

# Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis . . . . .	23
Einleitung . . . . .	29
<b>1. Was ist eigentlich »Arbeitsrecht« und für wen gilt es? . . . . .</b>	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 und Verfassung . . . . .	34
1.3.2    EU-Recht. . . . .	34
1.3.3    Geringe Bedeutung des Völkerrechts – bislang . . . . .	35
1.3.4    Das Richterrecht als (beinahe) dominierende Rechtsquelle . . . . .	35
1.3.5    Die »herrschende Meinung«. . . . .	37
1.3.6    Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen . . . . .	38
1.4    Unternehmerische Entscheidungen als Grenze . . . . .	39
1.5    Vom Arbeitsrecht ausgeklammert: Selbständige Arbeit . . . . .	40
1.6    Abhängige Arbeit beim »eigenen« Verein oder bei der »eigenen« Genossenschaft? . . . . .	43
1.7    Kollektives und individuelles Arbeitsrecht . . . . .	43
1.8    Wie gewinnt man Zugang zu Gesetzestexten, Rechtsprechung und Literatur? . . . . .	45
<b>2. Die Koalitionsfreiheit. . . . .</b>	50
2.1    Die Grundrechtsgarantie . . . . .	50
2.2    Die individuelle Koalitionsfreiheit. . . . .	51
2.2.1    Was heißt eigentlich »Koalition«? . . . . .	51
2.2.2    Wem steht die Koalitionsfreiheit zu? . . . . .	54
2.2.3    Beitritts- und Betätigungs freiheit . . . . .	55

## Inhaltsverzeichnis

2.2.4	Der Schutz vor Diskriminierungen, insbesondere wegen gewerkschaftlichen Engagements: Art. 9 Abs. 3 Satz 2 GG . . . . .	55
2.2.5	Die so genannte negative Koalitionsfreiheit . . . . .	56
2.3	Die kollektive Koalitionsfreiheit . . . . .	57
2.3.1	Der Bestandsschutz der Koalitionen . . . . .	57
2.3.2	Die Betätigungsfreiheit der Koalitionen . . . . .	60
2.4	Aufnahmeanspruch und Ausschluss aus der Gewerkschaft . . . . .	62
2.5	Weiterführende Literatur . . . . .	64
<b>3.</b>	<b>Tarifvertragsrecht . . . . .</b>	<b>65</b>
3.1	Grundlagen . . . . .	65
3.1.1	Wer kann einen Tarifvertrag abschließen? . . . . .	65
3.1.2	Schriftform . . . . .	66
3.1.3	Was kann ein Tarifvertrag regeln? Die Unterscheidung zwischen obligatorischem und normativem Teil. . . . .	66
3.1.4	Der entscheidende Punkt: Unabdingbarkeit und Günstigkeitsprinzip . . . . .	67
3.1.5	Friedenspflicht . . . . .	68
3.1.6	Vom Sinn der Tarifautonomie . . . . .	68
3.2	Für wen gilt ein Tarifvertrag? . . . . .	69
3.3	Bindung an staatliches Recht, insbesondere an Grundrechte. . . . .	71
3.4	Lohntarif – Lohnrahmentarif – Manteltarif . . . . .	72
3.5	Tarifliche und betriebliche Ebene im Entgeltsektor . . . . .	74
3.5.1	Übertarifliche Leistungen. . . . .	74
3.5.2	Abweichung vom Tarif nach unten und »tariffreie« Betriebe . . . . .	76
3.6	Tarifliche und betriebliche Ebene bei den Arbeitsbedingungen, insbesondere bei der Arbeitszeit . . . . .	77
3.7	Durchsetzung des Tarifvertrags. . . . .	79
3.8	Kündigung des Tarifvertrags und Nachwirkung . . . . .	81
3.9	Der Streit um die Tarifeinheit. . . . .	82
3.9.1	Die Vorgeschichte . . . . .	82
3.9.2	Die Interessenlage . . . . .	82
3.9.3	Das neue Tarifeinheitsgesetz . . . . .	83
3.9.4	Die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts . . . . .	84
3.10	»Grenzüberschreitende« Arbeitsverhältnisse . . . . .	86
3.10.1	Osttarife oder Westtarife? . . . . .	86

## Inhaltsverzeichnis

3.10.2	Der Einsatz ausländischer Billigarbeitskräfte . . . . .	87
3.10.3	Arbeit deutscher Arbeitnehmer im Ausland. . . . .	89
3.11	Weiterführende Literatur . . . . .	90
<b>4.</b>	<b>Arbeitskampfrecht . . . . .</b>	<b>91</b>
4.1	Wann ist ein Streik rechtmäßig? . . . . .	91
4.2	Das BAG hat nicht immer Recht . . . . .	95
4.3	Die Praxis des Streiks . . . . .	97
4.4	Konsequenzen eines rechtmäßigen Streiks . . . . .	98
4.4.1	Die rechtliche Situation der Streikenden . . . . .	98
4.4.2	Die Auswirkungen des Streiks auf nicht streikende Arbeitnehmer – insbesondere die Problematik des § 160 SGB III. . . . .	98
4.5	Die Gegenmittel der Arbeitgeber . . . . .	102
4.5.1	Die Aussperrung . . . . .	102
4.5.2	Andere Kampfmittel des Arbeitgebers. . . . .	105
4.6	Rechtswidrige Streiks und rechtswidrige Aus-sperrungen . . . . .	106
4.7	Einzelfragen . . . . .	107
4.7.1	Streikposten . . . . .	107
4.7.2	Betriebsbesetzung . . . . .	108
4.7.3	Andere Formen der Arbeitsverweigerung . . . . .	109
4.8	Weiterführende Literatur . . . . .	111
<b>5.</b>	<b>Betriebsverfassungsrecht . . . . .</b>	<b>112</b>
5.1	Wozu Betriebsräte? . . . . .	112
5.2	Wie wählt man einen Betriebsrat? . . . . .	114
5.2.1	Einsetzung des Wahlvorstands. . . . .	114
5.2.2	Die Erstellung der Wählerliste, insbesondere die Einbeziehung der überlassenen Arbeitnehmer . . . . .	116
5.2.3	Wahlauschreiben und Geschlechterquote . . . . .	117
5.2.4	Die weiteren Schritte. . . . .	117
5.2.5	Wahlgrundsätze . . . . .	118
5.2.6	Das vereinfachte Wahlverfahren . . . . .	119
5.2.7	Wahlanfechtung . . . . .	120
5.3	Exkurs: Der Griff in die Sterne – Europäische Betriebsräte? . . . . .	121
5.3.1	Das Problem . . . . .	121
5.3.2	Anwendungsbereich . . . . .	122
5.3.3	Errichtung des besonderen Verhandlungsgremiums	122
5.3.4	Die Verhandlungen mit der zentralen Leitung . . . . .	122

