

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	5
Abkürzungsverzeichnis	15
Literaturverzeichnis	18
 A. Fragen zur Begründung des Arbeitsverhältnisses	 19
I. Grundlagen	19
1. Wann liegt der Arbeitnehmerbegriff vor?	19
2. Kommt ein Arbeitsverhältnis auch durch mündliche Abrede zustande oder muss es schriftlich abgeschlossen werden? ..	24
II. Formulararbeitsverträge und Vertragsklauseln	29
3. Was kann in Formulararbeitsverträgen wirksam vereinbart werden?	29
4. Inwieweit sind Freiwilligkeits- und Widerrufsvorbehalte in Formulararbeitsverträgen zulässig?	41
5. Können Versetzungsklauseln und Klauseln auf Übertragung einer geringwertigeren Tätigkeit wirksam vereinbart werden? ..	45
III. Fragerechte	53
6. Was darf der Arbeitgeber bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses fragen?	53
7. Ist die Frage nach der Schwangerschaft und Schwerbehinderteneigenschaft zulässig?	59
IV. Auswirkungen anderer Gesetze auf das Arbeitsrecht	67
8. Welche Auswirkungen hat das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) im Arbeitsrecht?	67
9. Welche Rechtsfolgen hat eine Verletzung des Nachweisgesetzes?	77
V. Betriebsübergang	82
10. Unter welchen Umständen liegt ein Betriebsübergang vor? ..	82
11. Welche Auswirkungen hat ein Widerspruch des Arbeitnehmers beim Betriebs(teil)übergang?	93

12. Wann liegt eine Kündigung aus Anlass des Betriebsübergangs vor?	98
---	----

B. Fragen zum Inhalt des Arbeitsverhältnisses 101

I. Lohn 101

13. Wie soll der Lohn vereinbart werden?	101
14. Gibt es einen Anspruch auf Lohngleichheit bei gleicher Arbeit?	102
15. Ab welcher Grenze liegt eine sittenwidrig niedrige Vergütung vor?	105
16. Was versteht man unter einem Akkordlohn?	110
17. Wann hat der Arbeitnehmer Anspruch auf den Tariflohn? ...	111
18. Was sind freiwillige Leistungszulagen?	114
19. Welche Klauseln sind hinsichtlich eines Widerrufs von Vergütungsbestandteilen in Formulararbeitsverträgen wirksam? .	116

II. Mehrarbeit, Überstunden und Bereitschaftsdienst 121

20. Was sind Mehrarbeit und Überstunden?	121
21. Ist der Arbeitnehmer verpflichtet, auf Verlangen Überstunden zu leisten?	122
22. Wer trägt die Darlegungs- und Beweislast bei Überstunden? .	124
23. Muss Bereitschaftsdienst bezahlt werden? Wenn ja, in welcher Höhe?	129

III. Gratifikation/Fiertags- und Sonderzahlung 134

24. Wann hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf eine Gratifikation?	134
25. Unter welchen Voraussetzungen muss eine Gratifikation wieder zurückgezahlt werden?	136
26. Wie ist der Anspruch auf die Fiertagszahlung geregelt? ...	140
27. Wann kann eine Sonderzahlung bei Krankheit gekürzt werden?	141

IV. Krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit und Entgeltfortzahlung .. 144

28. Wann liegt eine Arbeitsverhinderung aufgrund krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit vor?	144
29. Was ist bei der Anzeigepflicht zu beachten?	146
30. Wann hat der Arbeitnehmer eine Erkrankung verschuldet? ...	148
31. Kann der Arbeitgeber ohne Grund die Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung schon ab dem ersten Tag der Erkrankung verlangen?	153

