



FH Koblenz
Fachbereich Maschinenbau

Rechtslehre

-Arbeitsrecht-

Manfred Knieling
Oberstaatsanwalt bei der Generalstaatsanwaltschaft Koblenz

Gliederung der Vorlesung

- I. Einordnung des Arbeitsrechts im Rechtssystem/Grundbegriffe des Arbeitsrechts (ArbR)
- II. Individualarbeitsrecht
 1. Begründung und Mängel des Arbeitsverhältnisses
 2. Rechte und Pflichten aus Arbeitsverhältnissen
 3. Störungen und Verletzungen der Arbeitspflicht
 4. Beendigung ArbVerhältnis (insbes. Kündigung)
- III. Kollektives Arbeitsrecht
 1. Koalitionen
 2. Tarifvertragsrecht
 3. Arbeitskampfrecht
 4. Betriebsverfassungsrecht
- IV. Rechtsschutz im Arbeitsrecht

I. Einordnung des Arbeitsrechts im Rechtssystem/Grundbegriffe des Arbeitsrechts

Privatrecht

Regelung von Rechtsbeziehungen verschiedener Rechtsobjekte auf dem Boden Gleichordnung

z. B.

Bürgerliches Recht

HandelsR

GesellschaftsR

WertpapierR

UrheberR

VersicherungsR

Öffentliches Recht (ÖffR)

Rechtsvorschriften, die die Unterordnung des einzelnen unter die hoheitliche Gewalt des Staates oder anderer öff.-rechtl. Rechtssubjekte betreffen;

Möglichkeit, einseitig-obrigkeitlicher Durchsetzung

z. B.

Verfassungsrecht

VerwaltungsR

Wirtschafts- u. SteuerR

Strafrecht

Das Arbeitsrecht gehört je nach Regelungsbereich überwiegend dem

Privatrecht, aber auch dem

öffR an

Arbeitsvertragsrecht

Arbeitsschutzvorschriften

ArbeitszeitR

Kollektives ArbR

(z. B. BetrVerfG, TarifvertrG)

Unterscheidung jedoch ohne Folgen, da ein einheitlicher Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten gegeben ist.

Arbeitsrecht

= Sonderrecht (Schutzrecht) des Arbeitnehmers (AN)

Merkmale für die Arbeitnehmereigenschaft

- privatrechtlicher Vertrag
- Dienstleistung für einen anderen gegen Entgelt (str.), also Dienstvertrag i. S. d. § 611 BGB
- Unselbständigkeit der Dienstleistung (Kriterien: Umfang der Weisungsgebundenheit, Eingliederung in den Betrieb, Arbeitszeit)

Arbeitgeber (AG)

= wer mindestens 1 Arbeitnehmer beschäftigt

Arbeitnehmerähnliche Personen

z. B. freie Mitarbeiter, Heimarbeiter, Einfirmenhandelsvertreter

Arbeitnehmer sind entweder

Arbeiter	oder	Angestellte
	überwiegend	
körperliche Arbeit		kaufmännische, büromäßige oder sonstige überwiegend geistige Arbeit

Grenzen fließend !

Sonderregelungen für leitende Angestellte

Leitende Angestellte sind entweder

- zur selbständigen Einstellung oder Entlassung berechtigt oder
- haben Generalvollmacht oder Prokura oder
- nehmen eigenverantwortliche Aufgaben wahr.

Die gesetzliche Definition findet sich in § 5 Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG).

Arbeitsrecht

IndividualArbR

Verhältnis zwischen dem einzelnen AN + AG

-Zustandekommen

des Arbeitsverhältnisses
-Pflichten und Rechte
aus Arbeitsverhältnis
-Beendigung Arbeitsverh.
(insbesondere Kündigung)

betroffen:
immer der einzelne AN/AG

KollektivArbR

Rechtsbeziehungen zwischen arbeits-
rechtl. Koalitionen und Belegschaftsver-
tretungen zu ihren Mitgliedern und zu
den jeweiligen "Gegenspielern"

- Koalitionsrecht

- ArbeitskampfR
- TarifvertragsR
- BetriebsverfassungsR
- MitbestimmungsR

betroffen:
immer der AN/AG
als Gruppe

Wichtige gesetzliche Grundlagen

(siehe auch nachfolgend „Rechtsgrundlagen des ArbR und ihre Rangfolge“)

Individualarbeitsrecht:

- Bürgerliches Gesetzbuch (BGB), da Arbeitsvertrag ein privatrechtlicher Vertrag ist!
- Kündigungsschutzgesetz (KSchG)
- Mutterschutzgesetz (MuSchG)
- Schwerbehindertengesetz (SchwbG)
- Gewerbeordnung (GewO), für gewerbliche Arbeitnehmer (z.B. Gesellen, Techniker, Fabrikarbeiter)
- Handelsgesetzbuch (HGB), für kaufmännische Angestellte

Kollektivarbeitsrecht:

- Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz (GG) („Koalitionsfreiheit“)
- Tarifvertragsgesetz (TVG)
- Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)

Rechtsgrundlagen des ArbR und ihre Rangfolge

1. Entspr. seinen Regelungsbereichen wird das ArbeitsR in IndividualarbeitsR und kollektives ArbeitsR eingeteilt. Das **Individualarbeitsrecht** regelt die Rechtsbeziehungen zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer, insbes. Entstehung, Inhalt, Störungen, Übergang und Beendigung von Arbeitsverhältnissen. Das **kollektive ArbeitsR** regelt die Rechtsbeziehungen der arbeitsrechtl. Koalitionen und Belegschaftsvertretungen zu ihren Mitgliedern sowie zu ihren "Gegenspielern". Dazu gehört insbes. das Koalitions-, Arbeitskampf-, Tarifvertrags-, Betriebsverfassungs- und Mitbestimmungsrecht.
2. Die **Rangfolge** der wichtigsten **arbeitsrechtl. Gestaltungsfaktoren** lautet: EG-Recht, Verfassung, zwingendes Gesetzesrecht einschl. GewohnheitsR, Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung, Arbeitsvertrag einschl. der allg. Arbeitsbedingungen, der betrieblichen Übung und des arbeitsrechtl. Gleichbehandlungsgrundsatzes und DirektionsR des Arbeitgebers. Für Konkurrenzen auf verschiedenen Rangstufen gilt das **Rangprinzip** (= ranghöhere Regelung geht der rangniedrigeren vor). **Ausnahme: Günstigkeitsprinzip**.
3. Das **EG-Recht** gewinnt im Arbeitsrecht immer mehr an Bedeutung, wobei die praktisch wichtigsten Bestimmungen des Arbeitsrechts in Art 48 (Freizügigkeit der Arbeitnehmer in der EG) und Art 119 (Lohngleichheit für Mann und Frau) des EG-Vertrages enthalten sind.
4. Die **Verfassungsbestimmungen**, insbes. die Grundrechte sind unmittelbar auf staatliche und tarifvertragl. Regelungen anwendbar.
5. Zwingende **Gesetze** sind insbes. die ArbeitnehmerschutzG, z.B. KSchG, MuSchG, SchwbG. Tarifdispositive Gesetze können nur durch TV zum Nachteil der Arbeitnehmer abgeändert werden (z.B. § 13 BUrlG, § 7 ArbZRG). Sonstiges dispositives Gesetzesrecht kann auch durch Arbeitsvertrag zum Nachteil der Arbeitnehmer abgeändert werden.
6. **Tarifvertrag (TV)** ist Vertrag zwischen einem AG-Verband o. einzelnen AG u. einer Gewerkschaft, der insbes. Rechte und Pflichten der Vertragsparteien sowie Inhalt, Abschluss u. Beendigung von Arbeitsverträgen regelt. Die wichtigste Norm enthält § 4 TVG (unmittelb. u. zwingende Wirkung). Ein TV muss schriftl. (§ 1 Abs. 2 TVG). von tariffähigen Parteien (§ 2 TVG) innerhalb ihrer Tarifzuständigkeit geschlossen werden u. darf nicht gegen höherrangiges Recht verstoßen. Allgemeinverbindliche TV sind auch bei fehlender TV-Bindung (§ 3 TVG) gem. § 5 TVG anwendbar. Nach Beendigung eines TV (z.B. durch Zeitablauf, Kündigung) gelten die TV-Normen kraft Nachwirkung (§ 4 Abs. 5 TVG) weiter, aber nicht zwingend. Es gilt der Grunds. der Tarifeinheit ("ein Betrieb, ein TV"). Der speziellere TV geht dem allgemeinen vor.
7. **Betriebsvereinbarungen (BV)** (= schriftl. Verträge zw. dem AG u. dem Betriebsrat (BR)) gelten als "Gesetze des Betriebes" gem. § 77 Abs. 4 BetrVG ebenfalls unmittelb. u. zwingend. Kommt zwischen AG u. BR keine Einigung zustande, wird sie in gesetzl. vorgesehenen Fällen (z.B. § 87 Abs. 2 BetrVG) durch Spruch der Einigungsstelle ersetzt (= erzwingbare BV). BV gelten für alle Arbeitn. des Betriebes mit Ausn. der ltd. Angestellten.
8. Voraussetzung für die Begründung eines Anspruchs aus dem Gesichtspunkt der betrieblichen Übung ist, dass der AG bestimmte Verhaltensweisen regelmäßig wiederholt und damit den objektiven Tatbestand einer verbindlichen Zusage gesetzt hat, auf die der AN unter bestimmten Bedingungen vertrauen darf (meistens handelt es sich um Gratifikationen und Sonderzuwendungen wie Weihnachts- oder Urlaubsgeld). Widerrufvorbehalt des AG bzw. Hinweis auf Freiwilligkeit der Leistung durch den AG ist möglich.
9. Der **arbeitsrechtl. Gleichbehandlungsgrundsatz** begründet einen Anspruch bei unterschiedlicher "Behandlung" der Arbeitnehmer. Die Vertragsfreiheit hat Vorrang gegenüber diesem Grundsatz; nur bei individuellen Vereinbarungen.
10. Das **Direktionsrecht** berechtigt den AG in Grenzen des Arbeitsvertrages, die Vertragspflichten des AN zu konkretisieren.

