

# KK

Karteikarten von Alpmann Schmidt –  
Examenswissen kompakt, komprimiert, komplett

### Aus dem Inhalt:

- Rechtsquellen des Arbeitsrechts, insbes. Ergänzungen des Arbeitsvertrags
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- Zustandekommen und Mängel des Arbeitsvertrags, insbes. Anfechtung
- Pflichten des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers
- Klausurrelevante Sonderregeln „Lohn ohne Arbeit“
- Besonderheiten des innerbetrieblichen Schadensausgleichs, insbes. Haftungsprivilegierungen
- Beendigung des Arbeitsvertrags, insbes. Prüfungsschemata für ordentliche und außerordentliche Kündigung
- Betriebsübergang, § 613 a BGB
- Arbeitskampfrecht, insbes. Arbeitskampfrisikoverteilung
- Tarifvertragsrecht, Betriebsverfassungsrecht inkl. Betriebsverfassungsreformgesetz
- Auswirkungen der Corona-Pandemie im Arbeitsrecht

ISBN: 978-3-86752-908-2



€ 13,90

Sie erhalten diese Karteikarten zu einem vergünstigten Preis, wenn Sie sie zusammen mit dem Skript Arbeitsrecht oder Kollektives Arbeitsrecht erwerben.

Als Bundle  
günstiger!



Bestellung über  
[bundle.alpmann-schmidt.de](http://bundle.alpmann-schmidt.de)

# KK

2024

Arbeitsrecht



# KK

Karteikarten

Haack

# Arbeitsrecht

16. Auflage 2024

Alpmann Schmidt



**Claudia Haack**  
**Rechtsanwältin und Repetitorin**

Arbeitsrecht

16. Auflage 2024

ISBN: 978-3-86752-908-2

Verlag: Alpmann und Schmidt Juristische Lehrgänge  
Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG, Münster

Die Vervielfältigung, insbesondere das Fotokopieren der Karteikarten,  
ist nicht gestattet (§§ 53, 54 UrhG) und strafbar (§ 106 UrhG).  
Im Fall der Zuwiderhandlung wird Strafantrag gestellt.

PODCAST

---

DIE  
**JURA FLÜSTERER**



Der Jura-Podcast von Alpmann Schmidt

---



hier Reinhören



Arbeitsrechtliche Grundbegriffe .....		1–4
Rechtsquellen des Arbeitsrechts.....		5
Ergänzungen zum Arbeitsvertrag.....		6–8
AN = Verbraucher i.S.v. § 13 BGB?.....		9
Schutz vor Benachteiligungen im Arbeitsrecht durch AGG .....		10–14
Zustandekommen des Arbeitsverhältnisses.....		15
Mängel des Arbeitsvertrags .....		16–19
Pflichten des Arbeitgebers .....		20, 21
Pflichten des Arbeitnehmers .....		22, 23
Lohn ohne Arbeit .....		24–26
Innerbetrieblicher Schadensausgleich .....		27–30
Beendigung des Arbeitsverhältnisses – Überblick.....		31
Ordentliche Kündigung .....		32–35
Außerordentliche Kündigung .....		36–38
Kündigungsschutzklage gem. § 4 S. 1 KSchG .....		39
Sonstige Beendigungsgründe .....		40, 41
Wechsel des Betriebsinhabers, § 613 a BGB .....		42, 43

## Inhaltsverzeichnis (2)

Tarifvertragsrecht .....	☞	44, 45
Arbeitskampfrecht .....	☞	46, 47
Arbeitskampfrisikoverteilung nach BAG .....	☞	48
Betriebsverfassungsrecht.....	☞	49, 50
Arbeitsgerichtsbarkeit.....	☞	51
Zulässigkeit der Klage .....	☞	52, 53
Auswirkungen der Corona-Pandemie im ArbR .....	☞	54–57

## I. Arbeitsrecht

→ Sonderrecht (Schutzrecht) der Arbeitnehmer

### Individualarbeitsrecht

- Regelung der Rechtsbeziehungen zwischen dem Arbeitgeber und einzelnen Arbeitnehmern
- erfasst u.a. Begründung, Inhalt, Störung, Beendigung von Arbeitsverhältnissen

### Kollektives Arbeitsrecht

- Regelung der Rechtsbeziehungen der arbeitsrechtlichen Koalitionen und Belegschaftsvertretungen zu ihren Mitgliedern und Gegnern
- erfasst u.a. Betriebsverfassungs-, Tarifvertrags-, Arbeitskampf-, Mitbestimmungsrecht

