

Inhaltsübersicht

Vorwort zur 2. Auflage	V
Vorwort zur 1. Auflage	VII
Autorenverzeichnis	IX
Inhaltsverzeichnis	XIII
Abkürzungsverzeichnis	XXXV
Literaturverzeichnis	XLI

Kapitel 1. Anbahnung und Begründung des Arbeitsverhältnisses

A. Bewerbungsverfahren	1
B. Vertragsabschluss und -inhalt	12
C. Gestellungsvertrag	26
D. Probezeit	30

Kapitel 2. Rechte und Pflichten im Arbeitsverhältnis

A. Krankheit im Arbeitsverhältnis	37
B. Urlaubsfragen	45
C. Beschäftigungsverbote	52
D. Elternzeit	57
E. Pflegezeit und Familienpflegezeit	66
F. Arbeitnehmerhaftung	77
G. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz	85
H. Abmahnung	111
I. Mobbing	123

Kapitel 3. Teilzeit und Befristung

A. Teilzeit	135
B. Befristung	141

Kapitel 4. Besondere Personengruppen

A. Der Chefarzt	153
B. Sonstige Personengruppen	171
C. Ärzte im Krankenhaus – Medizinische Versorgungszentren	172
D. Vertragsärzte im Krankenhaus	175

Kapitel 5. Vergütungsfragen

A. Eingruppierung	177
B. Zielvereinbarung	204
C. Gesetzlicher Mindestlohn	213

Kapitel 6. Arbeitszeit

A. Einführung	219
B. Rechtsgrundlagen	219
C. Höchstdauer der Arbeitszeit	220

Inhaltsübersicht

D. Ruhezeiten und Pausen	231
E. Zeitliche Lage der Arbeitszeit – Nacht- und Schichtarbeit	234
F. Sonn- und Feiertagsruhe	237
G. Arbeitszeitschutz besonderer Personengruppen	239
H. Aushang- und Nachweispflichten	241

Kapitel 7. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

A. Kündigung	243
B. Kündigungsschutz	255
C. Ordentliche Kündigung	264
D. Spezielle Kündigungen	300
E. Sonderkündigungsschutz	310
F. Kündigungsschutzprozess	319
G. Aufhebungsvertrag	327
H. Zeugnis	339
I. Outsourcing und Betriebsübergang	354

Kapitel 8. Freistellung von der Arbeit

A. Allgemeines	365
B. Freistellungsanspruch des Arbeitnehmers	365
C. Freistellungsmöglichkeiten des Arbeitgebers	367
D. Folgen einer Freistellung für den Arbeitnehmer	368

Kapitel 9. Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit

A. Einführung	371
B. Das Arbeitsschutzgesetz	372
C. Durchführung und Organisation des Arbeitsschutzes	375
D. Länderspezifische Informationen	375

Kapitel 10. Mitbestimmung

A. Allgemeines	377
B. Mitbestimmung nach dem Betriebsverfassungsgesetz	377

Kapitel 11. Kirchliches Arbeitsrecht

A. Einführung	395
B. Geltungsbereich des kirchlichen Arbeitsrechts	396
C. Besonderheiten im Individualarbeitsrecht	400
D. Der „Dritte Weg“ – Gestaltung der Arbeitsvertragsbedingungen	410
E. Mitarbeitervertretungsrecht der Kirchen	414
F. Europarecht und kirchliches Arbeitsrecht	422
Sachverzeichnis	425

Inhaltsverzeichnis

Vorwort zur 2. Auflage	V
Vorwort zur 1. Auflage	VII
Autorenverzeichnis	IX
Inhaltsübersicht	XI
Abkürzungsverzeichnis	XXXV
Literaturverzeichnis	XLI

Kapitel 1. Anbahnung und Begründung des Arbeitsverhältnisses

A. Bewerbungsverfahren	1
I. Stellenanzeige	1
II. Freistellung zur Bewerbung	2
III. Bewerbungsgespräch	2
1. Allgemeines	2
2. Grundsätze der Rechtsprechung zum Fragerecht des Arbeitgebers	2
3. Praxisrelevante Fragen und ihre Zulässigkeit	3
a) Bisheriges Arbeitseinkommen	3
b) Beruflicher Werdegang	3
c) Nebentätigkeit	3
d) Wettbewerbsverbot	4
e) Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft	4
f) Religionszugehörigkeit	4
g) Scientology-Mitgliedschaft	4
h) Wehr- und Ersatzdienst	4
i) Vorstrafen	4
j) Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis	5
k) Schwangerschaft	5
l) Bereitschaft zur Mitwirkung an einem Schwangerschaftsabbruch	5
m) Persönliche Lebensumstände/Lebensplanung	5
n) Sexuelle Identität bzw. Orientierung	6
o) Schwerbehinderung bzw. Behinderung	6
p) Gesundheitszustand	6
q) Alkohol- und/oder Drogenabhängigkeit	6
r) Alkohol- und/oder Drogenkonsum	6
s) Raucher oder Nichtraucher	7
4. Rechtsfolgen	7
a) Anfechtung des Arbeitsvertrages	7
b) Nichtigkeit	7
c) Keine Rückwirkung der Anfechtung	7
d) Anfechtungsfrist	8
e) Fristlose Kündigung	8
f) Schadensersatzansprüche des Arbeitgebers	8
g) Schadensersatzansprüche nach dem AGG	8
IV. Absageschreiben	8
V. Erstattung der Bewerbungskosten	9

Inhaltsverzeichnis

VI. Einstellungsuntersuchungen von Bewerbern: Rechte und Pflichten des Arbeitgebers	9
1. Problemstellung	10
2. Fragerecht nach dem Gesundheitszustand	10
3. Ärztliche Einstellungsuntersuchungen	10
a) Grenzen	10
b) Rechte des Arbeitnehmers	11
c) Welche Informationen erhält der Arbeitgeber?	11
d) Personalakte	11
4. Spezielle Tests	11
a) Gentest	12
b) Drogenscreening	12
B. Vertragsabschluss und -inhalt	12
I. Formerfordernisse	12
II. Bezugnahmeklauseln	12
1. Sinn und Zweck von Bezugnahmeklauseln	12
2. Zulässigkeit von Bezugnahmeklauseln	13
3. Rechtscharakter von Bezugnahmeklauseln	13
4. Erscheinungsformen von arbeitsvertraglichen Bezugnahmeklauseln	13
a) Statisch oder dynamisch?	13
b) Regelfall: Dynamische Klausel	13
5. Rechtsprechungsänderung zur Gleichstellungsabrede	14
6. Verbandsaustritt des Arbeitgebers und Schicksal von Bezugnahmeklauseln	15
III. AGB-Kontrolle	16
1. Begriff und Einbeziehung	16
2. Transparenzgebot und Unklarheitenregel	16
3. Überrasungsklauseln	17
4. Rechtsfolgen und geltungserhaltende Reduktion	17
IV. Einzelne Vertragsklauseln	18
1. Anrechnung von Zulagen	18
2. Ausschlussfristen	18
3. Befristung einzelner Arbeitsbedingungen, insbesondere Arbeitszeit	19
4. Bezugnahmeklauseln	19
a) Bezugnahme auf Tarifrecht	19
b) Bezugnahme auf kirchliche Regelwerke	19
5. Änderungsvorbehalte	20
a) Arbeitszeit und Abrufarbeit	20
b) Art der Tätigkeit	20
6. Versetzungsklausel	20
7. Freiwilligkeits- und Widerrufsvorbehalte	21
a) Definitionen	21
b) Freiwilligkeitsvorbehalt	21
c) Widerrufsvorbehalt	22
8. Dienstwagen	23
9. Freistellungsklauseln	23
10. Rückzahlungsklauseln (Ausbildungskosten)	23
11. Entwicklungsklauseln	25
12. Vertragsstrafen	25
C. Gestellungsvertrag	26
I. Allgemeines	26