II. Individual ArbR

1. Begründung und Mängel des ArbVerhältnisses

- Auch im Arbeitsvertragsrecht gilt der **Grundsatz der Vertragsfreiheit**, so dass die Parteien grds. frei darüber entscheiden können, ob und mit wem sie ein Arbeitsverhältnis begründen (**Abschlussfreiheit**) und welchen Inhalt das Arbeitsverhältnis haben soll (Inhaltsfreiheit). Während aber die **Inhaltsfreiheit** durch zahlreiche Arbeitnehmerschutzbestimmungen eingeschränkt wird (z.B. ArbZRG, MuSchG, SchwBG, JArbSchG), unterliegt die Abschlussfreiheit grds. keinen rechtlichen Beschränkungen.
- Das Arbeitsverhältnis wird nach der heute ganz hM nicht erst durch die tatsächliche Einstellung des Arbeitnehmers, sondern bereits durch den Abschluss des Arbeitsvertrages begründet. Für das Zustandekommen und für die Durchführung des Arbeitsverhältnisses gelten **grundsätzlich** die **allgemeinen Regeln** des Vertragsrechts (z.B. §§ 104 ff, 145 ff, 164 ff, 275 ff, 320 ff BGB), es sei denn, dass besondere gesetzliche oder kollektivrechtliche Bestimmungen eingreifen.
- Wird ein unwirksamer Arbeitsvertrag tatsächlich vollzogen, so liegt für die Dauer der Vollziehung ein sog. **faktisches Arbeitsverhältnis** vor, das grds. wie ein wirksames Arbeitsverhältnis behandelt wird. Für die Zukunft kann das faktische Arbeitsverhältnis von beiden Vertragsparteien durch einseitige Erklärung mit sofortiger Wirkung beendet werden, ohne dass die Voraussetzungen einer fristlosen Kündigung vorliegen müssen.
- Das Arbeitsverhältnis kann auch durch eine **Anfechtung** beendet werden, allerdings abweichend von § 142 Abs. 1 BGB **grundsätzlich** nur **mit Jetztwirkung**. Die Anfechtung durch Arbeitgeber **wegen arglistiger Täuschung** setzt die bewusste Falschbeantwortung einer zulässigen Frage bzw. bewusstes Verschweigen einer offenbarungspflichtigen Tatsache voraus. Im Hinblick auf Art 1 und 2 GG ist das **Fragerecht des Arbeitgebers** eingeschränkt. Unzulässig sind insbes. Fragen, die in die Intim- bzw. Privatsphäre des Arbeitnehmers eindringen. Die Falschbeantwortung einer unzulässigen Frage stellt keine arglistige Täuschung dar. Eine **Offenbarungspflicht des Arbeitnehmers** besteht nur ausnahmsweise hinsichtlich solcher Umstände, die die Erfüllung der Leistungspflicht unmöglich machen o. sonst für den zu besetzenden Arbeitsplatz von entscheidender Bedeutung sind. Bei der Anfechtung gelten die besonderen Kündigungsschutzbestimmungen (z.B. § 9 MuSchG, § 15 SchwBG) nicht. Eine Anhörung des Betriebsrates ist nach ganz hM nicht erforderlich. Graphologische Tests sind nur mit Zustimmung des Arbeitnehmers zulässig. Die Zulässigkeit psychologischer Tests ist auch bei Zustimmung des Arbeitnehmers fraglich. (Siehe auch nachfolgende Seiten)

Arbeitsvertrag/Begründung und Mängel

Der Arbeitsvertrag stellt eine Unterart des Dienstvertrags (§§ 611 - 630 BGB) dar. Für ihn gelten die Vorschriften des Allgemeinen Teils des BGB und des Allgemeinen Teils des Schuldrechts (§§ 241 - 432 BGB).

Wichtig: Der Arbeitsvertrag bedarf der Schriftform!

Anfechtung des Arbeitsvertrages wegen arglistiger Täuschung

Die Regelungen der Anfechtung wegen arglistiger Täuschung (§§ 123 f BGB) finden auf den Arbeitsvertrag Anwendung. Die Anfechtung entfaltet beim Arbeitsverhältnis ihre Wirkung jedoch erst für die Zukunft - ex nunc. Es kommt zur Auflösung des Arbeitsvertrags mit dem Augenblick der Erklärung der Anfechtung. Die Anfechtung muss binnen Jahresfrist nach Entdeckung der Täuschung erfolgen (§ 124 BGB). Nach mehreren Jahren ungestörten Arbeitsverhältnisses ist die Anfechtung nicht mehr möglich (§ 242 BGB).

Fragen beim Einstellungsvorgang

In Einstellungsfragebogen und -gesprächen sind Fragen unzulässig, die in die vom Grundgesetz geschützte Menschenwürde (An. 1 GG) oder das Persönlichkeitsrecht (Art. 2 GG) des Bewerbers eingreifen. Der Arbeitgeber hat keinen Anspruch auf entsprechende Antworten. Deshalb täuscht die falsche Beantwortung solcher Fragen ihn nicht arglistig. Er kann nicht gem. § 123 BGB anfechten.

Zulässigkeit der Fragen bei Vorstellungen

<p>Erlaubt sind alle Fragen, die in einer konkreten Beziehung mit dem angestrebten Arbeitsverhältnis stehen. Dies sind insbesondere der berufliche Werdegang (Prüfungsnoten) und die allgemeinen persönlichen Verhältnisse (Alter).</p>
<p>Unzulässig sind alle Fragen, die auf den rein persönlichen Bereich des Bewerbers abzielen. Dies sind insbesondere Fragen über private Gewohnheiten, Bindungen oder Pläne (Anti-Baby-Pille, geplante Heirat).</p>
<p style="text-align: center;">Problemfragen</p> <p>Gewisse Fragen sind zwar in der Regel unzulässig, in bestimmten Einzelfällen jedoch erlaubt. Es sind insbesondere die Fragen nach:</p>
<p>Gewerkschafts-, Religions- oder Parteizugehörigkeit: nur erlaubt in Betrieben mit der entsprechenden Tendenz (Parteizugehörigkeit bei einer Partei)</p>
<p>Vermögensverhältnisse (Schulden): nur erlaubt, wenn der Bewerber einen Beruf anstrebt, bei dem finanzielle Unabhängigkeit Voraussetzung ist (Bankkaufmann, Richter, Buchhalter).</p>
<p>Vorstrafen: nur erlaubt, wenn sie ihrer Art nach geeignet sind, die Eignung für den angestrebten Beruf in Frage zu stellen (Sittlichkeitsverbrechen bei Ausbildern, Diebstahl bei Verkäufer(innen)). Vorstrafen, die gem. § 15 Bundeszentralregistergesetz (BZRG) nicht offenbart zu werden brauchen, dürfen in jedem Fall verheimlicht werden</p>
<p>Gehaltshöhe (bisherige): nur erlaubt, wenn sie Grundlage der Verhandlungen zum Abschluss des Arbeitsverhältnisses war (Arbeitnehmer erhält 500,- DM mehr als bisher)</p>

Anfechtung wegen Irrtums

Irrt sich der Arbeitgeber beim Abschluss des Arbeitsvertrags über eine verkehrswesentliche Eigenschaft des Arbeitnehmers, so kann er gem. § 119 BGB anfechten. Wesentliche Eigenschaften sind insbesondere jene Eigenschaften, zu deren Angabe der Arbeitnehmer bei Vertragsschluss aus Treu und Glauben verpflichtet war (leistungshindernde Krankheiten etc). Die Anfechtung führt zur Aufhebung des Arbeitsvertrags mit Wirkung für die Zukunft. Sie muss gem. § 121 BGB unverzüglich, in diesem Fall innerhalb der Zweiwochenfrist des § 626 Abs. 2 BGB, erfolgen.