## Inhaltsverzeichnis

5.3.5	Information und Anhörung . . . . .	123
5.3.6	Vorrangige Vereinbarungen. . . . .	124
5.3.7	Abmachungen des EBR mit der Konzernspitze. . . . .	124
5.3.8	Neue Rahmenbedingungen für die Arbeit des EBR	124
5.4	Praktische Voraussetzungen der Betriebsratsarbeit. .	125
5.4.1	Der Betriebsrat benötigt Zeit . . . . .	125
5.4.2	Der Betriebsrat benötigt Geld. . . . .	126
5.4.3	Der Betriebsrat benötigt Informationen . . . . .	127
5.4.4	Der Betriebsrat benötigt Sachkunde . . . . .	128
5.4.5	Der Betriebsrat benötigt Unabhängigkeit. . . . .	130
5.5	Verhältnis Betriebsrat – Belegschaft . . . . .	131
5.5.1	Initiativen aus der Belegschaft . . . . .	132
5.5.2	Initiativen des Betriebsrats . . . . .	133
5.5.3	Betriebsversammlungen . . . . .	134
5.6	Verhältnis Betriebsrat – Gewerkschaft . . . . .	136
5.7	Verhältnis Betriebsrat – Arbeitgeber . . . . .	138
5.8	Beteiligungsrechte des Betriebsrats . . . . .	139
5.8.1	Unterschiedliche Intensität . . . . .	139
5.8.2	Was bedeutet »Mitbestimmung«? . . . . .	140
5.8.3	Verletzung der Beteiligungsrechte durch den Arbeitgeber . . . . .	143
5.8.4	Delegierung von Rechten auf Arbeitsgruppen . . . .	144
5.9	Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten . . . .	145
5.9.1	Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb (Nr. 1) . . . . .	145
5.9.2	Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit ein- schließlich der Pausen sowie Verteilung der Arbeits- zeit auf die einzelnen Wochentage (Nr. 2) . . . . .	147
5.9.3	Vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit (Nr. 3) . . . . .	148
5.9.4	Zeit, Ort und Art der Auszahlung der Arbeitsentgelte (Nr. 4) . . . . .	149
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 Ar- beitnehmern kein Einverständnis erzielt wird (Nr. 5)	149
5.9.6	Einführung und Anwendung von technischen Ein- richtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen (Nr. 6) . . . . .	150

## Inhaltsverzeichnis

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) . . . . .	153
5.9.8	Form, Ausgestaltung und Verwaltung von Sozialeinrichtungen, deren Wirkungsbereich auf den Betrieb, das Unternehmen oder den Konzern beschränkt ist (Nr. 8) . . . . .	154
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) . . . . .	155
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) .	155
5.9.11	Festsetzung der Akkord- und Prämiensätze und vergleichbarer leistungsbezogener Entgelte, einschließlich der Geldfaktoren (Nr. 11) . . . . .	156
5.9.12	Grundsätze über das betriebliche Vorschlagswesen (Nr. 12). . . . .	157
5.9.13	Grundsätze über die Durchführung von Gruppenarbeit (Nr. 13) . . . . .	157
5.9.14	Gesetzes- und Tarifvorbehalt . . . . .	158
5.10	Rechtsetzung auf betrieblicher Ebene . . . . .	158
5.10.1	Betriebsvereinbarungen . . . . .	158
5.10.2	Die so genannte Betriebsabsprache und sonstige Abmachungen . . . . .	160
5.10.3	Die tarifwidrige Betriebsvereinbarung . . . . .	161
5.11	Beteiligung des Betriebsrats in personellen Angelegenheiten. . . . .	162
5.11.1	Die Einschaltung des Betriebsrats in die Personalplanung . . . . .	162
5.11.2	Mitbestimmung bei konkreten Planungsmaßnahmen . . . . .	163
5.11.3	Die Mitbestimmung bei Auswahlrichtlinien . . . . .	164
5.11.4	Beteiligung des Betriebsrats bei so genannten personellen Einzelmaßnahmen – Einstellungen, Eingruppierungen, Umgruppierungen, Versetzungen und Kündigungen . . . . .	165

