

Arbeitnehmer (BGB §611, S.40)

- Arbeitnehmer ist, wer
 - Aufgrund privatrechtlichen Vertrages
 - Unselbstständige Dienste in persönlicher Abhängigkeit erbringt.
- Zusatzkriterien
 - Eingliederung in einen Betrieb (persönliche Abhängigkeit)
 - Einsatz in der ganzen Arbeitskraft für den AG
- Weisungsgebunden

Arbeitgeber

- Arbeitgeber ist, wer mindestens einen Arbeiter beschäftigt
- Natürliche Personen, juristische Personen (Funktionsaufspaltung: Vertragspartner / Weisungsbefugnis)

Arbeitnehmerähnliche Personen (TVG §12a, S.558)

Arbeitsvertrag = Dienstvertrag (BGB §611, S.40)

- Versprochene Leistung des einen werden wie vereinbart von einem anderem vergütet → übereinstimmende Willenserklärung (Angebot / Annahme)
- Geschäftsfähigkeit der Beteiligten muss vorliegen (z.B. Jugendliche)
- Grundsätzlich Formfreiheit (außer Ausbildungsvertrag, muss immer schriftlich sein)

BGB §145, S.13 Bindung an den Arbeitsvertrag

BGB §147, S.13 Annahmefrist

BGB §106; 164 ff, S.14; 125 ff, S.12 Wirksamkeit der Willenserklärung

Begründung des Arbeitsverhältnis

- Abschlussfreiheit
 - Freiheit der Partnerwahl
 - Gestaltungsfreiheit
- GewO §105, S.67

Mindestinhalt

- Vereinbarung bestimmter weisungsgebundener Dienste
- Entgeltlichkeit

Anfechtung

- Anfechtbares Rechtsgeschäft **BGB §142, S.13**
Ausnahme: Es wurden bereits Leistungen erbracht, dann nur Wirkung für Zukunft
- Anfechtungserklärung **BGB §143**
- Anfechtungsgrund:
 - Arglistige Täuschung **BGB §123, S.11**
 - Irrtum über Eigenschaft **BGB §119, S.10**
- Anfechtungsfrist **BGB §121, S.11; §124, S.11**

→ Unwirksamkeit

Anfechtungsgrund § 123 BGB → Arglistige Täuschung

- **Täuschung** (bewusst): Das Erregen eines Irrtums beim Erklärungsempfänger durch Vorspielen oder Entstellen von Tatsachen. Ohne Täuschung würde der Getäuschte die Willenserklärung nicht abgeben.
- **Möglichkeit durch (Tatbestandsmerkmale)**
 - ausdrückliche Handlung
 - Unterlassen, wenn die Offenbarungspflicht besteht.
- **Rechtswidrigkeit:** es liegt kein Rechtfertigungsgrund vor (z.B. unzulässige Fragen)
- **Arglist:** Wille der vorsätzlichen Täuschung oder ins Blaue hinein Lügen

Anfechtungsgrund 119 BGB → Irrtum über Eigenschaft

- **Irrtum:** Das unbewusste Auseinanderfallen von Wille und Erklärung „Man erklärt etwas, was man eigentlich nicht erklären will“
- **Verkehrswesentliche Eigenschaft:** Eigenschaft, die für den Vertrag von Bedeutung ist und die für eine gewisse Dauer besteht (z.B. LKW-Fahrer verschweigt Alkoholproblem)
- **Anfechtungsfrist §121 BGB:** Unverzüglich nach Kenntnis des Anfechtungsgrundes „ohne schuldhaftes Zögern“ (**Im Arbeitsrecht:** spätestens nach zwei Wochen; **analog BGB § 626 Abs. 2 Satz 1, Seite**)

Faktische Arbeitsverhältnis

- Arbeitgeber oder Arbeitnehmer gehen von einem wirksamen Arbeitsverhältnis aus (Sonderfall Minderjährige **§242 BGB**)
- Arbeitsvertrag stellt sich nach Vollzug (also Arbeitsantritt) als unwirksam heraus
 - Jederzeit durch einseitige Erklärung beendbar
 - Gleiche Ansprüche wie bei Wirksamkeit

