

**Deutsches Arbeitsrecht
Prof. Dr. Tilman Bezzenberger, Universität Potsdam
11. bis 20. September 2018**

Erster Teil: Grundlagen

- I. Grundstruktur und Grundbegriffe des Arbeitsrechts
 - 1. Individual- und Kollektivarbeitsrecht
 - 2. Der Arbeitnehmer und das Arbeitsverhältnis
 - 3. Arbeitnehmerähnliche Personen
 - 4. Betrieb und Unternehmen im Arbeitsrecht
- II. Probleme und Schutzzwecke des Arbeitsrechts
 - 1. Gestörte Verhandlungspartitäten und Informationsasymmetrien am Arbeitsmarkt
 - 2. Wie das Arbeitsrecht gegensteuert
- III. Regelwerke des Arbeitsrechts
 - 1. Arbeitsvertrag, Gesetz und Kollektivregelwerke
 - 2. Hierarchie der Regelwerke
 - 3. Das Günstigkeitsprinzip

Zweiter Teil: Individualarbeitsrecht

- I. Die Begründung und die Parteien des Arbeitsverhältnisses
 - 1. Wiederholung: Vertragsschluss und Vertragsanbahnung nach BGB
 - 2. Täuschungsverbot versus Persönlichkeitsrecht und Benachteiligungsverbot
 - 3. Das fehlerhafte Arbeitsverhältnis
 - 4. Arbeitgeberwechsel durch Betriebsübergang
- II. Rechte und Pflichten im Arbeitsverhältnis
 - 1. Der Arbeitsvertrag im System des BGB-Vertragsrechts
 - 2. Die Arbeitspflicht des Arbeitnehmers und das Weisungsrecht des Arbeitgebers
 - 3. Die Vergütungspflicht des Arbeitgebers
 - 4. Rücksichtspflichten beider Seiten

III. Leistungsstörungen im Arbeitsverhältnis

1. Wiederholender Überblick über das Leistungsstörungenrecht des BGB
2. Ausfall der Arbeitsleistung
3. Beschränkung der Arbeitnehmerhaftung

IV. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

1. Die Beendigung von Dauerschuldverhältnissen nach dem BGB und die Besonderheiten des Arbeitsrechts im Überblick
2. Beteiligung des Betriebsrats
3. Besondere Kündigungsverbote
4. Allgemeiner Kündigungsschutz nach dem KSchG
5. Die Änderungskündigung
6. Die außerordentliche Kündigung
7. Befristete Arbeitsverhältnisse
8. Nachwirkende Pflichten

Dritter Teil: Kollektives Arbeitsrecht

I. „Collective Bargaining“

1. Koalitionsrecht
2. Tarifvertragsrecht
3. Arbeitskampfrecht

II. Interessenvertretung und Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Betrieb und Unternehmen

1. Betriebsverfassungsrecht
2. Unternehmensmitbestimmung

Kleine Literaturauswahl zum Arbeitsrecht

Lehrbücher

Martina Weber, Arbeitsrecht, 7. Aufl., Richter-Verlag 2016, 120 S., 7,80 €.

(Sehr guter einführender Gesamtüberblick, klar und verständlich geschrieben mit anschaulichen Fallstudien, nice price.)

Abbo Junker, Grundkurs Arbeitsrecht, 17. Aufl., Verlag C. H. Beck 2018, 525 S., 29,80 €.

(Zur Zeit wohl das beste universitäre Arbeitsrechts-Lehrbuch. Große Wissensmassen werden präzise, gut strukturiert und verständlich dargeboten. Aber wer soll das alles lesen?)

Nachschlagwerke für die Praxis


Schaub Arbeitsrechts-Handbuch, 17. Aufl., Verlag C. H. Beck 2017, 3.142 S., 129,00 €.

(Systematische und gründliche Darstellung aller wesentlichen Gebiete des Arbeitsrechts mit sehr vielen Nachweisen zur Rechtsprechung. Die fünf Autoren sind alle Richter am Bundesarbeitsgericht.)

Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, demnächst 18. Aufl., Verlag C. H. Beck 2018, ca. 3.000 S., ca. 179,00 €.

(Gleichsam der Palandt zu den Arbeitsgesetzen.)

ARBEITSRECHT



Individualarbeitsrecht	Kollektives Arbeitsrecht
<ul style="list-style-type: none">• Arbeitsvertragsrecht,• überlagert durch Arbeitnehmerschutzrecht	<ul style="list-style-type: none">• Tarifrecht• Koalitionsrecht• Arbeitskampfrecht• Betriebsverfassungsrecht• Unternehmensmitbestimmungsrecht

Zum Begriff des Arbeitnehmers

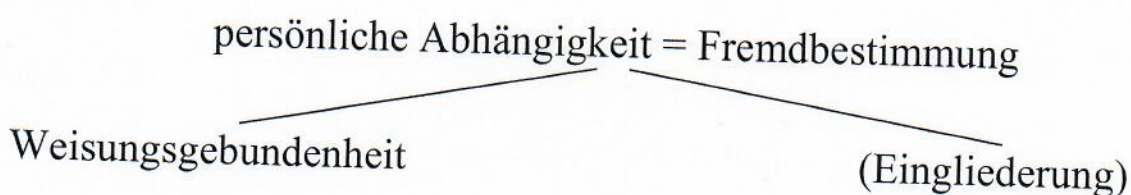
Überlieferte Definition: Arbeitnehmer ist, wer aufgrund eines privatrechtlichen Vertrags für einen anderen **unselbständige** Dienste leistet. Entscheidendes Kriterium der Unselbständigkeit ist die **persönliche Abhängigkeit**, das heißt **Fremdbestimmtheit**. Hierfür kommt es in erster Linie auf die **Weisungsgebundenheit** an und außerdem auf die **Eingliederung** in eine fremdbestimmte Arbeitsorganisation.

Seit 2017 gibt es eine gesetzliche Regelung in

§ 611a BGB Arbeitsvertrag. (1) Durch den Arbeitsvertrag wird der Arbeitnehmer im Dienste eines anderen zur Leistung **weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit** verpflichtet. Das Weisungsrecht kann Inhalt, Durchführung, Zeit und Ort der Tätigkeit betreffen. Weisungsgebunden ist, wer nicht im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann. Der Grad der persönlichen Abhängigkeit hängt dabei auch von der Eigenart der jeweiligen Tätigkeit ab. Für die Feststellung, ob ein Arbeitsvertrag vorliegt, ist eine Gesamtbetrachtung aller Umstände vorzunehmen. Zeigt die tatsächliche Durchführung des Vertragsverhältnisses, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis handelt, kommt es auf die Bezeichnung im Vertrag nicht an.

