.
30. Allgemeiner Kündigungsschutz greift ein, wenn das Arbeitsverhältnis ununterbrochen seit mehr als sechs Monaten in einem Betrieb, der mehr als fünf Arbeitnehmer beschäftigt, besteht.
31. Schwerbehindertenschutz (§§ 15 ff SchwbG): Kündigung nur mit Zustimmung der Hauptfürsorgestelle.

Mutterschutz (§ 9 MuSchG): Kündigung nur mit Zustimmung der zuständigen Behörde.

Wehrdienstleistende (§ 2 ArbPISchG): Ausschluss einer (ordentlichen) Kündigung ab Zugang des Einberufungsbescheides
32. Eine Befristung kann aus sachlichem Grund erfolgen (§ 14 Abs. 1 TzBefrG). Ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes kann eine Befristung in maximal drei aufeinanderfolgenden Verträgen auf maximal eine Gesamtdauer von zwei Jahren erfolgen (§ 14 Abs. 2 TzBefrG).

VOTUM

Unberechtigte Gebühr

Das Steuerrecht ist so kompliziert und widersprüchlich geworden, dass es dem Unternehmer keine verlässliche Planungsgrundlage mehr gibt. Ein Gesetz wird erst vollziehbar, wenn es durch Verwaltungsvorschriften gedeutet worden ist. Nicht das Gesetz, sondern erst eine ergänzende Entscheidung der Verwaltungsbehörden gibt die verbindliche Regel.

Diese Fehlentwicklung wird nun zum Prinzip: Die Abgabenordnung gewährt nunmehr einen Anspruch auf eine verbindliche Auskunft in Steuersachen durch



PAUL KIRCHHOF
Steuer- und Finanzexperte, Universität Heidelberg

die Finanzämter. Bei der Auslegung des Gesetzes sind der Steuerpflichtige und sein Berater zwar ebenso steuer- und gesetzeskundig wie die Finanzbehörden. Doch können Staat und Bürger allein durch Lektüre des Gesetzestextes nicht hinreichend Gesetzeskenntnis gewinnen. Der Steuerpflichtige braucht im Vorhinein die verbindliche Entscheidung der Finanzbehörde, auf die er sich, mag sie rechtlich richtig oder irrtümlich sein, bei seinen Planungen stützen kann.

Diese Verbindlichkeit ist aber jedenfalls in anspruchsvolleren Fällen nur gegen Gebühr erhältlich. Die Höhe der Gebühr bemisst sich nach dem Wert, den die Auskunft hat und beträgt mindestens 100 Euro. Die Steuerlast steht nicht mehr nur unter Gesetzesvorbehalt, sondern auch unter Auskunfts- und Gebührenvorbehalt.

Bürgern sei eine Beteiligung an den Kosten der Informationsbeschaffung zumutbar, wenn sie einen hohen Geldbetrag sparen wollen. Dieser Gedanke ist absurd. Der Gesetzgeber sollte Steuersparmöglichkeiten entgegenwirken, die Steuerlast um der Belastungsgleichheit willen möglichst unausweichlich machen. Soweit dieses nicht gelungen ist, hat der Rechtsstaat dem Bürger durch Verwaltungsentscheidungen Sicherheit zu geben; diese Auskunft gleicht eine Gesetzgebungsschwäche aus, rechtfertigt aber keinen gesonderten Verwaltungspreis.

Begäbe sich der Rechtsstaat auf den Weg, seine Verbindlichkeiten nur gegen Entgelt zu definieren, wäre die nächste Ertragsquelle der ungenau und flüchtig formulierte Steuerbescheid, der den Steuerpflichtigen zur Nachfrage berechtigt, die Finanzbehörde entgeltlich zur Klärung des Antwort verpflichtet. Für die Entgegennahme der Steuerzahlungen könnte das Finanzamt dann auch noch bankübliche Bearbeitungsgebühren erheben. Begünstigendes Recht ist nicht käuflich. Auf die Idee, belastendes Recht kaufen zu müssen, war bisher noch niemand gekommen.

kirchhof@handelsblatt.com

Fehlgriffe bei der Lehrlingswahl

Arbeitsgerichte machen Rauswurf nahezu unmöglich – Engagierte Bewerber haben das Nachsehen



Illustration: Nils Flegner

UWE WOLF | DÜSSELDORF

Sie beherrschen weder Dreisatz noch Rechtschreibung, sind unpünktlich, aufsässig oder haben schlicht „null Bock auf gar nichts“: Die Klagen von Betrieben über lernunwillige oder unfähige Auszubildende nehmen zu. „Mangelhaft“ bewertet etwa BDA-Präsident Dieter Hundt die Vorbereitung des Nachwuchses auf das Berufsleben.

