

Arbeitsrecht

Ein Lehrbuch für Wirtschaftswissenschaftler

von
Prof. Dr. Ulrich Pallasch

1. Auflage

Arbeitsrecht – Pallasch

schnell und portofrei erhältlich bei beck-shop.de DIE FACHBUCHHANDLUNG

Thematische Gliederung:

Recht für Wirtschaftswissenschaftler – Recht für Wirtschaftswissenschaftler – Arbeitsrecht

Verlag Franz Vahlen München 2010

Verlag Franz Vahlen im Internet:

www.vahlen.de

ISBN 978 3 8006 2818 6

Pallasch
Arbeitsrecht
beck-shop.de

beck-shop.de

Arbeitsrecht **beck-shop.de**

Ein Lehrbuch für Wirtschaftswissenschaftler

von

Prof. Dr. Ulrich Pallasch

Verlag Franz Vahlen München

VERLAG
VAHLEN
MÜNCHEN
www.vahlen.de

op.de

ISBN 978 3 8006 2818 6

© 2010 Verlag Franz Vahlen GmbH, Wilhelmstraße 9, 80801 München

Satz: Textservice Zink

Neue Steige 33, 74869 Schwarzach

Druck und Bindung: Nomos Verlagsgesellschaft

In den Lissen 12, 76547 Sinzheim

Gedruckt auf säurefreiem, alterungsbeständigem Papier
(hergestellt aus chlorfrei gebleichtem Zellstoff)

beck-shop.de

Vorwort

Das vorliegende Lehrbuch ist vor allem für Studierende bestimmt, aber auch für andere (z.B. Berufsanfänger), die fundierte arbeitsrechtliche Kenntnisse erwerben wollen. Die praktische Bedeutung des Arbeitsrechts ist eminent: Es betrifft Millionen von Arbeitnehmern, die im öffentlichen Dienst oder in der privaten Wirtschaft tätig sind, und Tausende von Unternehmen und Institutionen, die Arbeitnehmer beschäftigen. Das Lehrbuch zeigt auch die ökonomische Dimension des Arbeitsrechts auf und ist deshalb insbesondere für die Studierenden der wirtschaftswissenschaftlichen und wirtschaftsjuristischen Studiengänge an Fachhochschulen und Universitäten sehr gut geeignet.

Das Arbeitsrecht in Deutschland mit seinen europarechtlichen Bezügen und den traditionellen Verbindungen zum Sozialversicherungsrecht und Lohnsteuerrecht wird hier in drei Teilen vollständig dargestellt. Gegenstand des ersten Teils sind u.a. die vielfältigen Rechtsquellen und der Geltungsbereich des Arbeitsrechts. Im Zentrum des zweiten Teils steht die individuelle Rechtsbeziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Der dritte Teil behandelt das kollektive Arbeitsrecht, das – historisch bedingt – zweigleisig ausgestaltet ist (Tarifvertragssystem und gesetzliche Mitbestimmung). Wegen der wirtschaftlichen Ausrichtung des Lehrbuchs wird das Personalvertretungsrecht des öffentlichen Dienstes hier nicht berücksichtigt.

Das Lehrbuch ist systematisch aufgebaut und enthält zahlreiche Beispielfälle. Besonderer Wert wurde auf eine verständliche Sprache und eine aussagekräftige, detaillierte Gliederung gelegt. Gesetzgebung und die für die Praxis wichtige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sind auf dem Stand vom Frühsommer 2010.

Neben der Lektüre des Lehrbuchs sollten die einschlägigen gesetzlichen Vorschriften nachgelesen werden. Geeignet sind alle Sammlungen von Arbeits- und Wirtschaftsgesetzen, die üblicherweise auch in den Prüfungen zugelassen sind. Die Sammlung „Arbeitsgesetze“ (Beck-Texte im dtv Nr. 5006) enthält auch die wichtigsten sozialrechtlichen Vorschriften, soweit sie für Arbeitsverhältnisse von Bedeutung sind.

Würzburg, im September 2010

Ulrich Pallasch

beck-shop.de

beck-shop.de

Inhaltsübersicht

Vorwort	V
Inhaltsverzeichnis	IX
Abkürzungsverzeichnis	XXXI

Teil 1:

Grundlagen des Arbeitsrechts

1. Kapitel: Arbeitsrecht in Marktwirtschaft und Rechtsordnung

§ 1 Gegenstand und Bedeutung des Arbeitsrechts	3
§ 2 Grundprinzipien und System des Arbeitsrechts	5
§ 3 Rechtsquellen und Gestaltungsfaktoren des Arbeitsverhältnisses	10
§ 4 Arbeitsverwaltung und Arbeitsgerichtsbarkeit	33

2. Kapitel: Geltungsbereich des Arbeitsrechts

§ 5 Arbeitnehmer	39
§ 6 Arbeitnehmerähnliche Personen	56
§ 7 Arbeitgeber	60
§ 8 Arbeitsverhältnisse	82

Teil 2:

Individualarbeitsrecht

3. Kapitel: Begründung des Arbeitsverhältnisses

§ 9 Personalplanung und Personalbeschaffung	107
§ 10 Vertragsanbahnung	112
§ 11 Personalauswahl	124
§ 12 Abschluss des Arbeitsvertrages	139

4. Kapitel: Pflichten des Arbeitnehmers

§ 13 Arbeitspflicht	151
§ 14 Nebenpflichten des Arbeitnehmers	172
§ 15 Pflichtverletzungen	183
§ 16 Besonderheiten der Schadenshaftung des Arbeitnehmers	194

5. Kapitel: Pflichten des Arbeitgebers

§ 17 Vergütungspflicht	205
§ 18 Vergütung ohne Arbeitsleistung	224
§ 19 Nebenpflichten des Arbeitgebers	242
§ 20 Pflichtverletzungen und Schadenshaftung des Arbeitgebers	255

6. Kapitel: Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 21 Kündigung	263
§ 22 Allgemeiner Kündigungsschutz	284
§ 23 Besonderer Kündigungsschutz	304
§ 24 Befristung des Arbeitsverhältnisses	312
§ 25 Aufhebungsvertrag und sonstige Beendigungsgründe	322
§ 26 Abwicklung des beendeten Arbeitsverhältnisses	325

Teil 3:
Kollektives Arbeitsrecht

beck-shop.de

**7. Kapitel: Koalitions-, Tarifvertrags-
und Arbeitskampfrecht**

§ 27	Koalitionsrecht	335
§ 28	Tarifvertragsrecht	343
§ 29	Arbeitskampfrecht	363

8. Kapitel: Betriebsverfassungsrecht

§ 30	Grundlagen des Betriebsverfassungsrechts	373
§ 31	Organisation der Betriebsverfassung	383
§ 32	Beteiligungsrechte des Betriebsrats	390
Literaturverzeichnis		403
Sachverzeichnis		405

beck-shop.de

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	V
Inhaltsübersicht	VII
Abkürzungsverzeichnis	XXXI

Teil 1: Grundlagen des Arbeitsrechts

1. Kapitel: Arbeitsrecht in Marktwirtschaft und Rechtsordnung

§ 1 Gegenstand und Bedeutung des Arbeitsrechts	3
I. Gegenstand des Arbeitsrechts	3
1. Abhängige Arbeit als Grundtatbestand	3
2. Arbeitgeber und Arbeitnehmer als Vertragspartner und „soziale Gegenspieler“	3
II. Bedeutung des Arbeitsrechts	4
1. Arbeitsrecht und Sozialpolitik	4
2. Arbeitsrecht und Wirtschaftsordnung	4
§ 2 Grundprinzipien und System des Arbeitsrechts	5
I. Grundprinzipien	5
1. Privatautonomie und Vertragsfreiheit	5
a) Verfassungsrechtliche Grundlagen	5
b) Umfang und Schranken der Vertragsfreiheit	5
2. Soziales Schutzprinzip	6
a) Gesetzgebung zum Arbeitnehmerschutz	6
b) Gesetzliche Sozialversicherung	6
3. Kollektive Arbeitnehmerbeteiligung	7
a) Tarifvertragssystem	7
b) Mitbestimmung in Betrieb und Unternehmen	7
II. System des Arbeitsrechts	8
1. Fehlen eines einheitlichen Arbeitsgesetzbuchs	8
2. Individualarbeitsrecht	9
a) Arbeitsvertragsrecht	9
b) Arbeitnehmerschutzrecht	9
3. Kollektives Arbeitsrecht	9
a) Koalitions-, Tarifvertrags- und Arbeitskämpfrecht	10
b) Mitbestimmungsrecht	10
§ 3 Rechtsquellen und Gestaltungsfaktoren des Arbeitsverhältnisses	10
I. Supranationales und internationales Arbeitsrecht	10
1. Arbeitsvölkerrecht	10
2. Europäisches Gemeinschaftsrecht	11
a) Anwendungsvorrang des Gemeinschaftsrechts	11
b) Primäres Gemeinschaftsrecht	11
c) Sekundäres Gemeinschaftsrecht	12
3. Arbeitskollisionsrecht	13
a) Grundlagen	13
b) Internationaler Gerichtsstand	13
aa) Grundsatz der „lex fori“	13
bb) Internationale Zuständigkeit deutscher Arbeitsgerichte	13
c) Arbeitsvertragsstatut (materielles Recht)	15