II. Begriff und Abgrenzung	26
1. Gestellungsverträge	26
a) Gestellungsverträge im Anwendungsbereich des AÜG	27
b) Gestellungsverträge außerhalb des Anwendungsbereichs des AÜG	28
2. Alternative Gestaltungsmöglichkeiten	29
a) Einrichtung eines Gemeinschaftsbetriebs	29
b) Werkverträge	29
III. Beteiligungsrechte des Betriebsrats bei der Personalgestaltung	30
D. Probezeit	30
I. Begriff der Probezeit	30
II. Vertragsgestaltung	31
1. Vorgeschaltete Probezeit	31
2. Befristetes Probearbeitsverhältnis	31
III. Dauer der Probezeit und Verhältnis zum allgemeinen Kündigungsschutz	32
1. Wechselwirkung zum Kündigungsschutz!	32
2. Dauer der Probezeit	32
IV. Verkürzung und Verlängerung der Probezeit	32
1. Verkürzung	32
2. Verlängerung	32
3. Unterbrechung der Probezeit wegen Krankheit	33
4. Probezeitverlängerung durch befristeten Aufhebungsvertrag?	33
V. Beendigung des Arbeitsverhältnisses	34
1. Kündigung in der vorgeschalteten Probezeit	34
2. Betriebsratsanhörung stets erforderlich!	34
3. Sonderkündigungsschutz?	35
4. Befristetes Probearbeitsverhältnis	35
VI. Probezeit im Berufsausbildungsverhältnis	35
VII. Beteiligung des Betriebsrats/der Mitarbeitervertretung	36
1. Beteiligung bei Einstellungen	36
2. Betriebsratsanhörung nach §102 BetrVG	36

Kapitel 2. Rechte und Pflichten im Arbeitsverhältnis

A. Krankheit im Arbeitsverhältnis	37
I. Allgemeines	37
1. Einführung	37
2. Rechtsgrundlagen	37
3. Begriff der Arbeitsunfähigkeit	37
II. Pflichten des Arbeitnehmers im Falle der Arbeitsunfähigkeit	38
1. Anzeigepflicht	38
2. Nachweispflicht	38
a) Grundsatz	38
b) Exkurs: Bedeutung des ärztlichen Attests	39
c) Arbeitsunfähigkeit im Ausland bzw. Urlaub	40
aa) Besonderheiten bei der Anzeige- und Nachweispflicht	40
bb) Arbeitsunfähigkeit und Erholungsurlaub	40
3. Sonstige Pflichten des Arbeitnehmers während seiner Arbeitsunfähigkeit	41
4. Folgen einer Pflichtverletzung	41
a) Möglichkeit der verhaltensbedingten Kündigung	41
b) Vorenthalten der Entgeltfortzahlung	41

III. Pflichten des Arbeitgebers im Falle der Arbeitsunfähigkeit (Entgeltfortzahlung)	41
1. Voraussetzungen	41
a) Arbeitsausfall infolge Krankheit	41
b) Unverschuldete Arbeitsunfähigkeit	42
2. Beginn, Dauer und Ende des Anspruchs	42
a) Regelmäßige Dauer des Entgeltfortzahlungsanspruchs	42
b) Wartezeit für den Anspruch auf Entgeltfortzahlung	42
c) Mehrfache Arbeitsunfähigkeiten	43
IV. Verschiedene Arbeitsverhältnisse	44
V. Maßnahmen der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation	44
VI. Sonderfall: Wiedereingliederung nach dem Hamburger Modell	44
VII. Höhe des fortzuzahlenden Entgelts	45
B. Urlaubsfragen	45
I. Allgemeines	45
1. Einführung	45
2. Rechtsgrundlagen	45
II. Anspruch auf Erholungsurlaub	46
1. Voraussetzungen	46
a) Persönliche Voraussetzungen	46
b) Wartezeit	46
c) Urlaubsjahr	46
2. Umfang und Dauer des Urlaubsanspruchs	46
a) Berechnungsgrundsätze nach dem Bundesurlaubsgesetz	46
aa) Gesetzlicher Mindesturlaub	46
bb) Wartezeit	47
b) Besondere Personengruppen	47
aa) Jugendliche	47
bb) Schwerbehinderte Menschen	48
3. Geltendmachung des Urlaubsanspruchs	48
a) Festlegung	48
b) Dem Urlaubswunsch entgegenstehende Gründe	48
4. Übertragung des Urlaubsanspruchs	49
5. Abgeltung des Urlaubs	52
C. Beschäftigungsverbote	52
I. Allgemeines	52
II. Folgen eines Beschäftigungsverbots	53
1. Verbot des Arbeitseinsatzes	53
2. Schadensersatz	53
3. Sonstige Folgen der Heranziehung zur Arbeitsleistung trotz Beschäftigungsverbot	54
III. Einzelne Beschäftigungsverbote	54
1. Schwangere und stillende Mütter	54
2. Kinder und Jugendliche	55
a) Geltungsbereich	55
b) Beschäftigungsverbote für Kinder	56
c) Beschäftigung von Jugendlichen	56
3. Gesundheitliche Beschäftigungsverbote	57
D. Elternzeit	57
I. Allgemeines	57
II. Ruhen des Arbeitsverhältnisses während der Elternzeit	57
1. Geltungsbereich	57
2. Umfang der Elternzeit	58