Unwirksamkeit des Arbeitsvertrag

- **Nichtigkeit (BGB §105; §134; §138, S. 13)**
z.B.: wegen Sittenwidrigkeit, Verstoß gegen ein gesetzliches Verbot, Geschäftsunfähigkeit
- **Teilnichtigkeit (BGB §139)**
nichtige Klauseln werden durch gesetzliche Regeln ersetzt
- **Anfechtung (§119 Abs. 2, S. 10; §123 BGB, S. 11)**
-> **siehe links**
- **Beschränkte Geschäftsfähigkeit (BGB §106ff)**
z.B.: Vertragsabschluss durch einen Minderjährigen „schwebend Unwirksam“ -> damit der Vertrag gültig wird müssen die Eltern einwilligen, falls nicht ist der Vertrag von vorne rein ungültig (z.B. Ausbildungsvertrag)
- **fehlerhafte Vollmacht (BGB §164, S.14)**
z.B. Vertragsabschluss durch Vertreter ohne Vertretungsmacht

Das Einstellungsgespräch

(Anrecht auf Wegkostenerstattung **(BGB §670; §662)**)

- **Offenbarungspflicht:**
 - Gesundheitliche Beschwerden, die Leistung gefährden oder ausschließen
 - Rechtskräftige Verurteilungen (Strafverbüßung steht noch bevor)
 - Bestehende Wettbewerbsverbote
- **Unzulässige Fragen:**
 - Vorstrafen, wenn sie mit der Stelle nichts zu tun haben
 - Bevorstehende Heirat
 - Kinderwünsche, Schwangerschaft (hier gibt es *Ausnahmen*, z.B. Frau arbeitet in der Radiologie eines Krankenhauses)
 - Gewerkschafts- / Religions- / Parteizugehörigkeit (*Ausnahme:* Tendenzbetriebe: Kirche, Partei)

Beispiel: Einstellungsgespräch

- **Fragen nach dem Vermögensverhältnissen**
-> nur bei besonderer Vertrauensstellung erlaubt
- **Fragen nach dem bisherigen Gehalt**
-> Wird grundsätzlich als Schwächung der Verhandlungsposition angesehen
- **Fragen nach Krankheiten**
-> Uneingeschränkt zulässig bei Frage nach Schwerbehinderung

Sonderformen des Arbeitsvertrages

Befristetes Arbeitsverhältnis (Anfang + Ende)

- Befristung (Arbeitslicher Grund) z.B. Mutterschutz
- Muss schriftlich sein
- Ordentliche Kündigung nicht möglich, nur außerordentliche Kündigung
→ Möglichkeiten zur Aufhebung → Aufhebungsvertrag
- Grundsätzlich keine Kündigung nötig (Beendigung mit Zeitablauf)
- Nach 2 Jahren wird befristeter Vertrag zu unbefristeten Vertrag bzw. bei 3-maliger Verlängerung (Kettenarbeitsvertrag)

Teilzeit (4 Tage die Woche, halbtags)

Definition **TzBfG §2 S. 83**

Diskriminierungsverbot **TzBfG §4, S. 84**

Benachteiligungsverbot **TzBfG §5 S. 84**

Forderung der Teilzeit **TzBfG §6 S. 84**

Anspruch auf Teilzeit **TzBfG §8 S. 85**

Jeder kann aus Vollzeit Teilzeit machen → **Achtung:** Von der Teilzeit zurück zur Vollzeit geht nicht! (*Ausnahme:* Erziehungsteilzeit)

Probezeit

- Vereinbarung eines befristeten Vertrags
- Sachlicher Grund: Erprobung (nach Probezeit neuer Vertrag)
- Vereinbarung eines unbefristeten Vertrages mit Probezeitvereinbarung (Nach der Probezeit geht es automatisch weiter)
→ erleichterte Kündigungsmöglichkeit, **§622 Abs. 3 BGB**, Frist 2 Wochen
- **Dauer:** längstens 6 Monate
- **Verlängerung:** nur unter bestimmten Bedingungen möglich

Telearbeit

Arbeiten von zuhause. Z.B. bei Erziehungsurlaub

- Telefonisch muss AN erreichbar sein
- Benötigte Ausrüstung muss zuhause sein (stellt AG, keine Privatnutzung)
- Eigener Arbeitsraum, der abschließbar ist (muss AN besorgen)
- Kontrollen durch AG möglich, auch unangemeldet!

