

TASCHEN GUIDE  
*Recht*



Prof. Dr. Irmgard Kufner-Schmitt

# Arbeitsrecht

Prüfungswissen

Multiple-Choice-Tests

Klausurfälle

6. Auflage

Mit dem neuen  
Pflegezeitgesetz, AGB und  
AGG Rechtsprechung

 **Haufe**  
...

# Inhalt

- 4 ■ **Vorwort**
- 5 ■ **Grundlagen des Arbeitsrechts**
- 5 ■ Gliederung und Begriff des Arbeitsrechts
- 6 ■ Rechtsquellen des Arbeitsrechts
- 22 ■ Grundbegriffe des Arbeitsrechts
- 29 ■ *Multiple-Choice-Test mit Lösungen*
- 32 ■ **Begründung des Arbeitsverhältnisses**
- 32 ■ Das Anbahnungsverhältnis
- 40 ■ Form des Arbeitsvertrages
- 44 ■ Mängel des Vertragsschlusses
- 49 ■ Rechtsfolgen der Mängel des Vertragsschlusses
- 52 ■ *Multiple-Choice-Test mit Lösungen*
- 57 ■ **Inhalt des Arbeitsverhältnisses**
- 57 ■ Pflichten der Arbeitsvertragsparteien
- 75 ■ Nichtleistung des Arbeitnehmers und Entgeltzahlung
- 94 ■ Schlechtleistung und Haftung des Arbeitnehmers
- 106 ■ *Multiple-Choice-Test mit Lösungen*

<b>Besondere Arbeitsverhältnisse</b>	■	117
Befristetes Arbeitsverhältnis	■	117
Teilzeitarbeitsverhältnis	■	130
Aushilfsarbeitsverhältnis	■	142
Probearbeitsverhältnis	■	143
<i>Multiple-Choice-Test mit Lösungen</i>	■	145
<b>Beendigung des Arbeitsverhältnisses</b>	■	148
Aufhebungsvertrag	■	148
Kündigung	■	151
Weiterbeschäftigungsanspruch während des Kündigungsschutzprozesses	■	194
Rechtsfolgen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses	■	197
<i>Multiple-Choice-Test mit Lösungen</i>	■	200
<b>Klausurfälle mit Musterlösungen</b>	■	213
Fall 1: Der fußballbegeisterte Maler Manni Müller	■	213
Fall 2: Sport ist gesund	■	222
Fall 3: Die Pharmaindustrie will auch leben	■	237
Fall 4: Eine Mitarbeiterin, die man nicht los wird	■	244
<b>Stichwortverzeichnis</b>	■	249

# Grundlagen des Arbeitsrechts

## Gliederung und Begriff des Arbeitsrechts

Historisch hat sich das Arbeitsrecht entwickelt zum Schutz der abhängigen Arbeitnehmer, deshalb wird es gemeinhin wie folgt definiert:

- Das Arbeitsrecht ist das Recht der unselbstständigen Arbeitnehmer. ■

Das Arbeitsrecht regelt die Rechtsbeziehungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern, das Recht der Koalitionen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer (Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften) und deren Verhältnis zueinander, die Verpflichtungen des Arbeitgebers zur sicheren Arbeitsplatzgestaltung und das arbeitsgerichtliche Verfahren.

Das Arbeitsrecht gliedert sich damit in **vier Teilbereiche**:

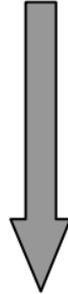
<b>Individual-arbeitsrecht</b>	Begründung, Inhalt und Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Arbeitnehmerhaftung	BGB und Spezialgesetze, z. B. AGG, NachwG, BUrIG, EFZG, KSchG, ArbZG, TzBfG
<b>Kollektives Arbeitsrecht</b>	Mitbestimmung auf Unternehmensebene, Arbeitskampfrecht, Tarifvertragsrecht, Mitbestimmung im Betrieb	Art 9 GG, MitbestG, Montan-MitbestG, MitBestErgG, DrittelbeteiligG, TVG, EBRG, BetrVG, SprAuG
<b>Arbeits-schutzrecht</b>	Technischer und sozialer Arbeitsschutz	Zahlr. Einzelgesetze, z. B. ASiG, ArbSchG, JArbSchG, MuSchG,
<b>Arbeits-gerichtliches Verfahren</b>	1. Instanz ArbG 2. Instanz LAG 3. Instanz BAG	ArbGG, ZPO

Gegenstand der Darstellung in diesem Taschenguide ist im Wesentlichen das Individualarbeitsrecht. Die Beteiligungsrechte des Betriebsrates werden bei den jeweiligen individuellen Maßnahmen miterörtert.

