

NOMOSLEHRBUCH

Krause

Arbeitsrecht

4. Auflage



Nomos

NOMOSLEHRBUCH

Prof. Dr. Rüdiger Krause
Universität Göttingen

Arbeitsrecht

4. Auflage



Nomos

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

ISBN 978-3-8487-3860-1 (Print)

ISBN 978-3-8452-8183-4 (ePDF)

4. Auflage 2020

© Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden 2020. Gedruckt in Deutschland. Alle Rechte, auch die des Nachdrucks von Auszügen, der fotomechanischen Wiedergabe und der Übersetzung, vorbehalten.

Vorwort zur vierten Auflage

Die vierte Auflage dieses Lehrbuchs, die leider viel zu lange hat auf sich warten lassen, bringt das Werk durchgängig auf den Stand vom 1.5.2020, vereinzelt auch darüber hinaus. Die Grundstruktur ist beibehalten worden. Das Buch verfolgt damit nach wie vor das Anliegen, in die spezifischen Fragen des Arbeitsrechts in einer von den lösungsbedürftigen sozialen Problemen als Regelungskontext ausgehenden Weise einzuführen und dabei vor allem die Vorstellungen, Prinzipien und Zusammenhänge zu verdeutlichen, von denen sich der Gesetzgeber und die Rechtsprechung sowohl auf der nationalen als auch auf der europäischen Ebene leiten lassen. Zudem soll den Studierenden an der einen oder anderen Stelle die praktische Bedeutung der einzelnen Bereiche des Arbeitsrechts in der Arbeitswelt und damit ihr „Sitz im Leben“ möglichst anschaulich vor Augen geführt werden. Um dieses Ziel zu erreichen, sind wiederum alle Teile des Buches einer kritischen Revision unterzogen worden. Erwähnt seien vor allem die erneut leicht veränderte Einführung (§ 1), die Neuregelung des Arbeitnehmerbegriffs (§ 2 Rn. 2 ff.), die Ausführungen zum Recht der Europäischen Union (§ 3 Rn. 26 ff.), der Ausbau der Darlegungen zum Mindestlohn (§ 11 Rn. 7), der neue Beschäftigtendatenschutz (§ 12 Rn. 5), das nicht unerheblich veränderte Urlaubsrecht (§ 13 Rn. 2 ff.) sowie neuere Entwicklungen bei der Befristungskontrolle (§ 19 Rn. 6 und 10). Zudem wird an verschiedenen Stellen bereits auf arbeitsrechtliche Folgefragen der aktuellen Corona-Pandemie eingegangen (§ 9 Rn. 27, § 11 Rn. 46 und § 12 Rn. 20). Darüber hinaus ist die Nachweisdichte insgesamt wiederum noch etwas erhöht worden. Damit verbindet sich selbstverständlich nicht die Erwartung, dass allen Angaben nachgegangen wird. Vielmehr können reine Pflichtfachstudierende sie getrost übergehen. Denjenigen aber, die sich im Rahmen der Schwerpunktausbildung dem Arbeitsrecht zuwenden, mögen die Nachweise als eine erste Hilfestellung dienen, um in aktuelle arbeitsrechtliche Diskussionen, die regelmäßig durch die gerichtliche Spruchpraxis geprägt oder doch erheblich beeinflusst werden, unmittelbar einsteigen zu können. Zu hoffen bleibt schließlich, dass die fünfte Auflage dieses Lehrbuchs weniger lange auf sich warten lässt...

Göttingen, Mai 2020

Rüdiger Krause

Aus dem Vorwort zur ersten Auflage (2005)

Angeichts der Vielzahl der bereits auf dem Markt befindlichen arbeitsrechtlichen Lehrbücher muss die Frage erlaubt sein, aus welchem Grund ein weiteres Werk zu diesem Rechtsgebiet erscheint. Die Antwort ergibt sich aus dem Vorhaben, nicht nur den zu vermittelnden Stoff zu präsentieren, sondern konsequent aus der Perspektive des Studenten in das Arbeitsrecht einzuführen. Im Mittelpunkt stehen daher immer wieder die Schwierigkeiten, die gerade das Arbeitsrecht den Studenten bereitet. Adressat dieses Lehrbuchs ist einmal derjenige, der sich erstmals mit dem Arbeitsrecht befasst und über allgemeine privatrechtliche, nicht aber über arbeitsrechtliche Vorkenntnisse verfügt. Daneben soll dem Fortgeschrittenen eine zügige Wiederholung der wichtigsten Fragen des individuellen Arbeitsrechts und damit des Pflichtstoffs sowie der Einstieg in eine vertiefte Auseinandersetzung mit arbeitsrechtlichen Problemen ermöglicht werden.

Das Anliegen dieses Lehrbuchs besteht darin, von den Interessenlagen der Beteiligten auszugehen und zunächst die Grundlagen der verschiedenen Teilbereiche zu behandeln, bevor wichtige Einzelfragen strukturiert aufbereitet werden. Der Lernerfolg ist erfahrungsgemäß dann am größten, wenn man von den Prinzipien aus denkt und sich nicht sofort in den Einzelheiten verliert. Dies gilt grundsätzlich für alle Rechtsgebiete, für das Arbeitsrecht aber in besonderem Maße. Angesichts des Umfangs und Detailreichtums, den das Arbeitsrecht mittlerweile erlangt hat und für den *pars pro toto* die großen Kommentare zum Kündigungsrecht stehen, die allein schon 2.500 bis 3.000 Seiten füllen, ist es von vornherein ausgeschlossen, alle Einzelaspekte ständig präsent zu haben. Es kann daher nicht das Ziel der Ausbildung im Arbeitsrecht sein, sich eine mehr oder weniger große Anzahl von Details merken zu wollen. Natürlich kommt man nicht ohne ein bestimmtes arbeitsrechtliches Grundwissen aus. Wichtiger aber noch ist es, arbeitsrechtlich denken zu lernen. Da die Halbwertszeit arbeitsrechtlicher Informationen ständig abnimmt, wird die Methode des Umgangs mit arbeitsrechtlichen Problemen immer wichtiger. Es geht um die Entwicklung der Fähigkeit, sich immer wieder neu in die Lage der Betroffenen hineinzusetzen, ihre Interessen zu verstehen und unter Berücksichtigung der vielfältigen Wertungen des Arbeitsrechts zu gerechten Lösungen zu gelangen. Das vorliegende Buch will daher neben der Vermittlung des erforderlichen Grundwissens vor allem zu eigenständigem arbeitsrechtlichen Denken anregen.

Letzteres ist der entscheidende Unterschied zwischen der universitären rechtswissenschaftlichen Ausbildung und einem reinen Rechtskundeunterricht, der seine Berechtigung hat, aber gerade nicht zu den Qualifikationen führt, die für anspruchsvolle juristische Tätigkeiten benötigt werden. So paradox es deshalb klingt: Gerade wenn man die juristische Ausbildung nicht an den Tagesaktualitäten der Praxis orientiert, wie es einer verfehlten Wissenschaftspolitik zuweilen vorschwebt, vermittelt sie diejenigen Fähigkeiten, auf die es für den beruflichen Erfolg in einer sich ständig wandelnden Umwelt ankommt. Darüber hinaus gilt natürlich auch schon für das Studium, dass die Beschäftigung mit dem Arbeitsrecht wie überhaupt mit dem Recht nur dann Freude bereitet und nicht zur Qual wird, wenn man als Student den Eindruck gewinnt, mit dem Stoff zumindest halbwegs souverän umgehen zu können. Hieraus folgt ebenfalls, dass die Aneignung von Grundlagen und Prinzipien wichtiger als das Auswendiglernen von Einzelheiten ist, das nur scheinbar Sicherheit verheißt. Wenn dieses Buch hierzu einen Beitrag leistet und den Studenten ein Gespür für das Arbeitsrecht vermittelt, so hat es sein Ziel erreicht.

