

Inhalt

Abkürzungsverzeichnis	23
Einleitung	29
1. Was ist eigentlich »Arbeitsrecht« und für wen gilt es? . .	31
1.1 Welche Bedeutung hat das Arbeitsrecht?	31
1.2 Was will das Arbeitsrecht?	31
1.3 Wo findet man die Materie »Arbeitsrecht«? – Die so genannten Rechtsquellen	34
1.3.1 Einzelgesetze	34
1.3.2 Geringe Bedeutung des Völkerrechts – bislang .	34
1.3.3 Das Richterrecht als (beinahe) dominierende Rechtsquelle	35
1.3.4 Die »herrschende Meinung«	36
1.3.5 Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen . . .	37
1.4 Unternehmerische Entscheidungen als Grenze	38
1.5 Vom Arbeitsrecht ausgeklammert: Selbständige Arbeit	39
1.6 Abhängige Arbeit beim »eigenen« Verein oder bei der »eigenen« Genossenschaft?	41
1.7 Kollektives und individuelles Arbeitsrecht	42
1.8 Wie gewinnt man Zugang zu Gesetzestexten, Rechtsprechung und Literatur?	44
2. Die Koalitionsfreiheit	49
2.1 Die Grundrechtsgarantie	49
2.2 Die individuelle Koalitionsfreiheit	50
2.2.1 Was heißt eigentlich »Koalition«?	50
2.2.2 Wem steht die Koalitionsfreiheit zu?	52
2.2.3 Beitritts- und Betätigungsfreiheit	53

2.2.4	Der Schutz vor Diskriminierungen, insbesondere wegen gewerkschaftlichen Engagements: Art. 9 Abs. 3 Satz 2 GG	54
2.2.5	Die so genannte negative Koalitionsfreiheit . . .	55
2.3	Die kollektive Koalitionsfreiheit	56
2.3.1	Der Bestandsschutz der Koalitionen	56
2.3.2	Die Betätigungsfreiheit der Koalitionen	59
2.4	Aufnahmeanspruch und Ausschluss aus der Gewerkschaft	61
2.5	Weiterführende Literatur	63
3.	Tarifvertragsrecht	64
3.1	Grundlagen	64
3.1.1	Wer kann einen Tarifvertrag abschließen? . . .	64
3.1.2	Schriftform	65
3.1.3	Was kann ein Tarifvertrag regeln? Die Unterscheidung zwischen obligatorischem und normativem Teil	65
3.1.4	Der entscheidende Punkt: Unabdingbarkeit und Günstigkeitsprinzip	66
3.1.5	Friedenspflicht	67
3.1.6	Vom Sinn der Tarifautonomie	67
3.2	Für wen gilt ein Tarifvertrag?	68
3.3	Bindung an staatliches Recht, insbesondere an Grundrechte	69
3.4	Lohntarif – Lohnrahmentarif – Manteltarif . . .	71
3.5	Tarifliche und betriebliche Ebene im Entgeltsektor	73
3.6	Tarifliche und betriebliche Ebene bei den Arbeitsbedingungen, insbesondere bei der Arbeitszeit	76
3.7	Durchsetzung des Tarifvertrags	77
3.8	Kündigung des Tarifvertrags und Nachwirkung	79
3.9	»Grenzüberschreitende« Arbeitsverhältnisse . .	80
3.9.1	Osttarife oder Westtarife?	80
3.9.2	Der Einsatz ausländischer Billigarbeitskräfte . .	81
3.9.3	Arbeit deutscher Arbeitnehmer im Ausland . . .	83
3.10	Weiterführende Literatur	83