## II. Betrieb

→ organisierte Einheit, innerhalb derer der Inhaber allein oder in Gemeinschaft mit seinen Mitarbeitern mit Hilfe von sachlichen und immateriellen Mitteln bestimmte arbeitstechnische Zwecke unmittelbar fortgesetzt verfolgt

## III. Unternehmen

→ organisatorische Einheit, mit welcher der Inhaber einen entfernteren wirtschaftlichen oder ideellen Zweck verfolgt

## IV. Arbeitsverhältnis

→ Gesamtheit der durch Arbeitsvertrag begründeten Rechtsbeziehungen zwischen AG und AN

### V. Arbeitsvertrag

⇒ privatrechtlichen Vertrag, durch den jemand im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet wird, vgl. § 611a I 1 BGB

#### Voraussetzungen:

- 1. privatrechtlicher Vertrag** ⇒ (-) bei öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen (Beamte, Richter, etc.), bei familienrechtl., gesetzl. Verpflichtung (§§ 1353, 1360, 1619 BGB)
- 2. Dienstvertrag i.S.v. § 611 BGB**, da Arbeitnehmer „im Dienste eines anderen steht“, vgl. § 611a I 1 BGB
  - (1) nur Tätigkeit geschuldet**, kein Erfolg; *Abgrenzung zum Werkvertrag, § 631 BGB*
  - (2) für einen anderen**, nicht für einen gemeinsamen Zweck; *Abgrenzung zum Gesellschaftsvertrag, § 705 BGB*
  - (3) Entgeltlichkeit** (nach h.M. keine zwingende Begriffsvoraussetzung); *Abgrenzung zum Auftrag, § 662 BGB*
- 3. unselbstständige Dienste**, da Arbeitnehmer zu weisungsgebundener fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet ist, vgl. § 611a I 1 BGB
  - Gem. § 611a I 1 BGB ist Weisungsgebundenheit ein wichtiger Aspekt für die Abgrenzung. Gem. § 611 a I 3 BGB ist weisungsgebunden, wer nicht im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestaltet und seine Arbeitszeit bestimmen kann (**Weisungsgebundenheit in fachlicher und zeitlicher Hinsicht**).
  - Gem. § 611a I 5 BGB ist jedoch Gesamtbetrachtung aller Umstände vorzunehmen:
    - **Hauptindizien für Unselbstständigkeit**
    - Eingliederung in fremden Produktionsbereich
    - Ganze Arbeitskraft geschuldet

### V. Arbeitsvertrag (Fortsetzung)

- **Nebenindizien für Unselbstständigkeit** (keine entscheidende Bedeutung)
  - Entlohnung durch festes Gehalt
  - Lohnzahlung bei Urlaub, Krankheit
  - Abführen von Lohnsteuern, Sozialversicherungsleistungen
  - Bezeichnung als Arbeiter/Angestellter

### VI. Arbeitnehmer (AN)

- ➔ wer aufgrund eines Arbeitsvertrags zur Arbeitsleistung verpflichtet ist
- Einteilung = alle AN sind entweder Arbeiter oder Angestellte
  - Angestellter (nach herrschender Verkehrsauffassung): wer kaufmännische, büromäßige oder sonst vorwiegend geistige Arbeit leistet
  - Arbeiter: wer überwiegend körperliche Arbeit leistet
    - ⇒ Abgrenzung wegen weitgehender gesetzlicher Gleichstellung nur noch von geringer arbeitsrechtlicher Bedeutung
- ⚠ Ist unterschiedliche Regelung für Arbeiter und Angestellte vorhanden – z.B. in einem Tarifvertrag –, liegt evtl. Verstoß gegen Art. 3 I GG vor.

### VII. Arbeitgeber (AG)

- ➔ jede natürliche oder juristische Person, die mindestens einen AN beschäftigt

### VIII. Arbeitnehmerähnliche Person

- ➔ Dienst- oder Werkleistende, die vom Unternehmer nicht persönlich, aber wirtschaftlich abhängig sind **und** auch nach ihrer gesamten sozialen Stellung mit AN vergleichbar sind
- auf arbeitnehmerähnliche Personen ist das Arbeitsrecht grundsätzlich nicht anwendbar, es sei denn, dies ist ausdrücklich angeordnet (z.B. § 5 I 2 ArbGG, § 2 S. 2 BUrlG, § 12 a TVG)

