



Martina Weber

Arbeitsrecht für Pflegeberufe

Handbuch für die Praxis

Über die Autorin:

Martina Weber ist Juristin mit den Schwerpunkten Arbeits- und Pflegerecht. Sie publizierte zwei Arbeitsrechts-Lernbücher für die Vorbereitung auf das erste und zweite juristische Staatsexamen. Sie ist Dozentin für Recht in der Gesundheits- und Krankenpflegeausbildung.

Zahlreiche Veröffentlichungen juristischer Fachartikel in Pflegezeitschriften, vor allem in *Pflegen ambulant*, in *Pflege aktuell* sowie in der *Pflegezeitschrift*.

Veröffentlichung des Titels „Gesetzes- und Staatsbürgerkunde für das Gesundheits- und Krankenpflegepersonal. Eine kurze Examensvorbereitung in Frage und Antwort – mit Tipps zum effektiven Lernen“ (2. Aufl. 2004).

Neben der juristischen Arbeit Autorin von Lyrik und Prosa sowie Leiterin von Literaturwerkstätten. Gedichte erschienen unter anderem im „Jahrbuch der Lyrik 2005“, „Jahrbuch der Lyrik 2006“ und im „Jahrbuch der Lyrik 2007“. Autorin des Buchs „Zwischen Handwerk und Inspiration. Lyrik schreiben und veröffentlichen“ (2. Aufl. 2007).

Martina Weber

Arbeitsrecht für Pflegeberufe

Handbuch für die Praxis

Verlag W. Kohlhammer

Dieses Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwendung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechts ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und für die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von Warenbezeichnungen, Handelsnamen oder sonstigen Kennzeichen in diesem Buch berechtigt nicht zu der Annahme, daß diese von jedermann benutzt werden dürfen. Vielmehr kann es sich auch dann um eingetragene Warenzeichen oder sonstige gesetzlich geschützte Kennzeichen handeln, wenn sie nicht eigens als solche gekennzeichnet sind.

1. Auflage 2007

Alle Rechte vorbehalten

© 2007 W. Kohlhammer GmbH Stuttgart

Umschlag: Gestaltungskonzept Peter Horlacher

Gesamtherstellung:

W. Kohlhammer Druckerei GmbH + Co. KG, Stuttgart

Printed in Germany

ISBN 978-3-17-018253-0

E-Book-Formate:

pdf: ISBN 978-3-17-026530-1

Vorwort

Seit meiner ersten Begegnung mit dem Arbeitsrecht in einer Vorlesung von Professor Manfred Weiss in Frankfurt am Main fasziniert mich dieses Rechtsgebiet. Ziel des Arbeitsrechts ist der faire Ausgleich zwischen den Interessen von Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Diese Interessen müssen in jedem Einzelfall auf überzeugende Weise gegeneinander abgewogen werden.

Dieses Handbuch bietet eine systematische und praxisorientierte Übersicht über das pflegerelevante Arbeitsrecht. Es richtet sich an Pflegedienstleitungen und Stationsleitungen in Krankenhäusern, an Heim- und Wohnbereichsleitungen der Altenpflege, an Leitungen ambulanter Pflegedienste, an Personalabteilungen und Mitglieder des Betriebs- und Personalsrats im Pflegebereich. Adressaten sind außerdem am Arbeitsrecht interessierte Pflegekräfte aus der Gesundheits- und Krankenpflege sowie aus der Altenpflege und die Studierenden der Studiengänge Pflegemanagement, Pflegepädagogik und Pflegewissenschaft.

Wozu ein Handbuch über Arbeitsrecht eigens für die Pflege? Die gängigen juristischen Handbücher, Kommentare und Zeitschriften zum Arbeitsrecht richten sich vor allem an ein juristisches Fachpublikum, das mit den Techniken im Umgang mit dem Recht vertraut ist. Diese Literatur ist für Pflegekräfte und ihre Vorgesetzten zu wenig anschaulich und zu wenig konkret.

Dieses Handbuch geht ausführlich auf arbeitsrechtliche Fragen ein, die sich speziell im Pflegealltag stellen, seien es Fragen zur Stellung der Rot-Kreuz-Schwester oder eines Zivildienstleistenden, zur Arbeitszeit, zu Mutterschutz und Elternzeit oder zur Nutzung eines Dienstwagens. Um wichtige Rechtsfragen anschaulich zu machen und ein Gefühl für juristisches Denken zu vermitteln, habe ich 30 Fallbeispiele aufgenommen, die sich an Originalentscheidungen anlehnen und die fast alle aus dem Pflegebereich stammen. 80 Übersichten und Checklisten dienen der schnellen Orientierung durch den manchmal auch komplexen juristischen Dschungel.

Zur Erleichterung des Arbeitsalltags enthält die beigelegte CD-ROM über 50 Mustertexte, von der Einladung zum Vorstellungsgespräch über verschiedene Muster für Arbeitsverträge bis zur Kündigung und einer Dienstvereinbarung gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Die Hemmschwelle, einen weniger gängigen Vertragstyp wie einen Jobsharing-Vertrag abzuschließen, ist geringer, wenn dem Arbeitgeber die Rechtslage bekannt ist und wenn ein Vertragsmuster zur Verfügung steht.

Das Buch enthält durchgehend Hinweise auf Regelungen im TVöD, die von den allgemeinen Regelungen im Arbeitsrecht abweichen. Dadurch ist dieses Handbuch sowohl für den öffentlichen Dienst als auch für private Arbeitsverhältnisse geeignet.

Recht ist normiertes Denken, ein Denken in Ansprüchen, in Voraussetzungen und Rechtsfolgen. Ein solches Denken wird einer ech-

ten Konfliktlösung manchmal nicht gerecht. Im Schlusskapitel zur Konfliktlösung habe ich deshalb, über einen Einblick in den Prozess vor dem Arbeitsgericht hinaus, die Gesprächsführung und Mediation aufgenommen. Auch diese Methoden der Konfliktlösung setzen Kenntnisse im Arbeitsrecht voraus. Wenn meine Arbeit dazu beitragen könnte, der Entstehung von Konflikten im Arbeitsleben vorzubeugen und Konflikte außergerichtlich zu lösen, würde ich mich freuen.

Um die Orientierung im Buch zu erleichtern, werden folgende Symbole verwendet:



steht für Definition



steht für Merke



steht für Gesetzestext



steht für Fallbeispiel



steht für Warnung



steht für Zeithinweis



steht für Empfehlung



steht für einen Hinweis auf einen Text auf der dem Buch beigefügten CD ROM



wird auf der CD ROM verwendet und steht für einen Verweis auf die Kapitel im Buch, in denen der jeweilige Muster-text erläutert wird.

Ich habe mich darum bemüht, weibliche und männliche Bezeichnungen gleichermaßen im Buch zu verwenden. Dabei ist jeweils das nicht genannte Geschlecht ebenfalls gemeint, falls sich aus dem Inhalt nichts anderes ergibt.

Ich danke Ansgar Heide für seine Fahrten in die hervorragend ausgestattete Heidelberger Universitätsbibliothek zur Buchausleihe und Verlängerung der Leihfristen.

Kritik und Anregungen aus dem Kreis der Leserinnen und Leser sind willkommen.

Die Änderungen durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz wurden im Januar 2007 in das Manuskript eingearbeitet.

