

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	23
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 Betätigungs freiheit	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	63
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	66
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	82
3.9.4	Die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts	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	87
3.11	Weiterführende Literatur	87

4. Arbeitskampfrecht	89
4.1 Wann ist ein Streik rechtmäßig?	89
4.2 Das BAG hat nicht immer Recht	93
4.3 Die Praxis des Streiks	94
4.4 Konsequenzen eines rechtmäßigen Streiks	96
4.4.1 Die rechtliche Situation der Streikenden	96
4.4.2 Die Auswirkungen des Streiks auf nicht streikende Arbeitnehmer – insbesondere die Problematik des § 160 SGB III	96
4.5 Die Gegenmittel der Arbeitgeber	100
4.5.1 Die Aussperrung	100
4.5.2 Andere Kampfmittel des Arbeitgebers	103
4.6 Rechtswidrige Streiks und rechtswidrige Aussperrungen	104
4.7 Einzelfragen	105
4.7.1 Streikposten	105
4.7.2 Betriebsbesetzung	106
4.7.3 Andere Formen der Arbeitsverweigerung	107
4.8 Weiterführende Literatur	109
5. Betriebsverfassungsrecht	110
5.1 Wozu Betriebsräte?	110
5.2 Wie wählt man einen Betriebsrat?	112
5.2.1 Einsetzung des Wahlvorstands	112
5.2.2 Die Erstellung der Wählerliste, insbesondere die Einbeziehung der überlassenen Arbeitnehmer	114
5.2.3 Wahlauschreiben und Geschlechterquote	115
5.2.4 Die weiteren Schritte	115
5.2.5 Wahlgrundsätze	116
5.2.6 Das vereinfachte Wahlverfahren	117
5.2.7 Wahlanfechtung	118
5.3 Exkurs: Der Griff in die Sterne – Europäische Betriebsräte?	118
5.3.1 Das Problem	118
5.3.2 Anwendungsbereich	119
5.3.3 Errichtung des besonderen Verhandlungsgremiums .	120
5.3.4 Die Verhandlungen mit der zentralen Leitung	120
5.3.5 Information und Anhörung	121
5.3.6 Vorrangige Vereinbarungen	122
5.3.7 Abmachungen des EBR mit der Konzernspitze	122
5.3.8 Neue Rahmenbedingungen für die Arbeit des EBR .	122

5.4	Praktische Voraussetzungen der Betriebsratsarbeit	123
5.4.1	Der Betriebsrat benötigt Zeit	123
5.4.2	Der Betriebsrat benötigt Geld	124
5.4.3	Der Betriebsrat benötigt Informationen	125
5.4.4	Der Betriebsrat benötigt Sachkunde	126
5.4.5	Der Betriebsrat benötigt Unabhängigkeit	128
5.5	Verhältnis Betriebsrat – Belegschaft	129
5.5.1	Initiativen aus der Belegschaft	130
5.5.2	Initiativen des Betriebsrats	131
5.5.3	Betriebsversammlungen	132
5.6	Verhältnis Betriebsrat – Gewerkschaft	134
5.7	Verhältnis Betriebsrat – Arbeitgeber	135
5.8	Beteiligungsrechte des Betriebsrats	137
5.8.1	Unterschiedliche Intensität	137
5.8.2	Was bedeutet »Mitbestimmung«?	138
5.8.3	Verletzung der Beteiligungsrechte durch den Arbeitgeber	140
5.8.4	Delegierung von Rechten auf Arbeitsgruppen	142
5.9	Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten	143
5.9.1	Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb (Nr. 1)	143
5.9.2	Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage (Nr. 2)	145
5.9.3	Vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit (Nr. 3)	146
5.9.4	Zeit, Ort und Art der Auszahlung der Arbeitsentgelte (Nr. 4)	147
5.9.5	Aufstellung allgemeiner Urlaubegrundsätze 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)	147
5.9.6	Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen (Nr. 6)	147
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)	151