4.	Arbeitskampfrecht	85
4.1	Wann ist ein Streik rechtmäßig?	85
4.2	Das BAG hat nicht immer Recht	89
4.3	Die Praxis des Streiks	91
4.4	Konsequenzen eines rechtmäßigen Streiks	92
4.4.1	Die rechtliche Situation der Streikenden	92
4.4.2	Die Auswirkungen des Streiks auf nicht-streikende Arbeitnehmer – insbesondere die Problematik des § 160 SGB III	92
4.5	Die Gegenmittel der Arbeitgeber	96
4.5.1	Die Aussperrung	96
4.5.2	Andere Kampfmittel des Arbeitgebers	98
4.6	Rechtswidrige Streiks und rechtswidrige Aussperrungen	100
4.7	Einzelfragen	101
4.7.1	Streikposten	101
4.7.2	Betriebsbesetzung	102
4.7.3	Andere Formen der Arbeitsverweigerung	103
4.8	Weiterführende Literatur	105
5.	Betriebsverfassungsrecht	106
5.1	Wozu Betriebsräte?	106
5.2	Wie wählt man einen Betriebsrat?	108
5.2.1	Einsetzung des Wahlvorstands	108
5.2.2	Die Erstellung der Wählerliste, insbesondere die Einbeziehung der überlassenen Arbeitnehmer . .	110
5.2.3	Wahlausschreiben und Geschlechterquote . . .	111
5.2.4	Die weiteren Schritte	111
5.2.5	Wahlgrundsätze	112
5.2.6	Das vereinfachte Wahlverfahren	113
5.2.7	Wahlanfechtung	114
5.3	Exkurs: Der Griff in die Sterne – Europäische Betriebsräte?	115
5.3.1	Das Problem	115
5.3.2	Anwendungsbereich	116
5.3.3	Errichtung des besonderen Verhandlungsgremiums	116
5.3.4	Die Verhandlungen mit der zentralen Leitung .	117
5.3.5	Information und Anhörung	118

5.3.6	Vorrangige Vereinbarungen	118
5.3.7	Abmachungen des EBR mit der Konzernspitze .	118
5.3.8	Neue Rahmenbedingungen für die Arbeit des EBR	119
5.4	Praktische Voraussetzungen der Betriebsratsarbeit	119
5.4.1	Der Betriebsrat benötigt Zeit	120
5.4.2	Der Betriebsrat benötigt Geld	121
5.4.3	Der Betriebsrat benötigt Informationen	122
5.4.4	Der Betriebsrat benötigt Sachkunde	122
5.4.5	Der Betriebsrat benötigt Unabhängigkeit	125
5.5	Verhältnis Betriebsrat – Belegschaft	126
5.5.1	Initiativen aus der Belegschaft	126
5.5.2	Initiativen des Betriebsrats	128
5.5.3	Betriebsversammlungen	128
5.6	Verhältnis Betriebsrat – Gewerkschaft	131
5.7	Verhältnis Betriebsrat – Arbeitgeber	132
5.8	Beteiligungsrechte des Betriebsrats	134
5.8.1	Unterschiedliche Intensität	134
5.8.2	Was bedeutet »Mitbestimmung«?	135
5.8.3	Verletzung der Beteiligungsrechte durch den Arbeitgeber	137
5.8.4	Delegierung von Rechten auf Arbeitsgruppen . .	139
5.9	Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten . .	140
5.9.1	Fragen der Ordnung des Betriebs und des Ver- haltens der Arbeitnehmer im Betrieb (Nr. 1) . .	140
5.9.2	Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage (Nr. 2)	142
5.9.3	Vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit (Nr. 3)	143
5.9.4	Zeit, Ort und Art der Auszahlung der Arbeitsentgelte (Nr. 4)	144
5.9.5	Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze und des Urlaubsplans sowie die Festsetzung der zeit- lichen Lage des Urlaubs für einzelne Arbeitneh- mer, wenn zwischen dem Arbeitgeber und den beteiligten Arbeitnehmern kein Einverständnis erzielt wird (Nr. 5)	145

5.9.6	Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen (Nr. 6)	145
5.9.7	Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften (Nr. 7)	149
5.9.8	Form, Ausgestaltung und Verwaltung von Sozialeinrichtungen, deren Wirkungsbereich auf den Betrieb, das Unternehmen oder den Konzern beschränkt ist (Nr. 8)	149
5.9.9	Zuweisung und Kündigung von Wohnräumen, die den Arbeitnehmern mit Rücksicht auf das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses vermietet werden, sowie die allgemeine Festlegung der Nutzungsbedingungen (Nr. 9)	150
5.9.10	Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, insbesondere die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und die Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden sowie deren Änderung (Nr. 10)	151
5.9.11	Festsetzung der Akkord- und Prämiensätze und vergleichbarer leistungsbezogener Entgelte, einschließlich der Geldfaktoren (Nr. 11)	152
5.9.12	Grundsätze über das betriebliche Vorschlagswesen (Nr. 12)	153
5.9.13	Grundsätze über die Durchführung von Gruppenarbeit (Nr. 13)	153
5.9.14	Gesetzes- und Tarifvorbehalt	153
5.10	Rechtsetzung auf betrieblicher Ebene	154
5.10.1	Betriebsvereinbarungen	154
5.10.2	Die so genannte Betriebsabsprache und sonstige Abmachungen	156
5.10.3	Die tarifwidrige Betriebsvereinbarung	157
5.11	Beteiligung des Betriebsrats in personellen Angelegenheiten	158

