

Nomos **HANDKOMMENTAR**

Däubler | Hjort | Schubert | Wolmerath [Hrsg.]

Arbeitsrecht

Individualarbeitsrecht mit
kollektivrechtlichen Bezügen

6. Auflage



Nomos

Nomos HANDKOMMENTAR

Wolfgang Däubler | Peter Hjort
Michael Schubert | Martin Wolmerath [Hrsg.]

Arbeitsrecht

Individualarbeitsrecht mit
kollektivrechtlichen Bezügen

6. Auflage

RA Ewald Bartl, FAArbR | RA Marek Beck, LL.M., FAArbR | VRiLAG apl. Prof. Dr. Martin Becker | RA Peter Berg | Prof. Dr. Ulrich-Arthur Birk | Prof. Dr. Burkhard Boemke | VRiLAG a.D. Dr. Dietrich Braasch | Dr. Laurens Brandt, Wiss. Referent | Judith Briegel, Regierungsrätin | RA Andreas Bufalica, FAArbR | RAin Sabrina Burkart, FAinArbR | Prof. Dr. Wolfgang Däubler | RA Simon Dilcher, FAArbR | RiArbG Alexander Dubon | RA Dr. Ulrich Faber | RA Dr. Heiner Fechner, FAArbR | Dr. Simon Gerdemann, LL.M. | VizePräsLAG a.D. Thomas Gerretz | RA Christoph Gottbehüt, FAArbR | RA Roland Gross, FAArbR | RA Ingo Hamm, FAArbR | Michael Hampf, Ass. jur. | RA Gunnar Herget, FAArbR | RA Hanno Herrmann, FAArbR u FAVerwR | RA Jens Peter Hjort, FAArbR | VizePräsLAG Michael Holthaus | RA Christopher Kaempff, FAArbR | Boris Karthaus, Sozialreferent | RiSG Dr. Martin Kellner, LL.M. (Vanderbilt) | Xaver Ketterl, M.A. | Sebastian Wilhelm Kiening, Ass. jur. | Micha Klapp, Staatssekretärin | RAin Dr. Laurie-Ann Klein, FAinArbR | RA Dr. Thomas Kreuder | RA Gerhard Kronisch, FAArbR | RiArbG a.D. Thomas Lakies | RA Dr. Frank Lorenz | RA Antonio Mamerow | RA Jürgen Markowski, FAArbR | RAin Ursula Matthiessen-Kreuder | RAin Karin Milkau, FAinArbR | VRiLAG a.D. Bernd Pakirnus | Georg Pepping, Ass. jur. | VRiLAG Gerhard Pfeiffer | RA Dr. Julian Richter, FAArbR | Prof. Dr. Gerhard Ring | Prof. Dr. Florian Rödl | RAin Kathrin Schlegel, FAinArbR | Ri'inArbG Dr. Dorothee Schmiegel | RiArbG a.D. Frank Schmitt | Simone Schmitz, Ass. jur. | RAin Dr. Andreja Schneider-Dörr, FAinArbR | Prof. Dr. Jens M. Schubert | RA Michael Schubert, FAArbR | RA Marc-Oliver Schulze, FAArbR | RA Dr. Michael Schwegler | RA Bernd Spengler, FAArbR | VRiLAG Christoph Tillmanns | RA Jan Tretow, FAArbR | RA PD Dr. Bernhard Ulrici | RAin Dr. Silvia Velikova, FAinArbR | RA Dr. Martin Wolmerath | Prof. Dr. Reingard Zimmer | Andreas Zimmermann, Dipl.Vw.



Nomos

Zitervorschlag: HK-ArbR/Bearbeiter KSchG § 1 Rn. 1

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

ISBN 978-3-7560-0192-7

6. Auflage 2026

© Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden 2026. Gesamtverantwortung für Druck und Herstellung bei der Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG. Alle Rechte, auch die des Nachdrucks von Auszügen, der fotomechanischen Wiedergabe und der Übersetzung, vorbehalten.

Vorwort zur 6. Auflage

Autoren, Herausgeber und Verlag freuen sich, nunmehr die 6. Auflage des Handkommentars zum ArbR – kurz HK-ArbR – der interessierten Öffentlichkeit zur Verfügung stellen zu können. In einem Band vereint der Kommentar alle relevanten Gesetze des Individualarbeitsrechts; zugleich sind die wichtigsten Vorschriften des kollektiven ArbR einbezogen. Erläutert sind daneben auch das Insolvenzarbeitsrecht sowie die einschlägigen Normen des SGB, des HGB und der Gewerbeordnung.

Ganz bewusst wollen die Autoren dort weiterdenken, wo andere sich mit gängigen Argumentationsmustern begnügen. Es wird daher ausgelotet, welche Spielräume das geltende Recht für die Berücksichtigung von Arbeitnehmerinteressen lässt und was davon vor Gericht durchsetzbar ist. Die Rechtsprechung des BAG und des EuGH wurde deshalb umfassend ausgewertet. An vielen Stellen bringt der Kommentar außerdem Beratungshinweise und Formulierungsvorschläge, nicht zuletzt auch für die Stellung von Anträgen vor Gericht. Auf diese Weise soll der Praxis Hilfestellung gewährt werden.

Die 6. Auflage 2026 berücksichtigt den Stand von Gesetzgebung und Rechtsprechung bis November 2025. Neu kommentiert wurden

- das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG)
- das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) und
- die arbeitsrechtlich relevanten Teile der EU-Verordnung über künstliche Intelligenz (KI-VO)

Auch wurden die noch nicht umgesetzten EU-Richtlinien berücksichtigt.

Die Autoren sind ausgewiesene Experten aus Anwaltschaft, Justiz und Wissenschaft, die ihre langjährige Erfahrung in der Beratung und Vertretung von Arbeitnehmern einbringen. Als neue Autoren konnten wir gewinnen:

Dr. Laurens Brandt, Wissenschaftlicher Referent, Hugo-Sinzheimer-Institut für Arbeits- und Sozialrecht, Frankfurt/Main (§§ 613, 614–619a, 628–629 BGB)

Dr. Simon Gerdemann, LL.M., Georg-August-Universität, Göttingen (HinSchG)

Dr. Martin Kellner, LL.M. (Vanderbilt), Richter am Sozialgericht Freiburg (SGB II)

Xaver Ketterl, Politologe (M.A.), Berlin (SGB VI zusammen mit *Zimmermann*)

Antonio Mamerow, Rechtsanwalt, Hamburg (KI-VO, PflegeZG, FPfZG)

Georg Pepping, Ass. Jur., Chief Human Resources Officer, Bonn (BBiG, § 78a BetrVG)

Prof. Dr. Florian Rödl, Freie Universität Berlin, Richter des Verfassungsgerichtshofes des Landes Berlin (Art. 9, 14 GG)

Dr. Andreja Schneider-Dörr, Rechtsanwältin, Fachanwältin für Arbeitsrecht, Reutlingen (§ 242 BGB)

Prof. Dr. Reingard Zimmer, Hochschule für Wirtschaft und Recht, Berlin (LkSG)

Herausgeber und Autoren sind dem wissenschaftlichen Diskurs verpflichtet. Anregungen und Kritik sind daher jederzeit willkommen.

Die Herausgeber

Wolfgang Däubler

Jens Peter Hjort

Michael Schubert

Martin Wolmerath

Bremen/Hamburg/Freiburg/Hamm

November 2025

Inhaltsverzeichnis

Vorwort zur 6. Auflage	5
Bearbeiterverzeichnis	9
Abkürzungsverzeichnis	13
Allgemeines Literaturverzeichnis	33
Einleitung	41
AEntG Arbeitnehmer-Entsendegesetz	71
AEUV Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (Auszug)	108
AGG Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (Auszug)	153
ArbEG Gesetz über Arbeitnehmererfindungen (Auszug)	243
ArbGG Arbeitsgerichtsgesetz	279
ArbPlSchG Arbeitsplatzschutzgesetz (Auszug)	562
ArbSchG Arbeitsschutzgesetz	580
ArbZG Arbeitszeitgesetz (Auszug)	620
ASiG Arbeitssicherheitsgesetz (Auszug)	700
ATG Altersteilzeitgesetz (Auszug)	710
AÜG Arbeitnehmerüberlassungsgesetz	732
BBiG Berufsbildungsgesetz (Auszug)	846
BDSG/DS-GVO Bundesdatenschutzgesetz und Datenschutz-Grundverordnung (Auszug)	902
BEEG Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (Auszug)	968
BetrAVG Betriebsrentengesetz (Auszug)	1033
BetrVG Betriebsverfassungsgesetz (Auszug)	1091
BGB Bürgerliches Gesetzbuch (Auszug)	1184
BUrlG Bundesurlaubsgesetz	1771
EFZG Entgeltfortzahlungsgesetz	1822
FPfZG Familienpflegezeitgesetz	1896
GeschGehG Gesetz zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen (Auszug)	1908
GewO Gewerbeordnung (Auszug)	1920
GG Grundgesetz (Auszug)	1960
HAG Heimarbeitsgesetz	2160
HGB Handelsgesetzbuch (Auszug)	2186
HinSchG Hinweisgeberschutzgesetz (Auszug)	2234
InsO Insolvenzordnung (Auszug)	2246
KI-VO Verordnung über künstliche Intelligenz (Auszug)	2305
KSchG Kündigungsschutzgesetz	2319
LkSG Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz	2722
MediationsG Mediationsgesetz	2741
MiLoG Mindestlohngesetz	2747
MuSchG Mutterschutzgesetz	2806
NachwG Nachweisgesetz	2868
PflegeZG Pflegezeitgesetz	2893
ROM I-VO/EGBGB Rom I-Verordnung und Einführungsgesetz zum Bürgerlichen Gesetzbuche (Auszug)	2908
SchwarzArbG Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz (Auszug)	2930
SGB II Sozialgesetzbuch Zweites Buch – Bürgergeld, Grundsicherung für Arbeitsuchende – (Auszug)	2949
SGB III Sozialgesetzbuch Drittes Buch – Arbeitsförderung – (Auszug)	2983
SGB V Sozialgesetzbuch Fünftes Buch – Gesetzliche Krankenversicherung – (Auszug) ...	3081
SGB VI Sozialgesetzbuch Sechstes Buch – Gesetzliche Rentenversicherung – (Auszug) ...	3098

Inhaltsverzeichnis

SGB IX	Sozialgesetzbuch Neuntes Buch – Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen – (Auszug)	3125
TzBfG	Teilzeit- und Befristungsgesetz	3166
UrhG	Urheberrechtsgesetz (Auszug)	3289
Stichwortverzeichnis		3309

Bearbeiterverzeichnis

- Ewald Bartl*, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Stuttgart
(Anhang zu § 3, §§ 4–5, 16–17, 21a ArbZG)
- Marek Beck*, LL.M., Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Hamburg
(§§ 17–22 KSchG)
- Prof. Dr. Martin Becker*, Vorsitzender Richter am Landesarbeitsgericht, apl. Professor,
Goethe-Universität Frankfurt a. M.
(GewO, Vor Art. 1–6, Art. 1–6 GG)
- Peter Berg*, Rechtsanwalt, Düsseldorf
(§§ 6–10, 13–18 AGG, Anh. zu § 8 AGG: EntgTranspG, HAG)
- Prof. Dr. Ulrich-Arthur Birk*, Otto-Friedrich-Universität Bamberg
(Vor §§ 1–14, §§ 1–14 BEEG)
- Prof. Dr. Burkhard Boemke*, Universität Leipzig
(zus. mit *Ulrici*: §§ 305–310, Anhang zu §§ 307–309 BGB; §§ 611, 611a BGB Rn. 267–459,
465–470)
- Dr. Dietrich Braasch*, Vorsitzender Richter am Landesarbeitsgericht a.D., Wuppertal
(§ 102 BetrVG)
- Dr. Laurens Brandt*, Wissenschaftlicher Referent, Hugo Sinzheimer Institut für Arbeits-
und Sozialrecht, Frankfurt a. M.
(§§ 613, 614–619a, 628–629 BGB)
- Judith Briegel*, Regierungsrätin, Ansbach
(§§ 2, 8 KSchG, §§ 1–16 MuSchG)
- Andreas Bufalica*, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Hamburg
(§ 103 BetrVG, Vor §§ 1 ff., § 1 Rn. 43–212, 650–676 KSchG)
- Sabrina Burkart*, Rechtsanwältin, Fachanwältin für Arbeitsrecht, Hamburg
(SGB V)
- Prof. Dr. Wolfgang Däubler*, Universität Bremen
(Einleitung, BDSG/DS-GVO, §§ 611, 611a Vor, Rn. 573–585, 589–630a, §§ 612a, 630 BGB,
§ 1 KSchG Rn. 499–649 (Abs. 3–5), §§ 1, 3–12, 20 MiLoG, Rom I-VO/EGBGB)
- Simon Dilcher*, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Hamburg
(§§ 15, 24 KSchG)
- Alexander Dubon*, Richter am Arbeitsgericht, Würzburg
(§§ 5–7 EFZG, §§ 13–14 KSchG)
- Dr. Ulrich Faber*, Rechtsanwalt, Bochum
(zus. mit *Hamm*: ArbSchG, ASiG)
- Dr. Heiner Fechner*, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Wiss. Mitarbeiter Universität
Bremen (AEntG, GeschGehG, Vor §§ 1 ff., §§ 2, 13–19, 21–22 MiLoG)
- Dr. Simon Gerdemann*, LL.M., Georg-August-Universität Göttingen
(HinSchG)
- Thomas Gerretz*, Vizepräsident des Landesarbeitsgerichts a.D., Münster
(§§ 1, 2a–3, 5, 8, 10–11a, 13, 80–91, 97–100 ArbGG)
- Christoph Gottbehüt*, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Hannover
(Vor §§ 151 ff., §§ 151–152, 164–175, 178, 205–210 SGB IX)
- Roland Gross*, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Leipzig
(§§ 72–79, Vor §§ 92–96a, § 111 ArbGG; bis zur 5. Aufl.: §§ 10–19, 27–33 BBiG)
- Ingo Hamm*, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Berlin
(zus. mit *Faber*: ArbSchG, ASiG)
- Michael Hampf*, Ass. jur., Referent bei SOKA-BAU, Wiesbaden
(§§ 1a, 2a, 3, 5–9, 16–18a BetrAVG)
- Gunnar Herget*, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Essen
(§§ 625–627 BGB)

