

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	23
Einleitung	29
1. Was ist eigentlich »Arbeitsrecht« und für wen gilt es?	33
1.1 Welche Bedeutung hat das Arbeitsrecht?	33
1.2 Was will das Arbeitsrecht?	33
1.3 Wo findet man die Materie »Arbeitsrecht«? – Die so genannten Rechtsquellen	36
1.3.1 Einzelgesetze und Verfassung	36
1.3.2 EU-Recht	36
1.3.3 Geringe Bedeutung des Völkerrechts – bislang	37
1.3.4 Das Richterrecht als (beinahe) dominierende Rechtsquelle	37
1.3.5 Die »herrschende Meinung«	39
1.3.6 Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen	40
1.4 Unternehmerische Entscheidungen als Grenze	41
1.5 Arbeitnehmer und Selbständige	42
1.6 Abhängige Arbeit beim »eigenen« Verein oder bei der »eigenen« Genossenschaft?	46
1.7 Kollektives und individuelles Arbeitsrecht	47
1.8 Wie gewinnt man Zugang zu Gesetzestexten, Rechtsprechung und Literatur?	49
2. Die Koalitionsfreiheit	54
2.1 Die Grundrechtsgarantie	54
2.2 Die individuelle Koalitionsfreiheit	55
2.2.1 Was heißt eigentlich »Koalition«?	55
2.2.2 Wem steht die Koalitionsfreiheit zu?	58
2.2.3 Beitritts- und Betätigungsfreiheit	59

2.2.4	Der Schutz vor Diskriminierungen, insbesondere wegen gewerkschaftlichen Engagements: Art. 9 Abs. 3 Satz 2 GG	59
2.2.5	Die so genannte negative Koalitionsfreiheit	60
2.3	Die kollektive Koalitionsfreiheit	61
2.3.1	Der Bestandsschutz der Koalitionen	62
2.3.2	Die Betätigungsfreiheit der Koalitionen	65
2.4	Aufnahmeanspruch und Ausschluss aus der Gewerkschaft	66
2.5	Weiterführende Literatur	69
3.	Tarifvertragsrecht	70
3.1	Grundlagen	70
3.1.1	Wer kann einen Tarifvertrag abschließen?	70
3.1.2	Schriftform.	71
3.1.3	Was kann ein Tarifvertrag regeln? Die Unterscheidung zwischen obligatorischem und normativem Teil	71
3.1.4	Der entscheidende Punkt: Unabdingbarkeit und Günstigkeitsprinzip	72
3.1.5	Friedenspflicht.	73
3.1.6	Vom Sinn der Tarifautonomie.	73
3.2	Für wen gilt ein Tarifvertrag?	74
3.3	Bindung an staatliches Recht, insbesondere an Grundrechte.	76
3.4	Lohntarif – Lohnrahmentarif – Manteltarif	78
3.5	Tarifliche und betriebliche Ebene im Entgeltsektor. . .	80
3.5.1	Übertarifliche Leistungen	80
3.5.2	Abweichung vom Tarif nach unten und »tariffreie« Betriebe: Die Schere zwischen Reich und Arm.	82
3.6	Tarifliche und betriebliche Ebene bei den Arbeitsbedingungen, insbesondere bei der Arbeitszeit	84
3.7	Durchsetzung des Tarifvertrags	85
3.8	Kündigung des Tarifvertrags und Nachwirkung	87
3.9	Der Streit um die Tarifeinheit	88
3.9.1	Die Vorgeschichte	88
3.9.2	Die Interessenlage	89
3.9.3	Das neue Tarifeinheitsgesetz	90
3.9.4	Die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts. . .	91

3.10	»Grenzüberschreitende« Arbeitsverhältnisse	93
3.10.1	Osttarife oder Westtarife?	93
3.10.2	Der Einsatz ausländischer Billigarbeitskräfte	94
3.10.3	Arbeit deutscher Arbeitnehmer im Ausland.	96
3.11	Weiterführende Literatur	97
4.	Arbeitskampfrecht	99
4.1	Wann ist ein Streik rechtmäßig?	99
4.2	Das BAG hat nicht immer Recht	103
4.3	Die Praxis des Streiks	105
4.4	Konsequenzen eines rechtmäßigen Streiks	107
4.4.1	Die rechtliche Situation der Streikenden	107
4.4.2	Die Auswirkungen des Streiks auf nichtstreikende Arbeitnehmer – insbesondere die Problematik des § 160 SGB III.	107
4.5	Die Gegenmittel der Arbeitgeber	111
4.5.1	Die Aussperrung	111
4.5.2	Andere Kampfmittel des Arbeitgebers.	114
4.6	Rechtswidrige Streiks und rechtswidrige Aussperrungen	115
4.7	Einzelfragen	117
4.7.1	Streikposten	117
4.7.2	Betriebsbesetzung	118
4.7.3	Andere Formen der Arbeitsverweigerung	118
4.7.4	Störungen des Arbeitgeberunternehmens	120
4.8	Weiterführende Literatur	120
5.	Betriebsverfassungsrecht	122
5.1	Wozu Betriebsräte?	122
5.2	Wie wählt man einen Betriebsrat?	124
5.2.1	Einsetzung des Wahlvorstands	125
5.2.2	Die Erstellung der Wählerliste, insbesondere die Einbeziehung der überlassenen Arbeitnehmer.	126
5.2.3	Wahlausschreiben und Geschlechterquote	127
5.2.4	Die weiteren Schritte	127
5.2.5	Wahlgrundsätze	128
5.2.6	Das vereinfachte Wahlverfahren	129
5.2.7	Wahlanfechtung	130
5.3	Exkurs: Der Griff in die Sterne – Europäische Betriebsräte?	131
5.3.1	Das Problem	131