(2) Der Arbeitgeber ist zur Zahlung der vereinbarten Vergütung verpflichtet.

Die Begriffselemente fügen sich am ehesten so zusammen:



Fallstudien:**Ist das ein Arbeitsvertrag oder ein freier Dienstvertrag?**

Vorgeschichte: Um die Software in seinem Unternehmen in Ordnung zu halten, engagiert der Unternehmer U den Informatiker I. Nach ihrer Vereinbarung soll I seine Arbeit in den Räumen des U erledigen und nach eigener Fachkunde frei einteilen. Für Notfälle soll I wochentags von 6 bis 18 Uhr mit einer Reaktionszeit von zwei Stunden zur Verfügung stehen. Für seine Tätigkeit wird ein Honorar von 120 € pro Stunde vereinbart.

Variante 1: I ist von Anfang an montags bis freitags von 9 bis 17 Uhr im Unternehmen des U tätig. Dort ist ihm ein Arbeitsplatz fest zugewiesen. Seine Aufgabe stimmt er mit dem Abteilungsleiter ab, der ihm einen wöchentlichen Arbeitsplan übergibt und Prioritäten der Aufgabenerfüllung festlegt.

Variante 2: Die Parteien führen den Vertrag zunächst wie verabredet durch. Nach einem Jahr ordnet U dann aber umfangreiche Änderungen der Software an. In diesem Zusammenhang verändert sich das Zusammenwirken von U und I so, wie in Variante 1 skizziert.

Variante 3: Die Parteien führen den Vertrag zunächst wie verabredet durch. U kümmert sich aber nicht weiter um das Computerwesen und die Software; seine Interessen und Stärken liegen eher im Marketing und in der Außendarstellung. Ohne Wissen des U überträgt dessen Sekretärin S dem I nach und nach immer weitere Aufgaben, so dass sich daraus mit der Zeit eine Beschäftigung entwickelt, wie in Variante 1 skizziert.

(Fälle nach Karl Riesenhuber, Vortrag an der Universität Potsdam im SS 2017)

Arbeitnehmerähnliche Personen

sind in § 12a Abs. 1 TVG definiert als „Personen, die **wirtschaftlich abhängig** und vergleichbar einem Arbeitnehmer **sozial schutzbedürftig** sind“.

Arbeitnehmerähnliche Personen sind keine Arbeitnehmer.

Für sie gilt das Arbeitsrecht grundsätzlich nicht.

Ausnahmen:

Auch die Rechtsverhältnisse arbeitnehmerähnlicher Personen können durch Tarifverträge ausgestaltet werden (§ 12a TVG).

Solche Personen haben Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub (§ 2 BurlG).

In Heimarbeit tätige Personen haben unter bestimmten Voraussetzungen Anspruch auf Feiertagsbezahlung (§ 11 EFZG).

Der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten ist eröffnet (§ 5 Abs. 1 Satz 2 ArbGG).

Die Begriffe des Betriebs und des Unternehmens im Arbeitsrecht

Der **Betrieb** ist der Ort, an dem gearbeitet wird. Oder genauer, die organisatorische Einheit, innerhalb derer der Inhaber mit Hilfe von sachlichen und immateriellen Mitteln bestimmte arbeitstechnische Zwecke verfolgt.

Das **Unternehmen** ist die organisatorische Einheit, mit welcher der Unternehmer seine erwerbswirtschaftlichen Zwecke verfolgt. Oder vereinfacht, der Wirkungszusammenhang, mit dem Geld verdient wird.

Das Arbeitsrecht hat vor allem den Betrieb im Blick.

Probleme und Schutzzwecke des Arbeitsrechts

Problem	Lösung
<ul style="list-style-type: none"> • Diversifikationsvorteil des Arbeitgebers bei Durchführung des Arbeitsverhältnisses im Hinblick auf die Gefahr des Scheiterns 	<ul style="list-style-type: none"> • vor allem Kündigungsschutz, • auch besondere Leistungsstörungsregeln, • Entgeltfortzahlung
<ul style="list-style-type: none"> • Diversifikationsvorteil des Arbeitgebers bei Begründung des Arbeitsverhältnisses (stärkere Verhandlungsmacht) 	<ul style="list-style-type: none"> • Collective Bargaining • Betriebsverfassung
<ul style="list-style-type: none"> • Informationsvorteil des Arbeitgebers bei Begründung des Arbeitsverhältnisses 	(-)
<ul style="list-style-type: none"> • Weisungsrecht des Arbeitgebers (der Arbeitsvertrag als unvollst. Vertrag) 	<ul style="list-style-type: none"> • Betriebsverfassung • Unternehmensmitbestimmung

9

Die Hierarchie der Regelwerke im Arbeitsrecht

1. Zwingendes Gesetzesrecht
2. Zwingende Normen in Tarifverträgen
3. Zwingende Bestimmungen in Betriebsvereinbarungen
4. Arbeitsvertrag
5. Abdingbare Bestimmungen in Betriebsvereinbarungen
6. Abdingbare Normen in Tarifverträgen
7. Abdingbares Gesetzesrecht

Grundbegriffe des Vertragsrechts

1. Die **Willenserklärung** ist eine privatrechtliche Willensäußerung, die auf eine Rechtsfolge zielt und sie herbeiführen kann, weil sie gewollt ist.
2. Der **Vertrag** ist ein Rechtsgeschäft, das aus inhaltlich übereinstimmenden und mit Bezug aufeinander abgegebenen Willenserklärungen mindestens zweier Personen besteht und manchmal noch weitere Elemente enthält, zum Beispiel eine Besitzübergabe (§ 929 BGB) oder eine Eintragung in das Grundbuch (§ 873 I BGB).
3. Der Begriff des **Rechtsgeschäfts** umfaßt als allgemeiner Oberbegriff sowohl die einzelne Willenserklärung als auch Verträge und mehrseitige Gestaltungen wie etwa Beschlüsse in Vereinen oder Gesellschaften. Eine Definition könnte lauten: Ein Rechtsgeschäft besteht aus einer oder mehreren Willenserklärungen, die allein oder in Verbindung mit weiteren Elementen eine Rechtsfolge herbeiführen, weil sie gewollt ist.