Vor diesem Hintergrund ist es verständlich, dass sich Unternehmen von „Fehlgriffen“ bei der Lehrlings-

wie eine schriftliche „Rüge“ blieben erfolglos. Als später ein vor „ungenügend“ nur so strotzendes Zwischenprüfungszeugnis eintrudelte, hatte der Lehrherr die Nase voll. „Nach drei Abmahnungen, vielen Einzelgesprächen und großer Geduld unserer Mitarbeiter setzt dieses Ergebnis Ihrem bisherigen Verhalten die Krone auf. Wir sehen uns außer Stande, das Ausbildungsverhältnis mit Ihnen fortzuführen“, so die Firma in ihrem Kündigungsschreiben.

Der gefeuerte Stift zog vor das Arbeitsgericht – und erhielt Recht. Die Richter stellten fest, dass laut dem Berufsausbildungsgesetz nur ein „wichtiger Grund“ eine Kündigung rechtfertigen könne. Da Sinn und Zweck der Lehre geradezu auch die „charakterliche Förderung“ des Auszubildenden umfasse, müssten an den genannten „wichtigen Grund“ höhere Anforderungen gestellt werden als bei einem normalen Arbeitsverhältnis; zusätzlich hohe Anforderungen seien zudem dann anzulegen, wenn das Ausbildungsverhältnis bereits einige Zeit dauere. Gegen Ende der Ausbildung seien auch „verhältnismäßig grobe Verfehlungen“ kein Trennungsgrund mehr. Kurz vor dem Prüfungstermin schließlich sei eine Kündigung „kaum noch möglich“.

Da der Maurerlehrling bereits fast zwei Drittel seiner Ausbildungszeit hinter sich gebracht hatte, so die Richter, hätte er nur gekündigt werden können, wenn sicher festgestanden habe, dass er die Abschlussprüfung garantiert nicht bestehen könne. Diesen Beweis hatte die Bau-firma nach Ansicht des Gerichts unter anderem auch deshalb nicht erbracht, weil sie nicht alle Möglichkeiten ausgeschöpft habe, um dem Leistungsabfall ihres Mitarbeiters mit „pädagogischen“ Mitteln entgegenzuwirken. Obwohl der angehende Maurer zum fraglichen Zeitpunkt bereits volljährig war, hätte das Unternehmen auch den Beistand des Vaters des Lehrlings „einfordern“ müssen.

Neben inhaltlichen Schwächen diagnostizierte das Gericht bei der Kündigung auch zwei formale Fehler. Zum einen habe die Abmahnung die nötige Androhung schärf-

erer Sanktionen im Wiederholungsfall enthalten. Zum anderen mache das Schreiben deutlich, dass der Rauswurf als Sanktion für die schlechten Leistungen in der Vergangenheit erfolgt sei. Eine Kündigung wegen der Leistungsschwäche sei jedoch nur zulässig, wenn eine „negative Prognose“ für auch zukünftig miserale Leistungen mit Sicherheit vorliege (AG Essen, 2 Ca 2427/05).

Dass die Anforderungen an den Kündigungsgrund mit steigender Ausbildungsdauer rasant steigen, ist nicht nur die Meinung der Essener Arbeitsrichter. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) vertrat bereits Anfang der 70er-Jahre die gleiche Ansicht. So durfte etwa ein angehendender Bankkaufmann seine Lehre zu Ende führen, obwohl er entgegen ausdrücklicher Anweisung sein Gehaltskonto

wiederholt überzogen hatte. Da der Banker zum Zeitpunkt der Kündigung 22 von 36 Lehrmonaten absolviert hatte, erschien dem BAG auch ein so ernsthaftes Vergehen wie eigenmächtige Geldtransaktionen eines Bankmitarbeiters nicht erheblich genug, um eine Kündigung zu rechtfertigen (BAG, 2 AZR 328/72).

Auch die starke „pädagogische Funktion“ der Berufsausbildung findet sich in einer Vielzahl jüngerer Urteile wieder. So erklärte das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg die Entlassung einer angehenden Bürokauffrau für unzulässig, obwohl diese über einen notorischen Hang zu privaten Telefongesprächen während der Arbeitszeit verfügte. Auf Grund der „Telefonitis“ hatte der Arbeitgeber bereits ein schriftliches „Telefonverbot“ ausgesprochen so-

wie wenig später eine gerichtliche Unterlassungserklärung erlangt.

Als die Quasselstrippe danach dennoch an drei aufeinander folgenden Tagen jeweils wieder privat zum Hörer griff, kappte das Unternehmen zunächst die telefonische und dann die arbeitsrechtliche Verbindung. Zumindest die letzte wurde vor Gericht wieder hergestellt. Die Arbeitsrichter waren der Ansicht, dass Unternehmen habe „Erziehungsmittel“ noch nicht „in zumutbaren Grenzen eingesetzt“. Um welche Erziehungsmittel es sich hierbei handeln sollte, ließen die Richter offen (LAG Baden-Württemberg, 6 Sa 10/96).