Frankfurt am Main, im Januar 2007

Martina Weber

Inhalt

Vorwort	5
Hinweise und Inhaltsverzeichnis zur CD-ROM . .	17
Abkürzungsverzeichnis	21
1 Grundlagen und Grundbegriffe	25
1.1 Regelungsbereich und historische Hintergründe des Arbeitsrechts	25
1.2 Aufgaben und Ziele des Arbeitsrechts	26
1.3 Hauptgebiete des Arbeitsrechts	27
1.4 Begriff des Arbeitnehmers	29
1.5 Geltung des Arbeitsrechts im Pflegebereich	31
1.5.1 Pflegekräfte als Angestellte bei privaten Arbeitgebern .	32
1.5.2 Pflegekräfte als Angestellte im öffentlichen Dienst, die Grundbegriffe Betrieb – Unternehmen, Dienststelle – Verwaltung	33
1.5.3 Arbeitnehmerähnliche Personen	34
1.5.4 Leitende Angestellte	36
1.5.5 Rot-Kreuz-Schwestern	38
1.5.6 Schülerinnen und Schüler der Gesundheits- und Krankenpflege sowie der Altenpflege	43
1.5.7 Pflegekräfte im Dienst der evangelischen oder katholischen Kirche	47
1.5.8 Pflegekräfte als Selbstständige	49
1.5.9 Zivildienstleistende	50
1.5.10 Helferinnen und Helfer im freiwilligen sozialen Jahr . .	52
1.5.11 Tätigkeiten im Rahmen eines Ein-Euro-Jobs	53
1.6 Arbeitgeber und Ausübung der Arbeitgeberfunktion . .	54
2 Rechtsquellen und Gestaltungsfaktoren . .	56
2.1 Überblick	56
2.2 Grundsätze beim Zusammentreffen mehrerer Rechtsquellen und Gestaltungsfaktoren	56
2.3 Die Bedeutung der einzelnen Rechtsquellen und Gestaltungsfaktoren	58
2.3.1 Europarecht	58
2.3.2 Grundrechte	60
2.3.3 Gesetze	62
2.3.4 Rechtsverordnungen	66
2.3.5 Satzungen	67
2.3.6 Tarifverträge	67
2.3.6.1 Allgemeiner Inhalt eines Tarifvertrags	68

2.3.6.2	Einbeziehung eines Tarifvertrags in ein Arbeitsverhältnis	70
2.3.7	Arbeitsvertragsrichtlinien der Caritas und der Diakonie	71
2.3.8	Betriebsvereinbarung/Dienstvereinbarung.	71
2.3.8.1	Betriebsvereinbarung: Möglicher Inhalt, Einbeziehung in ein Arbeitsverhältnis, Verhältnis zum Tarifvertrag.	71
2.3.8.2	Dienstvereinbarung: Möglicher Inhalt, Einbeziehung in ein Arbeitsverhältnis, Verhältnis zum Tarifvertrag . .	73
2.3.9	Der Arbeitsvertrag und seine Ergänzungen	73
2.3.9.1	Arbeitsvertrag und Formularverträge	73
2.3.9.2	Verhältnis des Arbeitsvertrags zu Gesetzen	74
2.3.9.3	Gesamtzusage.	75
2.3.9.4	Betriebliche Übung.	75
2.3.9.5	Arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz	80
2.3.10	Weisungsrecht/Direktionsrecht des Arbeitgebers	84
2.4	Die klassische juristische Arbeit, Bedeutung der Rechtsprechung und der „herrschenden Meinung“ . .	86
2.4.1	Denken in Ansprüchen, in konkreten Fragen und in Zwei-Personen-Verhältnissen	86
2.4.2	Eindeutige Fälle, Bedeutung der Rechtsprechung und der „herrschenden Meinung“	87
2.5	Zugang zu Gesetzestexten, Rechtsprechung und aktueller Literatur	90
3	Begründung des Arbeitsverhältnisses	92
3.1	Die Stellenausschreibung	92
3.1.1	Anforderungen, Rechte des Betriebsrats bzw. des Personalrats	92
3.1.2	Vorgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes	93
3.1.3	Pflicht zur Förderung schwerbehinderter Menschen . .	98
3.2	(Bezahlte) Freistellung zur Stellensuche durch den früheren Arbeitgeber	100
3.3	Ersatz der Vorstellungskosten	104
3.4	Vorstellungsgespräch	106
3.4.1	Problemlage und Übersicht	106
3.4.2	Zulässige und nicht zulässige Fragen an den Bewerber, Einhaltung des Benachteiligungsverbots nach dem AGG	109
3.4.3	Sachverhalte, die ein Bewerber ungefragt mitteilen muss	118
3.4.4	Sachverhalte, die der Arbeitgeber ungefragt mitteilen muss	119
3.4.5	Ausschluss der Anfechtung und Anfechtungsfrist	119
3.5	Ärztliche Einstellungsuntersuchung	120
3.6	Erkundigung beim früheren Arbeitgeber.	121
3.7	Umgang mit Bewerbungsunterlagen und Einstellungsfragebogen/Datenschutz	125
3.8	Arbeitsverhältnis mit ausländischen Arbeitnehmern. . .	127

3.9	Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bzw. des Personalrats bei der Einstellung.	129
3.9.1	Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats	129
3.9.2	Mitbestimmungsrecht des Personalrats	136
3.10	Arbeitsvertrag.	138
3.10.1	Sonderformen der Begründung eines Arbeitsverhältnisses/Wiedereinstellungsanspruch	138
3.10.2	Zustandekommen und Form des Arbeitsvertrags/Bedeutung des Nachweisgesetzes	139
3.10.3	Gestaltung eines Arbeitsvertrags und Inhaltskontrolle. .	142
3.10.3.1	Wichtige Vereinbarungen im Arbeitsvertrag jenseits der Angaben nach dem Nachweisgesetz	143
3.10.3.2	Inhaltskontrolle: Verstoß gegen Verbotsgesetz.	145
3.10.3.3	Inhaltskontrolle: Sittenwidrigkeit, Verstoß gegen Treu und Glauben, sittenwidrig niedrige Vergütungsvereinbarung.	146
3.10.3.4	Formularverträge und ihre Inhaltskontrolle nach AGB-Recht	149
3.10.4	Änderung von Arbeitsbedingungen nach Abschluss des Arbeitsvertrags	152
4	Dienstwagen	155
4.1	Nutzungsmodelle im Überblick/Wahl des passenden Nutzungsmodells	155
4.2	Nutzung eines Kraftfahrzeugs des Arbeitnehmers im dienstlichen Interesse	157
4.3	Überlassung eines Dienstwagens nur für Dienstfahrten.	161
4.4	Überlassung eines Dienstwagens auch zur privaten Nutzung	163
4.4.1	Anspruch auf private Nutzung	164
4.4.2	Steuerliche Bewertung des Nutzungsvorteils	166
4.4.3	Haftung bei Unfällen.	168
4.4.4	Entzug der privaten Nutzung und Herausgabe des Dienstwagens.	169
5	Pflichten des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers aus dem Arbeitsverhältnis . .	176
5.1	Übersicht: Haupt- und Nebenpflichten aus dem Arbeitsvertrag.	176
5.2	Gläubiger der Arbeitsleistung	178
5.3	Pflicht des Arbeitnehmers zur Arbeitsleistung.	178
5.3.1	Weisungsrecht des Arbeitgebers hinsichtlich der Art der Arbeitsleistung	179
5.3.2	Recht des Arbeitnehmers, einzelne Tätigkeiten zu verweigern	179
5.3.2.1	Mitwirkung beim Schwangerschaftsabbruch	180
5.3.2.2	Mitwirkung bei passiver Sterbehilfe (Abstellen der künstlichen Ernährung)	180
5.3.2.3	Anordnung zu strafbarem Verhalten	181