3. Inanspruchnahme der Elternzeit	59
a) Form des Antrags	59
b) Inhalt des Antrags	59
c) Frist für den Antrag	59
4. Folgen der Elternzeit	60
5. Veränderungen in der Elternzeit	60
III. Teilerwerbstätigkeit während der Elternzeit	61
1. Einvernehmliche Teilerwerbstätigkeit	61
a) Teilerwerbstätigkeit beim eigenen Arbeitgeber	61
b) Teilerwerbstätigkeit für einen Dritten	62
2. Teilerwerbstätigkeit gegen den Willen des Arbeitgebers	62
a) Antrag auf Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit	62
b) Verhandlungsphase	63
c) Entscheidungsphase	63
d) Gerichtliche Auseinandersetzung	64
IV. Folgen der Elternzeit	64
1. Konsequenzen für das Arbeitsverhältnis	64
2. Auswirkungen auf den Erholungsurlaub	65
3. Sonderkündigungsschutz	65
4. Sonderkündigungsrecht	65
V. Neuregelungen seit 1. Januar 2015	65
E. Pflegezeit und Familienpflegezeit	66
I. Definitionen	66
1. Begriff des Beschäftigten und des Arbeitgebers	66
2. Nahe Angehörige	66
3. Pflegebedürftigkeit	67
II. Kurzzeitige Arbeitsverhinderung	67
1. Freistellungsanspruch ohne Zustimmung	67
2. Voraussetzungen des Freistellungsanspruchs	67
a) Pflegebedürftigkeit	67
b) Erforderlichkeit	67
3. Anspruch auch in Kleinbetrieben	68
4. Anzeige und Nachweispflichten	68
a) Unverzügliche Mitteilung	68
b) Ärztliche Bescheinigung nur auf Verlangen	68
c) Sanktionen bei Verletzung der Anzeige- und Nachweispflicht?	68
5. Entgeltfortzahlungsansprüche für die Dauer der Verhinderung?	68
a) Kein Anspruch aus dem Pflegezeitgesetz	68
b) Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 616 BGB	69
c) Anspruch aus sonstigen Vorschriften	69
6. Pflegeunterstützungsgeld	69
III. Pflegezeit	69
1. Anspruchsvoraussetzungen	69
2. Kein Anspruch in Kleinbetrieben	69
3. Nachweispflichten	70
4. Frist zur Ankündigung	70
5. Inhalt der Ankündigung	70
6. Teilzeitarbeit während der Pflegezeit	71
7. Dauer der Pflegezeit	71
a) Höchstdauer	71
b) Pflege durch mehrere Angehörige?	71
c) Verlängerung der Pflegezeit	71
d) Vorzeitige Beendigung der Pflegezeit	72

Inhaltsverzeichnis

8. Urlaub	72
9. Entgeltfortzahlung	72
10. Zinsloses Darlehen	72
IV. Betreuung eines minderjährigen nahen Angehörigen nach dem PflegeZG	73
V. Sterbebegleitung	73
VI. Familienpflegezeit	73
1. Voraussetzungen	73
2. Kein Anspruch in Kleinbetrieben	74
3. Nachweispflichten	74
4. Ankündigungsfrist	74
5. Inhalt der Ankündigung	74
6. Teilzeitvereinbarung	74
7. Dauer der Familienpflegezeit	75
8. Finanzierung der Familienpflegezeit	75
VII. Betreuung eines Minderjährigen nahen Angehörigen nach FPfZG	75
VIII. Freistellungskombinationen	75
1. Wiederholte Inanspruchnahme	75
2. Kombination verschiedener Ansprüche	76
a) Kombination von Pflegezeit, Familienpflegezeit und Sterbebegleitung	76
b) Kurzzeitige Arbeitsverhinderung	76
IX. Sonderkündigungsschutz	76
X. Befristete Einstellung einer Ersatzkraft	77
F. Arbeitnehmerhaftung	77
I. Begriff der Arbeitnehmerhaftung	77
II. Haftung gegenüber Arbeitskollegen	78
1. Personenschäden	78
2. Sach- und Vermögensschäden	79
III. Grundsätze der Arbeitnehmerhaftung	79
1. Haftung des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber	79
a) Personenschäden	79
b) Sach- und Vermögensschäden	79
aa) Haftungsmilderungen aufgrund Richterrechts	79
bb) Grundsätze des innerbetrieblichen Schadensausgleichs	80
cc) Anwendungsbereich des innerbetrieblichen Schadensausgleichs	83
dd) Beweislast	84
ee) Realisierung des Schadensersatzanspruchs	84
2. Haftung des Arbeitnehmers gegenüber außenstehenden Dritten	84
IV. Gesondert normierte Haftungsregelungen	85
V. Zwingendes Arbeitnehmerschutzrecht	85
G. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz	85
I. Einführung	85
1. Gesetzgebungsziel	85
2. Umsetzung europarechtlicher Vorgaben	85
3. Verhältnis zu anderen Vorschriften	86
4. Praxisrelevanz	86
II. Sachlicher Anwendungsbereich	86
1. Vertragsanbahnung (Auswahl und Einstellung)	86
2. Durchführung des Arbeitsverhältnisses (beruflicher Aufstieg, Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen)	87
3. Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Entlassungsbedingungen)	87
a) Anwendungsbereich	87
b) Problematik der Bereichsausnahme für Kündigungen	87

4. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses	89
a) Betriebliche Altersversorgung	89
b) Nachwirkende Vereinbarungen und Maßnahmen	89
III. Persönlicher Geltungsbereich	89
1. Arbeitnehmerseite	89
2. Arbeitgeberseite	90
IV. Unzulässige Differenzierungsmerkmale	91
1. Allgemeines	91
2. Ausreichend: Motiv	91
3. Diskriminierungsmerkmale	91
a) Rasse oder ethnische Herkunft	91
b) Geschlecht	92
c) Religion oder Weltanschauung	92
d) Behinderung	92
e) Alter	93
f) Sexuelle Identität	93
g) Angehörige einer geschützten Gruppe	93
V. Unzulässige Benachteiligungsformen	94
1. Unmittelbare Benachteiligung	94
2. Mittelbare Benachteiligung	94
3. Sexuelle Belästigung	94
4. Anweisung zur Benachteiligung	94
VI. Zulässige Ungleichbehandlung	95
1. Allgemeines	95
2. Einzelne Merkmale	95
a) Wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung	95
b) Religion oder Weltanschauung	96
c) Alter	98
aa) Generalklausel	98
bb) Regelbeispiele	99
VII. Positive Maßnahmen	102
VIII. Arbeitgeberpflichten	102
1. Ausschreibung	102
2. Maßnahmen und Pflichten nach § 12 AGG	103
IX. Rechte des Benachteiligten und andere Rechtsfolgen	103
1. Beschwerderecht	103
2. Leistungsverweigerungsrecht	104
3. Maßregelungsverbot	104
4. Unwirksamkeit benachteiligender Regelungen	104
X. Entschädigung und Schadensersatz	104
1. Schadensersatz wegen Vermögensschaden	105
2. Entschädigungsanspruch wegen immateriellen Schadens	105
3. Ausschlussfristen	106
4. Klagfrist und Klagbefugnis	107
XI. Anspruchskonkurrenz	108
XII. Darlegungs- und Beweislast	108
H. Abmahnung	111
I. Begriff und Funktion	111
II. Rechtsgrundlage	111
III. Abmahnungsgegenstand	112
1. Pflichtenverstoß	112
2. Objektiver Pflichtenverstoß	112
3. Bagatelverstoße	112