5.9.8	Form, Ausgestaltung und Verwaltung von Sozialeinrichtungen, deren Wirkungsbereich auf den Betrieb, das Unternehmen oder den Konzern beschränkt ist (Nr. 8)	151
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)	153
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) .	153
5.9.11	Festsetzung der Akkord- und Prämiensätze und vergleichbarer leistungsbezogener Entgelte, einschließlich der Geldfaktoren (Nr. 11)	154
5.9.12	Grundsätze über das betriebliche Vorschlagswesen (Nr. 12)	155
5.9.13	Grundsätze über die Durchführung von Gruppenarbeit (Nr. 13)	155
5.9.14	Gesetzes- und Tarifvorbehalt	155
5.10	Rechtsetzung auf betrieblicher Ebene	156
5.10.1	Betriebsvereinbarungen	156
5.10.2	Die so genannte Betriebsabsprache und sonstige Abmachungen	158
5.10.3	Die tarifwidrige Betriebsvereinbarung	159
5.11	Beteiligung des Betriebsrats in personellen Angelegenheiten	160
5.11.1	Die Einschaltung des Betriebsrats in die Personalplanung	160
5.11.2	Mitbestimmung bei konkreten Planungsmaßnahmen	161
5.11.3	Die Mitbestimmung bei Auswahlrichtlinien	162
5.11.4	Beteiligung des Betriebsrats bei so genannten personalen Einzelmaßnahmen – Einstellungen, Eingruppierungen, Umgruppierungen, Versetzungen und Kündigungen	163
5.11.5	Mitwirkung und Mitbestimmung im betrieblichen Bildungswesen	167
5.11.6	Vorschläge zur Beschäftigungssicherung	169
5.12	Interessenausgleich und Sozialplan	169

5.12.1	Die so genannte Betriebsänderung	170
5.12.2	Der so genannte Interessenausgleich	174
5.12.3	Der Sozialplan	175
5.12.4	Transfersozialplan und andere Sonderformen	180
5.12.5	Sanktionen gegen »mitwirkungsfeindliche« Arbeitgeber? – Der Nachteilsausgleich	181
5.12.6	Abwicklungsprobleme	182
5.12.7	Tarifsozialplan	183
5.13	Arbeitnehmervertretung auf Unternehmens- und Konzernebene: Gesamtbetriebsrat, Wirtschaftsausschuss, Konzernbetriebsrat	184
5.13.1	Gesamtbetriebsrat	184
5.13.2	Wirtschaftsausschuss	185
5.13.3	Konzernbetriebsrat	187
5.14	Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)	187
5.14.1	JAV und Betriebsrat	188
5.14.2	Die »Selbstorganisationsrechte« der JAV	189
5.14.3	JAV und Übernahme in ein Arbeitsverhältnis	190
5.15	Betriebsverfassung zweiter Klasse in Tendenz betrieben?	191
5.15.1	Was ist ein Tendenzbetrieb?	191
5.15.2	Einschränkung der Mitbestimmungsrechte	192
5.16	Sprecherausschüsse für leitende Angestellte	193
5.17	Weiterführende Literatur	194
6.	Mitbestimmung im Unternehmen	195
6.1	Grundstruktur	195
6.1.1	Unternehmensorgane	195
6.1.2	Beteiligung der Arbeitnehmer	196
6.2	Praktische Bedeutung	199
6.3	Einzelfragen	201
6.3.1	Zahl und Zusammensetzung der Aufsichtsratsmitglieder	201
6.3.2	Wahlverfahren	201
6.3.3	Mitbestimmung im Konzern	202
6.3.4	Tendenzunternehmen	203
6.3.5	Gerichtliche Klärung	203
6.3.6	Erstreckung auf die Belegschaften ausländischer Töchter?	203
6.4	Mitbestimmung und Europäische Aktiengesellschaft	204