Inhalt

Vorwort zur vierten Auflage	5
Über die Schwierigkeiten beim Einstieg in das Arbeitsrecht	19
Zum Umgang mit diesem Buch	23
Abkürzungsverzeichnis	25
Literaturverzeichnis (Auswahl)	29

TEIL A GRUNDLAGEN

§ 1 Gegenstand und Strukturen des Arbeitsrechts	31
I. Das Arbeitsleben als Gegenstand des Arbeitsrechts	31
II. Strukturen des Arbeitsrechts	34
1. Eigenheiten des Arbeitsverhältnisses	35
a) Dauerschuldverhältnis	35
b) Existenzielle Abhängigkeit des Arbeitnehmers	35
c) Unterlegenheit des Arbeitnehmers	36
d) Betriebsorganisatorische Zwänge	39
2. Sozialgeschichtliche Reaktionen	39
a) Staatlicher Arbeitnehmerschutz	40
b) Kollektive Selbsthilfe	43
c) Arbeitnehmerbeteiligung im Betrieb und Unternehmen	44
3. Eigenständige Arbeitsgerichtsbarkeit	45
4. Systematik des Arbeitsrechts	47
III. Stellung in der Rechts-, Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung	47
1. Stellung in der Rechtsordnung	47
a) Arbeitsrecht zwischen privatem und öffentlichem Recht	47
b) Verhältnis zum allgemeinen Zivilrecht	48
c) Verhältnis zum Sozialrecht	49
2. Stellung in der Wirtschaftsordnung	50
a) Wirtschaftsverfassungsrechtliche Aspekte	50
b) Ökonomische Aspekte	50
3. Stellung in der Gesellschaftsordnung	52
Wiederholungs- und Vertiefungsfragen	52
§ 2 Der Anwendungsbereich des Arbeitsrechts	53
I. Arbeitsvertrag, Arbeitsverhältnis, Arbeitnehmer, Arbeitgeber	53
II. Der Arbeitsvertrag	54
1. Bedeutung	54
2. Begriffsbestimmung	55
a) Dienstvertrag	56
b) Persönliche Abhängigkeit (Unselbstständigkeit)	57
3. Bedeutung des Parteiwillens	61
4. Prozessuale Klärung	62

5. Sonderfragen	63
a) Organmitglieder	63
b) Mitarbeiter in Medien	63
c) Verhältnis zum Sozialrecht	64
d) Der Arbeitnehmer als Verbraucher?	65
III. Arbeitnehmerähnliche Personen	65
1. Heimarbeiter und Hausgewerbetreibende	66
2. Sonstige arbeitnehmerähnliche Personen	67
IV. Besondere Beschäftigtengruppen	67
1. Arbeiter und Angestellte	68
2. Auszubildende	69
V. Die Arbeitgeberseite	69
1. Arbeitgeber, Unternehmer, Selbstständiger	69
2. Binnenstruktur des Arbeitgebers (Unternehmen, Betrieb, Konzern)	70
3. Personalmanagement	71
Wiederholungs- und Vertiefungsfragen	71
§ 3 Die Regulierung des Arbeitsverhältnisses	73
I. Verwirrende Vielfalt als Ausgangspunkt	73
II. Die einzelnen Rechtsquellen und Gestaltungsfaktoren	74
1. Die arbeitsvertragliche Ebene	75
a) Individueller Arbeitsvertrag	75
b) Gesamtzusage	76
2. Weisungsrecht des Arbeitgebers	76
3. Gesetzes-, Gewohnheits- und Richterrecht	77
a) Gesetzesrecht	77
b) Gewohnheitsrecht	78
c) Richterrecht	78
4. Verfassungsrecht	79
a) Sozialstaatsprinzip	79
b) Grundrechte	80
aa) Wirkungsweise der Grundrechte	80
bb) Freiheitsrechte	82
cc) Gleichheitsrechte	86
5. Recht der Europäischen Union	86
a) Allgemeines	86
b) Entwicklung und allgemeiner Charakter des europäischen Arbeitsrechts	87
c) Wirkungsweise des europäischen Rechts	89
d) Zuständigkeiten der Union	92
e) Wichtigste Bereiche des europäischen Arbeitsrechts	93
6. Sonstiges internationales Recht	95
7. Tarifverträge	95
8. Betriebsvereinbarungen	97
III. Das Verhältnis der Rechtsquellen zueinander	97
1. Rangprinzip	98
2. Günstigkeitsprinzip	98
3. Ranggleiche Gestaltungsfaktoren	100

4. Zur Falllösung	100
Wiederholungs- und Vertiefungsfragen	101
§ 4 Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung	102
I. Grundlagen	102
1. Grundstrukturen	102
2. Rechtliche Ausprägungen	104
a) Europäisches Recht	104
b) Verfassungsrecht	106
c) Einfaches Recht	106
II. Gleichbehandlungsgrundsatz	107
1. Konzeption	107
2. Einzelne Voraussetzungen	108
3. Rechtsfolgen	111
III. Antidiskriminierungsrecht	112
1. Konzeption	112
2. Einzelne Voraussetzungen (AGG)	114
a) Anwendungsbereich	115
aa) Persönlicher Anwendungsbereich	115
bb) Sachlicher Anwendungsbereich	116
cc) Verhältnis zu anderen Gesetzen	116
b) Benachteiligungsverbot	116
aa) Verbotene Anknüpfungspunkte (Diskriminierungsgründe)	117
bb) Benachteiligungsformen	119
c) Rechtfertigung	125
3. Rechtsfolgen	128
Wiederholungs- und Vertiefungsfragen	130

TEIL B DER ARBEITSVERTRAG

§ 5 Die Anbahnung des Arbeitsvertrags	131
I. Allgemeines	131
II. Informationsrechte des Arbeitgebers	133
1. Interessenlage und rechtliche Ausgangssituation	133
2. Aufklärungspflichten des Bewerbers	134
3. „Fragerecht“ des Arbeitgebers	135
a) Allgemeines	135
b) Schwangerschaft	137
c) Behinderung und Schwerbehinderteneigenschaft	138
4. Sonstige Formen der Informationserhebung	139
Wiederholungs- und Vertiefungsfragen	140
§ 6 Der Abschluss des Arbeitsvertrags	141
I. Vertragsschluss	141
II. Wirksamkeit	141
1. Geschäftsfähigkeit	142

2. Formfragen	142
a) Allgemeines	142
b) Nachweis von Arbeitsbedingungen	142
3. Gesetzes- und Sittenverstoß	143
III. Schranken der Abschlussfreiheit	144
1. Grundsatz	144
2. Einstellungsverbote und Beschäftigungsverbote	144
3. Gesetzliche Begründung von Arbeitsverhältnissen	145
4. Einstellungsgebote	145
5. Diskriminierungsverbote	147
IV. Beteiligungsrechte des Betriebsrats	148
V. Mängel des Arbeitsvertrags	148
1. Fallgruppen	148
2. Rechtsfolgen	150
a) Grundsatz	150
b) Die Lehre vom fehlerhaften (faktischen) Arbeitsverhältnis	150
Prüfungsschema: Die Anfechtung des Arbeitsvertrags (durch den Arbeitgeber)	151
Wiederholungs- und Vertiefungsfragen	152
§ 7 Die Inhaltskontrolle des Arbeitsvertrags	153
I. Allgemeines	153
II. Die Kontrolle Allgemeiner Arbeitsbedingungen (Geschäftsbedingungen)	154
Prüfungsschema: Die Kontrolle vorformulierter Arbeitsbedingungen	158
III. Die Inhaltskontrolle echter Individualvereinbarungen	159
IV. Die Ausübungskontrolle	160
Wiederholungs- und Vertiefungsfragen	160
§ 8 Die Änderung des Arbeitsvertrags	161
I. Allgemeines	161
II. Änderungsverträge	161
III. Betriebliche Übung	162
1. Grundlagen	162
2. Rechtliche Konstruktion	163
3. Einzelvoraussetzungen	164
4. Beendigung der betrieblichen Übung	166
Wiederholungs- und Vertiefungsfragen	167
 TEIL C. DER INHALT DES ARBEITSVERHÄLTNISES	
§ 9 Die Arbeitspflicht als Hauptpflicht des Arbeitnehmers	168
I. Schuldner und Gläubiger	169
1. Schuldner	169
2. Gläubiger	169
II. Festlegung der Arbeitspflicht durch Arbeitsvertrag und Weisungsrecht	170
1. Allgemeines	170
a) Grundlagen	170
b) Allgemeine Grenzen des Weisungsrechts	171

