

Hans-Dieter Schwind
Helwig Hassenpflug
Peter-Helge Hauptmann



Arbeitsrecht leicht gemacht

**Eine Darstellung mit praktischen Fällen
verständlich – kurz – praxisorientiert**

8. Auflage



**Prüfschemata für Kündigungen
Seiten 58 und 68**



leicht gemacht® ... Fachwissen aus Taschenbüchern

■ Die Gelbe Serie: Recht

■ Die Blaue Serie: Steuer und Rechnungswesen

Gelbe Serie *leicht gemacht*®

Herausgeber:

Professor Dr. Hans-Dieter Schwind

Dr. jur. Dr. jur. h.c. Helwig Hassenpflug

Arbeitsrecht

leicht gemacht

Eine Darstellung mit praktischen Fällen:

Verständlich – kurz – praxisorientiert

8. überarbeitete Auflage

von

Dr. Peter-Helge Hauptmann

Richter am AG



Ewald v. Kleist Verlag, Berlin

Besuchen Sie uns im Internet:
www.leicht-gemacht.de

Autoren und Verlag freuen sich über Ihre Anregungen

Umwelthinweis: Dieses Buch
wurde auf chlorfrei gebleichtem Papier gedruckt
Gestaltung: M. Haas, www.haas-satz.berlin; J. Ramminger
Druck & Verarbeitung: Druckerei Siepmann GmbH, Hamburg
leicht gemacht® ist ein eingetragenes Warenzeichen

© 2018 Ewald v. Kleist Verlag, Berlin

Inhalt

I. Fundamentale Begriffe

Lektion 1: Überblick	5
Lektion 2: Grundlagen	7
Lektion 3: Arbeiter und Angestellte	14

II. Individualarbeitsrecht

Lektion 4: Anbahnung des Arbeitsverhältnisses	18
Lektion 5: Mängel des Arbeitsvertrages	22
Lektion 6: Rechte und Pflichten im Arbeitsverhältnis	33
Lektion 7: Ordentliche Kündigung	45
Lektion 8: Außerordentliche Kündigung	61
Lektion 9: Weitere Beendigungsgründe	69

III. Kollektivarbeitsrecht

Lektion 10: Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände	77
Lektion 11: Tarifvertrag	82
Lektion 12: Arbeitskampf	88
Lektion 13: Betriebsrat	93

IV. Arbeitsgerichte

Lektion 14: Arbeitsgerichtliche Verfahren	107
Sachregister	112

Übersichten

Übersicht 1	Arbeitsleistende	11
Übersicht 2	Betrieb, Unternehmen, Konzern	13
Übersicht 3	Grundlegende Mängel des Arbeitsvertrages	29
Übersicht 4	Haftung des Arbeitnehmers	40
Übersicht 5	Kündigungsfristen (§ 622 BGB)	48
Übersicht 6	Prüfschema ordentliche Kündigung (§§ 620 – 625 BGB)	58
Übersicht 7	Prüfschema außerordentliche Kündigung (§§ 626 BGB)	68
Übersicht 8	Gewerkschaften des DGB	78
Übersicht 9	Anzahl der Betriebsratsmitglieder (§ 9 BetrVG)	94
Übersicht 10	Freistellung von Betriebsratsmitgliedern	95
Übersicht 11	Die zwingenden Mitbestimmungsrechte in sozialen Angelegenheiten (§ 87 I BetrVG)	97
Übersicht 12	Arbeitnehmermitbestimmung im BetrVG	105
Übersicht 13	Weitere Arbeitnehmermitbestimmung	106
Übersicht 14	Aufbau der Arbeitsgerichtsbarkeit	111

I. Fundamentale Begriffe

Lektion 1: Überblick

Der Begriff „Arbeitsrecht“ selbst lässt sich als das Recht der Arbeitsverhältnisse beschreiben. Das Arbeitsrecht regelt in erster Linie das Verhältnis zwischen dem, der arbeitet, dem **Arbeitnehmer**, und dem, für den er arbeitet, dem **Arbeitgeber**. Umfasst werden daneben auch die mit dem Arbeitsverhältnis zusammenhängenden Gebiete. Wie etwa die Beziehungen zwischen den Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden.