Nichtigkeit des Arbeitsverhältnisses

Die Nichtigkeit des bereits vollzogenen Arbeitsverhältnisses, von dem mindestens ein Partner glaubte, es sei wirksam, führt zur Annahme eines faktischen Arbeitsverhältnisses. Es wird rückwirkend wie ein reguläres Arbeitsverhältnis behandelt, dabei bleiben insbesondere die Rechte des Arbeitnehmers (Lohn, Urlaub) erhalten. Die Beendigung ist jedoch jederzeit durch einseitige Erklärung möglich.

Teilnichtigkeit

Ist nur ein Teil, eine Klausel des Arbeitsvertrags nichtig (z.B. Verstoß gegen zwingende Arbeitnehmerschutzgesetze), so findet § 139 BGB (Teilnichtigkeit führt zur Gesamtnichtigkeit) keine Anwendung, wenn dies zur Verkehrung des Arbeitnehmerschutzes ins Gegenteil führen würde. An die Stelle des nichtigen Teils tritt die gesetzliche oder tarifliche Regelung.

Mängel des Arbeitsvertrages

	Rechtsfolge	Frist	Anmerkung
Anfechtung wg. arglistiger Täuschung (§ 123 BGB)	Beendet das Arbeitsverhältnis mit Wirkung für die Zukunft (ex nunc)	1 Jahr nach Entdeckung (§ 124 BGB)	Hauptfall: Falsche Beantwortung von Einstellungsfragebogen
Anfechtung wg. Drohung (§123 BGB)	Beendet das Arbeitsverhältnis mit Wirkung für die Zukunft (ex nunc)	1 Jahr nach Entdeckung (§ 124 BGB)	Beschäftigt die Praxis nicht
Anfechtung wg. Irrtums (§119 BGB)	Beendet das Arbeitsverhältnis mit Wirkung für die Zukunft (ex nunc)	Unverzüglich, in diesem Fall innerhalb von 2 Wochen nach Entdeckung (§§ 121, 626 Abs. 2 BGB)	Irrtum über verkehrswesentliche Eigenschaften, von denen bei Vertragsabschluß stillschweigend ausgegangen werden konnte
Nichtigkeit	Annahme eines faktischen Arbeitsverhältnisses (Beendigung durch einseitige Erklärung, rückwirkend regulär zu behandeln)	Keine Frist	Nichtigkeit nach BGB (§§105, 134, 1381 etc.)
Teilnichtigkeit	§ 139 BGB findet keine Anwendung, wenn Verlust des Arbeitnehmerschutz; gesetzliche oder tarifliche Regelung gilt	Keine Frist	Betrifft Arbeitsverträge mit Ausschluss zwingender Arbeitnehmerrechte (Mutterschutz etc.)
Wird der Arbeitsvertrag über eine längere Zeit ungestört erfüllt, so kann die Anfechtung oder das Berufen auf die Nichtigkeit im Einzelfall treuwidrig (§242 BGB), mithin unzulässig sein.			

2. Rechte und Pflichten aus Arbeitsverhältnissen

Pflichten des Arbeitnehmers

- Arbeitspflicht

Arbeitspflichten sind die vom Arbeitnehmer im Arbeitsvertrag versprochenen Dienste (§ 611 BGB). Sie sind gem. § 613 BGB höchstpersönlich zu leisten (abdingbar). Art, Zeit und Ort der Arbeitspflicht richten sich nach den Vereinbarungen des Arbeitsvertrags. Sie finden ihre Grenzen in den Arbeitsschutzbestimmungen, den Tarifverträgen und den Betriebsvereinbarungen. Der Arbeitsvertrag gibt in der Regel wenig her, da konkrete Einzelfälle nicht aufgenommen sind. Er ist dann auszulegen. Die Auslegung des Arbeitsvertrags richtet sich nach Treu und Glauben, nach der Verkehrssitte und nach der Betriebsübung.

- Treuepflicht (Unterlassungspflicht und Verhaltenspflicht)

Der Arbeitnehmer ist seinem Arbeitgeber zur Treue verpflichtet. Er hat alles zu unterlassen, was die Interessen des Arbeitgebers beeinträchtigt. Insbesondere ist er zur Verschwiegenheit verpflichtet, darf kein Schmiergeld nehmen und keinen Wettbewerb zum Arbeitgeber treiben. Zudem ist er verpflichtet, Unregelmäßigkeiten im Betriebsablauf, insbesondere drohende Schädigungen, wie defekte Maschinen oder Betrügereien, zu melden.

- Haftung des Arbeitnehmers

Der Arbeitnehmer haftet für Schäden, die er dem Arbeitgeber bei Erfüllung des Arbeitsvertrags zufügt. Grundsätzlich haftet er voll. Verrichtet der Arbeitnehmer jedoch betrieblich veranlasste Arbeit, so ist die Haftung u.U. eingeschränkt. Bei leichter Fahrlässigkeit haftet der Arbeitnehmer nicht, bei mittlerer teilt er sich die Haftung mit dem Arbeitgeber (Quote je nach Einzelfall) und bei grober Fahrlässigkeit bzw. Vorsatz haftet er voll.

Pflichten des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber ist in erster Linie verpflichtet, den vereinbarten Lohn zu gewähren (§ 611 BGB). Daneben besteht für den Arbeitgeber die Fürsorgepflicht. Sie verlangt von ihm, für Leben und Gesundheit des Arbeitnehmers Sorge zu tragen. Zudem unterliegt der Arbeitgeber der Pflicht zur Gewährung eines bezahlten Urlaubs (§ 3 BUrlG), zur Gleichbehandlung der Arbeitnehmer (§ 75 Abs. 1 S. 1 BetrVG) und zur Ausstellung eines Zeugnisses (siehe auch übernächste Seite) bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses (§ 630 BGB).

Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis

1. Hauptpflicht des Arbeitnehmers ist die **Arbeitspflicht**, die im **Gegenseitigkeitsverhältnis** (§§ 320 ff BGB) zur **Vergütungspflicht** des Arbeitgebers steht. Der Arbeitnehmer ist aber grds. vorleistungspflichtig, §614 BGB.
 - a. Die **Art** der geschuldeten Arbeitsleistung richtet sich nach dem Arbeitsvertrag, der durch das Direktionsrecht des Arbeitgebers konkretisiert wird.
 - b. Der **Umfang** der nach dem Arbeitsvertrag, Tarifvertrag bzw. nach einer Betriebsvereinbarung maßgeblichen Arbeitszeit darf die nach der ArbZRG zulässige Höchstarbeitszeit nicht überschreiten. Für Überstunden (= Überschreitung der

vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit, ohne Überschreitung der nach der ArbZRG zulässigen Arbeitszeit) ist die normale Stundenvergütung und regelmäßig auch ein Überstundenzuschlag zu zahlen. Die Vereinbarung einer Pauschalvergütung für regelmäßige Arbeitszeit und Überstunden ist grds. zulässig und üblich.