aa) Freie Rechtswahl	15
bb) Objektive Bestimmung des Arbeitsvertragsstatuts	15
cc) Eingriffsnormen	16
dd) Vorbehalt des ordre public (öffentliche Ordnung)	16
II. Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland	16
1. Funktionen und Wirkung der Grundrechte	16
a) Abwehrfunktion (unmittelbare Grundrechtswirkung)	16
b) Schutzfunktion (mittelbare Grundrechtswirkung)	17
2. Grundrechte der Arbeitsverfassung	17
a) Koalitionsfreiheit (Art. 9 III GG)	17
b) Berufsfreiheit (Art. 12 I GG)	18
c) Eigentumsgarantie (Art. 14 GG)	18
3. Gleichheit und Gleichbehandlung	18
a) Gleichheitssätze des Art. 3 GG	18
b) Betriebsverfassungsrechtliche Diskriminierungsverbote	19
c) Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz	20
aa) Ziel des Gesetzes	20
bb) Anwendungsbereich	20
cc) Benachteiligungsverbote	20
dd) Zulässigkeit von Ungleichbehandlungen	21
ee) Rechtsfolgen einer Diskriminierung	22
d) Weitere Benachteiligungsverbote	22
4. Weitere arbeitsrechtlich relevante Grundrechte	22
III. Gesetze	23
1. Gesetzgebung	23
2. Zwingende Gesetze	23
3. Dispositive Gesetze	24
IV. Tarifverträge	24
V. Betriebsvereinbarungen	25
VI. Arbeitsvertrag	25
1. Einzelarbeitsvertrag	25
2. Formulararbeitsverträge	25
a) Begriff und Bedeutung	25
b) AGB-Kontrolle	26
aa) Anwendungsbereich der §§ 305 ff. BGB	26
bb) Formulararbeitsvertrag als Kontrollgegenstand	26
cc) Einbeziehungskontrolle	27
dd) Überraschende und mehrdeutige Klauseln	27
ee) Inhaltskontrolle (§ 307 BGB)	27
ff) Rechtsfolgen unwirksamer Vertragsklauseln	28
3. Gesamtzusage	29
4. Arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz	29
a) Grundlagen	29
b) Inhalt und Geltungsbereich	29
c) Verbotene und erlaubte Differenzierungen	30
d) Vorrang der Vertragsfreiheit	30
e) Rechtsfolgen eines Verstoßes gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz	31
5. Betriebliche Übung	31
a) Bedeutung	31
b) Rechtsgrund und Entstehung der Bindung	31
c) Personelle Reichweite der betrieblichen Übung	32
d) Beendigung der Bindungswirkung	32
VII. Weisungsrecht des Arbeitgebers	33
§ 4 Arbeitsverwaltung und Arbeitsgerichtsbarkeit	33
I. Arbeitsverwaltung	33
1. Bundesministerium für Arbeit und Soziales	33
2. Bundesagentur für Arbeit	34

3. Landesarbeitsbehörden	34
4. Körperschaften der sozialen Selbstverwaltung	34
II. Arbeitsgerichtsbarkeit	35
1. Gerichtsverfassung	35
a) Zulässigkeit des Rechtswegs	35
b) Aufbau der Arbeitsgerichtsbarkeit	35
2. Zuständigkeit der Gerichte für Arbeitssachen	35
a) Ausschließliche Zuständigkeit im Urteilsverfahren	35
b) Ausschließliche Zuständigkeit im Beschlussverfahren	36
c) Sachliche und funktionelle Zuständigkeit	36
d) Örtliche Zuständigkeit	36
3. Arbeitsgerichtsverfahren	36
a) Verfahrensarten	36
b) Verfahrensbeteiligte	37
c) Verfahrensablauf	37
d) Verfahrenskosten	37

2. Kapitel: Geltungsbereich des Arbeitsrechts

§ 5 Arbeitnehmer	39
I. Arbeitnehmerbegriff im Arbeitsrecht	39
1. Privatrechtlicher Vertrag	39
a) Abgrenzung zu öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen	39
b) Abgrenzung zu religiös und karitativ geprägten Dienstverhältnissen	40
c) Abgrenzung zu sozialrechtlichen Rechtsverhältnissen	40
d) Abgrenzung zu familienrechtlichen Beziehungen	40
e) Abgrenzung zu Rechtsverhältnissen eigener Art	41
2. Dienstvertrag	41
a) Charakteristik	41
b) Abgrenzung	41
aa) Werkvertrag	41
bb) Auftrag	42
cc) Gesellschaftsvertrag	42
dd) Franchising	42
3. Arbeitsvertrag als abhängiger (unselbstständiger) Dienstvertrag	43
a) Persönliche Abhängigkeit als Kriterium	43
aa) Bedeutung	43
bb) Abgrenzung zur wirtschaftlichen Abhängigkeit	43
b) Indizien für persönliche Abhängigkeit	44
c) Einzelfälle	45
II. Arbeitnehmerbegriff im Sozialversicherungsrecht	48
1. „Beschäftigung“ als maßgeblicher Anknüpfungspunkt	48
a) Bedeutung und Begriff der „Beschäftigung“	48
b) Fallgruppen	48
2. Versicherungspflicht und Versicherungsfreiheit	50
a) Bedeutung	50
b) Rechengrößen der Sozialversicherung	50
III. Arbeitnehmerbegriff im Steuerrecht	51
1. Rechtsgrundlagen	51
2. Einzelfälle	51
IV. Arbeitnehmergruppen	52
1. Arbeiter und Angestellte	52
2. Leitende Angestellte	52
a) Bedeutung und Abgrenzung	52
b) Leitende Angestellte im Sinne des § 5 III, IV BetrVG	53
aa) Voraussetzungen	53
bb) Rechtsfolgen	53
c) Leitende Angestellte im Sinne des § 14 II KSchG	54
aa) Voraussetzungen	54

bb) Rechtsfolgen	54
3. Auszubildende	54
4. Differenzierungen nach der Berufszugehörigkeit	55
§ 6 Arbeitnehmerähnliche Personen	56
I. Rechtsstellung	56
1. Begriff	56
a) Abgrenzung zu Arbeitnehmern	56
b) Wirtschaftliche Abhängigkeit	56
c) Soziale Schutzbedürftigkeit	57
2. Arbeitsrechtliche Bedeutung	57
3. Sozialversicherungsrechtliche Bedeutung	58
a) Grundsatz	58
b) Gesetzliche Rentenversicherung	58
II. Einzelfälle	58
1. Handelsvertreter	58
2. Heimarbeiter und Hausgewerbetreibende	59
a) Personenkreis	59
b) Rechtsstellung	59
3. Sonstige arbeitnehmerähnliche Personen	60
§ 7 Arbeitgeber	60
I. Rechtsstellung	60
1. Begriff und Funktionen des Arbeitgebers	60
a) Arbeitgeber als Vertragspartner des Arbeitnehmers	60
b) Arbeitgeber als Betriebsinhaber	60
c) Aufspaltung der Arbeitgeberfunktionen	61
2. Rechtsformen	61
3. Konzernbindung des Arbeitgebers	62
a) Begriff des Konzerns	62
b) Arbeitsrechtliche Bedeutung	63
II. Betrieb und Unternehmen	63
1. Betrieb und Unternehmen als Organisationseinheiten	63
a) Betrieb und Unternehmen als Grundbegriffe	63
b) Betrieb als arbeitstechnische Organisationseinheit	64
c) Unternehmen als wirtschaftliche Organisationseinheit	64
d) Betriebs- und Unternehmenszugehörigkeit	64
aa) Bedeutung	64
bb) Zuordnung im Einzelfall	65
2. Besondere betriebsverfassungsrechtliche Organisationseinheiten	66
a) Gemeinsamer Betrieb mehrerer Unternehmen	66
aa) Voraussetzungen	66
bb) Arbeitsrechtliche Auswirkungen	66
b) Hauptbetrieb, Nebenbetrieb und Betriebsteile	67
aa) Haupt- und Nebenbetrieb	67
bb) Betriebsteile	67
c) Klein(st)betriebe	67
3. Besondere Betriebsarten	68
a) Saison- und Kampagnebetriebe	68
b) Tendenzbetriebe	68
III. Arbeitgeberwechsel bei Betriebsübergang (§ 613 a BGB)	69
1. Betriebsübergang als Einzelrechtsnachfolge	69
a) Ausgangssituation	69
b) Bedeutung des § 613 a BGB	69
2. Tatbestandliche Voraussetzungen des Betriebsübergangs	70
a) Übergang eines Betriebs oder Betriebsteils	70
aa) Betrieb(steil) als wirtschaftliche Einheit	70
bb) Kriterien der wirtschaftlichen Einheit	70
cc) Abgrenzung zur Auftrags- und Funktionsnachfolge	72