Inhaltsverzeichnis

4. Willentlich steuerbares Verhalten	112
IV. Abmahnung als Kündigungsvoraussetzung	113
1. Kündigungsrechtliche Bedeutung	113
2. Gleichartige Pflichtverletzungen	113
3. Abmahnungserfordernis	114
4. Art der Pflichtverletzung	114
5. Entbehrlichkeit der Abmahnung	115
a) Keine Aussicht auf Erfolg	115
b) Verhaltensänderung nur bei Kündigung	115
c) Vorweggenommene Abmahnung	116
V. Unwirksame Kündigung als Abmahnung	116
VI. Verzicht auf Kündigung	116
VII. Verlust der Warnfunktion	116
VIII. Verwirkung des Abmahnungsrechts	117
IX. Formelle Wirksamkeitsvoraussetzungen	117
1. Formfreiheit	117
2. Bezeichnung als Abmahnung	117
3. Inhaltliche Anforderungen	117
a) Genaue Wiedergabe des Fehlverhaltens	117
b) Hinweis auf Vertragspflicht und Rüge	118
c) Kündigungsandrohung	118
X. Abmahnungsberechtigung	118
XI. Keine Mitwirkung des Betriebsrats	118
XII. Anhörung des Arbeitnehmers	118
XIII. Zugang	119
XIV. Verwirkung	119
XV. Abmahnung von Mandatsträgern	120
XVI. Gegenrechte des Arbeitnehmers	120
1. Gegendarstellung	120
2. Beschwerderecht gegenüber dem Betriebsrat	120
3. Klage	120
a) Rechtswidrige Abmahnung	120
b) Kein Anspruch nach Ausscheiden	121
c) Überprüfung erst im Kündigungsschutzprozess	121
d) Darlegungs- und Beweislast	121
e) Streitwert	121
f) Anwaltliche Gebühren	122
XVII. Ausschlussfristen	122
XVIII. Muster	122
I. Mobbing	123
I. Das Phänomen Mobbing	123
II. Begriff	124
1. Systematische und fortgesetzte Verletzungshandlung	124
a) Prozesshaftigkeit der Mobbing-Handlung	124
b) Ausschlussfristen	124
2. Rechtsgutverletzung	125
3. Täter-Opfer-Konstellation	126
4. Gesetzliche Definition von Mobbing im AGG	127
III. Rechtliche Instrumentarien	128
1. Haftung des Arbeitgebers für Mobbing	128
a) Vertragliche Haftung	128
aa) Haftung für eigenes Verschulden	128
bb) Haftung für Erfüllungsgehilfen	128

b) Deliktische Haftung	129
aa) Haftung für eigenes Verschulden	129
bb) Haftung für fremdes Verschulden	129
c) Darlegungs- und Beweislast	130
d) Anspruch auf Schadensersatz und Schmerzensgeld	131
aa) Gesundheitsschäden	131
bb) Persönlichkeitsverletzung	131
e) Anspruch auf arbeitsrechtliche Maßnahmen gegen den Mobbing-Täter	131
2. Haftung des mobbenden Kollegen oder Vorgesetzten	132
3. Beschwerderecht des Mobbing-Opfers	132
4. Zurückbehaltungsrecht des Mobbing-Opfers	133
5. Eigenkündigung des Mobbing-Opfers	133
6. Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats	133
7. Präventivmaßnahmen durch den Arbeitgeber	134

Kapitel 3. Teilzeit und Befristung

A. Teilzeit	135
I. Allgemeines	135
1. Einführung	135
2. Rechtsgrundlagen	135
II. Inhalt von Teilzeitarbeitsverhältnissen	135
1. Begriff	135
2. Pflichten des Arbeitgebers gegenüber Teilzeitbeschäftigten	135
a) Diskriminierungsverbot	135
b) Förderung von Teilzeitarbeitskräften	136
3. Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit	137
a) Antrag auf Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit	138
b) Verhandlungsphase	139
c) Entscheidungsphase	139
d) Gerichtliche Auseinandersetzung	140
4. Verlängerung der Arbeitszeit	141
B. Befristung	141
I. Allgemeines	141
1. Einführung	141
2. Rechtsgrundlagen	141
II. Befristung von Arbeitsverhältnissen	142
1. Begriffe	142
a) Zeit- und Zweckbefristungen	142
b) Auflösend bedingte Arbeitsverhältnisse	143
2. Befristungsabrede	143
a) Formerfordernis	143
b) Vereinbarung über das Recht zur ordentlichen Kündigung	144
c) Besondere Anforderungen durch die Inhaltskontrolle nach §§ 305 ff. BGB	144
3. Befristungsgründe	145
a) Befristung mit Sachgrund	145
aa) Befristung zur Vertretung	146
bb) Probearbeitsverhältnis	146
b) Befristung ohne Sachgrund	146
c) Befristung mit älteren Arbeitnehmern	147

Inhaltsverzeichnis

d) Sonderfall: Befristung von Arbeitsverhältnissen mit Ärzten in der Weiterbildung	148
e) Sonderfall: Befristung von Arbeitsverhältnissen mit Ärzten an Universitäten und Unikliniken	149
4. Folgen einer unwirksamen Befristung	150
III. Befristung einzelner Arbeitsbedingungen	150

Kapitel 4. Besondere Personengruppen

A. Der Chefarzt	153
I. Begriff	153
II. Stellung im Arbeitsrecht	154
1. Arbeitnehmereigenschaft	154
2. Der Chefarzt als „leitender Angestellter“ im Sinne des Arbeitsrechts	154
a) Definition nach dem Kündigungsschutzgesetz	154
b) Definition nach dem Betriebsverfassungsgesetz	155
aa) Berechtigung zur selbständigen Einstellung und Entlassung	155
bb) Generalvollmacht oder Prokura	156
cc) Wahrnehmung sonstiger besonderer Aufgaben	156
dd) Fazit	156
III. Der Chefarztvertrag	157
1. Abschluss	157
2. Wichtige Verhandlungsgegenstände	157
3. Muster und Vorlagen	157
4. Befristung	157
5. Kündigung	157
6. Der kooperative Chefarztvertrag	159
IV. Spezielle Themen	159
1. Vergütung	159
a) Grundvergütung	159
b) Liquidationsrecht (Erlöse aus Nebentätigkeit)	160
aa) Definition	160
bb) Vergütungscharakter	161
cc) Gegenstand des Liquidationsrechts	161
dd) Änderungen des Liquidationsrechts	161
ee) Steuerrechtliche Gesichtspunkte	162
c) Beteiligungsvergütung	164
d) Weitere variable Vergütungsbestandteile/Zielvereinbarung	165
aa) Mögliche Leistungsziele	165
bb) Weitere Inhalte der Zielvereinbarung	166
e) Tarifbindung	166
2. Dienstaufgaben/Nebentätigkeitserlaubnis	167
3. Wirtschaftlichkeitsgebot	168
4. Mitarbeiterbeteiligung	168
a) Grundlagen und Regelungsebenen	168
aa) Krankenhausrechtliche Vorschriften	168
bb) Ständesrechtliche Vorschriften	169
b) Anspruch des Mitarbeiters auf Beteiligung	169
c) Mitarbeiterbeteiligung an der Beteiligungsvergütung?	170
5. Entwicklungsklausel	170
a) Inhaltskontrolle	170
b) Ausübungskontrolle	171

B. Sonstige Personengruppen	171
I. Oberärztinnen/Oberärzte	172
II. (Assistenz-)Ärztinnen und -ärzte in Weiterbildung	172
C. Ärzte im Krankenhaus – Medizinische Versorgungszentren	172
I. Einführung	172
II. Sozialrechtliche Grundlagen	173
III. Krankenhaus-MVZ als unselbständige Einrichtung („Alt-MVZ“)	174
IV. Rechtlich eigenständiges Krankenhaus-MVZ	174
D. Vertragsärzte im Krankenhaus	175
I. Konsiliarärzte/Honorärärzte	175
II. Belegärzte	175
III. Anstellung von Vertragsärzten in Hauptabteilungen	176