5.3.2.4	Pflegekraft fühlt sich einer Aufgabe nicht gewachsen . .	182
5.3.2.5	Pflegekraft hält eine Anweisung für nicht korrekt	182
5.3.3	Weisungsrecht des Arbeitgebers hinsichtlich des Orts der Arbeitsleistung: Versetzung, Abordnung, Umsetzung, Zuweisung, Personalgestellung.	183
5.3.4	Weisungsrecht des Arbeitgebers hinsichtlich der Zeit der Arbeitsleistung	186
5.3.5	Rechte des Arbeitgebers, wenn der Arbeitnehmer mangelhafte Arbeitsleistung erbringt.	186
5.4	Ausgewählte Nebenpflichten des Arbeitnehmers	186
5.4.1	Pflicht zur Verschwiegenheit und zur Unterlassung ruf- und kreditschädigender Mitteilungen	186
5.4.2	Einhaltung der Schranken für die Ausübung von Nebentätigkeiten	188
5.4.3	Einhaltung eines Wettbewerbsverbots	191
5.4.4	Verbot der Annahme von Vergünstigungen	194
5.4.5	Auskunfts- und Anzeigepflichten	197
5.5	Pflicht des Arbeitgebers zur Zahlung der Vergütung . .	198
5.6	Ausgewählte Nebenpflichten des Arbeitgebers	199
5.6.1	Pflicht zur Beschäftigung des Arbeitnehmers	199
5.6.2	Pflicht zum Schutz von Leben und Gesundheit der Arbeitnehmer/Nichtraucherschutz	200
5.6.3	Arbeitgeberpflichten hinsichtlich Arbeitskleidung, Dienstkleidung und Schutzkleidung.	202
5.6.4	Aushang von Gesetzen und sonstigen Rechtsvorschriften	205
5.6.5	Rechte des Arbeitnehmers bei Verletzung von Nebenpflichten durch den Arbeitgeber.	206
6	Arbeitszeitrecht	207
6.1	Rechtsgrundlagen der Arbeitszeit	207
6.2	Arbeitszeitgesetz	209
6.2.1	Zweck des Gesetzes und Geltungsbereich	209
6.2.2	Grundbegriffe des Arbeitszeitgesetzes	210
6.2.2.1	Maximale tägliche und jährliche Arbeitszeit und Ausgleichszeitraum	210
6.2.2.2	Was zählt zur Arbeitszeit? Bewertung von Wegezeit, Umkleidezeit, Arbeitsbereitschaft, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft.	211
6.2.2.3	Ruhepausen.	214
6.2.2.4	Ruhezeit.	219
6.2.2.5	Nacht- und Schichtarbeit	220
6.2.2.6	Sonn- und Feiertagsarbeit und ihre Vergütung	224
6.2.2.7	Arbeit am 24.12. und am 31.12.	226
6.3	Überstunden und ihre Vergütung.	226
6.4	Abweichende Regelung zu den Grundbegriffen des Arbeitszeitgesetzes im TVöD bzw. im TVöD BT-K und sonstige tarifliche Regelungen zur Arbeitszeit	228
6.4.1	Regelmäßige Arbeitszeit	228

6.4.2	Ruhepausen.	229
6.4.3	Verpflichtung zu Sonderformen der Arbeit	229
6.4.4	Sonderformen der Arbeit	229
6.4.4.1	Nacharbeit und ihre Vergütung	229
6.4.4.2	Wechselschichtarbeit und Wechselschichtzulage	230
6.4.4.3	Schichtarbeit und Schichtzulage	231
6.4.4.4	Bereitschaftsdienst und seine Vergütung	231
6.4.4.5	Rufbereitschaft und ihre Vergütung	234
6.4.4.6	Mehrarbeit	235
6.4.4.7	Überstunden und ihre Vergütung, Arbeitszeit- korridor und Rahmenzeit zur Vermeidung von Überstundenzuschlägen	235
6.4.4.8	Sonn- und Feiertagsarbeit.	237
6.4.5	Arbeit am 24.12. und am 31.12.	237
6.4.6	Zuschlag für Arbeit an Samstagen	237
6.4.7	Arbeitszeitkonto	237
6.5	Aushangpflicht, Arbeitszeitznachweis, Rechte der Aufsichtsbehörde	238
6.6	Festlegung der Arbeitszeit durch den Dienstplan	239

7 Bezahlte und unbezahlte Freistellung von der Arbeit 242

7.1	Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	242
7.1.1	Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit	243
7.1.2	Keine Entgeltfortzahlung bei Verschulden des Arbeitnehmers	245
7.1.3	Krankmeldung: Anzeige und Nachweis der Krankheit durch den Arbeitnehmer	247
7.1.4	Der Arbeitnehmer wurde durch eine dritte Person schuldhaft verletzt	251
7.1.5	Rechte des Arbeitgebers bei Verletzung der Anzeige- und der Nachweispflicht	252
7.1.6	Dauer der Entgeltfortzahlung, wiederholte Erkrankung und Fortsetzungserkrankung	252
7.1.7	Berechnung der Entgeltfortzahlung	254
7.1.8	Entgeltzahlung an Feiertagen	254
7.1.9	Kürzung von Sondervergütungen zur Reduzierung krankheitsbedingter Fehlzeiten	255
7.2	Erholungsurlaub	256
7.2.1	Rechtsgrundlagen, Wartezeit, Teilurlaub.	256
7.2.2	Berechnung der Urlaubstage	258
7.2.3	Zusatzurlaub	259
7.2.4	Gewährung des Urlaubs durch den Arbeitgeber	259
7.2.5	Verfallsregeln und Übertragung des Urlaubsanspruchs	263
7.2.5.1	Nach dem Bundesurlaubsgesetz.	263
7.2.5.2	Nach dem TVöD	264
7.2.6	Urlaubsentgelt	264
7.2.7	Urlaubsgeld	265
7.2.8	Urlaubsabgeltung (Geld statt Urlaub)	266
7.2.9	Rückruf aus dem Urlaub	266

7.2.10	Urlaubsanspruch bei Wechsel des Arbeitgebers	267
7.2.11	Krankheit im Urlaub	268
7.2.12	Erwerbstätigkeit während des Urlaubs	269
7.3	Bildungsurlaub	270
7.4	Sonderurlaub (unbezahlte Freistellung)	273
7.4.1	Begriff, Abgrenzungen, Rechtsgrundlagen	273
7.4.2	Sonderurlaub für Arbeitnehmer der Privatwirtschaft . .	274
7.4.3	Sonderurlaub nach dem TVöD	276
7.4.4	Sonderurlaub nach AVR Diakonie und AVR Caritas .	277
7.5	Bezahlte Freistellung wegen unverschuldeter vorübergehender Arbeitsverhinderung	277
7.5.1	Rechtslage nach § 616 BGB: Einzelne Verhinderungsgründe	278
7.5.2	Arbeitsbefreiung nach § 29 TVöD	283
8	Schutz besonderer Personengruppen	284
8.1	Jugendschutz	284
8.1.1	Arbeitszeitschutz bei der Beschäftigung Jugendlicher .	285
8.1.2	Beschäftigungsverbote und -beschränkungen	289
8.1.3	Besondere Pflichten des Arbeitgebers gegenüber Jugendlichen	291
8.1.4	Gesundheitliche Betreuung	292
8.2	Schutz schwerbehinderter Menschen	294
8.2.1	Geschützter Personenkreis	294
8.2.2	Besondere Pflichten des Arbeitgebers	296
8.2.2.1	Pflicht zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen	296
8.2.2.2	Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit und mit den Integrationsämtern	296
8.2.2.3	Besondere Ansprüche an den Arbeitsplatz schwerbehinderter Menschen	297
8.2.2.4	Zusatzurlaub	297
8.2.2.5	Freistellung von Mehrarbeit	298
8.2.2.6	Anspruch auf Teilzeitarbeit	300
8.2.2.7	Besonderer Kündigungsschutz.	302
8.3	Mutterschutz	312
8.3.1	Geltungsbereich des Mutterschutzgesetzes	312
8.3.2	Mitteilung der Schwangerschaft.	313
8.3.3	Beschäftigungsverbote in der Pflege	315
8.3.3.1	Individuelle Beschäftigungsverbote	316
8.3.3.2	Generelle Beschäftigungsverbote	316
8.3.4	Zuweisung einer anderen Tätigkeit	320
8.3.5	Sicherung eines Einkommens	322
8.3.5.1	Arbeitsentgelt bei Beschäftigungsverboten (Mutterschutzlohn)	322
8.3.5.2	Mutterschaftsgeld und Arbeitgeberzuschuss	323
8.3.6	Bezahlte Freistellung für Untersuchungen	324
8.3.7	Bezahlte Freistellung für stillende Mütter	324
8.3.8	Anspruch auf Urlaub und Übertragung von Urlaub .	325
8.3.9	Besonderer Kündigungsschutz.	325