5.3.2	Anwendungsbereich	132
5.3.3	Errichtung des besonderen Verhandlungsgremiums. .	132
5.3.4	Die Verhandlungen mit der zentralen Leitung.....	133
5.3.5	Information und Anhörung	134
5.3.6	Vorrangige Vereinbarungen	134
5.3.7	Abmachungen des EBR mit der Konzernspitze	134
5.3.8	Neue Rahmenbedingungen für die Arbeit des EBR. .	135
5.4	Praktische Voraussetzungen der Betriebsratsarbeit...	135
5.4.1	Der Betriebsrat benötigt Zeit.	135
5.4.2	Der Betriebsrat benötigt Geld	136
5.4.3	Der Betriebsrat benötigt Informationen	137
5.4.4	Der Betriebsrat benötigt Sachkunde	139
5.4.5	Der Betriebsrat benötigt Unabhängigkeit	141
5.5	Verhältnis Betriebsrat – Belegschaft.....	143
5.5.1	Initiativen aus der Belegschaft.	144
5.5.2	Initiativen des Betriebsrats	145
5.5.3	Betriebsversammlungen.	146
5.6	Verhältnis Betriebsrat – Gewerkschaft.	148
5.7	Verhältnis Betriebsrat – Arbeitgeber	150
5.8	Beteiligungsrechte des Betriebsrats	152
5.8.1	Unterschiedliche Intensität	152
5.8.2	Was bedeutet »Mitbestimmung«?.	153
5.8.3	Verletzung der Beteiligungsrechte durch den Arbeitgeber	155
5.8.4	Delegierung von Rechten auf Arbeitsgruppen	157
5.9	Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten	158
5.9.1	Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb (Nr. 1)	158
5.9.2	Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage (Nr. 2)	160
5.9.3	Vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit (Nr. 3)	161
5.9.4	Zeit, Ort und Art der Auszahlung der Arbeitsentgelte (Nr. 4)	162
5.9.5	Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze und des Urlaubsplans sowie die Festsetzung der zeitlichen Lage des Urlaubs für einzelne Arbeitnehmer, wenn zwischen dem Arbeitgeber und den beteiligten Arbeitnehmern kein Einverständnis erzielt wird (Nr. 5)	162

5.9.6	Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen (Nr. 6).....	162
5.9.7	Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften (Nr. 7).....	166
5.9.8	Form, Ausgestaltung und Verwaltung von Sozialeinrichtungen, deren Wirkungsbereich auf den Betrieb, das Unternehmen oder den Konzern beschränkt ist (Nr. 8)	166
5.9.9	Zuweisung und Kündigung von Wohnräumen, die den Arbeitnehmern mit Rücksicht auf das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses vermietet werden, sowie die allgemeine Festlegung der Nutzungsbedingungen (Nr. 9).....	168
5.9.10	Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, insbesondere die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und die Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden sowie deren Änderung (Nr. 10).....	168
5.9.11	Festsetzung der Akkord- und Prämiensätze und vergleichbarer leistungsbezogener Entgelte, einschließlich der Geldfaktoren (Nr. 11).....	169
5.9.12	Grundsätze über das betriebliche Vorschlagswesen (Nr. 12).....	170
5.9.13	Grundsätze über die Durchführung von Gruppenarbeit (Nr. 13)	170
5.9.14	Ausgestaltung von mobiler Arbeit (Nr. 14).....	171
5.9.15	Gesetzes- und Tarifvorbehalt	171
5.10	Rechtsetzung auf betrieblicher Ebene	172
5.10.1	Betriebsvereinbarungen.....	172
5.10.2	Die so genannte Betriebsabsprache und sonstige Abmachungen	174
5.10.3	Die tarifwidrige Betriebsvereinbarung	175
5.11	Beteiligung des Betriebsrats in personellen Angelegenheiten	176
5.11.1	Die Einschaltung des Betriebsrats in die Personalplanung	176