6.5	Grenzüberschreitende Verschmelzung	205
6.6	Weiterführende Literatur	205
7.	Die Bewerbungssituation – Wie kommt der Einzelne zu einem Arbeitsplatz?	207
7.1	Die Ausgangssituation	207
7.2	Die Beschränkung des Fragerechts des Arbeitgebers	207
7.2.1	Der Grundsatz: Der Arbeitgeber muss ein berechtigtes Interesse an der Kenntnis bestimmter Tatsachen haben	207
7.2.2	Diskriminierungsverbote	208
7.2.2.1	Die »verpönten« Merkmale	209
7.2.2.2	Die unmittelbare und die mittelbare Benachteiligung	211
7.2.2.3	Rechtfertigung	213
7.2.3	Anwendungsfälle der Diskriminierungsverbote bei der Einstellung	214
7.2.3.1	Schwangerschaft	214
7.2.3.2	Schwerbehinderung und einfache Behinderung	215
7.2.3.3	Alter	215
7.2.3.4	Mittelbar diskriminierende Fragen	216
7.2.4	Vorstrafen	216
7.2.5	Gesundheitliche Einschränkungen	217
7.2.6	Beruflicher Werdegang und Vergütung	218
7.2.7	Das »Recht zur Lüge«	219
7.3	Einstellungsuntersuchung	220
7.4	Graphologische Gutachten	220
7.5	Psychologische Tests und Auswahlseminare	221
7.6	Insbesondere: Stress-Interviews	222
7.7	Genetische Analysen	222
7.8	Erkundigung bei Dritten und im Netz?	223
7.8.1	Das Grundprinzip	223
7.8.2	Sonderregeln für sicherheitsempfindliche Bereiche	224
7.9	Was tun, wenn die Regeln verletzt werden?	226
7.10	Wie kommt der Arbeitsvertrag zustande?	227
7.11	Die gescheiterte Bewerbung	228
7.11.1	Verpflichtungen aus dem so genannten Anbahnungsverhältnis	228
7.11.2	Rechtswidrige, insbesondere diskriminierende Ablehnung	229
7.11.3	Vorstellungskosten und Bewerbungsunterlagen	229
7.12	Weiterführende Literatur	231

8. Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis	232
8.1 Wonach bestimmt sich der Inhalt des Arbeitsverhältnisses?	232
8.2 Die Hauptpflichten und die so genannten Nebenpflichten aus dem Arbeitsverhältnis	234
8.3 Formulararbeitsverträge	236
8.4 Kontrolle durch die Rechtsprechung	237
8.5 Die Betriebsübung	240
8.5.1 Wann kann der Arbeitnehmer Rechte geltend machen?	240
8.5.2 Betriebsübung aufgrund unwirksamer Kollektivvereinbarung oder fehlerhafter Handhabung?	241
8.5.3 Nachträgliche Beseitigung der Leistungspflicht des Arbeitgebers?	242
8.5.4 Betriebsübung zu Lasten des Arbeitnehmers	242
8.6 Das Direktionsrecht	243
8.6.1 Rechtliche Schranken	244
8.6.2 Die Einschaltung des Betriebsrats	246
8.6.3 Die so genannte Krise der Hierarchie und neue Management-Techniken	246
8.7 Sanktionen bei Pflichtverletzungen	248
8.7.1 Pflichtverletzungen durch den Arbeitgeber	248
8.7.2 Pflichtverletzungen durch den Arbeitnehmer	249
8.7.3 Insbesondere: die Abmahnung	250
8.7.4 Insbesondere: die Arbeitnehmerhaftung	252
8.8 Weiterführende Literatur	257
9. Schutz von Leben und Gesundheit am Arbeitsplatz	259
9.1 Die Zweispurigkeit des Arbeitsschutzes	259
9.2 Durchsetzung mit Hilfe von innerbetrieblichen Instanzen	262
9.3 Das Grundrecht auf Leben und Gesundheit nach Art. 2 Abs. 2 GG	263
9.4 Gesundheitsgefährdung als Vertragsinhalt?	264
9.5 Weiterführende Literatur	265
10. Arbeitszeitrecht	267
10.1 Historische Entwicklung	267
10.2 Höchstdauer der Arbeitszeit	269
10.2.1 Der so genannte Acht-Stunden-Tag des ArbZG	269
10.2.2 Die tarifliche Normalarbeitszeit	270

