

Beck kompakt

ARBEITSVERTRAG

im folgenden Arbeitnehmer

Maïke Langenhan-Komus

Arbeitsrecht Crashkurs

Der sichere Weg durch die Prüfung


C.H. BECK

Zum Inhalt

Dieser „Crashkurs“ eignet sich hervorragend für die kompakte Wiederholung sowie für einen ersten Überblick über die Regelungen des Arbeitsrechts.

Aufgrund der zahlreichen farblich hervorgehobenen Beispiele, Merksätze, Definitionen und Checklisten sind die wichtigsten Aspekte leicht auffindbar und gut verständlich. Sowohl in der Praxis als auch im Studium ist dieses Buch daher der ideale praktische Begleiter.

Gegenstand dieses Crashkurs Arbeitsrecht sind:

- Einführung in das individuelle Arbeitsrecht
- Das Arbeitsverhältnis – Begründung, Inhalt, Störungen und Beendigung
- Exkurs in das kollektive Arbeitsrecht
- Aufbau der Arbeitsgerichtsbarkeit

Arbeitsrecht Crashkurs

Der sichere Weg durch die Prüfung

Prof. Dr. Maïke Langenhan-Komus



2 So nutzen Sie dieses Buch

Die folgenden Elemente erleichtern Ihnen die Orientierung im Buch:

Beispiele

... hier finden Sie zahlreiche Beispiele, die der Vertiefung und Verbesserung des Verständnisses dienen.

Definitionen

Hier werden Begriffe erläutert.

Checklisten

... zwecks Berücksichtigung wichtiger Aspekte	✓
... in der Klausur/in der Praxis	

! Merke ...

... als hilfreiche Zusammenfassung der Ausführungen

Exkurs ...

