

Inhalt

Abkürzungsverzeichnis	22
Einleitung	29
1. Was ist eigentlich »Arbeitsrecht« und für wen gilt es?	31
1.1 Welche Bedeutung hat das Arbeitsrecht?	31
1.2 Was will das Arbeitsrecht?	31
1.3 Wo findet man die Materie »Arbeitsrecht«? – Die so genannten Rechtsquellen	34
1.3.1 Einzelgesetze	34
1.3.2 Geringe Bedeutung des Völkerrechts – bislang . . .	34
1.3.3 Das Richterrecht als (beinahe) dominierende Rechtsquelle	35
1.3.4 Die »herrschende Meinung«	36
1.3.5 Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen	37
1.4 Unternehmerische Entscheidungen als Grenze	38
1.5 Vom Arbeitsrecht ausgeklammert: Selbständige Arbeit	39
1.6 Abhängige Arbeit beim »eigenen« Verein oder bei der »eigenen« Genossenschaft?	41
1.7 Kollektives und individuelles Arbeitsrecht	42
1.8 Wie gewinnt man Zugang zu Gesetzestexten, Rechtsprechung und Literatur?	44
2. Die Koalitionsfreiheit	49
2.1 Die Grundrechtsgarantie	49
2.2 Die individuelle Koalitionsfreiheit	50
2.2.1 Was heißt eigentlich »Koalition«?	50
2.2.2 Wem steht die Koalitionsfreiheit zu?	53
2.2.3 Beitritts- und Betätigungsfreiheit	54
2.2.4 Der Schutz vor Diskriminierungen, insbesondere wegen gewerkschaftlichen Engagements: Art. 9 Abs. 3 Satz 2 GG	54

2.2.5	Die so genannte negative Koalitionsfreiheit	55
2.3	Die kollektive Koalitionsfreiheit	56
2.3.1	Der Bestandsschutz der Koalitionen	56
2.3.2	Die Betätigungsfreiheit der Koalitionen	59
2.4	Aufnahmeanspruch und Ausschluss aus der Gewerkschaft	60
2.5	Weiterführende Literatur	62
3.	Tarifvertragsrecht	64
3.1	Grundlagen	64
3.1.1	Wer kann einen Tarifvertrag abschließen?	64
3.1.2	Schriftform	65
3.1.3	Was kann ein Tarifvertrag regeln? Die Unterscheidung zwischen obligatorischem und normativem Teil . . .	65
3.1.4	Der entscheidende Punkt: Unabdingbarkeit und Günstigkeitsprinzip	66
3.1.5	Friedenspflicht	67
3.1.6	Vom Sinn der Tarifautonomie	67
3.2	Für wen gilt ein Tarifvertrag?	68
3.3	Bindung an staatliches Recht, insbesondere an Grundrechte	69
3.4	Lohntarif – Lohnrahmentarif – Manteltarif	71
3.5	Tarifliche und betriebliche Ebene im Entgeltsektor .	73
3.6	Tarifliche und betriebliche Ebene bei den Arbeitsbedingungen, insbesondere bei der Arbeitszeit	76
3.7	Durchsetzung des Tarifvertrags	77
3.8	Kündigung des Tarifvertrags und Nachwirkung . . .	79
3.9	Der Streit um die Tarifeinheit	80
3.9.1	Die Vorgeschichte	80
3.9.2	Die Interessenlage	81
3.9.3	Das neue Tarifeinheitsgesetz	81
3.9.4	Einwände	82
3.10	»Grenzüberschreitende« Arbeitsverhältnisse	84
3.10.1	Osttarife oder Westtarife?	84
3.10.2	Der Einsatz ausländischer Billigarbeitskräfte	85
3.10.3	Arbeit deutscher Arbeitnehmer im Ausland	86
3.11	Weiterführende Literatur	87