5.11.1	Die Einschaltung des Betriebsrats in die Personalplanung	158
5.11.2	Mitbestimmung bei konkreten Planungsmaßnahmen	159
5.11.3	Die Mitbestimmung bei Auswahlrichtlinien . . .	160
5.11.4	Beteiligung des Betriebsrats bei so genannten personellen Einzelmaßnahmen – Einstellungen, Eingruppierungen, Umgruppierungen, Versetzungen und Kündigungen	161
5.11.5	Mitwirkung und Mitbestimmung im betrieblichen Bildungswesen	165
5.11.6	Vorschläge zur Beschäftigungssicherung	167
5.12	Interessenausgleich und Sozialplan	168
5.12.1	Die so genannte Betriebsänderung	168
5.12.2	Der so genannte Interessenausgleich	172
5.12.3	Der Sozialplan	174
5.12.4	Transfersozialplan und andere Sonderformen . .	179
5.12.5	Sanktionen gegen »mitwirkungsfeindliche« Arbeitgeber? – Der Nachteilsausgleich	180
5.12.6	Abwicklungsprobleme	181
5.12.7	Tarifsozialplan	182
5.13	Arbeitnehmervertretung auf Unternehmens- und Konzernebene: Gesamtbetriebsrat, Wirtschaftsausschuss, Konzernbetriebsrat	183
5.13.1	Gesamtbetriebsrat	183
5.13.2	Wirtschaftsausschuss	184
5.13.3	Konzernbetriebsrat	186
5.14	Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) .	186
5.14.1	JAV und Betriebsrat	187
5.14.2	Die »Selbstorganisationsrechte« der JAV	188
5.14.3	JAV und Übernahme in ein Arbeitsverhältnis . .	189
5.15	Betriebsverfassung zweiter Klasse in Tendenzbetrieben?	191
5.15.1	Was ist ein Tendenzbetrieb?	191
5.15.2	Einschränkung der Mitbestimmungsrechte . . .	192
5.16	Sprecherausschüsse für leitende Angestellte . . .	193
5.17	Weiterführende Literatur	193

6.	Mitbestimmung im Unternehmen	195
6.1	Grundstruktur	195
6.1.1	Unternehmensorgane	195
6.1.2	Beteiligung der Arbeitnehmer	196
6.2	Praktische Bedeutung	199
6.3	Einzelfragen	200
6.3.1	Zahl und Zusammensetzung der Aufsichtsratsmitglieder	200
6.3.2	Wahlverfahren	201
6.3.3	Mitbestimmung im Konzern	202
6.3.4	Tendenzunternehmen	203
6.3.5	Gerichtliche Klärung	203
6.4	Mitbestimmung und Europäische Aktiengesellschaft	203
6.5	Grenzüberschreitende Verschmelzung	204
6.6	Weiterführende Literatur	205
7.	Die Bewerbungssituation – Wie kommt der Einzelne zu einem Arbeitsplatz?	207
7.1	Die Ausgangssituation	207
7.2	Die Beschränkung des Fragerechts des Arbeitgebers	207
7.2.1	Der Grundsatz: Der Arbeitgeber muss ein berechtigtes Interesse an der Kenntnis bestimmter Tatsachen haben	207
7.2.2	Diskriminierungsverbote	208
7.2.2.1	Die »verpönten« Merkmale	209
7.2.2.2	Die unmittelbare und die mittelbare Benachteiligung	211
7.2.2.3	Rechtfertigung	213
7.2.3	Anwendungsfälle der Diskriminierungsverbote bei der Einstellung	214
7.2.3.1	Schwangerschaft	214
7.2.3.2	Schwerbehinderung und einfache Behinderung	215
7.2.3.3	Alter	216
7.2.3.4	Mittelbar diskriminierende Fragen	216
7.2.4	Vorstrafen	216
7.2.5	Gesundheitliche Einschränkungen	217
7.2.6	Beruflicher Werdegang und Vergütung	219