8.3.9.1	Voraussetzungen für den besonderen Kündigungsschutz.	325
8.3.9.2	Wirkung des Kündigungsschutzes	333
8.3.9.3	Ausnahmen vom Kündigungsschutz	333
8.3.9.4	Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus anderen Gründen	337
8.3.9.5	Kündigungsschutz bei Fehlgeburt, Totgeburt, Tod des Kindes etc.	337
8.3.10	Kündigungsrecht der Frau	338
8.4	Elternzeit	338
8.4.1	Voraussetzungen für den Anspruch auf Elternzeit	339
8.4.2	Auswirkungen der Elternzeit auf das Arbeitsverhältnis .	342
8.4.2.1	Teilzeitbeschäftigung oder Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit während der Elternzeit. . . .	342
8.4.2.2	Besonderer Kündigungsschutz während der Elternzeit.	346
8.4.2.3	Erholungsurlaub und Elternzeit	347
8.4.2.4	Rechtslage nach Ende der Elternzeit	348
9	Sonderformen des Arbeitsverhältnisses . .	350
9.1	Probearbeitsverhältnis	350
9.1.1	Unbefristetes Arbeitsverhältnis mit anfänglicher Erprobungszeit	351
9.1.2	Befristetes Probearbeitsverhältnis	355
9.1.3	Möglichkeiten zur Verlängerung der Probezeit	356
9.2	Befristete Arbeitsverträge	357
9.2.1	Zulässigkeit der Befristung	358
9.2.1.1	Befristung aus sachlichem Grund	359
9.2.1.2	Befristung ohne sachlichen Grund	363
9.2.1.3	Befristung und Schwangerschaft	364
9.2.1.4	Mitbestimmung	365
9.2.1.5	Schriftform	365
9.2.1.6	Unwirksame Befristung und Entfristungsklage	366
9.2.2	Ende des befristeten Arbeitsvertrags und Kündigung .	368
9.2.3	Diskriminierungsverbot und andere Sonderregeln zur Vertragsdurchführung.	369
9.2.4	Befristung bei Beschäftigungsverbot nach dem Mutterschutzgesetz und während der Elternzeit	371
9.2.5	Sonderregeln nach dem TVöD	372
9.3	Teilzeitarbeitsverhältnis	373
9.3.1	Rechtsgrundlagen, Förderung und Formen der Teilzeitarbeit	373
9.3.2	Begründung des Teilzeitarbeitsvertrags nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz	376
9.3.3	Besonderheiten bei Durchführung und Beendigung des Teilzeitarbeitsvertrags	382
9.3.4	Sonderregeln nach dem TVöD	388
9.4	Arbeit auf Abruf	390
9.5	Jobsharing	398

10	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Umgang mit Medizinprodukten	404
10.1	Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz	404
10.1.1	Übersicht	404
10.1.2	Ziel des Gesetzes und Anwendungsbereich	405
10.1.3	Verbot der Benachteiligung	406
10.1.4	Rechtsfolgen beim Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot	414
10.1.4.1	Beschwerde- und Ermittlungsverfahren, Zwischenmaßnahmen	414
10.1.4.2	Arbeitsrechtliche Maßnahmen	415
10.1.4.3	Leistungsverweigerungsrecht	418
10.1.4.4	Anspruch auf Schadensersatz und Entschädigung	419
10.1.4.5	Benachteiligung durch Kunden/Heimbewohner/ Patienten	419
10.1.5	Vorbeugende Maßnahmen	420
10.2	Umgang mit Medizinprodukten	421
10.2.1	Grundbegriffe: Medizinprodukt, Betreiber, Anwender	421
10.2.2	Vorschriften für die Anwendung von Medizinprodukten	423
10.2.3	Sonderregeln für aktive Medizinprodukte	424
10.2.4	Richtiges Verhalten beim Defekt eines Medizinprodukts	424
11	Haftungsrecht	426
11.1	Grundlagen des Haftungsrechts im Pflegebereich	426
11.2	Haftung des Arbeitnehmers	433
11.2.1	Haftung des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber	433
11.2.2	Haftung des Arbeitnehmers gegenüber Patienten und Heimbewohnern	440
11.3	Haftung des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer	442
11.3.1	Haftung des Arbeitgebers für Personenschäden des Arbeitnehmers	442
11.3.2	Haftung des Arbeitgebers für Sachschäden des Arbeitnehmers	443
12	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	446
12.1	Möglichkeiten zur Beendigung eines Arbeitsverhältnisses	446
12.2	Ordentliche Kündigung	447
12.2.1	Anforderungen an eine wirksame ordentliche Kündigung	448
12.2.2	Kündigungserklärung	449
12.2.3	Kein Verstoß gegen allgemeine Vorschriften	453

12.2.3.1	Verstoß gegen gesetzliches Verbot: Schutz besonderer Personengruppen, Verstoß gegen Grundrechte, Maßregelungsverbot, Kündigung wegen Betriebsübergangs.	454
12.2.3.2	Verstoß gegen Treu und Glauben.	455
12.2.3.3	Sittenwidrigkeit	455
12.2.3.4	Kündigungsbeschränkungen in Arbeits- und Tarifverträgen.	456
12.2.4	Anhörung des Betriebsrats oder des Personalrats	456
12.2.4.1	Anhörung des Betriebsrats	456
12.2.4.2	Anhörung des Personalrats	461
12.2.5	Kündigungsfrist	461
12.2.6	Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz. .	462
12.2.6.1	Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes und Grundsätze bei der Prüfung eines Kündigungsgrunds .	463
12.2.6.2	Soziale Rechtfertigung: Personenbedingte Gründe . .	465
12.2.6.3	Soziale Rechtfertigung: Verhaltensbedingte Gründe und Bedeutung einer Abmahnung.	468
12.2.6.4	Soziale Rechtfertigung: Betriebsbedingte Gründe und Sozialauswahl, Abfindungsanspruch bei betriebsbedingter Kündigung	474
12.3	Außerordentliche Kündigung	477
12.4	Umdeutung einer außerordentlichen in eine ordentliche Kündigung	482
12.5	Verdachtskündigung	483
12.6	Wiedereinstellungsanspruch nach einer Kündigung. .	485
12.7	Druckkündigung (Mobbing).	485
12.8	Weiterbeschäftigungsanspruch nach einer Kündigung .	486
12.9	Änderungskündigung	488
12.10	Aufhebungsvertrag	489
12.11	Ausgleichsquittung	490
12.12	Arbeitszeugnis	491
12.13	Herausgabe von Arbeitspapieren	491
12.14	Verjährung und Ausschlussfristen	492

13 Recht der Mitbestimmung nach dem Betriebsverfassungsgesetz und dem Personalvertretungsrecht.

13.1	Übersicht über die Arbeitnehmerbeteiligung	494
13.2	Mitbestimmung nach dem Betriebsverfassungsgesetz. .	497
13.2.1	Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes	497
13.2.1.1	Ausschluss des Anwendungsbereichs des Betriebsverfassungsgesetzes	497
13.2.1.2	Eingeschränkter Anwendungsbereich für Tendenzbetriebe.	498
13.2.1.3	In welchen Betrieben können Betriebsräte gewählt werden?	499
13.2.1.4	Arbeitnehmergruppen, die vom Betriebsrat nicht repräsentiert werden	499
13.2.1.5	Betriebsräte in Betriebsteilen und Kleinstbetrieben . .	500