10.2.3	Die tatsächliche Arbeitszeit	271
10.2.4	Arbeitsfreie Zeit = Freizeit?	273
10.3	Das übersehene Problem: Intensität der Arbeit	273
10.3.1	Tätigkeiten, die nicht als »volle Arbeit« gelten	274
10.3.2	Schutz gegen »Verdichtung« der Arbeit?	276
10.4	Zeitliche Lage der Arbeit und Flexibilisierung	278
10.4.1	Wochenendarbeit, insbesondere Sonntagsarbeit	280
10.4.2	Flexibilisierung im Arbeitnehmerinteresse	282
10.4.3	Flexibilisierung im Arbeitgeberinteresse	284
10.5	Entgrenzung der Arbeit	288
10.6	Weiterführende Literatur	288
11. Urlaubsrecht		290
11.1	Dauer des Erholungsurlaubs	290
11.2	Absicherung des Urlaubszwecks	291
11.2.1	Erhaltung des Lebensstandards	291
11.2.2	Stückelungsverbot	292
11.2.3	Kein Verzicht auf den Urlaubsanspruch	292
11.2.4	Erkrankung während des Urlaubs	292
11.2.5	Verbot der Erwerbstätigkeit während des Urlaubs und keine Inanspruchnahme durch den Arbeitgeber .	293
11.2.6	Sonstige Vorkehrungen	293
11.3	Der Zeitpunkt des Urlaubs	294
11.3.1	Die Entscheidung durch den Arbeitgeber	294
11.3.2	Übertragung ins folgende Kalenderjahr	295
11.3.3	Streitfälle	295
11.4	Einzelfragen	296
11.4.1	Wartezeit und Teilurlaub	296
11.4.2	Abgeltung	296
11.4.3	Urlaubsberechnung bei unregelmäßiger Arbeitszeit .	297
11.5	Urlaub und länger dauernde Arbeitsunfähigkeit . .	298
11.6	Andere Urlaubsformen und unbezahlte Freistellung .	299
11.7	Weiterführende Literatur	300
12. Grundrechte am Arbeitsplatz		301
12.1	Freiheit trotz Abhängigkeit?	301
12.2	Kleidung und Schmuck – ein Rechtsproblem?	302
12.3	Das Recht, tatsächlich arbeiten zu können	305
12.4	Umgangsformen im Betrieb	306
12.5	Meinungsfreiheit – auch am Arbeitsplatz?	309
12.5.1	Rechtlicher Ausgangspunkt	309