- c. Der Anspruch des Arbeitgebers auf Arbeitsleistung ist **einklagbar**, aber idR nicht vollstreckbar. Dem Arbeitgeber steht aber nach Maßgabe des § 61 Abs.2 ArbGG eine pauschalierte Entschädigung zu. Nichtleistung der Arbeit löst Schadensersatzansprüche des Arbeitgebers aus. Vertragsstrafvereinbarungen sind grds. zulässig.
2. Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses steht dem Arbeitnehmer grds. ein **Beschäftigungsanspruch** zu. Ob und ggf. unter welchen Voraussetzungen beim Streit über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein sog. Weiterbeschäftigungsanspruch besteht, ist ebenso umstritten, wie die rechtliche Behandlung der Weiterbeschäftigung, wenn später die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum früheren Zeitpunkt festgestellt wird.
3. Die **Höhe der Vergütung** ergibt sich regelmäßig aus dem Arbeitsvertrag bzw. Tarifvertrag. Bei beiderseitiger Tarifbindung darf der tarifliche Mindestlohn nicht unterschritten werden, § 4 Abs. 3 TVG. Der Lohn kann als Zeitlohn (Stundenvergütung, Festgehalt) oder Leistungslohn (Akkordlohn, Prämienlohn) geschuldet sein. Häufig werden den Arbeitnehmern auch Zusatzleistungen wie Gratifikationen, Gewinnbeteiligung, betriebliche Altersversorgung gewährt. Die Lohnansprüche sind nur nach Maßgabe der §§ 850 ff ZPO pfändbar. Diese Vorschriften bilden auch eine Grenze für Abtretung (§ 400 BGB), Verpfändung (§ 1274 Abs. 2 BGB) und Aufrechnung (§ 394 BGB).
4. Jedem Arbeitnehmer steht nach §§ 1,3 BUrlG ein **Mindesturlaub** iHv 24 Werktagen pro Jahr zu, der nach einmaliger Erfüllung der Wartezeit des § 4 BUrlG am Anfang eines jeden Jahres als Vollurlaub entsteht. Im Ein- und Austrittsjahr besteht Teilurlaubsanspruch nach Maßgabe des § 5 BUrlG. Abweichende Vereinbarungen zugunsten des Arbeitnehmers sind zulässig und üblich. Zu Lasten des Arbeitnehmers kann vom BUrlG nur durch Tarifvertrag nach Maßgabe des § 13 Abs. 1 BUrlG abgewichen werden. Der Urlaubsanspruch ist nach heute hM auf Beseitigung der Arbeitspflicht für die Dauer der Urlaubszeit gerichtet. Er ist höchstpersönlicher Natur und daher weder abtretbar, pfändbar noch vererblich. Der Urlaubsanspruch ist auf das Kalenderjahr befristet und erlischt spätestens mit Ablauf des 31.3. des Folgejahres, § 7 Abs. 3 BUrlG (hM). Hat der Arbeitgeber die Unmöglichkeit der Urlaubsgewährung zu vertreten, schuldet er gem. § 280 BGB Schadensersatz nach §§ 249 ff BGB. Krankheit und Urlaub schließen sich aus, § 8 BUrlG. Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht genommen werden, ist er abzugelten; § 7 Abs. 4 BUrlG. Gesetzliche Mindesturlaubsansprüche sind unabdingbar und unverzichtbar.
5. **Nebenpflichten** der Vertragsparteien sind umfassende Fürsorgepflicht (Arbeitgeber) und Treuepflicht (Arbeitnehmer).

Die beiderseitigen Rechte und Pflichten stehen in einem Verhältnis der Gegenseitigkeit

Arbeitnehmer		Arbeitgeber
Arbeitspflicht	↔	Vergütungspflicht Beschäftigungspflicht
Treuepflicht - Unterlassungspflicht - Verhaltenspflicht	↔	Fürsorgepflicht
Haftungspflicht		Gleichbehandlungspflicht Pflicht zur Urlaubsgewährung Zeugniserteilungspflicht

Zeugnisse

Zeugnisinhalte			
Grundsatz: Zeugnisse müssen wahr, aber wohlwollend sein!			
Einfaches Zeugnis		Qualifiziertes Zeugnis	
		zusätzlich:	
Art der Beschäftigung	Dauer der Beschäftigung (Entlassungsgrund nur auf Wunsch)	Leistungen <ul style="list-style-type: none"> - Ermessensspielraum bei Wertungen - Aufnahme auch ungünstiger Aussagen 	Führung <ul style="list-style-type: none"> - Nur Verhalten im Betrieb - Keine einmaligen Vorfälle - Nur arbeitsplatzrelevante Eigenschaften

3. Störungen und Verletzungen der Arbeitspflicht

Ohne Arbeit kein Lohn/"Lohn ohne Arbeit"

Es gilt der Grundsatz "ohne Arbeit kein Lohn". Aufgrund des Fixschuldcharakters der Arbeitspflicht führt der Zeitablauf bei Nichtleistung zur Unmöglichkeit. Der Arbeitnehmer ist zur Nachholung der ausgefallenen Arbeitsleistung grds. nicht verpflichtet.

Bei ausgefallener Arbeitsleistung bedarf der Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers einer besonderen Rechtfertigung. Die wichtigsten Fälle, in denen "Lohn ohne Arbeit" zu zahlen ist, sind:

- Erholungsurlaub (BUrIG) und Feiertage (§ 2 EntgeltfortzG)
- "Sonderurlaub" nach § 616 BGB bzw. Mutterschaftsurlaub nach § 11 MuSchG
- Krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit sowie Maßnahme der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation, §§ 3,9 EntgeltfortzG.
- Annahmeverzug des Arbeitgebers, § 615 BGB
- Unmöglichkeit vom Arbeitgeber zu vertreten, § 324 BGB
- Betriebsrisiko des Arbeitgebers, § 615 BGB analog und Wirtschaftsrisiko
 - a. Die Entgeltfortzahlungsverpflichtung des Arbeitgebers bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit entfällt nur, wenn dem Arbeitnehmer grobes Verschulden gegen sich selbst vorzuwerfen ist.
 - b. § 616 BGB greift nur ein, wenn ein sog. persönlicher Verhinderungsgrund vorliegt. Allgemeine Leistungshindernisse genügen also nicht.
 - c. Der Annahmeverzug des Arbeitgebers richtet sich nach §§ 293 ff BGB. Nach Ablauf des vorgesehenen Zeitpunkts der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gerät der Arbeitgeber auch ohne ein Angebot des Arbeitnehmers in Verzug, wenn das Arbeitsverhältnis tatsächlich nicht beendet wurde, da er die nach § 296 BGB erforderliche Mitwirkungshandlung (Zurverfügungstellung des Arbeitsplatzes) nicht erbracht hat.
 - d. Kann der Arbeitnehmer die Arbeitsleistung nicht erbringen, weil eine von keiner Partei zu vertretende Betriebsstörung vorliegt, muss grds. der Arbeitgeber die Vergütung nach der Lehre vom Betriebsrisiko analog § 615 BGB weiterzahlen. Das Wegerisiko ist dagegen grds. vom Arbeitnehmer zu tragen.

4. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

1. Beendigungsgründe eines Arbeitsverhältnisses sind insbesondere:
 - Befristungsablauf, § 620 BGB
 - Anfechtung
 - Eintritt einer auflösenden Bedingung, § 158 Abs. 2 BGB
 - einseitige Lossagung vom faktischen Arbeitsverhältnis
 - Aufhebungsvertrag, §§ 241, 305 BGB
 - außerordentliche und ordentliche Kündigung
 - Tod des Arbeitnehmers
 - Auflösung durch Gerichtsurteil §§ 9,10,13 KSchG
2. Eine **ordentliche Kündigung durch den Arbeitnehmer** ist grds. ohne Grund wirksam. Es muss nur die Kündigungsfrist eingehalten werden - Grundsatz der Kündigungsfreiheit.
3. Bei einer **ordentlichen Kündigung durch den Arbeitgeber** ist der Grundsatz der Kündigungsfreiheit durch besondere Kündigungsschutzbestimmungen (z.B. § 9 MuSchG, § 15

Schwbg) und das KSchG (Anwendbarkeitsvoraussetzungen: §§ 1 Abs. 1, 23 Abs.1 S. 2 KSchG) sehr eingeschränkt (vgl. Prüfungsschema auf S. 128).