Die arbeitsrechtlichen Regelungen befinden sich in einer **Vielzahl verschiedener Gesetze**. Dabei gibt es kein zentrales Gesetz, wie etwa das Strafgesetzbuch (StGB) im Strafrecht, eher im Gegenteil, in zahlreichen Gesetzen werden jeweils eigenständige Materien geregelt. Bekannt machen sollten Sie sich an dieser Stelle aber schon mit zwei arbeitsrechtlich besonders relevanten Gesetzesstellen: dem Dienstvertragsrecht im BGB (§§ 611 – 630 BGB) und dem Kündigungsschutzgesetz (KSchG). Im BGB findet sich im genannten Abschnitt Grundlegendes zum Arbeitsrecht. Das Kündigungsschutzgesetz regelt zahlreiche Aspekte einer Kündigung.

Durch die vielen Gesetze ist es im Arbeitsrecht gar nicht so einfach, jene Grundregel, wonach das Gesetz immer neben dem Lehrbuch liegen soll, zu befolgen. Der „Schönfelder“, die bekannte rote Gesetzessammlung, hilft hier kaum weiter, da viele Gesetze dort nicht enthalten sind. Arbeitsrechtler nutzen in der Regel besondere Zusammenstellungen von Arbeitsgesetzen. Am bekanntesten und wohl preiswertesten ist hier der dtv-Band „ArbG“, der regelmäßig aktualisiert wird. Er enthält über 50 wichtige Gesetze und weitere Texte (z.B. Verträge) zum Arbeitsrecht. Auch zum erfolgreichen Studium dieses Lehrbuchs ist das **Nachschlagen der Gesetze** und deshalb die Verfügbarkeit Voraussetzung. Ein geeigneter Sammelband ist daher für Sie unverzichtbar.

Im Folgenden finden Sie neben den Gesetzesangaben hin und wieder auch Hinweise auf ergangene **Entscheidungen**. Wenn Sie tiefer in die Materie eindringen wollen, sollten Sie es nicht versäumen, diese nachzulesen. Arbeitsrechtliche Urteile werden häufig nach den Zeitschriften NZA (Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht), DB (Der Betrieb), NJW (Neue Juristische Wochenschrift) oder nach den Entscheidungs-Sammlungen

AP (Arbeitsrechtliche Praxis), BAGE (Amtliche Sammlung der Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts) zitiert. Wenn Sie diese Sammlungen nicht zur Hand haben, so hilft häufig auch direkt das Internet.

Individual- und Kollektivarbeitsrecht

Das Arbeitsrecht teilt sich in zwei Rechtsgebiete: in das Individualarbeitsrecht und in das Kollektivarbeitsrecht.

Das **Individualarbeitsrecht** regelt das Verhältnis zwischen dem einzelnen Arbeitgeber und dem einzelnen Arbeitnehmer. Von Bedeutung sind dabei die Vorschriften über das Zustandekommen eines Arbeitsverhältnisses, über die Pflichten der Parteien im Arbeitsverhältnis und über die Fragen der Beendigung, insbesondere der Kündigung der Arbeitsbeziehung. Es geht also um die Rechte und Pflichten zwischen dem einzelnen Arbeitnehmer und seinem direkten Arbeitgeber.