- Hanno Herrmann*, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht und Verwaltungsrecht, Baden-Baden
(ArbPlSchG, SchwarzArbG; bis zur 5. Aufl.: §§ 1–9, 20–26, 34–37 BBiG, § 78a BetrVG)
- Jens Peter Hjort*, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Hamburg
(§§ 10, 25 KSchG)
- Michael Holthaus*, Vizepräsident des Landesarbeitsgerichts, Erfurt
(BUrlG)
- Christopher Kaempff*, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Hamburg
(§§ 1a, 9, 11–12, 16 KSchG)
- Boris Karthaus*, Sozialreferent Deutsche Botschaft in Tunis, Tunesien
(zus. mit *Richter*: § 613a BGB)
- Dr. Martin Kellner*, LL.M. (Vanderbilt), Richter am Sozialgericht, Freiburg
(SGB II)
- Xaver Ketterl*, Politologe (M.A.), Berlin
(zus. mit *Zimmermann*: SGB VI)
- Sebastian Wilhelm Kiening*, Ass. jur., München
(ATG)
- Micha Klapp*, Ass. jur., Staatssekretärin, Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung, Berlin
(§§ 1–5, 11–12, 22–23 AGG)
- Dr. Laurie-Ann Klein*, Rechtsanwältin, Fachanwältin für Arbeitsrecht, Bochum
(§§ 1, 2, 36, 38, 95, 100, 110–111, 138, 140–141, 147–148, 157–161, 309, 312 SGB III)
- Dr. Thomas Kreuder*, Rechtsanwalt, Bad Homburg
(zus. mit *Matthiessen-Kreuder*: §§ 611, 611a BGB Rn. 1–214, 460–464i, 471–572, 586–588, 631–632)
- Gerhard Kronisch*, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Bad Honnef
(ArbEG)
- Thomas Lakies*, Richter am Arbeitsgericht a.D., Berlin
(Art. 12 GG)
- Dr. Frank Lorenz*, Rechtsanwalt, zertifizierter Datenschutzbeauftragter und -auditor, Düsseldorf
(AÜG, Anh. zum ArbSchG: ArbSchKontrollG)
- Antonio Mamerow*, Rechtsanwalt, Hamburg
(FPFZG, KI-VO, PflegeZG)
- Jürgen Markowski*, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Offenburg
(§§ 113, 120–128 InsO, § 1 KSchG Rn. 213–364)
- Ursula Matthiessen-Kreuder*, Rechtsanwältin, Bad Homburg
(zus. mit *Kreuder*: §§ 611, 611a BGB Rn. 1–214, 460–464i, 471–572, 586–588, 631–632)
- Karin Milkau*, Rechtsanwältin, Fachanwältin für Arbeitsrecht, Würzburg
(§§ 8–13 EFZG)
- Bernd Pakirmus*, Vorsitzender Richter am Landesarbeitsgericht a.D., Hamm
(§ 9, Anh. zu § 9 ArbGG: Gesetz über den Rechtsschutz bei überlangen Gerichtsverfahren, § 12, Anh. zu § 12, § 12a ArbGG)
- Georg Pepping*, Ass. jur., Chief Human Resources Officer, Bonn
(BBiG, § 78a BetrVG)
- Gerhard Pfeiffer*, Vorsitzender Richter am Landesarbeitsgericht Stuttgart
(§§ 64–69 ArbGG)
- Dr. Julian Richter*, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Hamburg/Kiel
(zus. mit *Karthaus*: § 613a BGB)
- Prof. Dr. Gerhard Ring*, Bernau bei Berlin
(§§ 611, 611a BGB Rn. 215–266, 633–669)

- Prof. Dr. Florian Rödl*, Freie Universität Berlin, Richter des Verfassungsgerichtshofes des Landes Berlin
(Art. 9, 14 GG)
- Kathrin Schlegel*, Rechtsanwältin, Fachanwältin für Arbeitsrecht, Frankfurt a. M.
(HGB)
- Dr. Dorothee Schmiegel*, Richterin am Arbeitsgericht, Freiburg
(§§ 1–2, 5–13, 22 TzBfG, zus. mit *Tillmanns*: §§ 4, 23 TzBfG)
- Frank Schmitt*, Richter am Arbeitsgericht a.D., Berlin
(§§ 2, 4, 46–63 ArbGG, § 622–623 BGB, § 1 KSchG Rn. 1–42, § 3–7 KSchG)
- Simone Schmitz*, Ass. jur., SOKA-BAU, Wiesbaden
(Vor §§ 1ff., §§ 1, 1b, 2, 4, 4a BetrAVG)
- Dr. Andreja Schneider-Dörr*, Rechtsanwältin, Fachanwältin für Arbeitsrecht, Reutlingen
(§ 242 BGB)
- Prof. Dr. Jens M. Schubert*, Brandenburgische Technische Universität Cottbus-Senftenberg
(AEUV)
- Michael Schubert*, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Freiburg
(§§ 111–113 BetrVG, § 1 KSchG Rn. 365–649, § 23 KSchG, NachwG)
- Marc-Oliver Schulze*, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Nürnberg
(Vor, §§ 38, 53, 55, 85–86, 174–175, 208–209 InsO, § 165–169 SGB III)
- Dr. Michael Schwegler*, Rechtsanwalt, Düsseldorf
(§§ 84–86 BetrVG)
- Bernd Spengler*, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Würzburg
(§ 1–4a EFZG)
- Christoph Tillmanns*, Vorsitzender Richter am Landesarbeitsgericht, Freiburg
(§ 3, 14–21 TzBfG, zus. mit *Schmiegel*: §§ 4, 23 TzBfG)
- Jan Tretow*, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Frankfurt a. M.
(§§ 1–3, 6–15, 22–23 ArbZG)
- PD Dr. Bernhard Ulrici*, Rechtsanwalt, Dresden
(zus. mit *Boemke*: §§ 305–310, Anhang zu §§ 307–309 BGB; UrhG)
- Dr. Silvia Velikova*, Rechtsanwältin, Fachanwältin für Arbeitsrecht, Berlin
(§§ 15–21 BEEG, §§ 17–34 MuSchG)
- Dr. Martin Wolmerath*, Fachhochschule Dortmund, Rechtsanwalt, Hamm
(§ 31 ArbGG, MediationsG)
- Prof. Dr. Reingard Zimmer*, Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin
(LkSG)
- Andreas Zimmermann*, Dipl.-Verw.-wiss., Berlin
(zus. mit *Ketterl*: SGB VI)

Bis zur 5. Auflage:

- Harald Heck*, Ass. jur., SOKA-BAU, Wiesbaden
(§§ 7–9 BetrAVG)
- Dr. Detlef Henschel*, Berlin
(Art. 9, 14 GG)
- Prof. Dr. Daniel Hlava*, LL.M., Frankfurt University of Applied Sciences, Frankfurt a. M.
(§§ 614–619a, 628–629 BGB)
- Dr. Martin Kraushaar*, Rechtsanwalt, Wiesbaden/Stuttgart
(§ 242 BGB)
- Prof. Dr. Udo R. Mayer*, Universität Hamburg
(AEntG, SGB II)
- Werner Rühl*, Vorsitzender Richter am Landesarbeitsgericht a.D., Hamburg
(FPfZG, PflegeZG)

Einleitung

Literatur zum ArbR: Gesamtdarstellungen des Arbeitsrechts existieren in verschiedener Form:

Handbücher: *Schaub*, Arbeitsrechts-Handbuch, bearbeitet von Ahrendt, Koch, Linck, Pessinger, Rennpferdt, Rinck, Spinner, Treber und Vogelsang, 21. Aufl. 2025; *Küttner* (Begr.), Personalbuch 2025, Arbeitsrecht – Lohnsteuerrecht – Sozialversicherungsrecht, 32. Aufl. 2025; *Deinert/Wenckebach/Zwanziger* (Hrsg.), Arbeitsrecht, Handbuch für die Praxis, 11. Aufl. 2024; *Tschöpe* (Hrsg.), Arbeitsrecht Handbuch, 14. Aufl. 2025 (alle einbändig); *Kiel/Lunk/Oetker* (Hrsg.), Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, 6. Aufl. 2025/26 (vierbändig).

Kommentare zum gesamten Arbeitsrecht: *Müller-Glöge/Preis/Gallner/Schmidt* (Hrsg.), Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 25. Aufl. 2025; *Heussler/Willemsen/Kalb* (Hrsg.), Arbeitsrecht. Kommentar, 11. Aufl. 2024; *Boecken/Dünell/Diller/H.Hanau* (Hrsg.), Gesamtes Arbeitsrecht. Kommentar, 3 Bände, 2. Aufl. 2023; *Grobys/Panzer-Heemeier* (Hrsg.), Arbeitsrecht. Stichwortkommentar, 4. Aufl. 2022.

Lehrbücher: *Däubler*, Das Arbeitsrecht 1, 16. Aufl. 2006; Das Arbeitsrecht 2, 12. Aufl. 2009 (abrufbar unter www.daeubler.de); *Däubler*, Arbeitsrecht. Ratgeber für Beruf – Praxis – Studium, 15. Aufl. 2025; *Däubler*, Digitalisierung und Arbeitsrecht, 8. Aufl. 2022; *Hromadka/Maschmann*, Arbeitsrecht, Band 1 Individualarbeitsrecht, 8. Aufl. 2023; Band 2, Kollektivarbeitsrecht und Arbeitsstreitigkeiten, 8. Aufl. 2020; *Preis/Temming*, Arbeitsrecht. Individualarbeitsrecht, Lehrbuch für Studium und Praxis, 7. Aufl. 2024; *Preis/Greiner*, Kollektivarbeitsrecht, Lehrbuch für Studium und Praxis, 6. Aufl. 2023; *Waltermann*, Arbeitsrecht, 20. Aufl. 2021.

I. Was bedeutet „ArbR“?	1	a) Vorfindbare Defizite	68
1. Gegenstand	1	b) Das LkSG als Therapie	69
2. Anwendungsbereich – erfasste Personengruppen	4	c) Anwendbares Recht bei Schadensfällen	70
3. Funktion des ArbR	12	d) Praktische Bedeutung des LkSG	73
II. Rechtsquellen	16	e) Politische Kontroversen um das LkSG	75
1. Staatliches ArbR	16	5. Reaktionen auf internationaler Ebene	78
a) Geschriebenes Recht	16	V. Kollektives ArbR	84
b) Richterrecht	20	VI. Der Betriebsbegriff	85
c) Die „herrschende Meinung“	22	1. Allgemeines	85
2. Autonomes ArbR	23	2. Die Abgrenzung zum Unternehmen	86
a) TV	23	3. Der Betriebsbegriff und seine Unsicherheiten	88
b) BV	25	4. Kritik und Alternativen	90
c) Funktion	26	5. Der gemeinsame Betrieb	96
3. Supranationales ArbR	27	6. Matrixstruktur	102
4. Arbeitsvölkerrecht	28	7. Zwingender Charakter des Betriebsbegriffs	104
5. Softlaw	33	VII. Neue Herausforderungen für das ArbR	105
6. Betriebsübung und Gewohnheitsrecht	38	1. Entwicklung der Märkte für Waren, Dienstleistungen und Kapital	105
III. Das ArbR im Rechtssystem – Berücksichtigung von Arbeitnehmerinteressen in anderen Rechtsgebieten	41	2. Differenzierung zwischen Normalbeschäftigten und prekär Beschäftigten	107
1. Die innere Struktur des ArbR	41	3. Digitalisierung der Arbeit	109
2. Verhältnis zum BGB	43	4. Überlagerung des ArbR durch Sicherheitsanforderungen	110
3. SozR	45	5. Umwelt- und Klimaschutz	111
4. Steuerrecht	50	6. Künstliche Intelligenz	112
5. Strafrecht	51	7. Zukunft des Arbeitsrechts	114
6. Gesellschaftsrecht	53		
7. Wettbewerbs- und Vergaberecht	54		
IV. ArbR und Globalisierung	57		
1. Die offenen Märkte	57		
2. Auswirkungen auf die Arbeitsbeziehungen	59		
3. Reaktionen auf nationaler Ebene – Kampf gegen Verlagerung?	65		
4. Verantwortung deutscher Unternehmen für Verhalten im Ausland: Der Versuch des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG)	68		

I. Was bedeutet „ArbR“?

1. **Gegenstand.** Das ArbR regelt die **weisungsgebundene Erwerbsarbeit**. Im April 2025 waren nach Angaben der BA 34,909 Mio. Menschen mit Wohnsitz in Deutschland als sozialversicherungspflichtige AN tätig;¹ dazu kamen ca. 1,8 Mio. Beamte.² Geringfügig beschäftigt (bis 556 EUR monatlich – 2025) waren im selben Zeitraum 7,5 Mio. Personen, von denen ca. 4,45 Mio. nur eine solche Tätigkeit ausübten;³ sie fallen weitgehend aus den sozialen Sicherungssystemen, nicht aber aus dem ArbR heraus. Zu diesen insgesamt über 41 Mio. AN und Beamten kamen ca. 500.000 sog. mithelfende Familienangehörige hinzu, sodass sich 2024 eine Gesamtzahl von ca. 42 Mio. abhängig Beschäftigter ergibt.⁴ Dazu kamen ca. 3,77 Mio. Selbstständige. Die Gesamtzahl der Erwerbstätigen belief sich 2024 auf ca. 47 Mio.⁵ Die Bedeutung des ArbR wird nicht nur in dem hohen Anteil der AN an allen Erwerbstätigen deutlich. Vielmehr entscheidet die Stellung im Arbeitsprozess in aller Regel auch über Lebensstandard und Sozialprestige. Wer wie die ca. 2,91 Mio. statistisch für Oktober 2025 ausgewiesenen Arbeitslosen⁶ keinen Arbeitsplatz hat, ist in der Gesellschaft auf mittlere Sicht von Ausgrenzung bedroht.
- 2 Die abhängige Arbeit wird bei uns als Zwei-Personen-Verhältnis gesehen und definiert sich vom AN her. Wer die Weisungen eines anderen befolgen muss, ist nach dem seit 1.4.2017 geltenden § 611a BGB AN. Wer einen AN beschäftigt, ist automatisch AG.⁷ Überlegungen, stattdessen auf den ArbG als steuernde Instanz des Arbeitsprozesses abzustellen,⁸ haben bisher keine Anerkennung erfahren.
- 3 Das ArbR wird in der Bundesrepublik ernster genommen als in vielen anderen Ländern. Dies wird daran deutlich, dass es im langfristigen Durchschnitt **jährlich etwa 500.000 arbeitsgerichtliche Verfahren** gibt. Dennoch ist eine gerichtliche Auseinandersetzung während eines bestehenden Arbeitsverh. die Ausnahme, da AN in aller Regel befürchten, wegen der beim AG entstehenden Verzögerung ihre Aufstiegschancen oder gar ihren Arbeitsplatz aufs Spiel zu setzen. Die Gewerkschaften oder andere AN-Organisationen sind nicht berechtigt, an Stelle des Einzelnen zu klagen. Verbraucherverbände haben insoweit eine sehr viel stärkere Stellung, doch ist eine Ausdehnung der Verbandsklage auf das ArbR durch § 15 des Unterlassungsklagengesetzes mit aller Deutlichkeit ausgeschlossen. Lediglich Behindertenverbände haben nach § 85 SGB IX ein eigenes Klagerecht.
- 4 **2. Anwendungsbereich – erfasste Personengruppen.** Das gesamte ArbR findet nur auf AN Anwendung, wobei allerdings zu beachten ist, dass **wichtige Vorschriften** wie das BetrVG oder das KSchG nur eingreifen, wenn im fraglichen Betrieb eine **bestimmte Mindestanzahl** von AN beschäftigt ist. Der **AN-Begriff** ist im Einzelnen in § 611a BGB umschrieben und unten (→ BGB §§ 611, 611a Rn. 9 ff.) kommentiert.⁹
- 5 Einzelne arbeitsrechtliche Normen werden auch auf die sog. **arbeitnehmerähnlichen Personen** erstreckt. Diese sind in § 12a TVG umschrieben und charakterisieren sich dadurch, dass sie ihre Arbeit selbst organisieren können (also nicht persönlich abhängig sind), dass sie jedoch wirtschaftlich im Wesentlichen von einem Auftraggeber abhängen und deshalb in ihrer gesamten sozialen Stellung einem AN vergleichbar sind.¹⁰ Typischerweise sind sie auf der Grundlage eines Dienst- oder Werkvertrags tätig. Auch Franchisenehmer können in diese Kategorie fallen.¹¹ Ein beträchtlicher Teil der Soloselbstständigen dürfte als „arbeitnehmerähnlich“ zu qualifizieren sein.
- 6 **Ausdrücklich einbezogen** und den AN gleichgestellt sind arbeitnehmerähnliche Personen in § 2 S. 2 BURLG, in § 2 Abs. 2 Nr. 3 ArbSchG, in § 6 Abs. 1 S. 1 Nr. 3 AGG, in § 7 Abs. 1 Nr. 3 PflegeZG und in § 26 Abs. 8 Nr. 6 BDSG. § 17 Abs. 1 S. 2 BetrAVG lässt ihre Einbeziehung in