7.2.7	Das »Recht zur Lüge«	220
7.3	Einstellungsuntersuchung	220
7.4	Graphologische Gutachten	221
7.5	Psychologische Tests und Auswahlseminare . .	221
7.6	Insbesondere: Stress-Interviews	222
7.7	Genetische Analysen	223
7.8	Erkundigung bei Dritten und im Netz?	224
7.8.1	Das Grundprinzip	224
7.8.2	Sonderregeln für sicherheitsempfindliche Bereiche	225
7.9	Was tun, wenn die Regeln verletzt werden? . . .	227
7.10	Wie kommt der Arbeitsvertrag zustande?	227
7.11	Die gescheiterte Bewerbung	229
7.11.1	Verpflichtungen aus dem so genannten Anbahnungsverhältnis	229
7.11.2	Rechtswidrige, insbesondere diskriminierende Ablehnung	230
7.11.3	Vorstellungskosten und Bewerbungsunterlagen .	230
7.12	Weiterführende Literatur	232
8.	Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis	233
8.1	Wonach bestimmt sich der Inhalt des Arbeitsverhältnisses?	233
8.2	Die so genannten Nebenpflichten aus dem Arbeitsverhältnis	235
8.3	Formulararbeitsverträge	237
8.4	Kontrolle durch die Rechtsprechung	238
8.5	Die Betriebsübung	241
8.5.1	Wann kann der Arbeitnehmer Rechte geltend machen?	241
8.5.2	Betriebsübung aufgrund fehlerhafter Kollektivvereinbarung?	242
8.5.3	Nachträgliche Beseitigung der Leistungspflicht des Arbeitgebers?	242
8.5.4	Betriebsübung zu Lasten des Arbeitnehmers . .	243
8.6	Das Direktionsrecht	243
8.6.1	Rechtliche Schranken	245
8.6.2	Die Einschaltung des Betriebsrats	246

8.6.3	Die so genannte Krise der Hierarchie und neue Management-Techniken	247
8.7	Sanktionen bei Pflichtverletzungen	248
8.7.1	Pflichtverletzungen durch den Arbeitgeber . . .	248
8.7.2	Pflichtverletzungen durch den Arbeitnehmer . .	250
8.7.3	Insbesondere: die Abmahnung	251
8.7.4	Insbesondere: die Arbeitnehmerhaftung	253
8.8	Weiterführende Literatur	258
9.	Schutz von Leben und Gesundheit am Arbeitsplatz	260
9.1	Die Zweispurigkeit des Arbeitsschutzes	260
9.2	Durchsetzung mit Hilfe von innerbetrieblichen Instanzen	264
9.3	Das Grundrecht auf Leben und Gesundheit nach Art. 2 Abs. 2 GG	265
9.4	Gesundheitsgefährdung als Vertragsinhalt? . . .	266
9.5	Weiterführende Literatur	267
10.	Arbeitszeitrecht	268
10.1	Historische Entwicklung	268
10.2	Höchstdauer der Arbeitszeit	270
10.2.1	Der so genannte Acht-Stunden-Tag des ArbZG	270
10.2.2	Die tarifliche Normalarbeitszeit	271
10.2.3	Die tatsächliche Arbeitszeit	272
10.2.4	Arbeitsfreie Zeit = Freizeit?	274
10.3	Das übersehene Problem: Intensität der Arbeit .	275
10.3.1	Tätigkeiten, die nicht als »volle Arbeit« gelten .	275
10.3.2	Schutz gegen »Verdichtung« der Arbeit?	277
10.4	Zeitliche Lage der Arbeit und Flexibilisierung .	279
10.4.1	Wochenendarbeit, insbesondere Sonntagsarbeit	281
10.4.2	Flexibilisierung im Arbeitnehmerinteresse	283
10.4.3	Flexibilisierung im Arbeitgeberinteresse	286
10.5	Entgrenzung der Arbeit	289
10.6	Weiterführende Literatur	290
11.	Urlaubsrecht	291
11.1	Dauer des Erholungsurlaubs	291
11.2	Absicherung des Urlaubszwecks	292
11.2.1	Erhaltung des Lebensstandards	292