## Inhaltsverzeichnis

5.11.5	Mitwirkung und Mitbestimmung im betrieblichen Bildungswesen . . . . .	170
5.11.6	Vorschläge zur Beschäftigungssicherung . . . . .	171
5.12	Interessenausgleich und Sozialplan . . . . .	172
5.12.1	Die so genannte Betriebsänderung . . . . .	172
5.12.2	Der so genannte Interessenausgleich . . . . .	176
5.12.3	Der Sozialplan . . . . .	177
5.12.4	Transfersozialplan und andere Sonderformen . . . . .	182
5.12.5	Sanktionen gegen »mitwirkungsfeindliche« Arbeitgeber? – Der Nachteilsausgleich . . . . .	184
5.12.6	Abwicklungsprobleme . . . . .	184
5.12.7	Tarifsozialplan . . . . .	185
5.13	Arbeitnehmervertretung auf Unternehmens- und Konzernebene: Gesamtbetriebsrat, Wirtschaftsausschuss, Konzernbetriebsrat . . . . .	186
5.13.1	Gesamtbetriebsrat . . . . .	186
5.13.2	Wirtschaftsausschuss . . . . .	188
5.13.3	Konzernbetriebsrat . . . . .	189
5.14	Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) . . . . .	190
5.14.1	JAV und Betriebsrat . . . . .	190
5.14.2	Die »Selbstorganisationsrechte« der JAV . . . . .	191
5.14.3	JAV und Übernahme in ein Arbeitsverhältnis . . . . .	192
5.15	Betriebsverfassung zweiter Klasse in Tendenzbetrieben? . . . . .	194
5.15.1	Was ist ein Tendenzbetrieb? . . . . .	194
5.15.2	Einschränkung der Mitbestimmungsrechte . . . . .	195
5.16	Klimawandel – ein Thema für den Betriebsrat? . . . . .	196
5.17	Sprecherausschüsse für leitende Angestellte . . . . .	197
5.18	Weiterführende Literatur . . . . .	197
<b>6.</b>	<b>Mitbestimmung im Unternehmen . . . . .</b>	<b>199</b>
6.1	Grundstruktur . . . . .	199
6.1.1	Unternehmensorgane . . . . .	199
6.1.2	Beteiligung der Arbeitnehmer . . . . .	200
6.2	Praktische Bedeutung . . . . .	203
6.3	Einzelfragen . . . . .	205
6.3.1	Zahl und Zusammensetzung der Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer . . . . .	205
6.3.2	Wahlverfahren . . . . .	205
6.3.3	Mitbestimmung im Konzern . . . . .	206
6.3.4	Tendenzunternehmen . . . . .	207

## Inhaltsverzeichnis

6.3.5	Gerichtliche Klärung. . . . .	207
6.3.6	Erstreckung auf die Belegschaften ausländischer Töchter? . . . . .	207
6.4	Mitbestimmung und Europäische Aktiengesellschaft.	208
6.5	Grenzüberschreitende Verschmelzung . . . . .	209
6.6	Weiterführende Literatur . . . . .	209
<b>7.</b>	<b>Die Bewerbungssituation – Wie kommt der Einzelne zu einem Arbeitsplatz? . . . . .</b>	<b>211</b>
7.1	Die Ausgangssituation . . . . .	211
7.2	Die Beschränkung des Fragerechts des Arbeitgebers .	211
7.2.1	Der Grundsatz: Der Arbeitgeber muss ein berechtig- tes Interesse an der Kenntnis bestimmter Tatsachen haben. . . . .	211
7.2.2	Diskriminierungsverbote . . . . .	212
7.2.2.1	Die »verpönten« Merkmale . . . . .	213
7.2.2.2	Die unmittelbare und die mittelbare Benachteiligung	215
7.2.2.3	Rechtfertigung . . . . .	217
7.2.3	Anwendungsfälle der Diskriminierungsverbote bei der Einstellung. . . . .	218
7.2.3.1	Schwangerschaft . . . . .	218
7.2.3.2	Schwerbehinderung und einfache Behinderung . .	219
7.2.3.3	Alter . . . . .	220
7.2.3.4	Mittelbar diskriminierende Fragen . . . . .	220
7.2.4	Vorstrafen . . . . .	220
7.2.5	Gesundheitliche Einschränkungen . . . . .	221
7.2.6	Beruflicher Werdegang und Vergütung . . . . .	223
7.2.7	Das »Recht zur Lüge« . . . . .	223
7.3	Einstellungsuntersuchung . . . . .	224
7.4	Graphologische Gutachten . . . . .	225
7.5	Psychologische Tests und Auswahlseminare. . . . .	225
7.6	Insbesondere: Stress-Interviews . . . . .	226
7.7	Genetische Analysen. . . . .	226
7.8	Erkundigung bei Dritten und im Netz? . . . . .	227
7.8.1	Das Grundprinzip . . . . .	227
7.8.2	Sonderregeln für sicherheitsempfindliche Bereiche. .	228
7.9	Was tun, wenn die Regeln verletzt werden? . . . . .	230
7.10	Wie kommt der Arbeitsvertrag zustande? . . . . .	231
7.11	Die gescheiterte Bewerbung . . . . .	232
7.11.1	Verpflichtungen aus dem so genannten Anbahnungs- verhältnis. . . . .	232

## Inhaltsverzeichnis

7.11.2	Rechtswidrige, insbesondere diskriminierende Ablehnung . . . . .	233
7.11.3	Vorstellungskosten und Bewerbungsunterlagen . . . . .	234
7.12	Weiterführende Literatur . . . . .	235
<b>8.</b>	<b>Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis . . . . .</b>	<b>237</b>
8.1	Wonach bestimmt sich der Inhalt des Arbeitsverhältnisses? . . . . .	237
8.2	Die Hauptpflichten und die so genannten Nebenpflichten aus dem Arbeitsverhältnis . . . . .	239
8.3	Formulararbeitsverträge . . . . .	242
8.4	Kontrolle durch die Rechtsprechung . . . . .	243
8.5	Die Betriebsübung . . . . .	245
8.5.1	Wann kann der Arbeitnehmer Rechte geltend machen? . . . . .	245
8.5.2	Betriebsübung aufgrund unwirksamer Kollektivvereinbarung oder fehlerhafter Handhabung? . . . . .	246
8.5.3	Nachträgliche Beseitigung der Leistungspflicht des Arbeitgebers? . . . . .	247
8.5.4	Betriebsübung zu Lasten des Arbeitnehmers . . . . .	247
8.6	Das Direktionsrecht . . . . .	248
8.6.1	Rechtliche Schranken . . . . .	249
8.6.2	Die Einschaltung des Betriebsrats . . . . .	251
8.6.3	Die so genannte Krise der Hierarchie und neue Management-Techniken . . . . .	252
8.7	Sanktionen bei Pflichtverletzungen . . . . .	253
8.7.1	Pflichtverletzungen durch den Arbeitgeber . . . . .	253
8.7.2	Pflichtverletzungen durch den Arbeitnehmer . . . . .	254
8.7.3	Insbesondere: die Abmahnung . . . . .	256
8.7.4	Insbesondere: die Arbeitnehmerhaftung . . . . .	258
8.8	Weiterführende Literatur . . . . .	262
<b>9.</b>	<b>Schutz von Leben und Gesundheit am Arbeitsplatz . . . . .</b>	<b>264</b>
9.1	Die Zweispurigkeit des Arbeitsschutzes . . . . .	264
9.2	Durchsetzung mit Hilfe von innerbetrieblichen Instanzen, insbesondere des Betriebsrats . . . . .	267
9.3	Das Grundrecht auf Leben und Gesundheit nach Art. 2 Abs. 2 GG . . . . .	269
9.4	Gesundheitsgefährdung als Vertragsinhalt? . . . . .	270
9.5	Weiterführende Literatur . . . . .	271