Zustandekommen von Verträgen

Checkliste

I. Antrag

- 1) Vorliegen einer Willenserklärung
- 2) Wirksamwerden der Willenserklärung (§ 130 BGB)
 - a) Abgabe
 - aa) In-Verkehr-Gabe
 - bb) in Richtung auf den Empfänger
 - b) Zugang
 - aa) Eintritt in den Machtbereich des Empfängers
 - bb) Möglichkeit der Kenntnisnahme
 - cc) Üblichkeit der Kenntnisnahme nach der Verkehrssitte
- 3) Inhalt, ggf. Auslegung der Willenserklärung (§§ 133, 157, 242 BGB)

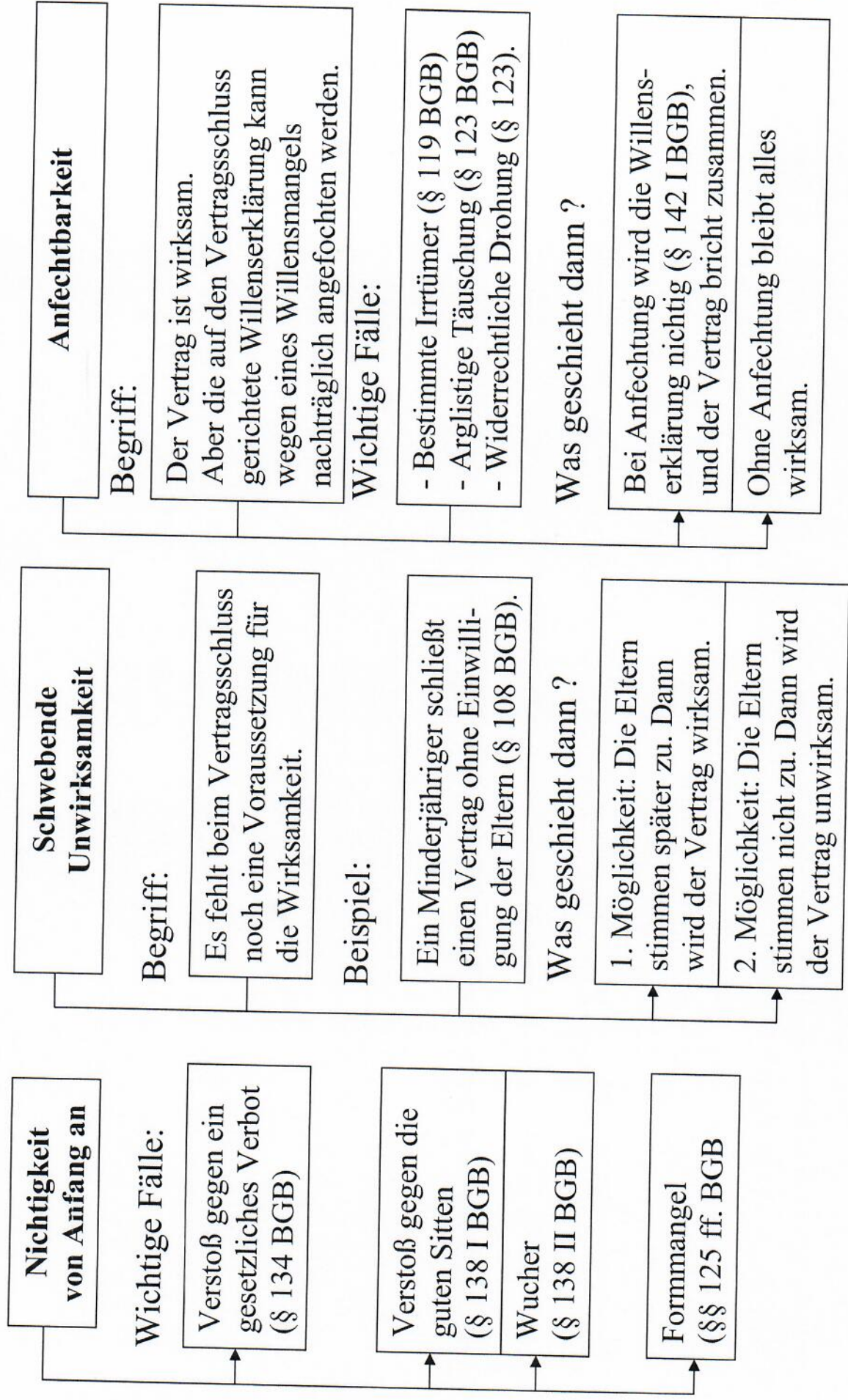
II. Annahme

- 1) Vorliegen einer Willenserklärung
- 2) Wirksamwerden der Willenserklärung (§ 130 BGB)
 - a) Abgabe
 - aa) In-Verkehr-Gabe
 - bb) in Richtung auf den Empfänger
 - b) Zugang
 - aa) Eintritt in den Machtbereich des Empfängers
 - bb) Möglichkeit der Kenntnisnahme
 - cc) Üblichkeit der Kenntnisnahme nach der Verkehrssitte
- 3) Inhalt, ggf. Auslegung der Willenserklärung (§§ 133, 157, 242 BGB)
- 4) Annahmefähigkeit des Antrags (§§ 145-149 BGB)

III. Übereinstimmung von Antrag und Annahme

- 1) Übereinstimmung hinsichtlich der Hauptinhalte, sonst kein Vertragsschluß
- 2) Übereinstimmung hinsichtlich der Nebeninhalte
 - a) Bei offenem Einigungsmangel über Nebeninhalte im Zweifel kein Vertragsschluß (§ 154 I BGB)
 - b) Bei verstecktem Einigungsmangel über Nebeninhalte gilt das Vereinbarte, wenn es auch so gewollt sein würde (§ 155 BGB)

Wirksamkeitshindernisse bei Verträgen (und anderen Rechtsgeschäften)



13

Probleme bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses - zwei Anschauungsfälle -

Die Einzelhandelskauffrau Elke sucht per Stellenanzeige eine fest anzustellende „Reinigungskraft mit perfekten Deutschkenntnissen in Wort und Schrift“. Hierauf bewerben sich zwei Frauen. Die eine von ihnen, Anna, ist Spanierin und lebt erst seit einigen Wochen in Deutschland. Sie hat schon etwas Erfahrung als Reinigungskraft, spricht aber nur wenig Deutsch. Damit erfüllt sie nicht die Erwartungen von Elke, was diese ihr im Vorstellungsgespräch auch sagt und sie nicht einstellt. Anna fühlt sich diskriminiert und möchte wissen, welche Rechte sie gegen Elke hat.