11.2.2	Stückelungsverbot	293
11.2.3	Kein Verzicht auf den Urlaubsanspruch	293
11.2.4	Erkrankung während des Urlaubs	294
11.2.5	Verbot der Erwerbstätigkeit während des Urlaubs und keine Inanspruchnahme durch den Arbeitgeber	294
11.2.6	Sonstige Vorkehrungen	295
11.3	Der Zeitpunkt des Urlaubs	295
11.3.1	Die Entscheidung durch den Arbeitgeber	295
11.3.2	Übertragung ins folgende Kalenderjahr	296
11.3.3	Streitfälle	297
11.4	Einzelfragen	297
11.4.1	Wartezeit und Teilurlaub	297
11.4.2	Abgeltung	298
11.4.3	Urlaubsberechnung bei unregelmäßiger Arbeitszeit	298
11.5	Urlaub und länger dauernde Arbeitsunfähigkeit	300
11.6	Andere Urlaubsformen und unbezahlte Freistellung	301
11.7	Weiterführende Literatur	302
12.	Grundrechte am Arbeitsplatz	303
12.1	Freiheit trotz Abhängigkeit?	303
12.2	Kleidung und Schmuck – ein Rechtsproblem?	304
12.3	Das Recht, tatsächlich arbeiten zu können	307
12.4	Umgangsformen im Betrieb	308
12.5	Meinungsfreiheit – auch am Arbeitsplatz?	311
12.5.1	Rechtlicher Ausgangspunkt	311
12.5.2	Grenzen der Meinungsfreiheit	312
12.6	Arbeitsverweigerung aus Gewissensgründen?	314
12.7	Wissenschaftsfreiheit im Arbeitsverhältnis	316
12.8	Der Gleichbehandlungsgrundsatz	316
12.8.1	Woraus ergibt sich ein Gebot der Gleichbehandlung?	317
12.8.2	Wann muss der Arbeitgeber gleich behandeln?	318
12.8.3	Müssen verschiedene Betriebe eines Unternehmens gleich behandelt werden?	319
12.9	Keine Totalkontrolle im Betrieb	320

12.9.1	Einwegscheiben, Videokameras, AbhÖranlagen	321
12.9.2	Torkontrolle und Leibesvisitation	324
12.9.3	Kontrolle durch Menschen – auch sie hat Grenzen	324
12.10	Kann der Einzelne überprüfen, was über ihn in den Akten steht?	326
12.10.1	Recht auf Einsicht in die Personalakte	326
12.10.2	Personaldaten im Computer	327
12.11	Recht auf ungestörte Freizeit	328
12.12	Humanisierung der Arbeit – was heißt das?	329
12.13	Weiterführende Literatur	331
13.	Der Entgeltanspruch des Arbeitnehmers	332
13.1	Vergütungsgruppen	332
13.2	Entgeltformen	333
13.3	Zulagen und Sondervergütungen	334
13.4	Entgeltanspruch bei fehlender Vergütungsabrede	335
13.5	Gesetzlicher Mindestlohn? – Das Verbot des unangemessen niedrigen Entgelts und des Lohnwuchers als Ersatz	336
13.6	Aufwendungsersatz	338
13.7	Rückgewähr zu viel erhaltener Beträge?	338
13.8	Die so genannte Lohnsicherung	339
13.9	Entgelt ohne Arbeitsleistung	341
13.9.1	Entgeltfortzahlung an Feiertagen	342
13.9.2	»Persönliche Arbeitsverhinderung« nach § 616 BGB	342
13.9.3	Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	345
13.10	Rückzahlungsklauseln – die Bindungsfristen	348
13.11	Weiterführende Literatur	350
14.	Kündigungsschutzrecht	351
14.1	Die Kündigung und ihre Folgen	351
14.2	Wann liegt eine Kündigung vor?	353
14.3	Kündigungsfristen	354
14.3.1	Die gesetzliche Regelung	354
14.3.2	Berechnungsprobleme, insbesondere Zugang der Kündigung	355