4. Arbeitskampfrecht	88
4.1 Wann ist ein Streik rechtmäßig?	88
4.2 Das BAG hat nicht immer Recht ...	92
4.3 Die Praxis des Streiks	94
4.4 Konsequenzen eines rechtmäßigen Streiks	95
4.4.1 Die rechtliche Situation der Streikenden	95
4.4.2 Die Auswirkungen des Streiks auf nicht streikende Arbeitnehmer – insbesondere die Problematik des § 160 SGB III	95
4.5 Die Gegenmittel der Arbeitgeber	99
4.5.1 Die Aussperrung	99
4.5.2 Andere Kampfmittel des Arbeitgebers	101
4.6 Rechtswidrige Streiks und rechtswidrige Aussperrungen	103
4.7 Einzelfragen	104
4.7.1 Streikposten	104
4.7.2 Betriebsbesetzung	105
4.7.3 Andere Formen der Arbeitsverweigerung	106
4.8 Weiterführende Literatur	108
5. Betriebsverfassungsrecht	109
5.1 Wozu Betriebsräte?	109
5.2 Wie wählt man einen Betriebsrat?	111
5.2.1 Einsetzung des Wahlvorstands	111
5.2.2 Die Erstellung der Wählerliste, insbesondere die Einbeziehung der überlassenen Arbeitnehmer	112
5.2.3 Wahlausschreiben und Geschlechterquote	113
5.2.4 Die weiteren Schritte	114
5.2.5 Wahlgrundsätze	115
5.2.6 Das vereinfachte Wahlverfahren	116
5.2.7 Wahlanfechtung	117
5.3 Exkurs: Der Griff in die Sterne – Europäische Betriebsräte?	117
5.3.1 Das Problem	117
5.3.2 Anwendungsbereich	118
5.3.3 Errichtung des besonderen Verhandlungsgremiums	119
5.3.4 Die Verhandlungen mit der zentralen Leitung	119
5.3.5 Information und Anhörung	120
5.3.6 Vorrangige Vereinbarungen	121
5.3.7 Abmachungen des EBR mit der Konzernspitze	121

5.3.8	Neue Rahmenbedingungen für die Arbeit des EBR .	121
5.4	Praktische Voraussetzungen der Betriebsratsarbeit .	122
5.4.1	Der Betriebsrat benötigt Zeit	122
5.4.2	Der Betriebsrat benötigt Geld	123
5.4.3	Der Betriebsrat benötigt Informationen	124
5.4.4	Der Betriebsrat benötigt Sachkunde	125
5.4.5	Der Betriebsrat benötigt Unabhängigkeit	127
5.5	Verhältnis Betriebsrat – Belegschaft	128
5.5.1	Initiativen aus der Belegschaft	129
5.5.2	Initiativen des Betriebsrats	130
5.5.3	Betriebsversammlungen	131
5.6	Verhältnis Betriebsrat – Gewerkschaft	133
5.7	Verhältnis Betriebsrat – Arbeitgeber	134
5.8	Beteiligungsrechte des Betriebsrats	136
5.8.1	Unterschiedliche Intensität	136
5.8.2	Was bedeutet »Mitbestimmung«?	137
5.8.3	Verletzung der Beteiligungsrechte durch den Arbeitgeber	139
5.8.4	Delegierung von Rechten auf Arbeitsgruppen	141
5.9	Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten	142
5.9.1	Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb (Nr. 1)	142
5.9.2	Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage (Nr. 2)	144
5.9.3	Vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit (Nr. 3)	145
5.9.4	Zeit, Ort und Art der Auszahlung der Arbeitsentgelte (Nr. 4)	146
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)	146
5.9.6	Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen (Nr. 6)	146

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)	150
5.9.8	Form, Ausgestaltung und Verwaltung von Sozialeinrichtungen, deren Wirkungsbereich auf den Betrieb, das Unternehmen oder den Konzern beschränkt ist (Nr. 8)	150
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)	151
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)	152
5.9.11	Festsetzung der Akkord- und Prämiensätze und vergleichbarer leistungsbezogener Entgelte, einschließlich der Geldfaktoren (Nr. 11)	153
5.9.12	Grundsätze über das betriebliche Vorschlagswesen (Nr. 12)	153
5.9.13	Grundsätze über die Durchführung von Gruppenarbeit (Nr. 13)	154
5.9.14	Gesetzes- und Tarifvorbehalt	154
5.10	Rechtsetzung auf betrieblicher Ebene	155
5.10.1	Betriebsvereinbarungen	155
5.10.2	Die so genannte Betriebsabsprache und sonstige Abmachungen	156
5.10.3	Die tarifwidrige Betriebsvereinbarung	157
5.11	Beteiligung des Betriebsrats in personellen Angelegenheiten	158
5.11.1	Die Einschaltung des Betriebsrats in die Personalplanung	159
5.11.2	Mitbestimmung bei konkreten Planungsmaßnahmen	159
5.11.3	Die Mitbestimmung bei Auswahlrichtlinien	160
5.11.4	Beteiligung des Betriebsrats bei so genannten personellen Einzelmaßnahmen – Einstellungen,	