5.11.2	Mitbestimmung bei konkreten Planungsmaßnahmen	177
5.11.3	Die Mitbestimmung bei Auswahlrichtlinien	178
5.11.4	Beteiligung des Betriebsrats bei so genannten personellen Einzelmaßnahmen – Einstellungen, Eingruppierungen, Umgruppierungen, Versetzungen und Kündigungen	179
5.11.5	Mitwirkung und Mitbestimmung im betrieblichen Bildungswesen	183
5.11.6	Vorschläge zur Beschäftigungssicherung	185
5.12	Interessenausgleich und Sozialplan	186
5.12.1	Die so genannte Betriebsänderung	186
5.12.2	Der so genannte Interessenausgleich	190
5.12.3	Der Sozialplan	191
5.12.4	Transfersozialplan und andere Sonderformen	197
5.12.5	Sanktionen gegen »mitwirkungsfeindliche« Arbeitgeber? – Der Nachteilsausgleich	198
5.12.6	Abwicklungsprobleme	199
5.12.7	Tarifsozialplan	199
5.13	Arbeitnehmervvertretung auf Unternehmens- und Konzernebene: Gesamtbetriebsrat, Wirtschaftsausschuss, Konzernbetriebsrat	200
5.13.1	Gesamtbetriebsrat	200
5.13.2	Wirtschaftsausschuss	202
5.13.3	Konzernbetriebsrat	203
5.14	Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)	204
5.14.1	JAV und Betriebsrat	205
5.14.2	Die »Selbstorganisationsrechte« der JAV	206
5.14.3	JAV und Übernahme in ein Arbeitsverhältnis	207
5.15	Betriebsverfassung zweiter Klasse in Tendenzbetrieben?	208
5.15.1	Was ist ein Tendenzbetrieb?	208
5.15.2	Einschränkung der Mitbestimmungsrechte	210
5.16	Klimawandel – ein Thema für den Betriebsrat?	210
5.17	Reformforderungen der DGB-Gewerkschaften	212
5.18	Sprecherausschüsse für leitende Angestellte	212
5.19	Weiterführende Literatur	212
6.	Mitbestimmung im Unternehmen	215
6.1	Grundstruktur	215
6.1.1	Unternehmensorgane	215
6.1.2	Beteiligung der Arbeitnehmer	216

6.2	Praktische Bedeutung.....	219
6.3	Einzelfragen.....	221
6.3.1	Zahl und Zusammensetzung der Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer	221
6.3.2	Wahlverfahren.....	222
6.3.3	Mitbestimmung im Konzern.....	223
6.3.4	Tendenzunternehmen	223
6.3.5	Gerichtliche Klärung	223
6.3.6	Erstreckung auf die Belegschaften ausländischer Töchter?	224
6.4	Mitbestimmung und Europäische Gesellschaft	224
6.5	Grenzüberschreitende Umwandlung.....	226
6.6	Weiterführende Literatur.....	226
7.	Die Bewerbungssituation – Wie kommt der Einzelne zu einem Arbeitsplatz?	228
7.1	Die Ausgangssituation	228
7.2	Die Beschränkung des Fragerechts des Arbeit- gebers	228
7.2.1	Der Grundsatz: Der Arbeitgeber muss ein berechtigtes Interesse an der Kenntnis bestimmter Tatsachen haben	228
7.2.2	Diskriminierungsverbote.....	229
7.2.2.1	Die »verpönten« Merkmale.....	230
7.2.2.2	Die unmittelbare und die mittelbare Benachteiligung.....	232
7.2.2.3	Rechtfertigung.....	234
7.2.3	Anwendungsfälle der Diskriminierungsverbote bei der Einstellung	236
7.2.3.1	Schwangerschaft	236
7.2.3.2	Schwerbehinderung und einfache Behinderung	236
7.2.3.3	Alter	237
7.2.3.4	Mittelbar diskriminierende Fragen	237
7.2.3.5	Beweislast.....	238
7.2.4	Vorstrafen.....	238
7.2.5	Gesundheitliche Einschränkungen.....	239
7.2.6	Beruflicher Werdegang und Vergütung.....	240
7.2.7	Das »Recht zur Lüge«.....	241
7.3	Einstellungsuntersuchung	242
7.4	Graphologische Gutachten	242
7.5	Psychologische Tests und Auswahlseminare.....	243