### IX. Leitende Angestellte (definiert in § 5 III 2 BetrVG)

- sind rechtlich AN, üben aber wegen ihrer leitenden Stellung teilweise AG-Funktionen aus  
⇒ rechtliche Sonderbehandlung, z.B. gilt nicht BetrVG, sondern SprecherausschussG



## Rechtsquellen des Arbeitsrechts

bei **Konkurrenz auf verschiedenen Rangstufen** gilt das **Rangprinzip**: die ranghöhere Regelung verdrängt die rangniedere Regelung

**Ausnahme: „Günstigkeitsprinzip“**: rangniedere Regelung im ArbV geht der ranghöheren im TV vor, wenn sie für AN günstiger ist, vgl. § 4 III TVG (gilt analog für Verhältnis ArbV – Betriebsvereinbarung)



### Auswirkungen der Schuldrechtsreform

- gem. Art. 229 § 5 S. 2 EGBGB **gilt neues Schuldrecht seit 01.01.2003 für Dauerschuldverhältnisse, die bereits vor dem 01.01.2002 bestanden haben**

## I. Allgemeine Arbeitsbedingungen

1. **Begriff** = vom AG einseitig aufgestellte und den einzelnen Arbeitsverträgen formularmäßig zugrunde gelegte sog. **Einheitsarbeitsverträge** oder vom AG durch Aushang oder Schreiben bekannte Regelungen des Arbeitsverhältnisses, die für alle AN eines Betriebs oder für bestimmte Gruppen gelten sollen (**Gesamtzusage**).

## 2. Inhaltskontrolle

- erfolgt gem. §§ 307 ff. BGB, da gem. § 310 IV 2 BGB die Vorschriften über Allgemeine Geschäftsbedingungen auch auf Arbeitsverträge Anwendung finden – allerdings unter angemessener Beachtung der im Arbeitsrecht geltenden Besonderheiten. Zudem ist § 305 II, III BGB (Einbeziehung) nicht anzuwenden. Unter den Besonderheiten des Arbeitsrechts sind nach h.M./BAG diejenigen Normen zu verstehen, die sich im Arbeitsrecht als Rechtsgebiet im Ganzen besonders auswirken. D.h. der gesamte Abschnitt der §§ 305 ff. BGB ist auf Arbeitsverträge grds. anwendbar, der Vorbehalt in § 310 IV 2 BGB lässt aber in begründeten Einzelfällen eine Korrektur zu.
  - ▲ Nach BAG verstößt die formularmäßige Vereinbarung einer Vertragsstrafe für den Fall der rechtswidrigen Lösung von einem Arbeitsvertrag nicht gegen § 309 Nr. 6 BGB, da die fehlende Vollstreckbarkeit der Arbeitsleistung gem. § 888 III ZPO eine im ArbR geltende Besonderheit i.S.v. § 310 IV 2 BGB ist. Sie kann aber bei unverhältnismäßiger Höhe gegen § 307 I BGB verstoßen.
- Diese Normen enthalten z.T. unbestimmte Rechtsbegriffe, bei deren Auslegung die Wertung der Grundrechte zum Zuge kommen kann.

### II. Direktionsrecht

- **Begriff:** Recht des AG, im Rahmen des Arbeitsvertrags die Arbeitspflicht des AN nach Zeit, Art und Ort zu konkretisieren und diesem bestimmte Arbeiten zuzuweisen; seit 01.01.2003 in § 106 GewO geregelt
- **Grenze:** Arbeitsvertrag; nach Billigkeit zu bestimmen gem. § 106 GewO
  - ▲ unbestimmter Rechtsbegriff ⇒ Wertung der Grundrechte kann bei der Auslegung herangezogen werden
- In **Notsituationen** muss AN **vorübergehend** eine vertraglich nicht geschuldete Tätigkeit übernehmen, wenn sie nicht zu sehr von der eigentlich geschuldeten Tätigkeit abweicht.

### III. Gleichbehandlungsgrundsatz

- Inhalt: verbietet die willkürliche, d.h. sachfremde Schlechterstellung** einzelner AN gegenüber anderen, vergleichbaren AN
- dogmatische Einordnung str.:**
  - z.T. unmittelbare Wirkung des Art. 3 GG
  - z.T. Fürsorgepflicht des AG
  - z.T. allgemeiner Rechtsgedanke u.a. aus § 75 BetrVG, Art. 45 AEUV
- Voraussetzungen für einen Anspruch aus § 611a I BGB i.V.m. Gleichbehandlungsgrundsatz**
  - (1) Maßnahme unterliegt der **einseitigen Gestaltungsmacht** des AG
    - ▲ Bei ausgehandelten Arbeitsbedingungen hat der Grundsatz der Vertragsfreiheit Vorrang.
  - (2) Maßnahme ist generell motiviert und wird generell durchgeführt (**Regelhaftigkeit**)
  - (3) **sachwidrige Ungleichbehandlung** einzelner AN
- Rechtsfolge:** der willkürlich Ausgeschlossene hat einen **Anspruch auf dieselbe Leistung**, von der er zu Unrecht ausgeschlossen wurde; sog. „**anspruchserzeugende Wirkung**“