14.4	Allgemeine Grenzen für jede Kündigung durch den Arbeitgeber (»Basiskündigungsschutz«) . .	357
14.5	Die ordentliche Kündigung: Kündigungsgründe nach dem KSchG	362
14.5.1	Wann greift das KSchG ein?	362
14.5.2	Die betriebsbedingte Kündigung	364
14.5.3	Die personenbedingte Kündigung	375
14.5.4	Die verhaltensbedingte Kündigung	380
14.6	Die außerordentliche Kündigung	381
14.6.1	Fallgruppen	382
14.6.2	Interessenabwägung	386
14.6.3	Die 14-Tages-Frist des § 626 Abs. 2 BGB	386
14.6.4	Die Umdeutung einer unwirksamen außerordentlichen Kündigung	387
14.7	Die Änderungskündigung	388
14.7.1	Annahme unter Vorbehalt und Änderungsschutzklage	388
14.7.2	Ablehnung des Angebots und Kündigungsschutzklage	389
14.8	Die Einschaltung des Betriebsrats bei der Kündigung	389
14.8.1	Die Anhörung	389
14.8.2	Das Widerspruchsrecht nach § 102 Abs. 3 BetrVG	391
14.9	Die Intervention der Arbeitsverwaltung bei Massenentlassungen	392
14.10	Sonderkündigungsschutz	394
14.11	Das Kündigungsschutzverfahren	394
14.11.1	Wann kann eine Kündigungsschutzklage erhoben werden?	394
14.11.2	Probleme mit der 3-Wochen-Frist	395
14.11.3	Die Abfassung der Kündigungsschutzklage . . .	397
14.11.4	Das gerichtliche Verfahren	398
14.11.5	Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegen Abfindung	400
14.11.6	Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers während des Kündigungsschutzverfahrens . . .	401
14.11.7	Abfindungsangebot des Arbeitgebers	403
14.12	Aufhebungsvertrag und anderweitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses	404

14.12.1	Die vertragliche Aufhebung des Arbeitsverhältnisses	404
14.12.2	Andere Beendigungsgründe	407
14.13	Die Abwicklung des Arbeitsverhältnisses	408
14.13.1	Die Erteilung eines Zeugnisses	408
14.13.2	Die informelle Auskunft als »heimliches Zeugnis«	410
14.13.3	Die Herausgabe der Arbeitspapiere	411
14.13.4	Die so genannte Ausgleichsquittung	411
14.13.5	Betriebliche Altersversorgung	413
14.13.6	Abwicklungsvertrag	414
14.14	Anspruch auf Wiedereinstellung?	414
14.15	Weiterführende Literatur	415
15.	Umstrukturierung von Unternehmen und Veräußerung von Betrieben	417
15.1	Erscheinungsformen	417
15.2	Das Umwandlungsgesetz (UmwG)	418
15.3	Die Verschmelzung	419
15.4	Die Spaltung	420
15.5	Die Veräußerung von Betrieben und Betriebs- teilen nach § 613 a BGB	422
15.5.1	Was ist ein »Betrieb« oder »Betriebsteil«? . . .	423
15.5.2	Vorliegen eines Rechtsgeschäfts	425
15.5.3	Was heißt »Übergang der Arbeitsverhältnisse«?	425
15.5.4	Kündigung aus Anlass der Betriebsübernahme? .	427
15.5.5	Widerspruch des Arbeitnehmers	428
15.5.6	Beweisfragen und Schutz gegen Umgehungen . .	429
15.6	Aufkauf von Aktien	431
15.7	Weiterführende Literatur	431
16.	Das Arbeitgeber-Unternehmen in der Krise:	
	Kurzarbeit, Insolvenz	433
16.1	Kurzarbeit	433
16.1.1	Arbeitsrechtliche Voraussetzungen	434
16.1.2	Sozialrechtliche Voraussetzungen	435
16.1.3	Rechtsfolgen	436
16.2	Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers	438
16.2.1	Kündigung	438
16.2.2	Rückständige Entgeltforderungen	439