4. Eine **außerordentliche Kündigung** durch beide Vertragsparteien ist nur unter den Voraussetzungen des § 626 BGB als unausweichlich letzte Maßnahme wirksam. Arbeitgeber muss außerdem besondere Kündigungsschutzbestimmungen beachten, z.B. § 9 MuSchG, § 21 SchwbG.
5. Die Kündigung einzelner Vertragsbedingungen (sog. **Teilkündigung**) ist grundsätzlich unzulässig. Einseitige Vertragsänderung kann grundsätzlich nur durch eine **Änderungskündigung** iSd § 2 KSchG erreicht werden. Änderungskündigung bewirkt die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, wenn der Arbeitnehmer das Änderungsangebot nicht fristgerecht annimmt und die Änderung der Arbeitsbedingungen ("ob" und "wie") sozial gerechtfertigt war. Darüber hinaus sind besondere **Kündigungsschutzbestimmungen** zu beachten.
6. Für die **Kündigungsschutzklage** ist das ArbG, § 2 Abs.1 Nr. 3 b ArbGG, zuständig. Will der Arbeitnehmer die Sozialwidrigkeit einer ordentlichen Kündigung nach § 1 Abs.1 KSchG bzw. das Fehlen eines wichtigen Grundes nach § 626 BGB geltend machen, ist die dreiwöchige Klagefrist des § 4 S. I KSchG einzuhalten. Nach Fristablauf gelten diese Mängel (nicht andere Unwirksamkeitsgründe!) als geheilt, §§ 4 S. 1,7,13 Abs. I S. 2 KSchG. Arbeitnehmer, die nicht in den persönlichen bzw. betrieblichen Anwendungsbereich des KSchG fallen (§§ 1 Abs. 1,23 Abs. 1 S. 2 KSchG), brauchen diese Frist nicht einzuhalten. Andere Unwirksamkeitsgründe (z.B. § 9 MuSchG, § 15 SchwbG) können immer, auch nach Fristablauf geltend gemacht werden (Grenze: Verwirkung).
7. Eine unwirksame **außerordentliche Kündigung** kann nach Maßgabe des § 140 BGB in eine **ordentliche Kündigung umgedeutet** werden, nicht aber umgekehrt. Eine unwirksame ordentliche Kündigung kann nicht in eine Anfechtung umgedeutet werden, da die Anfechtung sofortige Beendigungswirkung hat. Ob eine unwirksame außerordentliche Kündigung in eine Anfechtung umgedeutet werden kann, ist umstritten. Möglich ist grundsätzlich die Umdeutung einer unwirksamen Kündigung in ein Angebot zum Abschluss eines Aufhebungsvertrages, das aber vom Erklärungsempfänger angenommen werden muss.
8. Trotz Feststellung der Unwirksamkeit einer Kündigung im Prozess kann das Arbeitsverhältnis bei ordentlicher Kündigung auf Antrag beider Parteien, bei außerordentlicher Kündigung nur auf Antrag des Arbeitnehmers unter der Voraussetzungen der §§ 9, 10, 13 KSchG **aufgelöst** werden.
9. **Befristete und auflösend bedingte Arbeitsverhältnisse** sind bei Möglichkeit der objektiven Umgehung der zwingenden Kündigungsschutzbestimmungen nur zulässig, wenn dafür ein sachlicher Grund vorliegt. Fehlt dieser, besteht ein unbefristetes bzw. bedingungsfreies Arbeitsverhältnis.
10. Mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses steht dem Arbeitnehmer ein **Zeugnisanspruch** zu, § 630 BGB. Das Zeugnis muss sich auf Verlangen auf Führung und Leistung erstrecken (sog. qualifiziertes Zeugnis). Das Zeugnis muss der Wahrheit entsprechen, darf aber trotzdem das berufliche Fortkommen des Arbeitnehmers nicht unnötig erschweren.

Ordentliche Kündigung

Gesetzliche Regelung der Kündigung

Die Grundsätze der Kündigung eines Arbeitsverhältnisses sind im BGB (§§ 620 - 626) geregelt. Bestimmt wird das Kündigungsrecht jedoch von einer Vielzahl von Sonderregelungen, den sog. Kündigungsschutzbestimmungen (KSchG, MuSchuG, etc.), welche den sozial schwächeren Arbeitnehmer vor der Kündigung des Arbeitgebers schützen. Die Kündigung muß schriftlich erfolgen! Die Kündigung ist eine einseitige, empfangsbedürftige Willenserklärung!

Kündigungsfristen

Die Grundkündigungsfrist beträgt vier Wochen zum 15. oder zum Ende eines Monats (§ 622 Abs. 1 BGB). Diese verlängert sich bei mehrjähriger Beschäftigung seit dem 25. Lebensjahr auf bis zu 7 Monate (§ 622 Abs. 2 BGB). Einzelvertraglich können z.T. kürzere Fristen vereinbart werden (Aushilfskräfte, Probezeit, weniger als 20 Beschäftigte: §622 Abs. 3 und 5 BGB). In Tarifverträgen können sowohl kürzere als auch längere Fristen vereinbart werden. Diese Regelungen können wiederum entsprechende nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer einzelvertraglich vereinbaren (§ 622 Abs. 4 BGB).

Kündigungsfristen (§ 622 BGB)

Aushilfen bis 3 Monate <i>vereinbar</i>	ohne Mindestfrist
Während der <i>vereinbarten</i> Probezeit (bis zu 6 Monaten)	2 Wochen
Grundkündigungsfrist (§ 622 Abs. 1 BGB)	4 Wochen zum 15. des Monats oder zum Monatsende
Verlängerte Fristen für Arbeitgeberkündigung §622 Abs. 2 BGB (Betriebszugehörigkeit ab 25. Lebensjahr)	
2 Jahre	1 Monat
5 Jahre	2 Monate
8 Jahre	3 Monate
10 Jahre	4 Monate
12 Jahre	5 Monate
15 Jahre	6 Monate
20 Jahre	7 Monate
In Betrieben mit nicht mehr als 20 Beschäftigten kann eine Kündigungsfrist von generell 4 Wochen <i>vereinbart</i> werden (§ 622 Abs. 4 BGB).	
Tarifvertraglich können alle Fristen abgekürzt und verlängert werden. Nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer können dann diese dennoch einzelvertraglich vereinbaren (§ 622 Abs. 4 BGB).	

Voraussetzung des Kündigungsschutzes des Kündigungsschutzgesetz (KSchG)

1. Es müssen mehr als fünf Arbeitnehmer, also mindestens sechs Arbeitnehmer im Betrieb arbeiten (§ 23 Abs. 1 KSchG)(Auszubildende zählen nicht mit).
2. Der Arbeitnehmer muss mindestens sechs Monate in demselben Betrieb oder Unternehmen im Dienst gestanden haben (§ 1 Abs. 1 KSchG).
3. Die Kündigungsschutzklage muss innerhalb von 3 Wochen nach Zugang der Kündigung erhoben werden (§§ 4, 7 KSchG).

Rechtfertigungsgründe des KSchG

Die Kündigung eines Arbeitnehmers, welcher den Schutz des Kündigungsschutzgesetzes genießt, muss sozial gerechtfertigt sein. Deshalb muss eine Kündigung entweder

- personenbedingt,

- verhaltensbedingt oder
 - betriebsbedingt (mit korrekter sozialer Auswahl)
- begründet sein.

Anhörung des Betriebsrats

Existiert in einem Betrieb ein Betriebsrat, so ist dieser unbedingt vor jeder Kündigung anzuhören. Geschieht dies nicht, oder nicht richtig, so ist die Kündigung unheilbar nichtig (§ 102 BetrVG).