	Eingruppierungen, Umgruppierungen, Versetzungen und Kündigungen	162
5.11.5	Mitwirkung und Mitbestimmung im betrieblichen Bildungswesen	166
5.11.6	Vorschläge zur Beschäftigungssicherung	167
5.12	Interessenausgleich und Sozialplan	168
5.12.1	Die so genannte Betriebsänderung	169
5.12.2	Der so genannte Interessenausgleich	172
5.12.3	Der Sozialplan	174
5.12.4	Transfersozialplan und andere Sonderformen	179
5.12.5	Sanktionen gegen »mitwirkungsfeindliche« Arbeitgeber? – Der Nachteilsausgleich	180
5.12.6	Abwicklungsprobleme	181
5.12.7	Tarifsozialplan	181
5.13	Arbeitnehmervertretung auf Unternehmens- und Konzernebene: Gesamtbetriebsrat, Wirtschaftsausschuss, Konzernbetriebsrat	182
5.13.1	Gesamtbetriebsrat	182
5.13.2	Wirtschaftsausschuss	184
5.13.3	Konzernbetriebsrat	185
5.14	Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)	186
5.14.1	JAV und Betriebsrat	186
5.14.2	Die »Selbstorganisationsrechte« der JAV	188
5.14.3	JAV und Übernahme in ein Arbeitsverhältnis	189
5.15	Betriebsverfassung zweiter Klasse in Tendenzbetrieben?	190
5.15.1	Was ist ein Tendenzbetrieb?	190
5.15.2	Einschränkung der Mitbestimmungsrechte	191
5.16	Sprecherausschüsse für leitende Angestellte	192
5.17	Weiterführende Literatur	193
6.	Mitbestimmung im Unternehmen	194
6.1	Grundstruktur	194
6.1.1	Unternehmensorgane	194
6.1.2	Beteiligung der Arbeitnehmer	195
6.2	Praktische Bedeutung	197
6.3	Einzelfragen	199
6.3.1	Zahl und Zusammensetzung der Aufsichtsrats- mitglieder	199
6.3.2	Wahlverfahren	200

6.3.3	Mitbestimmung im Konzern	201
6.3.4	Tendenzunternehmen	201
6.3.5	Gerichtliche Klärung	201
6.3.6	Erstreckung auf die Belegschaften ausländischer Töchter?	202
6.4	Mitbestimmung und Europäische Aktiengesellschaft	202
6.5	Grenzüberschreitende Verschmelzung	203
6.6	Weiterführende Literatur	204
7.	Die Bewerbungssituation – Wie kommt der Einzelne zu einem Arbeitsplatz?	206
7.1	Die Ausgangssituation	206
7.2	Die Beschränkung des Fragerechts des Arbeitgebers	206
7.2.1	Der Grundsatz: Der Arbeitgeber muss ein berechtigtes Interesse an der Kenntnis bestimmter Tatsachen haben	206
7.2.2	Diskriminierungsverbote	207
7.2.2.1	Die »verpönten« Merkmale	208
7.2.2.2	Die unmittelbare und die mittelbare Benachteiligung	210
7.2.2.3	Rechtfertigung	212
7.2.3	Anwendungsfälle der Diskriminierungsverbote bei der Einstellung	213
7.2.3.1	Schwangerschaft	213
7.2.3.2	Schwerbehinderung und einfache Behinderung . . .	214
7.2.3.3	Alter	214
7.2.3.4	Mittelbar diskriminierende Fragen	215
7.2.4	Vorstrafen	215
7.2.5	Gesundheitliche Einschränkungen	216
7.2.6	Beruflicher Werdegang und Vergütung	217
7.2.7	Das »Recht zur Lüge«	218
7.3	Einstellungsuntersuchung	219
7.4	Graphologische Gutachten	219
7.5	Psychologische Tests und Auswahlseminare	220
7.6	Insbesondere: Stress-Interviews	221
7.7	Genetische Analysen	221
7.8	Erkundigung bei Dritten und im Netz?	222
7.8.1	Das Grundprinzip	222
7.8.2	Sonderregeln für sicherheitsempfindliche Bereiche .	223
7.9	Was tun, wenn die Regeln verletzt werden?	225