## Rechtsquellen des Arbeitsrechts

Das Arbeitsverhältnis wird bestimmt von einer Vielzahl von Rechtsquellen, die dem **Rangprinzip** unterliegen, d. h. die ranghöhere Rechtsquelle geht der rangniedrigeren vor.

- Internationales und supranationales Recht
- Grundgesetz
- Bundes- und Landesgesetz
- Verordnung
- Tarifvertrag
- Betriebsvereinbarung
- Arbeitsvertrag
- Gesamtzusage, betriebliche Übung
- Weisungsrecht



### 1. Internationales Recht

Hat ein arbeitsrechtlicher Sachverhalt Bezug zu mehreren Staaten, so lässt sich das einschlägige nationale Recht mithilfe von **Kollisionsnormen** ermitteln. Grundsätzlich gilt **Art 27 EGBGB**, d. h. der Vertrag unterliegt dem gewählten Recht. **Art 30 Abs. 1 EGBGB** enthält jedoch eine Beschränkung für Arbeitsverträge. Die Rechtswahl darf nicht dazu führen, dass dem ArbN der Schutz entzogen wird, der durch die zwingenden Bestimmungen des Rechts gewährt wird, das anzuwenden wäre, wenn keine Rechtswahl stattgefunden hätte. Ohne Rechtswahl ergibt sich das anwendbare Recht aus **Art 30 Abs. 2 EGBGB**. Anwendbar ist das Recht des Staates, in dem der Arbeitnehmer in Erfüllung des Vertrages seine Arbeit gewöhnlich verrichtet oder in dem sich die Niederlassung befindet, die den ArbN eingestellt hat, sofern der ArbN seine Arbeit gewöhnlich nicht in ein und demselben Staat verrichtet. Ausnahmen aufgrund der Umstände des Einzelfalles ergeben sich dann, wenn ein Arbeitsverhältnis eine engere Bindung zu einem anderen Staat aufweist (BAG AP Nr. 30, 31 zu IPR Arbeitsrecht).

### 2. Supranationales Recht

Zum Supranationalen Recht gehören neben dem **Europarecht** allgemeine völkerrechtliche Verträge, wie etwa die **Europäische Sozial-**

**charta**, die **Europäische Menschenrechtskonvention** und die Übereinkommen der **International Labour Organisation** (ILO).

Den größten Einfluss auf das nationale Arbeitsrecht hat dabei das **Europarecht**. Zu unterscheiden ist hier zwischen dem primären (Gemeinschaftsverträge) und dem sekundären Gemeinschaftsrecht (Richtlinien und Verordnungen).

### *EG-Vertrag*

Der EG-Vertrag enthält nur wenige materiell-rechtliche Normen arbeitsrechtlichen Inhalts. Unmittelbare Wirkung haben aber die Art 39 ff. zur Freizügigkeit und Art 141 zur Lohnleichheit von Männern und Frauen.

### *Verordnungen*

Gem. Art 249 S. 2 EGV gehören die Verordnungen zum europäischen Sekundärrecht. Sie haben unmittelbare und zwingende Wirkung und bedürfen keiner Umsetzung in nationales Recht.

- Verordnungen berechtigen und verpflichten ArbG und ArbN unmittelbar. ■

Verordnungen gibt es allerdings nur sehr wenige, da in das nationale Arbeitsrecht der Mitgliedstaaten nur mit einer gewissen Zurückhaltung unmittelbar eingegriffen werden soll.

### *Richtlinien*

Großen Einfluss auf das deutsche Arbeitsrecht haben die gem. Art 249 S. 3 EGV erlassenen Richtlinien. Es sind eine Vielzahl von Richtlinien mit arbeitsrechtlicher Bedeutung erlassen worden.