13.2.2	Rechte des einzelnen Arbeitnehmers aus dem Betriebsverfassungsgesetz	501
13.2.3	Organe der Betriebsverfassung	501
13.2.4	Rechtsfolgen nach dem Betriebsverfassungsgesetz in Abhängigkeit von der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer.	504
13.2.5	Betriebsrat.	505
13.2.5.1	Wahl des Betriebsrats.	505
13.2.5.2	Stellung des Betriebsrats und seiner Mitglieder.	507
13.2.5.3	Kosten der Arbeit des Betriebsrats	510
13.2.6	Beteiligungsrechte des Betriebsrats	511
13.2.7	Instrumente der Mitbestimmung des Betriebsrats	512
13.2.7.1	Betriebsabsprache	512
13.2.7.2	Betriebsvereinbarung.	513
13.2.8	Mitwirkung in sozialen Angelegenheiten	516
13.2.9	Mitwirkung in personellen Angelegenheiten	524
13.2.10	Mitwirkung in wirtschaftlichen Angelegenheiten	529
13.2.11	Was kann der Betriebsrat bei Verletzung seiner Beteiligungsrechte tun?	530
13.2.12	Was kann der Arbeitgeber bei einer Pflichtverletzung durch den Betriebsrat tun?	531
13.3	Mitbestimmung nach dem Personalvertretungsrecht . .	531
13.3.1	Rechtsgrundlagen.	531
13.3.2	Grundlagen des Personalvertretungsrechts	533
13.3.3	Beteiligungsrechte des Personalrats.	535

14 Möglichkeiten der Konfliktlösung 540

14.1	Einführung und Überblick	540
14.2	Der Prozess vor dem Arbeitsgericht	544
14.2.1	Welches Gericht ist zuständig?	544
14.2.2	Urteils- und Beschlussverfahren.	545
14.2.3	Aufbau und Besetzung der Arbeitsgerichte	546
14.2.4	Wie verläuft ein Urteilsverfahren vor dem Arbeitsgericht?	548
14.2.5	Wer darf verhandeln?	550
14.2.6	Wie findet man eine gute Rechtsanwältin und was kostet ihre Dienstleistung?	551
14.3	Außergerichtliche Konfliktlösung	553
14.3.1	Professionelle Gesprächsführung	553
14.3.2	Mediation	554

Literaturverzeichnis 557

Verzeichnis der Fallbeispiele 564

Verzeichnis der Übersichten 566

Stichwortverzeichnis 569

Hinweise und Inhaltsverzeichnis zur CD-ROM

Die beigelegte CD-ROM enthält Mustertexte (z. B. Verträge, Anschreiben, Arbeitsvertragsbedingungen) jeweils mit Verweisen zum entsprechenden Kapitel im Buch. Alle Texte sind sowohl im pdf-Format als auch als Word-Dokumente abgespeichert.

1 Begründung des Arbeitsverhältnisses, Einstellung des Arbeitnehmers

- 1.1 Einladung zum Vorstellungsgespräch mit Terminvorgabe und ohne Kostenübernahme
- 1.2 Einladung zum Vorstellungsgespräch mit Bitte um Terminvorschlag und mit Kostenübernahme
- 1.3 Absage an eine Stellenbewerberin
- 1.4 Verlangen eines Arbeitnehmers auf Freistellung zur Stellensuche durch den früheren Arbeitgeber
- 1.5 Personalfragebogen mit Einwilligungserklärung nach § 4 Bundesdatenschutzgesetz
- 1.6 Fragen, die erst nach der Einstellung zulässig oder sinnvoll sind
- 1.7 Unterrichtung des Betriebsrats/Personalrats über eine geplante Einstellung mit Empfangsbestätigung

2 Wesentliche Vertragsbedingungen nach dem Nachweisgesetz, Arbeitsverträge und Mitteilungen des Arbeitgebers, Antrag des Arbeitnehmers auf Verringerung der Arbeitszeit

- 2.1 Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen nach dem Nachweisgesetz
- 2.2 Arbeitsvertrag für die Pflege
- 2.3 Mitteilung vor Ablauf der Probezeit, dass das Arbeitsverhältnis unbefristet fortgesetzt wird
- 2.4 Befristetes Probearbeitsverhältnis für die Pflege
- 2.5 Mitteilung vor Ablauf eines befristeten Probearbeitsverhältnisses, dass das Arbeitsverhältnis nicht fortgeführt wird
- 2.6 Mitteilung vor Ablauf eines befristeten Probearbeitsverhältnisses, dass das Arbeitsverhältnis unbefristet fortgesetzt wird
- 2.7 Probearbeitsverhältnis für die Pflege mit anschließender Befristung ohne Sachgrund für die Dauer eines Jahres

- 2.8 Mitteilung vor Ablauf der Befristung, dass das Arbeitsverhältnis nicht fortgeführt wird
- 2.9 Arbeitsvertrag mit Verweis auf den TVöD (Teilzeit oder Vollzeit, unbefristet oder befristet)
- 2.10 Befristeter Arbeitsvertrag zur Vertretung wegen Erkrankung
- 2.11 Befristeter Arbeitsvertrag für Mutterschutzvertretung
- 2.12 Befristeter Arbeitsvertrag zur Vertretung während der Elternzeit
- 2.13 Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit
- 2.14 Teilzeitarbeitsvertrag
- 2.15 Abrufarbeitsvertrag
- 2.16 Jobsharing-Arbeitsvertrag

3 Dienstwagennutzungsverträge

- 3.1 Vertrag über die betriebliche Nutzung eines arbeitnehmereigenen Kraftfahrzeugs
- 3.2 Vertrag über die Benutzung eines Dienstwagens für Dienstfahrten
- 3.3 Vertrag über die Benutzung eines Dienstwagens für Dienst- und Privatfahrten (mit Abrechnung nach Einzelnachweis)

4 Weitere besondere Arbeitsvertragsbedingungen

- 4.1 Hinweis auf Vertragspflichtverletzungen
 - 4.1.1 Verbot privater Tätigkeiten während der Arbeitszeit
 - 4.1.2 Diebstahl geringwertiger Gegenstände berechtigt zur außerordentlichen Kündigung
 - 4.1.3 Grober Umgangston berechtigt zur außerordentlichen Kündigung
- 4.2 Anwesenheitsprämie (zur Reduzierung krankheitsbedingter Fehlzeiten)
- 4.3 Jahresabschlussprämie mit Kürzungsvereinbarung
- 4.4 Alkoholverbot
- 4.5 Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

5 Personalverwaltung im Zusammenhang mit Krankheiten/Überlastungsanzeige

- 5.1 Aufforderung an einen Mitarbeiter, der während der Arbeitszeit beim Arzt war, nachzuweisen, dass der Arztbesuch nur während der Arbeitszeit möglich war
- 5.2 Anfrage an die Krankenkasse wegen Fortsetzungserkrankung
- 5.3 Aufforderung an Untersuchung durch den MDK
- 5.4 Überlastungsanzeige

6 Elternzeit

- 6.1 Geltendmachung des Anspruchs auf Elternzeit
- 6.2 Antrag auf Teilzeitarbeit während der Elternzeit

