

Elemente des Arbeitsrechts kennen

Je nach Art der eigenen Tätigkeit werden Informatikerinnen und Informatiker als Arbeitgeber oder Arbeitnehmer, als Mitarbeiter oder als Leiter eines Projektteams oder Arbeitsbereiches mit Fragestellungen aus dem Arbeitsrecht konfrontiert.

Dabei gilt die Grundregel, dass im Arbeitsprozess verantwortliches Handeln im Team und insbesondere als Teamleiter nur auf der Basis arbeitsrechtlicher Grundlage vollzogen werden kann.

Im vorliegenden Lernmodul werden deshalb für dieses verantwortliche Handeln die Grundlagen gelegt, indem

- ein Überblick über die Grundlagen des Arbeitsrechts, die beteiligten Parteien und die wesentlichen Verträge erarbeitet wird,
- Kenntnisse über wesentliche Elemente und Zusammenhänge des Individualarbeitsrechts vermittelt werden und
- ein Einblick in das System des kollektiven Arbeitsrechts und das Kampf- und Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmer gegeben wird.

Alle notwendigen Informationen und Arbeitsunterlagen sind in diesem Lernmodul enthalten.

Dieses Lernmodul ist im häuslichen Studium zu erarbeiten.

Der benötigte Zeitaufwand liegt bei ca. 10 Stunden.

Zusätzlich finden im Begleitunterricht 2 Stunden Festigung und Vertiefung fachspezifischer und fächerübergreifender Zusammenhänge statt.

LERNMODUL 6

Ziele

Ausgangssituation

Planung

Fallbeispiel**Arbeitsrecht**

Anton Wechsel ist seit 12 Jahren bei der Computerfirma Sonotronic beschäftigt.

Eines Tages wird ihm von einer anderen Firma ein günstigerer Arbeitsvertrag angeboten. Daraufhin kündigt Wechsel am 15.10. zum 15.11. das mit der Firma Sonotronic bestehende Arbeitsverhältnis.

Die Firma Sonotronic lehnt die Kündigung ab, mit der Begründung er könne erst zum Jahresende kündigen.

1 Rechtsgrundlagen des Arbeitsrechts	5
1.1 Gegenstand des Arbeitsrechts	5
1.1.1 Begriff des Arbeitsrechts	5
1.1.2 Begriff des Arbeitnehmers	6
1.1.3 Vom Arbeitnehmer zu unterscheidende Rechtssubjekte	6
1.1.4 Arbeiter und Angestellte	7
1.1.5 Begriff des Arbeitgebers	7
1.1.6 Begriff des Betriebs	8
1.1.7 Begriff des Unternehmens	8
1.2 Rechtsquellen des Arbeitsrechts	8
1.2.1 Einführung	8
1.2.2 Staatliches Arbeitsrecht	9
1.2.3 Tarifverträge	9
1.2.4 Betriebsvereinbarungen	10
1.2.5 Arbeitsvertrag	10
1.2.6 Richterrecht	11
2 Individualarbeitsrecht	12
2.1 Einführung	12
2.2 Arbeitsverhältnis	12
2.3 Wirksamkeit des Arbeitsvertrages	13
2.4 Inhalt des Arbeitsverhältnisses	14
2.5 Lohnfortzahlung bei Leistungshindernissen	15
2.6 Haftung im Arbeitsverhältnis	16
2.7 Betriebsübergabe	17
2.8 Beendigung des Arbeitsverhältnisses	18
2.8.1 Allgemeines	18
2.8.2 Beendigungsgründe	18
2.8.3 Kündigung	19
2.8.4 Allgemeiner Kündigungsschutz	21
2.8.5 Besonderer Kündigungsschutz	23
3 Kollektivarbeitsrecht	25
3.1 System des kollektiven Arbeitsrechts	25
3.2 Tarif- und Arbeitskampfrecht	25
3.2.1 Koalitionsverbandsrecht	25
3.2.2 Tarifvertragsrecht	26
3.2.3 Arbeitskampfrecht und Schlichtungsrecht	26
3.3 Mitbestimmungsrecht	27
3.3.1 Repräsentativvertretungen der Arbeitnehmer	27
3.3.2 Beteiligung von Arbeitnehmern in Unternehmensorganen	28

4 Arbeitsgerichtsbarkeit	30
4.1 Einführung.....	30
4.2 Zuständigkeit der Arbeitsgerichte	30
4.3 Gerichtsaufbau und Verfahrenszug	31
4.4 Verfahren, Parteistellung, Prozessvertretung und Kosten.....	32
Lösungsanhang	35

1 Rechtsgrundlagen des Arbeitsrechts

Lernbereich

1.1 Gegenstand des Arbeitsrechts

1.1.1 Begriff des Arbeitsrechts

Das Arbeitsrecht umfasst alle rechtlichen Regelungen, die sich mit der in persönlicher Abhängigkeit geleisteten Arbeit befassen. Es handelt sich um ein Sonderrecht, das die Eigenarten fremdbestimmter, unselbstständiger Tätigkeiten berücksichtigt.

Das Arbeitsrecht umfasst hauptsächlich drei Rechtsbereiche:

- das Individualarbeitsrecht
- das kollektive Arbeitsrecht
- das Arbeitsschutzrecht

Gegenstand des **Individualarbeitsrechts** sind in erster Linie die Beziehungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber, aber auch die Beziehungen des Arbeitnehmers zu seinen Arbeitskollegen und ggf. zu dritten Personen im Rahmen der Erbringung der Arbeitsleistung. Ebenso wie der Kaufmann nur dann dem für ihn geltenden Sonderrecht, dem Handelsrecht unterliegt, wenn er sich kaufmännisch betätigt, gilt das Arbeitsrecht lediglich für die Verhältnisse zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber.. Es erfasst weder den Arbeitnehmer in seinem privaten häuslichen Wirkungskreis noch den Arbeitgeber, soweit dieser als Unternehmer am Handels- und Wirtschaftsverkehr teilnimmt.

Das **kollektive Arbeitsrecht** erstreckt sich auf das Recht der Koalitionen, nämlich der Gewerkschaften als Zusammenschluss von Arbeitnehmern sowie der Arbeitgeberverbände. Die wechselseitigen Beziehungen der Koalitionen werden vornehmlich durch das Tarifvertragsrecht und das Arbeitskampfrecht geprägt.

Dieser Bereich des Arbeitsrechts regelt weiterhin die Betriebsverfassung und die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten (Unternehmensmitbestimmung).

Die genannten Teilrechtsgebiete haben eine Gemeinsamkeit. Sie betrachten den Arbeitnehmer nicht als Individuum, sondern als Mitglied eines Kollektivs, etwa der Gewerkschaft oder der gesamten Arbeitnehmerschaft eines Betriebes bzw. eines Unternehmens. Hier entscheiden die - zumeist gewählten - Organe der Gemeinschaft, des Kollektivs, dem der Arbeitnehmer angehört, für diesen mit. Deswegen werden solche Rechtsregeln unter dem Oberbegriff kollektives Arbeitsrecht eingeordnet.

Obwohl das Arbeitsrecht generell dem Privatrecht zuzuordnen ist, umfasst es auch die in das öffentliche Recht hineinreichenden Einrichtungen des Arbeitsschutzes, der Arbeitsvermittlung und der Arbeitslosenversicherung. Neben dem Individualarbeitsrecht und dem kollektiven Arbeitsrecht bildet das **Arbeitsschutzrecht** gleichsam eine dritte Säule im Arbeitsrecht.

Schließlich sind als flankierende Teilrechtsgebiete die **Arbeitsgerichtsbarkeit** und das **Sozialversicherungsrecht** zu nennen.

Die Funktion des Arbeitsrechtes ist darin zu sehen, einen Ausgleich der Interessengegensätze sicherzustellen. Soziale Schutzbedürftigkeit des Arbeitnehmers versus unternehmerische Gestaltungsfreiheit des Arbeitgebers.

Arbeitsrechtliche Regelungen sind zudem schwerpunktmäßig dem Zivilrecht zuzuordnen. Das BGB enthält in den §§ 611 ff. Vorschriften über den Arbeitsvertrag, der als Sonderfall des Dienstvertrages einzuordnen ist. Die spezielleren Regelungen enthalten sonstige Nebengesetze.

1.1.2 Begriff des Arbeitnehmers

Arbeitnehmer ist, wer auf Grund eines Arbeitsvertrages unselbstständige, fremdbestimmte Arbeit leistet.

Der Arbeitnehmer steht im Dienste des Arbeitgebers. Er ist mit seiner Person in die vom Arbeitgeber bestimmte Arbeitsteilung einbezogen. Wegen dieser Personenbezogenheit der abhängigen Arbeit kann nur eine natürliche Person Arbeitnehmer sein.

Nur, wer freiwillig auf privatrechtlicher Grundlage fremdbestimmte Arbeit übernommen hat, ist Arbeitnehmer.

Die Arbeitnehmerschaft beinhaltet die Verpflichtung zur Erbringung der Arbeitsleistung

- auf Grund eines privatrechtlichen Vertrages und
- im Dienste eines anderen.

D.h., es muss sich um eine Beschäftigung in abhängiger Tätigkeit handeln - Fremdbestimmung.

Arbeitnehmer ist nicht, wer als Selbstständiger auf Grund eines Dienstvertrages oder Werkvertrages Arbeit leistet.

Die Abgrenzung fremdbestimmter von selbstständiger Arbeit ist oft schwierig. Da sich kein allgemein gültiges Kriterium für die persönliche Abhängigkeit finden lässt, geht das Bundesarbeitsgericht den Weg der Würdigung aller Umstände des Einzelfalls. Hierbei zieht es für die Beurteilung des konkreten Falles Indizien heran, die anhand entwickelter Kriterien Aufschluss über die Einordnung selbstständiger und unselbstständiger/abhängiger Arbeit geben sollen.

Gegenstand der Untersuchung ist dabei:

- der Umfang der Weisungsgebundenheit
- die Eingliederung in den Betriebsablauf
- die Unterordnung unter andere im Dienste des Geschäftsherrn stehende Personen
- die Pflicht zum regelmäßigen Erscheinen
- die Pflicht, die ganze Arbeitskraft dem Geschäftsherrn zur Verfügung zu stellen
- die eingeschränkte Zulässigkeit von Nebentätigkeiten
- die Form der Vergütung (Lohn oder Honorar)
- die Abführung von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen
- die Urlaubsgewährung
- die Führung von Personalpapieren
- das zur Verfügung Stellen von Arbeitsgeräten

1.1.3 Vom Arbeitnehmer zu unterscheidende Rechtssubjekte

Das Arbeitsrecht ist nicht das Recht der Arbeit schlechthin, sondern erfasst nur die abhängige Arbeitsleistung auf arbeitsvertraglicher Grundlage.

Keine Arbeitnehmer sind beispielsweise:

- **Beamte, Richter und Soldaten** - die im Gegensatz zu den Angestellten und Arbeitern des öffentlichen Dienstes auf Grund eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses tätig werden.
- **Ehegatten und Kinder** - die auf familienrechtlicher Basis Arbeit leisten.

- **Vorstandsmitglieder juristischer Personen** - die als deren Leiter nicht in einem abhängigen Arbeitsverhältnis stehen.
- **Gesellschafter** - die für die Gesellschaft tätig werden oder in dem von der Gesellschaft betriebenen Unternehmen mitarbeiten.
- **Ordensleute und Diakonissen** - bei denen das religiöse oder karitative Motiv die Tätigkeit bestimmt.
- **Strafgefangene, Sicherungsverwahrte, Fürsorgezöglinge und Personen, die in geschlossenen Anstalten eingewiesen sind** - Arbeitsleistungen dieser Personen erfolgen auf Grund und im Rahmen öffentlich-rechtlicher Gewaltverhältnisse.