... der Vollständigkeit halber bereits vorweg angedeutet

3 Inhalt

Vorwort

Einführung in das Arbeitsrecht

Systematische Einordnung des Arbeitsrechts

Individual- und Kollektivarbeitsrecht

Akteure des Arbeitsrechts

Arbeitnehmer

Arbeiter und Angestellte

Leitende Angestellte

Arbeitnehmerähnliche Personen

Arbeitgeber

Betrieb

Unternehmen

Betriebsrat

Tarifvertragsparteien

Arbeitsrechtliche Vorschriften im deutschen

Rechtssystem

EU-Recht

Grundgesetz

Gesetze und Verordnungen

Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung

Arbeitsvertragliche Regelungen

Weisungsrecht des Arbeitgebers

4 Besonderheiten des Arbeitsverhältnisses

Begründung des Arbeitsverhältnisses

Anbahnung des Arbeitsverhältnisses

Pflichten des Arbeitgebers

Pflichten des Arbeitnehmers

Abschluss des Arbeitsverhältnisses

Form des Arbeitsvertrags

Anwendbare allgemeine Vorschriften des BGB

Spezielle Arbeitsverhältnisse

Inhalt des Arbeitsverhältnisses

Pflichten des Arbeitnehmers

Hauptleistungspflichten des Arbeitnehmers

Nebenleistungspflichten des Arbeitnehmers

Pflichten des Arbeitgebers

Hauptleistungspflichten des Arbeitgebers

Nebenleistungspflicht des Arbeitgebers

Exkurs: Arbeitszeitrecht in der Praxis

Störung des Arbeitsverhältnisses

Leistungsstörungen im Arbeitsverhältnis

Pflichtverletzung des Arbeitnehmers

Grundsatz: Ohne Arbeit kein Lohn

Sonderregelung: Lohn ohne Arbeit

Innerbetrieblicher Schadensausgleich

Pflichtverletzung des Arbeitgebers

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Beendigungsmöglichkeiten

5 Vereinbarte Beendigung

Befristung des Arbeitsverhältnisses

Aufhebungsvereinbarung

Einseitige Beendigung

Besonderer Kündigungsschutz

Ordentliche Kündigung

Außerordentliche Kündigung

Sonstige Beendigungsgründe

Besonderheiten beim Betriebsübergang

Individualarbeitsrecht – kurz und knapp

Kollektives Arbeitsrecht

Betriebsverfassungsrecht

Sachlicher Anwendungsbereich

Persönlicher Anwendungsbereich

Betriebsrat

Wahl des Betriebsrats

Aufgaben des Betriebsrats

Rechte des Betriebsrats

Betriebsvereinbarungen

Sonstige Betriebsverfassungsorgane

Tarifvertragsrecht

Tarifvertragsparteien

Tarifvertrag

Tarifgebundenheit

Kollektives Arbeitsrecht – kurz und knapp

6 Aufbau der Arbeitsgerichtsbarkeit

Urteilsverfahren

Beschlussverfahren

Fazit

Über die Autorin

Hinweise zu den verwendeten Quellen

7 Vorwort

Dieser *Crashkurs Arbeitsrecht* ist für einen umfassenden Einsatz konzipiert. Zum einen soll der Crashkurs dazu dienen, sich einen schnellen Überblick über die arbeitsrechtlichen Grundlagen zu verschaffen – wahlweise durch das Lesen einzelner Abschnitte oder der gesamten Lektüre. Zum anderen können Personen, die sich schon intensiv mit dem Arbeitsrecht auseinandergesetzt haben, dieses Buch zur schnellen kompakten Wiederholung des bereits Erlernten nutzen, ohne dabei von spezifischen Meinungsstreitigkeiten oder Details abgelenkt zu werden. Um dieses Ziel zu erreichen, wird in der Regel auf die Nennung von Fundstellen und die Darstellung verschiedener Meinungen in Literatur und Rechtsprechung weitgehend verzichtet.

Beginnend mit der Einordnung der im Arbeitsrecht geltenden Vorschriften im Gesamtsystem des Rechts werden an Hand zahlreicher Beispiele die wesentlichen individualarbeitsrechtlichen Regelungen dargestellt – relevant für die Anbahnung eines Arbeitsverhältnisses, den Abschluss und den Inhalt sowie Störungen des Arbeitsverhältnisses, bis zu dessen Beendigung. Abgerundet wird der Crashkurs mit einem Exkurs zum kollektiven Arbeitsrecht sowie einer Übersicht der Besonderheiten der Arbeitsgerichtsbarkeit.

Den Leserinnen und Lesern wünsche ich eine angenehme und erkenntnisreiche Lektüre.

Prof. Dr. iur. Maike Langenhan-Komus

9 Einführung in das Arbeitsrecht

Um die Komplexität des Arbeitsrechts richtig einschätzen zu können, bedarf es zunächst einer Darstellung der Systematik des Arbeitsrechts und der Vielzahl verschiedener Regelungen, die in unterschiedlicher Art und Weise Einfluss auf das Arbeitsrecht haben.

Sodann soll detailliert auf die Besonderheiten des Arbeitsverhältnisses eingegangen werden.

Systematische Einordnung des - Arbeitsrechts

Systematisch ist das Arbeitsrecht dem Zivilrecht als Sonderprivatrecht zuzuordnen. Der Arbeitsvertrag ist im 2. Buch des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) – dem Besonderen Schuldrecht – geregelt.

Anders als dies häufig bei sonstigen privatrechtlichen - Verträgen der Fall ist, stehen sich im Arbeitsrecht zwei **nicht gleichberechtigte** Vertragsparteien gegenüber.

Denn bei der von dem Arbeitnehmer 1 geschuldeten - Arbeitsleistung besteht die Besonderheit, dass es sich um eine *nicht beliebig oft erbringbare Leistung* handelt, die dessen **Existenzsicherung** dient. Der Arbeitnehmer befindet ¹⁰sich dadurch gegenüber dem Arbeitgeber in einem **Abhängigkeitsverhältnis**.

So äußerte sich auch das **Bundesverfassungsgericht** in einem Urteil im Jahr 2004 wie folgt: *„Arbeitsrechtliche Normen dienen dem Schutz der Arbeitnehmer, weil diese sich beim Abschluss von Arbeitsverträgen typischerweise in einer Situation struktureller Unterlegenheit befinden...“*.

Um diesem besonderen Umstand Rechnung zu tragen, wird die ansonsten im Zivilrecht geltende **Privatautonomie** zum Schutz der Arbeitnehmer durch das Arbeitsrecht teilweise eingeschränkt.

Beispiel

A benötigt dringend einen Job. Sie ist so verzweifelt, dass sie sich gegenüber der U im Arbeitsvertrag bereit erklärt, dauerhaft auf ihren Urlaubsanspruch zu verzichten.

Diese Vereinbarung verstößt gegen § 3 Abs. 1 BUrlG (Bundesurlaubsgesetz) und ist deswegen unwirksam. A hat trotz der vertraglichen Vereinbarung mit U einen Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub nach den zwingenden Vorschriften des Bundesurlaubsgesetzes.

Individual- und Kollektivarbeitsrecht

Das deutsche Arbeitsrecht ist besonders geprägt durch zahlreiche Vorschriften, die insbesondere dem **Schutz des Arbeitnehmers** dienen. Hierbei wird zwischen den individualrechtlichen und den kollektivrechtlichen Vorschriften unterschieden.

Das **Individualarbeitsrecht** regelt die Rechtsbeziehung zwischen Arbeitgeber und dem einzelnen Arbeitnehmer als **Individuum**. Die unterschiedlichen auf das Rechtsverhältnis anwendbaren Gesetze regeln die jeweiligen individuellen Fallkonstellationen zwischen den Vertragsparteien. Die Parteien sind an diese individualrechtlichen Vorschriften gebunden.