<b>10. Arbeitszeitrecht . . . . .</b>	272
10.1    Historische Entwicklung . . . . .	272
10.2    Höchstdauer der Arbeitszeit . . . . .	274
10.2.1    Der so genannte Acht-Stunden-Tag des ArbZG . . . . .	274
10.2.2    Die tarifliche Normalarbeitszeit . . . . .	275
10.2.3    Die tatsächliche Arbeitszeit . . . . .	276
10.2.4    Arbeitsfreie Zeit = Freizeit? . . . . .	278
10.2.5    Umkleidezeiten, Wegezeiten und Dienstreisen . . . . .	278
10.2.6    Dokumentation der Arbeitszeit . . . . .	279
10.3    Das übersehene Problem: Intensität der Arbeit . . . . .	280
10.3.1    Tätigkeiten, die nicht als »volle Arbeit« gelten . . . . .	280
10.3.2    Schutz gegen »Verdichtung« der Arbeit? . . . . .	283
10.4    Zeitliche Lage der Arbeit und Flexibilisierung . . . . .	285
10.4.1    Wochenendarbeit, insbesondere Sonntagsarbeit . . . . .	286
10.4.2    Flexibilisierung im Arbeitnehmerinteresse . . . . .	288
10.4.3    Flexibilisierung im Arbeitgeberinteresse . . . . .	291
10.5    Entgrenzung der Arbeit . . . . .	294
10.6    Weiterführende Literatur . . . . .	295
<b>11. Urlaubsrecht . . . . .</b>	296
11.1    Dauer des Erholungsurlaubs . . . . .	296
11.2    Absicherung des Urlaubszwecks . . . . .	297
11.2.1    Erhaltung des Lebensstandards . . . . .	297
11.2.2    Stückelungsverbot . . . . .	298
11.2.3    Kein Verzicht auf den Urlaubsanspruch . . . . .	299
11.2.4    Erkrankung während des Urlaubs . . . . .	299
11.2.5    Verbot der Erwerbstätigkeit während des Urlaubs und keine Inanspruchnahme durch den Arbeitgeber . . . . .	299
11.2.6    Sonstige Vorkehrungen . . . . .	300
11.3    Der Zeitpunkt des Urlaubs . . . . .	300
11.3.1    Die Entscheidung durch den Arbeitgeber . . . . .	300
11.3.2    Übertragung ins folgende Kalenderjahr und in die weitere Zukunft . . . . .	301
11.3.3    Streitfälle . . . . .	302
11.4    Einzelfragen . . . . .	303
11.4.1    Wartezeit und Teilurlaub . . . . .	303
11.4.2    Abgeltung . . . . .	303
11.4.3    Urlaubsberechnung bei unregelmäßiger Arbeitszeit	304
11.4.4    Vererblichkeit . . . . .	305
11.5    Urlaub und länger dauernde Arbeitsunfähigkeit . . .	305

## Inhaltsverzeichnis

11.6	Andere Urlaubsformen und unbezahlte Freistellung	306
11.7	Weiterführende Literatur . . . . .	307
<b>12.</b>	<b>Grundrechte am Arbeitsplatz</b> . . . . .	309
12.1	Freiheit trotz Abhängigkeit? . . . . .	309
12.2	Kleidung und Schmuck – ein Rechtsproblem? . . . . .	310
12.3	Das Recht, tatsächlich arbeiten zu können . . . . .	313
12.4	Umgangsformen im Betrieb . . . . .	314
12.5	Meinungsfreiheit – auch am Arbeitsplatz? . . . . .	317
12.5.1	Rechtlicher Ausgangspunkt . . . . .	317
12.5.2	Grenzen der Meinungsfreiheit . . . . .	318
12.5.3	Whistleblower . . . . .	321
12.6	Arbeitsverweigerung aus Gewissensgründen? . . . . .	322
12.7	Wissenschaftsfreiheit im Arbeitsverhältnis . . . . .	323
12.8	Der Gleichbehandlungsgrundsatz . . . . .	324
12.8.1	Woraus ergibt sich ein Gebot der Gleichbehandlung?	324
12.8.2	Wann muss der Arbeitgeber gleich behandeln? . . . . .	325
12.8.3	Müssen verschiedene Betriebe eines Unternehmens gleich behandelt werden? . . . . .	327
12.9	Keine Totalkontrolle im Betrieb. . . . .	328
12.9.1	Einwegscheiben, Videokameras, Abhöranlagen . . . . .	328
12.9.2	Torkontrolle und Leibesvisitation. . . . .	331
12.9.3	Kontrolle durch Menschen – auch sie hat Grenzen. . . . .	332
12.10	Kann der Einzelne überprüfen, was über ihn in den Akten steht? . . . . .	334
12.10.1	Recht auf Einsicht in die Personalakte . . . . .	334
12.10.2	Personaldaten im Computer . . . . .	335
12.11	Recht auf ungestörte Freizeit . . . . .	336
12.12	Humanisierung der Arbeit – was heißt das? . . . . .	337
12.13	Weiterführende Literatur . . . . .	338
<b>13.</b>	<b>Der Entgeltanspruch des Arbeitnehmers</b> . . . . .	340
13.1	Vergütungsgruppen . . . . .	340
13.2	Entgeltformen . . . . .	341
13.3	Zulagen und Sondervergütungen . . . . .	342
13.4	Entgeltanspruch bei fehlender Vergütungsabrede . . . . .	343
13.5	Der gesetzliche Mindestlohn und das Verbot des Lohnwuchers . . . . .	344
13.5.1	Ausgeklammerte Gruppen . . . . .	344
13.5.2	Welche Leistungen werden angerechnet? . . . . .	344
13.5.3	Keine vertragliche Beschränkung des Mindestlohns	345