Prüfung bei der ordentlichen Kündigung (§§ 620 - 625 BGB)

<ul style="list-style-type: none"> • Wurde eine ordentliche Kündigung erklärt?
<ul style="list-style-type: none"> • Ist der Betriebsrat ordnungsgemäß angehört worden? (gem. § 102 BetrVG mit Bekanntgabe der Gründe und des maßgebenden Sachverhalts)
<ul style="list-style-type: none"> • Steht besonderer Kündigungsschutz entgegen? Etwa: <ul style="list-style-type: none"> - Mutterschutz. gern. § 9 MuSchuG - Schwerbehindertenschutz. gern. §§ 15 ff SchwbG - Schutz der Betriebsratsmitglieder u.ä. gem. § 15 KSchG
<ul style="list-style-type: none"> • Wurde die Kündigungsfrist eingehalten (§ 622 BGB)? • gesetzliche Kündigungsfristen (Abs.1 oder 2)? • Wurden vertraglich zulässig kürzere Fristen vereinbart (Aushilfskräfte, Probezeit, kleine Betriebe (Abs. 3 oder 5)? • Gilt ein Tarifvertrag mit anderen Fristen oder wurden solche Fristen vereinbart (Abs. 4)?
<ul style="list-style-type: none"> • Besteht Kündigungsschutz nach dem KSchG? <ul style="list-style-type: none"> - Anwendbarkeit <ul style="list-style-type: none"> ▪ sechsmonatige Betriebszugehörigkeit gem. § 1 Abs. 1 KSchG ▪ mehr als 5 Arbeitnehmer im Betrieb gem. § 23 KSchG - Erhebung der Klage innerhalb 3 Wochen gem. §§ 4,7 KSchG - Soziale Rechtfertigung der Kündigung gem. § I Abs. 1 KSchG <ul style="list-style-type: none"> ▪ personenbedingte Kündigung (z.B.: starke Krankheit, Drogensucht, mangelnde Eignung) ▪ verhaltensbedingte Kündigung (Pflichtverletzungen, wie strafbare Handlungen, Unpünktlichkeit, Beleidigungen; Wichtig: Abmahnung erfolgt oder überflüssig?) ▪ betriebsbedingte Kündigung (z.B. Auftragsmangel. Absatzrückgang. Rationalisierung. Rohstoffmangel) - Verhältnismäßigkeit der Kündigung; ist Umschulung oder Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz möglich? - Soziale Auswahl bei betriebsbedingter Kündigung gem. § I Abs.3 KSchG

Änderungskündigung

Die Umsetzung eines Arbeitnehmers an einen qualitativ anders gearteten Arbeitsplatz ist nur mittels einer Änderungskündigung möglich. Sie besteht - rechtlich gesehen - aus einer Kündigung und einem neuen Vertragsangebot. Für die Änderungskündigung gelten daher die gleichen Voraussetzungen wie für eine Kündigung.

Außerordentliche Kündigung

Die zweite Form der Kündigung ist die außerordentliche Kündigung gem. § 626 BGB. Sie ist vom Bestehen eines wichtigen Grundes abhängig. Die außerordentliche Kündigung ist nur innerhalb von 14 Tagen nach Kenntnis der maßgeblichen Tatsachen möglich (§ 626 Abs. 2 BGB). Eine Kündigungsschutzklage des Arbeitnehmers kann nur innerhalb von drei Wochen eingelegt werden (gem. §§ 13 Abs. 1 S. 2, 4, 7 KSchG).

Prüfung bei der außerordentlichen Kündigung (§ 626 BGB)

- Wurde eine außerordentliche Kündigung erklärt? (Kündigungserklärung abwägen: Beruft sich der Arbeitgeber auf einen wichtigen Grund? Erfolgte sie fristlos?)
- Ist der Betriebsrat ordnungsgemäß angehört worden? (gem. § 102 BetrVG mit Bekanntgabe der Gründe und des maßgebenden Sachverhalts (wie ordentliche Kündigung))
- Liegt ein wichtiger Grund vor? (gem. § 626 Abs. 1 BGB; Wichtig: Abmahnung erfolgt oder überflüssig)
- Sieht besonderer Kündigungsschutz entgegen? Etwa: - Mutterschutz. gem. § 9 MuSchuG - Schwerbehindertenschutz. gem. §§ 15 ff SchwbG - Schutz der Betriebsratsmitglieder u.ä. gem. § 15 KSchG. § 103 BetrVG
- Erfolgte die Kündigungserklärung rechtzeitig? (innerhalb von 14 Tagen gem. § 626 Abs. 2 BGB)
- Wurde die Kündigungsschutzklage innerhalb von drei Wochen erhoben? (gem. §§ 13 Abs. 1 S. 2, 4, 7 KSchG)

Abmahnung

Einer außerordentlichen Kündigung muss regelmäßig eine Abmahnung vorausgehen. Unter einer Abmahnung versteht man eine Beanstandung der Leistung des Arbeitnehmers mit gleichzeitiger Androhung der Kündigung für den Fall der Wiederholung. Nur in sehr schwerwiegenden Fällen, bei denen schon das einmalige Ereignis zu einer vollständigen Zerstörung des Vertrauensverhältnisses führt (in der Regel etwa bei strafbaren Handlungen) ist eine Abmahnung entbehrlich.

Aufhebungsvertrag/ Befristung des Arbeitsverhältnisses

Aufhebungsvertrag

Es steht den Parteien frei, das Arbeitsverhältnis mittels eines Aufhebungsvertrags zu beenden (Vertragsfreiheit (§§ 241, 305 BGB). Mit dem Vertrag heben sie die Wirkung aller Kündigungsschutzvorschriften einschließlich der Kündigungsfristen und -verbote auf. Das Arbeitsamt ist gem. § 119 AFG berechtigt, eine Zahlungssperrfrist zu verhängen. Der Aufhebungsvertrag kann gegebenenfalls wegen Drohung (z.B. mit unberechtigter außerordentlicher Kündigung oder unberechtigter Strafanzeige) oder wegen Irrtums angefochten werden (§§ 119, 123 BGB).

Befristung des Arbeitsverhältnisses

Die Befristung eines Arbeitsverhältnisses ist nur mit einem sachlich objektiven Grund möglich. Mögliche Gründe sind z.B. die Erprobung des Arbeitnehmers, eine Branchennotwendigkeit, der Wunsch des Arbeitnehmers oder die Wahrnehmung einer nur vorübergehenden Aufgabe. Liegt ein solcher nicht vor, so kann sich der Arbeitgeber nicht auf die Befristung berufen, so dass der Arbeitsvertrag als unbefristet abgeschlossen gilt.

III. Kollektives Arbeitsrecht

A) Koalitionsrecht

I) **Koalition** ist Oberbegriff für Arbeitnehmer- und Arbeitgebervereinigungen.

Begriffsmerkmale sind:

- freiwilliger Zusammenschluss von Arbeitnehmern und Arbeitgebern, der auf Dauer angelegt und körperschaftlich organisiert ist
- Verfolgter Zweck: Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen, Art 9 Abs. 3 GG .
- Unabhängigkeit vom sozialen Gegenspieler und von Dritten (z.B. Staat, Kirche), sog. Koalitionsreinheit .
- Überbetrieblichkeit als Grundsatz
- Tarifwilligkeit nach hM keine Begriffsvoraussetzung der AG-Koalition, wohl aber der Gewerkschaft
- Streikwilligkeit nach wohl hM keine Begriffsvoraussetzung
- Durchsetzungskraft (sog. Mächtigkeit) nach hM nur Voraussetzung für eine Arbeitnehmerkoalition (Gewerkschaft)

II) Schutzbereich der Koalitionsfreiheit des Art 9 Abs. 3 GG

- 1) Individuelle Koalitionsfreiheit; d.h. positive Koalitionsfreiheit (= Beitritts- und Betätigungsrecht) und negative Koalitionsfreiheit (= Fernbleiberecht)
- 2) Bestandsgarantie der Koalitionen
- 3) Betätigungsgarantie der Koalitionen, wobei verfassungsrechtlich nur der "Kernbereich" der koalitionsmäßigen Betätigung geschützt wird

B) Tarifvertragsrecht

I) Begriff: Schriftl. **Vertrag zwischen einem Arbeitgeber** oder Arbeitgeberverband **und einer Gewerkschaft** zur Regelung der Rechte und Pflichten der Vertragschließenden und von Inhalt, Abschluss und Beendigung von Arbeitsverhältnissen sowie betrieblichen und betriebsverfassungsrechtlichen Fragen. Es gilt der Grundsatz der Tarifeinheit ("Ein Betrieb ein TV"). In den Rahmen- und Manteltarifverträgen werden allgemeine Arbeitsbedingungen geregelt, die nicht bei jedem Tarifabschluss neu verhandelt werden müssen, sondern mehrere Jahre (i.d.R. 3 Jahre) Geltung haben.

II) **Rechtsnormen des TV**, die Inhalt, Abschluss und Beendigung von Arbeitsverhältnissen regeln, gelten unmittelbar und zwingend (§ 4 I TVG) zwischen beiderseits Tarifgebundenen (§ 3 I TVG) oder bei Allgemeinverbindlichkeitserklärung (§ 5 TVG). Abweichungen sind nur zugunsten der Arbeitnehmer zulässig (§ 4 III TVG: Günstigkeitsprinzip), es sei denn, es liegt eine Öffnungsklausel vor. Für Günstigkeitsfeststellung ist ein Gruppenvergleich vorzunehmen, d.h. Betrachtung der Regelungen, die im sachlichen Zusammenhang stehen.