c) Konkretisierung der Arbeitspflicht	172
2. Art der Arbeitsleistung	173
3. Ort der Arbeitsleistung	175
4. Zeitliche Aspekte der Arbeitspflicht	175
a) Höchstdauer der Arbeitszeit nach öffentlichrechtlichem Arbeitszeitschutz	176
b) Umfang der zu leistenden Arbeit	178
aa) Grundsatz	178
bb) Überstunden	179
cc) Kurzarbeit	179
dd) Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit	181
c) Lage der Arbeitszeit	181
d) Arbeit auf Abruf	182
5. Intensität der geschuldeten Arbeit	182
Wiederholungs- und Vertiefungsfragen	183
§ 10 Nebenpflichten des Arbeitnehmers	184
I. Allgemeine Rücksichtnahmepflicht	184
II. Besondere Fallgruppen	185
1. Pflicht zur Verschwiegenheit	185
2. Wettbewerbsverbot und Nebentätigkeiten	187
3. Schmiergeldverbot	189
4. Außerdienstliches Verhalten	189
Wiederholungs- und Vertiefungsfragen	190
§ 11 Die Vergütungspflicht als Hauptpflicht des Arbeitgebers	191
I. Der Entgeltanspruch	191
1. Rechtsgrundlagen	191
a) Autonome Quellen: Arbeitsvertrag und Kollektivvertrag	191
b) Heteronome Quellen: Gesetzliche Regelungen	192
2. Entgeltformen	197
a) Geldlohn und Naturallohn	197
b) Zeit- und Leistungslohn	197
c) Grundlohn und Zulagen	198
d) Sonderformen	198
e) Flexibilisierung	199
3. Einzelheiten des Entgeltanspruchs	201
a) Öffentlichrechtliche Abgaben	201
b) Fälligkeit	202
c) Gehaltsüberzahlung	202
4. Einwendungen und Einreden	202
5. Schutz des Arbeitsentgelts	203
a) Schutz vor Gläubigern und Dritten	203
b) Schutz vor dem Arbeitgeber	204
c) Schutz bei Insolvenz des Arbeitgebers	204
6. Rückzahlungsklauseln	205
II. Fortbestehen des Entgeltanspruchs aus arbeitgeberbezogenen Gründen	208
1. Grundlagen	208

2. Annahmeverzug	209
a) Allgemeines	209
b) Voraussetzungen des Annahmeverzugs	210
c) Rechtsfolgen des Annahmeverzugs	213
Prüfungsschema: Anspruch auf Vergütung bei Annahmeverzug	214
3. Betriebsrisikolehre	214
Wiederholungs- und Vertiefungsfragen	216
§ 12 Der Schutz des Arbeitnehmers vor betrieblichen Gefahren	218
I. Allgemeines	218
II. Der Schutz von Leben und Gesundheit des Arbeitnehmers	218
III. Persönlichkeitsschutz	219
IV. Schutz von Eigentum und Vermögen des Arbeitnehmers	223
Wiederholungs- und Vertiefungsfragen	224
§ 13 Personenbezogenheit der Arbeit I: Urlaub, Krankheit, Feiertage	225
I. Allgemeines	225
II. Erholungsurlaub	225
1. Zweck und Anspruchsinhalt	225
2. Dauer, Wartezeit und Teilurlaub	226
3. Abhängigkeit des Urlaubs von tatsächlich erbrachter Arbeitsleistung?	227
4. Konkrete Festlegung und Erfüllung des Urlaubsanspruchs	228
5. Bindung an das Urlaubsjahr und Übertragbarkeit	229
6. Urlaubsentgelt und Urlaubsgeld	230
7. Erwerbstätigkeit und Erkrankung	231
8. Urlaubsabgeltung	231
9. Schadensersatzpflicht des Arbeitgebers	232
10. Sonderfälle	233
Prüfungsschema: Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub	234
III. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	234
1. Zusammenspiel zwischen Arbeitsrecht und Sozialrecht	235
2. Anspruchsvoraussetzungen	235
3. Umfang des Entgeltfortzahlungsanspruchs	237
4. Anzeige- und Nachweispflicht	238
5. Forderungsübergang bei Dritthaftung	239
Prüfungsschema: Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	239
IV. Entgeltfortzahlung an Feiertagen	240
Wiederholungs- und Vertiefungsfragen	240
§ 14 Personenbezogenheit der Arbeit II: Mutterschutz, Elternzeit, Pflegezeit, Teilzeitananspruch, persönliche Hinderungsgründe	242
I. Allgemeines	242
II. Mutterschutz	242
1. Beschäftigungsverbote	243
2. Entgeltschutz	243
III. Elternzeit	244
IV. Pflegezeit, Familienpflegezeit	245

V. Ansprüche auf Teilzeit	247
1. Allgemeiner Teilzeitananspruch	247
2. Sonderregelungen	250
VI. Persönliche Hinderungsgründe	251
1. Voraussetzungen	251
2. Rechtsfolgen	252
Wiederholungs- und Vertiefungsfragen	252
§ 15 Die Durchsetzung der arbeitsrechtlichen Pflichten	253
I. Allgemeines	253
II. Pflichtverletzungen des Arbeitnehmers	253
1. Überblick	253
2. Die einzelnen Reaktionsmöglichkeiten	253
a) Erzwingung der Arbeitsleistung	254
b) Entfallen des Entgeltanspruchs	254
c) Schadensersatz	255
d) Vertragsstrafe	256
e) Betriebsbuße	257
f) Abmahnung	257
g) Kündigung	257
III. Pflichtverletzungen des Arbeitgebers	258
1. Klage auf Erfüllung bzw. Schadensersatz	258
2. Beschwerderechte	259
3. Leistungsverweigerungsrechte	259
Wiederholungs- und Vertiefungsfragen	260
§ 16 Die Haftung im Arbeitsverhältnis	261
I. Der Arbeitnehmer als Schädiger	261
1. Schädigung des Arbeitgebers	261
2. Voraussetzungen der Haftungsreduktion	262
a) Begünstigter Personenkreis	262
b) Betrieblich veranlasste Tätigkeit	262
c) Konkrete Schadensverteilung	263
aa) Leichte (leichteste) Fahrlässigkeit	263
bb) Mittlere Fahrlässigkeit	263
cc) Grobe Fahrlässigkeit	264
dd) Vorsatz	265
ee) Echtes Mitverschulden	265
d) Sonderfall Mankohaftung	265
Prüfungsschema: Haftung des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber	266
3. Schädigung außenstehender Dritter	267
II. Der Arbeitnehmer als Geschädigter (insbesondere Arbeitsunfallrecht)	268
1. Sicherung des Arbeitnehmers bei Personenschäden	268
2. Die Beschränkung der Haftung des Unternehmers	269
a) Grundlagen	269
b) Einzelvoraussetzungen	270
3. Beschränkung der Haftung von Arbeitnehmern	271
4. Regressansprüche der Sozialversicherungsträger	272

5. Verantwortlichkeit des Arbeitgebers für Eigenschäden des Arbeitnehmers	272
Wiederholungs- und Vertiefungsfragen	273

TEIL D DIE BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSSES

§ 17 Grundlagen	274
I. Bedeutung des Kündigungsrechts	274
II. Überblick über die Beendigungsgründe	274
1. Beendigung infolge einer Vereinbarung	274
a) Befristung und Bedingung	274
b) Aufhebungsvertrag	275
2. Beendigung durch einseitige Erklärung	275
a) Kündigung	275
b) Anfechtung	275
c) Lossagung	275
3. Sonstige Fälle	276
a) Tod des Arbeitnehmers	276
b) Gerichtliche Auflösung	276
4. Keine Beendigungsgründe	276
a) Tod des Arbeitgebers	276
b) Arbeitsunfähigkeit	276
c) Vollendung des 67. Lebensjahres	276
d) Insolvenz des Arbeitgebers	276
Wiederholungs- und Vertiefungsfragen	277
§ 18 Die Kündigung	278
I. Grundbegriffe	278
II. Die Kündigungserklärung	278
1. Eindeutigkeit	278
2. Form	279
3. Zugang der Kündigungserklärung	279
4. Vertretung	280
5. Allgemeine Nichtigkeitsgründe	281
III. Die ordentliche Kündigung	282
1. Gesetzliche Kündigungsfristen	283
2. Vertragliche Abweichungen	283
IV. Die außerordentliche Kündigung	284
1. Grundlagen	284
2. Wichtiger Grund	285
a) Allgemeines	285
b) Struktur und Beispiele	285
c) Kündigungserklärungsfrist	288
3. Sonderfall Verdachtskündigung	289
4. Auflösung des Arbeitsverhältnisses	290
5. Umdeutung	290
Prüfungsschema: Außerordentliche Kündigung	290