12.5.2	Grenzen der Meinungsfreiheit	310
12.6	Arbeitsverweigerung aus Gewissensgründen?	313
12.7	Wissenschaftsfreiheit im Arbeitsverhältnis	314
12.8	Der Gleichbehandlungsgrundsatz	315
12.8.1	Woraus ergibt sich ein Gebot der Gleichbehandlung?	315
12.8.2	Wann muss der Arbeitgeber gleich behandeln?	316
12.8.3	Müssen verschiedene Betriebe eines Unternehmens gleich behandelt werden?	317
12.9	Keine Totalkontrolle im Betrieb	318
12.9.1	Einwegscheiben, Videokameras, Abhöranlagen	319
12.9.2	Torkontrolle und Leibesvisitation	322
12.9.3	Kontrolle durch Menschen – auch sie hat Grenzen	323
12.10	Kann der Einzelne überprüfen, was über ihn in den Akten steht?	324
12.10.1	Recht auf Einsicht in die Personalakte	324
12.10.2	Personaldaten im Computer	325
12.11	Recht auf ungestörte Freizeit	326
12.12	Humanisierung der Arbeit – was heißt das?	328
12.13	Weiterführende Literatur	329
13.	Der Entgeltanspruch des Arbeitnehmers	330
13.1	Vergütungsgruppen	330
13.2	Entgeltformen	331
13.3	Zulagen und Sondervergütungen	332
13.4	Entgeltanspruch bei fehlender Vergütungsabrede	333
13.5	Der gesetzliche Mindestlohn und das Verbot des Lohnwuchers	334
13.5.1	Ausgeklammerte Gruppen	334
13.5.2	Welche Leistungen werden angerechnet?	334
13.5.3	Keine vertragliche Beschränkung des Mindestlohns	335
13.5.4	Besondere Dokumentationspflichten	335
13.5.5	Verbot des Lohnwuchers	336
13.6	Aufwendungsersatz	337
13.7	Rückgewähr zu viel erhaltener Beträge?	337
13.8	Die so genannte Lohnsicherung	338
13.9	Entgelt ohne Arbeitsleistung	340
13.9.1	Entgeltfortzahlung an Feiertagen	341
13.9.2	»Persönliche Arbeitsverhinderung« nach § 616 BGB	341
13.9.3	Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	344
13.10	Rückzahlungsklauseln – die Bindungsfristen	347
13.11	Weiterführende Literatur	349

14. Kündigungsschutzrecht	350
14.1 Die Kündigung und ihre Folgen	350
14.2 Wann liegt eine Kündigung vor?	352
14.3 Kündigungsfristen	353
14.3.1 Die gesetzliche Regelung	353
14.3.2 Berechnungsprobleme, insbesondere Zugang der Kündigung	354
14.4 Allgemeine Grenzen für jede Kündigung durch den Arbeitgeber (»Basiskündigungsschutz«)	356
14.5 Die ordentliche Kündigung: Kündigungsgründe nach dem KSchG	361
14.5.1 Wann greift das KSchG ein?	362
14.5.2 Die betriebsbedingte Kündigung	363
14.5.3 Die personenbedingte Kündigung	374
14.5.4 Die verhaltensbedingte Kündigung	379
14.6 Die außerordentliche Kündigung	380
14.6.1 Fallgruppen	381
14.6.2 Interessenabwägung	385
14.6.3 Die 14-Tages-Frist des § 626 Abs. 2 BGB	385
14.6.4 Die Umdeutung einer unwirksamen außerordentlichen Kündigung	386
14.7 Die Änderungskündigung	386
14.7.1 Annahme unter Vorbehalt und Änderungsschutzklage	387
14.7.2 Ablehnung des Angebots und Kündigungsschutzklage	388
14.8 Die Einschaltung des Betriebsrats bei der Kündigung	388
14.8.1 Die Anhörung	388
14.8.2 Das Widerspruchsrecht nach § 102 Abs. 3 BetrVG	390
14.9 Die Intervention der Arbeitsverwaltung bei Massenentlassungen	391
14.10 Sonderkündigungsschutz	392
14.11 Das Kündigungsschutzverfahren	393
14.11.1 Wann kann eine Kündigungsschutzklage erhoben werden?	393
14.11.2 Probleme mit der 3-Wochen-Frist	394
14.11.3 Die Abfassung der Kündigungsschutzklage	396
14.11.4 Das gerichtliche Verfahren	396
14.11.5 Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegen Abfindung	399
14.11.6 Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers während des Kündigungsschutzverfahrens	400