7.10	Wie kommt der Arbeitsvertrag zustande?	226
7.11	Die gescheiterte Bewerbung	227
7.11.1	Verpflichtungen aus dem so genannten Anbahnungsverhältnis	227
7.11.2	Rechtswidrige, insbesondere diskriminierende Ablehnung	228
7.11.3	Vorstellungskosten und Bewerbungsunterlagen . . .	228
7.12	Weiterführende Literatur	230
8.	Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis	231
8.1	Wonach bestimmt sich der Inhalt des Arbeitsverhältnisses?	231
8.2	Die so genannten Nebenpflichten aus dem Arbeitsverhältnis	233
8.3	Formulararbeitsverträge	235
8.4	Kontrolle durch die Rechtsprechung	236
8.5	Die Betriebsübung	239
8.5.1	Wann kann der Arbeitnehmer Rechte geltend machen?	239
8.5.2	Betriebsübung aufgrund fehlerhafter Kollektivvereinbarung?	240
8.5.3	Nachträgliche Beseitigung der Leistungspflicht des Arbeitgebers?	240
8.5.4	Betriebsübung zu Lasten des Arbeitnehmers	241
8.6	Das Direktionsrecht	241
8.6.1	Rechtliche Schranken	242
8.6.2	Die Einschaltung des Betriebsrats	244
8.6.3	Die so genannte Krise der Hierarchie und neue Management-Techniken	245
8.7	Sanktionen bei Pflichtverletzungen	246
8.7.1	Pflichtverletzungen durch den Arbeitgeber	246
8.7.2	Pflichtverletzungen durch den Arbeitnehmer	247
8.7.3	Insbesondere: die Abmahnung	249
8.7.4	Insbesondere: die Arbeitnehmerhaftung	251
8.8	Weiterführende Literatur	255
9.	Schutz von Leben und Gesundheit am Arbeitsplatz	257
9.1	Die Zweispurigkeit des Arbeitsschutzes	257
9.2	Durchsetzung mit Hilfe von innerbetrieblichen Instanzen	260

9.3	Das Grundrecht auf Leben und Gesundheit nach Art. 2 Abs. 2 GG	262
9.4	Gesundheitsgefährdung als Vertragsinhalt?	262
9.5	Weiterführende Literatur	263
10.	Arbeitszeitrecht	265
10.1	Historische Entwicklung	265
10.2	Höchstdauer der Arbeitszeit	267
10.2.1	Der so genannte Acht-Stunden-Tag des ArbZG	267
10.2.2	Die tarifliche Normalarbeitszeit	268
10.2.3	Die tatsächliche Arbeitszeit	269
10.2.4	Arbeitsfreie Zeit = Freizeit?	271
10.3	Das übersehene Problem: Intensität der Arbeit	271
10.3.1	Tätigkeiten, die nicht als »volle Arbeit« gelten	272
10.3.2	Schutz gegen »Verdichtung« der Arbeit?	274
10.4	Zeitliche Lage der Arbeit und Flexibilisierung	276
10.4.1	Wochenendarbeit, insbesondere Sonntagsarbeit	277
10.4.2	Flexibilisierung im Arbeitnehmerinteresse	280
10.4.3	Flexibilisierung im Arbeitgeberinteresse	282
10.5	Entgrenzung der Arbeit	285
10.6	Weiterführende Literatur	286
11.	Urlaubsrecht	287
11.1	Dauer des Erholungsurlaubs	287
11.2	Absicherung des Urlaubszwecks	288
11.2.1	Erhaltung des Lebensstandards	288
11.2.2	Stückelungsverbot	289
11.2.3	Kein Verzicht auf den Urlaubsanspruch	289
11.2.4	Erkrankung während des Urlaubs	290
11.2.5	Verbot der Erwerbstätigkeit während des Urlaubs und keine Inanspruchnahme durch den Arbeitgeber	290
11.2.6	Sonstige Vorkehrungen	291
11.3	Der Zeitpunkt des Urlaubs	291
11.3.1	Die Entscheidung durch den Arbeitgeber	291
11.3.2	Übertragung ins folgende Kalenderjahr	292
11.3.3	Streitfälle	293
11.4	Einzelfragen	293
11.4.1	Wartezeit und Teilurlaub	293
11.4.2	Abgeltung	293
11.4.3	Urlaubsberechnung bei unregelmäßiger Arbeitszeit	294