### IV. Betriebliche Übung

➔ regelmäßige Wiederholung bestimmter gleichmäßiger Verhaltensweisen durch AG, aus der AN schließen können, dass ihnen eine Leistung/Vergünstigung auf Dauer gewährt werden soll oder dass für sie auf Dauer eine bestimmte Verpflichtung begründet werden soll

⚠ Betriebliche Übung zu Ungunsten der AN ist mit § 308 Nr. 5 BGB unvereinbar!

#### 1. dogmatische Begründung str.: ⚡

(1) **Vertragstheorie** (insbes. BAG): AG macht durch die regelmäßige Wiederholung ein Vertragsangebot, welches die AN gem. § 151 BGB stillschweigend annehmen

(2) **Vertrauenshaftungstheorie**: AG erweckt durch die regelmäßige Wiederholung bei AN schutzwürdiges Vertrauen für die Zukunft, sodass eine Änderung seines Verhaltens gegen § 242 BGB verstoßen würde

#### 2. Voraussetzungen für Anspruch aus § 611a BGB i.V.m. betrieblicher Übung:

(1) **tatsächliche Übung**: mindestens **dreimalige Wiederholung** einer bestimmten Verhaltensweise

(2) **kein Vorbehalt** der Freiwilligkeit durch AG

(3) **Annahme** durch AN

3. **Rechtsfolge**: Anspruch der AN aus § 611a BGB i.V.m. betrieblicher Übung auf die durch die bestimmte Verhaltensweise gewährte Leistung

**Ausnahme**: Existenzgefährdung des Betriebs

4. **Beseitigung**: Widerruf, wenn Widerrufsvorbehalt vereinbart; Aufhebungsvertrag; Änderungskündigung

⚠ Beseitigung durch gegenläufige betriebliche Übung scheitert i.d.R. an § 308 Nr. 5 BGB!

⚠ Unterschied:

■ **Freiwilligkeitsvorbehalt** lässt Anspruch aus betrieblicher Übung nicht entstehen

■ bei **Widerrufsvorbehalt** entsteht Anspruch aus betriebl. Übung, entfällt bei Widerruf aber für die Zukunft

### „relativer Verbraucherbegriff“

- Grds.: AN kein Verbraucher
- Ausn.: AN handelt als Käufer, Mieter, Darlehensnehmer etc.

#### arg.:

- (1) Allgemeiner Sprachgebrauch: „Verbraucher“ = jemand, der eigene Bedürfnisse durch Rechtsgeschäfte deckt
- (2) VerbraucherschutzR für AN nicht erforderlich, da ArbR eigenes SchutzR für AN aufweist
- (3) Gesetz differenziert auch heute noch zwischen AN und Verbraucher, vgl. § 310 IV 2 BGB und § 310 III BGB

### „absoluter Verbraucherbegriff“ (h.M.; Rspr.)

- AN = Verbraucher

#### arg.:

- (1) Wortlaut des § 13 BGB
- (2) nach seiner systematischen Stellung im BGB AT findet § 13 BGB auf alle Rechtsgeschäfte – also auch auf Arbeitsverträge – Anwendung
- (3) Entstehungsgeschichte zu § 310 IV 2 BGB: Inhaltskontrolle im ArbR soll nicht unter Schutzniveau des ZivilR bleiben ⇒ allg. Rechtsgedanke: Verbraucherschutz auf AN erstrecken

➔ Von der Verbrauchereigenschaft hängt die Anwendbarkeit verschiedener Schutzvorschriften ab, z.B. § 312 g i.V.m. § 355, § 310 III, § 288 II, §§ 491 ff. BGB.

**⚠ Klausurtyp:** Beim persönlichen Anwendungsbereich dem „absoluten Verbraucherbegriff“ folgen, um beim sachlichen Anwendungsbereich einzelfallbezogen abwägen zu können, ob AN-Schutz über diese Verbraucherschutzregelung sinnvoll ist.