Die andere Bewerberin ist die 55-jährige Karin. Sie ist gebürtige Deutsche, kommt deshalb mit der Sprache problemlos zu recht, hat viel Arbeitserfahrung im Reinigungsgewerbe und kann sehr gute Zeugnisse von früheren Arbeitgebern vorweisen. Karin wird von Elke im Vorstellungsgespräch allerdings auch gefragt, ob sie vorbestraft sei. Dies verneint Karin, obwohl sie einmal zu einer Jugendstrafe von einem Jahr wegen Raubes und vor zweieinhalb Jahren zu einer Geldstrafe von 100 Tagessätzen wegen Diebstahls verurteilt worden ist. Elke stellt Karin zum 1. Juni ein. Sie erfährt dann aber am 30. Juni privat von den beiden Vorstrafen der Karin und schickt diese am folgenden Tag mit den Worten „wie konnten sie mich nur so belügen, das muss ich mir nicht gefallen lassen“ für immer nach Hause. Karin nimmt das hin, verlangt aber die vereinbarte Vergütung für ihre Arbeit im Juni. Zu Recht?

(Fälle übernommen von *Martina Weber*, Arbeitsrecht, 7. Aufl., Richter-Verlag 2016, S. 17-19.)

§ 613a BGB Rechte und Pflichten bei Betriebsübergang.

(1) Geht ein Betrieb oder Betriebsteil durch Rechtsgeschäft auf einen anderen Inhaber über, so tritt dieser in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen ein. ...

(2) Der bisherige Arbeitgeber haftet neben dem neuen Inhaber für Verpflichtungen nach Absatz 1, soweit sie vor dem Zeitpunkt des Übergangs entstanden sind und vor Ablauf von einem Jahr nach diesem Zeitpunkt fällig werden, als Gesamtschuldner. ...

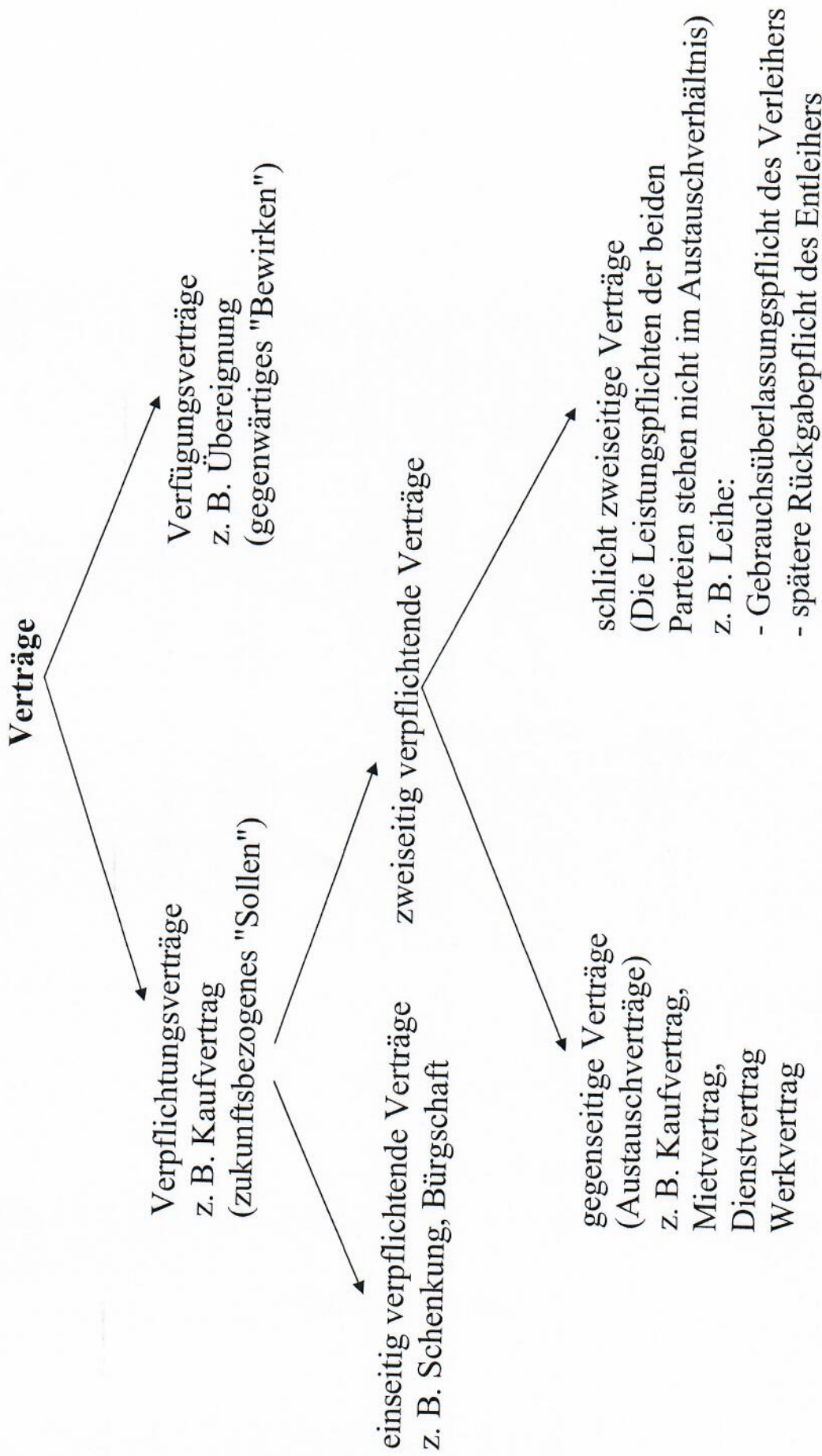
(3) ...

(4) Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines Arbeitnehmers durch den bisherigen Arbeitgeber oder durch den neuen Inhaber wegen des Übergangs eines Betriebs oder eines Betriebsteils ist unwirksam. Das Recht zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus anderen Gründen bleibt unberührt.

(5) Der bisherige Arbeitgeber oder der neue Inhaber hat die von einem Übergang betroffenen Arbeitnehmer vor dem Übergang in Textform zu unterrichten über:

1. den Zeitpunkt oder den geplanten Zeitpunkt des Übergangs,
2. den Grund für den Übergang,
3. die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmer und
4. die hinsichtlich der Arbeitnehmer in Aussicht genommenen Maßnahmen.

(6) Der Arbeitnehmer kann dem Übergang des Arbeitsverhältnisses innerhalb eines Monats nach Zugang der Unterrichtung nach Absatz 5 schriftlich widersprechen. Der Widerspruch kann gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber oder dem neuen Inhaber erklärt werden.



77

§ 241 BGB: "Pflichten aus dem Schuldverhältnis." (1) ¹Kraft des Schuldverhältnisses ist der Gläubiger berechtigt, von dem Schuldner eine Leistung zu fordern. ²...

(2) Das Schuldverhältnis kann nach seinem Inhalt jeden Teil zur Rücksicht auf die Rechte, Rechtsgüter und Interessen des anderen Teils verpflichten."