## Inhaltsverzeichnis

13.5.4	Besondere Dokumentationspflichten . . . . .	346
13.5.5	Nachunternehmerhaftung . . . . .	346
13.5.6	Verbot des Lohnwuchers. . . . .	346
13.6	Aufwendungsersatz . . . . .	347
13.7	Rückgewähr zu viel erhaltener Beträge? . . . . .	348
13.8	Die so genannte Lohnsicherung . . . . .	349
13.9	Entgelt ohne Arbeitsleistung. . . . .	351
13.9.1	Entgeltfortzahlung an Feiertagen . . . . .	351
13.9.2	»Persönliche Arbeitsverhinderung« nach § 616 BGB	352
13.9.3	Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall . . . . .	355
13.10	Rückzahlungsklauseln – die Bindungsfristen . . . . .	358
13.11	Weiterführende Literatur . . . . .	360
<b>14.</b>	<b>Kündigungsschutzrecht . . . . .</b>	<b>361</b>
14.1	Die Kündigung und ihre Folgen . . . . .	361
14.2	Wann liegt eine Kündigung vor? . . . . .	363
14.3	Kündigungsfristen . . . . .	364
14.3.1	Die gesetzliche Regelung. . . . .	364
14.3.2	Berechnungsprobleme, insbesondere Zugang der Kündigung . . . . .	365
14.4	Allgemeine Grenzen für jede Kündigung durch den Arbeitgeber (»Basiskündigungsschutz«) . . . . .	367
14.5	Die ordentliche Kündigung: Kündigungsgründe nach dem KSchG. . . . .	372
14.5.1	Wann greift das KSchG ein? . . . . .	373
14.5.2	Die betriebsbedingte Kündigung . . . . .	374
14.5.3	Die personenbedingte Kündigung. . . . .	386
14.5.4	Die verhaltensbedingte Kündigung . . . . .	390
14.6	Die außerordentliche Kündigung . . . . .	392
14.6.1	Fallgruppen . . . . .	392
14.6.2	Interessenabwägung . . . . .	396
14.6.3	Die 14-Tages-Frist des § 626 Abs. 2 BGB . . . . .	397
14.6.4	Die Umdeutung einer unwirksamen außerordentlichen Kündigung . . . . .	398
14.7	Die Änderungskündigung . . . . .	398
14.7.1	Annahme unter Vorbehalt und Änderungsschutzklage . . . . .	398
14.7.2	Ablehnung des Angebots und Kündigungsschutzklage . . . . .	399
14.8	Die Einschaltung des Betriebsrats bei der Kündigung	400
14.8.1	Die Anhörung . . . . .	400

## Inhaltsverzeichnis

14.8.2	Das Widerspruchsrecht nach § 102 Abs. 3 BetrVG . . . . .	401
14.9	Die Intervention der Arbeitsverwaltung bei Massen- entlassungen. . . . .	402
14.10	Sonderkündigungsschutz . . . . .	404
14.11	Das Kündigungsschutzverfahren . . . . .	405
14.11.1	Wann kann eine Kündigungsschutzklage erhoben werden? . . . . .	405
14.11.2	Probleme mit der 3-Wochen-Frist . . . . .	406
14.11.3	Die Abfassung der Kündigungsschutzklage. . . . .	407
14.11.4	Das gerichtliche Verfahren . . . . .	408
14.11.5	Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegen Abfindung	410
14.11.6	Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers während des Kündigungsschutzverfahrens . . . . .	412
14.11.7	Abfindungsangebot des Arbeitgebers. . . . .	413
14.12	Aufhebungsvertrag und anderweitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses. . . . .	414
14.12.1	Die vertragliche Aufhebung des Arbeitsverhältnisses	414
14.12.2	Andere Beendigungsgründe. . . . .	417
14.13	Die Abwicklung des Arbeitsverhältnisses . . . . .	418
14.13.1	Die Erteilung eines Zeugnisses . . . . .	418
14.13.2	Die informelle Auskunft als »heimliches Zeugnis« . .	421
14.13.3	Die Herausgabe der Arbeitspapiere. . . . .	421
14.13.4	Die so genannte Ausgleichsquittung . . . . .	421
14.13.5	Betriebliche Altersversorgung. . . . .	423
14.13.6	Abwicklungsvertrag . . . . .	423
14.14	Anspruch auf Wiedereinstellung? . . . . .	424
14.15	Weiterführende Literatur . . . . .	425
<b>15.</b>	<b>Umstrukturierung von Unternehmen und Veräußerung von Betrieben . . . . .</b>	<b>427</b>
15.1	Erscheinungsformen . . . . .	427
15.2	Das Umwandlungsgesetz (UmwG) . . . . .	428
15.3	Die Verschmelzung . . . . .	430
15.4	Die Spaltung. . . . .	431
15.5	Die Veräußerung von Betrieben und Betriebsteilen nach § 613a BGB . . . . .	432
15.5.1	Was ist ein »Betrieb« oder »Betriebsteil«?. . . . .	433
15.5.2	Vorliegen eines Rechtsgeschäfts. . . . .	435
15.5.3	Was heißt »Übergang der Arbeitsverhältnisse«? . . .	436
15.5.4	Kündigung aus Anlass der Betriebsübernahme? . . .	437
15.5.5	Widerspruch des Arbeitnehmers . . . . .	438