7.6	Analyse des Bewerberverhaltens mit Hilfe von KI. . . .	244
7.7	Insbesondere: Stress-Interviews	245
7.8	Genetische Analysen	245
7.9	Erkundigung bei Dritten und im Netz?	246
7.9.1	Das Grundprinzip.	246
7.9.2	Sonderregeln für sicherheitsempfindliche Bereiche . .	247
7.10	Was tun, wenn die Regeln verletzt werden?	249
7.11	Wie kommt der Arbeitsvertrag zustande?	250
7.12	Die gescheiterte Bewerbung	251
7.12.1	Verpflichtungen aus dem so genannten Anbahnungsverhältnis	251
7.12.2	Rechtswidrige, insbesondere diskriminierende Ablehnung	252
7.12.3	Vorstellungskosten und Bewerbungsunterlagen.	253
7.13	Weiterführende Literatur	254
8.	Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis	256
8.1	Wonach bestimmt sich der Inhalt des Arbeitsverhältnisses?	256
8.2	Die Hauptpflichten und die so genannten Nebenpflichten aus dem Arbeitsverhältnis	258
8.3	Formulararbeitsverträge.	261
8.4	Kontrolle durch die Rechtsprechung	262
8.5	Die Betriebsübung	266
8.5.1	Wann kann der Arbeitnehmer Rechte geltend machen?	266
8.5.2	Betriebsübung aufgrund unwirksamer Kollektivvereinbarung oder fehlerhafter Handhabung?	267
8.5.3	Nachträgliche Beseitigung der Leistungspflicht des Arbeitgebers?	267
8.5.4	Betriebsübung zu Lasten des Arbeitnehmers	268
8.6	Das Direktionsrecht	268
8.6.1	Rechtliche Schranken	270
8.6.2	Die Einschaltung des Betriebsrats	272
8.6.3	Die so genannte Krise der Hierarchie und neue Management-Techniken	272
8.6.4	Weisungen durch KI?	274
8.7	Sanktionen bei Pflichtverletzungen	275
8.7.1	Pflichtverletzungen durch den Arbeitgeber	275
8.7.2	Pflichtverletzungen durch den Arbeitnehmer	277

8.7.3	Insbesondere: die Abmahnung	278
8.7.4	Insbesondere: die Arbeitnehmerhaftung	280
8.8	Weiterführende Literatur	284
9.	Schutz von Leben und Gesundheit am Arbeitsplatz	286
9.1	Die Zweispurigkeit des Arbeitsschutzes.	286
9.2	Durchsetzung mit Hilfe von innerbetrieblichen Instanzen, insbesondere des Betriebsrats	289
9.3	Das Grundrecht auf Leben und Gesundheit nach Art. 2 Abs. 2 GG	291
9.4	Gesundheitsgefährdung als Vertragsinhalt?	292
9.5	Weiterführende Literatur	293
10.	Arbeitszeitrecht	295
10.1	Historische Entwicklung	295
10.2	Höchstdauer der Arbeitszeit	297
10.2.1	Der so genannte Acht-Stunden-Tag des ArbZG.	297
10.2.2	Die tarifliche Normalarbeitszeit	298
10.2.3	Die tatsächliche Arbeitszeit	299
10.2.4	Arbeitsfreie Zeit = Freizeit?	301
10.2.5	Umkleidezeiten, Wegezeiten und Dienstreisen	302
10.2.6	Dokumentation der Arbeitszeit	302
10.3	Das übersehene Problem: Intensität der Arbeit	303
10.3.1	Tätigkeiten, die nicht als »volle Arbeit« gelten	304
10.3.2	Schutz gegen »Verdichtung« der Arbeit?	306
10.4	Zeitliche Lage der Arbeit und Flexibilisierung.	309
10.4.1	Wochenendarbeit, insbesondere Sonntagsarbeit	310
10.4.2	Flexibilisierung im Arbeitnehmerinteresse.	313
10.4.3	Flexibilisierung im Arbeitgeberinteresse.	315
10.5	Entgrenzung der Arbeit	319
10.6	Weiterführende Literatur	320
11.	Urlaubsrecht	321
11.1	Dauer des Erholungsurlaubs	321
11.2	Absicherung des Urlaubszwecks.	322
11.2.1	Erhaltung des Lebensstandards.	322
11.2.2	Stückelungsverbot.	323
11.2.3	Kein Verzicht auf den Urlaubsanspruch	324
11.2.4	Erkrankung während des Urlaubs	324
11.2.5	Verbot der Erwerbstätigkeit während des Urlaubs und keine Inanspruchnahme durch den Arbeitgeber	324