1 <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Fachstatistiken/Beschaeftigung/Aktuelle-Eckwert-e-Nav.html> (Abruf am 31.7.2025). 2 https://www.destatis.de/DE/Themen/Staat/Oeffentlicher-Dienst/_inhalt.html (Abruf am 31.7.2025). 3 https://www.sozialpolitik-aktuell.de/files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Arbeitsmarkt/Datensammlung/PDF-Dateien/abblV91.pdf (Abruf am 1.8.2025). Die Zahl bezieht sich auf Juni 2024.

4 Angaben nach: Statist. Bundesamt, Eckzahlen zum Arbeitsmarkt, abrufbar unter: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Tabellen/eckwertabelle.html> (1.8.2025), auch zum Folgenden. 5 *Wd* Fn. 4. 6 <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1223/umfrage/arbeitslosenzahl-in-deutschland-jahre-sdurchschnittswerte> (Abruf am 1.8.2025). 7 Zu verschiedenen Arbeitgeberformen s. Däubler KJ 2013, 133 ff. 8 Prassl, *The Concept of the Employer*, 2015. 9 Zur neuesten Entwicklung des Arbeitnehmerbegriffs bei digitaler Arbeit s. Däubler VSSAR 2022, 325 ff. 10 Däubler/Rachor TVG § 12a Rn. 31 ff.; ErfK/Preis BGB § 611a Rn. 86 ff. mwN und → BGB §§ 611, 611a Rn. 102 ff. 11 BAG 16.7.1997 – DB 1997, 2127; BGH 4.11.1998 – VIII ZB 12/98, NJW 1999, 218. Weitere Kasuistik bei HWK/Thüsing BGB § 611a Rn. 128.

die betriebliche Altersversorgung zu. § 12a TVG ermächtigt zum Abschluss von TV für diese Beschäftigtengruppe. § 5 Abs.1 S.2 ArbGG sieht bei Streitigkeiten mit dem Auftraggeber die Zuständigkeit der ArbG vor. Dabei genügt es, wenn nach dem Vorbringen des Klägers entweder ein Arbeitsverh. oder eine arbeitnehmerähnliche Rechtsbeziehung vorliegt. **Nur ausnahmsweise** hat die Rspr. bisher **auch andere arbeitsrechtliche Normen** und Grundsätze auf arbeitnehmerähnliche Personen erstreckt. So sind wegen vergleichbarer Interessenlage die Grundsätze über das nachvertragliche Wettbewerbsverbot entsprechend anwendbar.¹² AN-ähnlichen Personen steht bei Beendigung ihres Beschäftigungsverhältnisses ein **Zeugnisanspruch** zu, der sich bei der Arbeit auf der Grundlage eines Dienstvertrags unmittelbar aus § 630 BGB ergibt. Bei anderen Rechtsbeziehungen folgt dasselbe aus einer Nebenpflicht des Auftraggebers.¹³ Der in § **612a BGB** enthaltene Grundsatz, nicht wegen der Ausübung von Rechten benachteiligt zu werden, wird vom BAG¹⁴ entgegen der herrschenden Auffassung in der Literatur¹⁵ nicht auf arbeitnehmerähnliche Personen erstreckt, doch kommt das Gericht unter Rückgriff auf § 138 BGB zum selben Ergebnis. Ausdrücklich **abgelehnt** wird die **Einbeziehung** arbeitnehmerähnlicher Personen **in die Betriebsverfassung**,¹⁶ doch bestünde die Möglichkeit, durch TV eine eigene betriebliche Interessenvertretung zu schaffen.¹⁷ Diese kann jedoch nicht in bestehende Organisationsstrukturen der Betriebsverfassung integriert werden, also beispielsweise zwei Delegierte in den Gesamtbetriebsrat entsenden.¹⁸ **Unanwendbar** ist auf arbeitnehmerähnliche Personen nach allgemeiner Auffassung auch das **KSchG**,¹⁹ obwohl an sich in gleicher Weise wie bei AN schon wegen der wirtschaftlichen Abhängigkeit ein Bedarf an Bestandsschutz besteht. Die Rspr. hat sich insoweit aber nie zu einer teleologischen Betrachtung durchringen können, sondern hat sich fast immer mit einem Hinweis auf die formale Trennung zwischen AN und AN-Ähnlichen begnügt.²⁰

Für einzelne Gruppen von „AN-Ähnlichen“ existieren **Sonderregeln**. Dies gilt etwa für die **7 Heimarbeiter**, deren Rechtsstellung im HAG geregelt ist (s. Kommentierung zum HAG) und die durch § 5 Abs.1 S.2 auch in die Betriebsverfassung einbezogen sind, soweit sie „in der Hauptsache“ für den fraglichen Betrieb arbeiten. Heimarbeiterinnen genießen nach § 1 Nr.6 MuSchG nF grundsätzlich Mutterschutz. Das KSchG findet zwar keine Anwendung, doch besteht im Wesentlichen Einvernehmen darüber, dass der „Basiskündigungsschutz“ auf der Grundlage der zivilrechtlichen Generalklauseln der §§ 138, 242 BGB auch für sie gilt.²¹ Personen, die in **Werkstätten für behinderte Menschen** beschäftigt sind, werden durch § 221 Abs.1 SGB IX ausdrücklich als arbeitnehmerähnlich definiert und unterliegen einer Reihe von Sonderregeln.

Handelsvertreter unterfallen auch dann, wenn sie als arbeitnehmerähnlich zu qualifizieren **8** sind, zahlreichen spezifischen Regeln. § 12a Abs. 4 TVG lässt insoweit keine TV zu. § 5 Abs. 3 S.1 ArbGG eröffnet den Zugang zur Arbeitsgerichtsbarkeit nur dann, wenn es sich um einen sog. Ein-Firmen-Vertreter nach § 92a HGB handelt und wenn er während der letzten sechs Monate des Vertragsverhältnisses im Durchschnitt monatlich nicht mehr als 1.000 EUR an Vergütung einschließlich Provision und Aufwendungsersatz bezogen hat. In allen anderen Fällen sind die ordentlichen Gerichte zur Entscheidung berufen. Das Bundesministerium für Justiz könnte nach § 92a HGB für die **Ein-Firmen-Vertreter** Mindestarbeitsbedingungen festsetzen, doch ist von dieser Kompetenz nie Gebrauch gemacht worden; auch in der Gegenwart bestehen keine entsprechenden Intentionen. Ein gewisser Bestandsschutz entsteht dadurch, dass nach § 89 HGB Künd-Fristen zu wahren sind und dass der Handelsvertreter nach § 89b HGB unter bestimmten Voraussetzungen einen sog. **Ausgleichsanspruch** besitzt, der bis zu einer Jahresprovision gehen kann. Insoweit kennt das geltende Recht also bereits die im Künd-Schutz kontrovers diskutierte „Abfindungslösung“.²²

Selbstständige, die **nicht wirtschaftlich** von einer bestimmten Person **abhängig** sind, unterliegen nur ganz ausnahmsweise arbeitsrechtlichen Bestimmungen. § 17 Abs.1 S.2 **BetrAVG** **9**

12 BAG 21.1.1997 – DB 1997, 1979. 13 S. Däubler/Deinert/Däubler BGB § 630 Rn.3 mwN. 14 BAG 14.12.2004 – NZA 2005, 637. 15 ErfK/Preis/Greiner BGB § 612a Rn. 4; KR/Schlünder BGB § 612a Rn. 7; HWK/Thüsing BGB § 612a Rn. 4; Däubler/Deinert/Däubler BGB § 612a Rn. 8. 16 DKW/Trümner BetrVG § 5 Rn. 120 ff.; Fitting BetrVG § 5 Rn. 92; Plander FS Däubler, 1999, 272 ff. 17 Däubler/Rachor TVG § 12a Rn. 75; Wiedemann/Oetker TVG § 12a Rn. 128. 18 Däubler/Rachor TVG § 12a Rn. 74 f.; Wiedemann/Oetker TVG § 12a Rn. 128. 19 Umfassende Darstellung bei KR/Kreutzberg-Kowalczyk Arbeitnehmerähnliche Personen Rn. 48 ff. 20 Vertiefend C. Schubert, Der Schutz arbeitnehmerähnlicher Personen, 2004. 21 BAG 24.3.1998 – NZA 1998, 1001 (1003). 22 Bezüglich aller Einzelheiten muss auf die Kommentare zum HGB sowie bezüglich des Bestandsschutzes auf Däubler/Deinert/Däubler HAG Anh. §§ 29, 29a Rn.1ff. verwiesen werden.

ermöglicht die Einbeziehung auch dieser Personengruppe in die betriebliche Altersversorgung, und das **AGG** betrifft nach seinem § 2 Abs.1 Nr.1 auch den Zugang zu selbstständiger Erwerbstätigkeit einschließlich des beruflichen Aufstiegs. Die **Pflichten aus § 618 BGB** gelten auch für Werkverträge und Aufträge, soweit in den Räumen oder dem sonstigen Einwirkungsbereich des Auftraggebers gearbeitet wird.²³

- 10 Neben den privatrechtlichen existieren **öffentlich-rechtliche Beschäftigungsverhältnisse**. Sie enthalten typischerweise eine eigenständige Regelung der Rechte und Pflichten; dabei werden im Einzelfall auch arbeitsrechtliche Normen in Bezug genommen. In diese Kategorie gehören **Beamte**, Richter und Soldaten. Auch die Kirchen verfügen über ein eigenes öffentliches Dienstrecht, das insbesondere gegenüber Pfarrern zur Anwendung kommt („Kirchenbeamte“). Die überwältigende Mehrheit der bei ihnen und ihren Einrichtungen beschäftigten Personen unterliegt allerdings dem ArbR; inwieweit sich dieses **kirchenspezifische Einschränkungen** gefallen lassen muss, ist ein wichtiger Streitpunkt in Rspr. und Literatur.²⁴
- 11 Einen öffentlich-rechtlichen Sonderstatus besitzen auch **Strafgefangene**; er ist in den §§ 37 ff. StVollzG im Einzelnen geregelt.²⁵ Dabei sind nicht wenige „Anleihen“ beim ArbR gemacht worden – so etwa bei der dreiwöchigen Befreiung von der Arbeitspflicht nach § 42 StVollzG („Url. im Knast“). Nach § 149 Abs. 2 S. 2 StVollzG sind die **Arbeitsschutz- und Unfallverhütungsvorschriften** zu beachten. Unmittelbar zur Anwendung kommt das ArbR, wenn es einem Strafgefangenen nach § 39 Abs. 1 StVollzG gestattet ist, als **Freigänger** ein „freies Beschäftigungsverhältnis“ einzugehen. Bei erstmaligen Verurteilungen zu einer Freiheitsstrafe von nicht mehr als eineinhalb Jahren wird nach den Regelungen einzelner Bundesländer der Freigang schon bei Strafantritt bewilligt, um so ein bestehendes Arbeitsverh. nicht zu unterbrechen und damit die Resozialisierung zu erleichtern. Hatte die Straftat nichts mit dem Arbeitsverh. zu tun, so muss der AG seinerseits dazu beitragen, dass der Freigängerstatus gewährt wird.²⁶ Nur dann, wenn dies misslingt oder der Freigang wegen der Höhe der Strafe von vornherein nicht in Betracht kommt, kann im Regelfall personenbedingt gekündigt werden.
- 12 **3. Funktion des ArbR.** In der Marktwirtschaft besteht ein **Interessengegensatz zwischen Unternehmern und abhängig Beschäftigten**: Je höher die Löhne und je kürzer die übliche Wochenarbeitszeit, umso gewichtiger die Kosten für den Unternehmer. Dazu kommen „Autoritätskonflikte“, also all jene Meinungsverschiedenheiten, die daraus entstehen, dass Menschen von Weisungen anderer abhängig sind.
- 13 Wollte man die Lösung aller Fragen von den „freien Verhandlungen“ beim Abschluss des Arbeitsvertrags erwarten, würde man ähnlich schlimme Erfahrungen wie im 19. Jahrhundert machen, als es noch keine Gewerkschaften und noch kein ArbR gab: Als Einzelner ist der Bewerber in aller Regel zu schwach, um seine Interessen ausreichend zur Geltung zu bringen. Besonders in Zeiten der Arbeitslosigkeit wäre er gezwungen, (fast) jedes Angebot anzunehmen. Die „Vertragsfreiheit“ wird so zu einer höchst einseitigen Angelegenheit; sie ermöglicht dem AG, seine Interessen mehr oder weniger vollständig durchzusetzen. Lediglich bei gesuchten Spezialisten wäre die Situation eine andere.
- 14 An dieser „**Schlagseite**“ der **Vertragsfreiheit** knüpft das ArbR an. Es verfolgt **zwei Ziele**, die untrennbar zusammengehören:
 - Zum einen sorgt es dafür, dass die Bedingungen beim Austausch „Arbeitskraft gegen Geld“ nicht beliebig zulasten der AN gehen. Diese sog. **Schutzfunktion** wird dadurch realisiert, dass der Staat bestimmte Mindeststandards (zB über den Mindestlohn oder den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz) verbindlich festlegt und dass er außerdem „kollektive Selbsthilfe“ ermöglicht: Dem AN steht das Recht zur Bildung von Gewerkschaften zu. Mit ihrer Hilfe können durch TV Löhne über dem gesetzlichen Minimum und ganz generell Mindestarbeitsbedingungen festgelegt werden. Auch kann die Belegschaft einen BR (im