V. Allgemeiner Kündigungsschutz nach dem KSchG	291
1. Grundlagen	291
2. Anwendungsbereich des KSchG	294
a) Gegenständlicher Geltungsbereich	294
b) Betrieblicher Geltungsbereich	294
c) Persönlicher Geltungsbereich	296
3. Grundlagen der Sozialwidrigkeit der Kündigung	297
a) Struktur von § 1 KSchG	297
b) Übergreifende Regeln	297
Prüfungsschema: Kündigungsschutz nach dem KSchG	299
4. Die personenbedingte Kündigung	299
a) Aufbau	300
b) Fallgruppen	301
Prüfungsschema: Personenbedingte Kündigung	302
5. Die verhaltensbedingte Kündigung	303
Prüfungsschema: Verhaltensbedingte Kündigung	305
6. Die betriebsbedingte Kündigung	306
a) Dringendes betriebliches Erfordernis	306
aa) Unternehmerentscheidung	306
bb) Fortfall von Beschäftigungsmöglichkeiten	308
cc) Dringlichkeit des betrieblichen Erfordernisses	309
b) Sozialauswahl	311
aa) Allgemeines	311
bb) Festlegung des auswahlrelevanten Personenkreises	311
cc) Auswahlentscheidung	313
dd) Herausnahme bestimmter Arbeitnehmer	314
ee) Auswahlrichtlinien	314
c) Namensliste in Interessenausgleich	314
d) Abfindungsanspruch bei betriebsbedingter Kündigung	315
Prüfungsschema: Betriebsbedingte Kündigung	315
VI. Materieller Kündigungsschutz außerhalb des KSchG	316
VII. Verhältnis zum Antidiskriminierungsrecht	317
VIII. Besondere Kündigungshindernisse	318
1. Schutz von Funktionsinhabern	319
a) Allgemeines	319
b) Ordentliche Kündigung von Betriebsratsmitgliedern	319
c) Außerordentliche Kündigung von Betriebsratsmitgliedern	320
2. Mutterschutz, Elternzeit, Pflegezeit und Familienpflegezeit	321
3. Schwerbehinderte Menschen	323
4. Sonstige geschützte Personengruppen	324
5. Schutz bei Massenentlassungen	324
6. Vertragliche Kündigungsbeschränkungen	326
a) Fallgruppen	326
b) Außerordentliche Kündigung ordentlich unkündbarer Arbeitnehmer	326
IX. Anhörung des Betriebsrats	327
1. Anwendungsbereich	327
2. Anhörungsverfahren	328
a) Zeitpunkt der Anhörung	328

b) Inhalt der Mitteilung	328
3. Rechtsfolgen bei Verletzung der Anhörungspflicht	329
4. Nachschieben von Kündigungsgründen	330
5. Reaktionsmöglichkeiten des Betriebsrats	330
X. Der Kündigungsschutzprozess	331
1. Grundprinzip	331
2. Anwendungsbereich und Rechtsfolgen der kurzen Klagefrist	331
3. Klageart und Streitgegenstand	332
XI. Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch Urteil	333
1. Auflösung nach ordentlicher Kündigung	333
2. Auflösung nach außerordentlicher Kündigung	334
XII. Weiterbeschäftigung während des Kündigungsschutzprozesses	335
1. Interessenlage	335
2. Betriebsverfassungsrechtlicher Weiterbeschäftigungsanspruch	335
a) Voraussetzungen	335
b) Rechtsfolgen	336
c) Entbindung von der Weiterbeschäftigungspflicht	336
3. Allgemeiner Weiterbeschäftigungsanspruch	336
a) Voraussetzungen	336
b) Rechtsfolgen	337
Wiederholungs- und Vertiefungsfragen	339
§ 19 Befristungen, Bedingungen und Altersgrenzen	340
I. Einführung	340
II. Grundlagen	340
1. Rechtsentwicklung	340
2. Formen	341
3. Schriftformerfordernis	342
4. Sachgrundbefristung	343
5. Sachgrundlose Befristung	345
6. Rechtsfolgen	348
a) Wirksame Befristung	348
aa) Ende des Arbeitsvertrags	348
bb) Kündigungsmöglichkeit	349
cc) Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses	349
b) Unwirksame Befristung	349
7. Klagefrist	349
8. Besondere gesetzliche Regelungen	350
9. Auflösende Bedingung	350
10. Altersgrenzen	351
11. Befristung einzelner Arbeitsbedingungen	353
Wiederholungs- und Vertiefungsfragen	353
§ 20 Aufhebungsvertrag	354
I. Einführung	354
II. Wirksamkeit	354
III. Aufklärungspflichten	357
Wiederholungs- und Vertiefungsfragen	357

§ 21 Pflichten anlässlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses	358
I. Pflichten des Arbeitgebers	358
1. Freizeit zur Stellensuche	358
2. Zeugnisanspruch	358
II. Pflichten des Arbeitnehmers	359
1. Allgemeines	359
2. Wettbewerbsverbot	359
Wiederholungs- und Vertiefungsfragen	360

TEIL E ÄNDERUNGEN DES ARBEITSVERHÄLTNISS UND
ARBEITNEHMERÜBERLASSUNG

§ 22 Die Änderung von Arbeitsbedingungen	361
I. Überblick	361
II. Die Änderungskündigung	361
1. Einführung	361
2. Begriff, Erscheinungsformen und Abgrenzungen	362
3. Reaktionsmöglichkeiten des Arbeitnehmers	363
4. Wirksamkeit der Änderungskündigung	364
5. Änderungsschutzklage	367
Wiederholungs- und Vertiefungsfragen	367
§ 23 Der Betriebsübergang	368
I. Einführung	368
II. Voraussetzungen	369
1. Vorliegen eines Betriebs oder Betriebsteils	369
2. Übergang der Einheit auf einen neuen Inhaber unter Wahrung ihrer Identität	372
3. Übergang durch Rechtsgeschäft	374
III. Rechtsfolgen des Betriebsübergangs	374
1. Übergang der Arbeitsverhältnisse	374
2. Unterrichtung und Widerspruchsrecht der Arbeitnehmer	375
a) Information der Arbeitnehmer	375
b) Widerspruchsrecht des Arbeitnehmers	376
3. Fortgeltung von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen	378
4. Weiterhaftung des Betriebsveräußerers	379
5. Kündigungsverbot	380
6. Umgehungsverbot	381
Prüfungsschema: Betriebsübergang	381
Wiederholungs- und Vertiefungsfragen	382
§ 24 Arbeitnehmerüberlassung	383
I. Allgemeines	383
II. Gesetzliche und europarechtliche Entwicklungen	384
III. Rechtliche Ausgestaltung	385
Wiederholungs- und Vertiefungsfragen	386
Stichwortverzeichnis	387

Über die Schwierigkeiten beim Einstieg in das Arbeitsrecht

Arbeitsrecht ist alles andere als eine trockene Materie. Vielmehr handelt es sich um eines der faszinierendsten Rechtsgebiete überhaupt. Gleichwohl oder vielleicht gerade deshalb bereitet der Einstieg in das Arbeitsrecht den Studierenden vielfach erhebliche Schwierigkeiten. Studierende begegnen dem Arbeitsrecht normalerweise im 4. oder im 5. Fachsemester. Bis dahin haben sie sich schon einige Zeit mit den Grundlagen des Bürgerlichen Rechts befasst. Dabei zeigen sich gerade in der Gegenüberstellung zum BGB, das zu diesem Zeitpunkt regelmäßig schon etwas vertraut geworden ist, einige Besonderheiten des Arbeitsrechts, die den Zugang zu diesem Rechtsgebiet erschweren.