b) Übergang des Betriebs(teils) auf einen anderen Inhaber	72
aa) Neuer Betriebsinhaber	72
bb) Tatsächliche Fortführung des Betriebs(teils)	72
c) Übergang des Betriebs(teils) durch Rechtsgeschäft	73
3. Rechtsfolgen des Betriebsübergangs	74
a) Arbeitgeberwechsel	74
aa) Eintritt in die Vertragsposition	74
bb) Erfasste Vertragsverhältnisse	74
cc) Zuordnung der betroffenen Arbeitnehmer	74
b) Tarifvertragliche und betriebsverfassungsrechtliche Folgen	74
aa) Weitergeltung von Tarifverträgen	75
bb) Betriebsverfassungsrechtliche Folgen	76
c) Haftung des bisherigen Arbeitgebers	76
d) Kündungsverbot	76
e) Unterrichtungspflicht der Arbeitgeber	77
f) Widerspruchsrecht des Arbeitnehmers	78
IV. Strukturveränderungen auf Arbeitgeberseite	78
1. Betriebsänderungen	79
2. Umwandlung von Unternehmen	79
a) Arten	79
b) Arbeitsrechtliche Folgen	80
aa) Übergang der Arbeitsverhältnisse durch Gesamtrechtsnachfolge	80
bb) Kündigungsrechtliche Stellung der Arbeitnehmer	81
cc) Auswirkungen auf die Mitbestimmung	81
§ 8 Arbeitsverhältnisse	82
I. „Normalarbeitsverhältnis“ als Maßstab	82
II. Besondere Arten des Arbeitsverhältnisses	82
1. Ausbildungsverhältnisse	82
a) Berufsbildung	82
b) Praktikum	83
c) Volontärverhältnis	83
2. Fehlerhaftes Arbeitsverhältnis	83
3. Ruhendes Arbeitsverhältnis	84
a) Gesetzliche Fälle	84
b) Vertragliche Vereinbarungen	85
4. Teilzeitarbeitsverhältnisse	85
a) Überblick	85
b) Gewöhnliche Teilzeitarbeit	85
aa) Begriff und Abgrenzung	85
bb) Diskriminierungs- und Benachteiligungsverbote	86
cc) Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit (§ 8 TzBfG)	87
dd) Verlängerung der Arbeitszeit (§ 9 TzBfG)	88
c) Arbeit auf Abruf	89
aa) Bedeutung	89
bb) Dauer der Arbeitszeit und Bezugszeitraum	89
cc) Festlegung der Arbeitszeitlage durch Abruf	90
dd) Kollektives Arbeitsrecht	90
d) Arbeitsplatzteilung (Job-Sharing)	90
aa) Begriff und Abgrenzung	90
bb) Arbeitspflicht und Vertretungspflicht	91
cc) Besonderer Kündigungsschutz	91
e) Elternteilzeit	91
f) Weitere Sonderformen der Teilzeitarbeit	92
aa) Altersteilzeit	92
bb) Pflgeteilzeit	92
cc) Teilzeitarbeit schwerbehinderter Arbeitnehmer	92
5. Befristete Arbeitsverhältnisse	93

6. Probearbeitsverhältnis	93
a) Vorgeschriebene und freiwillige Probezeit	93
b) Gestaltungsformen	93
c) Dauer und Bedeutung der Probezeit	94
7. Aushilfsarbeitsverhältnis	94
8. Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse	95
a) Arten	95
b) Sozialversicherungsrechtliche Bedeutung	96
aa) Versicherungsfreiheit	96
bb) Pauschale Beitragspflicht	96
c) Zusammenrechnung mehrerer Beschäftigungen (§ 8 II SGB IV)	97
aa) Fallgruppen	97
bb) Rechtsfolgen der Zusammenrechnung	97
cc) Einschränkungen der Zusammenrechnung	98
d) Lohnsteuerpauschalierung	98
aa) Steuerrechtliche Zulässigkeit	98
bb) Konsequenzen	99
9. Gruppenarbeitsverhältnis	99
a) Betriebsgruppe	99
b) Eigengruppe	100
10. Leiharbeitsverhältnis (Arbeitnehmerüberlassung)	100
a) Erlaubnispflicht der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung	100
aa) Leiharbeit als besonderer Gewerbebezug	100
bb) Versagung der Erlaubnis (§ 3 AÜG)	100
cc) Sonderfälle	101
b) Abgrenzung zur Arbeitsvermittlung	101
c) Rechtsverhältnisse zwischen den Beteiligten	103
aa) Überlassungsverhältnis zwischen Verleiher und Entleiher	103
bb) Arbeitsverhältnis zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmer	103
cc) Beschäftigungsverhältnis zwischen Entleiher und Leiharbeitnehmer	103

Teil 2: Individualarbeitsrecht

3. Kapitel: Begründung des Arbeitsverhältnisses

§ 9 Personalplanung und Personalbeschaffung	107
I. Personalplanung	107
1. Bedeutung und Inhalt	107
2. Beteiligungsrechte des Betriebsrats	108
II. Personalbeschaffung	108
1. Arbeitsvermittlung	108
a) Arbeitsvermittlung durch die Agenturen für Arbeit	108
aa) Arbeitsvermittlung als Leistung der Arbeitsförderung	108
bb) Vermittlungsverfahren und -grundsätze	109
b) Arbeitsvermittlung durch (private) Dritte	109
aa) (Keine) Vermittlungserlaubnis	109
bb) Vermittlungsvertrag	110
2. Anwerbung durch Stellenausschreibung	110
a) Abgrenzung zur Arbeitsvermittlung	110
b) Diskriminierungsfreie Ausschreibung	110
c) Ausschreibung als Teilzeitarbeitsplatz	111
d) Beteiligungsrechte des Betriebsrats	112
§ 10 Vertragsanbahnung	112
I. Anbahnungsverhältnis	112
1. Allgemeines	112
2. Entstehungszeitpunkt beim Arbeitsverhältnis	113

II. Pflichten des anwerbenden Arbeitgebers	113
1. Bewerbungsunterlagen	113
2. Datenschutz	113
3. Erstattung von Vorstellungskosten	114
4. Rücksichtnahmepflichten	114
a) Gegenstand	114
b) Rechtsfolgen einer Pflichtverletzung	115
aa) Schadensersatzanspruch des Bewerbers	115
bb) Anfechtungsrecht des Bewerbers	115
III. Informationsrechte des Arbeitgebers	116
1. Interessenlage	116
2. Informationserhebung beim Bewerber	116
a) Fragerecht des Arbeitgebers	116
aa) Fragen mit Bezug zu Diskriminierungsverboten	116
bb) Sonstige Fragen	118
b) Eigenständige Offenbarungspflichten des Bewerbers	119
c) Rechtsfolgen einer Verletzung von Informationspflichten	120
aa) Anfechtungsrecht des Arbeitgebers	120
bb) Schadensersatzanspruch des Arbeitgebers	122
d) Mitbestimmung bei Personalfragebögen (§ 94 BetrVG)	122
3. Informationserhebung bei Dritten	122
IV. Begutachtung des Bewerbers	123
1. Medizinische Untersuchungen	123
a) Einstellungsuntersuchungen	123
b) Genetische Untersuchungen und Analysen	123
2. Testverfahren	123
§ 11 Personalauswahl	124
I. Gesetzliche Einschränkungen der Vertragsfreiheit	124
1. Gesetzliche Begründung von Arbeitsverhältnissen	124
2. Gesetzliche Abschlussgebote	125
a) Bedeutung	125
b) Beschäftigungspflicht nach § 71 SGB IX	125
c) Diskriminierungsverbote als indirekte Abschlussgebote	126
aa) Diskriminierungstatbestände	126
bb) Rechtsfolgen einer Diskriminierung	127
3. Gesetzliche Abschlussverbote	128
a) Bedeutung und Abgrenzung	128
b) Abschlussverbote im Arbeitnehmerinteresse	128
aa) Jugendarbeitsschutz	128
bb) Mutterschutz	129
cc) Arbeitszeitschutz	129
c) Abschlussverbote im Allgemeininteresse	130
aa) Schwarzarbeit	130
bb) Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer	130
II. Tarifvertragliche Regelungen	131
1. Abschlussgebote	131
2. Abschlussverbote	131
a) Abschlussnormen	131
b) Betriebsnormen	131
III. Betriebsverfassungsrechtliche Auswahlrichtlinien	132
1. Begriff	132
2. Rechtliche Bedeutung	132
IV. Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Einstellung (§ 99 BetrVG)	133
1. Anwendungsbereich des § 99 BetrVG	133
2. Einstellung als mitbestimmungspflichtige Maßnahme	133
a) Grundsatz	133
b) Einstellung von Arbeitnehmern des Betriebsinhabers	134
c) Einstellung von sonstigen Personen	135