²³ BGHZ 56, 269; OLG Stuttgart NJW 1984, 1904; BGHZ 16, 265 (Auftrag). ²⁴ Überblick bei Richardi/Spelge, Arbeitsrecht in der Kirche, Staatliches Arbeitsrecht und kirchliches Dienstrecht, 9. Aufl. 2025; Thüsing, Kirchliches Arbeitsrecht, 2006; Hammer, Kirchliches Arbeitsrecht. Handbuch, 2002. Zu den Grundrechten der bei den Kirchen und ihren Einrichtungen beschäftigten AN s. Däubler RdA 2003, 204ff. ²⁵ Dazu Feest/Lesting (Hrsg.), Kommentar zum Strafvollzugsgesetz, 6. Aufl. 2012. Das Strafvollzugsrecht ist mittlerweile Länderkompetenz; die inzwischen erlassenen Landesgesetze unterscheiden sich nicht grundsätzlich vom StVollzG. Sie sind einbezogen in: Feest/Lesting/Lindemann, Strafvollzugsgesetze, 8. Aufl. 2021. ²⁶ BAG 9.3.1995 – 2 AZR 497/94, AP BGB § 626 Nr. 123.

öd: einen PR) wählen, der in bestimmten Angelegenheiten ein Mitbestimmungsrecht besitzt und so die Weisungsbefugnis des AG im Einzelfall blockieren kann.

- Zum anderen schafft das ArbR die Voraussetzungen dafür, dass die bisherigen ökonomischen und politischen Verhältnisse erhalten bleiben. Es hat von daher eine **Ordnungsfunktion**. Dies geschieht insbesondere dadurch, dass bestimmte Verhaltensweisen – wie etwa eine nicht von der Gewerkschaft getragene („spontane“) Arbeitsniederlegung – verboten werden. Weiter werden bestehende Konflikte „kanalisiert“, indem sie in ein gerichtliches oder gerichtähnliches Verfahren gezwängt werden: Bestehen etwa Meinungsverschiedenheiten über die Berechtigung einer Kündigung, so darf nach herrschender Rspr. nicht etwa gestreikt, sondern lediglich von dem Betroffenen das ArbG angerufen werden.

Ordentliche Arbeitsbedingungen, die dem Einzelnen die Identifizierung mit seiner Tätigkeit erleichtern, **fördern** überdies die **Produktivität**. Auch kann das ArbR einen wichtigen Beitrag dazu leisten, dass organisatorische und technische Innovationen zur Geltung gebracht und nicht von wenig aufgeschlossenen Führungskräften blockiert werden.²⁷ Wachsende Bedeutung kommt der Forderung nach der **Vereinbarkeit von Beruf und Familie** zu. Bisher existieren nur bestimmte Einzelregelungen wie das BEEG (s. dort) oder das PflegeZG (s. dort). Ein Ausbau steht auf der Tagesordnung und darf nicht nur als „Kostenfaktor“, sondern muss auch als Beitrag gesehen werden, die Arbeit für die AN akzeptabler und damit insgesamt produktiver zu machen.²⁸

II. Rechtsquellen

1. Staatliches ArbR. a) Geschriebenes Recht. Der alltägliche Sprachgebrauch versteht unter ArbR die Gesetze, die sich in den verbreiteten Textsammlungen finden.²⁹ Einzubeziehen ist dabei insbesondere auch das Grundgesetz, wo arbeitsrechtliche Fragen an verschiedener Stelle angesprochen sind.

- Art. 9 Abs. 3 GG garantiert die Koalitionsfreiheit, also das Recht, sich zu Gewerkschaften bzw. AG-Verbänden zusammenzuschließen.
- Art. 12 Abs. 1 GG garantiert die Berufsfreiheit einschließlich der freien Wahl des Arbeitsplatzes und gilt gleichermaßen für AG wie für AN.
- Art. 74 Abs. 1 Nr. 12 GG sieht eine konkurrierende Gesetzgebungszuständigkeit des Bundes ua für das ArbR vor. Soweit keine bundesrechtlichen Normen existieren (zB in Bezug auf den Bildungsurlaub), können die Länder eigene Gesetze erlassen.
- Art. 140 GG verweist auf die Kirchenartikel der Weimarer Reichsverfassung. Dort ist in Art. 139 festgelegt, dass Sonntage grundsätzlich arbeitsfrei sind. Bei der Ausweitung der Ladenöffnungszeiten war dies eine äußerste Schranke, die auch heute noch zu beachten ist.

Die Verfassung geht den einfachen Gesetzen vor. Widersprüche sind im Rahmen des Möglichen durch verfassungskonforme Interpretation zu vermeiden.

Aufgrund von Gesetzen wurden insbesondere im Arbeitsschutz zahlreiche **Verordnungen** erlassen; am wichtigsten sind die Arbeitsstättenverordnung und die Wahlordnung zum BetrVG.

Daneben stehen Regeln der Sozialversicherungsträger, etwa die von den Berufsgenossenschaften mit staatlicher Genehmigung erlassenen **Unfallverhütungsvorschriften**, oder die Dienstordnungen, die für die bei einzelnen Sozialversicherungsträgern beschäftigten Personen gelten und die diese in gewissem Umfang an Beamte annähern.

b) Richterrecht. Das „reale“, für das Verhalten von AG und AN maßgebende Recht findet sich nur teilweise in Gesetzestexten. Zahllose, oft **außerordentlich wichtige Regeln** wurden erst durch die ArbG, speziell durch das BAG und durch das BVerfG entwickelt. Dies gilt nicht nur für das gesetzlich nicht geregelte Arbeitskampfrecht, sondern auch für Materien, deren sich der Gesetzgeber durchaus angenommen hat. So spricht etwa das KSchG davon, dass ua aus „in der Person liegenden“ Gründen gekündigt werden kann. Dass **Krankheit** ein **Künd-Grund** ist, dass es dabei auf voraussichtliche künftige Fehlzeiten und dadurch veranlasste betriebliche Störungen ankommt (näher dazu → KSchG § 1 Rn. 67 ff.) – das alles ist von der Rspr. entwickelt worden. Ohne Anhaltspunkt im Wortlaut des Gesetzes verlangt

²⁷ Einzelheiten bei Däubler BB 2004, 2521. ²⁸ Einzelheiten bei Däubler ArbR II Rn. 1518 ff., 1561 ff. ²⁹ S. Kittner, Arbeits- und Sozialordnung, bearbeitet von Olaf Deinert, 50. Aufl. 2025; dtv-Texte „Arbeitsgesetze“, 107. Aufl. 2025.

diese auch, dass bei jeder Künd. eine Abwägung der beiderseitigen Interessen stattfinden muss.

- 21 Die Gerichte haben ein sehr **feines Netz an „Quasi-Rechtsnormen“** entwickelt, die jeder kennen muss, der einen Verband, einen AG, einen BR oder einen AN berät. Anders als im angloamerikanischen Rechtskreis sind die Gerichtsentscheidungen formal nicht bindend, doch muss man in mindestens 99 % aller Fälle damit rechnen, dass ein Konflikt im Sinne der bisherigen Rspr. entschieden wird. Der Nutzen eines Kommentars wie des vorliegenden besteht ua gerade darin, dieses „Richterrecht“ darzustellen und im Einzelnen zugänglich zu machen.
- 22 c) **Die „herrschende Meinung“:** Solange keine gefestigte, in mehreren Urt. höherer Gerichte bestätigte Rspr. zu einem Problem vorliegt, **orientiert sich die Praxis** meist an den Auffassungen, die von „anerkannten“ Rechtswissenschaftlern in Kommentaren, Aufsätzen und Handbüchern vertreten werden. Die von relativ wenigen Personen – Professoren, hohen Richtern, Justiziarern, bekannteren Rechtsanwälten und Ministerialbeamten – erarbeiteten Auslegungsergebnisse gewinnen auf diese Weise Quasi-Gesetzeskraft: Man weiß, dass sich aller Erfahrung nach im Streitfall die Gerichte an dieser „hM“ (= herrschende Meinung) orientieren werden. Ein Kommentar muss daher zumindest dort, wo sich die Gerichte noch nicht endgültig festgelegt haben, den Diskussionsstand in der Wissenschaft wiedergeben. Dies schließt nicht aus, dass er auch selbst Position bezieht und der hM mit (aus seiner Sicht) besseren Argumenten widerspricht oder sie überzeugender als andere begründet. Die Bedeutung der hM wirft Demokratie-Probleme auf: Sie wird von nicht gewählten Personen geschaffen, die überdies zu den Privilegierten in der Gesellschaft gehören.
- 23 **2. Autonomes ArbR. a) TV.** Die konkrete Rechtsstellung des einzelnen AN wird nicht nur durch Gesetze, Richterrecht und hM bestimmt. Nach Untersuchungen des Bundesarbeitsministeriums fielen bis vor einigen Jahren rund 80 % aller AN unter einen oder mehrere TV. Heute sind dies allerdings **nur noch knapp 49 %**.³⁰
- 24 Die TV sind in ihrem Inhalt und ihrem **Schutzniveau sehr unterschiedlich**. In der wohlhabenden chemischen Industrie werden höhere Vergütungen bezahlt als in der Textilbranche, in Baden-Württemberg wird meist mehr verdient als in Schleswig-Holstein. Die tarifliche Wochenarbeitszeit ist von Branche zu Branche verschieden; im Schnitt lag sie im Jahre 2017 in den alten Bundesländern bei 37,6, in den neuen Bundesländern bei 38,7 Stunden, was einen gesamtdeutschen Durchschnitt von 37,7 Stunden ergab.³¹ Daran hat sich in der Zwischenzeit nichts Wesentliches geändert. Im öD existiert im Westen für Arbeiter und Angestellte ein gut ausgebauter tariflicher Künd-Schutz; wer 15 Jahre im öD beschäftigt war und mindestens 40 Jahre alt ist, kann nur noch aus „wichtigem Grund“ gekündigt werden (§ 34 Abs. 2 TVöD). Ähnliche Regelungen gibt es in der gewerblichen Wirtschaft nur zugunsten älterer AN (zB ab 53 Jahren), wobei in der Regel eine Betriebszugehörigkeit zwischen 3 und 15 Jahren vorausgesetzt wird.
- 25 **b) BV.** BR und Geschäftsleitung können BV abschließen, die sich allerdings grundsätzlich nur auf tariflich nicht geregelte Gegenstände beziehen dürfen. In der Praxis wird diese Schranke oft nicht eingehalten. In manchen Betrieben werden übertarifliche Leistungen bezahlt, die im Einzelnen mit dem BR ausgehandelt werden, in anderen wird zum Nachteil der AN vom Tarif abgewichen, zB auch am Wochenende gearbeitet oder am TV vorbei ein **„Bündnis für Arbeit“** mit niedrigeren Löhnen abgeschlossen. Soweit der BR ein Mitbestimmungsrecht besitzt, kann er den Abschluss einer BV erzwingen; daneben sind in allen nicht von TV erfassten betrieblichen Angelegenheiten nur freiwillige BV möglich. BR und Geschäftsleitung können sich auch mit einer sog. **Betriebsabsprache** oder „betrieblichen Einigung“ begnügen. Diese bindet nur AG und BR, wirkt jedoch nicht wie eine BV normativ in die Arbeitsverh. hinein. Zur Betriebsübung → Rn. 38.
- 26 c) **Funktion.** TV und BV sind Mittel, mit deren Hilfe sich kampfstärke Belegschaften materielle Erfolge und mehr Existenzsicherheit verschaffen können, soweit die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen dies gestatten. Gleichzeitig machen diese Instrumente das **ArbR zu einem flexiblen System:** Je nach der Belastbarkeit der Branche und des Einzelunternehmens und

30 <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-5/tarifbindung-arbeitnehmer.html> (Abruf am 1.8.2025). Im Westen waren 50 % aller AN, im Osten 42 % von Branchen- oder Firmentarifen erfasst. 31 <https://www.boeckler.de/de/pressemitteilungen-2675-tarifliche-wochenarbeitszeit-im-durchschnitt-bei-377-stunden-3231.htm> (Abruf am 1.8.2025).

je nach dem Engagement der Mitarbeiter sind bessere oder schlechtere Regelungen möglich. Oft besitzen TV auch eine Vorreiterrolle: Was zunächst nur in einzelnen Wirtschaftsbereichen vereinbart wurde, wird später durch den Gesetzgeber auf die gesamte Wirtschaft ausgedehnt. Ein Beispiel ist die Lohnfortzahlung für Arbeiter im Krankheitsfall, ein anderes die tarifliche Gestaltung von organisatorischen Fragen der Betriebsverfassung.

3. Supranationales ArbR. Wachsende Bedeutung haben die von der EU erlassenen Normen gewonnen, die die „soziale Dimension“ des Binnenmarkts wenigstens ansatzweise mit Leben erfüllt haben. Dem **EU-ArbR** ist im Rahmen dieses Buches ein besonderer Abschnitt gewidmet (s. die Kommentierung zum AEUV), doch wirkt es auch in einzelne Materien wie insbesondere das **Url.-, AZ- und Datenschutzrecht** hinein. Zu beachten ist, dass das **EU-Recht** (auch „Unionsrecht“ und früher „Gemeinschaftsrecht“ genannt) dem nationalen Recht in allen seinen Erscheinungsformen, also auch den nationalen Verfassungen wie dem Grundgesetz, vorgeht. Bei Widersprüchen ist zunächst der Versuch einer **EU-rechtskonformen Auslegung** des nationalen Rechts zu unternehmen.³² Liegt der Inhalt von **EU-Recht** nicht klar zutage, muss ein letztinstanzliches Gericht wie das **BAG** den **EuGH** einschalten, um eine inhaltliche Klärung herbeizuführen. Untere Gerichte sind dazu nicht verpflichtet, wohl aber befugt. Die **Rspr. des EuGH** hat deshalb in den vergangenen zehn bis fünfzehn Jahren erheblich an Bedeutung gewonnen.