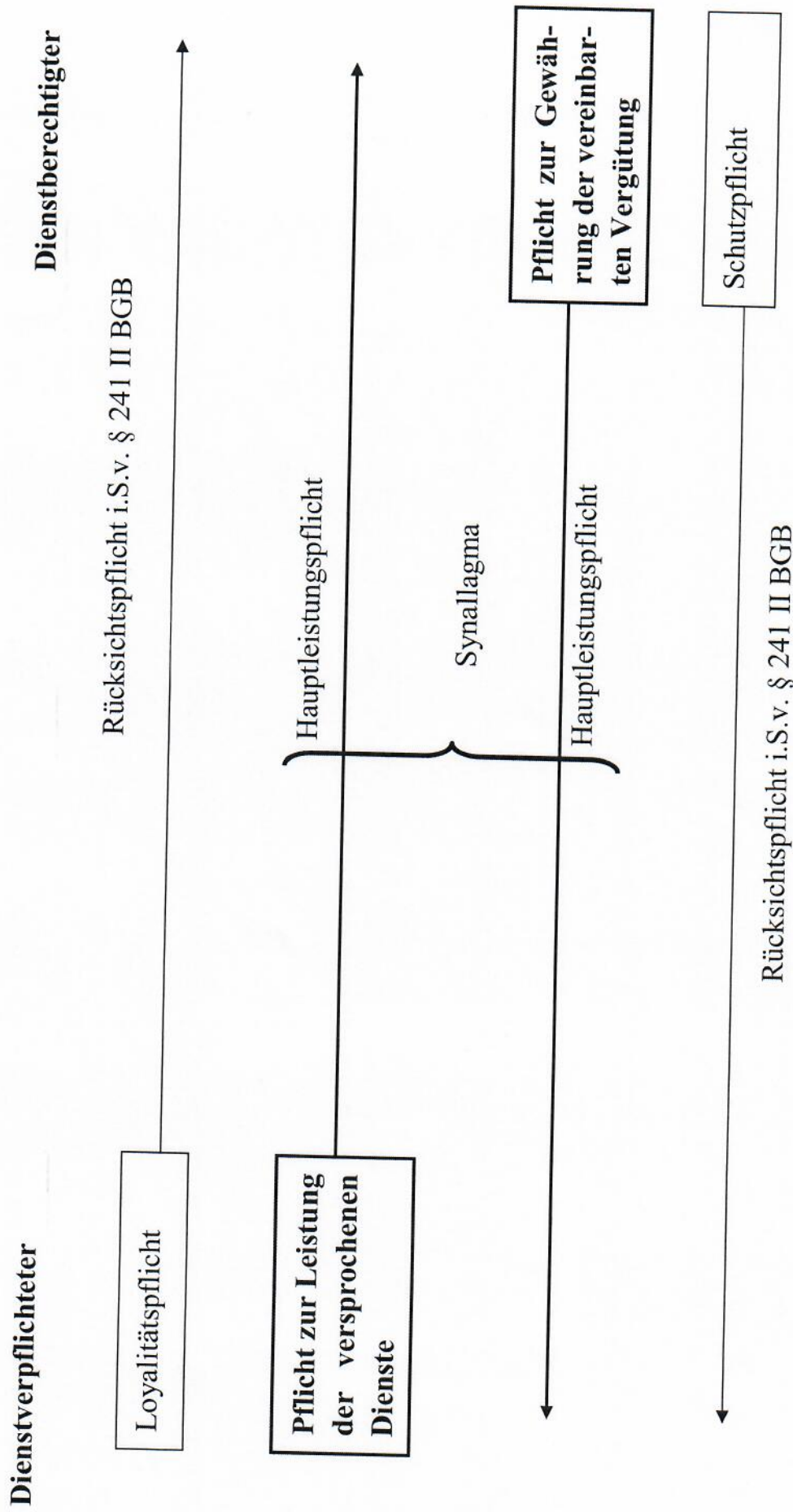
§ 241 Abs. 1: Leistungspflichten

- Sie prägen die Art des Schuldverhältnisses
- und können gerichtet sein
 - auf ein Verhalten
 - oder auf einen Erfolg.
- Die Leistungspflichten stehen bei gegenseitigen Verträgen im Verhältnis wechselseitiger Abhängigkeit.
- Sie beziehen sich auf das Leistungsinteresse des Gläubigers, also auf das Interesse an der Veränderung des bestehenden Zustands.

§ 241 Abs. 2: Rücksichtspflichten

- Sie gebieten es dem Schuldner, die nicht leistungsbezogenen, außererfüllungsmäßigen Güter und Interessen des Gläubigers nicht zu beeinträchtigen.
- Beispiel: Der Fernmeldetechniker, der eine Telefonanlage in einer Wohnung installieren soll, darf keine Möbel kaputt machen.
- Die Rücksichtspflichten schützen das Integritätsinteresse des Gläubigers, also das Interesse an der Erhaltung des bestehenden Zustands.

Rechte und Pflichten der Parteien beim Dienstvertrag



§ 106 GewO Weisungsrecht des Arbeitgebers. Der Arbeitgeber kann Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind. Dies gilt auch hinsichtlich der Ordnung und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb. Bei der Ausübung des Ermessens hat der Arbeitgeber auch auf Behinderungen des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen.

Das Weisungsrecht des Arbeitgebers konkretisiert die Arbeitspflicht des Arbeitnehmers.

Es bezieht sich auf

- den Inhalt der Arbeitsleistung
- den Ort der Arbeitsleistung
- die Zeit der Arbeitsleistung

sowie auf

- die Ordnung im Betrieb
- das Verhalten des Arbeitnehmers im Betrieb.

Das Weisungsrecht greift nur, soweit der Arbeitsvertrag sowie einschlägige kollektive Regelwerke (Betriebsvereinbarungen, Tarifverträge) und natürlich das Gesetz keine Bestimmungen enthalten.

Beispiel: Wer laut Arbeitsvertrag als Buchhalter eingestellt ist, darf nicht als Vertretung für den kranken Wachmann eingesetzt werden.

Das Weisungsrecht besteht nur „nach billigem Ermessen“. Über diese Generalklausel fließen die Wertungen der Grundrechte in das Arbeitsrecht ein.