1.1.4 Arbeiter und Angestellte

Die begriffliche Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten wurzelt in der geschichtlichen Entwicklung. Sie ist logisch kaum begründbar und verliert zunehmend an Bedeutung, nachdem der Gesetzgeber die Kündigungsfristen und die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle vereinheitlicht hat.

Inzwischen gibt es bereits Tarifverträge, die nicht mehr zwischen Arbeitern und Angestellten unterscheiden. Andere Tarifverträge, soweit sie noch an dieser Differenzierung festhalten, orientieren sich bei der Zuordnung oftmals an sozialversicherungsrechtlichen Maßstäben.

Danach werden Arbeitnehmer, soweit sie eine arbeiterrentenversicherungspflichtige Tätigkeit ausüben als Arbeiter und solche, die einer angestelltenversicherungspflichtigen Tätigkeit nachgehen, als Angestellte beschäftigt.

Unter den Angestellten nehmen diejenigen eine Sonderstellung ein, die in einem hohen Maße Unternehmerfunktionen wahrnehmen (leitende Angestellte). Da sie auf Grund einer herausgehobenen Funktion und Befugnisse eine Stellung innehaben, die vielfach einen Interessengegensatz zu den übrigen Arbeitnehmern bedingt, und sie eher der Arbeitgeberposition annähert sind, gelten für die leitenden Angestellten eine Reihe von Sonderbestimmungen.

1.1.5 Begriff des Arbeitgebers

Arbeitgeber ist, wer mindestens einen Arbeitnehmer beschäftigt.

Der Arbeitgeber gibt dem Arbeitnehmer Gelegenheit zur Arbeit, von ihm nimmt der Arbeitnehmer die Arbeitsaufgabe zur Erledigung entgegen.

Arbeitgeber kann auch eine juristische Person sein (z.B. Aktiengesellschaft). Die Funktionen des Arbeitgebers spalten sich dann auf. Vertragspartner ist die juristische Person. Die Weisungsbefugnis wird aber von natürlichen Personen, die für die juristische Person handeln, ausgeübt.

Der Arbeitgeber organisiert den Arbeitsablauf, er teilt die Arbeit ein und weist die einzelnen Arbeitsaufgaben den Arbeitnehmern zu. Er hat vielfältige Möglichkeiten, durch einseitige Erklärungen gestaltend auf die Arbeitsverhältnisse einzuwirken.

1.1.6 Begriff des Betriebs

Dem Begriff des Betriebes kommt im Arbeitsrecht vielfältige Bedeutung zu. Die Dauer der Betriebszugehörigkeit kann über Kündigungsfristen entscheiden. Tarifverträge gelten für bestimmte Betriebe. Nach dem Betriebsverfassungsgesetz kann für jeden Betrieb ein Betriebsrat gebildet werden.

Unter einem Betrieb versteht man eine organisatorische Einheit von personellen, sachlichen und immateriellen Mitteln zur fortgesetzten Verfolgung eines arbeitstechnischen Zwecks.

Zu einem Betrieb gehören:

- Sachen (Grundstücke, Gebäude, Maschinen),
- die menschliche Arbeitskraft (nicht jedoch die Mitarbeiter des Betriebes selbst),
- Rechte (Forderungen gegen Dritte, Patentrechte, Warenzeichen) sowie sonstige immaterielle Werte.

1.1.7 Begriff des Unternehmens

Im Gegensatz zum Betriebsbegriff wird im Rahmen arbeitsrechtlicher Regelungen nur selten an den Begriff des Unternehmens angeknüpft. Zu nennen sind hier etwa die Bildung eines Gesamtbetriebsrates, die Mitbestimmungsrechte in wirtschaftlichen Angelegenheiten sowie die Beteiligung von Arbeitnehmern im Aufsichtsrat. Auch das Kündigungsschutzgesetz enthält unternehmensbezogene Regelungen.

Unternehmen ist als organisatorische Einheit zu verstehen, die bestimmt wird durch den wirtschaftlichen oder ideellen Zweck, dem ein Betrieb oder mehrere organisatorisch verbundene Betriebe desselben Unternehmens dienen.

Einfach ausgedrückt ist der Betrieb die Fertigungsebene, das Unternehmen die Ebene der wirtschaftlichen Entscheidung.

- Dem Unternehmen kann **ein Betrieb** dienen. Dann bezeichnen die Begriffe Betrieb und Unternehmen nur verschiedene Seiten derselben unternehmerischen Organisation.
- Das Unternehmen kann aber auch aus **mehreren**, miteinander organisatorisch verbundenen Betrieben bestehen.

1.2 Rechtsquellen des Arbeitsrechts

1.2.1 Einführung

Grundsätzlich gilt im Arbeitsrecht - wie auch in anderen Rechtsgebieten - das so genannte Rangprinzip. Hiernach verdrängt die ranghöhere die jeweils rangniedrigere Rechtsvorschrift.

Das Rangverhältnis arbeitsrechtlicher Rechtsquellen stellt sich dabei wie folgt dar:

1. **Staatliches Arbeitsrecht als zwingendes Gesetzesrecht**, d.h. von diesen Vorschriften darf weder kollektivrechtlich noch einzelvertraglich abgewichen werden,
2. **Tarifrecht**,
3. **Betriebsvereinbarungen**, die auf tariflichen Öffnungsklauseln basieren,

4. **Tarifdispositives Gesetzesrecht,**
5. **Betriebsvereinbarungen,**
6. **Arbeitsvertrag.**

1.2.2 Staatliches Arbeitsrecht

Hierzu zählen alle Gesetze sowie Rechtsverordnungen, die von Trägern staatlicher Gewalt erlassen worden sind, wobei zwischen nationalem und internationalem Arbeitsrecht zu unterscheiden ist.

Von besonderer Bedeutung ist das Arbeitsrecht der Europäischen Union. Auf dem Gebiet des Arbeitsrechts gibt es Verordnungen und zahlreiche Richtlinien der Europäischen Union, die von den Mitgliedstaaten beachtet bzw. in nationales Recht transformiert werden müssen. Auf Grund der Komplexität wird zunehmend ein einheitliches arbeitsrechtliches EU-Sockelgesetz gefordert. Dies könnte arbeitsrechtliche Mindestbedingungen einheitlich festsetzen, um auch in diesem Bereich die Chancengleichheit zwischen den EU-Mitgliedstaaten zu gewährleisten sowie den Schutz der Arbeitnehmer über die Grenzen der Mitgliedstaaten der Europäischen Union hinaus abzugleichen und auf einem möglichst hohen Niveau zu sichern.

Das übernationale Arbeitsrecht gliedert sich in supranationales (Rechtsquellen für mehrere Staaten) und internationales Arbeitsrecht (zwischenstaatliche Vereinbarungen) auf.

Das nationale Arbeitsrecht stützt sich vorwiegend auf verfassungsrechtliche Regelungen (Grundgesetz), Staatszielbestimmungen (wie das Sozialstaatsprinzip) und Bundesgesetze.

1.2.3 Tarifverträge

Zu den Rechtsquellen des Arbeitsrechts gehören nicht nur staatliche Gesetze und Verordnungen, sondern auch kollektive Vereinbarungen. Tarifverträge sind kollektive Vereinbarungen, die entweder zwischen einem Arbeitgeberverband und den zuständigen Gewerkschaften für eine gesamte Branche abgeschlossen werden oder von einem einzelnen Arbeitgeber mit den in seinem Unternehmen vertretenen Gewerkschaften.

Tarifverträge regeln nahezu sämtliche relevanten Fragen eines Arbeitsverhältnisses und sind praktisch die bedeutsamste Rechtsquelle für die Einzelarbeitsverhältnisse, wenn diese vom Tarifvertrag erfasst werden.

Das Tarifrecht ist im Tarifvertragsgesetz (TVG) normiert.

Beim Aushandeln von Tarifverträgen darf der Staat keinen Einfluss ausüben, was sich unmittelbar aus Art. 9 Abs. 3 GG ergibt, es sei denn, dass er selbst - wie im öffentlichen Dienst - Tarifpartner ist.

Da es sich bei einem Tarifvertrag um einen privatrechtlichen schriftlichen abschließenden Vertrag handelt, bestimmen die Vertragspartner seinen Inhalt. Der Inhalt eines Tarifvertrages besteht aus einem schuldrechtlichen und normativen Teil.

Der schuldrechtliche Teil regelt die Rechte und Pflichten der Vertragsparteien, also der Tarifpartner.

Von größerer Bedeutung sind die normativen Regelungen des Tarifvertrages, da diese die Rechtsverhältnisse der tarifgebundenen Arbeitnehmer und Arbeitgeber zueinander regeln.

Tarifgebunden sind alle Mitglieder der Tarifvertragsparteien. Tarifverträge können zudem durch den Bundesminister für Arbeit für allgemein verbindlich erklärt werden mit der Folge, dass alle Arbeitsverhältnisse dieser Branche von ihm erfasst werden und zwar unabhängig davon, ob es sich um tarifgebundene Arbeitnehmer und Arbeitgeber handelt. Darüber hinaus finden Tarifverträge häufig auch auf Grund einzelvertraglicher Inbezugnahme Anwendung.

1.2.4 Betriebsvereinbarungen

Betriebsvereinbarungen sind ebenfalls kollektive Vereinbarungen.

Betriebsvereinbarungen werden zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber über die Ausgestaltung solcher betrieblichen Belange abgeschlossen, die zum Aufgabenbereich des Betriebsrates gehören.

Sie dienen der Ausgestaltung der betrieblichen Ordnung. Im Rahmen des gesamten Katalogs der Mitbestimmungsrechte des Betriebsverfassungsgesetzes übt der Betriebsrat üblicherweise durch den Abschluss von Betriebsvereinbarungen sein Mitbestimmungsrecht aus. Solche Betriebsvereinbarungen sind vom Betriebsrat erzwingbar. Darüber hinaus können Betriebsrat und Geschäftsleitung auch freiwillige Betriebsvereinbarungen abschließen.

Abzugrenzen sind die Betriebsvereinbarungen von den so genannten Regelungsabreden. Diese begründen lediglich schuldrechtliche Beziehungen zwischen dem Betriebsrat und dem Arbeitgeber und sind formlos wirksam. Eine Betriebsvereinbarung entfaltet dagegen normative Wirkung und ist von den Arbeitnehmern des Betriebs, für die sie geschlossen worden ist, zwingend zu beachten.

Betriebsvereinbarungen wirken unmittelbar auf die einzelnen Arbeitsverhältnisse ein und gehören somit zu den Rechtsquellen.

1.2.5 Arbeitsvertrag

Da im Arbeitsvertrag die individuellen Beziehungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber geregelt werden, gehört er zu den Rechtsquellen des Arbeitsrechts, obwohl in arbeitsrechtlichen Gesetzen, Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen viele Fragen, die das Arbeitsverhältnis betreffen, häufig bereits verbindlich und erschöpfend für den Arbeitnehmer geregelt sind.

Durch den Einzelvertrag können - auch im Geltungsbereich von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen - günstigere Vereinbarungen für den Arbeitnehmer getroffen werden, die allerdings nur für dieses Arbeitsverhältnis gelten.

Für typischerweise kollektivrechtlich ausgestaltete, arbeitsrechtliche Fragen - wie z.B. die Regelung der Ordnung im Betrieb - sind anders lautende Regelungen im Arbeitsvertrag nicht möglich, da nicht zu Gunsten eines einzelnen Arbeitnehmers individualvertraglich von der in der Betriebsvereinbarung für alle anderen Arbeitnehmer getroffenen Regelung abgewichen werden darf. Dies wäre ein Verstoß gegen den Gleichheitsgrundsatz des Art. 3 GG, den nach Rechtsprechungsgrundsätzen auch der Arbeitgeber in Teilbereichen zu beachten hat.