4. Arbeitsvölkerrecht. Im Völkerrecht gibt es zahlreiche **Konventionen**, die sich auf die abhängige Arbeit beziehen. Ihre weitgehende Ausklammerung in der Praxis wird weder ihrer großen Zahl noch ihrer inhaltlichen Bedeutung gerecht: Ein beträchtlicher Teil aller im **ArbR** auftauchenden Fragen, wie zB **Koalitions- und Streikrecht, Entgeltgleichheit von Mann und Frau, Url.-Recht** usw, hat auch in völkerrechtliche Bestimmungen Eingang gefunden.³³

Den relativ höchsten Bekanntheitsgrad besitzt die vom Europarat ausgearbeitete **Europäische Menschenrechtskonvention (EMRK)**³⁴ sowie die ebenfalls dort entstandene **Europäische Sozialcharta**,³⁵ doch kommt auch der **Datenschutzkonvention** eine gewisse Bedeutung zu. Schon vor bald 40 Jahren ist mit Recht auf die **UN-Menschenrechtsdeklaration** von 1948 und den **Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte** hingewiesen worden,³⁶ wo ua das wirtschaftliche Selbstbestimmungsrecht der Völker, das Recht auf Arbeit sowie das **Koalitions- und Streikrecht** garantiert sind. Einen ähnlich umfassenden Regelungsbereich besitzen die **Abkommen und Empfehlungen der Internationalen Arbeitsorganisation (= ILO)**,³⁷ die insbesondere in Zusammenhang mit der Einschränkung des **Streikrechts** durch den damaligen **§ 116 AFG**,³⁸ bei den sog. **Berufsverboten im öD**³⁹ und im **Url.-Recht**⁴⁰ Relevanz erlangt haben. Erhebliche Bedeutung kommt auch der **UN-Behindertenrechtskonvention** vom 13.12.2006 zu.⁴¹

Während die **EMRK** unbestrittenermaßen den Rang eines innerstaatlichen Gesetzes besitzt, auf das sich jedermann vor Gericht berufen kann, ist die **innerstaatliche Verbindlichkeit** anderer Abkommen zT zweifelhaft. Die Bundesrepublik muss jedoch auf alle Fälle auch ihnen Rechnung tragen, **soweit** das innerstaatliche **Recht Interpretationsspielräume** lässt: Der Richter würde seine Aufgabe als Teil der Staatsgewalt verkennen, wollte er nicht die in dem internationalen Abkommen vorgesehene, sondern eine andere, die Bundesrepublik in völkerrechtliche Schwierigkeiten bringende Lösung wählen.⁴² Dies betrifft auch die Auslegung des Grundgesetzes, die ua „Inhalt und Entwicklungsstand der Europäischen Menschenrechts-

³² Das **EU-ArbR** ist Gegenstand dreier großer Gesamtdarstellungen: Preis/Sagan (Hrsg.), **Europäisches Arbeitsrecht**, 3. Aufl. 2024; Franzen/Gallner/Oetker (Hrsg.), **Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht**, 5. Aufl. 2024; Schlachter/Heinig (Hrsg.), **Europäisches Arbeits- und Sozialrecht**, 2. Aufl. 2021. Wichtig auch die Kommentierung der auf die abhängige Arbeit bezogenen Bestimmungen der **EU-Grundrechtecharta** durch **NK-GA/Heuschmid/Lörcher GRCh Rn. 350 ff.** ³³ Dokumentation der geltenden Völkerrechtsnormen mit arbeitsrechtlichem Gegenstand bei **Däubler/Kittner/Lörcher, Internationale Arbeits- und Sozialordnung**, 2. Aufl. 1994 mit Supplement 1995. Grundlegend **Schlachter/Heuschmid/Ulber (Hrsg.), Arbeitsvölkerrecht**, 2019. ³⁴ **BGBI. 1952 II 686**. Neueste Entwicklung bei **Lörcher AuR 2009, 229 ff.** ³⁵ **Zustimmungsgesetz der Bundesrepublik v. 19.9.1964, BGBI. II 1261.** ³⁶ **Mayer DuR 1974, 274 ff.; Zuleeg RdA 1974, 321 ff.** ³⁷ Zu ihr **Böhmert, Das Recht der ILO und sein Einfluss auf das deutsche Arbeitsrecht im Zeichen der europäischen Integration**, 2002; **Zimmer, Soziale Mindeststandards und ihre Durchsetzungsmechanismen**, 2008, 44 ff. ³⁸ Vgl. etwa **Colneric AuR 1986, 12 ff.** ³⁹ Vgl. etwa **Lörcher PersR 1988, 5 ff.** ⁴⁰ **BAG DB 1994, 1088.** ⁴¹ Dazu **Deinert/Welti/Luik/Brockmann (Hrsg.), Behindertenrecht. Stichwortkommentar**, 3. Aufl. 2022. Die **BRK** ist im Einzelnen kommentiert durch **Denecke** in **Franzen/Gallner/Oetker (Hrsg.), Kommentar zum Europäischen Arbeitsrecht**, unter Nr. 900. ⁴² Ebenso **BAG NZA 1984, 398** re. Sp., bestätigt durch **BAG NZA 2003, 734 (739)**; s. weiter **BVerfG NJW 1990, 2741** und **BVerfGE 111, 307 (318)**.

konvention“ in Betracht zu ziehen hat.⁴³ „Bezugsgröße“ sind dabei nicht nur der Wortlaut der internationalen Abkommen, sondern auch die Aussagen der Kontrollgremien, die ihre Einhaltung überwachen sollen.⁴⁴

- 31 In der Praxis muss man damit rechnen, dass sich insbesondere untere Gerichte ungern mit der ihnen wenig vertrauten Materie des Völkerrechts befassen. Auch bei Anwälten trifft es auf wenig Erfahrung. Oft würden sich allerdings durch Rückgriff auf Völkerrechtsnormen, die die **Position des klagenden AN** in plausibler Weise **stärken**, die Prozesschancen deutlich verbessern. Das Gericht wird sich entweder seinerseits in die Materie einarbeiten oder aber – wahrscheinlicher – einen anderen Ausweg (zB einen Vergleichsvorschlag) suchen, um dem Kläger entgegenzukommen und so über das völkerrechtliche Problem überhaupt nicht entscheiden zu müssen.
- 32 Sich auf Völkerrecht zu berufen, kann ein **Informationsproblem** sein, wobei allerdings das Internet die Schwierigkeiten deutlich reduziert hat. Konventionen der ILO und offizielle Verlautbarungen lassen sich unschwer über www.ilo.org herunterladen und ausdrucken. Aus der Liste der Übereinkommen lässt sich erschließen, bei welchen Materien sich ein „Nachbohren“ lohnt.⁴⁵
- 33 **5. Softlaw.** Immer häufiger finden sich auch im Rahmen der Arbeitsbeziehungen Verhaltensregeln, die bei Verstößen keine Sanktionen vorsehen und die man üblicherweise als „Softlaw“ bezeichnet. Ihre Erscheinungsformen sind vielfältig.⁴⁶
- Seit 1983 existieren in der chemischen Industrie sog. **Sozialpartnervereinbarungen**, die den Mitgliedsfirmen und ihren Beschäftigten eine bestimmte Verhaltensweise empfehlen. Erfasst sind zB die Wahl von Vertrauensleuten im Betrieb, die berufliche Weiterbildung und der betriebliche Umweltschutz.⁴⁷
 - Unter dem Stichwort „**Corporate Governance**“ wurden Grundsätze guter Unternehmensführung und ihrer Kontrolle entwickelt. Nach § 161 AktG muss in der Bilanz börsennotierter AGs angegeben werden, ob und in welchem Umfang ihnen Rechnung getragen wurde.⁴⁸ Dahinter steht die Überlegung, dass die Einhaltung zu positiven und die Nichteinhaltung zu negativen Reaktionen an der Börse (oder allgemeiner: auf dem Kapitalmarkt) führen wird, doch hat sich diese Erwartung zunächst nicht erfüllt.⁴⁹
 - In zwei nicht unwichtigen Bereichen hat die frühere Bundesregierung auf ein Gesetzesvorhaben verzichtet und sich stattdessen mit Empfehlungen begnügt, deren Inhalt mit den großen Wirtschaftsverbänden abgestimmt war. Anstelle eines Gesetzes zur **Frauenförderung in der Privatwirtschaft**⁵⁰ wurde am 2.7.2001 eine „Vereinbarung“ zwischen der Bundesregierung und BDA, BDI, DIHT und ZDH unterzeichnet, wonach die genannten Spitzenverbände ihren Mitgliedern empfehlen, „betriebliche Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie der Familienfreundlichkeit“ zu ergreifen. Weiter heißt es: „Solange die Vereinbarung erfolgreich umgesetzt wird, wird die Bundesregierung keine Initiative ergreifen, um die Chancengleichheit von Frauen und Männern auf gesetzlichem Wege zu erreichen.“ Eine wirksame Erfolgskontrolle ist jedoch nicht ersichtlich; die Abmachung ist mehr oder weniger in Vergessenheit geraten. Mehr Effekt war dem im Juni 2004 geschlossenen „**Ausbildungspakt**“ beschieden, der durch die demografische Entwicklung Rückenwind bekam.
 - International tätige Unternehmen verpflichten sich freiwillig dazu, insbesondere in Entwicklungsländern bestimmte soziale Mindeststandards zu wahren. Den weitesten Verbreitungsgrad dürften die **OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen zu verantwortungsvollem unternehmerischem Handeln** haben, deren aktuelle Fassung aus dem Jahr 2023 stammt.⁵¹ Sie bezeichnen sich selbst als „Empfehlungen“ und übernehmen als Basis die sog. Kernarbeitsnormen der ILO, dh das Verbot der Kinder- und der Zwangsarbeit, die Achtung von Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie sowie die Diskriminierungsverbote in Beruf und Beschäftigung. Allerdings gehen die Leitsätze erheblich darüber hinaus,

43 So ausdrücklich BVerfG NJW 1987, 2427. Noch deutlicher BVerfGE 111, 307 (318). 44 Lörcher AuR 1991, 3. 45 Eingehend Schlachter/Heuschmid/Ulber (Hrsg.), Arbeitsvölkerrecht, 2019. 46 Einzelheiten bei Däubler NZA-Beil. 1/2011, 42 ff. 47 Einzelheiten bei Molitor FS Stahlhacke, 1995, 341 ff.; Zachert FS Hanau, 1999, 137 ff. 48 Dazu Peltzer, Deutsche Corporate Governance – Ein Leitfadens, 2. Aufl. 2004; Ringleb ua, Kommentar zum Deutschen Corporate Governance Kodex, 5. Aufl. 2014. 49 Vgl. Nowak/Rott/Mahr ZGR 2005, 252 ff. 50 S. den Gesetzentwurf bei Pfarr RdA 2002, 120. 51 https://www.oecd.org/content/dam/oecd/de/publications/reports/2023/06/oecd-guidelines-for-multinational-enterprises-on-responsible-business-conduct_a0b49990/abd4d37-b-de.pdf (Abruf am 1.8.2025).

wenn sie beispielsweise in Nr. 2b des Kapitels über Beschäftigung und Beziehungen zwischen den Sozialpartnern (S. 32) verlangen, dass den AN-Vertretern die Informationen zur Verfügung gestellt werden, die als Grundlage für konstruktive Verhandlungen über die Beschäftigungsbedingungen erforderlich sind. Wenig bekannt und für die Praxis bisweilen hilfreich ist die Nr. 7, wonach in Tarifverhandlungen nicht mit der vollständigen oder teilweisen Verlagerung einer Betriebseinheit in ein anderes Land gedroht werden darf (S. 33). Verboten ist auch, AN aus Unternehmensteilen im Ausland umzusetzen, „um hierdurch die Verhandlungen auf unbillige Weise zu beeinflussen oder die Ausübung des Organisationsrechts der AN zu behindern“ – gemeint dürfte hier insbesondere der Einsatz von Streikbrechern sein. Bei Verstößen kann die „Nationale Koordinierungsstelle“ (NKS) eingeschaltet werden, die in Deutschland beim Bundeswirtschaftsminister angesiedelt ist. Ihre Anrufung wird vom Unternehmen zumindest als Unannehmlichkeit empfunden und führt oft zu dem Bestreben, den Konflikt möglichst im Kompromisswege aus der Welt zu schaffen.

Zahlreiche Unternehmen haben mittlerweile „**Selbstverpflichtungserklärungen**“ abgegeben, in denen sie sich zur Einhaltung bestimmter moralischer Grundsätze verpflichten. Wichtigster Grund hierfür ist die **Imagepflege**; daneben spielt der Gedanke eine Rolle, die Leistungsfähigkeit des Unternehmens zu steigern. Dem entspricht es, dass insbesondere verbrauchernahe Unternehmen der Textil- und Sportartikelbranche eine gewisse Vorreiterfunktion besitzen;⁵² sie gehen ein besonders hohes Risiko ein, dass sie wegen unsozialer Praktiken in der Öffentlichkeit kritisiert und deshalb von Verbrauchern gemieden werden.

Die weitestgehenden Regeln enthalten solche Kodizes, die auf Vereinbarungen mit internationalen Gewerkschaftszusammenschlüssen oder anderen AN-Vertretungen beruhen. Man spricht insoweit von „**globalen Rahmenabkommen**“. Ein Beispiel dieser Art stellt die „VW-Sozialcharta“ dar, die auf AN-Seite vom sog. Weltkonzernbetriebsrat VW sowie vom Internationalen Metallgewerkschaftsbund unterschrieben wurde.⁵³ Inhaltlich ist insbesondere darauf zu achten, inwieweit auch Zulieferer einbezogen sind, da in Entwicklungs- und Schwellenländern häufig gerade sie aus Kostengründen wenig Rücksicht auf AN-Rechte nehmen.