14.11.7	Abfindungsangebot des Arbeitgebers	401
14.12	Aufhebungsvertrag und anderweitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses	402
14.12.1	Die vertragliche Aufhebung des Arbeitsverhältnisses	402
14.12.2	Andere Beendigungsgründe	405
14.13	Die Abwicklung des Arbeitsverhältnisses	406
14.13.1	Die Erteilung eines Zeugnisses	406
14.13.2	Die informelle Auskunft als »heimliches Zeugnis« .	408
14.13.3	Die Herausgabe der Arbeitspapiere	409
14.13.4	Die so genannte Ausgleichsquittung	409
14.13.5	Betriebliche Altersversorgung	411
14.13.6	Abwicklungsvertrag	411
14.14	Anspruch auf Wiedereinstellung?	412
14.15	Weiterführende Literatur	413
15.	Umstrukturierung von Unternehmen und Veräußerung von Betrieben	415
15.1	Erscheinungsformen	415
15.2	Das Umwandlungsgesetz (UmwG)	416
15.3	Die Verschmelzung	417
15.4	Die Spaltung	418
15.5	Die Veräußerung von Betrieben und Betriebsteilen nach § 613 a BGB	420
15.5.1	Was ist ein »Betrieb« oder »Betriebsteil«?	421
15.5.2	Vorliegen eines Rechtsgeschäfts	423
15.5.3	Was heißt »Übergang der Arbeitsverhältnisse«?	424
15.5.4	Kündigung aus Anlass der Betriebsübernahme?	425
15.5.5	Widerspruch des Arbeitnehmers	426
15.5.6	Beweisfragen und Schutz gegen Umgehungen	427
15.6	Aufkauf von Aktien	429
15.7	Weiterführende Literatur	429
16.	Das Arbeitgeber-Unternehmen in der Krise: Kurzarbeit, Insolvenz	431
16.1	Kurzarbeit	431
16.1.1	Arbeitsrechtliche Voraussetzungen	432
16.1.2	Sozialrechtliche Voraussetzungen	433
16.1.3	Rechtsfolgen	434
16.2	Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers	436
16.2.1	Kündigung	436
16.2.2	Rückständige Entgeltforderungen	436

16.2.3	Entgeltansprüche in der Zeit nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens	437
16.2.4	Betriebsänderungen in der Insolvenz, insbesondere die Problematik von Interessenausgleich und Sozialplan	437
16.2.5	Ablehnung des Insolvenzantrags mangels Masse und sonstige Fälle der Insolvenz	438
16.3	Weiterführende Literatur	439
17.	Schutzzvorschriften zugunsten benachteiligter Arbeitnehmergruppen	441
17.1	Sonderschutz für schwerbehinderte Menschen	441
17.1.1	Wer ist schwerbehindert?	441
17.1.2	5-Prozent-Quote, Beschäftigungsanspruch und Teilzeit	442
17.1.3	Verstärkter Kündigungsschutz	444
17.1.4	Bessere individuelle Absicherung	446
17.1.5	Die Schwerbehindertenvertretung	447
17.1.6	Verbandsklage	448
17.1.7	Schutz Einfach-Behinderter	448
17.2	Jugendarbeitsschutz	449
17.2.1	Das Verbot der Kinderarbeit	449
17.2.2	Arbeitszeitbeschränkungen für Jugendliche	450
17.2.3	Gesetzliche Mindestarbeitsbedingungen	451
17.3	Schutz älterer Arbeitnehmer	452
17.4	Sonstige Problemgruppen	453
17.4.1	Arbeitnehmer mit gesundheitlichen Einschränkungen und geringer Qualifikation	453
17.4.2	Wehrpflichtige, Zeitsoldaten, Zivildienstleistende . .	453
17.4.3	Strafentlassene	454
17.5	Weiterführende Literatur	454
18.	Gleichberechtigung – familienfreundliches Arbeitsrecht – diskriminierungsfreie Arbeitsbedingungen	456
18.1	Vom Frauenarbeitsschutz zum Anspruch auf Gleichberechtigung	456
18.2	Mutterschutz	459
18.3	Elterngeld und Elternzeit	462
18.4	Pflegezeit	465
18.5	Familienpflegezeit	467
18.6	Familienfreundliches Arbeitsrecht	467