16.2.3	Entgeltansprüche in der Zeit nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens	439
16.2.4	Betriebsänderungen in der Insolvenz, insbesondere die Problematik von Interessenausgleich und Sozialplan	439
16.2.5	Ablehnung des Insolvenzantrags mangels Masse und sonstige Fälle der Insolvenz	441
16.3	Weiterführende Literatur	442
17.	Schutzvorschriften zugunsten benachteiligter Arbeitnehmergruppen	443
17.1	Sonderschutz für schwerbehinderte Menschen	443
17.1.1	Wer ist schwerbehindert?	443
17.1.2	5-Prozent-Quote, Beschäftigungsanspruch und Teilzeit	444
17.1.3	Verstärkter Kündigungsschutz	446
17.1.4	Bessere individuelle Absicherung	448
17.1.5	Die Schwerbehindertenvertretung	449
17.1.6	Verbandsklage	450
17.1.7	Schutz einfacher Behinderter	451
17.2	Jugendarbeitsschutz	451
17.2.1	Das Verbot der Kinderarbeit	452
17.2.2	Arbeitszeitbeschränkungen für Jugendliche	453
17.2.3	Gesetzliche Mindestarbeitsbedingungen	454
17.3	Schutz älterer Arbeitnehmer	455
17.4	Sonstige Problemgruppen	456
17.4.1	Arbeitnehmer mit gesundheitlichen Einschränkungen und geringer Qualifikation	456
17.4.2	Wehrpflichtige, Zeitsoldaten, Zivildienstleistende	456
17.4.3	Strafentlassene	457
17.5	Weiterführende Literatur	457
18.	Gleichberechtigung – familienfreundliches Arbeitsrecht – diskriminierungsfreie Arbeitsbedingungen	459
18.1	Vom Frauenarbeitsschutz zum Anspruch auf Gleichberechtigung	459
18.2	Mutterschutz	462
18.3	Elterngeld und Elternzeit	464
18.4	Pflegezeit	467

18.5	Familienpflegezeit	469
18.6	Familienfreundliches Arbeitsrecht	470
18.6.1	Gleichzeitigkeit von Arbeit und familiären Aufgaben	470
18.6.2	Das Phasenmodell	472
18.6.3	Änderung der Arbeitsteilung zwischen Mann und Frau?	473
18.7	Diskriminierungsfreie Arbeitsbedingungen . . .	473
18.7.1	Das Erfordernis der einheitlichen Quelle	473
18.7.2	Das Problem der Entgeltdifferenzierung	474
18.7.3	Rechtfertigung unterschiedlicher Vergütungen .	476
18.7.4	Das Kriterium Alter und Dauer der Betriebszugehörigkeit	477
18.7.5	Rechtsfolgen unzulässiger Differenzierung . . .	478
18.8	Förderung benachteiligter Gruppen	479
18.9	Weiterführende Literatur	480
19.	Teilzeitarbeit	482
19.1	Was bedeutet Teilzeitarbeit für die Betroffenen?	482
19.2	Wie wird Teilzeitarbeit begründet?	483
19.2.1	Arbeitsvertrag und einseitige Maßnahmen des Arbeitgebers	483
19.2.2	Das Recht des Arbeitnehmers auf Verkürzung der Arbeitszeit (»Recht auf Teilzeit«)	484
19.3	Gleichbehandlung mit Vollzeitbeschäftigten . .	486
19.3.1	Das allgemeine Diskriminierungsverbot des § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG	486
19.3.2	Das Verbot mittelbarer Diskriminierung wegen des Geschlechts	487
19.4	450-Euro-Verträge und andere geringfügige Beschäftigungen	489
19.5	Informationspflicht des Arbeitgebers	493
19.6	Die Berücksichtigung des Verlängerungs- wunsches	493
19.7	Flexible Teilzeitarbeit	493
19.7.1	Arbeit nach Arbeitsanfall (KAPOVAZ)	494
19.7.2	Andere Formen flexibler Arbeitszeit	496
19.8	Weiterführende Literatur	498