Während das Bürgerliche Recht zumindest äußerlich nunmehr (d.h. nach der Schuldrechtsreform von 2002) eine weitgehende Geschlossenheit aufweist, ist dies beim Arbeitsrecht von vornherein anders. Es gibt kein Arbeitsgesetzbuch, in dem sich alle wesentlichen arbeitsrechtlichen Vorschriften nachlesen ließen. Der Gesetzgeber hat es 120 Jahre nach dem Inkrafttreten des BGB noch nicht einmal zu einem Arbeitsvertragsgesetz gebracht, das die zum Einzelarbeitsverhältnis, also die zur Rechtsbeziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gehörenden Fragen zusammenhängend behandelt, obwohl dies seither gefordert wird und es auch schon mehrere vergebliche Anläufe gegeben hat. Vielmehr haben wir es neben einigen im BGB enthaltenen Vorschriften mit einem Sammelsurium von Einzelgesetzen zu tun, die jeweils verschiedene Teilbereiche des Arbeitsrechts regeln. Immerhin wird der Zugang zu den unterschiedlichen Gesetzen dadurch erleichtert, dass es entsprechende Textsammlungen gibt, die unentbehrliches Handwerkszeug sind und die sich deshalb alle Studierenden anschaffen müssen.¹

Doch damit nicht genug: Neben die zahlreichen Gesetze tritt die Rechtsprechung, die im Arbeitsrecht eine besondere Bedeutung hat, weil vor allem das Bundesarbeitsgericht (BAG) eine große Zahl wichtiger Entscheidungen gefällt hat, die für das Gesamtbild des Arbeitsrechts fast ebenso prägend sind wie die gesetzlichen Regelungen. Dies hat seinen Grund zum einen darin, dass die arbeitsrechtlichen Gesetze vielfach nur vergleichsweise allgemeine Vorgaben enthalten und die Rechtsprechung darüber hinaus nicht gerade zurückhaltend bei der Konkretisierung und Fortbildung dieser Regelungen ist. Zum anderen gibt es ganze Bereiche, die überhaupt nicht gesetzlich geregelt sind, so dass der Rechtsprechung nichts anderes übrigbleibt, als aus allgemeinen Grundsätzen und Prinzipien konkrete Aussagen abzuleiten. Auch wenn in diesem Lehrbuch die Facetten der Rechtsprechung natürlich nicht in allen Einzelheiten nachgezeichnet werden können und sollen, so muss doch auf grundlegende Entscheidungen eingegangen werden, weil sie zum Verständnis des Arbeitsrechts unentbehrlich sind² und nicht selten die Rechtsentwicklung wesentlich vorangetrieben haben³.

Das Normenmaterial und damit die Reichweite der interpretierenden Judikatur ist mit den einzelnen arbeitsrechtlichen Gesetzen aber noch nicht erschöpft. Zu den Eigenheiten des Arbeitsrechts gehört nämlich die starke Durchdringung mit verfassungsrechtli-

1 Am meisten verbreitet ist die (kostengünstige und ständig aktualisierte) dtv-Sammlung „Arbeitsgesetze“. Daneben existiert die etwas ausführlichere Sammlung von Kittner, „Arbeits- und Sozialordnung“ jeweils mit kurzen Gesetzeseinführungen (Bund-Verlag).

2 Vgl. Gamillscheg, AcP 164 (1964), 385, 445: „Das Richterrecht bleibt unser Schicksal“. Plastisch auch Rabel, Rheinische Zeitschrift für Zivil- und Prozessrecht 1924, 279, 282 = Gesammelte Schriften, Bd. III, 1967, S. 1, 4: „Ein Gesetz ist ohne die zugehörige Rechtsprechung nur wie ein Skelett ohne Muskel.“

3 Vgl. Kittner, 50 Urteile. Arbeitsgerichte schreiben Rechtsgeschichte, 2019 (mit Rezension von Hanau, SR 2019, 238 ff.).

chen Wertungen, insbesondere den Grundrechten. Anders als im Bürgerlichen Recht greift die Rechtsprechung häufig auf die Grundrechte zurück, um Probleme zu lösen, die im einfachen Recht nicht oder nicht eindeutig geregelt sind. Weiter gesteigert wird die Komplexität des Arbeitsrechts durch das europäische Recht, das durch seine gesetzlichen Regelungen sowie durch die Rechtsprechung des EuGH einen immer stärkeren Einfluss auf das deutsche Arbeitsrecht nimmt. Das Mosaik wird komplettiert durch die aus bürgerlichrechtlicher Perspektive fremdartige Erscheinung so genannter Kollektivverträge (Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen). Hierbei handelt es sich um vertragliche Regelungen, bei denen auf der Arbeitnehmerseite nicht der einzelne Beschäftigte steht, sondern Arbeitnehmervertreter (Gewerkschaft oder Betriebsrat) agieren, und die zugleich normativ, d.h. gesetzesgleich auf die einzelnen Arbeitsverhältnisse einwirken. Gerade die Bündelung von einzelnen Arbeitnehmerinteressen zu kollektiven Interessen ist ein hervorstechendes Merkmal des Arbeitsrechts, zu dem es im Bürgerlichen Recht kein Pendant gibt.

Die Verwirrung wird nun noch dadurch gesteigert, dass sich dieses vielschichtige System ständig in Bewegung befindet. „Stillstand ist ein dem Arbeitsrecht unbekanntes Phänomen“ schreibt die gegenwärtige Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts *Ingrid Schmidt* ganz zutreffend.⁴ Dies gilt nicht nur für die Rechtsprechung auf den verschiedenen Ebenen, sondern auch für den zuweilen schon fast hektisch agierenden Gesetzgeber. Die Hauptursache liegt im Gegenstand des Arbeitsrechts, der in der Ordnung des Phänomens abhängiger Arbeit besteht. Die Arbeitswelt ist in unserer modernen Industrie- und Dienstleistungsgesellschaft nicht zuletzt vor dem Hintergrund der weltweiten Verflechtung der Wirtschaft in ständigen Umwälzungen begriffen. Trotz der dramatischen Veränderung der wirtschaftlichen Verhältnisse in den letzten einhundert Jahren gibt es im allgemeinen Zivilrecht viele Fragen, für die das BGB in seiner Ursprungsfassung problemlos herangezogen werden kann. Prototyp hierfür ist das Eigentümer-Besitzer-Verhältnis. Ganz anders ist die Situation im Arbeitsrecht. Die sich rasant wandelnden ökonomischen und sozialen Verhältnisse erzwingen geradezu die Weiterentwicklung des Rechts durch den Gesetzgeber und die Rechtsprechung.

Nicht unerwähnt bleiben darf schließlich, dass arbeitsrechtliche Regeln sehr viel stärker als die Vorschriften des BGB Gegenstand politischer Auseinandersetzungen sind. Im Arbeitsleben existieren mit den Arbeitgeberverbänden auf der einen und den Gewerkschaften auf der anderen Seite verfestigte Interessengruppen, denen an bestimmten Regelungen gelegen ist, so dass es insbesondere im Vorfeld von neuen Gesetzen nicht selten zu erheblichen Streitigkeiten kommt. Mehr noch: Immer wieder gerät das bestehende Arbeitsrecht unter den Generalverdacht, zu Arbeitslosigkeit beizutragen und somit für alle daraus resultierenden Probleme der öffentlichen Haushalte und der sozialen Sicherungssysteme zumindest mitverantwortlich zu sein, auch wenn die dahingehenden Stimmen angesichts der gegenwärtigen Lage auf dem Arbeitsmarkt leiser geworden sind. Zwar fordert selbstverständlich niemand die Abschaffung des deutschen Arbeitsrechts (was nebenbei gesagt verfassungsrechts-, europarechts- und völkerrechtswidrig wäre). Dennoch kommt es doch nicht gerade häufig vor, dass ein zum universitären Pflichtstoff gehörendes Rechtsgebiet als zumindest in Teilen gemeinwohlwidrig bekämpft wird. Nun kann und darf es auf der Ebene von Rechtsprechung und Rechtsdogmatik nach dem Selbstverständnis des Rechts nur um rechtliche, nicht aber um rein politische Argumente gehen. Gleichwohl wäre es naiv, würde man die Augen davor

4 Jahrbuch des Arbeitsrechts, Bd. 51 (2014), Vorwort, S. 5.

verschließen, dass es insoweit verschiedene Grundverständnisse gibt, die bei den durch das Gesetz nicht klar geregelten Fragen zu fundamental unterschiedlichen Ergebnissen führen. Dies ist für sich genommen nicht illegitim, sondern sollte als Bereicherung der arbeitsrechtlichen Diskussion empfunden werden, bedeutet aber für die Studierenden, und nur das steht hier zur Debatte, dass sie sich bei einem etwas intensiveren Einstieg in das Arbeitsrecht einem außerordentlich vielstimmigen Chor von Meinungen gegenübersehen.