Die praktische Umsetzung liegt meist in der Hand der Unternehmen selbst.⁵⁴ Die Schaffung rechtlich verbindlicher Pflichten stellt (noch) eine Zukunftsaufgabe dar.⁵⁵ In Einzelfällen kann es jedoch **unlauteren Wettbewerb** darstellen, wenn die Einhaltung bestimmter Grundsätze oder eines „Kodex“ auf der einen Seite als Werbe- und Vertriebsargument benutzt, auf der anderen Seite aber in der Realität ein eher großzügiger Umgang mit den selbst gesetzten Regeln praktiziert wird.⁵⁶

Der **Klimawandel** veranlasst viele Unternehmen, sich ökologisch bewusster als in der Vergangenheit zu verhalten. Dies hat insbesondere bei zahlreichen größeren Unternehmen zu Selbstverpflichtungen im Sinne von **ESG** (= Ecological Social Governance) geführt, die zum Teil erwartbare staatliche Auflagen vorwegnehmen und so die Bewertung des UN durch den Kapitalmarkt positiv beeinflussen wollen.⁵⁷ Den zuständigen betrieblichen Interessenvertretungen steht es frei, die Einhaltung der gemachten Versprechungen zu kontrollieren.⁵⁸

6. Betriebsübung und Gewohnheitsrecht. Werden in einem Betrieb seit Längerem ohne erkennbare Rechtsgrundlage bestimmte Leistungen gewährt, so spricht man üblicherweise von einer „**Betriebsübung**“. Diese hat keinen normativen Charakter, sondern stellt eine stillschweigende Ergänzung der Arbeitsverträge dar.⁵⁹ Sie entsteht im Regelfall dadurch, dass der AG durch sein Verhalten den Eindruck erweckt, eine Leistung werde auch in Zukunft gewährt. Dies wird wie eine Willenserklärung gewertet, die der AN durch Weiterarbeit stillschweigend nach § 151 BGB annimmt. Allerdings genügt es nicht, wenn der AG nur einen TV oder eine BV zu seinen Lasten falsch auslegt; auf den Fortbestand eines Irrtums können die AN nicht vertrauen.⁶⁰ Die betriebliche Übung kann sich auch auf Verhaltensweisen der AN

52 BT-Drs. 15/1103, 6. Umfassend dazu Zimmer, Soziale Mindeststandards und ihre Durchsetzungsmechanismen, 2008. 53 Inhaltlich wiedergegeben in AuR 2002, 343. 54 BT-Drs. 15/1103, 6; eingehend Zimmer, Soziale Mindeststandards und ihre Durchsetzungsmechanismen, 2008, 294 ff. 55 Fornasier EuZA 8 (2015) 281 (293 ff.). 56 Kocher GRUR 2005, 648 ff. 57 Erfahrungsberichte deutscher Großunternehmen bei Ghassemi-Tabar/Peuthner (Hrsg.), Corporate Sustainability, 2022. 58 Zu weiteren Befugnissen der Betriebsräte im Klimaschutz s. Däubler, Klimaschutz und Arbeitsrecht, 2023, S. 48 ff. 59 S. etwa BAG DB 1993, 1882; AP BGB § 242 Betriebliche Übung Nr. 67. 60 Dazu BAG 29.8.2012 – 10 AZR 571/11, NZA 2013, 40.

wie zB die private Nutzung des Internets beziehen.⁶¹ Als Teil des Arbeitsvertrags kann sie nur durch Änderungsvertrag oder Änderungskündigung für die Zukunft ausgeschlossen werden.

- 39 Das Phänomen der Betriebsübung verstellt ein wenig den Blick dafür, dass auch ein **betriebliches Gewohnheitsrecht denkbar** ist. Wird etwa seit Anfang der 70er-Jahre, also seit 50 Jahren, ein freiwilliges Url.-Geld gewährt, so liegt der Gedanke an ein Gewohnheitsrecht nahe. Nach allgemeinen Grundsätzen setzt dieses eine längere tatsächliche Übung sowie die Überzeugung der beteiligten „Rechtsgenossen“ voraus, dass es sich dabei um eine verbindliche Norm handle, die man selbstverständlich beachten müsse (sog. *opinio necessitatis*).⁶² Fälle, in denen die ArbG das Vorliegen von Gewohnheitsrecht bejaht haben, sind denkbar selten. So wurde etwa ohne nähere Begründung vom LAG Nürnberg⁶³ die Auffassung vertreten, das Berufsausbildungsverhältnis eines Azubis ende im Augenblick der Verkündung des (positiven) Prüfungsergebnisses, die Fortzahlung der Vergütung bis zum Ende des fraglichen Tages beruhe auf „Gewohnheitsrecht“. Im konkreten Fall hatte ein JAV-Mitglied in direktem Anschluss an die bestandene Prüfung seine Weiterbeschäftigung verlangt, doch hätte dies vor dem Auslaufen seines Ausbildungsverhältnisses geschehen müssen. In einer Reihe von anderen Fällen – etwa bei einzelnen Fragen des Arbeitskampfrechts – wurde das Vorliegen von Gewohnheitsrecht zwar geprüft, im Ergebnis aber mit Rücksicht auf die in diesem Bereich fast immer bestehenden Kontroversen abgelehnt.⁶⁴
- 40 Besteht eine **Übung unangefochten seit mehr als 20 Jahren**, so sind meines Erachtens grundsätzlich die Voraussetzungen von Gewohnheitsrecht erfüllt. Dieses kann auch in kleinen Einheiten wie einer Gemeinde oder einem Betrieb entstehen.⁶⁵ Eine spätere Aufhebung ist nur in der Weise möglich, dass es während längerer Zeit nicht praktiziert wird; einzelvertragliche Abweichungen genügen nicht. Eine Revision käme nur unter den Voraussetzungen eines Wegfalls der Geschäftsgrundlage in Betracht. Diese Konsequenz mag mit einer Ursache dafür sein, dass Rspr. und Literatur die Figur des Gewohnheitsrechts mit spitzen Fingern anfassen. Ein Abbau würde auf ungleich größere Hindernisse als bei einer Betriebsübung stoßen. Dies darf aber niemanden davon abhalten, sich im Streitfall gleichwohl auf das Vorliegen von Gewohnheitsrecht zu berufen.

III. Das ArbR im Rechtssystem – Berücksichtigung von Arbeitnehmerinteressen in anderen Rechtsgebieten

- 41 **1. Die innere Struktur des ArbR.** Nach herkömmlicher Auffassung wird die Materie „ArbR“ in „**Individual-ArbR**“ und „**kollektives ArbR**“ unterteilt. Zum ersten werden das Arbeitsvertragsrecht sowie das Arbeitsschutzrecht (zB ArbZG, Gefahrenschutz am Arbeitsplatz) gerechnet, das zweite soll das „Recht der Berufsverbände“ einschließlich des TV- und Arbeitskampfrechts sowie das Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrecht und das Recht der Unternehmensmitbestimmung umfassen. Grundgedanke ist, dass im einen Fall das Individuum, im anderen das Kollektiv im Mittelpunkt steht. Beides verzerrt die Realität: So dienen auf der einen Seite beispielsweise TV- und Betriebsverfassungsrecht letztlich ebenso der freien Entfaltung der AN-Persönlichkeit wie der Kündigungsschutz oder das Verbot der Fließbandarbeit für Jugendliche. Auf der anderen Seite sind in aller Regel ohne den gemeinsamen Einsatz vieler Betroffener (also des „Kollektivs“) auch keine Fortschritte im Einzelarbeitsverhältnis erreichbar.
- 42 Bezogen auf die traditionelle Einteilung in **Privatrecht und öffentliches Recht** kann das ArbR als Ganzes keinem dieser Bereiche zugeordnet werden. Vielmehr wird es durch seine spezifische Zielsetzung zusammengehalten; es stellt eine teleologische, keine systematische Einheit dar.⁶⁶ Während das Arbeitsvertragsrecht aus dem klassischen Zivilrecht stammt, ist das Arbeitsschutzrecht ebenso eindeutig dem öffentlichen Recht zuzuordnen – was nicht ausschließt, dass seine Normen zugleich Pflichten des AG (und manchmal auch des AN) aus dem Arbeitsverh. begründen (→ BGB § 618 Rn. 1). Tarifvertragsrecht und Betriebsverfassungsrecht gehören zwar dem Privatrecht an, doch finden sich „**Anleihen aus dem öffentlichen Recht**“: So orientieren sich etwa die Auslegungsgrundsätze bei TV nach herrschender

61 Däubler Digitalisierung ArbR § 11 Rn. 14 ff. 62 BVerfGE 22, 114 (121); ebenso BAG ZTR 2005, 160 = PersR 2005, 208 (zur Befugnis der Verwaltung, eine Anstalt des öffentlichen Rechts zu gründen). 63 LAGE § 14 BBiG Nr. 2. 64 Nachweise bei Däubler AiB 1993, 703. 65 Im kommunalen Bereich spricht man von „Observanz“. Einzelheiten bei Enneccerus-Nipperdey, Allgemeiner Teil des Bürgerlichen Rechts, 15. Aufl. 1959, § 39. 66 Eingehender Däubler FS 50 Jahre BAG, 2004, 3 (17).

Auffassung an der Handhabung von Gesetzen, nicht am Vertragsrecht.⁶⁷ Oder ein weiteres Beispiel: Ist die Wahl eines BR fehlerhaft und wird sie erfolgreich angefochten, so tritt nicht etwa entsprechend § 142 BGB rückwirkende Nichtigkeit ein; vielmehr ist der BR ähnlich wie ein Kommunalparlament so lange im Amt, bis eine rechtskräftige gerichtliche Entscheidung vorliegt, die dann nur für die Zukunft wirkt.

2. Verhältnis zum BGB. Das **Arbeitsvertragsrecht** ist in wesentlichen Teilen im BGB geregelt. Bei der Schuldrechtsmodernisierung im Jahre 2001 wurden spezifische Vorschriften wie die §§ 310 Abs. 4, 615 S. 3 und 619a ins BGB eingefügt, die arbeitsrechtliche Besonderheiten hervorgehoben und so eine schematische Übernahme insbesondere des Rechts der Leistungsstörungen verhindert haben. Sehr viel wichtiger als dieses Detail ist jedoch eine weitere Tatsache. Anders als in seiner ursprünglichen Fassung folgt das BGB in der Gegenwart nicht mehr ausschließlich dem Leitbild des autonomen Individuums, das auf den AN nie gepasst hat.⁶⁸ Vielmehr verfügt es heute über ein „**doppeltes Leitbild**: Es enthält insbesondere im Verbraucherrecht zahlreiche Normen, die nicht mehr am „autonomen“, sondern am „unterlegenen“ Individuum anknüpfen. Insofern ist von einer „Reintegration“ des Arbeitsvertragsrechts (nicht: des ArbR insgesamt) in das BGB kein Abbau von sozialem Schutz zu befürchten.

In Übereinstimmung mit den Vorstellungen des Gesetzgebers und der weit überwiegenden Auffassung in der juristischen Literatur⁶⁹ hat das BAG anerkannt, dass der AN **Verbraucher** im Rechtssinne nach § 13 BGB ist.⁷⁰ Damit wird der Anwendungsbereich der AGB-Kontrolle auf alle Arbeitsverträge erstreckt, die nicht zwischen den Parteien frei ausgehandelt wurden.⁷¹ Das hat inzwischen dazu geführt, dass **Arbeitsverträge** einer sehr viel **schärferen Inhaltskontrolle** als in der Vergangenheit unterzogen werden.⁷² Diese manchen Arbeitsrechtler überraschende Feststellung hängt damit zusammen, dass der Schutz des Verbrauchers in den letzten Jahrzehnten sehr viel weniger „Gegenwind“ als der AN-Schutz hatte und dass in der Vergangenheit überdies viele Dinge mithilfe von TV und betrieblicher Mitbestimmung geregelt wurden, sodass unangemessene Vertragsklauseln nur in einem „Restbereich“ angesiedelt waren. Angesichts des erodierenden kollektivrechtlichen Schutzes ist es konsequent, dass das **Arbeitsvertragsrecht mit dem Verbraucherrecht** (weitgehend) **gleichzieht**, soweit nicht weiterhin (kontrollfreie) TV oder BV eingreifen. Noch nicht ausreichend durchdacht ist die Frage, inwieweit die gegenüber dem Verbraucher bestehenden umfassenden Informationspflichten des Unternehmers auch im Verhältnis zum AN – etwa beim Abschluss eines Aufhebungsvertrags – zu beachten sind.⁷³

3. SozR. Das SozR, insbesondere das Recht der Sozialversicherung, ist von vornherein als selbstständige Materie entwickelt worden. Es **nimmt bestimmte elementare Risiken** des AN **aus dem Arbeitsverh. heraus** und sichert sie über eine (in der Regel obligatorische) Versicherung ab. Erfasst sind die Risiken „Arbeitsunfall“, „Krankheit“, „Mutterschaft“, „Erwerbsunfähigkeit und Alter“, „Pflegebedürftigkeit“ und „Arbeitslosigkeit“. Auch gewährt das SozR eine Mindestsicherung, die sich bei Erwerbsfähigen „ALG II“ und bei Nicht-Erwerbsfähigen „Sozialhilfe“ nennt. Das ALG II ist inzwischen zum „Bürgergeld“ geworden, das aktuell kontrovers diskutiert wird.

Welche Risiken vom SozR erfasst werden, ist eine vom Gesetzgeber entschiedene **politische Frage**, die man im Ausland oft anders beantwortet. So wäre es beispielsweise denkbar, die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für die ersten sechs Wochen derselben Erkrankung nicht dem AG aufzuerlegen, sondern eine Lohnersatzleistung durch die Krankenkasse vorzusehen („Krankengeld“, das bei uns nach Ablauf der Sechswochenfrist gewährt wird). In der Gegenwart besteht für viele die Notwendigkeit, sich angesichts sinkender Renten um eine zusätzliche Altersversorgung zu bemühen. Diese nimmt – etwa im Fall der betrieblichen Altersversorgung – typischerweise arbeitsrechtliche oder aber allgemeine zivilrechtliche Formen an („Riester-“ und „Rürup-Rente“).

⁶⁷ Dazu Kamanabrou, Die Auslegung und Fortbildung des normativen Teils von Tarifverträgen, 1997; NK-TVG/Däubler Einl. Rn. 490 ff. ⁶⁸ Dazu Däubler NZA 1988, 857 (862); Gamillscheg AcP 176 (1976), 199. In neuerer Zeit Boemke, Schuldvertrag und Arbeitsverhältnis, 1999, 210 ff. ⁶⁹ Nachweise bei Däubler/Deinert/Walser Einl. Rn. 60 ff. ⁷⁰ BAG NZA 2005, 1111, bestätigt durch BAG NZA 2006, 324. ⁷¹ § 310 Abs. 3 BGB. Dazu BAG NZA 2005, 1111. ⁷² Dazu der Überblick bei Däubler ZTR 2012, 543 (abrufbar auch unter www.daeubler.de, Stichwort: Aufsätze, Arbeitsvertragsrecht). ⁷³ Vorüberlegungen bei Däubler/Deinert/Walser Einl. Rn. 141 ff.