Kapitel 5. Vergütungsfragen

A. Eingruppierung	177
I. Begriff	177
II. Tarifvertragliche Vergütungsordnungen und kirchliche Arbeitsvertragsregelungen	177
1. Tarifvertragliche Vergütungssysteme	177
a) Grundsatz der Tarifbindung	177
b) BAT/BAT-O und Nachfolgetarifverträge	177
c) Einzelvertragliche Inbezugnahme	179
aa) Inbezugnahme von Nachfolgetarifverträgen	179
bb) Auseinanderfallen der Tarifeinheit im öffentlichen Dienst	179
cc) Überleitung eines Chefarztgehaltes auf den TV-Ärzte/VKA ...	180
2. Kirchliche Arbeitsvertragsregelungen	181
III. Auszuübende Tätigkeit	181
IV. Eingruppierungsklage	182
V. Korrektur fehlerhafter Eingruppierungen	182
VI. Eingruppierung von Ärzten	183
1. Tarifverträge	183
a) BAT	183
b) Neue Tarifverträge im Krankenhausbereich	184
aa) TVöD-K	184
bb) TV-Ärzte/VKA	185
cc) TV-L	186
dd) TV-Ärzte/Länder	187
ee) TV-Ärzte-KF	188
ff) Arbeitsvertragsrichtlinien der Caritas	188
gg) Weitere Tarifverträge des Marburger Bundes	189
2. Problemkreise	189
a) Der Begriff „Arzt“	189
aa) Arzt und Facharzt – Begriffe des ärztlichen Berufsrechts	189
bb) Approbierte Psychotherapeuten	190
cc) Erwerb der Approbation in der ehemaligen DDR	190
dd) „Ärztliche Tätigkeit“	190
ee) „Facharzt mit entsprechender Tätigkeit“	190
b) Vergütungsrechtliche Berücksichtigung von Tätigkeitszeiten als „Arzt im Praktikum“	191
aa) Ausgangslage	191
bb) Rechtsprechung zum BAT	191
cc) Rechtslage nach neuem Tarifrecht	191

Inhaltsverzeichnis

- c) Eingruppierung von Oberärzten 192
 - aa) „Titularoberarzt“ und „Tarifoberarzt“ 192
 - bb) Maßgebliche tarifliche Bestimmungen 192
 - cc) Voraussetzungen für die Eingruppierung von Oberärzten 193
 - d) „Ständiger Vertreter des leitenden Arztes“ 195
- VII. Eingruppierung von nichtärztlichem Personal im Pflegedienst 196
 - 1. Einleitung 196
 - 2. Anlage 1 b Vergütungsordnung für Angestellte im Pflegedienst zum BAT/BAT-O 197
 - a) Vorbemerkung 197
 - b) Berufsgruppen 197
 - aa) Pflegehelferinnen ohne Ausbildung 197
 - bb) Pflegehelferinnen nach mindestens einjähriger Ausbildung und verwaltungseigener Prüfung 197
 - cc) Wochenpflegerinnen 197
 - dd) Krankenschwestern, Kinderkrankenschwestern 198
 - ee) Krankenpflegehelferinnen 198
 - ff) Hebammen 198
 - gg) Krankenschwestern, die einer Einheit für Intensivmedizin vorstehen 199
 - hh) Stationsschwestern 199
 - ii) Leitende Krankenschwestern 199
 - c) Weitere Tätigkeitsmerkmale 200
 - aa) Fachweiterbildungsregelungen 200
 - bb) Ständige Vertretung 200
 - cc) Ausdrückliche Anordnung 200
 - dd) Ständige Unterstellung 200
 - 3. Teil IV TV-L-EntgeltO für Beschäftigte im Pflegedienst 201
 - a) Vorbemerkung 201
 - b) Berufsgruppen 201
 - aa) Gesundheits- und Krankenpflegerinnen 201
 - bb) Leitende Gesundheits- und Krankenpflegerinnen 201
 - cc) Gesundheits- und Krankenpflegerinnen als Stations- oder Gruppenleiterinnen 202
 - dd) Lehrkräfte für Gesundheits- und Krankenpflege 202
 - ee) Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, die den Operations- oder Anästhesiedienst, Dialyseeinheiten, Einheiten für Intensivmedizin, Milchenküchen oder Frauenmilchsammelstellen oder zentralen Sterilisationsdiensten vorstehen 202
 - ff) Gesundheits- und Krankenpflegehelferinnen 203
 - gg) Pflegehelferinnen 203
 - hh) Hebammen 203
 - ii) Altenpflegerinnen 203
 - jj) Altenpflegehelferinnen 203
 - 4. Abschnitt 25 Teil IV EntgeltO Bund für Beschäftigte im Pflegedienst 204
 - B. Zielvereinbarung 204
 - I. Allgemeines 204
 - II. Ausgestaltung einer Zielvereinbarung 204
 - 1. Rahmenvereinbarung 204
 - a) Höhe des Zielerreichungsbonus 205
 - b) Verfahren der Zielvereinbarung 205

c) Zielperiode	206
d) Ermittlung der Zielerreichung	206
e) Sonstige Abreden	206
aa) Widerrufsvorbehalt	206
bb) Freiwilligkeitsvorbehalt	207
cc) Befristung	207
dd) Nichterbringung der Arbeitsleistung	207
ee) Mindestzielerreichung	208
2. Ziele	208
a) Inhalt des Zielpapiers	208
b) Veränderung der Umstände	209
III. Mitbestimmung des Betriebsrats	211
IV. Muster	211
1. Rahmenvereinbarung	211
2. Zielvereinbarung	212
C. Gesetzlicher Mindestlohn	213
I. Persönlicher Geltungsbereich	214
1. Arbeitnehmer	214
2. Auszubildende	214
3. Praktikanten	214
4. Sonstige Personengruppen	214
II. Berechnungsgrundlagen	215
1. Der Begriff der „Zeitstunde“	215
2. Umrechnungsregeln	215
3. Bestandteile des Mindestlohns	217
III. Durchsetzung des gesetzlichen Mindestlohns	217
1. Fälligkeit und Verjährung	218
2. Verfall- oder Ausschlussfristen	218
3. Rechtsfolgen bei Nichtbeachtung	218

Kapitel 6. Arbeitszeit

A. Einführung	219
B. Rechtsgrundlagen	219
C. Höchstdauer der Arbeitszeit	220
I. Grundlagen des Arbeitszeitgesetzes	220
1. Regelungsinhalt	220
2. Geltungsbereich	220
II. Arbeitszeit – Begriff und Abgrenzung	221
1. Bereitschaftsdienst	221
2. Arbeitsbereitschaft („Bereitschaftszeit“)	223
3. Rufbereitschaft („Hintergrunddienst“)	223
4. Vergütung von Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst	224
III. Höchstdauer der Arbeitszeit	224
1. Grundregelung	224
2. Abweichende kollektivvertragliche Regelungen	225
a) Abweichung mit Zeitausgleich	225
aa) Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst	225
bb) Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen	226
b) Abweichungen ohne Zeitausgleich	226
c) Übernahme tarifvertraglicher Abweichungen	228
3. Überblick: Tarifvertragliche Umsetzung	229
a) TVöD-K	229