**Beispiele:** RL 91/533/EWG Nachweis des Arbeitsvertrages umgesetzt u. a. im NachwG; RL 94/45 EG Europäische Betriebsräte umgesetzt im EBRG; RL 96/71/EG Entsendung von Arbeitnehmern umgesetzt im AEntG; RL 97/81/EG Teilzeitarbeit und RL 1999/70/EG Befristung umgesetzt im TzBfG; RL 77/187/EWG und RL 2001/23/EG Betriebsübergang umgesetzt in § 613a BGB; Auch eines der neuesten arbeitsrechtlichen Gesetze, das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) beruht auf europäischen Richtlinien, z. B. RL 2000/43/EG Gleichbehandlung wegen Rasse, Herkunft u. a.

- Richtlinien sind kein unmittelbar geltendes Recht, sind jedoch hinsichtlich ihrer Ziele verbindlich und verpflichten die Nationalstaaten zur Umsetzung. ■

Die Richtlinien geben den Nationalstaaten jeweils ein Datum vor, bis zu dem die Ziele der Richtlinie in nationales Recht umgesetzt werden müssen. Innerhalb der Umsetzungsfrist muss der nationale Gesetzgeber prüfen, ob das jeweilige nationale Recht das Ziel der Richtlinie bereits verwirklicht oder ob eine Rechtsanpassung notwendig ist. Innerhalb der Umsetzungsfrist entfaltet die Richtlinie keinerlei Wirkung in den einzelnen Nationalstaaten, allenfalls eine richtlinienkonforme Auslegung bestehenden Rechts kann in Betracht kommen. Es bleibt grundsätzlich den Nationalstaaten überlassen, wie die Ziele der Richtlinie umgesetzt werden.

Wurde die Richtlinie von einem Nationalstaat nicht innerhalb der vorgegebenen Frist umgesetzt, bleibt es grundsätzlich dabei, dass die Richtlinie nicht unmittelbar gilt (Art 249 Abs. 3 EGV).

Eine Ausnahme soll nach der Rechtsprechung des EuGH nur dann gelten, wenn eine nicht fristgemäß umgesetzte Richtlinie eine unbedingte und hinreichend bestimmte Klausel enthält, die dem Betroffenen eine entsprechende Rechtsposition gegenüber dem Mitgliedsland einräumt. Dann soll die **Richtlinie ausnahmsweise unmittelbare Wirkung** entfalten und dem einzelnen Bürger gegenüber dem Staat (vertikales Verhältnis) einen eigenen Anspruch gewähren. Im Verhältnis der Bürger zueinander (horizontales Verhältnis) entstehen aber keine Rechte und Pflichten (EuGH Rs. 148/78, Ratti, Slg. 1979, S. 1629; RS. 152/84, Marshall I, Slg. 1986, S. 723). Für das Arbeitsrecht bleibt es daher – abgesehen vom öffentlichen Dienst – bei dem Grundsatz, dass Richtlinien keine unmittelbare Wirkung entfalten, sondern zunächst umgesetzt werden müssen. Die Gerichte sind jedoch gehalten, das bestehende nationale Recht so weit möglich richtlinienkonform auszulegen.

### *Rechtsprechung des EuGH*

Richterrecht sollte man nicht zu den Rechtsquellen zählen. Es kann aber nicht verleugnet werden, dass der Rechtsprechung des EuGH im Arbeitsrecht ein eigener Bedeutungsgehalt zukommt. Grundsätz-

lich sind die nationalen Gerichte an das Europäische Recht gebunden, nicht jedoch an die Rechtsprechung des EuGH. Eine Bindungswirkung ergibt sich für die Parteien bzw. das vorliegende nationale Gericht nur im konkreten Einzelfall. Rein faktisch orientieren sich aber viele Untergerichte bei ihrer Rechtsfindung an der Rechtsprechung des EuGH.

Von Interesse sind hier immer wieder die **Vorabentscheidungsverfahren** aufgrund Art 234 EGV. Danach sind die nationalen Gerichte berechtigt, Verfahren auszusetzen und dem EuGH Fragen zur Entscheidung vorzulegen, wenn es um die Auslegung Europäischen Rechts geht. Die obersten Bundesgerichte sind sogar zur Vorlage verpflichtet. Manche Vorabentscheidungsverfahren haben arbeitsrechtliche Berühmtheit erfahren (z. B. Rs Schmidt und Süzen zum Betriebsübergang gem. § 613 a BGB oder RS Draempahl zu § 611 a BGB).