## Inhaltsverzeichnis

15.5.6	Beweisfragen und Schutz gegen Umgehungen . . . . .	439
15.6	Aufkauf von Aktien . . . . .	441
15.7	Weiterführende Literatur . . . . .	442
<b>16.</b>	<b>Das Arbeitgeber-Unternehmen in der Krise: Kurzarbeit, Insolvenz . . . . .</b>	<b>443</b>
16.1	Kurzarbeit . . . . .	443
16.1.1	Arbeitsrechtliche Voraussetzungen . . . . .	444
16.1.2	Sozialrechtliche Voraussetzungen . . . . .	445
16.1.3	Rechtsfolgen . . . . .	446
16.2	Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers. . . . .	448
16.2.1	Kündigung . . . . .	448
16.2.2	Rückständige Entgeltforderungen. . . . .	448
16.2.3	Entgeltansprüche in der Zeit nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens . . . . .	449
16.2.4	Betriebsänderungen in der Insolvenz, insbesondere die Problematik von Interessenausgleich und Sozialplan. . . . .	449
16.2.5	Ablehnung des Insolvenzantrags mangels Masse und sonstige Fälle der Insolvenz . . . . .	450
16.3	Weiterführende Literatur . . . . .	451
<b>17.</b>	<b>Schutzberechtigungen zugunsten benachteiligter Arbeitnehmergruppen . . . . .</b>	<b>453</b>
17.1	Sonderschutz für schwerbehinderte Menschen . . . . .	453
17.1.1	Wer ist schwerbehindert? . . . . .	453
17.1.2	5-Prozent-Quote, Beschäftigungsanspruch und Teilzeit . . . . .	454
17.1.3	Verstärkter Kündigungsschutz. . . . .	456
17.1.4	Bessere individuelle Absicherung . . . . .	458
17.1.5	Die Schwerbehindertenvertretung. . . . .	459
17.1.6	Verbandsklage . . . . .	460
17.1.7	Schutz Einfach-Behinderter . . . . .	460
17.2	Jugendarbeitsschutz . . . . .	461
17.2.1	Das Verbot der Kinderarbeit. . . . .	461
17.2.2	Arbeitszeitbeschränkungen für Jugendliche. . . . .	462
17.2.3	Gesetzliche Mindestarbeitsbedingungen . . . . .	463
17.3	Schutz älterer Arbeitnehmer. . . . .	464
17.4	Sonstige Problemgruppen . . . . .	465
17.4.1	Arbeitnehmer mit gesundheitlichen Einschränkungen und geringer Qualifikation . . . . .	465

## Inhaltsverzeichnis

17.4.2	Wehrpflichtige, Zeitsoldaten, Zivildienstleistende . . . . .	465
17.4.3	Strafentlassene. . . . .	466
17.5	Niedriglöhner . . . . .	466
17.5.1	Rückgriff auf das Arbeitnehmer-Entsendegesetz . . . . .	466
17.5.2	Das Beispiel Paketboten. . . . .	467
17.5.3	Das Beispiel Pflege . . . . .	467
17.6	Weiterführende Literatur . . . . .	469
<b>18.</b>	<b>Gleichberechtigung – familienfreundliches Arbeitsrecht – diskriminierungsfreie Arbeitsbedingungen. . . . .</b>	<b>470</b>
18.1	Vom Frauenarbeitsschutz zum Anspruch auf Gleichberechtigung . . . . .	470
18.2	Mutterschutz . . . . .	473
18.3	Elterngeld und Elternzeit . . . . .	476
18.4	Pflegezeit . . . . .	479
18.5	Familienpflegezeit. . . . .	481
18.6	Familienfreundliches Arbeitsrecht . . . . .	481
18.6.1	Gleichzeitigkeit von Arbeit und familiären Aufgaben	482
18.6.2	Das Phasenmodell. . . . .	484
18.6.3	Änderung der Arbeitsteilung zwischen Mann und Frau?. . . . .	484
18.7	Diskriminierungsfreie Arbeitsbedingungen . . . . .	485
18.7.1	Das Erfordernis der einheitlichen Quelle . . . . .	485
18.7.2	Das Problem der Entgeltdifferenzierung . . . . .	486
18.7.3	Rechtfertigung unterschiedlicher Vergütungen. . . . .	488
18.7.4	Das Kriterium Alter und Dauer der Betriebszugehörigkeit . . . . .	488
18.7.5	Das Entgelttransparenzgesetz. . . . .	489
18.7.6	Rechtsfolgen unzulässiger Differenzierung . . . . .	490
18.8	Förderung benachteiligter Gruppen . . . . .	491
18.9	Weiterführende Literatur . . . . .	492
<b>19.</b>	<b>Teilzeitarbeit . . . . .</b>	<b>494</b>
19.1	Was bedeutet Teilzeitarbeit für die Betroffenen? . . . . .	494
19.2	Wie wird Teilzeitarbeit begründet? . . . . .	495
19.2.1	Arbeitsvertrag und einseitige Maßnahmen des Arbeitgebers. . . . .	495
19.2.2	Das Recht des Arbeitnehmers auf Verkürzung der Arbeitszeit (»Recht auf Teilzeit«) . . . . .	496
19.2.3	Das Recht auf zeitliche Begrenzung der Teilzeit (»Brückenteilzeit«) . . . . .	498