Leiharbeit / Zeitarbeit

Arbeitgeber stellt den Arbeitnehmer zum Zweck ein, ihn gewerbemäßig weiterzuverleihen. (z.B. Zeitarbeitsfirma)

- Arbeitsvertrag zwischen Verteiler und AN
- Der Entleiher ist nicht Arbeitgeber, hat aber Fürsorge- und Treupflicht
- Überlassungsvertrag zw. Verleiher und Entleiher
- Beschäftigungszeit in einer Firma maximal 1 Jahr

Pflichten im Arbeitsverhältnis

Hauptpflichten:

- Arbeitspflicht des AN
- Lohnzahlungspflicht des AG

Nebenflichten:

- Treupflichten

Arbeitspflicht (Grundlage BGB §611, S. 40)

- Art der Leistung und Arbeitszeit ergeben sich aus dem Arbeitsvertrag
- Arbeitsverweigerung ohne rechtfertigenden Grund stellt einen Verstoß gegen den Arbeitsvertrag dar
- Der AG kann den Anspruch auf Arbeitsleistung des AN verlieren (z.B. Erziehungsurlaub) → keine Auswirkung auf Arbeitsvertrag, aber Pflicht zur Gegenleistung und Entgeltzahlung kann entfallen.

Treupflicht (BGB §242, S. 22)

Wettbewerbsverbot -> Beispiel siehe S.810

- Grundsätzlich: gesetzliches (BGB §60ff)
- nachvertragliches: (HGB §74 ff, S. 58)

Pflichten des AG

- Pflicht zur Lohnzahlung (Grundlage BGB §611, S. 40)
-> Beispiel siehe S.810
- Pflicht zur Urlaubsgewährung (BUrlG, S. 119)
- Sonstige: Schutzpflicht, Pflicht zur Beschäftigung und Zeugniserteilung (GewO §109, S. 77)
- Pflicht zur Freizeitgewährung für Stellensache (BGB §242, S. 47)
- Gleichbehandlungspflicht

Arbeitnehmerschutz

Schutzbedürftige Personen

Um den Schutz besonderer Personengruppen zu gewährleisten, wurden spezielle Schutzgesetze erlassen:

- Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG, ab S. 414)
- Mutterschutzgesetz (MuSchuG, ab S. 383)
- Schwerbehindertengesetz (Schwerb)

Auszubildende

-> Erläuterung siehe S.530 / 531

Mutterschutz

-> Erläuterung siehe S.392 / 393

Schutz behinderter Arbeitnehmer

- Behinderung muss vom Versorgungsamt festgestellt werden
- Mitentscheidend ist der Grad der Behinderung
 - Schwerbehinderung mindestens 50%
 - Minderung der Erwerbsfähigkeit mindestens 30%
- Sonderkündigungsschutz (Sozialgesetzbuch)
- Kündigung nur mit Zustimmung der Hauptfürsorgestelle
- Quotenregelung: Verpflichtung des AG bestimmte Anzahl von Behinderten zu beschäftigen. Wird diese nicht eingehalten, muss AG Ausgleichsabgabe zahlen (100 € pro Arbeitsplatz (pro Monat))

Tarifautonomie und Mitbestimmung

Arbeitsverbände

- Gewerkschaften
Nehmen die Interessen der AN auf überbetrieblicher Ebene gegenüber dem Arbeitgeberverbänden wahr und zwar grundsätzlich nach Wirtschaftsbranchen aufgeteilt.
- Betriebsräte
Nehmen die Interessen der AN auf Betriebsebene gegenüber dem AG dieses Betriebes wahr (beschränkte Zuständigkeit)
- Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat großer Firmen
- Arbeitgeberverbände

Gewerkschaften

-> Erläuterung siehe S. 811

Betriebsrat

-> Erläuterung siehe S. 570

Betriebsvereinbarung (BetrVG §77, S.600)

- Schriftlicher Vertrag
- Regelungsbereich (BetrVG §87, S. 605)
- Sperrwirkung der Tarifvertrages (Ausnahme: Öffnungsklausel)
- Typische Regelungen: Betrieb einer Kantine, Weihnachtsgeld
- Gültigkeitsprinzip: Hat AN bessere Regelung ausgehandelt, gilt diese

Kündigung

- Einhaltung der Kündigungsfrist nach BGB §622, S. 45 (mindestens 4 Wochen)
- Entweder zum 15. oder zum Ende des Monats
- Eine falsche Kündigungsfrist hat keine Auswirkung auf die Wirksamkeit der Kündigung (Kündigung wirkt erst mit Ablauf der richtigen Frist)