3. Unterrichtspflicht des Arbeitgebers	135
4. Zustimmungsverweigerung	136
a) Zustimmungsverweigerungsgründe	136
b) Form und Frist der Zustimmungsverweigerung	137
5. Zustimmung des Betriebsrats	137
a) Ausdrückliche Zustimmung	137
b) Fingierte Zustimmung	138
c) Zustimmungsersetzungsverfahren	138
6. Vorläufige Einstellung	138
7. Rechtsschutz des Betriebsrats	138
8. Rechtsstellung des betroffenen Stellenbewerbers	139
§ 12 Abschluss des Arbeitsvertrages	139
I. Arbeitsvertrag und Arbeitsverhältnis	139
1. Begriffe	139
2. Entstehung des Arbeitsverhältnisses	139
a) Arbeitsvertrag als Begründungstatbestand	139
b) Maßgeblicher Zeitpunkt	140
3. Zustandekommen des Arbeitsvertrages	141
a) Vertragliche Einigung	141
b) Wesentliche Vertrags Elemente	141
II. Wirksamkeitsvoraussetzungen für den Arbeitsvertrag	142
1. Geschäftsfähigkeit	142
2. Formvorschriften und Nachweispflichten	142
a) Grundsatz der Formfreiheit	142
b) Gesetzliche Formvorschriften	143
aa) „Konstitutive“ und „deklaratorische“ Formvorschriften	143
bb) Beispiele	143
c) Tarifvertragliche Formvorschriften	144
d) Formvorschriften in Betriebsvereinbarungen	145
e) Einzelvertragliche Formvorschriften	145
3. Stellvertretung	145
a) Natürliche Personen	145
b) Gesellschaften	145
III. Fehlerhaft begründete Arbeitsverhältnisse	146
1. Nichtigkeit des Arbeitsvertrages	146
a) Überblick über die Nichtigkeitsgründe	146
b) Herbeiführung der Nichtigkeit	146
2. Rechtslage bei vollzogenem Arbeitsverhältnis	147
a) Problematik	147
b) Fehlerhaftes Arbeitsverhältnis	147
3. Teilnichtigkeit bei Lohnwucher	148
a) Voraussetzungen	148
b) Rechtsfolgen	149
IV. Meldepflichten und Vorlage von Arbeitspapieren	149
1. Meldepflichten des Arbeitgebers	149
2. Vorlage von Arbeitspapieren durch den Arbeitnehmer	149

4. Kapitel: Pflichten des Arbeitnehmers

§ 13 Arbeitspflicht	151
I. Grundlagen	151
1. Arbeitspflicht als Hauptleistungspflicht	151
2. Schuldner der Arbeitsleistung	151
3. Gläubiger der Arbeitsleistung	152
II. Art (Inhalt) der Arbeitsleistung	152
1. Anfängliche Inhaltsbestimmung	152
a) Arbeitsvertraglicher Rahmen	152

b)	Konkretisierung durch Weisungen des Arbeitgebers	152
c)	Arbeitsverhalten und Ordnungsverhalten	153
2.	Nachträgliche Änderungen der Tätigkeitsart	154
a)	Individualrechtliche Gestaltungsmöglichkeiten	155
aa)	Dauerhafte Änderungen der Tätigkeitsart	155
bb)	Vorübergehende Änderungen der Tätigkeitsart	157
b)	Mitbestimmung des Betriebsrats nach §§ 99, 95 III BetrVG	157
aa)	Versetzung als mitbestimmungspflichtige Maßnahme	158
bb)	Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers	159
cc)	Zustimmungsverweigerungsrecht	159
dd)	Zustimmungs(ersetzungs)verfahren und Rechtsschutz	159
ee)	Mitbestimmung und Arbeitsverhältnis	160
III.	Ort der Arbeitsleistung	160
1.	Anfängliche Bestimmung des Leistungsortes	160
a)	Arbeitsvertraglicher Rahmen	160
b)	Konkretisierung durch Weisungen des Arbeitgebers	160
2.	Nachträgliche Änderungen des Leistungsortes	161
a)	Individualrechtliche Gestaltungsmöglichkeiten	161
b)	Mitbestimmung des Betriebsrats nach §§ 99, 95 III BetrVG	162
aa)	Änderung des Leistungsortes als Versetzung	162
bb)	Mitbestimmungsverfahren	162
cc)	Mitbestimmung und Arbeitsverhältnis	162
IV.	Arbeitszeit	163
1.	Öffentlich-rechtlicher Arbeitszeitschutz	163
a)	Rechtsquellen und Zweck	163
b)	Begriff der Arbeitszeit und Abgrenzung	163
c)	Werktägliche Arbeitszeit und Ruhephasen	164
aa)	Arbeitszeit	164
bb)	Ruhepausen und Ruhezeiten	165
cc)	Besondere und abweichende Regelungen	165
d)	Sonn- und Feiertagsruhe	165
e)	Ausnahmen in besonderen Fällen	165
f)	Durchführung und Überwachung der Schutzgesetze	165
2.	Dauer der Arbeitszeit	166
a)	Anfängliche Festlegung der Arbeitszeitdauer	166
aa)	Rechtsgrundlagen	166
bb)	Zulässigkeit flexibler Arbeitszeitrahmen	166
b)	Nachträgliche Änderungen der Arbeitszeitdauer	167
aa)	Dauerhafte und langfristige Änderungen der Arbeitszeitdauer	167
bb)	Vorübergehende und kurzfristige Änderungen der Arbeitszeitdauer	168
3.	Lage der Arbeitszeit	169
a)	Festlegung der Arbeitszeitlage	169
b)	Mitbestimmung des Betriebsrats	170
V.	Arbeitsbefreiung	170
1.	Unbezahlte Freistellung	171
2.	Bezahlte Freistellung	171
a)	Gesetzliche Fälle	171
aa)	Anspruch auf Freistellung	171
bb)	Unmittelbare Arbeitsbefreiung	171
b)	Vertraglich vereinbarte Freistellung	172
§ 14	Nebenpflichten des Arbeitnehmers	172
I.	Allgemeines	172
1.	Hauptleistungs-, Nebenleistungs- und Nebenpflichten	172
2.	Systematik der Nebenpflichten	173
II.	Arbeits(platz)- und betriebsbezogene Nebenpflichten	174
1.	Anzeigepflichten	174
2.	Auskunftspflichten	174