11.5	Urlaub und länger dauernde Arbeitsunfähigkeit . . .	295
11.6	Andere Urlaubsformen und unbezahlte Freistellung .	296
11.7	Weiterführende Literatur	297
12.	Grundrechte am Arbeitsplatz	299
12.1	Freiheit trotz Abhängigkeit?	299
12.2	Kleidung und Schmuck – ein Rechtsproblem?	300
12.3	Das Recht, tatsächlich arbeiten zu können	303
12.4	Umgangsformen im Betrieb	303
12.5	Meinungsfreiheit – auch am Arbeitsplatz?	307
12.5.1	Rechtlicher Ausgangspunkt	307
12.5.2	Grenzen der Meinungsfreiheit	307
12.6	Arbeitsverweigerung aus Gewissensgründen?	310
12.7	Wissenschaftsfreiheit im Arbeitsverhältnis	311
12.8	Der Gleichbehandlungsgrundsatz	312
12.8.1	Woraus ergibt sich ein Gebot der Gleichbehandlung? .	312
12.8.2	Wann muss der Arbeitgeber gleich behandeln? . . .	313
12.8.3	Müssen verschiedene Betriebe eines Unternehmens gleich behandelt werden?	315
12.9	Keine Totalkontrolle im Betrieb	316
12.9.1	Einwegscheiben, Videokameras, Abhöranlagen . . .	316
12.9.2	Torkontrolle und Leibesvisitation	319
12.9.3	Kontrolle durch Menschen – auch sie hat Grenzen .	319
12.10	Kann der Einzelne überprüfen, was über ihn in den Akten steht?	321
12.10.1	Recht auf Einsicht in die Personalakte	321
12.10.2	Personaldaten im Computer	322
12.11	Recht auf ungestörte Freizeit	323
12.12	Humanisierung der Arbeit – was heißt das?	324
12.13	Weiterführende Literatur	325
13.	Der Entgeltanspruch des Arbeitnehmers	327
13.1	Vergütungsgruppen	327
13.2	Entgeltformen	328
13.3	Zulagen und Sondervergütungen	329
13.4	Entgeltanspruch bei fehlender Vergütungsabrede . .	330
13.5	Der gesetzliche Mindestlohn und das Verbot des Lohnwuchers	331
13.5.1	Ausgeklammerte Gruppen	331
13.5.2	Welche Leistungen werden angerechnet?	331

13.5.3	Keine vertragliche Beschränkung des Mindestlohns	332
13.5.4	Besondere Dokumentationspflichten	332
13.5.5	Verbot des Lohnwuchers	333
13.6	Aufwendungsersatz	334
13.7	Rückgewähr zu viel erhaltener Beträge?	334
13.8	Die so genannte Lohnsicherung	335
13.9	Entgelt ohne Arbeitsleistung	337
13.9.1	Entgeltfortzahlung an Feiertagen	338
13.9.2	»Persönliche Arbeitsverhinderung« nach § 616 BGB	338
13.9.3	Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	341
13.10	Rückzahlungsklauseln – die Bindungsfristen	344
13.11	Weiterführende Literatur	345
14.	Kündigungsschutzrecht	347
14.1	Die Kündigung und ihre Folgen	347
14.2	Wann liegt eine Kündigung vor?	349
14.3	Kündigungsfristen	350
14.3.1	Die gesetzliche Regelung	350
14.3.2	Berechnungsprobleme, insbesondere Zugang der Kündigung	351
14.4	Allgemeine Grenzen für jede Kündigung durch den Arbeitgeber (»Basiskündigungsschutz«)	353
14.5	Die ordentliche Kündigung: Kündigungsgründe nach dem KSchG	358
14.5.1	Wann greift das KSchG ein?	358
14.5.2	Die betriebsbedingte Kündigung	360
14.5.3	Die personenbedingte Kündigung	371
14.5.4	Die verhaltensbedingte Kündigung	375
14.6	Die außerordentliche Kündigung	377
14.6.1	Fallgruppen	377
14.6.2	Interessenabwägung	381
14.6.3	Die 14-Tages-Frist des § 626 Abs. 2 BGB	381
14.6.4	Die Umdeutung einer unwirksamen außerordentlichen Kündigung	382
14.7	Die Änderungskündigung	383
14.7.1	Annahme unter Vorbehalt und Änderungs- schutzklage	383
14.7.2	Ablehnung des Angebots und Kündigungs- schutzklage	384
14.8	Die Einschaltung des Betriebsrats bei der Kündigung	384