- III) **Grenzen der Tarifautonomie** enthalten insbes. EG-Recht, Verfassung und zwingende Gesetze (siehe auch S. 6 „Rechtsgrundlagen“).
- 1) Ausschlussklauseln (= Verfallklauseln) und Lohnabtretungsverbote sind zulässig.
 - 2) Festlegung von Höchsttarifbedingungen sowie Absperr- und Organisationsklauseln, die auf Gewerkschaftsmitgliedschaft abstellen, sind unzulässig.
 - 3) Übertarifliche Lohnbestandteile können auch ohne besondere Regelung im Arbeitsvertrag auf TV-Lohnerhöhungen grds. angerechnet werden (Aufsaugungs- bzw. Anrechnungsprinzip). Dem Betriebsrat kann uU Mitbestimmungsrecht nach § 87 I Nr. 10 BetrVG zustehen. TV-Regelungen, die das Schicksal der übertariflichen Lohnbestandteile bei Tarifloohnerhöhung betreffen, sind sowohl in der Form der Effektivgarantie- bzw. begrenzten Effektivklauseln, die im Ergebnis den Ausschluss des Aufsaugungs- bzw. Anrechnungsprinzips betreffen, als auch in Form von Anrechnungsklauseln (schreiben Anrechnung der TV-Lohnerhöhung vor) unzulässig. Verdienstsicherungsklauseln (Sicherung bisherigen Verdienstes bei Übertragung anderer Tätigkeit, z.B. nach Rationalisierung) sind zulässig. TV-Regelungen, die eine Differenzierung nach Gewerkschaftszugehörigkeit vorschreiben (sog. Differenzierungs- bzw. Spannenklauseln) sind nach hM unzulässig.
 - 4) Nach wohl hM kann in Grenzen des ArbZRG im Arbeitsvertrag eine längere Arbeitszeit vereinbart.

C) **Arbeitskampf: Streik/Aussperrung**

- I) **Streik** ist das Arbeitskämpfungsmittel der Arbeitnehmerseite. Das Streikrecht ist nach hM durch Art 9 Abs. 3 GG geschützt.
- 1) Begrifflich setzt der Streik eine vorübergehende Arbeitsniederlegung durch eine größere Anzahl von Arbeitnehmern voraus, die planmäßig und gemeinsam zum Zwecke der Erreichung eines bestimmten Regelungszieles durchgeführt wird. Das kollektive Zurückbehaltungsrecht dient der Geltendmachung bestehender Ansprüche, der Streik bezweckt dagegen die Regelung von Punkten, auf die bisher kein Anspruch bestand.
 - 2) Nach hM ist der Streik nur dann rechtmäßig, wenn kein Verstoß gegen die tarifliche Friedenspflicht vorliegt, er auf Durchsetzung von Tarifforderungen (tariflich regelbares Ziel) gerichtet ist, von der Gewerkschaft durchgeführt wird und nicht gegen das Verhältnismäßigkeitsprinzip (ultima ratio, Übermaßverbot) verstößt. Politische und nichtgewerkschaftliche ("wilde") Streiks sind unzulässig. Solidaritätsstreiks sind grds. unzulässig.
 - 3) Rechtsfolgen des rechtswidrigen Streiks sind Unterlassungs- und Schadensersatzansprüche gegen die Gewerkschaften. Als Anspruchsgrundlagen kommen TV (bzw. pVV des TV) und §§ 823 ff, 1004 BGB (hM) in Betracht. Die Streikteilnehmer haften auf Schadensersatz aus § 325 und § 823 Abs. 1 BGB (hM, Eingriff in den eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb). Daneben kommen fristlose und ordentliche Kündigungen in Betracht.
 - 4) Die Teilnahme am rechtmäßigen Streik führt zur Suspendierung der Arbeitspflicht und zum Wegfall des Lohnanspruchs.
 - 5) Bei Betriebsstörungen infolge Streiks in anderen Abteilungen desselben Betriebes bzw. in anderen Betrieben (Fernwirkungen) wird das Lohnrisiko abweichend von den allg. Grundsätzen der Betriebs- bzw. Wirtschaftsrisikolehre nach den Grundsätzen über das Arbeitskämpfrisiko beurteilt. Dies gilt nach hM auch bei (mittelbaren) Folgen eines rechtmäßigen Streiks.
- II) Das Arbeitskämpfungsmittel auf der Arbeitgeberseite ist die **Aussperrung**, die nach hM ebenfalls grds. durch Art 9 Abs. 3 GG geschützt wird.

- 1) Begrifflich ist die Aussperrung die von der Arbeitgeberseite planmäßig vorgenommene Nichtzulassung einer Mehrzahl von Arbeitnehmern zur Arbeit unter Verweigerung der Lohnzahlung. Die Abwehraussperrung ist eine Reaktion der Arbeitgeber auf einen Streik. Die Angriffsaussperrung, dient der Eröffnung des Arbeitskampfes durch die Arbeitgeberseite.
- 2) Nach hM sind beide Aussperrungsformen zulässig, die Angriffsaussperrung hat allerdings bisher kaum eine Rolle gespielt.
- 3) Nach hM ist grds. sowohl eine suspendierende als auch eine lösende Aussperrung zulässig. Letztere allerdings nur als Abwehraussperrung, die allerdings gegenüber Personen, die besonderen Kündigungsschutz genießen, ausgeschlossen ist. Die Abwehraussperrung kann nach hM auch eine Reaktion auf einen rechtswidrigen Streik darstellen.
- 4) Die Abwehraussperrung muß beim Verbandstarifkampf vom Arbeitgeberverband beschlossen werden, "wilde" Aussperrung ist also unzulässig.
- 5) Der zulässige Umfang der Abwehraussperrung richtet sich nach dem Umfang des Angriffstreiks. Wann eine Aussperrung unverhältnismäßig ist, ist sehr umstritten.
- 6) Die rechtmäßige suspendierende Aussperrung hat ebenso wie der Streik suspendierende Wirkung und damit den Wegfall der Arbeits- und Lohnpflicht, die rechtswidrige Aussperrung den Annahmeverzug des Arbeitgebers zur Folge (§ 615 BGB).
- 7) Die Fernwirkungen einer rechtmäßigen Aussperrung sind ebenso wie die eines Streiks zu beurteilen. Das Lohnrisiko bei rechtswidrigen Aussperrungen trägt nach hM die Arbeitgeberseite.

III) Nach hM ist die Zulässigkeit von Sonderzahlungen nur an nichtstreikende Arbeitnehmer (sog. **Streikbruchprämien**) je nach Zeitpunkt der Zusage bzw. Zahlung differenziert zu beurteilen.

D) **Betriebsrat und Mitbestimmung**

Der **Betriebsrat** (BR) nimmt als **Repräsentant der Belegschaft** die Beteiligungsrechte auf der Betriebsebene nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) im eigenen Namen als Träger eines freien Mandats wahr.

BR kann nur in Betrieben mit idR 5 wahlberechtigten Arbeitnehmern (§ 7) gewählt werden. Auf Religionsgemeinschaften (§ 118 Abs. 2) und Verwaltungen und Betriebe der öffentlichen Hand (§ 130) ist das BetrVG nicht anwendbar. Auf Tendenzbetriebe und -unternehmen ist die **Anwendung des BetrVG** eingeschränkt (§ 118 Abs. 1).

Betrieb iSd BetrVG ist eine organisatorische Einheit, mit der der Unternehmer allein oder in Gemeinschaft mit seinen Mitarbeitern einen arbeitstechnischen Zweck fortgesetzt verfolgt (vgl. auch § 4: Betriebsteile, Nebenbetriebe). Mehrere Unternehmen können **einheitlichen** Betrieb iSd BetrVG bilden. Ein Unternehmen kann mehrere Betriebe haben.

Arbeitnehmerbegriff des BetrVG entspricht grundsätzlich dem allgemeinen Arbeitnehmerbegriff. Leitende Angestellte sind aber keine Arbeitnehmer iSd BetrVG (§ 5 Abs. 3). Weitere Einschränkungen und Klarstellungen des Arbeitnehmerbegriffs enthalten §§ 5 Abs. 2, 6.