Von größerer Bedeutung ist der Arbeitsvertrag als Rechtsquelle aber bei den Arbeitsverhältnissen, für die keine Tarifverträge gelten, weil die Vertragsschließenden nicht Mitglieder der tarifvertragsschließenden Koalitionen sind und der Tarifvertrag nicht für allgemein verbindlich erklärt wurde und auch nicht durch einzelvertragliche Bezugnahme Anwendung findet. Hier haben die Vertragspartner mehr Spielraum für individuelle Vereinbarungen, da ansonsten nur der gesetzliche Mindestschutz Inhalt des Arbeitsverhältnisses wäre.

Oft werden arbeitsvertragliche Regelungen für alle Arbeitnehmer übereinstimmend getroffen, da der Arbeitgeber häufig bereits vorformulierte Standardarbeitsverträge verwendet, sodass kein Spielraum für individuelle Regelungen bleibt. Die Gewährung von Zusatzleistungen können einzelvertraglich geregelt werden.

1.2.6 Richterrecht

Viele Probleme und Bereiche des modernen Arbeitsrechts sind arbeitsrechtlich noch nicht umfassend kodifiziert, sodass im Gegensatz zu anderen Rechtsgebieten für die richterliche Entscheidung im Arbeitsrecht häufig ein größerer Entscheidungsspielraum bleibt.

Zudem enthalten viele arbeitsrechtliche Gesetze unbestimmte Rechtsbegriffe, die gefüllt werden müssen, z.B. die Frage, wann ist eine Kündigung sozial gerechtfertigt i.S. des § 1 KSchG (Kündigungsschutzgesetz).

Große Bedeutung kommt daher der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes zu, das als höchste Instanz Einfluss auf die vorinstanzlichen arbeitsgerichtlichen Entscheidungen hat.

Auf diesem Weg wird Richterrecht geschaffen, sodass im Arbeitsrecht im besonderen Maße die ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes zu beachten ist.

Aufgabe 1

Anhand welcher Kriterien grenzt man selbstständige von unselbstständigen Arbeitnehmern ab?

Aufgabe 2

Welche Hauptleistungspflicht trifft den Arbeitgeber gegenüber seinem Arbeitnehmer?

Aufgabe 3

Kann eine juristische Person Arbeitgeberqualität besitzen?

Aufgabe 4

Welche Rechtsquellen des Arbeitsrechts kennen Sie?

Aufgaben

Lernbereich**2 Individualarbeitsrecht****2.1 Einführung**

Das Individualarbeitsrecht regelt die rechtlichen Beziehungen des einzelnen Arbeitnehmers zu seinem Arbeitgeber. Somit gehören zum Individualarbeitsrecht sämtliche Rechtsnormen, welche die privatrechtlichen Regelungen des Arbeitsverhältnisses, insbesondere des Arbeitsvertrages zum Gegenstand haben.

Eine genauere Einteilung des Individualarbeitsrechts sowie dessen Abgrenzung ist im Einzelfall schwierig. Die geläufigste Unterteilung des Individualarbeitsrechts erfolgt zumeist in Arbeitsvertragsrecht und Arbeitsschutzrecht.

Das Arbeitsvertragsrecht regelt die privatrechtlichen Beziehungen zwischen Arbeitnehmer und seinem Arbeitgeber, die durch Abschluss eines Arbeitsvertrages begründet werden. Es gehört zum Zivilrecht und ist zum Teil im BGB geregelt. Zum Arbeitsvertragsrecht gehören u.a. Regelungen zur Begründung von Arbeitsverhältnissen, zu Rechten und Pflichten von Arbeitgebern und Arbeitnehmern, zur Haftung im Arbeitsverhältnis sowie zu den Beendigungsgründen eines Arbeitsverhältnisses. Der Arbeitspflicht des Arbeitnehmers steht die Entgeltzahlungspflicht des Arbeitgebers - beides Hauptleistungspflichten - gegenüber, sodass es sich beim Arbeitsvertrag um einen schuldrechtlichen Vertrag handelt.

Da der Abschluss eines Arbeitsvertrages ein Dauerschuldverhältnis begründet, gibt es einige Besonderheiten und Spezialregelungen, die sich in arbeitsrechtlichen Normen wieder finden.

Das Arbeitsschutzrecht legt dem Arbeitgeber öffentlich-rechtliche Pflichten auf, um den Arbeitnehmer z.B. vor Gesundheitsschäden zu schützen. Zum öffentlich-rechtlichen Arbeitnehmerschutz gehört eine unüberschaubare Zahl von Gesetzen, Verordnungen, Satzungen wie z.B. Regelungen zum Betriebs- und Gefahrenschutz, Jugendarbeitsschutz, zum Arbeitszeitrecht, zum Mutterschutz und zum Behindertenrecht.

2.2 Arbeitsverhältnis

Der Begriff Arbeitsverhältnis reicht weiter als der Begriff Arbeitsvertrag.

Das Arbeitsverhältnis umfasst die Gesamtheit der Rechtsbeziehungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber.

Nicht nur die im Arbeitsvertrag getroffenen Vereinbarungen fließen in das Arbeitsverhältnis ein, sondern auch weitere Rechtsquellen und Gestaltungsfaktoren.

Wesentliche Arten von Arbeitsverhältnissen sind:

- **Unbefristetes Vollzeitarbeitsverhältnis** - entspricht dem normalen Arbeitsverhältnis, bei dem der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung im Betrieb des Arbeitgebers erbringt.
- **Teilzeitarbeitsverhältnis** - das unterschiedlich geregelt werden kann, je nach Bedarf.

Beispiele: Vereinbarung über die Anpassung der Arbeitszeit an den Arbeitsanfall - so genannte Arbeit auf Abruf - oder Jobsharing.

- **Befristetes Arbeitsverhältnis** - das entweder nach Ablauf einer vertraglich festgelegten Zeit oder nach Erreichung eines ebenfalls vertraglich fixierten Zwecks automatisch endet.

Beispiele: Wochenweiser Einsatz von Studenten als saisonale Aushilfskräfte, Schwangerschafts- oder Krankheitsvertretungen bis zur Rückkehr der Vertretenen an den Arbeitsplatz.

- **Leiharbeitsverhältnis** - bei dem der Arbeitnehmer nicht bei seinem Arbeitgeber beschäftigt wird, sondern bei einem Dritten.
- **Telearbeitsdienst** - bei dem sich der Arbeitsplatz nicht im Betrieb des Arbeitgebers, sondern z.B. in der Wohnung des Arbeitnehmers befindet.

2.3 Wirksamkeit des Arbeitsvertrages

Arbeitsverträge unterliegen als privatrechtliche, schuldrechtliche Verträge dem Grundsatz der Vertragsfreiheit, d.h. Abschluss, Form und Inhalt sind grundsätzlich freigestellt.

Abschlussfreiheit

Unter dem Begriff Abschlussfreiheit werden zwei Elemente zusammengefasst, nämlich die Freiheit der Willensentscheidung, ob man überhaupt einen Vertrag abschließen will und wenn ja, mit wem.

Die Vertragsfreiheit wird jedoch durch Abschlussgebote und Abschlussverbote eingeschränkt. Beispiele dafür sind:

- die Beschäftigungspflicht von Schwerbehinderten, § 71 SGB IX (Sozialgesetzbuch – Neuntes Buch: Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen), sofern der Arbeitgeber mindestens 20 Arbeitsplätze unterhält.
- das Diskriminierungsverbot, § 611a BGB. Es darf keine Benachteiligung wegen des Geschlechts eintreten, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht wäre gerade Voraussetzung für die Ausübung der relevanten Tätigkeit.
- gesetzliche oder tarifvertragliche Abschlussverbote. So dürfen Kinder (unter 15) gar nicht und Jugendliche (unter 18) nur in bestimmtem Maße beschäftigt werden.

Formfreiheit

Grundsätzlich besteht für den Abschluss Formfreiheit, d.h. Arbeitsverträge können sowohl mündlich als auch schriftlich abgeschlossen werden. Eine Form kann aber durch Gesetz oder Tarifvertrag vorgeschrieben sein oder von den Parteien des Arbeitsvertrages vereinbart werden.

- Gesetzliche Formvorschriften enthalten z.B. das Berufsbildungsgesetz (§ 4) für den Ausbildungsvertrag. Dieser kann zwar zunächst mündlich vereinbart werden, eine schriftliche Niederlegung muss jedoch unverzüglich danach erfolgen. Ansonsten liegt eine Ordnungswidrigkeit vor.
- Wenn für den Abschluss des Arbeitsvertrages der Tarifvertrag Schriftform bestimmt, sind die Regeln über die durch Gesetz vorgeschriebene schriftliche Form anwendbar. Der Arbeitsvertrag ist bei Nichtbeachtung dieser Form grundsätzlich nichtig, sofern die Wirksamkeit des Vertrages von der Einhaltung der Formvorschrift abhängen soll.

- Haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer bei den Vertragsverhandlungen die Schriftform vereinbart oder ist - was häufiger geschieht - im Arbeitsvertrag für dessen Änderung oder Ergänzung Schriftform (meist durch AGB) vorgesehen, handelt es sich um eine durch Rechtsgeschäft bestimmte Form.

Inhaltliche Gestaltungsfreiheit

Die Gestaltungsfreiheit des Vertragsinhalts wird im Arbeitsrecht auf mehrfache Weise eingeschränkt. Zum einen durch zwingende Vorschriften im Zivilrecht, zum anderen durch Normen des Arbeitsschutzrechts.

Hinsichtlich der materiellen Arbeitsbedingungen ist die Gestaltungsfreiheit hauptsächlich durch Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen eingeschränkt, die Mindestarbeitsbedingungen aufstellen und deshalb nicht zum Nachteil des Arbeitnehmers geändert werden dürfen.

2.4 Inhalt des Arbeitsverhältnisses

Aus dem Arbeitsverhältnis ergeben sich Pflichten für den Arbeitnehmer und für den Arbeitgeber.

Pflichten des Arbeitnehmers

Hauptleistungspflicht des Arbeitnehmers ist die Pflicht zur **Arbeitsleistung** - diese ist im Arbeitsvertrag vereinbart.

Nebenpflichten des Arbeitnehmers sind die **Treuepflichten**, die zur sach- und interessengerechten Ausführung der Arbeit durch den Arbeitnehmer zu erfüllen sind.

Diese bestehen aus Handlungs- und Unterlassungspflichten.

- Unterlassungspflichten sind in erster Linie Pflichten zur Rücksichtnahme auf die Belange des Arbeitgebers:
 - Verschwiegenheitspflicht,
 - Unterlassung ruf- und kreditschädigender Mitteilungen,
 - Annahme von Schmiergeldern,
 - eingeschränkte politische Betätigung im Betrieb,
 - Unterlassung von Wettbewerb.
- Handlungspflichten ergeben sich insbesondere aus einem bestimmten Umstand, der eine Pflicht zur Handlung begründet:
 - Anzeige drohender Schäden,
 - Tätigwerden in dringenden Fällen.

Beispiel: Der Arbeitnehmer A ist der Meinung, die viel zu niedrig gezahlten Löhne rechtfertigten nicht sein ständiges Erscheinen am Arbeitsplatz. Er entschließt sich deswegen eine Woche „krank zu feiern“, wobei er nicht zum Arzt geht oder sonstige Entschuldigungsgründe vorbringt. Er erscheint nach der versäumten Woche, um seine Arbeit wieder aufzunehmen. Arbeitgeber K ist nicht bereit, die ausgefallenen Stunden zu bezahlen, und kündigt A zudem. Eine Arbeitsverweigerung berechtigt im Einzelfall zu einer (außer)ordentlichen Kündigung und zur Verweigerung des Entgeltanspruches für die versäumte Zeit, da der Arbeitnehmer seine Hauptleistungspflicht der Arbeitsleistung nicht erfüllt hat.