3. Belästigungs- und Benachteiligungsverbote	174
4. Betriebliches Ordnungsverhalten	175
III. Unterlassung unlauterer Wettbewerbsbehandlungen	177
1. Abwerbung von Arbeitskollegen	177
2. Korruptionsverbot	177
3. Verbot unternehmensschädlicher Meinungsäußerungen	178
4. Verschwiegenheitspflicht	178
5. Wettbewerbsverbot	179
a) Grundlagen	179
b) Geltungsbereich	180
c) Inhalt des Wettbewerbsverbotes	180
d) Rechtsfolgen einer Verletzung des Wettbewerbsverbotes	181
IV. Außerdienstliches Verhalten	181
1. Grundsatz	181
2. Nebentätigkeiten	182
a) Zulässigkeit	182
aa) Berufsfreiheit und Handlungsfreiheit	182
bb) Gesetzliche und vertragsimmanente Grenzen	182
cc) Anzeigepflicht	182
b) Vertragliche Regelungen der Nebentätigkeit	183
§ 15 Pflichtverletzungen	183
I. Nichtleistung	183
1. Fallgruppen	183
a) Unmöglichkeit und Unzumutbarkeit der Leistung (§ 275 BGB)	183
aa) Arten der Unmöglichkeit	183
bb) (Keine) Nachholbarkeit der Arbeitsleistung	184
b) Schuldnerverzug (§ 286 BGB)	185
2. Konsequenzen für den Vergütungsanspruch	185
a) Grundsatz: Ohne Arbeit kein Lohn	185
b) Ausnahme: Verlagerung des Entgeltrisikos auf den Arbeitgeber	186
3. Schadensersatzpflicht des Arbeitnehmers	186
a) Zu vertretende Pflichtverletzung	186
b) Art und Umfang des Schadensersatzes	187
aa) Allgemeiner Schadensersatz (§ 280 I BGB)	187
bb) Schadensersatz wegen Verzögerung der Leistung (§ 280 II BGB)	187
cc) Schadensersatz statt der Leistung (§ 280 III BGB)	187
4. Vertragsstrafe als vereinbarte Sanktion	188
a) Bedeutung und Abgrenzung	188
b) Wirksamkeit der Vertragsstrafenvereinbarung	189
aa) Allgemeine Anforderungen des AGB-Rechts	189
bb) Höhe der Vertragsstrafe	189
c) Anwendungsfälle	190
d) Verwirkung der Vertragsstrafe	190
5. Sonstige Sanktionen	190
a) Erfüllungsklage	190
b) Abmahnung und Kündigung	191
II. Schlechtleistung	191
1. Mangelhafte Erfüllung der Arbeitspflicht	191
a) Tatbestand	191
aa) Mängel der Arbeitsleistung	191
bb) Keine (zusätzliche) Nacherfüllungspflicht	192
b) Konsequenzen für den Vergütungsanspruch	192
c) Schadensersatzpflicht des Arbeitnehmers	192
d) Sonstige Sanktionen	193
2. Verletzung nicht-leistungsbezogener Nebenpflichten	193
a) Tatbestand	193
b) Konsequenzen für den Vergütungsanspruch	193

c) Schadensersatzpflicht des Arbeitnehmers	194
d) Sonstige Sanktionen	194
§ 16 Besonderheiten der Schadenshaftung des Arbeitnehmers	194
I. Haftung gegenüber dem Arbeitgeber	194
1. Grundlagen der Haftung	194
a) Voraussetzungen der Schadensersatzpflicht	194
aa) Anspruchsgrundlagen	194
bb) Verschulden des Arbeitnehmers	195
cc) Beweislast	196
b) Art und Umfang des Schadensersatzes	196
2. Beschränkung der Haftung	197
a) Betriebsrisiko des Arbeitgebers als Zurechnungsgrund	197
b) Voraussetzungen der Haftungsbeschränkung	197
c) Umfang der Haftungsbeschränkung	198
aa) Verschuldensgrade	198
bb) Abwägung im Einzelfall	199
d) Zwingender Charakter der Haftungsbeschränkung	200
3. Mankohaftung	200
a) Gesetzliche Mankohaftung	200
b) Vereinbarte Mankohaftung	200
II. Haftung gegenüber Betriebskollegen	201
1. Haftung für Sachschäden	201
2. Haftung für Personenschäden	202
a) Grundlagen der Haftung	202
b) Beschränkung der Haftung	202
III. Haftung gegenüber sonstigen Dritten	204

5. Kapitel: Pflichten des Arbeitgebers

§ 17 Vergütungspflicht	205
I. Grundlagen	205
1. Vergütungspflicht als Hauptleistungspflicht	205
a) Bedeutung und Begriff	205
b) Abgrenzung	205
2. Brutto- und Nettoentgelt	206
II. Arten (Formen) der Vergütung	206
1. Geldlohn	206
2. Naturallohn (Sachbezüge)	207
3. Zeitlohn	207
4. Leistungsbezogene Entgelte	207
a) Akkordlohn	208
b) Prämienlohn	208
c) Vergleichbare leistungsbezogene Entgelte	208
5. Erfolgsbezogene Entgelte	208
a) Provision	208
b) Umsatz- und Gewinnbeteiligungen (Tantiemen)	208
c) Zielvereinbarungen	209
6. Vergütungszuschläge (Zulagen)	209
7. Sondervergütungen	209
a) Begriff	209
b) Formen	210
c) Kürzung der Sondervergütung bei Fehlzeiten	210
aa) Sondervergütungen mit Entgeltcharakter	211
bb) Sondervergütungen für Betriebstreue oder mit „Mischcharakter“	211
d) Rückzahlungsklauseln	212
8. Sonstige Entgelte	212
a) Arbeitgeberdarlehen	212
b) Aus- und Fortbildungskosten	212

	c) Fahrt- und Umzugskosten	213
	d) Vermögensbildung	213
	e) Versorgungsleistungen	213
III.	Festlegung der Vergütung	214
	1. Zwingende Vorgaben durch (supra)nationales Recht	214
	a) Kein allgemeiner Mindestlohn	214
	b) Mindestarbeitsbedingengesetz	214
	c) Arbeitnehmer-Entsendegesetz	214
	aa) Zweck des AEntG	214
	bb) Allgemeine und tarifvertragliche Arbeitsbedingungen	214
	cc) Kontrolle und Sanktionen	215
	d) Diskriminierungsverbote	215
	aa) EU-Recht	215
	bb) Nationales Recht	215
	cc) Rechtsfolgen einer Diskriminierung	216
	2. Anfängliche Festlegung der Vergütung	216
	a) Rechtsgrundlagen	216
	b) Mitbestimmung des Betriebsrats in sozialen Angelegenheiten	217
	aa) Grundsätze	217
	bb) Betriebliche Lohngestaltung (§ 87 I Nr. 10 BetrVG)	217
	cc) Akkord- und Prämiensätze (§ 87 I Nr. 11 BetrVG)	218
	c) Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Eingruppierung	218
	3. Nachträgliche Änderungen	219
	a) Tarifvertragliche Regelungen	219
	b) Arbeitsvertragliche Regelungen	219
	c) Mitbestimmung des Betriebsrats	220
	aa) Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten	220
	bb) Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen	220
IV.	Auszahlung des Arbeitsentgelts	221
	1. Auszahlung des Nettobetrages	221
	2. Zahlungsort	221
	3. Fälligkeit	221
	4. Mitbestimmung des Betriebsrats	222
V.	Entgeltsschutz	222
	1. Insolvenz des Arbeitgebers	222
	2. Pfändungsschutz für Arbeitseinkommen	222
VI.	Verjährung und Ausschlussfristen	223
§ 18	Vergütung ohne Arbeitsleistung	224
	I. Annahmeverzug des Arbeitgebers	224
	1. Normzweck des § 615 BGB	224
	2. Voraussetzungen des Annahmeverzuges	225
	a) Bestehen eines Arbeitsverhältnisses	225
	b) Angebot der Arbeitsleistung durch den Arbeitnehmer	225
	aa) Tatsächliches Angebot (§ 294 BGB)	225
	bb) Wörtliches Angebot (§ 295 BGB)	225
	cc) Entbehrlichkeit des Angebots (§ 296 BGB)	226
	c) Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers	227
	d) Nichtannahme des Arbeitsleistungsangebots	227
	e) Beendigung des Annahmeverzuges	228
	aa) Beendigung des Arbeitsverhältnisses	228
	bb) Annahme der Arbeitsleistung	228
	3. Rechtsfolgen des Annahmeverzuges	229
	a) Vergütungsanspruch	229
	b) Anrechnungspflicht (§ 615 Satz 2 BGB)	229
	c) Vertragliche Einschränkungen der Rechtsfolgen	230
	4. Betriebsrisiko	230
	II. Persönliche Arbeitsverhinderung des Arbeitnehmers	231
	1. Normzweck und Anwendungsbereich des § 616 BGB	231