Inhaltsverzeichnis

 b) TV-Ärzte/VKA 230

D. Ruhezeiten und Pausen 231

 I. Ruhezeiten 232

 1. Grundsatz und Begriff 232

 2. Besonderheiten im Krankenhaus 232

 a) Gesetzliche Verkürzung 232

 b) Kollektivvertragliche Verkürzung 233

 II. Ruhepausen 233

 1. Gesetzliche Regelung und Begriff 233

 2. Vergütung 234

 3. Kollektivvertragliche Abweichungen 234

E. Zeitliche Lage der Arbeitszeit – Nacht- und Schichtarbeit 234

 I. Grundsätze 234

 II. Begriffe 235

 III. Dauer der Nachtarbeit 235

 IV. Arbeitsmedizinische Untersuchung 235

 V. Umsetzungsanspruch 236

 VI. Ausgleichsregelungen 237

 VII. Gleichbehandlung 237

F. Sonn- und Feiertagsruhe 237

 I. Grundsätze des Arbeitszeitgesetzes 237

 II. Ausnahmeregelungen 238

 III. Ausgleichserfordernisse 238

 IV. Abweichende tarifliche Regelungen 239

G. Arbeitszeitschutz besonderer Personengruppen 239

 I. Mutterschutzgesetz 239

 1. Stillpausen 240

 2. Mehr-, Nacht- und Sonntagsarbeit 240

 II. Jugendarbeitsschutzgesetz 240

 III. Schwerbehinderte 241

H. Aushang- und Nachweispflichten 241

Kapitel 7. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

A. Kündigung 243

 I. Einleitung 243

 II. Grundsätze 243

 1. Schriftform 244

 2. Kündigungsberechtigter 245

 3. Vertretung 245

 4. Zurückweisung der Kündigung 246

 5. Inhalt der Kündigung 247

 a) Eindeutigkeit 247

 b) Angabe des Kündigungsgrundes 248

 c) Hinweispflichten des Arbeitgebers 249

 6. Zugang der Kündigung 249

 a) Zugang unter Anwesenden 249

 b) Zugang unter Abwesenden 250

 c) Darlegungs- und Beweislast vor dem Arbeitsgericht 251

 7. Kündigungsfristen 252

 a) Gesetzliche Kündigungsfrist 252

 aa) Grundregel des § 622 BGB 252

 bb) Verlängerte Kündigungsfristen 252

cc) Verkürzte Kündigungsfristen	253
b) Gesetzliche Sonderregelungen	254
c) Tarifliche Kündigungsfristen	254
d) Vertragliche Kündigungsfristen	254
e) Fristberechnung	254
B. Kündigungsschutz	255
I. Systematischer Überblick	255
1. Das Kündigungsschutzgesetz	255
2. Soziale Rechtfertigung einer Kündigung	255
3. Verhältnismäßigkeitsprinzip	256
4. Prognoseprinzip	257
5. Interessenabwägung	258
II. Wartezeit und Schwellenwert	259
III. Sonderfall: Massenentlassung	261
C. Ordentliche Kündigung	264
I. Verhaltensbedingte Kündigung	264
1. Allgemeines	264
2. Prüfungsübersicht	265
3. Voraussetzungen einer verhaltensbedingten Kündigung im Einzelnen	265
a) Vertragspflichtverletzung	265
b) Betriebliche Auswirkung	266
c) Abmahnung, Negativprognose	266
d) Die Kündigung als letztes Mittel	267
e) Interessenabwägung	267
4. Beurteilungsmaßstab	268
5. Wirksamkeitsvoraussetzungen der Abmahnung	268
6. Einzelfälle	268
a) Arbeitsverweigerung, Arbeitsversäumnis	268
b) Schlecht- und Minderleistungen	269
c) Nebenpflichtverletzung	270
d) Loyalitätspflichten im kirchlichen Bereich	270
II. Personenbedingte Kündigung	272
1. Allgemeines	272
2. Prüfungsübersicht	273
3. Voraussetzungen einer personenbedingten Kündigung im Einzelnen	273
a) Fehlende oder unzureichende Arbeitsfähigkeit, mangelnde persönliche oder fachliche Eignung	273
b) Erhebliche Beeinträchtigung betrieblicher oder wirtschaftlicher Interessen	274
c) Interessenabwägung	274
d) Hauptanwendungsfall: krankheitsbedingte Kündigung	275
aa) Betriebliches Eingliederungsmanagement	276
bb) Dauernde Leistungsunfähigkeit	277
cc) Langzeiterkrankung	278
dd) Häufige Kurzerkrankungen	278
ee) Krankheitsbedingte Leistungsminderung	279
ff) HIV- oder Hepatitis-Infektion als Kündigungsgrund	280
III. Betriebsbedingte Kündigung	282
1. Allgemeines	282
2. Prüfungsübersicht	282
3. Voraussetzungen einer betriebsbedingten Kündigung im Einzelnen ...	282
a) Ursache: Betriebliche Erfordernisse und Unternehmerentscheidung	282

Inhaltsverzeichnis

b) Missbrauchskontrolle	285
c) Wegfall des Beschäftigungsbedarfs	287
d) Dringlichkeit – anderweitige Beschäftigungsmöglichkeiten	288
e) Vorrang der Änderungskündigung	290
f) Beurteilungszeitpunkt	291
4. Sozialauswahl	291
a) Allgemeines	291
b) Vergleichbarkeit von Arbeitnehmern	292
c) Sonderkündigungsschutz und Sozialauswahl	293
d) Auswahlkriterien	294
e) Abwägung der gesetzlichen Merkmale	295
f) Sozialauswahl aufgrund Auswahlrichtlinie	296
g) Sozialauswahl und Interessenausgleich	297
h) Mitteilungspflicht des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer	298
i) Berechtigte betriebliche Interessen – Ausnahmeregelung	298
D. Spezielle Kündigungen	300
I. Außerordentliche (fristlose) Kündigung	300
1. Allgemeines	300
2. Ausschlussfrist	300
3. Prüfungsschema	301
4. Wichtiger Grund	301
a) Betriebsbedingte Gründe	302
b) Personenbedingte Gründe	302
c) Verhaltensbedingte Gründe	303
II. Änderungskündigung	303
1. Allgemeines	303
2. Kündigung und Änderungsangebot	304
3. Reaktionsmöglichkeiten des Arbeitnehmers	304
4. Prüfungssystematik	305
5. Einzelfälle	306
a) Rentabilitätsinteresse	306
b) Modifikation des Arbeitsbereichs	307
c) Betriebsbedingte Kündigung mit Abfindungsangebot	307
III. Verdachtskündigung	308
IV. Druckkündigung	309
E. Sonderkündigungsschutz	310
I. Schwangere und Mütter	310
II. Arbeitnehmer in Elternzeit	312
III. Auszubildende	313
IV. Arbeitnehmer im Grundwehr- und zivilen Ersatzdienst	313
V. Pflegende Angehörige	314
VI. Mandatsträger	314
1. Betriebsverfassungsrecht	314
2. Kirchliches Arbeitsrecht	316
VII. Schwerbehinderte Mitarbeiter	316
1. Zustimmung des Integrationsamtes vor Kündigung	316
2. Fehlender Nachweis der Schwerbehinderung	318
3. Beteiligung des Betriebsrats	319
F. Kündigungsschutzprozess	319
I. Grundlagen	319
II. Klagefrist	320
1. Allgemeines	320
2. Fristberechnung	321