Stichwortverzeichnis

Die fetten Zahlen verweisen auf Paragraphen des angegebenen Gesetzes, die mageren auf Randnummern; auf die Einleitung wird mit *Einkl.* Bezug genommen.

24-Stunden-Pflege *BGB 611, 611a 188*

Abänderungsklage gem. § 323 ZPO, Gestaltungs-
klage *ArbGG 46 32*, Rechtsbehelf *ArbGG 9 11*

Abberufung, EZ, Selbstständige *BEEG 18 4*,
Schwangerschaft, Künd-Verbot Selbstständiger
MuSchG 17 2

Abfindung *s. auch* Aufhebungsvertrag; Abfindungshöhe bei zunehmender Betriebszugehörigkeit *AGG 3 14*, Abtretbarkeit *KSchG 10 36*, Alterszeit *ATG 2 38*, Altersvorsorgebeiträge *KSchG 10 55 ff.*, Änderungskünd. *KSchG 2 88*, Anrechnung bei Bürgergeld *SGB II 11b 2*, Anstieg der Abfindungshöhe mit zunehmender Betriebszugehörigkeit *AGG 10 32 ff.*, Brutto-/Netto-Regelung *BGB 611, 611a 594*, Dienstwagen *KSchG 10 11*, Einordnung als Masseverbindlichkeit oder Insolvenzforderung *InsO 55 7 ff.*, 16 ff., 123 15, Entgeltcharakter *KSchG 10 6*, frei verhandelbare *KSchG 10 28 ff.*, Höhe *KSchG 10 34 f.*, Insolvenzgeld *SGB III 165 48*, insolvenzgeldgesicherte *SGB III 166 6*, Insolvenz und SP *InsO 123 1 ff.*, Künd-Frist, zu beachtende *KSchG 10 65*, Kürzung bei Nichteinhaltung der Künd-Frist *KSchG 10 64*, nachträgliche Zulassung der Künd-Schutzklage *KSchG 5 19*, Pfändbarkeit *KSchG 10 36*, Prozesskostenhilfe *ArbGG 11a 8, 18*, Ruhen des ALG I-Anspruchs *KSchG 10 66*, Ruhen des Arbeitslosengeldes *SGB III 158 4 ff.*, Sachbezüge *KSchG 10 11*, Sozialplanabfindung *BetrVG 113 31 ff.*, Sozialversicherungsrecht *KSchG 10 60 ff.*, Steuerrecht *KSchG 10 50 ff.*, Steuervorteil *KSchG 10 52*, Streitwert *ArbGG 12 37*, Vererblichkeit *KSchG 10 37*, Vergütungsbestandteil *KSchG 10 7*, Verhältnis der Einzelabfindung zur Sozialplanabfindung *BetrVG 113 75*

Abfindung, gerichtlich festgesetzte *s. auch* Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch gerichtl. Urteil; Abweichen von IA *BetrVG 113 99*, Abwicklungsvertrag *KSchG 10 2*, altersbedingte Anhebung der Höchstgrenzen *KSchG 10 14*, Anwendungsbereich *KSchG 10 1 f.*, Aufhebungsvertrag *KSchG 10 2*, außerordentliche Künd. *KSchG 10 25, 13 17*, Bemessung *KSchG 10 8 ff.*, Bemessungsfaktoren/Einzelfallbetrachtung *KSchG 10 16 ff.*, Betriebsänderung bei unterbliebenem Versuch eines IA *BetrVG 113 99*, Betriebszugehörigkeit *KSchG 10 15*, Diskriminierungsverbot/AGG *KSchG 10 15*, Funktion *KSchG 10 4 ff.*, Höchstgrenze *KSchG 10 14 ff.*, Lebensalter *KSchG 10 15 f.*, leitender Angestellter *KSchG 10 26*, Mobbing *KSchG 10 5*, Monatsverdienst *KSchG 10 8 ff.*, Ruhen des Arbeitslosengeldes *SGB III 158 4 ff.*, Schmerzensgeld *KSchG 10 5*, Vergleich *KSchG 10 2*

Abfindungsangebot bei betriebsbedingter Kündigung, Höhe *KSchG 10 27*

Abfindungsanspruch bei betriebsbedingter Kündigung *InsO 55 18; KSchG 1a 1 ff. s. auch* Betriebsbedingte Kündigung; Abfindungsangebot *KSchG 1a 6*, Änderungskünd. *KSchG 1a 4*, Anspruchsvoraussetzung *KSchG 1a 2 ff.*, Betriebsbedingtheit *KSchG 1a 2*, Einordnung als Masseverbindlichkeit oder Insolvenzforderung *InsO 55 17 ff.*, Entstehenszeitpunkt *KSchG 1a 11*, Fälligkeit *KSchG 1a 11*, Hinweis des AG *KSchG 1a 5 ff.*, Höhe *KSchG 1a 6, 10*, Insolvenzausschluss *SGB III 166 3 f.*, Klagerücknahme *KSchG 1a 8*, nachträgliche Klagezulassung *KSchG 1a 9*, Ruhen des Arbeitslosengeldes *KSchG 1a 12; SGB III 158 4 ff.*, Sozialversicherungsrecht *KSchG 1a 12*, Sperrzeit *KSchG 1a 12; SGB III 159 11*, Vererblichkeit *KSchG 1a 11*, Verstreichenlassen der Klagefrist *KSchG 1a 8 f.*

Abfindungshöhe *KSchG 10 1 ff.*, Begrenzung iRv *SGB III KSchG 10 70*, Bemessungsfaktoren *KSchG 10 34*, Höhe *KSchG 1a 6, 10*, unbegrenzte – bei „wichtigem Grund“ *KSchG 10 70*

Abfindungsplan des AG, Verhältnis zu SP
BetrVG 113 74

Abfindungsvergleich, Einordnung als Masseverbindlichkeit oder Insolvenzforderung *InsO 55 8 ff.*, Insolvenzverwalter *InsO 55 9*, Nachbesserungsklauseln *BetrVG 113 68*, Widerrufsfrist *InsO 55 10*

Abfindungsvertrag, Masseverbindlichkeit *InsO 55 1, 209 8*

Abfindung und Sozialversicherungsrecht, Ruhen des Arbeitslosengeldes *KSchG 10 63*, Ruhensatbestand bei Unterschreiten der geltenden Künd-Frist *KSchG 10 64 ff.*, Sperrzeit *KSchG 10 60 ff.*, „wichtiger Grund“ und Sperrzeit *KSchG 10 67 ff.*

Abfindung und Steuerrecht, Aufwendungen zur beruflichen Neuorientierung *KSchG 10 54*, Aufwendungen zur Rechtsverfolgung Anwaltskosten *KSchG 10 53*, Brutto-/Netto-Regelung *KSchG 10 50 f.*, Fortbildungskosten *KSchG 10 54*, Fünftelregelung *KSchG 10 51*, Outplacement *KSchG 10 54*, Schadensersatz *KSchG 10 59*, Schmerzensgeld *KSchG 10 59*, Verschiebung der Fälligkeit *KSchG 10 52*, Versorgungszusagen nach 2004 *KSchG 10 55 f.*, Versorgungszusagen vor 2004 *KSchG 10 55 f.*

Abfindung unverfallbarer Anwartschaften, Abfindungsrecht des AG *BetrAVG 3 9*, Änderungsvereinbarung *BetrAVG 3 2*, Anwartschaften *BetrAVG 3 7*, Aufrechnungserklärung *BetrAVG 3 2*, Auszah-

lung *BetrAVG* 3 1, Berechnung des Abfindungsbeitrags *BetrAVG* 3 11, externe Versorgungseinrichtung *BetrAVG* 3 10, Gegenstand *BetrAVG* 3 7, höhere Abfindung/Höchstgrenze *BetrAVG* 3 5 f., Insolvenz *BetrAVG* 3 11, laufende Leistungen im Rentenfall *BetrAVG* 3 7, Rechtsfolge einer rechtswidrigen Abfindung *BetrAVG* 3 3, Sonderfälle *BetrAVG* 3 11, TV *BetrAVG* 3 8, Verzicht *BetrAVG* 3 2, Voraussetzungen *BetrAVG* 3 4 ff., Zustimmung AN *BetrAVG* 3 8

Abfotografieren von AN, Nebenarbeiten *BGB* 611, 611a 482

Abgekürztes Urteil, Gerichtskosten *ArbGG* 12 5

Abgeordneter, Elterngeld *BEEG* 1 19

Abgruppierung s. Eingruppierung

Abhängige Arbeit, Elemente *BGB* Vor 611, 611a 4

Abhilfeentscheidung *ArbGG* 78 4

Abhöreinrichtung *BGB* 611, 611a 534 ff.

Abkehrwille/Arbeitsplatzwechsel, betriebsbedingte Kündigung. *KSchG* 1 440, verhaltensbedingte Kündigung. *KSchG* 1 299 ff.

Ablehnung eines Auftrags, Recht auf *Einl.* 109

Ablehnungsgesuch, offensichtlich unzulässiger *ArbGG* 49 11

Ablehnung von Gerichtspersonen, Ablehnungs-/Ausschlussgrund *ArbGG* 49 3 ff., Entscheidung *ArbGG* 49 12 f., erfasste Gerichtspersonen *ArbGG* 49 2, Kosten *ArbGG* 49 14, Rechtsmittel *ArbGG* 49 13, Streitwert *ArbGG* 49 14, unaufschiebbare Handlungen *ArbGG* 49 10, unmittelbare/mittelbare Betroffenheit *ArbGG* 49 4, Unzulässigkeit *ArbGG* 49 9, Verfahren bei Ablehnungsgesuch *ArbGG* 49 8 ff.

Abmahnung *BGB* 628 13, Abgrenzung zur Betriebsbuße *BGB* 611, 611a 571, Abgrenzung zur Ermahnung *BGB* 611, 611a 565; *KSchG* 1 248, Abmahnungsberechtigter *KSchG* 1 245, Anhörung des AN *KSchG* 1 247, antizipierte *BGB* 626 23, Arbeitnehmervertretung, Urn.-Verfahren *ArbGG* 2a 18, Ausbildungsverhältnis *BBiG* 22 13, 19, außerordentliche Kündigung. *BGB* 626 23, 76, 103, 154, bei fristgemäßer Kündigung außerhalb des *KSchG* *BGB* 242 59, Beweislast *BGB* 626 154, 611, 611a 568, Entbehrlichkeit *KSchG* 1 243 f., Entfernung aus Personalakte *ArbGG* 2 28, 46 23, 62 9; *BGB* 611, 611a 568 f.; *KSchG* 1 251 ff., Erforderlichkeitskriterien *KSchG* 1 65, Erwerbstätigkeit während des Url. *BUrlG* 8 6, formelle Anforderungen *BGB* 611, 611a 565 ff.; *KSchG* 1 245 ff., Freistellung von *BGB* 309 21, Gegendarstellung zur Personalakte *BGB* 611, 611a 568; *KSchG* 1 254 f., Gegenrechte des AN *KSchG* 1 250 ff., im Kleinbetrieb *BGB* 242 55 ff., Infektionsschutz *BGB* 611, 611a 545t, inhaltliche Anforderungen *KSchG* 1 237 ff., Kündigung (außerhalb des *KSchG*) nach § 242 *BGB* *BGB* 242 55 ff., Kündigung-Grund *KSchG* 1 60, Maßnahme des AG bei Verstoß gegen Benachteiligungsverbot

AGG 12 11, Mobbing *GG* 2 51, Nichtbefolgung von Weisung *GewO* 106 3, Rücknahme *BGB* 611, 611a 570, Rügefunktion *KSchG* 1 238, Streitwert *ArbGG* 12 37, verhaltensbedingte Änderungskündigung. *KSchG* 2 36, verhaltensbedingte Kündigung. *KSchG* 1 237 ff., Verhältnismäßigkeitsgrundsatz *KSchG* 1 241, Verwirkung *KSchG* 1 246, Verzicht auf Kündigung-Rechte *BGB* 626 16 f.; *KSchG* 1 242, von Richtlinien des AG abweichendes Verhalten *BGB* 611, 611a 497, Warnfunktion *KSchG* 1 239, Wartezeit und Kündigung-Schutz *KSchG* 1 23, Zahlungsverzug *BGB* 614 4, zeitliche Wirkung *KSchG* 1 249

Abmahnungsschreiben in der Personalakte *BDSG* 26 157

Abordnung, Arbeitnehmerüberlassung an ARGE *AÜG* 1 21, betriebsbedingte Kündigung. *KSchG* 1 441, grenzüberschreitende Arbeitnehmerüberlassung *AÜG* 1 22

Abordnung zur ARGE, Betriebsverfassungsrecht *AÜG* 14 2

Abrechnung des Arbeitsentgelts s. Arbeitsentgelt, Abrechnung

Abrechnungsdaten *BDSG* 26 140

Abrufarbeit s. Arbeit auf Abruf

Abrufverfahren zur Datenübermittlung, automatisiertes s. Automatisiertes Abrufverfahren zur Datenübermittlung

Abschlagszahlung, Abgrenzung zum Arbeitgeberdarlehen *BGB* 614 7, Begriff *BGB* 614 6, Beweislast *BGB* 614 9, Rückzahlungspflicht *BGB* 614 8

Abschlussgebiet *BGB* 611, 611a 166 ff.

Abschlussgratifikation *BGB* 611, 611a 312

Abschlussprüfung, Berufsausbildung, Beendigung des Ausbildungsverhältnisses *BBiG* 21 3 ff., Durchführung *BBiG* 49 1 f., Gebührenfreiheit *BBiG* 49 4, Nichtbestehen/Prüfungswiederholung *BBiG* 21 4 ff., 49 2, Nichtbestehen/Verlängerung der Ausbildungsdauer *BBiG* 8 5, Prüfungszeugnis *BBiG* 49 3, Rechtsschutz des Auszubildenden *BBiG* 49 5 f.

Abschlussverbot, Beispiele *BGB* 611, 611a 168 ff.