## Inhaltsverzeichnis

19.3	Gleichbehandlung mit Vollzeitbeschäftigten . . . . .	499
19.3.1	Das allgemeine Diskriminierungsverbot des § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG . . . . .	499
19.3.2	Das Verbot mittelbarer Diskriminierung wegen des Geschlechts. . . . .	500
19.4	450-Euro-Verträge und andere geringfügige Beschäf- tigungen . . . . .	502
19.5	Informationspflicht des Arbeitgebers . . . . .	505
19.6	Die Berücksichtigung des Verlängerungswunsches . .	505
19.7	Flexible Teilzeitarbeit . . . . .	506
19.7.1	Arbeit nach Arbeitsanfall (KAPOVAZ) . . . . .	506
19.7.2	Andere Formen flexibler Arbeitszeit. . . . .	509
19.8	Weiterführende Literatur . . . . .	510
<b>20.</b>	<b>Der befristete Arbeitsvertrag – ein Ausweg? . . . . .</b>	<b>512</b>
20.1	Wozu Befristung? . . . . .	512
20.2	Befristung ohne sachlichen Grund . . . . .	514
20.2.1	Der Fall des § 14 Abs. 2 TzBfG. . . . .	514
20.2.2	Altersbefristung . . . . .	515
20.2.3	Neugründungsbefristung . . . . .	516
20.2.4	Grenzen . . . . .	517
20.3	Befristung aus sachlichem Grund . . . . .	517
20.3.1	Zeitlich begrenzte Aufgaben (Nr. 1) . . . . .	518
20.3.2	Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium (Nr. 2) . . . . .	518
20.3.3	Vertretung eines anderen Arbeitnehmers (Nr. 3) . .	518
20.3.4	Eigenart der Arbeitsleistung (Nr. 4) . . . . .	519
20.3.5	Erprobung (Nr. 5) . . . . .	519
20.3.6	Gründe in der Person des Arbeitnehmers (Nr. 6) . .	519
20.3.7	Für befristete Beschäftigung gedachte Haushalts- mittel (Nr. 7) . . . . .	520
20.3.8	Gerichtlicher Vergleich (Nr. 8) . . . . .	520
20.3.9	Tarifverträge . . . . .	520
20.4	Die Grenze des Rechtsmissbrauchs . . . . .	520
20.5	Schriftform. . . . .	521
20.6	Was geschieht bei unzulässiger Befristung? . . . . .	521
20.7	Keine Benachteiligung wegen Befristung . . . . .	522
20.8	Einzelfragen . . . . .	523
20.8.1	Unterschiedliche Anforderungen an den »sachlichen Grund«? . . . . .	523

## Inhaltsverzeichnis

20.8.2	»Sachlicher Grund« auch für die Dauer des Arbeitsverhältnisses? . . . . .	524
20.8.3	Kündigung des befristeten Arbeitsvertrags . . . . .	525
20.8.4	Zweckbefristung und auflösende Bedingung . . . . .	525
20.8.5	Befristung einzelner Vertragsbestimmungen . . . . .	526
20.9	Glücksfälle für den Arbeitnehmer: Entfristung aus anderen Gründen . . . . .	527
20.10	Weiterführende Literatur . . . . .	527
<b>21.</b>	<b>Leiharbeit – Werkverträge – Schwarzarbeit . . . . .</b>	<b>529</b>
21.1	Arbeit am Rande des Arbeitsrechts . . . . .	529
21.2	Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz . . . . .	531
21.2.1	Erlaubnispflicht für den Verleiher und vorübergehender Charakter der Überlassung . . . . .	531
21.2.2	Anforderungen an den Arbeitsvertrag Verleiher – Leiharbeitnehmer . . . . .	532
21.2.3	Equal pay und equal treatment . . . . .	533
21.2.4	Verschlechternde Tarifverträge . . . . .	534
21.2.4.1	Die Praxis . . . . .	534
21.2.4.2	Überschreitung der im AÜG enthaltenen Ermächtigung? . . . . .	536
21.2.4.3	Verstoß gegen die Leiharbeitsrichtlinie der EU? . . . . .	537
21.2.5	Verhältnis zum Entleiher . . . . .	538
21.2.6	Sanktionen bei Rechtsverstößen . . . . .	539
21.2.7	Scheinwerkverträge . . . . .	540
21.2.8	Konzerninterne Leih . . . . .	541
21.2.9	Einschaltung des Betriebsrats . . . . .	542
21.3	Fremdfirmenleute – Arbeit auf der Grundlage eines Werkvertrags . . . . .	543
21.4	Schwarzarbeit und »Schattenwirtschaft« . . . . .	544
21.4.1	Schwarzarbeit im Rechtssinne . . . . .	544
21.4.2	Sonstige Formen illegaler Beschäftigung . . . . .	545
21.4.3	Behandlung der illegalen Arbeit . . . . .	546
21.4.4	Die legalen Teile des so genannten informellen Sektors . . . . .	547
21.5	Weiterführende Literatur . . . . .	548
<b>22.</b>	<b>Sonderregeln für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes . . . . .</b>	<b>550</b>
22.1	Was heißt »öffentlicher Dienst«? . . . . .	550
22.2	Die Besonderheiten des Beamtenrechts . . . . .	551

## Inhaltsverzeichnis

22.2.1	Wonach bestimmt sich die Rechtsstellung des Beamten? . . . . .	551
22.2.2	Einige inhaltliche Charakteristika . . . . .	552
22.3	Das Recht der Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes . . . . .	555
22.4	Personalvertretungsrecht . . . . .	555
22.5	Besonderheiten in den neuen Bundesländern. . . . .	557
22.6	Kirchliche Beschäftigte. . . . .	559
22.7	Weiterführende Literatur . . . . .	559
<b>23.</b>	<b>Altersteilzeit. . . . .</b>	<b>561</b>
23.1	Die Altersgrenze und die Versuche des vorzeitigen Ausscheidens . . . . .	561
23.2	Die Grundstruktur der Altersteilzeit. . . . .	563
23.3	Wer kann in Altersteilzeit gehen? . . . . .	565
23.4	Das Entgelt und die ausgelaufene Erstattungsregelung . . . . .	566
23.5	Dauer der Altersteilzeit und Blockmodell . . . . .	568
23.6	Einzelprobleme . . . . .	568
23.7	Weiterführende Literatur . . . . .	570
<b>24.</b>	<b>Betriebliche und private Altersversorgung . . . . .</b>	<b>571</b>
24.1	Die drei Säulen der Altersversorgung . . . . .	571
24.2	Die betriebliche Altersversorgung . . . . .	574
24.2.1	Die so genannten Durchführungswege . . . . .	575
24.2.2	Unverfallbarkeit . . . . .	576
24.2.3	Insolvenzsicherung . . . . .	577
24.2.4	Dynamisierung der Betriebsrenten? . . . . .	577
24.2.5	Verschlechterung durch Betriebsvereinbarung? . . . . .	578
24.3	Die staatlich unterstützte Eigenvorsorge . . . . .	580
24.4	Eigenfinanzierte betriebliche Altersversorgung . . . . .	582
24.5	Weiterführende Literatur . . . . .	584
<b>25.</b>	<b>Durchsetzung arbeitsrechtlicher Ansprüche. . . . .</b>	<b>585</b>
25.1	Soll man wirklich Gerichte bemühen?. . . . .	585
25.2	Die Arbeitsgerichte als selbständiger Gerichtszweig. .	586
25.3	Welches Gericht ist zuständig? . . . . .	588
25.4	Wer kann vor Gericht auftreten?. . . . .	589
25.5	Urteilsverfahren – Beschlussverfahren. . . . .	590
25.6	Vorlagebeschlüsse . . . . .	591
25.7	Effizienz des Rechtsschutzes . . . . .	592