18.6.1	Gleichzeitigkeit von Arbeit und familiären Aufgaben	468
18.6.2	Das Phasenmodell	469
18.6.3	Änderung der Arbeitsteilung zwischen Mann und Frau?	470
18.7	Diskriminierungsfreie Arbeitsbedingungen	471
18.7.1	Das Erfordernis der einheitlichen Quelle	471
18.7.2	Das Problem der Entgeltdifferenzierung	472
18.7.3	Rechtfertigung unterschiedlicher Vergütungen	473
18.7.4	Das Kriterium Alter und Dauer der Betriebszugehörigkeit	474
18.7.5	Das Entgelttransparenzgesetz	475
18.7.6	Rechtsfolgen unzulässiger Differenzierung	476
18.8	Förderung benachteiligter Gruppen	477
18.9	Weiterführende Literatur	478
19. Teilzeitarbeit	480
19.1	Was bedeutet Teilzeitarbeit für die Betroffenen?	480
19.2	Wie wird Teilzeitarbeit begründet?	481
19.2.1	Arbeitsvertrag und einseitige Maßnahmen des Arbeitgebers	481
19.2.2	Das Recht des Arbeitnehmers auf Verkürzung der Arbeitszeit (»Recht auf Teilzeit«)	482
19.3	Gleichbehandlung mit Vollzeitbeschäftigten	484
19.3.1	Das allgemeine Diskriminierungsverbot des § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG	484
19.3.2	Das Verbot mittelbarer Diskriminierung wegen des Geschlechts	485
19.4	450-Euro-Verträge und andere geringfügige Beschäftigungen	487
19.5	Informationspflicht des Arbeitgebers	490
19.6	Die Berücksichtigung des Verlängerungswunsches	490
19.7	Flexible Teilzeitarbeit	491
19.7.1	Arbeit nach Arbeitsanfall (KAPOVAZ)	491
19.7.2	Andere Formen flexibler Arbeitszeit	494
19.8	Weiterführende Literatur	495
20. Der befristete Arbeitsvertrag – ein Ausweg?	497
20.1	Wozu Befristung?	497
20.2	Befristung ohne sachlichen Grund	499
20.2.1	Der Fall des § 14 Abs. 2 TzBfG	499
20.2.2	Altersbefristung	500

20.2.3	Neugründungsbefristung	501
20.2.4	Grenzen	501
20.3	Befristung aus sachlichem Grund	502
20.3.1	Zeitlich begrenzte Aufgaben (Nr. 1)	502
20.3.2	Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium (Nr. 2)	503
20.3.3	Vertretung eines anderen Arbeitnehmers (Nr. 3)	503
20.3.4	Eigenart der Arbeitsleistung (Nr. 4)	503
20.3.5	Erprobung (Nr. 5)	504
20.3.6	Gründe in der Person des Arbeitnehmers (Nr. 6)	504
20.3.7	Für befristete Beschäftigung gedachte Haushaltsmittel (Nr. 7)	504
20.3.8	Gerichtlicher Vergleich (Nr. 8)	504
20.3.9	Tarifverträge	505
20.4	Die Grenze des Rechtsmissbrauchs	505
20.5	Schriftform	505
20.6	Was geschieht bei unzulässiger Befristung?	506
20.7	Keine Benachteiligung wegen Befristung	507
20.8	Einzelfragen	508
20.8.1	Unterschiedliche Anforderungen an den »sachlichen Grund«?	508
20.8.2	»Sachlicher Grund« auch für die Dauer des Arbeitsverhältnisses?	509
20.8.3	Kündigung des befristeten Arbeitsvertrags	509
20.8.4	Zweckbefristung und auflösende Bedingung	510
20.8.5	Befristung einzelner Vertragsbestimmungen	511
20.9	Glücksfälle für den Arbeitnehmer: Entfristung aus anderen Gründen	511
20.10	Weiterführende Literatur	512
21.	Leiharbeit – Werkverträge – Schwarzarbeit	513
21.1	Arbeit am Rande des Arbeitsrechts	513
21.2	Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz	515
21.2.1	Erlaubnispflicht für den Verleiher	515
21.2.2	Anforderungen an den Arbeitsvertrag Verleiher – Leiharbeitnehmer	516
21.2.3	Equal pay und equal treatment	517
21.2.4	Verschlechternde Tarifverträge	517
21.2.4.1	Die Praxis	517
21.2.4.2	Überschreitung der im AÜG enthaltenen Ermächtigung?	519