Im **Verhältnis** zwischen **BR** und **Arbeitgeber** gilt der Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit (§ 2 Abs. 1). Arbeitskampfmaßnahmen und politische Betätigungen im Betrieb sind unzulässig (§ 74 Abs. 2). Der Arbeitgeber hat die erforderlichen **Kosten der Betriebsratstätigkeit** zu tragen, § 40.

Grobe Pflichtverletzungen des BR können Ausschluss einzelner BR-Mitglieder bzw. Auflösung des BR zur Folge haben, § 23 Abs. 1. **Grobe Pflichtverletzungen des**

Arbeitgebers begründen einen Unterlassungsanspruch aus § 23 Abs. 3. Ob und ggf. inwieweit § 23 Abs. 3 als *lex specialis* andere Unterlassungsansprüche ausschließt, ist str.

Die **BR-Tätigkeit** ist ehrenamtlich. BR-Mitglieder sind aber von der Arbeitsleistung unter Vergütungsfortzahlung freizustellen, soweit dies für ordnungsgemäße Erledigung der BR-Arbeit erforderlich ist. Entsprechendes gilt für Bildungs- und Schulungsveranstaltungen, § 37 Abs. 6, 7. BR-Mitglieder haben besonderen Kündigungsschutz nach § 15 KSchG.

Die Beteiligungsrechte des BR lassen sich in bloße Mitwirkungsrechte (z.B. Informations- und Beratungsrechte: Entscheidungskompetenz des Arbeitgebers bleibt unberührt) und Mitbestimmungsrechte (unterschiedliche Mitentscheidungskompetenz des BR) einteilen. Im beschränkten Umfang stehen dem BR Initiativrechte zu, wozu auch die Fälle der erzwingbaren Mitbestimmung nach § 87 gehören (hM). Vollziehungsmaßnahmen darf der BR nicht treffen (keine Exekutivrechte).

Die **Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten** nach § 87 (siehe unten) ist Hauptfall der vollen Mitbestimmung (**Vetorecht des BR**). Die fehlende Einigung zwischen BR und Arbeitgeber kann nur durch **Spruch der Einigungsstelle** ersetzt werden, die von beiden Seiten angerufen werden kann, § 87 Abs. 2. Maßnahmen ohne Zustimmung des BR sind auch dann unwirksam, wenn sie individualrechtlich zulässig sind.

In **personellen Angelegenheiten** ist der BR in Betrieben mit idR mehr als 20 Arbeitnehmern nach § 99 Abs. 1 vor jeder Einstellung, Ein- bzw. Umgruppierung und Versetzung umfassend zu unterrichten. Nach Maßgabe des § 99 Abs. 2 (abschließende Aufzählung) steht dem BR ein Zustimmungsverweigerungsrecht zu, die fehlende Zustimmung kann aber vom ArbG auf Antrag des Arbeitgebers ersetzt werden, § 99 Abs. 4. Das ArbG kann auf Antrag des BR nach § 101 eine betriebsverfassungswidrige personelle Einzelmaßnahme grundsätzlich aufheben (Ausnahme: Ein- und Umgruppierung). Unter den Voraussetzungen des § 100 kann der Arbeitgeber die Maßnahme vorläufig durchführen. Einstellungen ohne Zustimmung des BR berühren die Wirksamkeit des Arbeitsvertrages nicht, der Arbeitnehmer darf aber nicht beschäftigt werden. Bei betriebsverfassungswidriger Versetzung kann der Arbeitnehmer die Arbeit verweigern (Folge: Annahmeverzug, § 615 BGB).

In Betrieben mit idR mehr als 100 Arbeitnehmern ist ein Wirtschaftsausschuss zu bilden, dem in **wirtschaftlichen Angelegenheiten** Unterrichtungsansprüche zustehen.

Bei Betriebsänderungen iSd § 111 stehen dem BR Unterrichts- und Benutzungsrechte sowie Mitwirkungsrechte beim Interessenausgleich (nicht erzwingbar, § 112 Abs. 1 .3) und Sozialplan (erzwingbar, § 112 Abs. 4) zu.

Die zwingende Mitbestimmungsrechte in sozialen Angelegenheiten I (§ 87 Abs. 1 BetrVG)

1. Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb
2. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen. sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage
3. vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit
4. Zeit, Ort und Art der Auszahlung der Arbeitsentgelte
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 Arbeitnehmern kein Einverständnis erzielt wird
6. Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen

7. Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften
8. Form, Ausgestaltung und Verwaltung von Sozialeinrichtungen, deren Wirkungsbereich auf den Betrieb, das Unternehmen oder den Konzern beschränkt ist
9. Zuweisung und Kündigung von Wohnräumen, die den Arbeitnehmern mit Rücksicht auf das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses vermietet werden, sowie die allgemeine Festlegung der Nutzungsbedingungen
10. Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, insbesondere die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und die Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden, sowie deren Änderung
11. Festsetzung der Akkord- und Prämiensätze und vergleichbarer leistungsbezogener Entgelte, einschließlich der Geldfaktoren
12. Grundsätze über das betriebliche Vorschlagswesen

Neben der zwingenden sozialen Mitbestimmung besteht noch der kleine Bereich der **freiwilligen sozialen Mitbestimmung**. Er wird aufgeführt in § 88 BetrVG und betrifft etwa die Maßnahmen zur Förderung der Vermögensbildung.

Geeignete Form für die Einigung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber ist in den meisten Fällen der sozialen Mitbestimmung (und auch sonst) die **Betriebsvereinbarung**. Arbeitgeber und Betriebsrat treffen dabei eine förmliche Vereinbarung, die als Rechtsnorm unmittelbar auf die Arbeitsverhältnisse einwirkt. Gesetz und Tarifvertrag gehen dem natürlich vor. Die Möglichkeit, Betriebsvereinbarungen abzuschließen, wird in der Praxis sehr rege genutzt. Eine solche Vereinbarung existiert in fast jedem größeren Betrieb. Das Betriebsverfassungsgesetz regelt den Abschluss von Betriebsvereinbarungen in § 77. Sie sind demnach schriftlich niederzulegen, von beiden Seiten zu unterschreiben und vom Arbeitgeber im Betrieb auszulegen.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die Freiheit des Arbeitgebers zur Organisation und Führung seines Betriebs von einem engmaschig gewebten Netz von Mitbestimmungsrechten überzogen ist, die die Rechte und Befugnisse der Arbeitnehmer sichern sollen. Nicht nur im Bereich der personellen Entscheidungen, sondern auch in der Planung und bei der Ausgestaltung der Arbeitsplätze und der Sozialeinrichtungen ist der Betrieb einzuschalten. Auch wenn oft kein zwingendes Mitbestimmungsrecht, sondern dem nur eine Informations- oder Anhörungspflicht besteht, so ist die Betriebsleitung doch daran gehindert, Veränderungen, Neuerungen oder aber auch Verbesserungen vorzunehmen, ohne sich mit dem Betriebsrat in Verbindung zu setzen.

IV. Arbeitsgerichtsbarkeit

	Aufbau der Arbeitsgerichtsbarkeit		
	1. Instanz	2. Instanz	3. Instanz
Gerichte	Arbeitsgericht	Landesarbeitsgericht	Bundesarbeitsgericht
Abkürzung der Gerichte	ArbG <Ort> (z.B. ArbG Berlin)	LAG <Ort> (z.B. LAG Hannover)	BAG (in Erfurt)
	Kammer	Kammer	Senat
Bezeichnung der Entscheidungsgremien und ihre Zusammensetzung	1 Berufsrichter und 2 ehrenamtliche Richter (§§ 16 ff ArbGG)	1 Berufsrichter und 2 ehrenamtliche Richter (§§ 16 ff ArbGG)	3 Berufsrichter und 2 ehrenamtliche Richter (§§ 16 ff ArbGG)
Prozessvertretung (§11 ArbGG)	selbst oder durch Vertreter Vertreter: –Vertreter von Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden u.Ä. –Rechtsanwälte	nur durch Vertreter –Vertreter von Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden u.Ä. –Rechtsanwälte	nur durch Rechtsanwälte

Nach § 54 ArbGG beginnt die mündliche Verhandlung vor dem Arbeitsgericht mit einer Güteverhandlung „zum Zweck der gütlichen Einigung der Parteien“

Literatur:

Günter Schaub, Arbeitsrecht von A-Z, Beck-Rechtsberater im dtv