32. Wie glaubwürdig ist eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung? .	154
33. Wie berechnet sich die Höhe der Entgeltfortzahlung?	157
V. Urlaub	159
34. Ab wann besteht ein Urlaubsanspruch?	159
35. Ist der Urlaubsanspruch von einem Fehlverhalten des Arbeitnehmers abhängig?	160
36. Wie berechnet sich die Dauer des Urlaubs?	162
37. Wie berechnet sich der Urlaub bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern?	164
38. Wie hoch ist das Urlaubsentgelt?	165
39. Wie wird der Urlaub eingebracht?	167
40. Darf sich der Arbeitnehmer selbst beurlauben?	171
41. Bis wann muss der Urlaub genommen werden und unter welchen Voraussetzungen kann er übertragen werden?	173
42. Kann in einem bestehenden Arbeitsverhältnis der Urlaub wirksam abgegolten werden?	178
43. Sind auf den Urlaubsanspruch tarifrechtliche Verfallsfristen anwendbar?	179
44. Wie sind die Urlaubseinbringung und das Einbringen von Stundenguthaben in der Kündigungsfrist zu bewerten?	180
VI. Arbeitnehmerhaftung	183
45. Unter welchen Voraussetzungen haftet der Arbeitnehmer für Schäden im Arbeitsverhältnis?	183
46. Was versteht man im Arbeitsrecht unter grober Fahrlässigkeit? .	187
47. Unter welchen Voraussetzungen tritt keine Haftung bei betrieblichen Schäden ein?	188
48. Gibt es Haftungshöchstgrenzen bei der Arbeitnehmer- haftung?	190
49. Was versteht man unter einer Mankohaftung?	192
VII. Befristung, Teilzeitarbeit und Vertretung	195
50. Welche Befristungsgründe sind zulässig? Wie ist ein Arbeits- verhältnis kündbar, wenn die Befristung unwirksam sein sollte?	195
51. Gilt das Befristungsrecht auch bei Kleinbetrieben und für eine Befristung von bis zu sechs Monaten?	198
52. Muss ein befristeter Arbeitsvertrag schriftlich abgeschlossen werden?	199
53. Wann muss der Arbeitnehmer gegen eine Befristung Klage erheben?	202

54. Unter welchen Voraussetzungen besteht ein Anspruch auf Teilzeitarbeit?	204
55. Wann liegen entgegenstehende betriebliche Gründe vor? . . .	206
56. Wann besteht ein vorübergehender Bedarf an Arbeitskräften? . . .	211
57. Wann wird eine Einstellung zur Vertretung vorgenommen? . . .	212
VIII. Sonstiges	217
58. Direktionsrecht – kann damit die Bestimmung des Arbeitsorts vorgenommen werden?	217
59. Wie soll eine Kfz-Überlassung im Arbeitsverhältnis geregelt werden?	219
60. Wie regelt sich die Angehörigenpflege im Arbeitsrecht?	221
61. Hat ein Schwerbehinderter Anspruch auf eine Beschäftigung, die seinen Fähigkeiten und Leistungen entspricht?	225
C. Fragen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses	230
I. Aufhebungsvertrag	230
62. Müssen Kündigung und Aufhebungsvertrag schriftlich erfolgen?	230
63. Muss bei einem Aufhebungsvertrag mit einer Sperrzeit der Bundesagentur für Arbeit gerechnet werden?	231
64. Kann ein Aufhebungsvertrag widerrufen werden oder gibt es eine Rücktrittsmöglichkeit? Gibt es eine Angemessenheitskontrolle des Vertragsinhalts?	234
65. Wann ist ein Aufhebungsvertrag wegen widerrechtlicher Drohung unwirksam?	237
II. Die Kündigung	242
a) Form¹ und Frist	242
66. Wie eindeutig muss eine Kündigung erklärt werden?	242
67. Kann ein Kündigungsrecht des Arbeitgebers verwirken?	244
68. Wann ist eine Kündigung nichtig, wann ist sie sittenwidrig? . . .	246
69. Wann ist eine Betriebsratsanhörung vor der Kündigung fehlerhaft?	248
70. Wann gelten die tariflichen, wann die gesetzlichen Kündigungsfristen?	252
71. Binnen welcher Frist muss eine fristlose Kündigung ausgesprochen werden?	254