## **Inhaltsverzeichnis**

25.8	Die schnellere Korrektur: Einschaltung von Aufsichtsbehörden . . . . .	593
25.9	Selbsthilfe . . . . .	594
25.10	Weiterführende Literatur . . . . .	595
	Stichwortverzeichnis . . . . .	597

# Inhaltsverzeichnis

<b>§ 1 Einleitung . . . . .</b>	<b>7</b>
<b>§ 2 Vorsorgemaßnahmen im Betrieb . . . . .</b>	<b>10</b>
I. Pflicht des Arbeitgebers, Leben und Gesundheit der Arbeitnehmer zu schützen . . . . .	10
II. Verhaltensregeln während der Corona-Krise . . . . .	11
1. Allgemeine Vorsorgemaßnahmen . . . . .	11
2. Dienstreisen . . . . .	13
3. Mitbestimmung des Betriebsrats . . . . .	14
III. Der Umgang mit Verdachtsfällen . . . . .	14
1. Fieber messen vor Zutritt zum Betrieb? . . . . .	15
2. Arbeitnehmer fühlt sich krank . . . . .	16
3. Arbeitnehmer zeigt mögliche Corona-Symptome und wird nach Hause geschickt . . . . .	16
IV. Fernbleiben vom Betrieb als Vorsorgemaßnahme des Arbeitnehmers . . . . .	17
<b>§ 3 Arbeit im Home-Office . . . . .</b>	<b>18</b>
I. Die Problematik . . . . .	18
II. Einvernehmliche Fortsetzung der Arbeit in der Wohnung des Arbeitnehmers . . . . .	19
1. Die grundsätzliche Zulässigkeit . . . . .	19
2. Abgrenzung des Home-Office von verwandten Erscheinungen . . . . .	19
3. Regelungsbedürftige Fragen . . . . .	20
III. Einseitige Anordnung durch den Arbeitgeber? . . .	25
1. Normalzustand . . . . .	25
2. Veränderung in der Corona-Krise? . . . . .	25
IV. Anspruch des Arbeitnehmers auf ein Home-Office?	26
1. Normalzustand . . . . .	26
2. Veränderung in der Corona-Krise? . . . . .	27

## Inhaltsverzeichnis

<b>V. Die Beteiligung des Betriebsrats . . . . .</b>	<b>28</b>
1. Wechsel in das Home-Office als Versetzung . . . . .	28
2. Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 BetrVG . . . . .	28
3. Abschluss einer Betriebsvereinbarung. . . . .	29
 <b>§ 4 Corona-Erkrankung eines Beschäftigten . . . . .</b>	 30
I. Die Phase des Verdachts . . . . .	30
II. Der Verdacht erhärtet sich nicht . . . . .	31
III. Der Verdacht führt zu einer Quarantäne . . . . .	32
1. Anordnung durch die Gesundheitsbehörde . . . . .	32
2. Arbeitsrechtliche Konsequenzen. . . . .	33
IV. Erkrankung wegen Infektion mit Corona-Virus (»COVID-19«). . . . .	36
1. Leichte Symptome . . . . .	36
2. Krankenhausaufenthalt . . . . .	36
3. Konsequenzen im Betrieb. . . . .	37
 <b>§ 5 Arbeitsmangel und Kurzarbeit . . . . .</b>	 38
I. Die Situation während der Pandemie . . . . .	38
II. Voraussetzungen für Kurzarbeit und Kurzarbeiter- geld . . . . .	39
1. Arbeitsrechtliche Voraussetzungen . . . . .	39
2. Sozialrechtliche Voraussetzungen . . . . .	40
3. Kurzarbeitergeld . . . . .	40
III. Stellung der Betriebsratsmitglieder in der Kurzarbeitsphase . . . . .	41
 <b>§ 6 Unversorgte Kinder . . . . .</b>	 43
I. Die Ausgangssituation . . . . .	43
II. Die gesetzliche Neuregelung . . . . .	44
 <b>§ 7 Betriebsratssitzungen per Video- oder Telefon-         konferenz . . . . .</b>	 45
I. Die Problematik. . . . .	45
II. Ausweichen in digitale Formen? . . . . .	46
1. Initiativen. . . . .	46
2. Beschlüsse im Umlaufverfahren . . . . .	46
3. Video- und Telefonkonferenzen . . . . .	47
4. Ausnahme für die Zeit der Corona-Krise? . . . . .	48

## Inhaltsverzeichnis

<b>§ 8 Betriebe mit Arbeitskräftebedarf . . . . .</b>	<b>50</b>
I. Die Ausgangssituation . . . . .	50
II. Neuregelungen . . . . .	51
1. Änderungen im Arbeitszeitrecht . . . . .	51
2. Erleichterter Einsatz von Kurzarbeitern . . . . .	51