Kündigungserklärung

- Die Kündigungserklärung ist eine einseitige, rechtsgestaltende und empfangsbedürftige Willenserklärung.
- Nur eine Person gibt eine Willenerklärung ab und beendet das Rechtsgeschäft. Der anderen Person muss die Erklärung zugehen.
- Es muss eindeutig zu erkennen sein, dass das Arbeitsverhältnis beendet werden soll. Die Erklärung darf im Normalfall nicht mit einer Bedingung verknüpft sein.
- Die Erklärung muss dem Empfänger zugehen (BGB § 130, S. 12)
- Zugang (Post oder persönlich)
 - Erklärung gelangt in den Herrschaftsbereich des Empfängers
 - Dieser hat die Möglichkeit der Kenntnisnahme
- Schriftformerfordernis (BGB §623, S. 46)

Ordentliche Kündigung

Um den AN zu schützen bestehen einige Anforderungen an eine ordentliche K.

- liegt ein wirksamer Arbeitsvertrag vor
- wurde eine ordnungsgemäße Kündigungserklärung abgegeben
- besteht ein Ausschlussgrund (keine ordentliche Kündigung möglich)
 - Sonderkündigungsschutz (MuSchG §9, S.388; KSchG §15, S.128)
 - Befristung (nur eine fristlose Kündigung möglich)
- ordnungsgemäße Anhörung des Betriebsrates (falls vorhanden, BetrVG §102, S.612)
- Kündigungsschutz nach dem KSchG (Anwendbarkeit §1, S. 124; §23 S. 133, Frist §4, S. 125, Kündigungsgrund und soziale Rechtfertigung -> siehe unten)
- Kündigungsfrist BGB §622, S.45

Kündigungsgesetz (ordentliche Kündigung)

- AN muss seit mindestens sechs Wochen in dem Betrieb beschäftigt sein
- Der Betrieb muss mehr als fünf Arbeiter regelmäßig beschäftigen (Auszubildende sind nicht mitzuzählen, Teilzeitkräfte nur anteilig mitzuzählen)
- Kündigung muss sozial gerechtfertigt sein
 - Verhaltensbedingt (AN könnte anders, will aber nicht)
z.B.: Arbeitsverweigerung, dauerhafte Unpünktlichkeit, Annahme
 - Personenbedingt (AN kann nicht anders, selbst wenn er wollte)
z.B.: Fehlende Eignung, Trink- oder Drogensucht
 - Betriebsbedingt (Gründe liegen nicht beim AN, sondern im Betrieb)
z.B.: Insolvenz, Arbeitsmenge wird reduziert
Verhältnismäßigkeit (hätte ein milderer Mittel ausgereicht, z.B.: Abmahnung)

Außerordentliche (fristlose) Kündigung

- Die außerordentliche Kündigung beendet das Arbeitsverhältnis sofort
- Es handelt sich immer um eine verhaltensbedingte Kündigung, bei der der Verstoß gegen den AG gravierend ist und eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar erscheint. (z.B.: Vollmachtsmissbrauch, Tätlichkeiten, Teilnahme an rechtswidrigen Streik)
- Besondere Prüfung der Verhältnismäßigkeit ist notwendig! (Liegt z.B. vor wenn mehrere Abmahnungen bezüglich des gleichen Fehlverhaltens ergangen sind)

Kündigungsschutz bei außerordentlicher Kündigung -> Beispiel siehe S. 8

- Gericht prüft das Vorliegen eines wichtigen Grundes (-> siehe oberhalb)
 - Klagfrist 3 Wochen, wenn KSchG anwendbar
 - wenn nicht ist der Zeitpunkt der Klageerhebung grundsätzlich egal

Änderungskündigung

Kündigung und gleichzeitig neues Angebot des AG

- (z.B. bei Beförderungen, neuem Gehaltssystem, Firmenübernahme)
- AN nimmt an -> Es kommt zu einem AV mit geänderten Bedingungen
- AN lehnt ab -> Gerichtliche Prüfung:
 - Ist die Kündigung wirksam
 - Ist die Änderung sozial Gerechtfertigt
 - Wenn ja, erfolgt die Auflösung des Arbeitsvertrages
 - Wenn nein, besteht der alte Arbeitsvertrag fort
- AN nimmt unter Vorbehalt an -> Gerichtliche Prüfung
 - Ist die Kündigung wirksam
 - Ist die Änderung sozial Gerechtfertigt
 - Wenn ja, gilt der neue Arbeitsvertrag
 - Wenn nein, besteht der alte Arbeitsvertrag fort

Aufhebungsvertrag

- Parteien einigen sich, dass das Arbeitsverhältnis beendet sein soll
- Schriftformerfordernis (BGB § 623, S. 46)