Dies alles lässt das Arbeitsrecht auf den ersten Blick als ein höchst undurchsichtiges und geradezu unheimliches Rechtsgebiet erscheinen. Hauptziel des vorliegenden Buchs ist es deshalb, in dieses scheinbar undurchdringliche Dickicht erste Schneisen zu schlagen und diejenigen Kenntnisse und Fähigkeiten zu vermitteln, die Studierende als Basis braucht, um sich weitere Teilgebiete bei Bedarf selbstständig aneignen und sie dem vorhandenen Wissen organisch eingliedern zu können. Das Arbeitsrecht hat es mit dem realen Leben zu tun und in seinem Mittelpunkt steht der Mensch. Ich würde mich freuen, wenn zumindest ein Stück der Faszination, die von diesem Rechtsgebiet ausgeht, auf den Leser und die Leserin überspringen würde.

Zum Umgang mit diesem Buch

Vorab noch einige Hinweise zum Umgang mit diesem Lehrbuch: Wie bereits im Vorwort der ersten Auflage erwähnt, besteht das Hauptziel darin, die Grundstrukturen des Arbeitsrechts aufzuzeigen und bei den Studierenden zu verankern. Auch wenn sich das Arbeitsrecht in der Praxis vielfach in kleine und kleinste Detailfragen aufsplittert, besteht es eben doch nicht nur aus einem ungeordneten Haufen von Einzelfällen. Vielmehr lässt sich durchaus eine gewisse Systematik ausmachen. Zumindest aber muss ein Lehrbuch den Studierenden einen Weg weisen und Instrumente in die Hand geben, wie man die kaum noch überschaubare Fülle bändigen kann. Besonderer Wert wurde deshalb darauf gelegt, den Stoff in einer Weise anzuordnen und zu vermitteln, die einerseits an bereits vorhandene Kenntnisse im Bürgerlichen Recht anknüpft, andererseits aber einen möglichst einfachen Zugang zum Arbeitsrecht schafft und die einzelnen Problemkreise weitgehend voraussetzungslos abschichtet. Zugleich sollen die auf dem Spiele stehenden Interessen, die im Arbeitsleben häufig genug hart aufeinanderprallen und deren Bewertung das Recht vornehmen muss, veranschaulicht werden. Dabei geht es nicht um ohnehin nicht erreichbare Vollständigkeit, sondern um eine auch Wiederholungen nicht scheuende Konzentration auf diejenigen Elemente des Arbeitsrechts, die zum Verständnis des Ganzen erforderlich sind und die zugleich im Zentrum der Prüfungspraxis stehen. Wenn zum Schluss ein Gesamteindruck vom Aufbau des (individuellen) Arbeitsrechts, den Zusammenhängen zwischen den verschiedenen Teilbereichen sowie vom Sinn und Zweck der wichtigsten arbeitsrechtlichen Vorschriften entsteht, so wäre schon viel erreicht. Hierfür ist freilich erforderlich, dieses Buch nicht nur einfach zu lesen. Vielmehr will es durchgearbeitet und das bedeutet vor allem durchdacht werden. Arbeitsrechtlich denken lernt man nur dann, wenn die Probleme und Wertungen des Arbeitsrechts zum geistigen Eigentum werden.

Ein besonderes Gewicht wird auf die europarechtlichen Bezüge des Arbeitsrechts gelegt. In einem zusammenwachsenden Europa wird die Bedeutung des europäischen Rechts trotz mancher Krisensymptome (Stichwort Brexit) eher zunehmen. Für die zukünftige Juristengeneration kommt es damit immer stärker darauf an, die europäische Dimension des Arbeitsrechts nicht als ein fremdartiges Spezialgebiet anzusehen, sondern als einen integralen Bestandteil des Arbeitsrechts zu begreifen, der von vornherein mitzudenken ist.

Da sich das Buch an Studierende richtet, ist der wissenschaftliche Apparat eher knapp gehalten. Die Erfahrung lehrt, dass eine große Zahl an Nachweisen eher kontraproduktiv wirkt. Wenn der Eindruck entsteht, ohnehin nicht allen Fundstellen nachgehen zu können, lässt man es lieber gleich ganz bleiben. Allerdings kann man gerade das Arbeitsrecht nicht ohne die Rechtsprechung darstellen und begreifen. Wer sich beispielsweise zum Recht des Betriebsübergangs nur den Text des § 613a BGB vor Augen hält, wird nicht einmal ansatzweise erahnen, welche Probleme diese Thematik in sich birgt. In der Frage der Arbeitnehmerhaftung für Schädigungen des Arbeitgebers kann man sich (von der peripheren Norm des § 619a BGB abgesehen) noch nicht einmal an den Wortlaut einer unmittelbar einschlägigen Norm klammern. Deshalb wurde vor allem die jüngere Judikatur des BAG umfassender ausgewertet. Den Studierenden wird die Lektüre der einen oder anderen Entscheidung im Original (vor allem derjenigen des Großen Senats des BAG) angeraten, um ein Gespür für die Art und Weise zu gewinnen, wie im Arbeitsrecht gedacht und argumentiert wird. Alle angegebenen Entscheidungen werden aber auch Fortgeschrittene nicht nachlesen können. Die Nachweise

(vor allem der Judikatur des BAG) haben daher in erster Linie die Funktion, bei Bedarf eine Vertiefung der jeweiligen Frage zu ermöglichen sowie für häusliche Arbeiten einen Ausgangspunkt für die weitere Lektüre zu liefern. Aus diesem Grund ist der Fußnotenapparat im Vergleich zu den Voraufgaben auch ausgebaut worden. Der hier und da erfolgende Rekurs auf die Praxis dient dem Zweck, einen Eindruck von der Wirklichkeit des Arbeitslebens zu vermitteln, das für einen großen Teil der Bevölkerung zentrale Bedeutung hat, den Studierenden aber nicht immer aus eigener Anschauung geläufig ist.

Mehrere über den Text verteilte Prüfungsschemata sollen es den Studierenden erleichtern, das Erlernte bei der Lösung von Fällen umzusetzen. Freilich gilt hier (wie auch sonst), dass Aufbauhinweise nur dienende Funktion haben, indem sie die Lösung von Sachfragen unterstützen und vorantreiben, nicht aber ersetzen sollen.

Am Ende eines jeden Paragraphen befinden sich Wiederholungs- und Vertiefungsfragen. Die Antworten werden nicht einfach vorgegeben, sondern erschließen sich aus dem jeweiligen Text. Im Übrigen gilt auch und gerade im Arbeitsrecht, was im Lehrbuch dieser Reihe zum Allgemeinen Teil des BGB ausgeführt wird.¹ Bilden Sie mit zwei oder drei weiteren Kommilitoninnen oder Kommilitonen eine private Lerngruppe, um sich den Rechtsstoff nicht nur durch isoliertes Lesen und Lernen, sondern auch durch Diskussion und gegenseitige Korrektur anzueignen. Der Jurist bzw. die Juristin muss in praktisch allen Berufen über die Fähigkeit verfügen, durch Argumente zu überzeugen. Eine private Lerngruppe ist hierfür die beste Voraussetzung.

Schließlich: Lassen Sie sich durch die Unübersichtlichkeit des Arbeitsrechts nicht abschrecken. Wer die ersten Anfangsschwierigkeiten überwunden hat, wird rasch feststellen, welche Freude aus der Beschäftigung mit diesem Rechtsbereich erwächst, der trotz aller gegenwärtigen Probleme auch in Zukunft viele interessante berufliche Perspektiven bietet.