Pflichten des Arbeitgebers

Hauptpflicht des Arbeitgebers ist die Pflicht zur **Zahlung des Arbeitsentgelts**.

Die Nebenpflichten des Arbeitgebers erwachsen aus dem Einzelarbeitsvertrag in Verbindung mit dem Grundsatz von Treu und Glauben. Diese sind grundsätzlich die Fürsorgepflichten gegenüber dem Arbeitnehmer wie:

- Beschäftigungspflicht,
- Pflicht zu Schutzmaßnahmen,
- Schutz der eingebrachten Sachen,
- menschengerechte Gestaltung der Arbeitsbedingungen,
- Pflicht zur Zeugniserteilung,
- Urlaubsgewährung etc.

2.5 Lohnfortzahlung bei Leistungshindernissen

Der Normalfall eines Arbeitsverhältnisses ist der regelmäßige Austausch der geschuldeten Leistungen. Treten Leistungshindernisse ein, die dazu führen, dass der Arbeitnehmer seine vertraglich geschuldete Arbeitsleistung nicht erbringen kann, stellt sich regelmäßig die Frage, wer das Lohnrisiko zu tragen hat.

Aus dem Wesen des Arbeitsverhältnisses als einem Gegenseitigkeitsverhältnis von Vergütungs- und Arbeitspflicht ergibt sich der Grundsatz „Ohne Arbeit keinen Lohn“.

Da aber nicht verkannt werden darf, dass der Arbeitnehmer wirtschaftlich von seinem Arbeitgeber abhängig und deswegen auf die Vergütung angewiesen ist, erfährt dieser Grundsatz wichtige Ausnahmen.

• Entgeltzahlung bei Krankheit

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, bei unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers infolge Krankheit diesem das Entgelt bis zur Dauer von sechs Wochen fortzuzahlen.

Beispiel: Arbeitnehmer X fährt mit seinen Kollegen am Himmelfahrtstag in das Gartenlokal „Zum Kuckuck“. Nachdem er einige Bier getrunken hat, verlässt er abrupt die Gesellschaft, setzt sich in sein Auto und verursacht einen schweren Verkehrsunfall, der auf Grund seines erheblichen Alkoholkonsums zu Stande kommt. X erleidet erhebliche Verletzungen und ist mehrere Wochen krankgeschrieben. Da X den Unfall durch seine Trunkenheitsfahrt verursacht hat und sein krankheitsbedingtes Ausbleiben am Arbeitsplatz durch ihn grob fahrlässig verursacht wurde, steht ihm kein Arbeitsentgelt zu.

• Entgeltzahlung bei Verhinderung des Arbeitnehmers aus sonstigen Gründen

Ist der Arbeitnehmer durch einen in seiner Person liegenden Grund (Tod, Geburt, Hochzeit etc.) für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung gehindert, bleibt für diesen Zeitraum die Entgeltzahlungspflicht des Arbeitgebers bestehen.

Beispiel: Arbeitnehmer X kommt mit zwei Stunden Verspätung zur Arbeit, weil er bei einem Verkehrsunfall erste Hilfe geleistet hat. Der Arbeitgeber Y will das Entgelt für die versäumten Stunden einbehalten. Unterlassene Hilfeleistung ist unter Strafe gestellt, sodass X seine Arbeit nur deswegen nicht rechtzeitig aufnehmen konnte, weil er einer Rechtspflicht nachkommen musste. Indem er für eine verhältnismäßig kurze Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung gehindert war, behält er den Entgeltanspruch auf Lohnzahlung, § 616 BGB.

Beispiel: Arbeitnehmer X wird auf Grund einer Anzeige bei der Polizei in Untersuchungshaft genommen. Er ist jedoch unschuldig. Daraufhin wird er wieder entlassen. Hier steht ihm die Entgeltzahlung auch für die nicht geleistete Arbeit zu, da er unverschuldet in Untersuchungshaft genommen wurde. Diese darf jedoch nicht übermäßig andauert haben.

- **Entgeltzahlung bei Annahmeverzug des Arbeitgebers**

Der Arbeitgeber gerät in Annahmeverzug, wenn er die durch den Arbeitnehmer angebotene Arbeitsleistung nicht annimmt.

Beispiel: Arbeitnehmer X ist in den Verdacht geraten, Bürobedarf in größerem Umfang entwendet zu haben, worauf ihm der Arbeitgeber ein Hausverbot erteilt. Als er trotzdem zur Arbeit erscheint, wird er vom Arbeitgeber nach Hause geschickt. Die Erbringung der Arbeitsleistung scheitert daran, dass es der Arbeitgeber versäumt hat, das notwendige Arbeitsmaterial bereitzustellen.

- **Entgeltzahlung unter dem Aspekt des Betriebsrisikos**

Da der Arbeitgeber den Betrieb organisiert, die Verantwortung trägt und die Gewinne daraus zieht, fällt ihm grundsätzlich das Risiko von Betriebsstörungen zur Last.

Beispiel: Im Betrieb des Arbeitgebers S kommt es zu einer Unterbrechung der Stromversorgung. Der gesamte Betrieb ist nicht mehr produktionsfähig. Die Arbeiter werden nach Hause geschickt. Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmern den Lohn trotz Betriebsstörung zahlen, auch wenn sie ihre Arbeitsleistung nicht erbringen können.

2.6 Haftung im Arbeitsverhältnis

Um den Besonderheiten des Arbeitsrechts Rechnung zu tragen, sind durch das Bundesarbeitsgericht eigene Grundsätze hinsichtlich der Haftung entwickelt worden, die insbesondere dem Schutz des Arbeitnehmers dienen.

Haftung des Arbeitgebers

Grundsätzlich wird hinsichtlich der Haftung des Arbeitgebers differenziert zwischen Personenschäden und Sachschäden.

- **Personenschäden**

Die Haftung des Arbeitgebers ist eingeschränkt, sofern es sich um Arbeitsunfälle oder um einem dem Arbeitsunfall gleichgestellten Versicherungsfall handelt. In diesen Fällen stehen dem Arbeitnehmer Ansprüche gegenüber dem zuständigen Träger der gesetzlichen Unfallversicherung zu. Nur in wenigen Ausnahmefällen ist ein direkter Zugriff auf den Arbeitgeber möglich.

Der Arbeitnehmer kann keine Ansprüche auf Schmerzensgeld geltend machen. Diese werden nicht vom Versicherungsschutz mit umfasst. Gegen den Arbeitgeber sind sie gesetzlich ausgeschlossen.

- **Sachschäden**

Die Haftung für Sachschäden richtet sich nach den Haftungsregeln des BGB, wonach der Arbeitgeber für eigenes Verschulden und Verschulden seines Gehilfen haftet.

Haftung des Arbeitnehmers

Eine Haftungsinanspruchnahme des Arbeitnehmers kann vom Arbeitgeber, von einem Dritten oder von einem Betriebsangehörigen erfolgen.

- **Haftung gegenüber Arbeitgeber**

Verursacht ein Arbeitnehmer bei der Ausübung einer betrieblich veranlassten Tätigkeit einen Schaden zum Nachteil seines Arbeitgebers, so haftet der Arbeitnehmer. Das Maß der Inanspruchnahme richtet sich danach, welcher Verschuldensgrad vorliegt (leichteste Fahrlässigkeit, leichte Fahrlässigkeit, grobe Fahrlässigkeit oder Vorsatz).

- **Haftung gegenüber Dritten**

Fügt ein Arbeitnehmer in Ausübung seiner Beschäftigung einem Dritten einen Schaden zu, so haftet er diesem gegenüber nach deliktischen Vorschriften des BGB. Er hat aber unter Umständen einen Freistellungsanspruch gegenüber seinem Arbeitgeber.

- **Haftung gegenüber Betriebsangehörigen**

Kommt es zu einem Personenschaden gegenüber einem Betriebsangehörigen, so haftet grundsätzlich (sofern nicht vorsätzlich herbeigeführt) der Träger der gesetzlichen Unfallversicherung. Ein Anspruch auf Schmerzensgeld kann auch hier nicht geltend gemacht werden. Der Arbeitnehmer haftet jedoch für Sachschäden. Er hat aber unter Umständen einen Freistellungsanspruch gegenüber seinem Arbeitgeber.

2.7 Betriebsübergabe

Geht ein Betrieb oder Betriebsteil auf Grund eines Rechtsgeschäfts auf einen neuen Inhaber über, tritt dieser im Wege der Einzelrechtsnachfolge in die bei Betriebsübergang bestehenden Arbeitsverhältnisse ein (§ 613a BGB).

Der Zweck dieser Vorschrift besteht darin, die Mitwirkungsrechte des Betriebsrates über den Betriebsübergang hinaus zu sichern, den Bestand der Arbeitsverhältnisse zu schützen und die Haftung des alten und neuen Arbeitgebers zu regeln. Dabei steht der Bestandsschutz der Arbeitsverhältnisse im Vordergrund. Eine wichtige Bedingung für die Wirksamkeit ist, dass der Betrieb oder der Betriebsteil durch Rechtsgeschäft (z.B. Kauf) auf einen anderen Inhaber übergeht. Dann gelten folgende Schlussfolgerungen:

- Der Erwerber tritt in die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis ein.
- Der bisherige Arbeitgeber haftet für die Verpflichtungen die vor dem Übergang vorlagen.
- Eine Kündigung des bisherigen Arbeitgebers oder neuen Arbeitgebers aus Anlass des Betriebsübergangs ist unwirksam.
- Der Arbeitnehmer kann dem Übergang des Arbeitsverhältnisses innerhalb einer Monatsfrist nach Unterrichtung darüber schriftlich widersprechen, § 613a Abs. 6 BGB. Verpflichtet ist er hierzu freilich nicht.

Beispiel:

Der Betriebsinhaber V verkauft und überträgt seinen Betrieb an K. Dieser stellt den ungelernten Arbeiter A und den Ingenieur I ein. Später ficht V den Kaufvertrag wirksam an, K überträgt ihm den Betrieb zurück. V will den Ingenieur, nicht aber den Arbeiter übernehmen. Vorliegend handelt es sich um einen rechtsgeschäftlichen Betriebsübergang von K auf V. Deshalb tritt V in die Rechte und Pflichten aus dem bei der Rückübertragung bestehenden Arbeitsverhältnisse ein. Er muss demnach auch die von K neu eingestellten Arbeitnehmer, also auch A übernehmen.

2.8 Beendigung des Arbeitsverhältnisses**2.8.1 Allgemeines**

Das Arbeitsrecht enthält im Gegensatz zu den sonstigen vertraglichen Regelungen Spezialvorschriften hinsichtlich der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses. Diese dienen insbesondere dem Schutz des Arbeitnehmers vor ungerechtfertigter Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Gleichzeitig schützen diese Vorschriften auch den Arbeitgeber.

Neben den Kündigungsvorschriften findet sich eine Reihe von Beendigungsgründen, die eine Beendigung von Arbeitsverhältnissen vorsehen.

Die Kündigungsvorschriften werden zudem modifiziert durch allgemeine und besondere Kündigungsschutzvorschriften. Diese zwingen ausdrücklich zur Beachtung des Kündigungsschutzes.

2.8.2 Beendigungsgründe

Das Arbeitsverhältnis wird meist durch Kündigung beendet. Daneben gibt es noch andere Beendigungsgründe, wie:

- **Tod des Arbeitnehmers**

Stirbt ein Arbeitnehmer, so endet sein Arbeitsverhältnis. Die Rechte und Pflichten gehen nicht auf die Erben über. Dies ergibt sich aus § 613 BGB, der den Arbeitnehmer zur persönlichen Arbeitserbringung verpflichtet.