Ausschluss der primären Leistungspflicht bei Unmöglichkeit und gleichartigen Hindernissen (§ 275 BGB)

	Tatbestand	Rechtsfolge
§ 275 I	<p>Die Leistung ist unmöglich</p> <p>(egal ob anfänglich oder nachträglich, und egal ob objektiv für jedermann oder nur subjektiv für den Schuldner)</p> <p>Beispiel: Das verkaufte Auto wird vor der Auslieferung gestohlen oder bei einem Unfall zerstört.</p>	Der Anspruch auf die Leistung ist ausgeschlossen.
§ 275 II	<p>Übermäßige Leistungserschwerung</p> <p>D. h. grobes Missverhältnis zwischen dem Leistungsaufwand des Schuldners und dem Leistungsinteresse des Gläubigers</p> <p>Beispiel: Jemand hat mit dem verkauften Auto einen Ausflug nach Wladiwostok gemacht und das Auto dort stehen lassen.</p>	Der Schuldner kann die Leistung verweigern (Leistungsverweigerungsrecht)
§ 275 III	<p>Persönliche Unzumutbarkeit der Leistung</p> <p>Beispiel: An dem Abend, an dem der Bühnenkünstler auftreten soll, wird dessen Kind schwer krank.</p>	Der Schuldner kann die Leistung verweigern (Leistungsverweigerungsrecht)

Die Verpflichtung des Schuldners zum Schadensersatz (§§ 280-290 BGB)

Grundregel:

§ 280 I: Pflichtverletzung + Vertretenmüssen = Schadensersatz

hierauf aufbauende Sonderegeln:

§ 281:	Pflichtverletzung durch Nichtleistung oder unzureichende Leistung + erfolglosen Ablauf einer Nachfrist	+	Vertretenmüssen	=	Schadensersatz statt der Leistung
§ 282:	Unzumutbare Verletzung von Nebenpflichten (§ 241 II)	+	Vertretenmüssen	=	
§ 283:	Unmöglichkeit der Leistung	+	Vertretenmüssen	=	
§§ 286:	Pflichtverletzung in Gestalt des Schuldnerverzugs	+	Vertretenmüssen	=	

Schadensersatz
wegen Verzögerung
der Leistung

Anschauungsfälle zu Leistungsstörungen im Arbeitsverhältnis

22

Zum Arbeitsausfall

Die Arbeitszeit eines Arbeitnehmers läuft laut Arbeitsvertrag täglich von 9 bis 17 Uhr. Eines Tages fällt die Arbeit aus den nachfolgenden Gründen für eine Stunde aus.

Kann der Arbeitgeber verlangen, dass der Arbeitnehmer an diesem Tag eine Stunde länger arbeitet?

Der Arbeitnehmer findet das nicht gut und möchte lieber, dass er für die ausgefallene Stunde bezahlt wird.

1. Der Arbeitnehmer hat verschlafen und kommt deshalb erst um 10 Uhr zur Arbeit.
2. Der Arbeitgeber hat verschlafen, und der Arbeitnehmer steht eine Stunde lang vor dem verschlossenen Betrieb.
3. Im Betrieb des Arbeitgebers fällt der Strom aus, und alle stehen eine Stunde lang dumm herum.
4. Der Arbeitnehmer kommt zu spät, weil er um 9 Uhr einen Termin beim Arzt hatte, der notwendig war und sich nicht verschieben ließ.
5. Der Arbeitnehmer verspätet sich, weil seine Frau an dem Morgen ein Kind zur Welt gebracht hat und er während der Geburt bei ihr sein wollte.
6. Und wenn es dem Arbeitgeber so ergeht?

23

7. Der Arbeitnehmer kommt eine Stunde zu spät, weil er auf dem Weg zur Arbeit mit seinem Auto in einem Verkehrsstau feststeckte, den er nicht voraussehen konnte.

8. Schon wieder Ärger im Straßenverkehr. Doch steckt der Arbeitnehmer diesmal nicht im Stau, sondern sein Auto ist auf dem Weg zur Arbeit kaputtgegangen.

Zum innerbetrieblichen Schadensausgleich

(d. h. zur Begrenzung der Arbeitnehmerhaftung)

A ist als Arbeiter für die Münchener Flughafen AG tätig und verdient 1.250 € netto im Monat. Eines Morgens kommt er stark übernächtigt und angetrunken zur Arbeit. Er muss mit einem 30 Tonnen (30.000 kg) schweren Enteisungsfahrzeug über das Flughafengelände fahren. Dabei schläft er ein. Das Fahrzeug kommt aus der Bahn, beschädigt einen Lichtmast, walzt einen Zaun nieder und bekommt auch selbst einiges ab. Insgesamt entsteht der Flughafen AG ein Schaden von 75.000 €. Muss A hierfür Ersatz leisten?

(Nach BAG, NZA 1998, 140 und *Martina Weber*, Arbeitsrecht, 7. Aufl., Richter-Verlag 2016, S. 50-52.)

Begrenzung der Haftung des Arbeitnehmers bei betrieblich veranlasster Tätigkeit (innerbetrieblicher Schadensausgleich)

Die Haftung des Arbeitnehmers hängt vor allem vom Grad seines Verschuldens ab

Verschuldensgrad	Folge für die Haftung des Arbeitnehmers
Vorsatz	Volle Haftung des Arbeitnehmers
Grobe Fahrlässigkeit	Grundsätzlich volle Haftung des Arbeitnehmers. Steht allerdings die Vergütung des Arbeitnehmers in deutlichem Missverhältnis zum Schadensrisiko der Arbeit, kommt eine Haftungsbegrenzung auf ein Jahreseinkommen in Betracht.
Normale Fahrlässigkeit	Der Schaden wird zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber geteilt. Für die Quoten kommt es auf die Gesamtumstände von Schadensanlass und Schadensfolgen an.
Leichteste Fahrlässigkeit	Keine Haftung des Arbeitnehmers

24

Allgemeiner Kündigungsschutz

Das Wichtigste aus dem Kündigungsschutzgesetz (KSchG)

§ 1 Sozial ungerechtfertigte Kündigungen. (1) Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gegenüber einem Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis in demselben Betrieb oder Unternehmen ohne Unterbrechung länger als sechs Monate bestanden hat, ist rechtsunwirksam, wenn sie sozial ungerechtfertigt ist.

(2) Sozial ungerechtfertigt ist die Kündigung, wenn sie nicht durch Gründe, die in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen, oder durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betrieb entgegenstehen, bedingt ist. ... Der Arbeitgeber hat die Tatsachen zu beweisen, die die Kündigung bedingen.

(3) Ist einem Arbeitnehmer aus dringenden betrieblichen Erfordernissen im Sinne des Absatzes 2 gekündigt worden, so ist die Kündigung trotzdem sozial ungerechtfertigt, wenn der Arbeitgeber bei der Auswahl des Arbeitnehmers die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter, die Unterhaltspflichten und die Schwerbehinderung des Arbeitnehmers nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hat; auf Verlangen des Arbeitnehmers hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Gründe anzugeben, die zu der getroffenen sozialen Auswahl geführt haben. In die soziale Auswahl nach Satz 1 sind Arbeitnehmer nicht einzubeziehen, deren Weiterbeschäftigung, insbesondere wegen ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen oder zur Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur des Betriebes, im berechtigten betrieblichen Interesse liegt. Der Arbeitnehmer hat die Tatsachen zu beweisen, die die Kündigung als sozial ungerechtfertigt im Sinne des Satzes 1 erscheinen lassen.