2. Voraussetzungen	231
3. Rechtsfolgen	232
III. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	233
1. Rechtsgrundlagen	233
2. Voraussetzungen des Entgeltfortzahlungsanspruchs	233
a) Bestehendes Arbeitsverhältnis und Erfüllung der Wartezeit	233
b) Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit	234
c) Fehlendes Verschulden	235
d) Sechs-Wochen-Zeitraum und Fortsetzungserkrankung	235
aa) Sechs-Wochen-Zeitraum	235
bb) Fortsetzungserkrankung	236
3. Anzeige- und Nachweispflichten des Arbeitnehmers	237
a) Anzeige der Arbeitsunfähigkeit	237
b) Vorlage einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung	237
c) Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung	237
4. Umfang des Entgeltfortzahlungsanspruchs	238
a) Grundsatz	238
b) Entgeltfortzahlung an Feiertagen und bei Kurzarbeit	238
c) Kürzung von Sondervergütungen	239
5. Entgeltfortzahlung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses	239
6. Forderungübergang und Aufwendungsungleich	239
a) Forderungübergang bei Dritthaftung	239
b) Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen	240
IV. Geldleistungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft	240
1. Mutterschutzlohn	240
2. Zuschuss zum Mutterschaftsgeld	240
3. Aufwendungsungleich	241
V. Sonstige Fälle	241
1. Entgeltzahlung an Feiertagen	241
a) Anspruchsvoraussetzungen	241
b) Umfang der Feiertagsvergütung	242
2. Entgeltzahlung bei gesetzlichen Freistellungsansprüchen	242
§ 19 Nebenpflichten des Arbeitgebers	242
I. Pflicht zur Urlaubsgewährung	242
1. Rechtsgrundlagen	242
2. Inhalt des Urlaubsanspruchs	243
a) Begriff des Urlaubs	243
b) Anspruchsberechtigte	243
c) Dauer des Urlaubs	243
d) Wartezeit	244
e) Teilurlaub	244
f) Ausschluss von Doppelansprüchen	245
3. Erfüllung des Urlaubsanspruchs	245
a) Gewährung des Urlaubs	245
b) Zeitliche Festlegung des Urlaubs	246
c) Befristung und Übertragung des Urlaubs	246
d) Urlaubsabgeltung	247
4. Urlaubsentgelt und weitere Urlaubsfragen	247
a) Urlaubsentgelt	247
b) Erwerbstätigkeit und Erkrankung während des Urlaubs	248
II. Schutzpflichten für Leben und Gesundheit der Arbeitnehmer	248
1. Grundsätze	248
2. Einzelne Arbeitsschutzbestimmungen	248
III. Pflichten zum Schutz der Arbeitnehmerpersönlichkeit	249
1. Benachteiligungsverbote	249
2. Beschäftigungspflicht	250
3. Datenschutz	250
a) Rechtsgrundlagen	250

b) Datenschutzrechtliche Grundsätze	251
c) Überwachung des Arbeits- und Ordnungsverhaltens	252
d) Überwachung der Telekommunikation	253
e) Mitbestimmung des Betriebsrats	254
4. Personalaktenführung	254
IV. Sonstige Nebenpflichten	254
1. Pflichten zum Schutz des Arbeitnehmervermögens	254
a) Aufwendungsersatz	254
b) Schutz eingebrachter Gegenstände	255
2. Aufklärungs- und Informationspflichten	255
§ 20 Pflichtverletzungen und Schadenshaftung des Arbeitgebers	255
I. Verletzung der Vergütungspflicht	256
1. Schadensersatzansprüche des Arbeitnehmers	256
a) Schadensersatz wegen Verzögerung der Leistung	256
b) Schadensersatz statt der Leistung	256
2. Weitere Rechte des Arbeitnehmers	257
a) Erfüllungsanspruch	257
b) Zurückbehaltungsrecht	257
c) Außerordentliches Kündigungsrecht	258
II. Verletzung von Nebenpflichten	258
1. Schadensersatzansprüche des Arbeitnehmers	258
a) Grundlagen	258
aa) Haftungsgrundlagen	258
bb) Verantwortlichkeit des Arbeitgebers	259
b) Schadensersatz für Sachschäden	260
aa) Verschuldensabhängige Haftung	260
bb) Verschuldensunabhängige Haftung	260
c) Schadensersatz für Personenschäden	261
2. Weitere Rechte des Arbeitnehmers	262
6. Kapitel: Beendigung des Arbeitsverhältnisses	
§ 21 Kündigung	263
I. Ordentliche Kündigung	263
1. Grundlagen	263
a) Begriff und Abgrenzung	263
b) Kündigungsrecht	263
c) Ausschluss des ordentlichen Kündigungsrechts	264
2. Kündigungsgrund	265
3. Kündigungserklärung	265
4. Kündigungsfristen	266
a) Begriff und Bedeutung	266
b) Gesetzliche Kündigungsfristen	267
aa) Allgemeine Kündigungsfristen	267
bb) Besondere Kündigungsfristen	267
c) Tarifvertragliche Kündigungsfristen	268
d) Arbeitsvertragliche Kündigungsfristen	268
5. Unwirksamkeit der ordentlichen Kündigung	269
6. Rechtsschutz des Arbeitnehmers	269
II. Außerordentliche Kündigung	270
1. Grundlagen	270
2. Wichtiger Grund	270
a) Allgemeines	270
b) Kündigung durch den Arbeitgeber	271
aa) Allgemeines	271
bb) Personenbedingte Gründe	272
cc) Verhaltensbedingte Gründe	273
dd) Betriebsbedingte Gründe	275

c) Kündigung durch den Arbeitnehmer	275
aa) Vertragsverletzungen des Arbeitgebers	275
bb) Personenbedingte Gründe	276
3. Kündigungserklärung	276
4. Kündigungsfristen	276
a) Grundsatz der fristlosen Kündigung	276
b) Kündigung mit Auslaufzeiten	276
c) Kündigungserklärungsfrist	277
5. Unwirksamkeit der außerordentlichen Kündigung	277
6. Rechtsschutz des Arbeitnehmers	278
III. Änderungskündigung	278
1. Begriff und Abgrenzung	278
2. Reaktionen des Arbeitnehmers	279
IV. Mitbestimmung des Betriebsrats bei Kündigungen	279
1. Anhörungsrecht des Betriebsrats	279
a) Anwendungsbereich des § 102 BetrVG	279
b) Inhalt der Anhörung	280
c) Rechtsfolgen fehlender oder fehlerhafter Anhörung	281
2. Stellungnahme des Betriebsrats	281
a) Mitteilung von Bedenken	281
b) Zustimmung zur Kündigung	282
3. Widerspruch des Betriebsrats	282
a) Voraussetzungen	282
b) Rechtsfolgen des Widerspruchs	282
4. Arbeitgeberkündigung trotz Widerspruchs	283
5. Weiterbeschäftigungsanspruch des Arbeitnehmers	283
a) Voraussetzungen	283
b) Rechtsfolge	283
6. Erweiterung der Mitbestimmung	284
§ 22 Allgemeiner Kündigungsschutz	284
I. Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes	284
1. Betrieblicher Geltungsbereich	284
a) Betrieb oder Unternehmen als Anknüpfungspunkt	284
b) Mindestbeschäftigtenzahl	285
aa) Schwellenwerte (Grenzwerte)	285
bb) Berechnung der Arbeitnehmerzahl	286
2. Persönlicher Geltungsbereich	286
a) Geschützte Personen	286
b) Erfüllung der Wartezeit	287
aa) Bedeutung und Berechnung der Wartezeit	287
bb) Bestand und Unterbrechungen des Arbeitsverhältnisses	287
3. Sachlicher Geltungsbereich	288
II. Sozialwidrigkeit der Kündigung	289
1. Allgemeines	289
a) Bedeutung und Begriff der Sozialwidrigkeit	289
b) Prüfung der Sozialwidrigkeit	289
aa) Kündigungsgrund	289
bb) Verhältnismäßigkeitsgrundsatz	290
cc) Interessenabwägung	291
2. Personenbedingte Kündigung	292
a) Grundsätze	292
aa) Kündigungsgrund	292
bb) Verhältnismäßigkeit und Interessenabwägung	292
b) Krankheit als Kündigungsgrund	293
3. Verhaltensbedingte Kündigung	294
4. Betriebsbedingte Kündigung	294
a) Kündigungsgrund	294
aa) Wegfall von Beschäftigungsmöglichkeiten	294