11.2.6	Sonstige Vorkehrungen	325
11.3	Der Zeitpunkt des Urlaubs	325
11.3.1	Die Entscheidung durch den Arbeitgeber	325
11.3.2	Übertragung ins folgende Kalenderjahr und in die weitere Zukunft.	326
11.3.3	Streitfälle.	327
11.4	Einzelfragen	328
11.4.1	Wartezeit und Teilurlaub	328
11.4.2	Abgeltung	328
11.4.3	Urlaubsberechnung bei unregelmäßiger Arbeitszeit ..	329
11.4.4	Vererblichkeit	330
11.5	Urlaub und länger dauernde Arbeitsunfähigkeit	330
11.6	Andere Urlaubsformen und unbezahlte Freistellung ..	332
11.7	Weiterführende Literatur	333
12.	Grundrechte am Arbeitsplatz	334
12.1	Freiheit trotz Abhängigkeit?	334
12.2	Kleidung und Schmuck – ein Rechtsproblem?	335
12.3	Das Recht, tatsächlich arbeiten zu können	338
12.4	Umgangsformen im Betrieb	339
12.5	Meinungsfreiheit – auch am Arbeitsplatz?	343
12.5.1	Rechtlicher Ausgangspunkt	343
12.5.2	Grenzen der Meinungsfreiheit	344
12.5.3	Whistleblower (= Hinweisgeber)	347
12.6	Arbeitsverweigerung aus Gewissensgründen?	350
12.7	Wissenschaftsfreiheit im Arbeitsverhältnis	351
12.8	Der Gleichbehandlungsgrundsatz	352
12.8.1	Woraus ergibt sich ein Gebot der Gleichbehandlung? ..	352
12.8.2	Wann muss der Arbeitgeber gleich behandeln?	353
12.8.3	Müssen verschiedene Betriebe eines Unternehmens gleich behandelt werden?	355
12.9	Kontrolle der Arbeitnehmer durch den Einsatz von Technik	356
12.9.1	Einwegscheiben, Videokameras, Abhöranlagen	356
12.9.2	Torkontrolle und Leibesvisitation	359
12.9.3	Erfassung und Speicherung biometrischer Daten	360
12.9.4	Einsatz von sonstiger Technik	361
12.9.5	Weiterentwicklung durch EU-Recht	362
12.9.6	Kontrolle durch Menschen – auch sie hat Grenzen ...	362
12.10	Kann der Einzelne überprüfen, was über ihn in den Akten steht?	364

12.10.1	Recht auf Einsicht in die Personalakte	364
12.10.2	Personaldaten im Computer	365
12.11	Recht auf ungestörte Freizeit	366
12.12	Humanisierung der Arbeit – was heißt das?	368
12.13	Weiterführende Literatur	369
13.	Der Entgeltanspruch des Arbeitnehmers	371
13.1	Vergütungsgruppen	371
13.2	Entgeltformen	372
13.3	Zulagen und Sondervergütungen	374
13.4	Entgeltanspruch bei fehlender Vergütungsabrede	374
13.5	Der gesetzliche Mindestlohn und das Verbot des Lohnwuchers	375
13.5.1	Ausgeklammerte Gruppen	376
13.5.2	Welche Leistungen werden angerechnet?	376
13.5.3	Keine vertragliche Beschränkung des Mindestlohns ..	377
13.5.4	Besondere Dokumentationspflichten	377
13.5.5	Nachunternehmerhaftung	378
13.5.6	Verbot des Lohnwuchers	378
13.6	Aufwendungsersatz	379
13.7	Rückgewähr zu viel erhaltener Beträge?	380
13.8	Die so genannte Lohnsicherung	381
13.9	Entgelt ohne Arbeitsleistung	383
13.9.1	Entgeltfortzahlung an Feiertagen	383
13.9.2	»Persönliche Arbeitsverhinderung« nach § 616 BGB .	384
13.9.3	Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	387
13.10	Rückzahlungsklauseln – die Bindungsfristen	390
13.11	Weiterführende Literatur	392
14.	Kündigungsschutzrecht	393
14.1	Die Kündigung und ihre Folgen	393
14.2	Wann liegt eine Kündigung vor?	395
14.3	Kündigungsfristen	396
14.3.1	Die gesetzliche Regelung	396
14.3.2	Berechnungsprobleme, insbesondere Zugang der Kündigung	398
14.4	Allgemeine Grenzen für jede Kündigung durch den Arbeitgeber (»Basiskündigungsschutz«)	399
14.5	Die ordentliche Kündigung: Kündigungsgründe nach dem KSchG	405
14.5.1	Wann greift das KSchG ein?	406