7 Ermahnung, Abmahnung, Kündigung, Anfragen des Arbeitnehmers, Aufhebungsvertrag, Ausgleichsquittung

- 7.1 Ermahnung wegen Alkoholkonsums während der Arbeitszeit
- 7.2 Abmahnung wegen unentschuldigtem Fehlen
- 7.3 Ordentliche Kündigung durch den Arbeitnehmer mit Empfangsbestätigung des Arbeitgebers
- 7.4 Außerordentliche Kündigung durch den Arbeitnehmer mit Empfangsbestätigung des Arbeitgebers
- 7.5 Anhörung des Betriebsrats/Personalrats vor einer ordentlichen Kündigung während der Probezeit
- 7.6 Ordentliche Kündigung während der Probezeit durch den Arbeitgeber mit Empfangsbestätigung des Arbeitnehmers
- 7.7 Aufforderung des Arbeitnehmers, ihm die Gründe zur sozialen Auswahl nach § 1 Absatz 3 Satz 1 KSchG mitzuteilen
- 7.8 Außerordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber mit Auslauffrist
- 7.9 Aufforderung des Arbeitnehmers, ihm die Gründe für die außerordentliche Kündigung mitzuteilen
- 7.10 Zurückweisung einer Kündigung wegen fehlender Vorlage der Vollmacht des Arbeitgebers

8 Betriebs- oder Dienstvereinbarungen

- 8.1 Betriebs- oder Dienstvereinbarung zum Nichtraucherschutz
- 8.2 Betriebs- oder Dienstvereinbarung zum Alkoholverbot
- 8.3 Betriebs- oder Dienstvereinbarung gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Abkürzungsverzeichnis

a. A.	anderer Ansicht
Abs.	Absatz
AGB	Allgemeine Geschäftsbedingungen
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
Alt.	Alternative
AltPflG	Altenpflegegesetz
Anm.	Anmerkung
AP	Arbeitsrechtliche Praxis (Entscheidungssammlung des Bundesarbeitsgerichts)
ArbG	Arbeitsgericht
ArbGG	Arbeitsgerichtsgesetz
ArbR-Hdb.	Arbeitsrechts-Handbuch (herausgegeben von Günter Schaub, Ulrich Koch und Rüdiger Linck)
ArbPlSchG	Arbeitsplatzschutzgesetz
ArbSichG	Arbeits sicherheitsgesetz
ArbZG	Arbeitszeitgesetz
Art.	Artikel
AuR	Arbeit und Recht (Fachzeitschrift)
AÜG	Arbeitnehmerüberlassungsgesetz
AVR	Arbeitsvertragsrichtlinien
Az.	Aktenzeichen
AZO	Arbeitszeitordnung
BAG	Bundesarbeitsgericht
BAGE	Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts (amtliche Sammlung)
BAT	Bundesangestellentarif
BB	Betriebsberater (Fachzeitschrift)
BBiG	Berufsbildungsgesetz
Bd.	Band
BDSG	Bundesdatenschutzgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGBI.	Bundesgesetzblatt
BGHZ	Entscheidungen des Bundesgerichtshofs in Zivilsachen (amtliche Sammlung)
BErzGG	Bundeserziehungsgeldgesetz
BeschFG	Beschäftigungsförderungsgesetz
BeschSchG	Beschäftigtenschutzgesetz
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BPersVG	Bundespersonalvertretungsgesetz
BRRG	Beamtenrechtsrahmengesetz
Bsp.	Beispiel
BT-Drucks.	Bundestagsdrucksache
BUrlG	Bundesurlaubsgesetz
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
BVerfGE	Amtliche Sammlung der Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts
BVerwG	Bundesverwaltungsgericht
BVerwGE	Entscheidungssammlung des Bundesverwaltungsgerichts

BZRG	Bundeszentralregistergesetz
bzw.	beziehungsweise
DB	Der Betrieb (Fachzeitschrift)
DRK	Deutsches Rotes Kreuz
EFZG	Entgeltfortzahlungsgesetz
ErfK	Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, herausgegeben von Thomas Dieterich et al.
et al.	und andere
etc.	et cetera (und so weiter)
EU	Europäische Union
EuGH	Europäischer Gerichtshof
EzA	Entscheidungssammlung zum Arbeitsrecht
FA	Fachanwalt Arbeitsrecht (Fachzeitschrift)
f.	folgende/folgender
ff.	fortfolgende
GewO	Gewerbeordnung
GG	Grundgesetz
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
HGB	Handelsgesetzbuch
InsO	Insolvenzordnung
i. S. d.	im Sinn des
i. V. m.	in Verbindung mit
JArbSchG	Jugendarbeitsschutzgesetz
KrPflG	Krankenpflegegesetz
KSchG	Kündigungsschutzgesetz
LAG	Landesarbeitsgericht
LAGE	Entscheidungen der Landesarbeitsgerichte
LG	Landgericht
LPersVG	Landespersonalvertretungsgesetz
MDK	Medizinischer Dienst der Krankenkassen
MPBetreibV	Medizinprodukte-Betreiberverordnung
MPG	Medizinproduktegesetz
MTB	Manteltarifvertrag für Arbeiter des Bundes
MünchArbR-Bearbeiter	Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht
MuSchG	Mutterschutzgesetz
m.w.N.	mit weiteren Nachweisen
NachwG	Nachweisgesetz
nF	neue Fassung
NJW	Neue juristische Wochenschrift (Fachzeitschrift)
Nr.	Nummer
Nrn.	Nummern
NRW	Nordrhein-Westfalen
NVwZ-RR	Neue Zeitschrift für Verwaltungsrecht-Rechtsprechungsreport (Fachzeitschrift)
NZA	Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (Fachzeitschrift)
NZA-RR	Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht-Rechtsprechungsreport (Fachzeitschrift)
OLG	Oberlandesgericht
PDL	Pflegedienstleitung
RdA	Recht der Arbeit (Fachzeitschrift)
Rn	Randnummer
RVG	Rechtsanwaltsvergütungsgesetz
RVO	Reichsversicherungsordnung

RzK	Rechtsprechung zum Kündigungsrecht (Entscheidungssammlung), herausgegeben von Etzel
s.	siehe
S.	Seite oder Satz
s.a.	siehe auch
SAE	Sammlung arbeitsrechtlicher Entscheidungen
SchwerbG	Schwerbehindertengesetz
SGB II	Sozialgesetzbuch Zweites Buch – Grundsicherung für Arbeitsuchende –
SGB III	Sozialgesetzbuch Drittes Buch – Arbeitsförderung –
SGB IX	Sozialgesetzbuch Neuntes Buch – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen –
SGB XI	Sozialgesetzbuch Elftes Buch – Pflegeversicherung –
SprAuG	Sprecherausschussgesetz
StGB	Strafgesetzbuch
TVAöD	Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes
TVG	Tarifvertragsgesetz
TVöD	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (auch: TVöD-AT)
TVöD-BT-K	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst – Besonderer Teil Krankenhäuser –
TzBfG	Teilzeit- und Befristungsgesetz
v.a.	vor allem
VersR	Versicherungsrecht (Fachzeitschrift)
z. B.	zum Beispiel
ZDG	Zivildienstgesetz
ZfPR	Zeitschrift für Personalrecht
ZIP	Zeitschrift für Wirtschaftsrecht
ZPO	Zivilprozessordnung
ZTR	Zeitschrift für Tarif-, Arbeits- und Sozialrecht des öffentlichen Dienstes
§, §§	Paragraph, Paragraphen

1 Grundlagen und Grundbegriffe

1.1 Regelungsbereich und historische Hintergründe des Arbeitsrechts

Das Arbeitsrecht regelt die rechtlichen Beziehungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Es ist ein Rechtsgebiet, das einen zentralen Bereich im Leben derjenigen, die abhängig beschäftigt und weisungsgebunden sind, betrifft. Ein Vollzeitarbeitsverhältnis beansprucht immerhin den größten Teil der aktiven Lebenszeit eines Arbeitnehmers. Die Bedeutung der Arbeit geht noch darüber hinaus: Bezahlte Arbeit soll die wirtschaftliche Existenz sichern, sie hat eine wesentliche soziale Funktion und ist oft mit hohen Ansprüchen an persönliche Sinnerfüllung im Leben verknüpft.