bb) Dringlichkeit der betrieblichen Erfordernisse	296
cc) Prognose	296
b) Verhältnismäßigkeit	297
c) Soziale Auswahl	297
aa) Allgemeines	297
bb) Bestimmung des Personenkreises	298
cc) Auswahlkriterien	299
d) Abfindungsanspruch	300
5. Sozialwidrigkeit bei Widerspruch des Betriebsrats	300
6. Sozialwidrigkeit der Änderungskündigung	300
a) Grundsätze	300
b) Einzelne Kündigungsgründe	301
III. Kündigungsschutzprozess	302
1. Kündigungsschutzklage	302
a) Bedeutung	302
b) Klageerhebung	302
2. Entscheidungen des Arbeitsgerichts	303
a) Entscheidungen über den Streitgegenstand	303
b) Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegen Abfindung	303
§ 23 Besonderer Kündigungsschutz	304
I. Betriebsverfassungsrechtliche Funktionsträger	304
1. Materieller Kündigungsschutz	304
a) Allgemeines	304
b) Geschützte Personen	304
c) Dauer des Kündigungsschutzes	305
d) Außerordentliche Kündigung	305
e) Stilllegung des Betriebs oder einer Betriebsabteilung	305
2. Beteiligung des Betriebsrats	306
a) Anwendungsbereich des § 103 BetrVG	306
b) Zustimmungsverfahren	306
II. Massenentlassungen	307
1. Anzeigepflicht	307
a) Bedeutung	307
b) Voraussetzungen	307
2. Beteiligung des Betriebsrats	308
3. Anzeige der Massenentlassung	308
a) Form und Inhalt	308
b) Rechtsfolgen unterlassener oder mangelhafter Anzeige	309
4. Entlassungssperre	309
a) Sperrfrist und „Freifrist“	309
b) Entscheidungen der Agentur für Arbeit	309
III. Mutterschutz und Elternzeit	310
1. Mutterschutz	310
a) Kündigungsverbot	310
b) Zulassung der Kündigung	310
2. Elternzeit	311
IV. Schwerbehinderte Arbeitnehmer	311
V. Wehrpflichtige und Zivildienstleistende	311
§ 24 Befristung des Arbeitsverhältnisses	312
I. Grundsätze des Befristungsrechts	312
1. Teilzeit- und Befristungsgesetz als zentrale Rechtsgrundlage	312
a) Ziel des Gesetzes	312
b) Geltungsbereich	313
2. Arten der Befristung	313
a) Zeit- und Zweckbefristung	313
b) Doppelbefristung	313

c) Höchstbefristung	314
d) Anfängliche und nachträgliche Befristung	314
3. Diskriminierungsverbot	314
4. Informationspflichten des Arbeitgebers	315
II. Zulässigkeit der Befristung	315
1. Befristungen mit Sachgrund	315
a) Allgemeine Grundsätze	315
b) Einzelne Sachgründe	316
2. Befristungen ohne Sachgrund	317
a) Bedeutung	317
b) Dauer der Befristung	317
c) Verlängerung des befristeten Arbeitsvertrages	317
d) Unzulässigkeit von „Kettenbefristungen“	318
3. Befristete Arbeitsverträge mit älteren Arbeitnehmern	318
4. Schriftform der Befristung	319
a) Grundlagen	319
b) Erfüllung des Schriftformgebots	319
III. Beendigung befristeter Arbeitsverträge	320
1. Beendigungsgründe	320
2. Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Vertragsbeendigung	321
IV. Rechtsfolgen unwirksamer Befristung	321
§ 25 Aufhebungsvertrag und sonstige Beendigungsgründe	322
I. Aufhebungsvertrag	322
1. Bedeutung und Abgrenzung	322
2. Abschluss und Gültigkeit des Aufhebungsvertrages	322
a) Formwirksame Vereinbarung	322
b) Anfechtung und Widerruf	322
3. Inhalt des Aufhebungsvertrages	323
4. Sozialrechtliche Folgen	323
II. Sonstige Beendigungsgründe	324
1. Abwicklungsvertrag	324
2. Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach unwirksamer Arbeitgeberkündigung	325
3. Weitere Tatbestände	325
§ 26 Abwicklung des beendeten Arbeitsverhältnisses	325
I. Pflichten des Arbeitnehmers	326
1. Arbeitspflicht und Freistellung	326
2. Rückgabe der Arbeits- und Betriebsmittel	326
3. Verschwiegenheitspflicht	326
4. Vertragliches Wettbewerbsverbot	327
a) Begründung	327
b) Inhalt	327
c) Rechtsfolgen von Pflichtverletzungen	327
II. Pflichten des Arbeitgebers	328
1. Vergütungspflicht und Abfindungszahlung	328
2. Gewährung von Freizeit zur Stellungsuche	328
3. Zeugniserteilung	328
a) Rechtsgrundlagen	328
b) Arten des Zeugnisses	329
c) Form des Zeugnisses	329
d) Inhalt des Zeugnisses	329
e) Durchsetzung des Zeugnisanspruchs	330
4. Aushändigung von Arbeitspapieren	330
III. Ausgleichsquittung	330
1. Rechtsnatur	330
2. Zulässigkeit	331

Teil 3: Kollektives Arbeitsrecht

beck-shop.de

7. Kapitel: Koalitions-, Tarifvertrags- und Arbeitskampfrecht

§ 27 Koalitionsrecht	335
I. Stellung der Koalitionen im Arbeitsrecht	335
1. Begriff und Bedeutung	335
2. Rechtsquellen des Koalitionsrechts	336
II. Koalitionsfreiheit (Art. 9 III GG)	336
1. Vereinigung als geschützte Organisationsform	336
a) Merkmale der Vereinigung (Koalitionsbegriff)	336
b) Abgrenzung zur Tariffähigkeit	337
2. Grundrechtsträger	338
a) Einzelpersonen	338
b) Koalitionen	338
3. Umfang der Koalitionsgewährleistung	338
a) Individuelle Koalitionsfreiheit	338
b) Kollektive Koalitionsfreiheit	339
4. Grundrechtsadressaten	339
a) Staat als Grundrechtsadressat	339
b) Grundrechtsträger als Grundrechtsadressaten	339
5. Schranken der Koalitionsfreiheit	340
III. Koalitionsverbandsrecht	340
1. Koalitionen als Vereine	340
a) Rechtsformen	340
b) Satzung	341
2. Organisation der Koalitionen	341
a) Arbeitgeberverbände	341
b) Gewerkschaften	342
3. Rechte und Pflichten der Mitglieder	342
§ 28 Tarifvertragsrecht	343
I. Tarifvertrag als Schuldvertrag und Normenvertrag	343
1. Begriff und Abgrenzung	343
2. Funktionen	343
3. Inhalt des Tarifvertrages	344
a) Schuldrechtlicher Teil	344
b) Normativer Teil	344
4. Umfang und Grenzen der Normsetzungsbefugnis	345
a) Personelle und sachliche Reichweite der Tariffmacht	345
b) Grenzen der Tariffmacht	345
aa) (Keine) Gemeinwohlbindung	345
bb) Grundrechte	345
cc) (Zwingendes) Gesetzesrecht	346
dd) Verhältnis zu Betriebsvereinbarungen	346
ee) Verhältnis zu Arbeitsverträgen	347
II. Zustandekommen und Bestand des Tarifvertrages	347
1. Tarifvertragsparteien	347
a) Aufzählung in § 2 TVG	347
b) Tariffähigkeit	347
aa) Tariffähigkeit der Koalitionen	347
bb) Tariffähigkeit des einzelnen Arbeitgebers	348
c) Tarifzuständigkeit	349
aa) Tarifzuständigkeit der Koalitionen	349
bb) Tarifzuständigkeit des einzelnen Arbeitgebers	350
cc) Mischunternehmen und -betriebe	350
d) Wegfall einer Tarifvertragspartei	351
2. Abschluss des Tarifvertrages	351