(4) ... (5) ...

§ 1a Abfindungsanspruch bei betriebsbedingter Kündigung. (1)

Kündigt der Arbeitgeber wegen dringender betrieblicher Erfordernisse nach § 1 Abs. 2 Satz 1 und erhebt der Arbeitnehmer bis zum Ablauf der Frist des § 4 Satz 1 keine Klage auf Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist, hat der Arbeitnehmer mit dem Ablauf der Kündigungsfrist Anspruch auf eine Abfindung. Der Anspruch setzt den Hinweis des Arbeitgebers in der Kündigungserklärung voraus, dass die Kündigung auf dringende betriebliche Erfordernisse gestützt ist und der Arbeitnehmer bei Verstreichenlassen der Klagefrist die Abfindung beanspruchen kann.

(2) Die Höhe der Abfindung beträgt 0,5 Monatsverdienste für jedes Jahr des Bestehens des Arbeitsverhältnisses. ...

§ 2 Änderungskündigung. Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis und bietet er dem Arbeitnehmer im Zusammenhang mit der Kündigung die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Arbeitsbedingungen an, so kann der Arbeitnehmer dieses Angebot unter dem Vorbehalt annehmen, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen nicht sozial ungerechtfertigt ist (§ 1 Abs. 2 Satz 1 bis 3, Abs. 3 Satz 1 und 2). ...

§ 4 Anrufung des Arbeitsgerichts. Will ein Arbeitnehmer geltend machen, dass eine Kündigung sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist, so muss er innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist. Im Falle des § 2 ist die Klage auf Feststellung zu erheben, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist. ...

§ 7 Wirksamwerden der Kündigung. Wird die Rechtsunwirksamkeit einer Kündigung nicht rechtzeitig geltend gemacht (§ 4 Satz 1 ...),

so gilt die Kündigung als von Anfang an rechtswirksam; ein vom Arbeitnehmer nach § 2 erklärter Vorbehalt erlischt.

§ 8 Wiederherstellung der früheren Arbeitsbedingungen. Stellt das Gericht im Falle des § 2 fest, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen sozial ungerechtfertigt ist, so gilt die Änderungskündigung als von Anfang an rechtsunwirksam.

§ 9 Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch Urteil des Gerichts; Abfindung des Arbeitnehmers. (1) Stellt das Gericht fest, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist, ist jedoch dem Arbeitnehmer die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zuzumuten, so hat das Gericht auf Antrag des Arbeitnehmers das Arbeitsverhältnis aufzulösen und den Arbeitgeber zur Zahlung einer angemessenen Abfindung zu verurteilen. Die gleiche Entscheidung hat das Gericht auf Antrag des Arbeitgebers zu treffen, wenn Gründe vorliegen, die eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht erwarten lassen. ...
(2) ...

§ 10 Höhe der Abfindung. (1) Als Abfindung ist ein Betrag bis zu zwölf Monatsverdiensten festzusetzen. [(2) Und bei sehr langjährigen Arbeitnehmern unter Umständen bis zu 15 oder 18 Monatsverdiensten.]

§ 13 Außerordentliche ... und sonstige Kündigungen. (1) Die Vorschriften über das Recht zur außerordentlichen Kündigung eines Arbeitsverhältnisses werden durch das vorliegende Gesetz nicht berührt. Die Rechtsunwirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung kann jedoch nur nach Maßgabe des § 4 Satz 1 und der §§ 5 bis 7 geltend gemacht werden. ...
(2) ...

(3) Im Übrigen finden die Vorschriften dieses Abschnitts mit Ausnahme der §§ 4 bis 7 auf eine Kündigung, die bereits aus anderen als den in § 1 Abs. 2 und 3 bezeichneten Gründen rechtsunwirksam ist, keine Anwendung

Das Rauchverbot (Fall zum Kündigungsschutz)

29

P ist seit eineinhalb Jahren im Verlag des V als Redakteur in einem Großraumbüro beschäftigt. In dem Verlag sind 30 vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer tätig. Einen Betriebsrat gibt es nicht. Die Betriebsordnung sieht ein Rauchverbot für den Großraum vor.

Im vergangenen Quartal ist P viermal zu spät zur Arbeit gekommen, jeweils eine gute viertel Stunde. Beim vierten Mal hat V den P nachdrücklich darauf hingewiesen, dass es so nicht weitergehe, und dass P im Wiederholungsfall mit rechtlichen Konsequenzen rechnen müsse.

Eine Woche darauf, am 12. Juni, wird P von V dabei ertappt, wie er während der Arbeitszeit am Arbeitsplatz eine Zigarette raucht. Jetzt reicht es dem V, und er übergibt P noch am selben Tag einen unterschriebenen Brief, in dem steht: „Hiermit beende ich das Arbeitsverhältnis zum 15. Juli.“

Kann P sich mit Aussicht auf Erfolg gegen die Kündigung wehren?

(Fall nach *Martina Weber*, Arbeitsrecht, 7. Aufl., Richter-Verlag 2016, S. 77 f.)

§ 626 BGB Fristlose Kündigung aus wichtigem Grund. (1)

Das Dienstverhältnis kann von jedem Vertragsteil aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, auf Grund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Dienstverhältnisses nicht zugemutet werden kann.

(2) Die Kündigung kann nur innerhalb von zwei Wochen erfolgen. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt. Der Kündigende muss dem anderen Teil auf Verlangen den Kündigungsgrund unverzüglich schriftlich mitteilen.

Die verfassungsrechtliche Vereinigungs- und Koalitionsfreiheit

Art. 9 GG. (1) Alle Deutschen haben das Recht, Vereine und Gesellschaften zu bilden.


(2) Vereinigungen, deren Zwecke oder deren Tätigkeit den Strafgesetzen zuwiderlaufen oder die sich gegen die verfassungsmäßige Ordnung oder gegen den Gedanken der Völkerverständigung richten, sind verboten.