### 3. Grundgesetz

Das Grundgesetz steht an oberster Stelle der nationalen Rechtsnormen. Es hat somit auch entscheidenden Einfluss auf das Arbeitsrecht. Auf den ersten Blick erkennt man allerdings nur wenige Normen arbeitsrechtlichen Inhalts. Dazu gehören z. B. das **Sozialstaatsprinzip** (Art 20, 28 GG), die **Kompetenznormen** (Art 74 Nr. 12, Art 73 Nr. 8 GG) und Art 9 Abs. 3 GG, der die **Koalitionsfreiheit** gewährleistet und Basis der gesamten Rechtsprechung zum Arbeitskämpfrecht ist. Darüber hinaus sind die **Grundrechte** bedeutsam. Heute ist herrschende Meinung, dass die Grundrechte – abgesehen von Art 9 Abs. 3 GG – im Arbeitsrecht nicht direkt anzuwenden sind, sondern nur mittelbar (BVerfGE 7, 198; BAG AP Nr. 14 zu § 611 BGB Beschäftigungspflicht).

- Die Grundrechte haben mittelbare Drittwirkung und wirken über die Generalklauseln des Zivilrechts (§§ 138, 242, 315 BGB) auch im Arbeitsverhältnis. Art 9 Abs. 3 GG hat unmittelbare Wirkung. ■

Im Prinzip können sich alle Grundrechte im Arbeitsverhältnis auswirken. Von besonderer Bedeutung sind aber das allgemeine Per-

## Stichwortverzeichnis

- Abfindungsanspruch 188
- Abmahnung 164
- Abrufarbeit 135, 140
- Abtretung 66
- Abweichen von Regelungen 11
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz 32, 35, 69
- Allgemeinverbindlichkeitsklärung 15
- Altersbefristung 124
- Änderungsangebot 184
- Änderungskündigung 152, 160, 167
- Anfechtung 46
- Angestellte 25
- Annahmeverzug 76, 78
- Anspruch auf Teilzeitarbeit 137
- Antidiskriminierung 32, 35, 69
- Arbeiter 25
- Arbeitgeberbegriff 27
- Arbeitnehmerähnliche Personen 26
- Arbeitnehmerbegriff 22
- Arbeitnehmergruppen 24
- Arbeitnehmerhaftung 94, 96
- Arbeitnehmerüberlassung 59
- Arbeitspapiere 198
- Arbeitsunfähigkeit 87
- Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung 91, 92
- Arbeitsunfall 102
- Arglistige Täuschung 46
- Aufhebungsvertrag 148
- Aufhebungsvertrag, Anfechtung 149
- Aufhebungsvertrag, Sperrzeit 150
- Aufhebungsvertrag, Widerruf 149
- Auflösende Bedingung 118
- Auflösungsurteil 166
- Aufrechnung 66
- Aushilfsarbeitsverhältnis 142
- Ausschlussfristen 64
- Ausschreibung als Teilzeitverhältnis 132
- Ausschreibung von Arbeitsplätzen 32
- Außerordentliche Kündigung 163
- Auswahlkriterien 186
- Auswahlrichtlinie 187
- Auswahlrichtlinien 176
- Auszahlungsschutz 65
- Befristetes Arbeitsverhältnis** 117
- Befristung 117
- Begriff des Arbeitsrechts 5
- Behinderung 35, 192
- Benachteiligungsfreie Ausschreibung 32
- Beschäftigungspflicht 67
- Besonderer Kündigungsschutz 191
- Betrieb 27
- Betriebliche Übung 17
- Betriebsabsprache 16
- Betriebsbedingte Kündigung 182