1 Siehe auch Frage 62.

72. Wann ist eine fristlose Kündigung möglich, wann nur eine ordentliche?	258
73. Welche Kündigungsfristen gelten in der Insolvenz?	272
b) Kündigungsschutz	274
74. Unter welchen Voraussetzungen ist das Kündigungsschutzgesetz anwendbar?	274
75. Gibt es einen Kündigungsschutz außerhalb des Kündigungsschutzgesetzes?	278
c) Die betriebsbedingte Kündigung	281
76. Was sind die grundsätzlichen Voraussetzungen einer betriebsbedingten Kündigung?	281
77. Welche Voraussetzungen gelten beim Wegfall des Arbeitsplatzes? Wie stellt sich die Situation bei der Arbeitnehmerüberlassung dar?	283
78. Was versteht man unter der Freiheit der unternehmerischen Entscheidung?	286
79. Wann besteht ein Wiedereinstellungsanspruch bei betriebsbedingter Kündigung?	289
d) Die Sozialauswahl	292
80. Wie bestimmen sich die Grundsätze der Sozialauswahl?	292
81. Wie wird der vergleichbare Arbeitnehmerkreis bestimmt? ...	294
82. Wie beurteilt sich die Sozialauswahl bei Teilzeitbeschäftigten und Vollzeitbeschäftigten hinsichtlich ihrer Vergleichbarkeit?	298
83. Können einzelne Arbeitnehmer aus der Sozialauswahl herausgenommen werden?	301
84. Wie sind die Auswahlmerkmale zu würdigen?	304
e) Die verhaltensbedingte Kündigung	307
85. Unter welchen Voraussetzungen ist eine verhaltensbedingte Kündigung möglich?	307
86. Reicht ein außerdienstliches Verhalten?	309
87. Wie wird die Interessenabwägung vorgenommen?	311
f) Die Abmahnung	314
88. Muss vor einer Kündigung abgemahnt worden sein?	314
89. Wann muss eine Abmahnung vor einer Kündigung ausgesprochen werden?	316
90. Wie oft muss vor der Kündigung abgemahnt werden?	320
91. Was ist eine förmliche, was eine formlose Abmahnung?	324

g) Die personenbedingte Kündigung – Insbesondere krankheitsbedingte Kündigung	326
92. Sind Haftstrafen ein personenbedingter Kündigungsgrund?	326
93. Was sind die Voraussetzungen einer Kündigung wegen häufiger Kurzerkrankungen?	327
94. Wann kann wegen lang dauernder Einzelerkrankung gekündigt werden?	330
95. Wie wirkt es sich aus, wenn die Krankheitszeiten überwiegend betrieblich verursacht sein sollten?	331
96. Wie beurteilt sich die Kündigung bei mehr oder weniger ausgeprägter Leistungsminderung wegen persönlichkeitsbedingter Gründe?	334
97. Wann ist ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) auszuführen und welche Auswirkungen hat ein nicht durchgeführtes Verfahren im Kündigungsschutzprozess?	337
h) Die Änderungskündigung	341
98. Was versteht man unter einer Änderungskündigung?	341
99. Wann kann eine Änderungskündigung zur Lohnkostenreduzierung erfolgen?	343
i) Abfindung und Kündigungsschutzklage	347
100. Wie wird eine höhere Abfindung auf das Arbeitslosengeld angerechnet?	347
101. Wann gibt es bei betriebsbedingter Kündigung eine Abfindung?	350
102. Wann kann im Kündigungsschutzprozess eine Abfindung festgesetzt werden?	353
103. Kann der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer, der auf eine Kündigungsschutzklage verzichtet, eine Abfindung zusagen?	355
104. Wann muss eine Kündigungsschutzklage erhoben werden?	358
j) Sonderkündigungsschutz	362
105. Unter welchen Voraussetzungen besteht der Sonderkündigungsschutz nach dem Schwerbehindertenrecht?	362
106. Wann kann die Kündigung eines Schwerbehinderten ausgesprochen werden, wenn erst der Widerspruchsausschuss der beabsichtigten Kündigung zustimmt?	366
107. Welchen Sonderkündigungsschutz gibt das Mutterschutzgesetz?	370

D. Fragen zum Tarifrecht	373
108. Wann besteht eine Tarifbindung?	373
109. Was versteht man unter Ausschlussfristen?	374
110. Kann in einem Formulararbeitsvertrag eine Ausschlussfrist von zwei Monaten bei der Geltendmachung und der Einklagung wirksam vereinbart werden?	378
111. Sind Videoaufzeichnungen am Arbeitsplatz zulässig? Wie weit geht das Recht am eigenen Bild?	383
Stichwortverzeichnis	387