Ein Grundprinzip unserer Rechtsordnung ist die **Vertragsfreiheit**. Die Vertragsfreiheit ist eine Ausprägung des Liberalismus aus dem 19. Jahrhundert. Hintergrund der Vertragsfreiheit war der Gedanke, dass jeder Mensch seine Lebensverhältnisse ohne staatliche Eingriffe frei und autonom gestalten sollte. Würde man jedoch die Regelung aller Fragen, die sich bei Abschluss, im Verlauf und bei Beendigung eines Arbeitsvertrags stellen, den freien Verhandlungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer überlassen, würde man schnell feststellen, in welcher schwachen Position der einzelne Arbeitnehmer wäre. Ein durchschnittlicher Bewerber, der keine Spitzenkraft ist, wäre in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit gezwungen, fast jedes Angebot anzunehmen und sich auf fast alle Bedingungen des Arbeitgebers einzulassen. Ein **wichtiger Grundgedanke** des Arbeitsrechts ist deshalb der von der **Unterlegenheit des einzelnen Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber**.

Diese Unterlegenheit des Arbeitnehmers zeigte sich auf besonders drastische Weise im 19. Jahrhundert, als sich die Lohnarbeit in Folge der Industrialisierung verbreitete. Die Flucht der Landbevölkerung in die Städte führte zu einem Überangebot an Arbeitskräften. Der Arbeitsalltag war geprägt von niedrigen Löhnen, langen Arbeitszeiten, schweren körperlichen Arbeiten auch für Frauen und Kinder sowie von fehlendem Unfall- und Gesundheitsschutz. Breite Bevölkerungsschichten waren sozial verelendet.

Das erste Schutzgesetz auf dem Bereich des Arbeitsrechts verbot Kinderarbeit für Kinder unter neun Jahren, es trat 1839 in Kraft. Weitere wichtige Etappen des Arbeitnehmerschutzes waren die Gewerbeordnung aus dem Jahr 1869 und insbesondere deren Novellierung aus dem Jahr 1881, die die Gewerbeaufsicht einführte. In den 1880er Jahren entstand das Sozialversicherungsrecht: 1883 die Krankenversicherung, 1884 die Unfallversicherung (allerdings nur für Arbeitnehmer besonders gefährlicher Betriebe) und 1889 die Invaliditäts- und Altersversicherung (die heutige Rentenversicherung).

Ausgangspunkt:
Vertragsfreiheit

Schutzgesetze

Am 1.1.1900 trat das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB) in Kraft. Das BGB weist bis heute keinen eigenen Typ des Arbeitsvertrags auf. Die §§ 611 bis 639 BGB enthalten Regelungen sowohl für selbstständige Dienstleistungen (also für Freiberufler) als auch für unselbstständige Dienstleistungen (für Arbeitnehmer).

In der Weimarer Republik entstanden die Grundstrukturen des heutigen Arbeitsrechts: Arbeitszeitschutz, Mutterschutz, der Schutz Schwerbehinderter sowie gesetzliche Kündigungsbeschränkungen. Betriebsräte erhielten Mitwirkungsrechte und Arbeitnehmer durften sich in Gewerkschaften organisieren. 1926 wurde die Arbeitsgerichtsbarkeit eingeführt. Das Arbeitsrecht wurde zum eigenständigen Rechtsgebiet.

Nach dem zweiten Weltkrieg schuf der Bundesgesetzgeber im Westen zahlreiche weitere Gesetze zum sozialen, wirtschaftlichen und persönlichen Schutz der Arbeitnehmer: Kündigungsschutzgesetz, Arbeitszeitordnung, Bundesurlaubsgesetz, Jugendarbeitsschutzgesetz, Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsgesetz usw. 1994 löste das Arbeitszeitgesetz die Arbeitszeitordnung ab, das Entgeltfortzahlungsgesetz ersetzte das Lohnfortzahlungsgesetz. Weitere Gesetze wurden neu geschaffen, darunter das Arbeitsschutzgesetz, das Beschäftigtenschutzgesetz, das Teilzeit- und Befristungsgesetz und das Altersteilzeitgesetz. In den vergangenen Jahren hat der Einfluss der Europäischen Union auf das Arbeitsrecht der Mitgliedsstaaten erheblich zugenommen.

Das Arbeitsrecht zählt zu den gesellschaftspolitisch bedeutsamsten Rechtsgebieten. Auf neue Entwicklungen reagiert der Gesetzgeber im Arbeitsrecht vergleichsweise schnell mit neuen Gesetzen oder mit Änderungen vorhandener Gesetze.

1.2 Aufgaben und Ziele des Arbeitsrechts

Aufgaben und Ziele des Arbeitsrechts sind:

- Schutz der Arbeitnehmer sowie
- Ordnung des Arbeitslebens.

Schutz der
Arbeitnehmer

Das Arbeitsrecht soll Arbeitnehmer vor gesundheitlichen Gefahren, vor wirtschaftlichen Nachteilen und vor Beeinträchtigungen ihrer Persönlichkeit schützen. Die Vorschriften zum Schutz der Arbeitnehmer **schränken die Vertragsfreiheit des Arbeitgebers erheblich ein.**

Beispiel: Entscheidet sich der Arbeitgeber, vier von 20 Pflegekräften betriebsbedingt zu kündigen, darf er nicht beliebige Arbeitnehmer kündigen. Er muss eine Sozialauswahl vornehmen und die Pflegekräfte behalten, die der Verlust des Arbeitsplatzes am härtesten treffen würde.

Grundsätzlich können die Vorschriften zum Schutz der Arbeitnehmer auch **nicht in gegenseitigem Einvernehmen** von Arbeitgeber und Arbeitnehmer zum Nachteil der Arbeitnehmer geändert werden.

Beispiel: Die Pflegekräfte eines ambulanten Pflegedienstes wollen ihre Einsatztour von sieben Stunden am liebsten in einem Stück durcharbeiten und keine Pause einlegen. Nach § 4 ArbZG darf ein Arbeitnehmer aber nicht länger als sechs Stunden hintereinander ohne Ruhepause beschäftigt werden. Der Sinn dieser Vorschrift liegt darin, die Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers längerfristig zu erhalten. Insofern dient sie objektiv dem Vorteil der Arbeitnehmer. Eine Vereinbarung, bei einer Arbeitszeit von sieben Stunden auf die Pause zu verzichten, wäre rechtswidrig. Der Arbeitgeber, der nicht für die Einhaltung der Ruhepause sorgt, begeht eine Ordnungswidrigkeit, die mit einer Geldbuße bis zu 15.000 Euro geahndet werden kann (§ 22 ArbZG).

Das Arbeitsrecht zielt neben dem Arbeitnehmerschutz auf die Ordnung des Arbeitslebens. Die – meist wirtschaftlichen – Interessen der Arbeitnehmer und die – meist sozialen – Interessen der Arbeitnehmer sollen zu einem fairen Ausgleich gebracht werden.

Ordnung des
Arbeitslebens

Das Arbeitsrecht ist ein **verbindliches Regelwerk**, es schreibt für bestimmte Konflikte Lösungen vor, die vor Gericht geltend gemacht werden können. Auf diese Weise zielt das Arbeitsrecht darauf hin, **unerwünschte Verhaltensweisen** zu **verhindern**.

Beispiel: Hält eine Gruppe betriebsbedingt gekündigter Arbeitnehmer ihre Kündigung für nicht gerechtfertigt, kann jeder einzelne Arbeitnehmer die Rechtmäßigkeit seiner Kündigung vom Arbeitsgericht überprüfen lassen. Ein Streik wäre dagegen rechtswidrig. Die härteste Sanktion des Arbeitgebers gegen unerwünschtes Verhalten des Arbeitnehmers ist die außerordentliche Kündigung.