14.8.1	Die Anhörung	384
14.8.2	Das Widerspruchsrecht nach § 102 Abs. 3 BetrVG .	386
14.9	Die Intervention der Arbeitsverwaltung bei Massenentlassungen	387
14.10	Sonderkündigungsschutz	388
14.11	Das Kündigungsschutzverfahren	389
14.11.1	Wann kann eine Kündigungsschutzklage erhoben werden?	389
14.11.2	Probleme mit der 3-Wochen-Frist	390
14.11.3	Die Abfassung der Kündigungsschutzklage	392
14.11.4	Das gerichtliche Verfahren	393
14.11.5	Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegen Abfindung	395
14.11.6	Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers während des Kündigungsschutzverfahrens	396
14.11.7	Abfindungsangebot des Arbeitgebers	398
14.12	Aufhebungsvertrag und anderweitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses	399
14.12.1	Die vertragliche Aufhebung des Arbeitsverhältnisses	399
14.12.2	Andere Beendigungsgründe	401
14.13	Die Abwicklung des Arbeitsverhältnisses	402
14.13.1	Die Erteilung eines Zeugnisses	402
14.13.2	Die informelle Auskunft als »heimliches Zeugnis«	405
14.13.3	Die Herausgabe der Arbeitspapiere	405
14.13.4	Die so genannte Ausgleichsquittung	406
14.13.5	Betriebliche Altersversorgung	408
14.13.6	Abwicklungsvertrag	408
14.14	Anspruch auf Wiedereinstellung?	408
14.15	Weiterführende Literatur	410
15.	Umstrukturierung von Unternehmen und Veräußerung von Betrieben	412
15.1	Erscheinungsformen	412
15.2	Das Umwandlungsgesetz (UmwG)	413
15.3	Die Verschmelzung	414
15.4	Die Spaltung	415
15.5	Die Veräußerung von Betrieben und Betriebsteilen nach § 613 a BGB	417
15.5.1	Was ist ein »Betrieb« oder »Betriebsteil«?	417
15.5.2	Vorliegen eines Rechtsgeschäfts	420
15.5.3	Was heißt »Übergang der Arbeitsverhältnisse«? . . .	420

15.5.4	Kündigung aus Anlass der Betriebsübernahme? . . .	422
15.5.5	Widerspruch des Arbeitnehmers	423
15.5.6	Beweisfragen und Schutz gegen Umgehungen	424
15.6	Aufkauf von Aktien	425
15.7	Weiterführende Literatur	426
16.	Das Arbeitgeber-Unternehmen in der Krise: Kurzarbeit, Insolvenz	427
16.1	Kurzarbeit	427
16.1.1	Arbeitsrechtliche Voraussetzungen	428
16.1.2	Sozialrechtliche Voraussetzungen	429
16.1.3	Rechtsfolgen	430
16.2	Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers	432
16.2.1	Kündigung	432
16.2.2	Rückständige Entgeltforderungen	432
16.2.3	Entgeltansprüche in der Zeit nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens	433
16.2.4	Betriebsänderungen in der Insolvenz, insbesondere die Problematik von Interessenausgleich und Sozialplan	433
16.2.5	Ablehnung des Insolvenzantrags mangels Masse und sonstige Fälle der Insolvenz	434
16.3	Weiterführende Literatur	435
17.	Schutzvorschriften zugunsten benachteiligter Arbeitnehmergruppen	437
17.1	Sonderschutz für schwerbehinderte Menschen . . .	437
17.1.1	Wer ist schwerbehindert?	437
17.1.2	5-Prozent-Quote, Beschäftigungsanspruch und Teilzeit	438
17.1.3	Verstärkter Kündigungsschutz	440
17.1.4	Bessere individuelle Absicherung	442
17.1.5	Die Schwerbehindertenvertretung	443
17.1.6	Verbandsklage	444
17.1.7	Schutz Einfach-Behinderter	444
17.2	Jugendarbeitsschutz	445
17.2.1	Das Verbot der Kinderarbeit	445
17.2.2	Arbeitszeitbeschränkungen für Jugendliche	447
17.2.3	Gesetzliche Mindestarbeitsbedingungen	447
17.3	Schutz älterer Arbeitnehmer	448