3. Zulassung verspäteter Klagen	321
III. Auflösungsantrag mit Abfindung bei sozialwidriger Kündigung	322
1. Allgemeines	322
2. Voraussetzungen im Einzelnen	322
3. Leitende Angestellte	323
4. Abfindungshöhe	324
IV. Kostenbeispiele von Arbeitsgerichtsprozessen	324
1. Arbeitsgerichtsprozess in der ersten Instanz	324
a) Beendigung durch Urteil mit einem Anwalt und einem Zeugen	324
b) Beendigung durch Vergleich mit einem Anwalt	325
2. Arbeitsgerichtsprozess in der zweiten Instanz	326
a) Beendigung durch Urteil mit zwei Anwälten	326
b) Beendigung durch Vergleich mit zwei Anwälten	326
G. Aufhebungsvertrag	327
I. Begriff	327
II. Abgrenzung zu anderen Beendigungstatbeständen	327
1. Befristeter Arbeitsvertrag	327
2. Nachträgliche Befristung eines unbefristeten Arbeitsvertrages	328
3. Abwicklungsvertrag	328
III. Aufhebungsvertrag und Betriebsübergang	329
IV. Abschluss des Aufhebungsvertrages	330
1. Geltung allgemeiner Regeln	330
2. Schriftformerfordernis	330
a) Gesetzlicher Formzwang	330
b) Einzelne Anforderungen	330
aa) Eigenhändigkeit der Unterschrift	330
bb) Eine Urkunde und die Vereinbarung abschließende Unterschriften	330
cc) Mehrseitige Vereinbarung	331
dd) Formerfordernis für den Aufhebungsvertrag in seiner Gesamtheit	331
ee) Formwirksame Aufhebung durch Abschluss eines Anstellungsvertrages zum Vertretungsorgan	331
ff) Ersatz der Schriftform	332
gg) Wirksamkeit formfreier Aufhebungsvereinbarungen nach den Grundsätzen von Treu und Glauben	332
3. Inhalt	332
a) Genau bestimmter Beendigungszeitpunkt	332
b) Ordnungsgemäße Abwicklung	332
c) Abfindung	333
d) Zeugnis	333
e) Ausgleichsklausel	333
4. Aufhebungsvertrag mit einem Minderjährigen	333
5. Personalgespräch zum Abschluss eines Aufhebungsvertrages	334
V. Wirkungen des Aufhebungsvertrages	334
VI. Sozialrechtliche Folgen des Aufhebungsvertrages	334
1. Sperrzeit	335
2. Ruhen des Arbeitslosengeldanspruchs	335
3. Aufklärungspflichten des Arbeitgebers	335
VII. Beseitigung des Aufhebungsvertrages	336
1. Widerruf	336
2. Anfechtung	336
3. Wegfall der Geschäftsgrundlage	337

Inhaltsverzeichnis

VIII. Muster	338
H. Zeugnis	339
I. Gesetzlicher Anspruch auf Erteilung eines Zeugnisses	339
1. Zeugnisanspruch von Arbeitnehmern	339
2. Zeugnisanspruch von Dienstnehmern	340
3. Zeugnisanspruch von Auszubildenden	340
II. Schuldner des Zeugnisanspruchs	340
III. Zeugnisarten	341
1. Einfaches und qualifiziertes Zeugnis	341
2. Zwischen- und Schlusszeugnis	342
IV. Ort der Zeugniserteilung	343
V. Verzicht des Arbeitnehmers auf ein Zeugnis	343
VI. Ausschlussfrist	343
VII. Verjährung	344
VIII. Verwirkung	344
IX. Widerruf von Zeugnissen	345
X. Form des Zeugnisses	345
1. Schriftform	345
2. Personelle Angaben	345
3. Weitere formelle Ausgestaltung	345
4. Unterschrift	346
5. Ausstellungsdatum	346
6. Zeugnisklarheit und Verbot von Geheimzeichen	347
XI. Inhalt des Zeugnisses	347
1. Beschäftigungszeitraum	347
2. Angabe des Ausstellers	348
3. Tätigkeitsbeschreibung	348
4. Leistungsbewertung	348
5. Bewertung des Verhaltens	349
6. Krankheiten	349
7. Mitgliedschaft im Betriebsrat/Personalrat oder in einer Gewerkschaft	350
8. Art des Ausscheidens	350
9. Schlussformel	350
10. Checkliste	351
XII. Gerichtliche Durchsetzbarkeit von Ansprüchen	351
XIII. Schadensersatz	352
XIV. Muster (qualifiziertes, sehr gutes Zeugnis)	353
I. Outsourcing und Betriebsübergang	354
I. Allgemeines	354
1. Einführung	354
2. Rechtsgrundlagen	354
II. Voraussetzungen eines Betriebsübergangs	355
1. Begriff des Betriebs bzw. Betriebsteils	355
2. Inhaberwechsel	356
3. Rechtsgeschäftlicher Übergang	357
III. Zeitpunkt des Betriebsübergangs	357
IV. Rechtsfolgen des Betriebsübergangs	357
1. Arbeitgeberwechsel	357
2. Fortgeltung der bisherigen Arbeitsbedingungen	358
3. Kündigungsschutz	358
4. Vertragsänderungen nach Betriebsübergang	359
5. Aufhebungsverträge und Betriebsübergang	359

V. Informationspflichten beim Betriebsübergang	359
1. Inhalt der Informationspflicht	360
2. Form der Information	360
3. Folgen der Information	360
VI. Exkurs: Betriebsänderung nach §§ 111 ff. BetrVG	361
1. Begriff der Betriebsänderung	361
2. Interessenausgleich	362
3. Sozialplan	362
4. Einigungsstelle	363

Kapitel 8. Freistellung von der Arbeit

A. Allgemeines	365
B. Freistellungsanspruch des Arbeitnehmers	365
I. Gesetzlicher Anspruch auf bezahlte Freistellung	365
1. Bildungsurlaub	365
2. Vorübergehende Freistellung aus persönlichem Anlass	366
II. Anspruch auf unbezahlte Freistellung	367
C. Frestellungsmöglichkeiten des Arbeitgebers	367
D. Folgen einer Freistellung für den Arbeitnehmer	368
I. Anrechnung anderweitigen Einkommens	368
II. Anrechnung von Urlaub	368
III. Wettbewerbsverbot	369
IV. Sozialversicherungsrechtliche Folgen	369