(3) Das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet. Abreden, die dieses Recht einschränken oder zu behindern suchen, sind nichtig, hierauf gerichtete Maßnahmen sind rechtswidrig. Maßnahmen nach den Artikeln 12a, 35 Abs. 2 und 3, Artikel 87a Abs. 4 und Artikel 91 dürfen sich nicht gegen Arbeitskämpfe richten, die zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen von Vereinigungen im Sinne des Satzes 1 geführt werden

Aspekte des Grundrechts der Koalitionsfreiheit (Art. 9 Abs. 3 GG)

1. Individuelle Koalitionsfreiheit
 - a) positive Koalitionsfreiheit
 - b) negative Koalitionsfreiheit
2. Kollektive Koalitionsfreiheit
 - a) Bestandsgarantie
 - b) Betätigungsgarantie

Begriffsmerkmale der „Koalition“ im kollektiven Arbeitsrecht

- Freiwilliger privatrechtlicher Zusammenschluss;
 - auf Dauer angelegt und körperschaftlich organisiert, das heißt der Bestand der Organisation muss von den einzelnen Mitgliedern unabhängig sein;
 - „zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen“ (Art. 9 III GG), das heißt zur Gestaltung von Arbeitsbeziehungen;
 - demokratische Willensbildung;
 - Gegnerfreiheit und Gegnerunabhängigkeit;
 - Unabhängigkeit von Staat, Kirchen und Parteien;
 - Durchsetzungskraft (soziale Mächtigkeit);
 - Tarifwilligkeit;
 - Arbeitskampfbereitschaft;
 - Überbetrieblichkeit.
- 
- streitig

34

Anforderungen an eine Koalition im Verfassungs- und Tarifrecht

	Koalitionseigenschaft (Art. 9 III GG)	Tariffähigkeit (§ 2 I TVG)
freiwilliger Zusammenschluss	ja	ja
spezieller Verbandszweck	ja	ja
demokratische Struktur	ja	ja
Durchsetzungsfähigkeit	nein	ja
Tarifwilligkeit	nein	ja
Arbeitskampfbereitschaft	nein	ja (mit Ausnahmen)
Überbetrieblichkeit	Frage der Gegnerunabhängigkeit im Einzelfall	Frage der Gegnerunabhängigkeit im Einzelfall

Übernommen von *Abbo Junker*, Grundkurs Arbeitsrecht, 16. Aufl. 2017, S. 266.

Das Wichtigste aus dem Tarifvertragsgesetz (TVG)

§ 1 Inhalt und Form des Tarifvertrags. (1) Der Tarifvertrag regelt die Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien und enthält Rechtsnormen, die den Inhalt, den Abschluß und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen sowie betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen ordnen können.

(2) Tarifverträge bedürfen der Schriftform.

§ 2 Tarifvertragsparteien. (1) Tarifvertragsparteien sind Gewerkschaften, einzelne Arbeitgeber sowie Vereinigungen von Arbeitgebern. (2) ... (3) ... (4) ...

§ 3 Tarifgebundenheit. (1) Tarifgebunden sind die Mitglieder der Tarifvertragsparteien und der Arbeitgeber, der selbst Partei des Tarifvertrags ist.

(2) Rechtsnormen des Tarifvertrags über betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen gelten für alle Betriebe, deren Arbeitgeber tarifgebunden ist.

(3) Die Tarifgebundenheit bleibt bestehen, bis der Tarifvertrag endet.

§ 4 Wirkung der Rechtsnormen. (1) Die Rechtsnormen des Tarifvertrags, die den Inhalt, den Abschluß oder die Beendigung von Arbeitsverhältnissen ordnen, gelten unmittelbar und zwingend zwischen den beiderseits Tarifgebundenen, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallen. Diese Vorschrift gilt entsprechend für Rechtsnormen des Tarifvertrags über betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen.

(2) ...

(3) Abweichende Abmachungen sind nur zulässig, soweit sie durch den Tarifvertrag gestattet sind oder eine Änderung der Regelungen zugunsten des Arbeitnehmers enthalten.

(4)

(5) (5) Nach Ablauf des Tarifvertrags gelten seine Rechtsnormen weiter, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden.

§ 4a Tarifikollision. (1) Zur Sicherung der Schutzfunktion, Verteilungsfunktion, Befriedungsfunktion sowie Ordnungsfunktion von Rechtsnormen des Tarifvertrags werden Tarifikollisionen im Betrieb vermieden.

(2) Der Arbeitgeber kann nach § 3 an mehrere Tarifverträge unterschiedlicher Gewerkschaften gebunden sein. Soweit sich die Geltungsbereiche nicht inhaltsgleicher Tarifverträge verschiedener Gewerkschaften überschneiden (kollidierende Tarifverträge), sind im Betrieb nur die Rechtsnormen des Tarifvertrags derjenigen Gewerkschaft anwendbar, die ... im Betrieb die meisten ... Mitglieder hat.

(3) ... (4) ... (5) ...

Bestandteile eines Tarifvertrags

1. Schuldrechtlicher Teil

Er regelt die Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien in ihrem Verhältnis zueinander. Dazu gehören insbesondere

- a) **die Durchführungspflicht,**
das heißt die Parteien müssen den Tarifvertrag durchführen, und
- b) **die Friedenspflicht,**
das heißt während der Laufzeit des Tarifvertrags sind Arbeitskampfmaßnahmen und namentlich Streiks unzulässig.

2. Normativer Teil

Der Tarifvertrag enthält Rechtsnormen, betreffend

- a) **den Inhalt von Arbeitsverhältnissen,** also vor allem **Arbeitsentgelte und Arbeitszeiten,** auch den Abschluss und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen sowie
- b) **betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen.**

Voraussetzungen für einen rechtmäßigen Streik

1. Nur **Gewerkschaften** können einen Streik ausrufen und führen.
2. **Zweck** des Streiks muss der Abschluss eines **Tarifvertrags** sein.
3. Kein Verstoß gegen die **Friedenspflicht**, das heißt während der Laufzeit des Tarifvertrags sind Streiks unzulässig.
4. **Erst nach dem Scheitern von Tarifverhandlungen** darf gestreikt werden.

Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats in sozialen Angelegenheiten

39

§ 87 BetrVG. (1) Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen:

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. ...
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. ...
9. ...

10. ...

40

11. Festsetzung der Akkord- und Prämiensätze und vergleichbarer leistungsbezogener Entgelte, einschließlich der Geldfaktoren;

12. ...

13. Grundsätze über die Durchführung von Gruppenarbeit; Gruppenarbeit im Sinne dieser Vorschrift liegt vor, wenn im Rahmen des betrieblichen Arbeitsablaufs eine Gruppe von Arbeitnehmern eine ihr übertragene Gesamtaufgabe im Wesentlichen eigenverantwortlich erledigt.

(2) Kommt eine Einigung über eine Angelegenheit nach Absatz 1 nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.