

# Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis . . . . .	23
Einleitung . . . . .	29
<b>1. Was ist eigentlich »Arbeitsrecht« und für wen gilt es? . . .</b>	<b>31</b>
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>	<b>50</b>
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 Betätigungsfreiheit . . . . .	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 Tarifaufonomie . . . . .	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

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	Wahlausschreiben 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 Urlaubsgrundsätze 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

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

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 Ab- lehnung . . . . .	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 Arbeitsverhält- nisses? . . . . .	237
8.2	Die Hauptpflichten und die so genannten Neben- pflichten 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 ma- chen? . . . . .	245
8.5.2	Betriebsübung aufgrund unwirksamer Kollektivver- einbarung 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 Ma- nagement-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 In- stanzen, 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 Stükelungsverbot.	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>	<b>309</b>
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>	<b>340</b>
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

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 Änderungschutzklage . . . . .	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. Umstrukturierung von Unternehmen und Veräußerung von Betrieben . . . . .</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

15.5.6	Beweisfragen und Schutz gegen Umgehungen . . . .	439
15.6	Aufkauf von Aktien . . . . .	441
15.7	Weiterführende Literatur . . . . .	442
 <b>16. Das Arbeitgeber-Unternehmen in der Krise: Kurzarbeit,</b>		
	<b>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 Sozial- plan. . . . .	449
16.2.5	Ablehnung des Insolvenzantrags mangels Masse und sonstige Fälle der Insolvenz . . . . .	450
16.3	Weiterführende Literatur . . . . .	451
 <b>17. Schutzvorschriften zugunsten benachteiligter</b>		
	<b>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 Einschränk- ungen 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. Gleichberechtigung – familienfreundliches Arbeitsrecht – diskriminierungsfreie Arbeitsbedingungen. . . . .</b>		
18.1	Vom Frauenarbeitsschutz zum Anspruch auf Gleich- berechtigung . . . . .	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 Betriebszu- gehörigkeit . . . . .	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. Teilzeitarbeit . . . . .</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

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 Leihe . . . . .	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



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> . . . . .	7
<b>§ 2 Vorsorgemaßnahmen im Betrieb</b> . . . . .	10
<b>I. Pflicht des Arbeitgebers, Leben und Gesundheit         der Arbeitnehmer zu schützen</b> . . . . .	10
<b>II. Verhaltensregeln während der Corona-Krise</b> . . . . .	11
1. Allgemeine Vorsorgemaßnahmen . . . . .	11
2. Dienstreisen . . . . .	13
3. Mitbestimmung des Betriebsrats. . . . .	14
<b>III. Der Umgang mit Verdachtsfällen</b> . . . . .	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
<b>IV. Fernbleiben vom Betrieb als Vorsorgemaßnahme         des Arbeitnehmers</b> . . . . .	17
<b>§ 3 Arbeit im Home-Office</b> . . . . .	18
<b>I. Die Problematik</b> . . . . .	18
<b>II. Einvernehmliche Fortsetzung der Arbeit         in der Wohnung des Arbeitnehmers</b> . . . . .	19
1. Die grundsätzliche Zulässigkeit . . . . .	19
2. Abgrenzung des Home-Office von verwandten Erscheinungen . . . . .	19
3. Regelungsbedürftige Fragen . . . . .	20
<b>III. Einseitige Anordnung durch den Arbeitgeber?</b> . . . . .	25
1. Normalzustand. . . . .	25
2. Veränderung in der Corona-Krise? . . . . .	25
<b>IV. Anspruch des Arbeitnehmers auf ein Home-Office?</b> . . . . .	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>	<b>30</b>
<b>I. Die Phase des Verdachts . . . . .</b>	<b>30</b>
<b>II. Der Verdacht erhärtet sich nicht . . . . .</b>	<b>31</b>
<b>III. Der Verdacht führt zu einer Quarantäne . . . . .</b>	<b>32</b>
1. Anordnung durch die Gesundheitsbehörde . . . . .	32
2. Arbeitsrechtliche Konsequenzen. . . . .	33
<b>IV. Erkrankung wegen Infektion mit Corona-Virus</b>	
(»COVID-19«). . . . .	36
1. Leichte Symptome . . . . .	36
2. Krankenhausaufenthalt . . . . .	36
3. Konsequenzen im Betrieb. . . . .	37
<b>§ 5 Arbeitsmangel und Kurzarbeit . . . . .</b>	<b>38</b>
<b>I. Die Situation während der Pandemie . . . . .</b>	<b>38</b>
<b>II. Voraussetzungen für Kurzarbeit und Kurzarbeiter-</b>	
<b>geld . . . . .</b>	<b>39</b>
1. Arbeitsrechtliche Voraussetzungen . . . . .	39
2. Sozialrechtliche Voraussetzungen . . . . .	40
3. Kurzarbeitergeld . . . . .	40
<b>III. Stellung der Betriebsratsmitglieder in der</b>	
<b>Kurzarbeitsphase . . . . .</b>	<b>41</b>
<b>§ 6 Unversorgte Kinder . . . . .</b>	<b>43</b>
<b>I. Die Ausgangssituation . . . . .</b>	<b>43</b>
<b>II. Die gesetzliche Neuregelung . . . . .</b>	<b>44</b>
<b>§ 7 Betriebsratssitzungen per Video- oder Telefon-</b>	
<b>konferenz . . . . .</b>	<b>45</b>
<b>I. Die Problematik. . . . .</b>	<b>45</b>
<b>II. Ausweichen in digitale Formen? . . . . .</b>	<b>46</b>
1. Initiativen. . . . .	46
2. Beschlüsse im Umlaufverfahren . . . . .	46
3. Video- und Telefonkonferenzen . . . . .	47
4. Ausnahme für die Zeit der Corona-Krise? . . . . .	48

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