21.2.4.3	Verstoß gegen die Leiharbeitsrichtlinie der EU?	520
21.2.5	Verhältnis zum Entleicher	521
21.2.6	Sanktionen bei Rechtsverstößen	522
21.2.7	Scheinwerkverträge	523
21.2.8	Konzerninterne Leihe	524
21.2.9	Einschaltung des Betriebsrats	525
21.3	Fremdfirmenleute – Arbeit auf der Grundlage eines Werkvertrags	526
21.4	Schwarzarbeit und »Schattenwirtschaft«	527
21.4.1	Schwarzarbeit im Rechtssinne	528
21.4.2	Sonstige Formen illegaler Beschäftigung	528
21.4.3	Behandlung der illegalen Arbeit	529
21.4.4	Die legalen Teile des so genannten informellen Sektors	530
21.5	Weiterführende Literatur	531
22.	Sonderregeln für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes	533
22.1	Was heißt »öffentlicher Dienst«?	533
22.2	Die Besonderheiten des Beamtenrechts	534
22.2.1	Wonach bestimmt sich die Rechtsstellung des Beamten?	534
22.2.2	Einige inhaltliche Charakteristika	535
22.3	Das Recht der Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes	537
22.4	Personalvertretungsrecht	538
22.5	Besonderheiten in den neuen Bundesländern	540
22.6	Weiterführende Literatur	541
23.	Altersteilzeit	543
23.1	Die Altersgrenze und die Versuche des vorzeitigen Ausscheidens	543
23.2	Die Grundstruktur der Altersteilzeit	545
23.3	Wer kann in Altersteilzeit gehen?	546
23.4	Das Entgelt und die ausgelaufene Erstattungsregelung	548
23.5	Dauer der Altersteilzeit und Blockmodell	549
23.6	Einzelprobleme	550
23.7	Weiterführende Literatur	551

24. Betriebliche und private Altersversorgung	552
24.1 Die drei Säulen der Altersversorgung	552
24.2 Die betriebliche Altersversorgung	555
24.2.1 Die so genannten Durchführungswege	556
24.2.2 Unverfallbarkeit	557
24.2.3 Insolvenzsicherung	558
24.2.4 Dynamisierung der Betriebsrenten?	558
24.2.5 Verschlechterung durch Betriebsvereinbarung?	559
24.3 Die staatlich unterstützte Eigenvorsorge	561
24.4 Eigenfinanzierte betriebliche Altersversorgung	563
24.5 Weiterführende Literatur	564
25. Durchsetzung arbeitsrechtlicher Ansprüche	566
25.1 Soll man wirklich Gerichte bemühen?	566
25.2 Die Arbeitsgerichte als selbständiger Gerichtszweig	567
25.3 Welches Gericht ist zuständig?	569
25.4 Wer kann vor Gericht auftreten?	570
25.5 Urteilsverfahren – Beschlussverfahren	571
25.6 Vorlagebeschlüsse	572
25.7 Effizienz des Rechtsschutzes	573
25.8 Aufsichtsbehörden	574
25.9 Weiterführende Literatur	575
Stichwortverzeichnis	577