Das **kollektive Arbeitsrecht** betrifft alle Rechtsfragen, bei denen nicht ein Arbeitnehmer als Einzelperson, sondern jeweils eine Gruppe (also ein sog. Kollektiv) von Arbeitnehmern betroffen ist. Dies sind z.B. alle Arbeitnehmer eines Betriebs, alle Arbeitnehmer, die in Deutschland am Bau arbeiten oder alle schwerbehinderten Arbeitnehmer. Der Kollektivbegriff des aktuellen Arbeitsrechts ist also nicht mit dem zu verwechseln, der von den Institutionen der ehemaligen DDR geprägt wurde. Das kollektive Arbeitsrecht beschäftigt sich insbesondere mit den Rechten der Gewerkschaften und ihren Gegenspielern, den Arbeitgeberverbänden, sowie mit den Fragen, die bei Abschluss von Tarifverträgen oder bei Durchführung von Arbeitsk Kampfmaßnahmen (z.B. Streik) auftreten. Weiterhin sind die rechtlichen Probleme der innerbetrieblichen Mitbestimmung (Stichwort Betriebsrat) von Bedeutung.

Leitsatz 1

Individual- und Kollektivarbeitsrecht

Das **Individualarbeitsrecht** befasst sich mit dem einzelnen Arbeitnehmer und seinem direkten Arbeitgeber. Das **Kollektivarbeitsrecht** hingegen regelt die Rechtsfragen, von denen Arbeitnehmer als Gruppe betroffen sind.

Lektion 2: Grundlagen

Nicht jeder, der für andere arbeitet, ist Arbeitnehmer

Fall 1

Die Hausarbeit wird der Mutter der Großfamilie A zu viel. Die Familie entschließt sich deshalb, eine Hilfe für den Haushalt, das Kochen und die Kindererziehung zu beschäftigen. Sie finden in der Nachbarschaft eine Frau K, die bereit ist, viermal in der Woche von 8.00 – 14.00 Uhr zu kommen. Sie vereinbaren die Bezahlung durch festen Stundenlohn. Nach acht Monaten verlangt die Haushälterin Erholungsurlaub, in dem sie weiter bezahlt werden möchte. Zu Recht?

Ein Recht auf bezahlten Erholungsurlaub steht jedem Arbeitnehmer zu. Dies ergibt sich aus § 1 des Bundesurlaubsgesetzes (BUrlG). Mehr über den Urlaubsanspruch erfahren Sie in Lektion 6. Entscheidend für die Lösung des **Falls 1** ist die Feststellung, dass gem. § 1 BUrlG nur dem **Arbeitnehmer** der Urlaub zusteht. Ist die Haushälterin nun Arbeitnehmer der Familie A oder leistet sie ihren Dienst aufgrund einer anderen Beziehung? Dazu müssen Sie Folgendes wissen: Nicht jeder, der Dienstleistungen erbringt, also für andere arbeitet, ist Arbeitnehmer. Er kann seine Arbeit auch als Selbstständiger verrichten. Selbstständig ist etwa der niedergelassene Arzt, der freie Rechtsanwalt oder der Handelsvertreter. Der behandelnde Arzt ist – wie allgemein bekannt – nicht Arbeitnehmer seines Patienten, der beratende Rechtsanwalt nicht Arbeitnehmer seines Mandanten.

Die **Selbstständigkeit** liegt allerdings nicht immer so klar auf der Hand. Es gilt also zu klären, in welchen Fällen es sich um einen Arbeitnehmer handelt, der unter das Arbeitsrecht fällt, und wann um einen Selbstständigen, der zwar auch für andere arbeitet, für den jedoch das allgemeine Vertragsrecht gilt. Wie unterscheidet man nun beide voneinander? In § 611a I S. 1 BGB heißt es dazu, dass der Arbeitnehmer zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet ist. Allgemein lässt sich also sagen, dass jene Arbeit, die weisungsgebunden fremdbestimmt ist, die Arbeit eines Arbeitnehmers ist. Derjenige, der selbstständig bestimmen kann, arbeitet somit aufgrund eines freien zivilrechtlichen Vertrags, auf den die arbeitsrechtlichen Bestimmungen nicht zutreffen.