1.3 Hauptgebiete des Arbeitsrechts

Das Arbeitsrecht kann man in zwei **Hauptgebiete** einteilen: Individualarbeitsrecht und Kollektivarbeitsrecht.

Das Individualarbeitsrecht regelt die arbeitsrechtlichen Beziehungen des einzelnen Arbeitnehmers zum einzelnen Arbeitgeber. Dazu zählen

Individualarbeitsrecht

- das **Arbeitsvertragsrecht** mit folgenden Inhalten: der Arbeitsvertrag und sein Abschluss, Pflichten von Arbeitgeber und Arbeitnehmer, Rechtsfolgen bei Pflichtverletzungen, Haftungsrecht, Kündigung usw.
- das **Arbeitsschutzrecht**: Als Arbeitsschutzrecht werden die Vorschriften bezeichnet, die im öffentlichen Interesse zum Schutz der Gesundheit und damit der langfristigen Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmer erlassen wurden: Mutterschutzgesetz, Arbeitszeitgesetz, Jugendarbeitsschutzgesetz, Bundesurlaubsgesetz, Unfallverhütungsvorschriften usw. Verstöße des Arbeitgebers gegen Vorschriften aus dem Arbeitsschutzrecht können als Ordnungswidrigkeiten mit einer Geldbuße geahndet werden; besonders schwere Verstöße von Seiten des Arbeitgebers werden als Straftaten mit Geld- oder Freiheitsstrafe bedroht.

- Kollektivarbeitsrecht
- Das Kollektivarbeitsrecht erfasst zwei Bereiche:
- die Rechtsbeziehungen zwischen dem Arbeitgeber und den Vertretungen der Arbeitnehmer im Betrieb (in Betrieben des Privatrechts der Betriebsrat, in Betrieben des öffentlichen Rechts der Personalrat). Diesen Bereich nennt man **Betriebsverfassungsrecht** oder **Personalvertretungsrecht**.
 - die Rechtsbeziehungen von Gewerkschaften (als überbetrieblichen Zusammenschlüssen von Arbeitnehmern) und Arbeitgebern bzw. dem Zusammenschluss von Arbeitgebern in Arbeitgeberverbänden. Die Vereinigungen von Arbeitnehmern in Gewerkschaften und die Vereinigungen von Arbeitgebern in Arbeitgeberverbänden nennt man Koalitionen. Das bedeutendste Recht der Koalitionen besteht darin, Tarifverträge abzuschließen und Arbeitskämpfe zu führen. Diesen Bereich des Arbeitsrechts nennt man **Koalitionsrecht**, **Tarifvertragsrecht** und **Arbeitskampfrecht**.

Übersicht 1:
Regelungsbereich des
Arbeitsrechts

Individualarbeitsrecht	Kollektivarbeitsrecht
• Arbeitsvertragsrecht	• Betriebsverfassungsrecht, Personalvertretungsrecht
• Arbeitsschutzrecht	• Koalitionsrecht
• Tarifvertragsrecht	• Arbeitskampfrecht

Arbeitsverfahrensrecht

Neben diesen beiden Hauptgebieten des Arbeitsrechts gibt es als arbeitsrechtliche Besonderheit in der Rechtsordnung noch das **Arbeitsgerichtsgesetz**, das das Verfahren vor den Arbeitsgerichten regelt. Hier geht es vor allem darum, in welchen Fällen der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten gegeben ist, welches Gericht zuständig ist, wer vor dem Arbeitsgericht auftreten darf, wie das Verfahren abläuft und in welchen Fällen Rechtsmittel eingelegt werden können, die einen Fall in die nächste Instanz bringen.

Zusammenwirken von Individual- und Kollektivarbeitsrecht

Sowohl das Individualarbeitsrecht als auch das Kollektivarbeitsrecht gehen davon aus, dass zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber ein Ungleichgewicht an Verhandlungs- und Durchsetzungsmacht besteht. Beide Hauptgebiete des Arbeitsrechts zielen darauf hin, dieses Ungleichgewicht an Macht auszugleichen. Die **Mechanismen sind aber unterschiedlich**: Das Individualarbeitsrecht gestaltet das einzelne Arbeitsverhältnis durch zwingende Regelungen aus und schützt seine Durchführung und seinen Bestand durch Schutzgesetze. Der Grundgedanke des Kollektivarbeitsrechts ist dagegen der, dass Arbeitnehmer durch ihren Zusammenschluss im Betriebs- bzw. Personalrat oder als Gewerkschaft ein Gewicht an Verhandlungsmacht erreichen, das mit der des Arbeitgebers vergleichbar ist. Führt eine Gewerkschaft z. B. Verhandlungen um einen Tarifvertrag und gibt sie in einem Punkt nach, wird sie dafür von einer anderen Forderung weniger abweichen. Dies erklärt, warum Tarifverträge Schutzgesetze auch zu Lasten von Arbeitnehmern ändern können. Vorschriften, von denen durch Tarifvertrag abgewichen werden darf, nennt man tarifdispositiv (s. auch Kapitel 2.3.3).

Zur Klärung einzelner Rechtsfragen müssen oft Regelungen aus dem Individual- und dem Kollektivarbeitsrecht herangezogen werden. Die beiden Bereiche werden also nicht strikt voneinander getrennt.

Beispiel: Eine Pflegekraft, die seit einem Jahr in einer Privatklinik arbeitet, wird fristlos gekündigt, weil sie dabei beobachtet wurde, wie sie ein Betäubungsmittel gestohlen hat. Der Arbeitgeber war darüber so empört, dass er vor Ausspruch der Kündigung den Betriebsrat nicht angehört hat. Bei der Beurteilung der Frage, ob die Kündigung rechtmäßig ist, kommt es auf der Ebene des Individualarbeitsrechts darauf an, ob ein „wichtiger Grund“ i. S. d. § 626 BGB vorliegt, der eine außerordentliche Kündigung rechtfertigt. Bei einem Diebstahl ist dies der Fall. Da die Pflegekraft erst seit einem Jahr in der Klinik arbeitet, ist die fristlose Kündigung auch nicht unverhältnismäßig. Die Anhörung des Betriebsrats ist die kollektivrechtliche Seite des Falls. Nach § 102 Abs. 1 BetrVG ist der Betriebsrat vor jeder Kündigung zu hören. Eine ohne Anhörung des Betriebsrats ausgesprochene Kündigung ist unwirksam. Die Kündigung ist deshalb rechtswidrig.

1.4 Begriff des Arbeitnehmers

Der Begriff des Arbeitnehmers wird in keinem Gesetz definiert. Viele Arbeitnehmerschutzgesetze knüpfen jedoch ausdrücklich an den Begriff des Arbeitnehmers oder des Arbeitsverhältnisses an.

Beispiele: Die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf acht Stunden nicht überschreiten (§ 3 S. 1 ArbZG). Jeder Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub (§ 1 BUrlG).

Die **Schutzvorschriften des Arbeitsrechts gelten grundsätzlich nur für Arbeitnehmer**¹. Deshalb ist es notwendig, den Begriff des Arbeitnehmers gegenüber anderen arbeitenden Personengruppen abzugrenzen. In der Rechtsprechung und der arbeitsrechtlichen Fachliteratur hat sich folgende Definition herausgebildet:

Definition: Arbeitnehmer ist, wer aufgrund eines privatrechtlichen Vertrags im Dienste eines anderen zu fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet ist².



Die entscheidenden Punkte für die Arbeitnehmereigenschaft sind also:

- privatrechtlicher Vertrag,
- Dienstleistung für einen anderen,
- fremdbestimmte Arbeit in persönlicher Abhängigkeit.

¹ Einige Schutzvorschriften gelten auch für arbeitnehmerähnliche Personen, s. Kapitel 1.5.3

² BAGE 27, S. 163; BAG NZA 1994, S. 169