- **Befristung**

Gem. § 620 BGB ist eine Befristung des Arbeitsverhältnisses grundsätzlich möglich. Um jedoch mit der Befristung nicht den Kündigungsschutz zu umgehen, ist die Befristung nur unter bestimmten Voraussetzungen zulässig. Beispielsweise muss die Dauer der Befristung klar erkennbar sein und die Befristung ist nur zulässig, wenn sie die zwingenden Regelungen des Kündigungsschutzes nicht umgeht. Es gilt das Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz – TzBfG).

Beispiel: Arbeitgeber A hält nicht viel von Kündigungsschutzbestimmungen. Er schließt mit Arbeitnehmer B jeweils nur Arbeitsverträge für die Dauer von 4 Wochen ab. Nach der zehnten Befristung möchte er den B loswerden. Er glaubt nur noch den Ablauf der Frist abwarten zu müssen. Die Befristung eines Arbeitsvertrages ist zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer von zwei Jahren ist auch die höchstens dreimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig. Fehlt es einem sachlichen

Grund und wird gegen die zeitliche Beschränkung verstoßen, gilt das Arbeitsverhältnis als auf unbestimmte Zeit geschlossen. Im vorliegenden Falle dürfte es am sachlichen Grund der Befristung fehlen. Zudem wurde die Befristung mehr als dreimal verlängert. Für A kommt daher nur noch in Betracht, eine Kündigung auszusprechen. Hierbei bedarf es allerdings eines Kündigungsgrundes. Fehlt ihm dieser, wird er B weiter beschäftigen müssen.

- **Probearbeitsverhältnis**

Das Probearbeitsverhältnis stellt einen Sonderfall der Befristung dar. Es dient der Erprobung des Arbeitnehmers für einen bestimmten Arbeitsplatz und stellt daher von vornherein einen sachlichen Grund hinsichtlich der Befristung dar.

- **Anfechtung und Nichtigkeit** beenden das Arbeitsverhältnis ebenso.

Beispiel: Der Arbeitgeber A und der Arbeitnehmer B schließen einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Bei der Einstellung fragt der Arbeitgeber A den B ob er einschlägige Vorstrafen habe. B verneint dies wahrheitswidrig. Im vorliegenden Falle kann voraussichtlich der Arbeitgeber A, weil B die Frage des A bewusst falsch beantwortet hat, den Arbeitsvertrag wegen Täuschung anfechten, ohne dass Kündigungsschutzvorschriften greifen. Zwar wird bei einer Anfechtung wegen Täuschung ein Vertrag normalerweise rückwirkend beseitigt. Hier wurde das Arbeitsverhältnis aber für eine Zeit faktisch umgesetzt. Der Arbeitsvertrag wird damit wohl nur für die Zukunft vernichtet werden, sodass sonstige Verpflichtungen der Vergangenheit noch zu erfüllen sind.

- **Aufhebungsvertrag**

Die gebräuchlichste Form der Beendigung von Arbeitsverhältnissen ist die Aufhebung des Arbeitsvertrages.

Keine Beendigungsgründe stellen der Tod des Arbeitgebers, der Betriebsübergang, die Insolvenz, die Einberufung des Arbeitnehmers oder Mutterschaft und Erziehungsurlaub dar.

2.8.3 Kündigung

Der Hauptfall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist die Kündigung.

Man unterscheidet grundsätzlich zwischen der ordentlichen, der außerordentlichen Kündigung und der jeweiligen Änderungskündigung.

Die Kündigung ist eine **einseitige empfangsbedürftige Willenserklärung**, die erst mit Zugang wirksam wird. Sie muss schriftlich erfolgen, § 623 BGB.

Beispiel: Arbeitgeber A schickt einen Angestellten B mit einem Brief, der eine Kündigungserklärung enthält, zum Arbeitnehmer C. Da C nicht da ist, nimmt der Angestellte B den Brief wieder mit und legt ihn auf den Schreibtisch des Arbeitgebers A. Dieser geht davon aus, dass der Brief bei C angekommen ist. Nach Ablauf der Kündigungsfrist erscheint C weiterhin an seinem Arbeitsplatz. A ist darüber sehr erstaunt und meint, er sei doch gekündigt worden und hätte somit keinen Anspruch mehr auf Beschäftigung. Da C jedoch die Kündigung des A nicht erreicht hat, liegt keine wirksame Kündigung vor. Hier muss sich A das Nichtübergeben der Kündigungserklärung des B zurechnen lassen, sodass es an einer wirksamen Kündigung fehlt. Er ist somit zunächst zur Weiterbeschäftigung verpflichtet.

Die Kündigung muss zudem dem **Eindeutigkeitsgrundsatz** entsprechen, d.h. es muss klar erkennbar sein, dass der Erklärende im Wege der Kündigung das Arbeitsverhältnis kündigen will.

Als Gegenstand der Kündigung kommt immer nur das gesamte Arbeitsverhältnis in Betracht, **Teilkündigungen sind unzulässig**.

Beispiel: Eine Kündigung der Urlaubsregelungen unter der Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses ist nicht möglich.

Das Kündigungsrecht auf Arbeitgeberseite steht dem Arbeitgeber selbst zu.

Der Arbeitgeber bedarf für die Kündigung grundsätzlich keiner Zustimmung.

Besteht ein Betriebsrat, ist jedoch vor jeder Kündigung der Betriebsrat zu hören. Zur Entgegennahme von Mitteilungen zur Kündigungsabsicht ist der Vorsitzende des Betriebsrats bzw. sein Stellvertreter berechtigt. Der Betriebsrat muss innerhalb einer bestimmten Frist eine Stellungnahme abgeben. Eine ohne Anhörung des Betriebsrats ausgesprochene Kündigung ist unwirksam.

Ordentliche Kündigung

Die ordentliche Kündigung ist der Regelfall der Beendigung eines auf unbestimmte Zeit eingegangenen Arbeitsverhältnisses.

Nach der gesetzlichen Regelung zeichnet sich die ordentliche Kündigung durch zwei charakteristische Merkmale aus:

- Sie kann ohne Angabe oder Vorliegen eines besonderen Grundes erklärt werden
- und das Arbeitsverhältnis endet nicht sofort, sondern erst nach Ablauf der relevanten Kündigungsfristen.

Die gesetzlichen Kündigungsfristen regelt § 622 Abs. 1 und 2 BGB: Grundfall ist danach eine Kündigungsfrist von 4 Wochen bei Kündigungsfristen zum 15. oder dem Ende des Monats. Hat das Arbeitsverhältnis länger als 2 Jahre bestanden, verlängert sich die Kündigungsfrist auf einen Monat zum Ende eines Kalendermonats. Bei längerer Betriebszugehörigkeit verlängert sich die Kündigungsfrist.

Durch Tarifverträge können jedoch abweichende Regelungen getroffen werden, § 622 Abs. 4 BGB.

Auch einzelvertraglich können andere Kündigungsfristen vereinbart werden, wenn der Arbeitnehmer zur vorübergehenden Aushilfe eingestellt ist, oder der Arbeitgeber nicht mehr als 20 Arbeitnehmer beschäftigt und die Kündigungsfrist 4 Wochen nicht unterschreitet.

Die ordentliche Kündigung kann zudem einzelvertraglich oder tarifvertraglich ganz ausgeschlossen sein (bei Tarifverträgen sind solche Regelungen meist für ältere Arbeitnehmer üblich).

Außerordentliche Kündigung

Die außerordentliche Kündigung oder auch fristlose Kündigung führt zur sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses und zwar mit Zugang der außerordentlichen Kündigungserklärung.

An die außerordentliche Kündigung werden insbesondere zwei Voraussetzungen für ihre Wirksamkeit geknüpft:

- Es muss ein wichtiger Grund zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses vorliegen, § 626 Abs. 1 BGB
- und dieser Grund muss innerhalb der Kündigungserklärungsfrist von zwei Wochen geltend gemacht werden, § 626 Abs. 2 BGB.

Ein wichtiger Grund ist dann gegeben, wenn Tatsachen vorliegen, auf Grund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist oder bis zur vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden kann.

Beispiele: Zahlungsverzug des Arbeitgebers, sexuelle Belästigung durch den Arbeitgeber, Verwendung gefälschter Zeugnisse durch den Arbeitnehmer, Unterschlagung bei Kassierern, wobei der bloße Verdacht der Unterschlagung nicht ausreicht.

Die Kündigungserklärungsfrist bedeutet, dass das Recht zur außerordentlichen Kündigung erlischt, wenn die Kündigung nicht binnen zwei Wochen ab Kenntnis des wichtigen Grundes ausgesprochen wird.

Beispiel: Der Arbeitnehmer A kommt mehrfach zu spät, wobei ihm von Seiten des Arbeitgebers keine Kündigung ausgesprochen wird. Nachdem er die Arbeitsschutzvorschriften verletzt und zudem darüber hinaus drei Wochen später Betriebsgeheimnisse weitergibt, erklärt ihm der Arbeitgeber sofort die Kündigung wegen aller Pflichtverletzungen. Hier kann sich der Arbeitgeber nicht auf die Vielzahl der Pflichtverletzungen berufen. Insbesondere kann er nicht die Kündigungsgründe anführen, von denen er bereits länger als zwei Wochen Kenntnis hat. Dies wäre nur dann möglich, wenn das Verhalten des Arbeitnehmers einen inneren Gesamtzusammenhang im Sinne eines Dauerzustandes aufweist. Die Verspätungen und Verletzungen der Arbeitsschutzbestimmungen haben aber nichts mit dem Geheimnisverrat zu tun. Es fehlt ein Zusammenhang. Da bereits drei Wochen vergangen sind, ist somit auch die Kündigungserklärungsfrist abgelaufen. Der Arbeitgeber kann sich nur auf die Weitergabe der Betriebsgeheimnisse stützen. Da aber die Angabe von Kündigungsgründen im Regelfall ohnehin nicht zwingend erforderlich ist, dürfte die Kündigung hier Erfolg versprechend sein.

2.8.4 Allgemeiner Kündigungsschutz

Die im BGB vorgesehene ordentliche Kündigung ist unter Fristwahrung auch ohne das Vorliegen eines sachlichen Grundes zulässig. Dieser Grundsatz wurde jedoch im Laufe der Zeit stark eingeschränkt, um den Arbeitnehmer vor Kündigungen des Arbeitgebers zu schützen und das Arbeitsverhältnis zu erhalten. Alle Regelungen, die von der Kündigung nach dem BGB abweichen, bezeichnet man als Kündigungsschutzbestimmungen.

Der allgemeine Kündigungsschutz ist im Kündigungsschutzgesetz (KSchG) in den §§ 1-14 geregelt. Er gilt für ordentliche Kündigungen sowie für ordentliche Änderungskündigungen. Die außerordentliche Kündigung unterliegt - mit Ausnahme der befristeten Klageerhebung - keinem allgemeinen Kündigungsschutz, da sie an einen wichtigen Grund gebunden ist.

Der allgemeine Kündigungsschutz setzt zudem voraus:

- **mehr als fünf** Arbeitnehmer in einem Betrieb;
- der betroffene Arbeitnehmer muss **länger als sechs Monate** beschäftigt gewesen sein.

Nach § 1 Abs. 1 KSchG ist eine ordentliche **Kündigung** unwirksam, wenn sie **sozial ungerechtfertigt** ist. D.h. dass eine ordentliche Kündigung nur dann wirksam ist, wenn sie durch bestimmte Gründe sozial gerechtfertigt ist.

Das Gesetz unterscheidet zwischen Gründen, bei deren Vorliegen die Kündigung sozial gerechtfertigt ist (positive Gründe) und Gründen, die eine Kündigung trotz Vorliegen eines positiven Grundes sozial ungerechtfertigt erscheinen lassen (negative Gründe).

Positive Gründe

- Gründe in der Person des Arbeitnehmers, die auf den persönlichen Fähigkeiten und Eigenschaften des Arbeitnehmers beruhen

Beispiele: Mangelnde Eignung des Arbeitnehmers, altersbedingte Minderung der Leistungsfähigkeit, Krankheit des Arbeitnehmers, wobei 6 Wochen mindestens hinzunehmen sind.