14.5.2	Die betriebsbedingte Kündigung	407
14.5.3	Die personenbedingte Kündigung	419
14.5.4	Die verhaltensbedingte Kündigung	424
14.6	Die außerordentliche Kündigung	425
14.6.1	Fallgruppen	426
14.6.2	Interessenabwägung	429
14.6.3	Die 14-Tages-Frist des § 626 Abs. 2 BGB	430
14.6.4	Die Umdeutung einer unwirksamen außerordentlichen Kündigung	431
14.7	Die Änderungskündigung	431
14.7.1	Annahme unter Vorbehalt und Änderungsschutzklage	431
14.7.2	Ablehnung des Angebots und Kündigungsschutzklage	432
14.8	Die Einschaltung des Betriebsrats bei der Kündigung	433
14.8.1	Die Anhörung	433
14.8.2	Das Widerspruchsrecht nach § 102 Abs. 3 BetrVG ...	435
14.9	Die Intervention der Arbeitsverwaltung bei Massenentlassungen	436
14.10	Sonderkündigungsschutz	437
14.11	Das Kündigungsschutzverfahren	438
14.11.1	Wann kann eine Kündigungsschutzklage erhoben werden?	438
14.11.2	Probleme mit der 3-Wochen-Frist	439
14.11.3	Die Abfassung der Kündigungsschutzklage	441
14.11.4	Das gerichtliche Verfahren	442
14.11.5	Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegen Abfindung	444
14.11.6	Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers während des Kündigungsschutzverfahrens	445
14.11.7	Abfindungsangebot des Arbeitgebers	447
14.11.8	Unwirksame Kündigung – Entgeltzahlung während des Verfahrens	448
14.12	Aufhebungsvertrag und anderweitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses	449
14.12.1	Die vertragliche Aufhebung des Arbeitsverhältnisses	449
14.12.2	Andere Beendigungsgründe	452
14.13	Die Abwicklung des Arbeitsverhältnisses	453
14.13.1	Die Erteilung eines Zeugnisses	453
14.13.2	Die informelle Auskunft als »heimliches Zeugnis« ...	455
14.13.3	Die Herausgabe der Arbeitspapiere	456
14.13.4	Die so genannte Ausgleichsquittung	456

14.13.5	Betriebliche Altersversorgung.	458
14.13.6	Abwicklungsvertrag.	458
14.14	Anspruch auf Wiedereinstellung?.	459
14.15	Weiterführende Literatur.	460

15. Umstrukturierung von Unternehmen und Veräußerung

von Betrieben.	462
15.1	Erscheinungsformen. 462
15.2	Das Umwandlungsgesetz (UmwG). 463
15.3	Die Verschmelzung. 465
15.4	Die Spaltung. 466
15.5	Die Veräußerung von Betrieben und Betriebsteilen nach § 613a BGB. 467
15.5.1	Was ist ein »Betrieb« oder »Betriebsteil«?. 468
15.5.2	Vorliegen eines Rechtsgeschäfts. 470
15.5.3	Was heißt »Übergang der Arbeitsverhältnisse«? 471
15.5.4	Kündigung aus Anlass der Betriebsübernahme? 472
15.5.5	Widerspruch des Arbeitnehmers. 473
15.5.6	Beweisfragen und Schutz gegen Umgehungen. 474
15.6	Aufkauf von Aktien. 476
15.7	Weiterführende Literatur. 477

16. Das Arbeitgeber-Unternehmen in der Krise: Kurzarbeit,

Insolvenz.	478
16.1	Kurzarbeit. 478
16.1.1	Arbeitsrechtliche Voraussetzungen. 479
16.1.2	Sozialrechtliche Voraussetzungen. 480
16.1.3	Rechtsfolgen. 481
16.2	Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers. 483
16.2.1	Kündigung. 483
16.2.2	Rückständige Entgeltforderungen. 483
16.2.3	Entgeltansprüche in der Zeit nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens. 484
16.2.4	Betriebsänderungen in der Insolvenz, insbesondere die Problematik von Interessenausgleich und Sozialplan. 484
16.2.5	Ablehnung des Insolvenzantrags mangels Masse und sonstige Fälle der Insolvenz. 486
16.3	Weiterführende Literatur. 487

17. Schutzvorschriften zugunsten benachteiligter

Arbeitnehmergruppen	489
17.1 Sonderschutz für schwerbehinderte Menschen	489
17.1.1 Wer ist schwerbehindert?	489
17.1.2 5-Prozent-Quote, Beschäftigungsanspruch und Teilzeit, Diskriminierungsverbot	490
17.1.3 Verstärkter Kündigungsschutz	492
17.1.4 Bessere individuelle Absicherung	494
17.1.5 Die Schwerbehindertenvertretung	495
17.1.6 Verbandsklage	496
17.1.7 Schutz Einfach-Behinderter	497
17.2 Jugendarbeitsschutz	497
17.2.1 Das Verbot der Kinderarbeit	498
17.2.2 Arbeitszeitbeschränkungen für Jugendliche	499
17.2.3 Gesetzliche Mindestarbeitsbedingungen	500
17.3 Schutz älterer Arbeitnehmer	500
17.4 Sonstige Problemgruppen	502
17.4.1 Arbeitnehmer mit gesundheitlichen Einschränkungen und geringer Qualifikation	502
17.4.2 Wehrpflichtige, Zeitsoldaten, Zivildienstleistende	502
17.4.3 Straftentlassene	503
17.5 Niedriglöhner	503
17.5.1 Rückgriff auf das Arbeitnehmer-Entsendegesetz	503
17.5.2 Das Beispiel Paketboten	504
17.5.3 Das Beispiel Pflege	504
17.6 Weiterführende Literatur	506