17.4	Sonstige Problemgruppen	449
17.4.1	Arbeitnehmer mit gesundheitlichen Einschränkungen und geringer Qualifikation	449
17.4.2	Wehrpflichtige, Zeitsoldaten, Zivildienstleistende . .	450
17.4.3	Strafentlassene	450
17.5	Weiterführende Literatur	451
18.	Gleichberechtigung – familienfreundliches Arbeitsrecht – diskriminierungsfreie Arbeitsbedingungen	452
18.1	Vom Frauenarbeitsschutz zum Anspruch auf Gleichberechtigung	452
18.2	Mutterschutz	455
18.3	Elterngeld und Elternzeit	457
18.4	Pflegezeit	461
18.5	Familienpflegezeit	462
18.6	Familienfreundliches Arbeitsrecht	463
18.6.1	Gleichzeitigkeit von Arbeit und familiären Aufgaben	463
18.6.2	Das Phasenmodell	465
18.6.3	Änderung der Arbeitsteilung zwischen Mann und Frau?	466
18.7	Diskriminierungsfreie Arbeitsbedingungen	466
18.7.1	Das Erfordernis der einheitlichen Quelle	466
18.7.2	Das Problem der Entgeltdifferenzierung	467
18.7.3	Rechtfertigung unterschiedlicher Vergütungen . . .	469
18.7.4	Das Kriterium Alter und Dauer der Betriebszugehörigkeit	470
18.7.5	Rechtsfolgen unzulässiger Differenzierung	470
18.8	Förderung benachteiligter Gruppen	471
18.9	Weiterführende Literatur	473
19.	Teilzeitarbeit	475
19.1	Was bedeutet Teilzeitarbeit für die Betroffenen? . . .	475
19.2	Wie wird Teilzeitarbeit begründet?	476
19.2.1	Arbeitsvertrag und einseitige Maßnahmen des Arbeitgebers	476
19.2.2	Das Recht des Arbeitnehmers auf Verkürzung der Arbeitszeit (»Recht auf Teilzeit«)	477
19.3	Gleichbehandlung mit Vollzeitbeschäftigten	479
19.3.1	Das allgemeine Diskriminierungsverbot des § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG	479

19.3.2	Das Verbot mittelbarer Diskriminierung wegen des Geschlechts	480
19.4	450-Euro-Verträge und andere geringfügige Beschäftigungen	482
19.5	Informationspflicht des Arbeitgebers	485
19.6	Die Berücksichtigung des Verlängerungswunsches	485
19.7	Flexible Teilzeitarbeit	486
19.7.1	Arbeit nach Arbeitsanfall (KAPOVAZ)	486
19.7.2	Andere Formen flexibler Arbeitszeit	489
19.8	Weiterführende Literatur	490
20.	Der befristete Arbeitsvertrag – ein 'Ausweg'?	492
20.1	Wozu Befristung?	492
20.2	Befristung ohne sachlichen Grund	494
20.2.1	Der Fall des § 14 Abs. 2 TzBfG	494
20.2.2	Altersbefristung	495
20.2.3	Neugründungsbefristung	496
20.2.4	Grenzen	496
20.3	Befristung aus sachlichem Grund	497
20.3.1	Zeitlich begrenzte Aufgaben (Nr. 1)	497
20.3.2	Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium (Nr. 2)	498
20.3.3	Vertretung eines anderen Arbeitnehmers (Nr. 3)	498
20.3.4	Eigenart der Arbeitsleistung (Nr. 4)	498
20.3.5	Erprobung (Nr. 5)	499
20.3.6	Gründe in der Person des Arbeitnehmers (Nr. 6)	499
20.3.7	Für befristete Beschäftigung gedachte Haushaltsmittel (Nr. 7)	499
20.3.8	Gerichtlicher Vergleich (Nr. 8)	500
20.3.9	Tarifverträge	500
20.4	Die Grenze des Rechtsmissbrauchs	500
20.5	Schriftform	501
20.6	Was geschieht bei unzulässiger Befristung?	501
20.7	Keine Benachteiligung wegen Befristung	502
20.8	Einzelfragen	503
20.8.1	Unterschiedliche Anforderungen an den »sachlichen Grund«?	503
20.8.2	»Sachlicher Grund« auch für die Dauer des Arbeitsverhältnisses?	504
20.8.3	Kündigung des befristeten Arbeitsvertrags	505