- Gründe im Verhalten des Arbeitnehmers

Beispiele: Schlechtleistung, Arbeitsverweigerung, Unpünktlichkeit, Verstöße gegen die betriebliche Ordnung - Hier ist jedoch grundsätzlich eine vorherige Abmahnung erforderlich.

- Dringliche betriebliche Gründe

Beispiele: Rohstoff- und Energiemangel, Auftragsmangel, Umsatzrückgang

An die Beurteilung des Vorliegens der Gründe sind im Einzelfall erhebliche Anforderungen zu stellen und vom Maßstab einem wichtigen Grund im Sinne der außerordentlichen Kündigung gleichzustellen.

Negative Gründe

- Richtlinienvorstoß - Vorstoß gegen Auswahlrichtlinien,
- Umsetzungsmöglichkeit - Weiterbeschäftigung an einem anderen Arbeitsplatz möglich,
- Mangelnde Sozialauswahl - der Arbeitgeber ist prinzipiell verpflichtet nach sozialen Gesichtspunkten zu entscheiden. Dies gilt jedoch nur für betriebsbedingte Kündigungen.

Will der Arbeitnehmer die Sozialwidrigkeit der Kündigung geltend machen, so muss er innerhalb von 3 Wochen **Kündigungsschutzklage** erheben. Hält das Gericht die Kündigung für sozial ungerechtfertigt, so stellt es durch Urteil fest, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist. Bei Unzumutbarkeit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für den Arbeitnehmer löst das Gericht das Arbeitsverhältnis aus Antrag auf und verurteilt den Arbeitgeber zur Zahlung einer angemessenen Abfindung.

2.8.5 Besonderer Kündigungsschutz

Für einige Gruppen von Arbeitnehmern, die der Gesetzgeber als besonders schutzwürdig angesehen hat, bestehen besondere Kündigungsschutzbestimmungen.

- **Betriebsverfassungsrechtliche Funktionsträger**

Diese Personen sind mehr als andere Arbeitnehmer der Gefahr einer Arbeitgeberkündigung ausgesetzt, insbesondere dann, wenn sie sich besonders stark für die Interessen der Belegschaft engagieren. Hier werden Schutzmaßnahmen wirksam, wie:

- Die ordentliche Kündigung eines Betriebsratsmitglieds oder Mitglieds der Jugend- und Auszubildendenvertretung ist während der Amtszeit unzulässig.
- Die Möglichkeit der außerordentlichen Kündigung ist erheblich eingeschränkt.
- Der Kündigungsschutz gilt zudem für Mitglieder des Wahlvorstandes und Wahlbewerber, um zu verhindern, dass der Arbeitgeber schon vorher kündigt.

- **Mutterschutz**

Eine Kündigung einer Arbeitnehmerin während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung ist unzulässig. Zu beachten ist:

- Dem Arbeitgeber muss zur Zeit der Kündigung die Schwangerschaft bzw. Entbindung bekannt sein.
- Der Kündigungsschutz greift auch ein, wenn die Arbeitnehmerin es zwar versäumt hat, ihren Arbeitgeber zu unterrichten, sie es aber innerhalb von zwei Wochen nach Bekanntgabe der Kündigung nachholt.
- Ausnahmsweise kann aus Gründen des Arbeitsschutzes die zuständige oberste Landesbehörde die Kündigung für zulässig erklären.

- **Elternzeit**

Ein Elternteil kann vom Tage der Geburt an bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres Elternzeit in Anspruch nehmen. Der Arbeitgeber darf in dieser Zeit nicht kündigen.

- **Wehrdienst- und Zivildienstleistung**

Von der Zustellung des Einberufungsbescheides bis zur Beendigung des Dienstes darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen.

- **Schwerbehinderte**

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen durch den Arbeitgeber bedarf der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes, § 85 SGB IX..

Inwieweit diese Kündigungsschutzbestimmungen greifen, muss am jeweiligen Einzelfall ermittelt werden unter Prüfung der Ausnahmeregelungen.

Beispiel: Eine Arbeitnehmerin entwendet im Betrieb mehrfach Geldbeträge. Zur Rede gestellt, beschimpft sie den Arbeitgeber und zerstört Einrichtungsgegenstände. Als der Arbeitgeber ihr fristlos kündigt, erklärt sie ihm, dass sie schwanger sei. § 9 MuSchG (Mutterschutzgesetz) verbietet jede Art von Kündigung, auch eine au-

Aufgaben

ßerordentliche, selbst dann, wenn die Schwangere grob gegen ihre Pflichten als Arbeitnehmerin verstoßen hat. Die Bekanntgabe der Schwangerschaft nach Zugang der Kündigung ändert nichts an dem Schutz der Arbeitnehmerin, da der Arbeitgeber innerhalb der Zweiwochenfrist in Kenntnis gesetzt worden ist.

Aufgabe 1

Welche Grundsätze gelten für das Zustandekommen eines Arbeitsvertrages und durch welche Ver- und Gebote wird die Abschlussfreiheit eingeschränkt?

Aufgabe 2

B will seinen Betrieb an S veräußern. S verlangt von B, dass dieser den älteren Arbeiter A entlässt. Daraufhin kündigt B dem A. A verlangt nach Betriebsübergang Weiterbeschäftigung.

Zu Recht?

Aufgabe 3

Welche Beendigungsgründe eines Arbeitsverhältnisses kennen Sie?

Aufgabe 4

Die Ehefrau des K stirbt bei einem Verkehrsunfall. Die Beerdigung findet wenige Tage später statt. K nimmt sich für diesen Tag frei. Der Arbeitgeber S ist nicht bereit, den entgangenen Lohn des K für diesen Tag zu entrichten.

Hat K Anspruch auf die Entgeltzahlung?

Aufgabe 5

Der ohne Sicherheitsgurt fahrende Arbeiter A ist bei einem Auffahrunfall schwer verletzt worden. Sein angeschnallter Beifahrer B blieb unverletzt.

Ist der Arbeitgeber zur Lohnfortzahlung verpflichtet?

3 Kollektivarbeitsrecht

Lernbereich

3.1 System des kollektiven Arbeitsrechts

Das kollektive Arbeitsrecht bildete sich mit dem Zusammenschluss der Arbeitnehmer zu Gewerkschaften und der Schaffung von Betriebsräten heraus.

Die in Art. 9 Abs. 3 GG (Grundgesetz) verankerte Koalitionsfreiheit sichert in verfassungsrechtlicher Form die Bildung und Betätigung von Koalitionen zur Regelung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen als Privatautonomie auf kollektiver Ebene. Zu diesem Regelungskomplex gehören das Koalitionsverbandsrecht, das Tarifvertragsrecht sowie das Arbeitskampf und Schlichtungsrecht.

Die Interessenvertretung der Arbeitnehmer realisiert sich in **erster Form** über Koalitionen durch Verhandlung und den Abschluss von Tarifverträgen. Die Lösung von Konflikten erfolgt durch das Schlichtungsrecht bzw. den Arbeitskampf.

Die **zweite Form** kollektiver Beteiligung der Arbeitnehmer zur Interessenwahrnehmung bildet das System der Repräsentativvertretungen. Für die Arbeitnehmer im Privatbereich ist dies im Betriebsverfassungsgesetz und für die leitenden Angestellten im Sprecherausschussgesetz geregelt. Für den öffentlichen Dienst existieren analoge Regelungen im Personalvertretungsrecht. Die Beteiligung vollzieht sich hier über gesetzlich abgestufte Mitwirkungsbefugnisse, die von einem durch Wahl demokratisch legitimierten Arbeitnehmergremium wahrgenommen werden. Die Mitwirkung der Arbeitnehmer realisiert sich über die Verhandlung und den Abschluss von Betriebsvereinbarungen sowie Regelungsabreden und Informations-, Beratungs-, Anhörungs- und Zustimmungserfordernissen.

Die **dritte Form** der Interessenvertretung der Arbeitnehmer ist die Beteiligung von Arbeitnehmervertretern in den Unternehmensorganen (Aufsichtsrat etc.).

3.2 Tarif- und Arbeitskampfrecht

3.2.1 Koalitionsverbandsrecht

Unter Koalitionen versteht man Zusammenschlüsse von Arbeitnehmern oder Arbeitgebern zur Wahrung und Förderung ihrer Interessen bei der Gestaltung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen. Angesprochen sind damit Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände. Die Bedeutung der Koalitionen ergibt sich insbesondere daraus, dass nur sie

- **Tarifverträge abschließen** und
- **rechtmäßige Arbeitskämpfe führen**

können.

Daneben muss der Gesetzgeber die Koalitionen vor dem Erlass bestimmter Rechtsnormen beteiligen. Sie haben Mitwirkungsrechte im Rahmen der sozialen Selbstverwaltung, bei der Besetzung der Arbeits- und Sozialgerichte, sowie im Rahmen der Unternehmens- und Betriebsverfassung.

Die in Art. 9 Abs. 3 GG geregelte Koalitionsfreiheit gilt für jedermann.

Unterschieden wird zwischen individueller und kollektiver Koalitionsfreiheit.

Die individuelle Koalitionsfreiheit gewährleistet das Recht des Einzelnen, eine Koalition zu bilden, einer solchen Vereinigung beizutreten und in ihr zu bleiben. Sie verbietet zudem den Zwang, sich einer Koalition anschließen zu müssen.

Die kollektive Koalitionsfreiheit umfasst die Bestandsgarantie (keine Koalition darf verboten werden) und die Betätigungsgarantie, die den Gewerkschaften das Recht einräumt, Mitglieder zu werben, Tarifverträge abzuschließen und Arbeitskämpfe zu führen.

3.2.2 Tarifvertragsrecht

Der Tarifvertrag ist ein schriftlicher Vertrag zwischen einem Arbeitgeber oder Arbeitgeberverband und einer Gewerkschaft zur Regelung von Rechten und Pflichten der Vertragsschließenden und zur Regelung von Inhalt, Abschluss und Beendigung von Arbeitsverhältnissen sowie von betriebsverfassungsrechtlichen Fragen.

Die praktische Bedeutung von Tarifverträgen ist groß. Durch Tarifverträge werden Arbeitsbedingungen festgelegt. Während sich auf der Ebene des Einzelarbeitsvertrages Arbeitgeber und Arbeitnehmer gegenüberstehen und infolge der tatsächlichen Überlegenheit des Arbeitgebers keine Gewähr dafür besteht, dass ein ausgehandelter Vertrag auch den Interessen des Arbeitnehmers gerecht wird, ist dies auf der Ebene der Verbände anders; dort stehen sich Arbeitgeber oder Arbeitgeberverband und die Gewerkschaften als im wesentlich gleichwertige Vertragspartner gegenüber.

Tarifverträge haben folgende Funktionen:

- **Schutzfunktion** zu Gunsten des Arbeitnehmers,
- **Ordnungsfunktion**, weil Arbeitgeber und Arbeitnehmer während der Laufzeit des Tarifvertrages auf bestimmte Arbeitsbedingungen vertrauen können,
- **Friedensfunktion**, weil während der Laufzeit des Tarifvertrages keine Arbeitskämpfe stattfinden dürfen,
- **Verteilungsfunktion**, weil sie die Beteiligung der Arbeitnehmer am Sozialprodukt sicherstellen und zwischen ihnen nach Lohn- und Gehaltsgruppen unterscheiden.

Die wichtigsten Arten der Tarifverträge sind Lohntarifverträge, Rahmentarifverträge und Manteltarifverträge.

In den **Lohntarifen** wird der Lohn festgelegt, in den **Rahmentarifverträgen** werden insbesondere Lohngruppen festgelegt und in den **Manteltarifverträgen** finden sich Regelungen über die Arbeitszeit, Urlaub und Kündigung.