18. Gleichberechtigung – familienfreundliches Arbeits- recht – diskriminierungsfreie Arbeitsbedingungen

18.1 Vom Frauenarbeitsschutz zum Anspruch auf Gleichstellung	508
18.2 Mutterschutz	511
18.3 Elterngeld und Elternzeit	514
18.4 Pflegezeit	518
18.5 Familienpflegezeit	520
18.6 Familienfreundliches Arbeitsrecht?	520
18.6.1 Gleichzeitigkeit von Arbeit und familiären Aufgaben	521
18.6.2 Das Phasenmodell	522
18.6.3 Änderung der Arbeitsteilung zwischen Mann und Frau?	523

18.7	Diskriminierungsfreie Arbeitsbedingungen	524
18.7.1	Das Erfordernis der einheitlichen Quelle	524
18.7.2	Das Problem der Entgeltdifferenzierung	525
18.7.3	Rechtfertigung unterschiedlicher Vergütungen	527
18.7.4	Das Kriterium Alter und Dauer der Betriebszugehörigkeit	528
18.7.5	Das Entgelttransparenzgesetz	528
18.7.6	Rechtsfolgen unzulässiger Differenzierung	529
18.8	Förderung benachteiligter Gruppen	530
18.9	Weiterführende Literatur	532
19.	Teilzeitarbeit	533
19.1	Was bedeutet Teilzeitarbeit für die Betroffenen?	533
19.2	Wie wird Teilzeitarbeit begründet?	534
19.2.1	Arbeitsvertrag und einseitige Maßnahmen des Arbeitgebers	534
19.2.2	Das Recht des Arbeitnehmers auf Verkürzung der Arbeitszeit (»Recht auf Teilzeit«)	535
19.2.3	Das Recht auf zeitliche Begrenzung der Teilzeit (»Brückenteilzeit«)	537
19.3	Gleichbehandlung mit Vollzeitbeschäftigten	538
19.3.1	Das allgemeine Diskriminierungsverbot des § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG	538
19.3.2	Das Verbot mittelbarer Diskriminierung wegen des Geschlechts	539
19.4	Geringfügige Beschäftigungen	541
19.5	Informationspflicht des Arbeitgebers	545
19.6	Die Berücksichtigung des Verlängerungswunsches	545
19.7	Flexible Teilzeitarbeit	545
19.7.1	Arbeit nach Arbeitsanfall (KAPOVAZ)	546
19.7.2	Andere Formen flexibler Arbeitszeit	549
19.8	Weiterführende Literatur	550
20.	Der befristete Arbeitsvertrag – ein Ausweg?	552
20.1	Wozu Befristung?	552
20.2	Befristung ohne sachlichen Grund	554
20.2.1	Der Fall des § 14 Abs. 2 TzBfG	554
20.2.2	Altersbefristung	556
20.2.3	Neugründungsbefristung	556
20.2.4	Grenzen	557
20.3	Befristung aus sachlichem Grund	558