Beispiel

Arbeitnehmer A möchte gern fortan in Teilzeit für seinen Arbeitgeber – die Unternehmerin U – arbeiten und macht deswegen seinen Teilzeitanspruch gegenüber U geltend. In Betracht kommt hier ein individueller gesetzlicher Anspruch auf Teilzeit nach den Vorschriften des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG). Sofern die gesetzlichen Voraussetzungen für eine Gewährung des Teilzeitanspruchs nach § 8 TzBfG vorliegen, hat A gegenüber U einen individuellen Anspruch auf Verringerung seiner Arbeitszeit entsprechend der Vorschriften des auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Teilzeit- und Befristungsgesetzes.

Das **kollektive Arbeitsrecht** regelt die Stellung der Arbeitnehmer als **Kollektiv** gegenüber dem Arbeitgeber. Hierzu zählt die **Mitbestimmung** im Betrieb nach den Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) und das **Tarifvertrags- und Arbeitskampfrecht**.

Die Mitbestimmung auf Unternehmensebene ist hingegen dem **Gesellschaftsrecht** (Mitbestimmungsgesetz, Montanmitbestimmungsgesetz, Drittelbeteiligungsgesetz) zuzuordnen.

¹² **Beispiel**

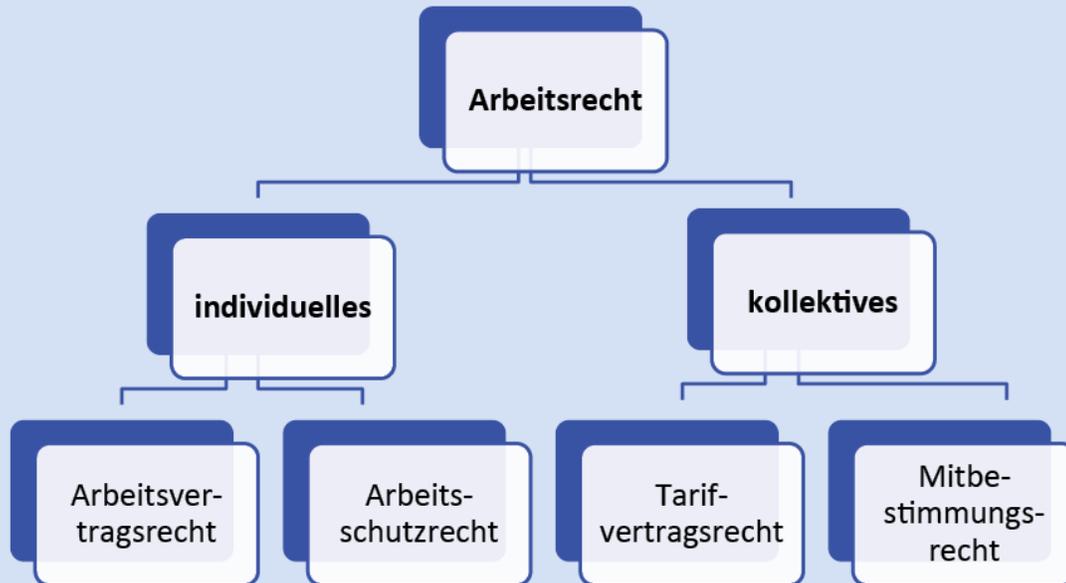
U möchte in seinem Unternehmen Videoüberwachung des Betriebsgeländes einführen.

Da bei U ein Betriebsrat existiert, ist dieser gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG zu beteiligen.

Die Beteiligung des Betriebsrats fällt unter das kollektive Arbeitsrecht. Voraussetzung für die Anwendung dieser Vorschrift ist zunächst, dass in dem Betrieb überhaupt ein Betriebsrat nach § 1 BetrVG existiert. Hiernach kann ein Betriebsrat gewählt werden, wenn ein Betrieb mit in der Regel mindestens fünf wahlberechtigten Arbeitnehmern, von denen drei wählbar sind, vorliegt.

Für die Beurteilung eines arbeitsrechtlichen Sachverhalts ist daher stets zu unterscheiden, ob es sich um individual- oder kollektivrechtliche Fragestellungen handelt. Diese rechtliche Einordnung ist für die Anwendbarkeit der verschiedenen Vorschriften von entscheidender Bedeutung.