1 Faust, Bürgerliches Gesetzbuch, Allgemeiner Teil, 6. Aufl., 2019, S. 19.

Abkürzungsverzeichnis

a.A.	anderer Ansicht
Abs.	Absatz
abl.	ablehnend
AcP	Archiv für die civilistische Praxis (Zeitschrift)
a.E.	am Ende
AEntG	Arbeitnehmerentsendegesetz
AEUV	Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union
a.F.	alte Fassung
AFG	Arbeitsförderungsgesetz
AG	Aktiengesellschaft
AGB	Allgemeine Geschäftsbedingungen
AGBG	Gesetz zur Regelung des Rechts der Allgemeinen Geschäftsbedingungen
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
AktG	Aktiengesetz
Alt.	Alternative
AltersteilzeitG	Altersteilzeitgesetz
AO	Abgabenordnung
AP	Arbeitsrechtliche Praxis (Nachschlagewerk des Bundesarbeitsgerichts)
ArbG	Arbeitsgericht
ArbGG	Arbeitsgerichtsgesetz
ArbStättV	Verordnung über Arbeitsstätten
ArbZG	Arbeitszeitgesetz
ArbSchG	Arbeitsschutzgesetz
Art.	Artikel
AufenthG	Aufenthaltsgesetz
AÜG	Arbeitnehmerüberlassungsgesetz
Aufl.	Auflage
AuR	Arbeit und Recht (Zeitschrift)
BABl.	Bundesarbeitsblatt (Zeitschrift)
BAG	Bundesarbeitsgericht
BAGE	Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts
BB	Betriebs-Berater (Zeitschrift)
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BDSG	Bundesdatenschutzgesetz
BDSG-E	Entwurf eines Beschäftigtendatenschutzgesetzes
BEEG	Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz
BErzGG	Bundeserziehungsgeldgesetz
BetrAVG	Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGG	Gesetz zur Gleichstellung behinderter Menschen
BGH	Bundesgerichtshof
BGHZ	Entscheidungen des Bundesgerichtshofes in Zivilsachen
BRG	Betriebsrätegesetz von 1920
BSGE	Entscheidungen des Bundessozialgerichts
BT-Drucks.	Verhandlungen des Deutschen Bundestages, Drucksachen
BUrlG	Bundesurlaubsgesetz
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
BVerfGE	Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts

BZRG	Bundeszentralregistergesetz
bzw.	beziehungsweise
ca.	circa
DB	Der Betrieb (Zeitschrift)
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
DSGVO	Datenschutzgrundverordnung
EFZG	Entgeltfortzahlungsgesetz
EG	Europäische Gemeinschaft, Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft i.d. F. des Vertrages von Nizza
EGMR	Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte
Einl.	Einleitung
EMRK	Europäische Menschenrechtskonvention
ErfK	Erfurter Kommentar
ESC	Europäische Sozialcharta
EStG	Einkommensteuergesetz
EU	Europäische Union
EUR	Euro
EUV	Vertrag über die Europäische Union
EuGH	Europäischer Gerichtshof
evt.	eventuell
EWG	Europäische Wirtschaftsgemeinschaft
EWGV	Vertrag zur Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft
f.	folgende
FAZ	Frankfurter Allgemeine Zeitung
ff.	folgende
Fn.	Fußnote
FPfZG	Familienpflegezeitgesetz
FS	Festschrift
GbR	Gesellschaft bürgerlichen Rechts
GenDG	Gendiagnostikgesetz
GeschGehG	Geschäftsgeheimnisgesetz
GewO	Gewerbeordnung
GG	Grundgesetz
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
GmbHG	Gesetz betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung
GRC	Charta der Grundrechte der Europäischen Union
grdl.	grundlegend
GS	Großer Senat
GWB	Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen
HAG	Heimarbeitsgesetz
HGB	Handelsgesetzbuch
h.M.	herrschende Meinung
Halbs.	Halbsatz
HWK	Henssler/Willemsen/Kalb, Arbeitsrecht Kommentar
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
IAQ	Institut Arbeit und Qualifikation
i.d.R.	in der Regel
InsO	Insolvenzordnung
i.S.	im Sinne
i.V.m.	in Verbindung mit
iwd	Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln
JA	Juristische Arbeitsblätter (Zeitschrift)

JArbSchG	Jugendarbeitsschutzgesetz
JURA	Juristische Ausbildung (Zeitschrift)
JuS	Juristische Schulung (Zeitschrift)
KG	Kommanditgesellschaft
KJ	Kritische Justiz
KOM	Kommissionsdokument
KSchG	Kündigungsschutzgesetz
LadenschlussG	Ladenschlussgesetz
LAG	Landesarbeitsgericht
MiArbG	Mindestarbeitsbedingungengesetz
MiLoG	Mindestlohngesetz
MitbestG	Mitbestimmungsgesetz
MuSchG	Mutterschutzgesetz
MünchArbR	Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht
m.W.v.	mit Wirkung vom
NachwG	Nachweisgesetz
n.F.	neue Fassung
NJW	Neue Juristische Wochenschrift (Zeitschrift)
Nr.	Nummer
NZA	Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (Zeitschrift)
NZA-RR	NZA-Rechtsprechungsreport (Zeitschrift)
o.Ä.	oder Ähnliche/s
OHG	Offene Handelsgesellschaft
PdW	Prüfe dein Wissen
PflegeZG	Pflegezeitgesetz
RABl.	Reichsarbeitsblatt (Zeitschrift)
RdA	Recht der Arbeit (Zeitschrift)
RGBl.	Reichsgesetzblatt
RGZ	Entscheidungen des Reichsgerichts in Zivilsachen
RL	Richtlinie (europarechtliche)
Rn.	Randnummer, Randnummern
Rspr.	Rechtsprechung
RVO	Reichsversicherungsordnung
SchwarzArbG	Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz
SGB	Sozialgesetzbuch
Slg.	Sammlung der Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofes
sog.	sogenannte
SprAuG	Sprecherausschussgesetz
SR	Soziales Recht (Zeitschrift)
StGB	Strafgesetzbuch
str.	streitig
TVG	Tarifvertragsgesetz
TVöD	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst
TVVO	Tarifvertragsverordnung von 1918
TzBfG	Teilzeit- und Befristungsgesetz
UmwG	Umwandlungsgesetz
u.s.w.	und so weiter
u.U.	unter Umständen
u.v.a.	und viele andere
vgl.	vergleiche
WRV	Weimarer Reichsverfassung
WSI	Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung

Abkürzungsverzeichnis

WissZeitVG	Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft
z.B.	zum Beispiel
ZfA	Zeitschrift für Arbeitsrecht
ZIP	Zeitschrift für Wirtschaftsrecht
ZPO	Zivilprozessordnung
ZTR	Zeitschrift für Tarifrecht

Literaturverzeichnis (Auswahl)

I. Lehrbücher

- Brox, Hans/Rüthers, Bernd/Henssler, Martin*: Arbeitsrecht, 19. Aufl. 2016.
Dütz, Wilhelm/Thüsing, Gregor: Arbeitsrecht (mit Fällen und Aufbauschemata), 24. Aufl. 2019.
Fischinger, Philipp S.: Arbeitsrecht, 2018.
Gamillscheg, Franz: Arbeitsrecht, Bd. 1: Arbeitsvertrags- und Arbeitsschutzrecht, 8. Aufl. 2000, Nachtrag 2001.
Hromadka, Wolfgang/Maschmann, Frank: Arbeitsrecht Band 1: Individualarbeitsrecht, 7. Aufl. 2018.
Hueck, Alfred/Nipperdey, Hans Carl: Lehrbuch des Arbeitsrechts, Band 1, 7. Aufl. 1963.
Junker, Abbo: Grundkurs im Arbeitsrecht, 19. Aufl. 2020.
Kamanabrou, Sudابه: Arbeitsrecht, 2017.
Löwisch, Manfred/Caspers, Georg/Klumpp, Steffen: Arbeitsrecht, 12. Aufl. 2019.
Nikisch, Arthur: Arbeitsrecht, I. Band: Allgemeine Lehren und Arbeitsvertragsrecht, 3. Aufl. 1961.
Otto, Hansjörg/Bieder, Marcus: Arbeitsrecht, 5. Aufl. 2020.
Preis, Ulrich/Temming, Felipe: Arbeitsrecht – Individualarbeitsrecht, 6. Aufl. 2020.
Reichold, Hermann: Arbeitsrecht: Lernbuch nach Anspruchsgrundlagen, 6. Aufl. 2019.
Waltermann, Raimund: Arbeitsrecht, 19. Aufl. 2018.
Zöllner, Wolfgang/Loritz, Karl-Georg/Hergenröder, Curt Wolfgang: Arbeitsrecht, 7. Aufl. 2015.