Text weiterleiten: Mail an forward@handelsblatt.com
Betreff: **Arbeitsrecht** (Leerzeichen) 19 (Leerzeichen) **Mailadresse des Empfängers**

ANZEIGE

Besser kann man nicht klagen.
Wir finanzieren Gerichtsprozesse.
juragent
0800 - juragent
(0800 - 58724368)
www.juragent.de

auswahl wieder trennen möchten – nicht zuletzt, um motivierten Jugendlichen eine Chance zu geben. Eine solche Trennung stößt jedoch spätestens vor den Arbeitsgerichten auf Schwierigkeiten. Ein Blick in die Rechtsprechung zeigt: Gerade bei Azubis im zweiten oder dritten Lehrjahr ist eine Kündigung – von Extremfällen abgesehen – fast unmöglich.

Ein Bauunternehmen aus dem Ruhrgebiet kann hiervon ein Lied singen. Die Firma hatte Mitte 2004 einen damals 17-Jährigen als Maurerlehrling eingestellt. Nach knapp einem Jahr verschlechterten sich die praktischen und schulischen Leistungen des Teenagers dramatisch. Mehrmalige mündliche Ermahnungen so-

Streit über Zulässigkeit öffentlicher Sprechstunden des Betriebsrats

Serie: Betriebsverfassungsrecht für Unternehmer

DÜSSELDORF. Bei einem Kaufhaus in Hamburg sollen mehrere Betriebe stillgelegt werden. Nach Scheitern der innerbetrieblichen Verhandlungen treffen sich die Vertreter der Einigungsstelle über den Sozialplan im Besprechungsraum neben dem Betriebsratsbüro am 10. Juli 2006 ab 11 Uhr. Der Betriebsratsvorsitzende veröffentlicht einen Tag vorher folgenden Aushang: „Weitere Ankünfte über den Stand der Sozialplanverhandlungen in der Einigungsstelle morgen ab 11 Uhr im Betriebsratsbüro.“



Als die Verkäuferin Ilse Schick zu der angegebenen Zeit beim Betriebsratsbüro ankommt, stellt sie allerdings fest, dass das gesamte Büro mit Mitarbeitern bereits überfüllt ist.

Wegen der Zahl der Angestellten spricht der Betriebsratsvorsitzende in Anwesenheit des Einigungsstellenvorsitzenden mit einem Megafon. Nach circa eineinhalb Stunden begibt sich Frau Schick wieder zu ihrem Arbeitsplatz. Der Arbeitgeber kürzt das Gehalt von Frau Schick um eineinhalb Stunden. Darf das Kaufhaus das Gehalt von Frau Schick kürzen? Wie ist die Rechtslage?

Nach Paragraf 39 III BetrVG ist der Arbeitgeber nicht berechtigt, für ein Versäumnis von Arbeitszeit, das zum Besuch der Sprechstunden oder durch sonstige Inanspruchnahme des Betriebsrats erforderlich ist, das Arbeitsentgelt des Arbeitnehmers zu mindern. Hier stellt sich der Sachverhalt aber anders dar.

Zweck des Paragrafen 39 BetrVG ist es, den Arbeitnehmern des Betriebes Gelegenheit zu verschaffen, Anliegen, die sich als individuelles Problem einzelner Angestellter darstellen, mit dem Betriebsrat zu klären. Dazu zählen nicht Fragen und Informationen von kollektiver Bedeutung. Dafür stehen dem Betriebsrat andere Mittel (zum Beispiel Schwarzes Brett, ordentliche oder gegebenenfalls außerordentliche Betriebsversammlung) zur Verfügung (LAG Niedersachsen NZA, 1987,33). Die Kürzung der 1,5 Stunden war rechtlich korrekt.

Hinweise für die Praxis: Verhandlungen in Einigungsstellen über Sozialpläne sollten tunlichst außerhalb des Betriebs stattfinden.

Auszug aus: Rechtsanwalt Martin Schuster, (www.martin-schuster.net), Betriebsverfassungsrecht, Regeln und Tipps für Unternehmer. Vahlen, 2006, ISBN 3-8006-3336-1, 25 Euro



Hand in Hand zu den besten Ergebnissen „Law and Business“

Bucerius-WHU Executive Education „Law and Business“ ist die optimale Kombination aus Management-Qualifikationen und juristischer Kompetenz. Wir bieten Ihnen maßgeschneiderte Unternehmensprogramme auf höchstem Niveau.

Unsere Schwerpunkte

- General Management and Law
- Fokusprogramme (u. a. „Corporate Finance“, „International Taxation Law“)
- International Insights (u. a. „Inside China“ in Kooperation mit der China Europe International Business School, Shanghai, „Inside India“ in Kooperation mit der Indian School of Business, Hyderabad)

Alle Programme können individuell Ihren Bedürfnissen angepasst werden. Wir beraten Sie gerne persönlich:

■ Dr. Nina Smidt
nina.smidt@law-school.de,
Tel. +49 40 307 06-107
www.law-school.de

■ PD Dr. Käthe Schneider
Kaethe.Schneider@whu.edu,
Tel. + 49 261 6509-170
www.whu.edu

Excellence in Management Education

BUCERIUS LAW SCHOOL
HOCHSCHULE FÜR RECHTSWISSENSCHAFT

WHU
Otto Beisheim School of Management