20.8.4	Zweckbefristung und auflösende Bedingung	505
20.8.5	Befristung einzelner Vertragsbestimmungen	506
20.9	Glücksfälle für den Arbeitnehmer: Entfristung aus anderen Gründen	506
20.10	Weiterführende Literatur	507
21.	Leiharbeit – Werkverträge – Schwarzarbeit	508
21.1	Arbeit am Rande des Arbeitsrechts	508
21.2	Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz	510
21.2.1	Erlaubnispflicht für den Verleiher	510
21.2.2	Anforderungen an den Arbeitsvertrag mit dem Verleiher	511
21.2.3	Equal pay und equal treatment	511
21.2.4	Verschlechternde Tarifverträge	512
21.2.5	Verhältnis zum Entleiher	514
21.2.6	Sanktionen bei Rechtsverstößen, insbesondere bei Scheinwerkverträgen	514
21.2.7	Konzerninterne Leihe	516
21.2.8	Einschaltung des Betriebsrats	517
21.3	Fremdfirmenleute – Arbeit auf der Grundlage eines Werkvertrags	518
21.4	Schwarzarbeit und »Schattenwirtschaft«	519
21.4.1	Schwarzarbeit im Rechtssinne	519
21.4.2	Sonstige Formen illegaler Beschäftigung	520
21.4.3	Behandlung der illegalen Arbeit	520
21.4.4	Die legalen Teile des so genannten informellen Sektors	521
21.5	Weiterführende Literatur	523
22.	Sonderregeln für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes .	524
22.1	Was heißt »öffentlicher Dienst«?	524
22.2	Die Besonderheiten des Beamtenrechts	525
22.2.1	Wonach bestimmt sich die Rechtsstellung des Beamten?	525
22.2.2	Einige inhaltliche Charakteristika	526
22.3	Das Recht der Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes	528
22.4	Personalvertretungsrecht	529
22.5	Besonderheiten in den neuen Bundesländern	531
22.6	Weiterführende Literatur	532

23. Altersteilzeit	534
23.1 Die Altersgrenze und die Versuche des vorzeitigen Ausscheidens	534
23.2 Die Grundstruktur der Altersteilzeit	536
23.3 Wer kann in Altersteilzeit gehen?	537
23.4 Das Entgelt und die ausgelaufene Erstattungsregelung	539
23.5 Dauer der Altersteilzeit und Blockmodell	540
23.6 Einzelprobleme	541
23.7 Weiterführende Literatur	542
24. Betriebliche und private Altersversorgung	543
24.1 Die drei Säulen der Altersversorgung	543
24.2 Die betriebliche Altersversorgung	545
24.2.1 Die so genannten Durchführungswege	546
24.2.2 Unverfallbarkeit	547
24.2.3 Insolvenzsicherung	549
24.2.4 Dynamisierung der Betriebsrenten?	549
24.2.5 Verschlechterung durch Betriebsvereinbarung? . . .	550
24.3 Die staatlich unterstützte Eigenvorsorge	552
24.4 Eigenfinanzierte betriebliche Altersversorgung . . .	553
24.5 Weiterführende Literatur	555
25. Durchsetzung arbeitsrechtlicher Ansprüche	557
25.1 Soll man wirklich Gerichte bemühen?	557
25.2 Die Arbeitsgerichte als selbständiger Gerichtszweig	558
25.3 Welches Gericht ist zuständig?	560
25.4 Wer kann vor Gericht auftreten?	561
25.5 Urteilsverfahren – Beschlussverfahren	562
25.6 Vorlagebeschlüsse	563
25.7 Effizienz des Rechtsschutzes	564
25.8 Aufsichtsbehörden	564
25.9 Weiterführende Literatur	565
Stichwortverzeichnis	567