a) Vertragliche Einigung	351
b) Schriftform und Bekanntgabe des Tarifvertrages	351
c) Übersendungs- und Mitteilungspflichten	351
3. Beendigung des Tarifvertrages	352
III. Legitimation der Normgeltung (Tarifgeltung)	352
1. Tarifgebundenheit (§ 3 TVG)	352
a) Tarifgebundenheit gemäß § 3 I TVG	352
aa) Grundsatz	352
bb) Mitgliedschaft	353
cc) Beginn und Ende der mitgliedschaftlichen Tarifgebundenheit	353
b) Tarifgebundenheit bei Betriebsnormen (§ 3 II TVG)	354
c) Nachbindung (§ 3 III TVG)	354
2. Allgemeinverbindlichkeit (§ 5 TVG)	354
3. Bezugnahme auf den Tarifvertrag	355
a) Funktion und Wirkung	355
b) Typen von Bezugnahmeklauseln	355
IV. Wirkung tarifvertraglicher Rechtsnormen	356
1. Attribute der Normwirkung	356
a) Unmittelbare Geltung	356
b) Zwingende Geltung	357
2. Voraussetzungen der Normwirkung	357
a) Legitimation der Tarifgeltung	357
b) Einschlägiger Geltungsbereich des Tarifvertrages	357
3. Abweichende Abmachungen (§ 4 III TVG)	358
a) Öffnungsklausel	358
b) Günstigkeitsprinzip	358
aa) Bedeutung	358
bb) Vergleichsgegenstand	358
cc) Vergleichsmaßstab	359
4. Sicherung tariflicher Rechte (§ 4 IV TVG)	360
5. Nachwirkung (§ 4 V TVG)	360
a) Bedeutung	360
b) Anlässe für eine Nachwirkung	360
c) Reichweite der Nachwirkung	360
6. Mehrheit von Tarifverträgen	361
a) Tarifkonkurrenz	361
b) Tarifpluralität	362
V. Allgemeinverbindlichkeit	362
§ 29 Arbeitskampfrecht	363
I. Grundlagen des Arbeitskampfrechts	363
1. Begriff und Bedeutung des Arbeitskampfes	363
a) Begriff	363
b) Bedeutung	364
2. Rechtsgrundlagen	364
3. Arbeitskampfmittel	365
a) Kampfmittel der Arbeitnehmerseite	365
b) Kampfmittel der Arbeitgeberseite	365
4. Arbeitskampfrechtliche Grundsätze	365
a) Staatliche Neutralität im Arbeitskampf	365
b) Grundsatz der Kampfparität	366
c) Verhältnismäßigkeitsprinzip	366
II. Rechtmäßigkeit von Arbeitskämpfen	367
1. Tarifrechtliche Voraussetzungen	367
a) Tariffähigkeit der Arbeitskämpfparteien	367
b) Tarifvertrag als Arbeitskampfziel	367
c) Tarifvertragliche Friedenspflicht	368
2. Vereinbarkeit mit höherrangigem Recht	368
a) Verfassungs- und Gesetzesrecht	368

b) Paritätsprinzip	369
c) Verhältnismäßigkeitsprinzip	369
III. Rechtsfolgen von Arbeitskämpfen	369
1. Rechtsfolgen für die Arbeitskämpfparteien	369
2. Rechtsfolgen für die Arbeitsvertragsparteien	370
a) Kampfbeteiligte Arbeitsvertragsparteien	370
aa) Rechtmäßige Arbeitskämpfe	370
bb) Rechtswidrige Arbeitskämpfe	370
b) Nicht-kampfbeteiligte Arbeitsvertragsparteien	371
3. Rechtsfolgen für die Betriebsparteien	372

8. Kapitel: Betriebsverfassungsrecht

§ 30 Grundlagen des Betriebsverfassungsrechts	373
I. Mitbestimmung als demokratisches Grundprinzip	373
1. Verfassungsrechtliche Grundlagen der betrieblichen Mitbestimmung	373
a) Legitimation der Mitbestimmung	373
b) Vereinbarkeit der Mitbestimmungsordnung mit dem Grundgesetz	373
2. Ausgestaltung der Mitbestimmung im Betriebsverfassungsgesetz	374
a) Errichtung von Betriebsräten	374
b) Einräumung von Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechten	374
c) Rechtliche Sicherung der Mitbestimmung	374
II. Leitprinzipien der Betriebsverfassung	375
1. Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit	375
2. Sicherung des Betriebsfriedens	375
a) Betriebsverfassungsrechtliches Arbeitskampfverbot	375
b) Betriebsverfassungsrechtliche Friedenspflicht	376
c) Verbot parteipolitischer Betätigung	376
3. Grundsätze für die Behandlung der Betriebsangehörigen	376
a) Grundsätze von Recht und Billigkeit	376
b) Freie Entfaltung der Persönlichkeit	376
III. Betriebliche Mitbestimmung und Koalitionsfreiheit	377
1. Koalitionen im Betrieb (§ 2 BetrVG)	377
a) Stellung und Aufgaben	377
b) Betriebsverfassungsrechtliches Zugangsrecht zum Betrieb	377
2. Erweiterung der Mitbestimmung durch Tarifvertrag	377
a) Organisation der Betriebsverfassung	377
b) Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte	378
3. Mitbestimmung und Arbeitskampf	378
a) Organe der Betriebsverfassung	378
b) Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte	378
IV. Arbeitgeber und Arbeitnehmer in der Betriebsverfassung	379
1. Arbeitgeber	379
2. Arbeitnehmer	379
a) Arbeitnehmerbegriff	379
b) Belegschaft	380
c) Arbeitnehmerrechte in der Betriebsverfassung	380
V. Sachlicher Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes	381
1. (Inländischer) Betrieb als Anknüpfungspunkt	381
a) Betriebsbegriff	381
b) Betriebssitz im Inland	381
2. Betriebsratsfähigkeit (Mindestbetriebsgröße)	381
a) Arbeitnehmer des Betriebs	382
b) Regelmäßige Beschäftigung	382
c) Ständige Beschäftigung	382
d) Wahlberechtigung und Wählbarkeit	382
e) Nachträglicher Wegfall der Betriebsratsfähigkeit	382
3. Betriebe der Privatwirtschaft	383
4. Sonderregelungen für bestimmte Betriebsarten	383

§ 31 Organisation der Betriebsverfassung	383
I. Betriebsrat	383
1. Rechtsstellung und Zusammensetzung	383
2. Wahl des Betriebsrats	384
a) Voraussetzungen und Zeitpunkt der Wahl	384
b) Vorbereitung und Durchführung der Wahl	384
c) Anfechtung und Nichtigkeit der Wahl	385
d) Wahlschutz	385
3. Amtszeit des Betriebsrats	385
a) Grundsatz	385
b) Übergangsmandat und Restmandat	385
c) Amtszeit der Betriebsratsmitglieder	386
4. Geschäftsführung des Betriebsrats	386
5. Rechtsstellung der Betriebsratsmitglieder	387
a) Ehrenamtliche Tätigkeit und Amtspflichten	387
b) Bezahlte Arbeitsbefreiung und Freistellung	387
c) Benachteiligungsverbote	388
d) Schulungs- und Bildungsveranstaltungen	388
e) Schutz Auszubildender	388
II. Betriebsversammlung	388
III. Gesamtbetriebsrat und Konzernbetriebsrat	389
IV. Weitere betriebsverfassungsrechtliche Organe	389
V. Europäische Betriebsräte	390
§ 32 Beteiligungsrechte des Betriebsrats	390
I. Systematik der Beteiligungsrechte	390
1. Mitwirkungsrechte	390
a) Bedeutung	390
b) Durchsetzung	391
2. Mitbestimmungsrechte	391
a) Bedeutung	391
b) Durchsetzung	392
II. Betriebsvereinbarung als Instrument der Mitbestimmung	392
1. Rechtlicher Charakter der Betriebsvereinbarung	392
a) Begriff und Abgrenzung	392
b) Funktionen	393
c) Inhalt der Betriebsvereinbarung	393
d) Umfang und Grenzen der Betriebsautonomie	393
2. Abschluss und Beendigung der Betriebsvereinbarung	394
a) Parteien der Betriebsvereinbarung	394
b) Zustandekommen der Betriebsvereinbarung	394
c) Beendigung der Betriebsvereinbarung	394
3. Legitimation der Rechtswirkungen	394
4. Rechtswirkungen der Betriebsvereinbarung	395
a) Unmittelbare und zwingende Geltung	395
b) Voraussetzungen der Geltung	395
5. Verhältnis der Betriebsvereinbarung zu Tarifverträgen	396
a) Tarifvorbehalt	396
b) Tarifvorrang	396
III. Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten	397
1. Allgemeine Grundsätze	397
2. Einzelne Mitbestimmungstatbestände	398
IV. Gestaltung von Arbeitsplatz, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung	398
V. Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten	398
VI. Mitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegenheiten	399
1. Betriebsänderungen	399
a) Voraussetzungen	399
b) Rechte des Betriebsrats	400
2. Interessenausgleich	400

a) Rechtsnatur und Zustandekommen	400
b) Inhalt und Durchsetzung	400
3. Sozialplan	401
a) Rechtsnatur und Zustandekommen	401
b) Inhalt	401
c) Änderungen und Beendigung	402
Literaturverzeichnis	403
Sachverzeichnis	405