3.2.3 Arbeitskampfrecht und Schlichtungsrecht

Der Arbeitskampf ist Teil der Tarifautonomie, den Art. 9 Abs. 3 GG verfassungsrechtlich gewährleistet.

Man versteht darunter kollektive Maßnahmen der Arbeitgeber oder Arbeitnehmer zur Durchführung tarifvertraglich regelbarer Ziele.

Die einzelnen Kampfmittel sind der Streik (Arbeitnehmer), die Aussperrung, die Betriebsstilllegung und die Kampfkündigung (Arbeitgeber).

Die Rechtmäßigkeit des Arbeitskampfes orientiert sich an folgenden Grundsätzen:

- Beachtung tarifrechtlicher Grenzen
- Beachtung der Grundsätze der Kampfführung
- kein gesetzliches Kampfverbot

Dies bedeutet für den **Streik**, dass ein Streik nur von einer Tarifvertragspartei geführt werden darf mit dem Kampfziel, einen Tarifvertrag abschließen zu wollen. Ein Streik darf also nur von einer Gewerkschaft geführt werden, ansonsten handelt es sich um einen wilden Streik. Zulässig sind jedoch kurze Warnstreiks. Der Streik ist zudem nur zulässig, wenn die Friedenspflicht nicht mehr besteht, d.h. wenn der Tarifvertrag seine Gültigkeit verloren hat. Weiterhin darf erst gestreikt werden, wenn die Tarifverhandlungen gescheitert sind. Gesetzliche Kampfverbote bestehen zudem für Beamte und den Betriebsrat als Gremium.

Die **Aussperrung** ist die Kampfmaßnahme der Arbeitgeber, wenn die Gewerkschaften den Streik ausgerufen haben. Der Arbeitgeber verweigert den Zutritt zu dem Betrieb und ist nicht zur Lohnzahlung verpflichtet. Diesen Lohnausgleich übernehmen die Gewerkschaften. Die Arbeitgeber dürfen jedoch die Aussperrung nicht dazu benutzen, die Gewerkschaften zu ruinieren.

Kommt eine Einigung der Tarifvertragsparteien auf einen neuen Tarifvertrag nicht zu Stande, ist es sinnvoll, zunächst einen Vermittlungsversuch vorzunehmen, um nicht sofort zu Kampfmaßnahmen greifen zu müssen.

Zu diesem Zweck haben die Mehrheit der Tarifvertragsparteien besondere **Schlichtungsabkommen** vereinbart, welche die Einrichtung von Schlichtungsstellen vorschreiben. Besetzt sind diese Schlichtungsstellen mit Beisitzern der Tarifvertragsparteien und mit einem unabhängigen Vorsitzenden, um für beide Tarifpartner einen akzeptablen Kompromiss zu finden. Wird dabei eine Einigung erzielt, stellt diese gleichzeitig den neuen Tarifvertrag dar. Gelangt die Schlichtungsstelle zu keinem Einigungsvorschlag, kann mit dem Arbeitskampf begonnen werden.

3.3 Mitbestimmungsrecht

3.3.1 Repräsentativvertretungen der Arbeitnehmer

Repräsentativvertretungen der Arbeitnehmer sind der Betriebsrat, der Sprecherausschuss und die Personalräte.

Betriebsrat

Der Betriebsrat ist der gesetzliche Repräsentant der Arbeitnehmer des Betriebes. Mit der Wahrnehmung der Beteiligtenrechte der Arbeitnehmer übt der Betriebsrat ein ihm gesetzlich übertragenes privatrechtliches Ehrenamt aus.

Rechte des Betriebsratsmitglieds:

- Anspruch auf Freistellung von der Arbeitspflicht,
- besonderer Kündigungsschutz,
- Aufwendungsersatz gegen den Arbeitgeber.

Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates erstrecken sich auf soziale und personelle Angelegenheiten.

Mitbestimmungsrechte bei sozialen Angelegenheiten - umfassen Regelungen über Arbeitszeit, Arbeitsentgelt, Arbeitssicherheit, Urlaubsfragen, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung.

Mitbestimmungsrechte bei personellen Angelegenheiten - sind vorgesehen für Arbeitsplatzausschreibungen, Einstellungen und Versetzungen und Anhörungsrechte bei Kündigungen.

Sprecherausschuss

Der Sprecherausschuss ist der gesetzliche Repräsentant der leitenden Angestellten des Betriebes. Er vertritt deren Belange.

In Betrieben mit mindestens zehn leitenden Angestellten werden Sprecherausschüsse gewählt.

Der Sprecherausschuss hat folgende Aufgaben:

- Einberufung von Versammlungen leitender Angestellter um ihnen Tätigkeitsbericht zu erstatten,
- vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber, sie trifft die Friedenspflicht,
- Überwachungspflicht, dass alle leitenden Angestellten nach Recht und Billigkeit behandelt werden.

Das Gesetz selbst gewährt dem Sprecherausschuss keine Mitbestimmungsrechte, sondern lediglich Unterrichts- und Beratungsrechte. Der Sprecherausschuss kann zudem mit dem Arbeitgeber Richtlinien schriftlich vereinbaren, die den Inhalt von Arbeitsverhältnissen der leitenden Angestellten betreffen.

Personalrat

Der Personalrat geht in seinem Geltungsbereich weiter als der des Betriebsrates da dieser nicht nur die Vertretung von Angestellten und Arbeitern sondern auch von Beamten darstellt.

Mitbestimmungsrechte in sozialen Angelegenheiten - Sie sind durch einen Katalog abschließend geregelt. Es handelt sich im Wesentlichen um die Rechte des Betriebsrates. Hinzu kommen die Aufstellung von Sozialplänen, die Gestaltung von Arbeitsplätzen sowie Personalfragebögen und Beurteilungsrichtlinien für die Beschäftigten.

Mitbestimmungsrechte in personellen Angelegenheiten – Sie betreffen Einstellung, Eingruppierung oder Rückgruppierung höher oder niedriger zu bewertender Tätigkeiten, Versetzung, Abordnung, Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze hinaus etc.

3.3.2 Beteiligung von Arbeitnehmern in Unternehmensorganen

Neben die Beteiligung der Arbeitnehmer über repräsentative Institutionen tritt die Beteiligung der Arbeitnehmer in den vertretungsberechtigten bzw. Aufsicht führenden Organen der Unternehmen nach Mitbestimmungsgesetzen und dem Betriebsverfassungsgesetz.

Durch die Beteiligung in den Unternehmensorganen erhalten die Arbeitnehmer Einfluss auf unternehmenspolitische und wirtschaftliche Entscheidungen, welche die Grundlage für betriebliche Entscheidungen und deren Umsetzung sind.

Gesetzliche Grundlagen der Beteiligung der Arbeitnehmer in den Unternehmensorganen sind:

- **Mitbestimmungsgesetz** – Es verpflichtet bestimmte Unternehmen (z.B. AG) zur Bildung eines Aufsichtsrates, dessen Besetzung ab einer Größenordnung von

2000 Beschäftigten zur Hälfte durch Vertreter der Arbeitnehmer und zur Hälfte aus Vertretern der Anteilseignerseite zu erfolgen hat.

- **Montan-Mitbestimmungsgesetz** - für Unternehmen im Bergbau und der eisen- und stahlerzeugenden Industrie sieht das Montan-Mitbestimmungsgesetz vor, dass die Aufsichtsräte aus 11 Mitgliedern bestehen müssen. Der Aufsichtsrat setzt sich aus jeweils 4 Vertretern der Anteilseigner und Arbeitnehmer mit einem jeweiligen neutralen Mitglied sowie einem zusätzlichen neutralen Mitglied zusammen.
- **Mitbestimmungsergänzungsgesetz** - regelt in Anknüpfung an das Montan-Mitbestimmungsgesetz die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und den zur Vertretung berufenen Unternehmensorganen von herrschenden Unternehmen im Bereich des Bergbaus und der eisen- und stahlerzeugenden Industrie. In diesen Unternehmen setzt sich der Aufsichtsrat jeweils aus 7 Vertretern und einem weiteren neutralen Mitglied zusammen.
- **Betriebsverfassungsgesetz 1952** - nach dem Betriebsverfassungsgesetz 1952 muss der Aufsichtsrat von Aktiengesellschaften und anderen Kapitalgesellschaften, die 500 Arbeitnehmer oder mehr beschäftigen, zu einem Drittel aus Arbeitnehmervertretern bestehen.

Lernbereich**4 Arbeitsgerichtsbarkeit****4.1 Einführung**

Die Arbeitsgerichtsbarkeit ist heute neben den anderen Gerichtszweigen ein eigener Rechtsweg (Art. 95 Abs. 1 GG). Durch das Arbeitsgerichtsgesetz vom 03.09.1953 welches am 2. Juli 1979 neu bekannt gemacht worden ist, ist eine bundeseinheitliche Regelung und ein dreistufiger Gerichtsaufbau geschaffen worden.

Mit einer eigenständigen Arbeitsgerichtsbarkeit soll den Besonderheiten der Rechtsstreitigkeiten aus dem Arbeitsleben Rechnung getragen werden durch:

- ein auf gütliche Einigung angelegtes, beschleunigtes und kostengünstiges Verfahren,
- die paritätische Besetzung der Gerichte in allen Instanzen mit Beisitzern der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite,
- die Zulassung der Prozessvertretung durch Gewerkschafts- und Verbandsvertreter.

Das Arbeitsgerichtsgesetz regelt folgende Verfahren:

- das Urteilsverfahren
- das allgemeine Beschlussverfahren
- die besonderen Beschlussverfahren
- das Verfahren bei Schiedsvertrag

4.2 Zuständigkeit der Arbeitsgerichte

In § 48 Abs. 1 ArbGG (Arbeitsgerichtsbarkeitsgesetz) wird für den Rechtsweg, die Verfahrensart sowie die sachliche und örtliche Zuständigkeit der Gerichte für Arbeits-sachen auf das Gerichtsverfassungsgesetz verwiesen. Die eigentliche Zuständigkeit ergibt sich allerdings aus § 2 ArbGG:

Ausschließliche Zuständigkeit

- **bürgerliche Rechtsstreitigkeiten** - insbesondere Streitigkeiten zwischen den Tarifvertragsparteien aus Tarifverträgen, aus dem Arbeitsverhältnis, aus unerlaubten Handlungen, soweit diese mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, für Streitigkeiten zwischen Arbeitnehmern aus gemeinsamer Arbeit
- **Betriebsverfassungsrechtliche Streitigkeiten** - für Angelegenheiten aus dem Betriebsverfassungsgesetz
- **Streitigkeiten über die Tariffähigkeit** - insbesondere für Entscheidungen über die Tariffähigkeit und Tarifzuständigkeit von Vereinigungen

Erweiterte Zuständigkeit

- **Streitigkeiten, die nicht arbeitsrechtlicher Art sind** - wenn sie mit einer bei dem Arbeitsgericht anhängigen oder gleichzeitig anhängig gemachten bürgerlichen Rechtsstreitigkeit arbeitsrechtlicher Art in rechtlichem oder wirtschaftlichem Zusammenhang stehen.
- **Bürgerlich-rechtliche Streitigkeiten zwischen juristischen Personen und ihren Vertretern** - wenn die zuvor vereinbart worden ist durch Prorogation.

Schiedsgerichtsverfahren

- **Streitigkeiten zwischen den Tarifvertragsparteien** - aus Tarifverträgen und über das Bestehen oder Nichtbestehen von Tarifverträgen
- **bürgerliche Rechtsstreitigkeiten** - aus einem tarifunterworfenem Arbeitsverhältnis

Örtliche Zuständigkeit

- **Urteilsverfahren** - ergibt sich aus den allgemeinen Zuständigkeitsregelungen der Zivilprozessordnung, ausnahmsweise kann jedoch die Zuständigkeit im Tarifvertrag festgelegt werden.
- **Beschlussverfahren** - örtlich zuständig ist das Arbeitsgericht, in dessen Bezirk ein Betrieb liegt oder das Unternehmen seinen Sitz hat.