20.3.1	Zeitlich begrenzte Aufgaben (Nr. 1).....	558
20.3.2	Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium (Nr. 2).....	558
20.3.3	Vertretung eines anderen Arbeitnehmers (Nr. 3).....	559
20.3.4	Eigenart der Arbeitsleistung (Nr. 4).....	559
20.3.5	Erprobung (Nr. 5).....	559
20.3.6	Gründe in der Person des Arbeitnehmers (Nr. 6)	559
20.3.7	Für befristete Beschäftigung gedachte Haushaltsmittel (Nr. 7).....	560
20.3.8	Gerichtlicher Vergleich (Nr. 8)	560
20.3.9	Tarifverträge.....	560
20.4	Die Grenze des Rechtsmissbrauchs	561
20.5	Schriftform.....	561
20.6	Was geschieht bei unzulässiger Befristung?	562
20.7	Keine Benachteiligung wegen Befristung	563
20.8	Einzelfragen.....	564
20.8.1	Unterschiedliche Anforderungen an den »sachlichen Grund«?	564
20.8.2	»Sachlicher Grund« auch für die Dauer des Arbeitsverhältnisses?	565
20.8.3	Kündigung des befristeten Arbeitsvertrags.....	566
20.8.4	Zweckbefristung und auflösende Bedingung	566
20.8.5	Befristung einzelner Vertragsbestimmungen	567
20.9	Glücksfälle für den Arbeitnehmer: Entfristung aus anderen Gründen.....	567
20.10	Weiterführende Literatur.....	568
21.	Leiharbeit – Werkverträge – Schwarzarbeit	569
21.1	Arbeit am Rande des Arbeitsrechts	569
21.2	Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz.....	571
21.2.1	Erlaubnispflicht für den Verleiher und vorübergehender Charakter der Überlassung.....	571
21.2.2	Anforderungen an den Arbeitsvertrag Verleiher – Leiharbeitnehmer	572
21.2.3	Equal pay and equal treatment	573
21.2.4	Verschlechternde Tarifverträge.....	574
21.2.4.1	Die Praxis.....	574
21.2.4.2	Überschreitung der im AÜG enthaltenen Ermächtigung?	576
21.2.4.3	Verstoß gegen die Leiharbeitsrichtlinie der EU?	577
21.2.5	Verhältnis zum Entleiher.....	579

21.2.6	Sanktionen bei Rechtsverstößen	580
21.2.7	Scheinwerkverträge	581
21.2.8	Konzerninterne Leihe	582
21.2.9	Einschaltung des Betriebsrats	583
21.3	Fremdfirmenleute – Arbeit auf der Grundlage eines Werkvertrags	584
21.4	Schwarzarbeit und »Schattenwirtschaft«	587
21.4.1	Schwarzarbeit im Rechtssinne	587
21.4.2	Sonstige Formen illegaler Beschäftigung	588
21.4.3	Behandlung der illegalen Arbeit	589
21.4.4	Die legalen Teile des so genannten informellen Sektors	590
21.5	Weiterführende Literatur	591

22. Sonderregeln für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes und der Kirchen	593
22.1 Was heißt »öffentlicher Dienst«?	593
22.2 Die Besonderheiten des Beamtenrechts	594
22.2.1 Wonach bestimmt sich die Rechtsstellung des Beamten?	594
22.2.2 Einige inhaltliche Charakteristika	595
22.2.2.1 Rechte und Pflichten	595
22.2.2.2 Politische Betätigung	596
22.2.2.3 Soziale Sicherheit	596
22.2.2.4 Streikrecht?	597
22.2.2.5 Einsatz von Beamten als Streikbrecher?	598
22.3 Das Recht der Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes	599
22.4 Personalvertretungsrecht	599
22.5 Besonderheiten in den neuen Bundesländern	602
22.6 Beschäftigte in Kirchen und kirchlichen Einrichtungen	603
22.7 Weiterführende Literatur	605

23. Altersteilzeit	607
23.1 Die Altersgrenze und die Versuche des vorzeitigen Ausscheidens	607
23.2 Die Grundstruktur der Altersteilzeit	609
23.3 Wer kann in Altersteilzeit gehen?	610
23.4 Das Entgelt und die ausgelaufene Erstattungs- regelung	612

23.5	Dauer der Altersteilzeit und Blockmodell	613
23.6	Einzelprobleme	614
23.7	Weiterführende Literatur	615
24. Betriebliche und private Altersversorgung;		
	Weiterarbeit als Rentner	616
24.1	Die drei Säulen der Altersversorgung	616
24.2	Die betriebliche Altersversorgung	619
24.2.1	Die so genannten Durchführungswege	620
24.2.2	Unverfallbarkeit.	621
24.2.3	Insolvenzsicherung	622
24.2.4	Dynamisierung der Betriebsrenten?	623
24.2.5	Verschlechterung durch Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag?	624
24.3	Die staatlich unterstützte Eigenvorsorge	626
24.4	Eigenfinanzierte betriebliche Altersversorgung	628
24.5	Weiterarbeit als Rentner.	629
24.6	Weiterführende Literatur	631
25. Durchsetzung arbeitsrechtlicher Ansprüche – nur über		
	Gerichte?	633
25.1	Gerichte, Vermittlungsinstanzen oder Behörden?	633
25.2	Die Arbeitsgerichte als selbständiger Gerichtszweig	634
25.3	Welches Gericht ist zuständig?	636
25.4	Wer kann vor Gericht auftreten?	638
25.5	Urteilsverfahren – Beschlussverfahren	638
25.6	Vorlagebeschlüsse	640
25.7	Effizienter Rechtsschutz?	641
25.8	Die schnellere Korrektur: Einschaltung von Aufsichtsbehörden	642
25.9	Selbsthilfe	643
25.10	Weiterführende Literatur	644
Stichwortverzeichnis		647