! Das Arbeitsrecht unterscheidet zwischen Individual- und Kollektivarbeitsrecht, wie sich aus dieser vereinfachten Darstellung erkennen lässt:



13 Akteure des Arbeitsrechts

Im Arbeitsrecht sind die verschiedenen beteiligten Akteure mit besonderen Rechten und Pflichten ausgestattet. Von besonderer Relevanz sind hierbei zum einen die Arbeitsvertragsparteien – **Arbeitnehmer** und **Arbeitgeber** – und zum anderen auf kollektivrechtlicher Ebene der **Betriebsrat** und die **Tarifvertragsparteien**.

Liegt ein **Arbeitsvertrag** zwischen Arbeitnehmer und - Arbeitgeber vor, so findet das **Arbeitsrecht** auf dieses Vertragsverhältnis Anwendung.

Die Grundform des Arbeitsvertrags ist seit 2017 im Besonderen Schuldrecht des Bürgerlichen Gesetzbuchs in **§ 611a BGB** geregelt.

Aufgrund der erheblichen Konsequenzen, die die Anwendung der arbeitsrechtlichen Regelungen für die Beteiligten mit sich bringen, ist es notwendig, jede einzelne Fallkonstellation dahingehend rechtlich zu beurteilen, ob tatsächlich das Vorliegen eines Arbeitsvertrags zu bejahen ist.

Arbeitnehmer

Nach **§ 611a BGB** wird der **Arbeitnehmer** durch den Arbeitsvertrag im Dienste eines anderen zur Leistung **weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit** verpflichtet.

Damit die Arbeitnehmereigenschaft bejaht werden kann, müssen die Parteien einen **privatrechtlichen Vertrag** abgeschlossen haben. Beamte, Richter und Soldaten sind daher nicht als Arbeitnehmer zu qualifizieren.

¹⁴Durch den Vertrag muss der Arbeitnehmer zur Leistung von **Diensten** verpflichtet sein. Der Arbeitsvertrag stellt einen Unterfall des Dienstvertrags nach § 611 BGB dar.

! Der Arbeitsvertrag unterscheidet sich insofern vom Werkvertrag nach § 631 BGB, wonach der Unternehmer gegenüber dem Besteller einen Erfolg und nicht das bloße Tätigwerden schuldet.

Bis zur Einführung des § 611a BGB beurteilte sich der Arbeitsvertrag nach § 611 BGB unter Berücksichtigung der umfassenden **arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung** – insbesondere des **Bundesarbeitsgerichts (BAG)**.

! Die Notwendigkeit des Rückgriffs auf zahlreiche arbeitsgerichtliche Entscheidungen (das sog. Richterrecht) ist grundsätzlich – auch bei anderen Rechtsfragen – ein wesentlicher Aspekt bei der Beurteilung arbeitsrechtlicher Sachverhalte.

Im Unterschied zum einfachen Dienstvertrag nach § 611 BGB besteht seitens des Arbeitnehmers eine **persönliche Abhängigkeit** gegenüber dem Arbeitgeber. Wesentliche Elemente sind seitens des Arbeitnehmers die **Weisungsgebundenheit** und die **Eingliederung in eine fremde Arbeitsorganisation**.

Dadurch unterscheidet sich der Arbeitnehmer vom Selbständigen. **Selbständig** ist nach § 84 HGB, wer im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann.

¹⁵ **Definition**

Arbeitnehmer ist nach § 611a BGB, wer durch Vertrag im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet ist.

Bei der Prüfung, ob ein Arbeitsverhältnis vorliegt, sind die **Gesamtumstände** maßgeblich. Hierbei ist zu untersuchen, wie das Arbeitsverhältnis *tatsächlich ausgestaltet* und von den Vertragsparteien in der Praxis *gelebt* wird.

Beispiel

A arbeitet in der Fabrik der U in der Montage in Vollzeit. Die beiden Vertragsparteien haben einen Vertrag geschlossen, in dem es u. a. heißt: „Die Parteien sind sich einig, dass der folgende Vertrag keinen Arbeitsvertrag darstellt“. Nach Vertragsschluss arbeitet A jeden Tag für U nach deren Weisungen und entsprechend dem von U aufgestellten Schichtplan. Da A Vollzeit bei U arbeitet, kann er seinen Lebensunterhalt vollständig aus dieser Vergütung bestreiten.

A würde nun gern bezahlten Urlaub in Anspruch nehmen und fragt sich, ob er doch als Arbeitnehmer zu qualifizieren ist und ihm deswegen der gesetzliche Mindesturlaub zusteht.

Aufgrund der tatsächlichen Umstände ist dieses Vertragsverhältnis trotz der im Vertrag anderslautenden Vereinbarung als Arbeitsverhältnis nach § 611a BGB einzustufen. Als Konsequenz kommen arbeitsrechtliche (und sozialversicherungsrechtliche) Vorschriften für die Vertragsparteien zur Anwendung. A hat gegenüber U einen Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub nach den Vorschriften des Bundesurlaubsgesetzes.