4.3 Gerichtsaufbau und Verfahrenszug

Gerichtsaufbau

Die Arbeitsgerichtsbarkeit ist mit

- Arbeitsgerichten,
- Landesarbeitsgerichten und
- Bundesarbeitsgericht

dreistufig aufgebaut. Alle Gerichte sind mit haupt- und ehrenamtlichen Richtern besetzt, wobei die ehrenamtlichen Richterstellen von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen besetzt werden.

Verfahrenszug

Unterschieden wird zunächst zwischen Urteilsverfahren und Beschlussverfahren.

Das **Urteilsverfahren** enthält drei Verfahrenszüge. Zunächst ergeht ein Urteil des Arbeitsgerichtes. Im Falle der Berufung wird die Entscheidung dem Landesarbeitsgericht aufgelegt, welche ein Berufungsurteil erlässt. Dieses wiederum ist durch ein Revisionsverfahren vor dem Bundesarbeitsgericht angreifbar. Zulässig bei Vorliegen der Voraussetzungen ist zudem die Sprungrevision vom Arbeitsgericht direkt zum Bundesarbeitsgericht, § 76 ArbGG.

Das **Beschlussverfahren** entspricht in seinen Verfahrenszügen dem des Urteilsverfahrens. Im Gegensatz zum Urteilsverfahren werden die Entscheidungen der zuständigen Gerichte nicht mit der Berufung, Revision oder Sprungrevision angegriffen, sondern mit einem eigens dafür vorgesehenen Beschwerdeverfahren in den jeweiligen Rechtszügen.

4.4 Verfahren, Parteistellung, Prozessvertretung und Kosten

Verfahren

Das Urteilsverfahren ist von der Verhandlungsmaxime geprägt.

Vor dem Arbeitsgericht (erste Instanz) sind folgende Besonderheiten zu beachten:

- Die mündliche Verhandlung beginnt mit einer Güteverhandlung, welche dem Ziel dient, das Verfahren durch Vergleich zu beenden.
- Es gibt vor dem Arbeitsgericht keinen frühen ersten Termin, kein vereinfachtes Verfahren, keinen Urkunden- oder Wechselprozess und keine Entscheidung ohne mündliche Verhandlung.
- Neben dem allgemeinen Beschleunigungsgrundsatz tritt die besondere Prozessförderungspflicht (insbesondere in Kündigungsverfahren, § 61a ArbGG).
- Ein Einspruch gegen ein ergangenes Versäumnisurteil kann nur innerhalb einer Woche eingelegt werden.
- Urteile der Arbeitsgerichte sind kraft Gesetzes vorläufig vollstreckbar, § 62 ArbGG.
- Alle befristeten Rechtsmittel müssen einen Belehrung über Rechtsmittel enthalten, § 9 Abs. 5 Satz 1 ArbGG..

Für Verfahren vor dem Landesarbeitsgericht (zweite Instanz) ist zu beachten:

- Die Zulässigkeit der Berufung erfordert einen Beschwerdewert von mind. 600 € oder
- die Zulassung in dem Urteil des Arbeitsgerichts.
- Die Fristen sind wie folgt geregelt:
 - Berufung: ein Monat nach Zustellung des vollständigen Urteils
 - Berufungsbegründung: zwei Monate nach Zustellung des vollständigen Urteils
 - Berufungsbeantwortung: ein Monat nach Zustellung der Berufungsbegründung.

Das Revisionsverfahren vor dem Senat des Bundesarbeitsgerichts erfordert:

- die Zulassung der Revision durch das Landesarbeitsgerichts oder
- durch das Bundesarbeitsgerichts in der Nichtzulassungsbeschwerde.

Das Beschlussverfahren wird durch Antrag eingeleitet und wird vom Amtsermittlungsgrundsatz geprägt und enthält einige wenige Besonderheiten in den jeweiligen Verfahrenszügen.

Parteistellung

Neben § 10 ArbGG gilt § 50 ZPO (Zivilprozessordnung) („wer rechtsfähig ist“), für die Parteifähigkeit.

Gem. § 10 ArbGG sind im arbeitsgerichtlichen Verfahren auch Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse dieser Verbände parteifähig.

Prozessvertretung

Gem. § 11 Abs. 1 ArbGG besteht vor dem Arbeitsgericht kein Anwaltszwang. Vertreter von Gewerkschaften, Vereinigungen von Arbeitgebern und Zusammenschlüssen solcher Verbände können ihre Mitglieder vertreten.

Für den Fall, dass die Gegenpartei anwaltlich vertreten ist, kann der anderen Partei auf ihren Antrag hin ein Rechtsanwalt beigeordnet werden. Vor dem Landesarbeitsgericht müssen sich die Parteien durch einen Rechtsanwalt oder Verbandsvertreter vertreten lassen. Vor dem Bundesarbeitsgericht besteht für beide Parteien Anwaltszwang.

Kosten

Die Gebühren im Urteilsverfahren werden nach einem eigens geregeltem Kostenverzeichnis erhoben. Das arbeitsgerichtliche Verfahren ist kostengünstiger als der normale Zivilprozess.

Im Beschlussverfahren sowie im Verfahren vor einem Schiedsgericht werden keine Kosten erhoben.

Gem. § 12a Abs. 1 ArbGG besteht zudem im Urteilsverfahren vor dem Arbeitsgericht (erster Rechtszug) kein Anspruch der obsiegenden Partei auf Entschädigung der Zeitversäumnisse und die Erstattung der Kosten für einen Rechtsanwalt oder Beistand. D.h. unabhängig vom Erfolg des Verfahrens muss die jeweilige Partei ihre Kosten selbst tragen.

**Realisierung
Fallbeispiel
„Arbeitsrecht“**

Nach Durcharbeitung des Lernmoduls sind Sie nunmehr in der Lage, die eingangs gestellte komplexe Aufgabe zu lösen.

Die Ausgangssituation stellte sich wie folgt dar:

Anton ist seit 12 Jahren bei der Computerfirma Sonotronic beschäftigt. Eines Tages wird ihm von einer anderen Firma ein günstigerer Arbeitsvertrag angeboten. Daraufhin kündigt Anton am 15.10. zum 15.11. das mit der Firma Sonotronic bestehende Arbeitsverhältnis. Die Firma Sonotronic lehnt die Kündigung des Anton ab mit der Begründung, er könne erst zum Jahresende kündigen.

Prüfen Sie sachgerecht, ob die Kündigung durch die Firma Sonotronic akzeptiert werden muss und begründen Sie Ihre Aussage!

Beachten Sie dabei insbesondere § 622 BGB:

(1) „Das Arbeitsverhältnis eines Arbeiters oder Angestellten (Arbeitnehmer) kann mit einer Frist von 4 Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende des Kalendermonates gekündigt werden.“

Lösungsanhang

Lösungen

1 Rechtsgrundlagen des Arbeitsrechts

Aufgabe 1

Die Kriterien anhand derer eine Abgrenzung zwischen selbstständigen und unselbstständigen Arbeitnehmern möglich ist, sind:

Umfang der Weisungsgebundenheit, Eingliederung in den Betriebsablauf, Unterordnung, Pflicht zum regelmäßigen Erscheinen, Pflicht zur vollständigen Arbeitskraft-erbringung gegenüber dem Arbeitgeber oder Zulassung von Nebentätigkeiten, Form der Vergütung, Entrichtung von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen, Urlaubsgewährung, Personalpapiere und das Stellen von Arbeitsmitteln.

Aufgabe 2

Der Arbeitgeber muss den Arbeitslohn zahlen. Zumindest im Rahmen einer Nebenleistungspflicht hat er dem Arbeitnehmer Gelegenheit zur Arbeit geben (Beschäftigungspflicht).

Aufgabe 3

Arbeitgeber kann eine juristische Person sein, z.B. in Form einer Aktengesellschaft, wobei an sich die natürliche Person Handelnde ist und Weisungen erteilt.

Aufgabe 4

Rechtsquellen des Arbeitsrechts sind das staatliche Arbeitsrecht mit seinen nationalen und internationalen Regelungen, Tarifverträge, Arbeitsverträge, Richterrecht und Betriebsvereinbarungen.

2 Individualarbeitsrecht

Aufgabe 1

Grundsätzlich gelten für alle Arbeitsverträge die Prinzipien der Abschlussfreiheit, Formfreiheit und Gestaltungsfreiheit. Die Abschlussfreiheit wird durch die Beschäftigungspflicht von Schwerbehinderten, durch das Diskriminierungsverbot wegen des Geschlecht und durch gesetzliche und tarifrechtliche Abschlussgebote eingeschränkt.

Aufgabe 2

S muss den A weiter beschäftigen, da er mit rechtsgeschäftlichem Betriebsübergang auch für die bestehenden Arbeitsverhältnisse eintreten muss. Die vorherige Kündigung des B gegenüber A wegen Betriebsübergang ist unwirksam.

Aufgabe 3

Wichtigster Beendigungsgrund eines Arbeitsverhältnisses ist die Kündigung. Daneben gibt es noch eine Reihe anderer Beendigungsgründe wie der Tod des Arbeitnehmers, die Anfechtung des Arbeitsvertrages, die Befristung des Arbeitsverhältnisses und der Aufhebungsvertrag.

Aufgabe 4

Der Arbeitgeber S ist zur Entgeltzahlung gegenüber K verpflichtet, da dieser verhindert war, seiner Arbeitspflicht nachzukommen. Der Tod der Ehefrau stellt einen sonstigen Grund dar, der in der Person des Arbeitnehmers liegt. Diesen trifft hierfür kein Verschulden. Da K nur einen Tag nicht seiner Arbeitsverpflichtung nachkommen konnte, war der Arbeitsausfall auch nicht erheblich.

Aufgabe 5

Der Arbeitgeber ist nicht zur Zahlung des Lohnes verpflichtet, da A bei dem Auffahrunfall nicht angeschnallt war und daher schuldhaft die Arbeitsunfähigkeit herbeigeführt hat.

Fallbeispiel „Arbeitsrecht“

Anton hat zunächst eine ordnungsgemäße Kündigungserklärung bei seinem Arbeitgeber schriftlich abgegeben. Es muss sich begrifflich um eine ordentliche Kündigung handeln. Eine ordentliche Kündigung liegt vor, wenn ein auf unbestimmte Dauer eingegangenes Arbeitsverhältnis durch einseitige Erklärung beendet werden soll, wobei sich der Kündigende nicht auf einen wichtigen Grund beruft. Das zwischen Anton und der Firma Sonotronic bestehende Arbeitsverhältnis war ein Arbeitsverhältnis von unbestimmter Dauer. Anton hat sich auch nicht auf einen wichtigen Grund berufen. Es liegt somit eine ordentliche Kündigung vor.

In der Regel bestehen bei ordentlichen Kündigungen Kündigungsfristen oder Termine. Das bedeutet, dass die Kündigung nicht sofort mit ihrem Anspruch wirksam wird, sondern erst zu einem späteren Zeitraum. Weil Anton Angestellter ist, gilt für ihn § 622 Abs. 1 BGB. Nach § 622 Abs. 1 BGB kann das Arbeitsverhältnis eines Angestellten unter Einhaltung der Kündigungsfrist von 4 Wochen gekündigt werden. Danach ist die von Anton am 15.10 ausgesprochene Kündigung zum 15.11. wirksam. Man sollte in diesem Zusammenhang berücksichtigen, dass das Gesetz keine Monatsfrist, sondern eine (4-)Wochenfrist (= 28 Tage) vorschreibt. Das heißt, die Kündigung hätte auch erst am 18.10. zugehen können.