- Betriebsrat 154
- Betriebsrat, Kündigungsschutz 192
- Betriebsübergang 57
- Betriebsvereinbarung 15
- D**iskriminierung 36
- Diskriminierungsverbot, Teilzeit 131
- E**G-Vertrag 7
- Einheitsregelungen 17
- Einstellung, Betriebsrat 37
- Elternzeit 70, 192
- Entgeltfortzahlung, Krankheit 86
- Entgeltfortzahlung, Teilzeit 135
- Europarecht 7
- F**aktisches Arbeitsverhältnis 50
- Feiertagsvergütung 85
- Feiertagsvergütung, Teilzeit 136
- Form des Arbeitsvertrags 40
- Formerfordernisse 41
- Formulararbeitsvertrag 42, 51
- Fragerecht 36
- Freistellungsanspruch 100
- Freiwilligkeitsvorbehalt 18
- Freizeit zur Stellensuche 198
- Fürsorgepflichten 67
- G**eltungserhaltende Reduktion 51
- Geringfügig beschäftigte ArbN 131
- Gesamtzusage 17
- Geschäftsfähigkeit 45
- Gleichbehandlungsgesetz 32, 69
- Grundrechte 9
- Günstigkeitsprinzip 11 f. 14, 16
- H**aftungsprivileg 103
- Handlungspflichten 62
- I**ntessenausgleich 187, 188
- Interessenausgleich mit Namensliste 188
- Internationales Recht 6
- Irrtumsanfechtung 47
- J**obsharing 136, 141
- K**apovAz 140
- Klagefrist 129, 158
- Konzern 27
- Krankheitsbedingte Kündigung 179
- Kündigung 151
- Kündigung, Beteiligung des Betriebsrats 154
- Kündigung, Klagefrist 158
- Kündigung, Zugang 153
- Kündigungserklärung 151
- Kündigungserklärungsfrist 165
- Kündigungsfristen 161
- Kündigungsgründe 178
- Kündigungsschutz 160
- Kündigungsschutzgesetz, Anwendungsbereich 170
- L**eistungsstörungen 75
- Leistungsträger 186
- Leitende Angestellte 26
- M**aßregelungsverbot 154
- Meldepflicht 193
- Mutterschutz 191
- N**achweis 42
- Nebentätigkeitsverbot 62
- Nichtigkeit 49

- O**rdentliche Kündigung 160
- P**ersonalfragebogen 36
- Personenbedingte Kündigung 179
- Personenschäden 102
- Pfändungsschutz 65
- Pflegezeit 72
- Probearbeitsverhältnis 143
- Prognoseprinzip 177
- Punkteschema 186
- R**echtsquellen des  
Arbeitsrechts 6
- Richtlinien 7
- S**chlechtleistung 94
- Schriftform 20, 41, 122, 125,  
149, 154
- Sozialauswahl 185
- Sozialauswahl im Kleinbetrieb  
175
- Sozialauswahl,  
Altersdiskriminierung 186
- Sozialwidrigkeit 176
- Stellensuche 198
- T**arifvertrag 12
- Täuschungsanfechtung 48
- Teilnichtigkeit 50
- Teilzeitarbeit 35
- Teilzeitarbeit, Anspruch 137
- Teilzeitarbeitsverhältnis 130
- Teilzeitformen 140
- Treuepflichten 60
- Turnusarbeit 142
- Ü**berstunden 63
- Überstunden, Teilzeit 133
- Ultima-Ratio-Prinzip 177
- Umdeutung 166
- Umkehrübung 19
- Unfallversicherung 102
- Unterlassungspflichten 60
- Unternehmen 28
- Unternehmensneugründung 123
- Urlaub 82
- Urlaub, Teilzeit 134
- V**erbrauchervertrag 43
- Verdachtskündigung 164, 166
- Vergütung 63
- Verhaltensbedingte Kündigung  
181
- Verhinderung aus persönl.  
Gründen 81
- Verjährung 64
- Verlängerung der Arbeitszeit 139
- Verordnungen 7
- Vorstellungskosten 35
- W**eisungsrecht 20
- Weiterbeschäftigungsanspruch  
194
- Wettbewerbsverbot 61
- Wichtiger Grund 163
- Widerrufsvorbehalt 19
- Wiedereinstellungsanspruch 177
- Willensmängel 46
- Z**eitbefristung 118
- Zeugnis 197
- Zeugnisanspruch 197
- Zweckbefristung 118