20. Der befristete Arbeitsvertrag – ein Ausweg?	500
20.1 Wozu Befristung?	500
20.2 Befristung ohne sachlichen Grund	502
20.2.1 Der Fall des § 14 Abs. 2 TzBfG	502
20.2.2 Altersbefristung	503
20.2.3 Neugründungsbefristung	504
20.2.4 Grenzen	504
20.3 Befristung aus sachlichem Grund	505
20.3.1 Zeitlich begrenzte Aufgaben (Nr. 1)	506
20.3.2 Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium (Nr. 2)	506
20.3.3 Vertretung eines anderen Arbeitnehmers (Nr. 3)	506
20.3.4 Eigenart der Arbeitsleistung (Nr. 4)	507
20.3.5 Erprobung (Nr. 5)	507
20.3.6 Gründe in der Person des Arbeitnehmers (Nr. 6)	508
20.3.7 Für befristete Beschäftigung gedachte Haushaltsmittel (Nr. 7)	508
20.3.8 Gerichtlicher Vergleich (Nr. 8)	508
20.3.9 Tarifverträge	509
20.4 Schriftform	509
20.5 Was geschieht bei unzulässiger Befristung?	509
20.6 Keine Benachteiligung wegen Befristung	510
20.7 Einzelfragen	511
20.7.1 Unterschiedliche Anforderungen an den »sachlichen Grund«?	511
20.7.2 »Sachlicher Grund« auch für die Dauer des Arbeitsverhältnisses?	513
20.7.3 Kündigung des befristeten Arbeitsvertrags	513
20.7.4 Zweckbefristung und auflösende Bedingung	513
20.7.5 Befristung einzelner Vertragsbestimmungen	514
20.8 Glücksfälle für den Arbeitnehmer: Entfristung aus anderen Gründen	515
20.9 Weiterführende Literatur	516
 21. Leiharbeit – Werkverträge – Schwarzarbeit	 517
21.1 Arbeit am Rande des Arbeitsrechts	517
21.2 Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz	519
21.2.1 Erlaubnispflicht für den Verleiher	519

21.2.2	Anforderungen an den Arbeitsvertrag mit dem Verleiher	520
21.2.3	Equal pay und equal treatment	520
21.2.4	Verschlechternde Tarifverträge	521
21.2.5	Verhältnis zum Entleiher	523
21.2.6	Sanktionen bei Rechtsverstößen, insbesondere bei Scheinwerkverträgen	524
21.2.7	Konzerninterne Leihe	525
21.2.8	Einschaltung des Betriebsrats	526
21.3	Fremdfirmenleute – Arbeit auf der Grundlage eines Werkvertrags	527
21.4	Schwarzarbeit und »Schattenwirtschaft«	528
21.4.1	Schwarzarbeit im Rechtssinne	528
21.4.2	Sonstige Formen illegaler Beschäftigung	529
21.4.3	Die legalen Teile des so genannten informellen Sektors	530
21.5	Weiterführende Literatur	531
22.	Sonderregeln für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes	533
22.1	Was heißt »öffentlicher Dienst«?	533
22.2	Die Besonderheiten des Beamtenrechts	534
22.2.1	Wonach bestimmt sich die Rechtsstellung des Beamten?	534
22.2.2	Einige inhaltliche Charakteristika	535
22.3	Das Recht der Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes	538
22.4	Personalvertretungsrecht	538
22.5	Besonderheiten in den neuen Bundesländern	540
22.6	Weiterführende Literatur	541
23.	Altersteilzeit	543
23.1	Die Vorgeschichte	543
23.2	Die Grundstruktur	544
23.3	Wer kann in Altersteilzeit gehen?	545
23.4	Das Entgelt und die ausgelaufene Erstattungsregelung	547
23.5	Dauer der Altersteilzeit und Blockmodell	548
23.6	Einzelprobleme	549
23.7	Weiterführende Literatur	551

24. Betriebliche und private Altersversorgung	552
24.1 Die drei Säulen der Altersversorgung	552
24.2 Die betriebliche Altersversorgung	554
24.2.1 Die so genannten Durchführungswege	554
24.2.2 Unverfallbarkeit	556
24.2.3 Insolvenzversicherung	557
24.2.4 Dynamisierung der Betriebsrenten?	558
24.2.5 Verschlechterung durch Betriebsvereinbarung?	559
24.3 Die staatlich unterstützte Eigenvorsorge	561
24.4 Eigenfinanzierte betriebliche Altersversorgung	562
24.5 Weiterführende Literatur	564
25. Gerichtliche Durchsetzung arbeitsrechtlicher Ansprüche	566
25.1 Soll man wirklich Gerichte bemühen?	566
25.2 Die Arbeitsgerichte als selbständiger Gerichtszweig	567
25.3 Welches Gericht ist zuständig?	569
25.4 Wer kann vor Gericht auftreten?	570
25.5 Urteilsverfahren – Beschlussverfahren	571
25.6 Vorlagebeschlüsse	572
25.7 Effizienz des Rechtsschutzes	573
25.8 Weiterführende Literatur	573
Stichwortverzeichnis	575