II. Kommentare und Handbücher zum gesamten Arbeitsrecht

- Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, hrsg. v. Müller-Glöge, Rudi/Preis, Ulrich/Schmidt, Ingrid, 20. Aufl. 2020.
Henssler, Martin/Willemsen, Heinz Josef/Kalb, Heinz-Jürgen: Arbeitsrecht Kommentar, 8. Aufl. 2018.
Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, hrsg. v. Kiel, Heinrich/Lunk, Stefan/Oetker, Hartmut, 4 Bände, 4. Aufl. 2018 und 2019.
Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch, hrsg. v. Sacker, Franz-Jürgen/Rixecker, Roland/Oetker, Hartmut/Limberg, Bettina, Band 5 (§§ 535–630h), 8. Aufl. 2020.
Rolfs, Christian: Studienkommentar Arbeitsrecht, 4. Aufl. 2014.
Schaub, Günter: Arbeitsrechts-Handbuch, 18. Aufl. 2019.
Staudinger, Julius von: Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch, §§ 611–613 (Fischinger, Philipp S./Richardi, Reinhard), 2016; §§ 613a–619a (Annuß, Georg/Fischinger, Philipp S./Oetker, Hartmut/Richardi, Reinhard), 2019; §§ 620–630 (Oetker, Hartmut/Preis, Ulrich), 2019.

III. Repetitorien/Fallsammlungen usw.

- Boemke, Burkhard*: Fallsammlung zum Arbeitsrecht, 2. Aufl. 2007.
Heckelmann, Dieter/Franzen, Martin: Fälle zum Arbeitsrecht, 4. Aufl. 2015.
Junker, Abbo: Fälle zum Arbeitsrecht, 4. Aufl. 2018.
Krause, Rüdiger: Arbeitsrecht I, Individualarbeitsrecht (PdW), 2007.
Michalski, Lutz/Westerhoff, Ralph: Fälle zum Arbeitsrecht: 50 Fälle mit Lösungen, 7. Aufl. 2020.
Oetker, Hartmut: 30 Klausuren aus dem Individualarbeitsrecht, 11. Aufl. 2020.
Preis, Ulrich/Seiwert/Stephan: Arbeitsrecht – Klausurenkurs, 2. Aufl. 2020.
Sacker, Franz-Jürgen: Individuelles Arbeitsrecht: case by case, 2006.
Schlachter, Monika (Hrsg.): Casebook Europäisches Arbeitsrecht, 2005.
Tillmanns, Kerstin: Klausurenkurs im Arbeitsrecht I, 3. Aufl. 2019.
Wank, Rolf: Übungen im Arbeitsrecht, 3. Aufl. 2002.

TEIL A GRUNDLAGEN

§ 1 Gegenstand und Strukturen des Arbeitsrechts

I. Das Arbeitsleben als Gegenstand des Arbeitsrechts

Jedes Rechtsgebiet will einen bestimmten Ausschnitt aus der sozialen Wirklichkeit¹ normativ prägen. Umgekehrt wird jedes Rechtsgebiet aber auch durch den lebensweltlichen Bereich geprägt, den es normativ ordnen will. Diese **Wechselbeziehung zwischen Recht („Text“) und Umwelt („Kontext“)** dürfte in kaum einer anderen Materie so stark zum Ausdruck kommen wie im Arbeitsrecht, das in vielfältiger Weise durch die Eigenheiten und Dynamiken des Arbeitslebens geformt wird. Damit ist nicht gemeint, dass normative Inhalte unmittelbar aus den faktischen Gegebenheiten folgen. Auch im Arbeitsrecht bedarf es selbstverständlich der gezielten Schaffung und Interpretation von verbindlichen Vorgaben. Vielmehr geht es darum, dass menschliche Arbeit als ein gesellschaftliches Phänomen eine schier unerschöpfliche Menge an Fragen aufwirft, die einer Entscheidung bedürfen, mögen die denkbaren Antworten im Einzelnen auch höchst unterschiedlich ausfallen. Dabei ist Gegenstand des Arbeitsrechts allerdings nicht alles das, was sich in einem weiten Sinne als Arbeit bezeichnen lässt.² So betrifft Arbeitsrecht von vornherein im Wesentlichen nur das Feld der **Erwerbsarbeit**, wodurch etwa (unbezahlte) Hausarbeit, Erziehungsarbeit und Pflegearbeit ausgeklammert bleiben. Mit der Erwerbsarbeit ist freilich ein Phänomen angesprochen, das sich in Abkehr von älteren Vorstellungen über den Wert und die Bedeutung von Arbeit in Antike und Mittelalter im Verhältnis zu anderen menschlichen Ausdrucksformen mit dem Übergang vom ständischen zum bürgerlichen Sozialmodell seit dem 18. Jahrhundert zur **zentralen Säule der modernen Gesellschaft** herausgebildet hat.³ So dient Erwerbsarbeit auf der Mikroebene dem Einzelnen⁴ regelmäßig zunächst dazu, sich die notwendigen Mittel für den Lebensunterhalt zu beschaffen. Erwerbsarbeit greift aber weit über eine rein ökonomische Dimension hinaus, indem sie persönlichkeitsbildend und identitätsstiftend wirkt, zur Entfaltung (oder auch Nichtentfaltung!) von Fähigkeiten und Fertigkeiten beiträgt, das Selbstwertgefühl und die soziale Anerkennung beeinflusst, Kontakte stiftet sowie die Stellung innerhalb der Gesellschaft insgesamt bestimmt. Hält man sich vor Augen, dass die meisten Menschen in Deutschland einen großen Teil ihres wachen Lebens mit Erwerbsarbeit verbringen und auch sonstige Lebensvollzüge von Konsumgewohnheiten über den Wohnort bis hin zur Partnerwahl vielfach durch die Arbeitswelt beeinflusst werden, überrascht es nicht, dass repräsentativen Befragun-

1 Soziologisch gesprochen geht es um das „materiale Feld“ im Sinne eines „lebensweltlichen Ausschnitts an Primärerfahrungen“.

2 Dazu (aus soziologischer Sicht) die allgemeine Definition, nach der Arbeit jede zweckhafte Tätigkeit ist, die der Befriedigung materieller oder geistiger Bedürfnisse dient, vgl. Mikl-Horke, Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie, 2013, S. 28; zur Entfaltung des Arbeitsbegriffs aufschlussreich Voß, in: Böhle/Voß/Wachtler (Hrsg.), Handbuch Arbeitssoziologie, 2. Aufl., Bd. 1, 2018, S. 15 ff.

3 Kulturhistorischer Überblick bei Aßländer, Bedeutungswandel der Arbeit. Versuch einer historischen Rekonstruktion, 2005; ferner Kocka, APuZ B 21/2001, 8 ff.; ausführlich Jochum, in: Böhle/Voß/Wachtler (Hrsg.), Handbuch Arbeitssoziologie, 2. Aufl., Bd. 1, 2018, S. 85 ff. Tiefgründige Kritik dieser gesellschaftlichen Entwicklung durch Hannah Ahrend, *Vita activa oder Vom tätigen Leben*, 1958/1999.

4 Mit dem generischen Maskulinum sind in diesem Buch jeweils alle geschlechtlichen Zuordnungen und Identitäten gemeint; zur sprachwissenschaftlichen Kategorie generischer Maskulina siehe Sieburg, in: Sieburg (Hrsg.), „Geschlecht“ in Literatur und Geschichte. Bilder – Identitäten – Konstruktionen, 2015, S. 211, 212.