Kapitel 9. Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit

A. Einführung	371
I. Gegenstand	371
II. Rechtsgrundlagen	371
B. Das Arbeitsschutzgesetz	372
I. Begriffe und Einführung	372
II. Pflichten des Arbeitgebers nach dem Arbeitsschutzgesetz	373
III. Übertragung von Arbeitgeberpflichten	374
IV. Pflichten der Arbeitnehmer	375
C. Durchführung und Organisation des Arbeitsschutzes	375
D. Länderspezifische Informationen	375

Kapitel 10. Mitbestimmung

A. Allgemeines	377
I. Einführung	377
II. Rechtsgrundlagen	377
B. Mitbestimmung nach dem Betriebsverfassungsgesetz	377
I. Begriffe	377
1. Begriff des Betriebs	377
2. Begriff des Arbeitnehmers	378
a) Vom Betriebsverfassungsgesetz erfasste Arbeitnehmer	378
b) Vom Betriebsverfassungsgesetz nicht erfasste Arbeitnehmer	378
II. Mitbestimmung des Betriebsrats in personellen Angelegenheiten	379
1. Mitbestimmung bei der Einstellung, Versetzung, Um- und Eingruppierung	379
a) Voraussetzung des Beteiligungsrechts	379
b) Gegenstand des Beteiligungsrechts	379
aa) Einstellungen	380

Inhaltsverzeichnis

bb) Versetzungen	381
cc) Eingruppierungen/Umgruppierungen	382
c) Inhalt des Beteiligungsrechts	383
aa) Einstellungen	383
bb) Versetzungen	383
cc) Eingruppierungen	383
dd) Umgruppierungen	383
d) Zeitpunkt der Beteiligung	383
e) Entscheidung des Betriebsrats	384
aa) Verstoß gegen Gesetz, Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Unfallverhütungsvorschrift	384
bb) Verstoß gegen eine Auswahlrichtlinie	384
cc) Besorgnis der Benachteiligung anderer Arbeitnehmer des Betriebs	385
dd) Benachteiligung des von der personellen Maßnahme betroffenen Arbeitnehmers	385
ee) Fehlende Ausschreibung im Betrieb	385
ff) Gefahr für den Betriebsfrieden	385
f) Zustimmungsersetzungsverfahren	385
2. Mitbestimmung bei der Kündigung von Arbeitsverhältnissen	386
a) Gegenstand des Beteiligungsrechts	386
b) Inhalt des Beteiligungsrechts	386
aa) Zeitpunkt der Anhörung	386
bb) Form der Anhörung	387
cc) Inhalt der Anhörung	387
dd) Nachträgliche Anhörung	388
c) Verfahren der Anhörung	388
d) Widerspruch des Betriebsrats	389
e) Mitteilung der Stellungnahme des Betriebsrats mit der Kündigung	390
III. Mitbestimmung des Betriebsrats in sozialen Angelegenheiten	390
1. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage	390
a) Begriff der Arbeitszeit	390
b) Umfang des Mitbestimmungsrechts	391
2. Vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit	391
3. Fragen der betrieblichen Lohngestaltung	392
IV. Mitbestimmung des Betriebsrats in wirtschaftlichen Angelegenheiten	392

Kapitel 11. Kirchliches Arbeitsrecht

A. Einführung	395
B. Geltungsbereich des kirchlichen Arbeitsrechts	396
I. Verfasste Kirche und mit ihr institutionell verbundene Einrichtungen	396
II. Rechtlich selbstständige Einrichtungen	397
1. Erfüllung eines Auftrages der Kirche	397
2. Mindestmaß an Einflussmöglichkeiten der Amtskirche auf die Einrichtung	398
III. Kooperationen von Partnern aus verschiedenen kirchlichen Bereichen	398
IV. Strukturveränderungen bei einer privatrechtlich selbstständigen Einrichtung	399
C. Besonderheiten im Individualarbeitsrecht	400
I. Leitbild einer kirchlichen Dienstgemeinschaft	400

II. Dienstplichten und Loyalitätsobliegenheiten	400
1. Dienstpflicht	400
2. Loyalitätsobliegenheiten	400
a) Katholische Kirche	401
b) Evangelische Kirche	402
III. Begründung des Arbeitsverhältnisses	402
1. Vertragsschluss	402
2. Fragerecht im Bewerbungsgespräch	402
a) Allgemeine Grundsätze	402
b) Besonderheiten im kirchlichen Arbeitsrecht	402
3. Weitere Besonderheiten bei der Begründung kirchlicher Arbeitsverhältnisse	404
IV. Kündigung und Kündigungsschutz	404
1. Zweistufige Prüfung bei Loyalitätsverstößen	404
2. Ordentliche Kündigung	406
a) Betrieblicher Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes	406
b) Sachliche Rechtfertigung der Kündigung nach § 1 KSchG	406
aa) Betriebsbedingte Kündigung	406
bb) Verhaltens- und personenbedingte Kündigung	406
cc) Kündigungsrelevante Loyalitätsverstöße	407
dd) Interessenabwägung	408
3. Außerordentliche Kündigung	409
D. Der „Dritte Weg“ – Gestaltung der Arbeitsvertragsbedingungen	410
I. „Dritter Weg“	410
II. Rechtsnormqualität kirchlicher Arbeitsrechtsregelungen	411
III. Inhaltskontrolle	412
IV. Ausgestaltung des „Dritten Weges“	413
V. Kircheneigene Rechtskontrolle	414
E. Mitarbeitervertretungsrecht der Kirchen	414
I. Grundsätze	414
II. Abgrenzung Bereichsausnahme – Tendenzschutz	415
III. Mitbestimmungsordnung und Betriebsübergang	415
IV. Überblick über das Mitarbeitervertretungsgesetz	415
1. Weitgehende Angleichung des Mitarbeitervertretungsrechts in den evangelischen Kirchen und der Diakonie	415
2. Dienststelle als Anknüpfungspunkt	416
3. Persönliche Rechtsstellung der Mitarbeitervertretungsmitglieder	416
4. Mitwirkungsrechte der Mitarbeitervertretung	417
a) Uneingeschränkte Mitbestimmung	417
b) Eingeschränkte Mitbestimmung	417
c) Mitberatung	418
d) Initiativrecht	418
e) Dienstvereinbarungen	418
V. Überblick über die Mitarbeitervertretungsordnung	419
1. Kirchengesetzliche Fundierung der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO)	419
2. Einrichtung als Anknüpfungspunkt	419
3. Erfasster Personenkreis	419
4. Persönliche Rechtsstellung der Mitarbeitervertretungsmitglieder	420
5. Mitwirkungsrechte der Mitarbeitervertretung	420
a) Anhörung und Beratung	420
b) Vorschlagsrecht	421
c) Zustimmungspflicht	421

Inhaltsverzeichnis

d) Antragsrecht	421
e) Dienstvereinbarungen	421
VI. Streitigkeiten im Bereich der Mitarbeitervertretung	422
F. Europarecht und kirchliches Arbeitsrecht	422
I. Europarechtliche Beschränkungen des Kirchenrechts	422
II. Europarechtskonforme Auslegung	423
Sachverzeichnis	425