Absetzungsfrist, Berufungsurteil *ArbGG* 69 14, 72b 1

Absicherung von Wertguthaben, Insolvenzfestigkeit *InsO* 55 51

Absperrklausel *GG* 9 43

Absperrung, Arbeitsschutz *ArbSchG* 9 3

Abstands- und Spannenklauseln, Koalitionsfreiheit *GG* 9 43

Abstimmung, Anwendung des GVG *ArbGG* 9 6

Abtrennung der Widerklage *ArbGG* 2 61

Abtretung, Ausbildungsvergütung *BBiG* 17 2, Urlaubsabgeltungsanspruch *BUrlG* 7 94

Abtretungsverbot, Inhaltskontrolle *BGB* 308 83 ff., **Anh. zu 307–309 1**

- Abwälzungsklausel, Inhaltskontrolle** *BGB Anh. zu 307–309 2*
- Abwehrrecht, Berufsfreiheit** *GG 12 19*
- Abwerbmaßnahmen, verhaltensbedingte Kündigung** *KSchG 1 302 f.*
- Abwesenheit, zeitweilige –, Kündigung, Zugang** *KSchG 4 57 f.*
- Abwesenheitszeiten, betriebsinterne Veröffentlichung** *BDSG 26 76*
- Abwicklungsvertrag** *BGB 623 12, 611, 611a 589, Anhörung des BR BetrVG 102 14, Begriff KSchG 10 30, Schriftform BGB 623 22, Sperrzeit KSchG 10 30; SGB III 159 10*
- Abzeichen mit der Flagge des Heimatlandes** *BDSG 26 83*
- Acte clair** *AEUV 130*
- Acte éclairé** *AEUV 130*
- Ad-hoc-Koalition, Koalitions-Begriff** *GG 9 28, Tariffähigkeit GG 9 85*
- Adoption** *BEEG 18 8; MuSchG 17 12*
- Adoptiveltern, Elterngeldberechtigung** *BEEG 1 10, EZ BEEG 15 10, 16*
- Adoptivmutter, Mutterschutz** *MuSchG 1 20*
- AEO-Zertifikat** *Einl. 110*
- AGB s. auch** Besonderheiten des ArbR, AGB, s. auch Inhaltskontrolle, s. auch Klauselverbote mit Wertungsmöglichkeit, s. auch Klauselverbote ohne Wertungsmöglichkeit, s. auch Vorrang der Individualabrede; Abgeltungsklausel *BGB 305c 23*, Altersgrenze *BGB 305c 11*, Altvertrag *BGB 306 14*, Anwendungsbereich *BGB 305 1, 310 1 ff.*, arbeitnehmerfeindlichste Auslegung *BGB 305c 22*, Aufhebungsvertrag *BGB 305c 23*, Ausgleichsquittung *BGB 305c 11*, Aushandeln *BGB 305 16 f.*, Auslegung *BGB 305c 13 f.*, **310 16**, Auslegung von Einzelbedingungen *BGB 305c 15*, Ausschlussfrist *BGB 305c 11, 310 37*, Begriff *BGB 305 5 ff.*, **16**, Begriff der überraschenden Klausel *BGB 305c 3*, Besonderheiten des ArbR *BGB 310 31 ff.*, betriebliche Übung *BGB 305 25*, Bezugnahme auf TV *BGB 305c 11, 23, 310 24*, Blue-pencil-rule *BGB 306 9*, Drittbedingungen *BGB 310 10*, Einbeziehung *BGB 305 22 ff.*, **310 38**, Einigung *BGB 305 25*, Einzelbedingung *BGB 310 12 f.*, **15**, einmalige Verwendung *BGB 305 10*, Einmalklausel *BGB 305 21*, einseitige Erklärung *BGB 305 6 f.*, ergänzende Vertragsauslegung *BGB 306 17 ff.*, Ergänzung *BGB 305 9*, Ersatzklausel *BGB 306 21*, Form *BGB 305 15*, Freiwilligkeitsvorbehalt *BGB 305b 9*, geltungserhaltende Reduktion *BGB 306 12 f.*, Gesamtheit von Vertragsbedingungen *BGB 305 17*, Gesamtnunwirksamkeit *BGB 306 22*, Gratifikation *BGB 305c 23*, günstigste Auslegung *BGB 305c 19 f.*, Hinweis auf die Geltung *BGB 305 26*, Individualvereinbarung *BGB 305 16*, jeweilige Fassung *BGB 305 27*, kirchliche Arbeitsvertragsrichtlinien *BGB 310 27, 611, 611a 91*, Klausel-RL *BGB 306 2 f.*, Kollektivverträge *BGB 310 19 ff.*, Kollektivverträge als Kontrollmaßstab *BGB 310 25 f.*, **28 ff.**, Kontrollfreiheit *BGB 310 19 ff.*, **25 f.**, Kontrollfreiheit der Hauptleistung *BGB 310 29 f.*, Lückenschließung bei Unwirksamkeit *BGB 306 11*, mehrdeutige Klauseln *BGB 305c 1, 12*, mehrdeutige Klauseln, Verhältnis zur Auslegung *BGB 305c 12*, Möglichkeit der Kenntnisnahme *BGB 305 26*, negatives Merkmal *BGB 305 16*, objektiv ungewöhnliche *BGB 305c 4 f.*, positive Merkmale *BGB 305 5*, Prozessvergleich *BGB 310 11*, Prüfungsschritte *BGB 305 2 ff.*, Revisibilität der Auslegung *BGB 305c 16*, salvatorische Klausel *BGB 306 21*, Schriftart *BGB 305 15*, Schriftformklausel *BGB 305b 9, 611, 611a 580*, Stellen *BGB 305 12 f.*, **310 8**, Stellensvermutung *BGB 305 20, 310 8, 10 f.*, subjektiv nicht damit gerechnete *BGB 305c 7*, Teilbarkeit *BGB 306 8 ff.*, Transparenzgebot *BGB 310 36, TV BGB 310 19*, Überraschungsmoment *BGB 305c 7 f.*, Umfang *BGB 305 15*, Umgehungsverbot *BGB 306a 1 ff.*, Umstandsunangemessenheit *BGB 310 17 f.*, und Beweislast *BGB 305 18 f.*, **28, 305c 9, 310 10, 14, und BV *BGB 310 20*, und Dienstvereinbarungen *BGB 310 20*, unerhebliche Merkmale *BGB 305 14*, ungewöhnliche Veränderung der Hauptleistungspflichten *BGB 305c 6*, Unklarheitenregelung *BGB 305c 1*, Unwirksamkeit *BGB 306 1 f.*, **5**, Unwirksamkeit überraschender Klauseln *BGB 305c 10*, unzumutbare Härte *BGB 306 23*, *UrlG 13 17, 22*, verbleibende Unklarheit *BGB 305c 17*, Verbot überraschender Klauseln *BGB 305c 1*, Verbrauchervertrag *BGB 305 20 f.*, **310 4**, Versorgungsstufe *BGB 305c 23*, Vertragsbedingung *BGB 305 5*, Vertragsstrafe *BGB 305c 23, 310 37*, Verwender *BGB 305 12*, Vielzahl von Verträgen *BGB 305 10 f.*, Vollständigkeitsklausel *BGB 305b 9*, vorformulierte *BGB 305 8*, Vorrang der Individualabrede *BGB 305b 1*, Wettbewerbsverbot *BGB 305c 11, 23, 306 16*, widersprechende Vertragsklauseln *BGB 305c 18, 21*, Wirksamkeit des Restvertrages *BGB 306 4, 7***
- Agentur für Arbeit, Arbeitslosmeldung** *SGB III 141 2*, Dienstleistung *SGB III 2 2 ff.*, Massenentlassung *KSchG 20 1 ff.*
- AGG-Archiv/AGG-Hopper** *BGB 611, 611a 119*
- AIDS, Behinderung** iSd AGG *AGG 1 14*, Entgeltfortzahlung bei Krankheit *EFZG 3 33*, Fragerecht des AG *BGB 611, 611a 142, 145*, *Künd. in Probezeit BGB 242 10 f.*, personenbedingte *Künd. KSchG 1 163 ff.*
- Akkordarbeit, Schwangerschaft** *MuSchG 11 19 f.*, Stillzeit *MuSchG 12 4*
- Akkordarbeitsgruppe** *BGB 611, 611a 243*
- Akkordlohn, Arten** *BGB 611, 611a 286 ff.*, Bemessung Entgeltfortzahlung bei Krankheit *EFZG 4 23*, Mindestlohngarantie *BGB 611, 611a 290*, Mitbestimmungsrecht *BGB 611, 611a 348, 350*, Mutterschutzlohn-Berechnung *MuSchG 18 7*

Akteneinsicht s. *auch* Personalakte; ehrenamtlicher Richter *ArbGG* 31 42, elektronische Akte *ArbGG* 46e 3

Aktiengesellschaft, Passivvbrum *KSchG* 4 15

Aktivlegitimation *ArbGG* 10 1

Albron-Caterin-Entscheidung *AEUV* 114

Alemo-Herron-Entscheidung *AEUV* 114; *BGB* 613a 150

Algerien *BEEG* 1 22

Algorithmen, Einsatz von – *BDSG* 26 55, Gefahr der Diskriminierung *BDSG* 26 55

Alkoholabhängigkeit, Entgeltfortzahlung bei Krankheit *EFZG* 3 12, 38, personenbedingte Kündigung *KSchG* 1 112 ff.

Alkoholkonsum, Arbeitsschutz *ArbSchG* 7 4

Alkoholtest *BGB* 611, 611a 145, 544; *GG* 2 68

Alkoholverbot, Arbeitsschutz *GG* 2 66 f., betriebliche Ordnung *BGB* 611, 611a 492; *KSchG* 2 3, Verhalten am Arbeitsplatz *BGB* 611, 611a 507, verhaltensbedingte Kündigung *KSchG* 1 306 ff.

Alleinarbeit *MuSchG* 2 4

Alleinentscheidung durch Vorsitzenden, Beschlussverfahren *ArbGG* 80 11, Beweisbeschluss *ArbGG* 55 10, einstweilige Verfügung *ArbGG* 85 28, Gerichtsbesetzung *ArbGG* 55 2, Katalog der Alleinentscheidungsfälle *ArbGG* 55 3 ff., Nichtigkeitsklage *ArbGG* 55 2, übereinstimmender Antrag beider Parteien *ArbGG* 55 9, Verwerfung der Berufung als unzulässig *ArbGG* 66 30

Alleinerziehende *BEEG* 1 8, 4c 1 f., Elterngeld Plus *BEEG* 4c 3

Alleinstehende, Bedarfsgemeinschaft *SGB II* 9 8, Höhe der Regelleistung Bürgergeld *SGB II* 28 2

Allgemeine Handlungsfreiheit, Inhaltskontrolle *BGB* 611, 611a 77, Schranken *GG* 2 2, Schutzbereich *GG* 2 1, Vertragsfreiheit *GG* 2 3 ff.

Allgemeiner arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz s. Arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz

Allgemeiner Feststellungsantrag, Begründung *KSchG* 4 28, Feststellungsinteresse *KSchG* 4 28, Klageänderung *KSchG* 4 29, Zulässigkeit *KSchG* 4 28

Allgemeiner Gleichheitssatz des GG, Bedeutung und Inhalt *GG* 3 5, Bindung der BV-Parteien *GG* 3 41 ff., Bindung der TV-Parteien *GG* 3 38 ff., 9 96, 12 5, Bindung des Gesetzgebers *GG* 3 31 ff., gleiche bzw. gleichwertige Arbeit *GG* 3 27, 37, Prüfungsmaßstab der Gerichte *GG* 3 6, Tarifvertragsregelungen (Beispiele) *GG* 9 96, Typisierung nach Erfahrungswerten *GG* 3 6, Vorrang der Vertragsfreiheit *GG* 3 4

Allgemeiner WBA, als Einschränkung der Abschlussfreiheit *GewO* 105 9, als Rechtsfolge unwirksamer Befristung *TzBfG* 16 4, Änderungskündigung-Schutzklage *KSchG* 2 54, Ausbildungsver-

hältnis *BBiG* 22 32, fehlende Zustimmung des Integrationsamts bei Kündigung eines schwerbehinderten Menschen *SGB IX* 168 8, Klageantrag (Muster) *ArbGG* 46 17, Klagehäufung bei Entfristungsklage *TzBfG* 17 9, Schutzgut/allgemeines Persönlichkeitsrecht *GG* 2 24, Vergütung bei vorübergehender Arbeitsverhinderung *BGB* 616 3, Voraussetzung *BGB* 611, 611a 390 f.

Allgemeiner WBA, Annahmeverzug des AG *BGB* 615 3

Allgemeines Diskriminierungsverbot (§ 612a BGB) s. Maßregelungsverbot (§ 612a BGB)

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

(*AGG*) s. *auch* Benachteiligung, s. *auch* Benachteiligungsverbot, s. *auch* Mittelbare Benachteiligung, s. *auch* Positive Maßnahme, s. *auch* Ungleichbehandlung, Rechtfertigung, s. *auch* Unmittelbare Benachteiligung; AGG-Archiv/AGG-Hopper *BGB* 611, 611a 119, Anweisung zur Benachteiligung *AGG* 3 23 ff., 7 9, Arbeitgeberbegriff *AGG* 6 7, Arbeitnehmer *AGG* 6 3, arbeitnehmerähnliche Person *AGG* 6 5; *Einl.* 6, Arbeitsbedingungen *AGG* 2 4, Assessment Center *AGG* 2 2, Aufhebungsvertrag *AGG* 2 4, Ausbildungsverhältnis *AGG* 6 4, Auskunftsanspruch *AGG* 22 11 f., Ausschlussfrist bei Schadens- und Entschädigungsanspruch wegen Benachteiligung *AGG* 15 12, Auswahrlichtlinien *AGG* 2 2, 7 11, befristetes Arbeitsverh. *AGG* 2 13, Bekanntmachung durch AG *AGG* 12 14, Belästigung *AGG* 3 16 ff., Benachteiligung wegen mehrerer Gründe *AGG* 4 1, 9 4, Beschäftigter *AGG* 6 2 ff., 7 3, Beschwerderecht des Beschäftigten *AGG* 13 1 ff., Beweislast *AGG* 22 3 ff.; *BGB* 242 54, Bewerber *AGG* 6 6, Bewerbung *AGG* 7 11, Bewerbungsgespräch *AGG* 2 3, 7 11, Bewerbungsportale im Internet *AGG* 2 2, Diskriminierungsmerkmale *AGG* 1 4 ff., Diskriminierungsverbot *AGG* 2 2 ff., Entgelttransparenzgesetz *AGG Anh. zu* 8 1 ff., Entlassungsbedingungen *AGG* 2 4, 14, Entschädigungsanspruch bei Benachteiligung *AGG* 15 7 ff.; *ArbGG* 61b 1 ff., Entschädigung und Schadensersatz für AN *AGG* 15 1, freier Mitarbeiter *AGG* 6 8, Hausgewerbetreibender *AGG* 6 5, Heimarbeiter *AGG* 6 5; *HAG Vor* 1, 2 4, Klagerecht des BR und der Gewerkschaft *AGG* 17 3 ff., Klage wegen Benachteiligung (Diskriminierungsklage) *ArbGG* 61b 1 ff., konkretisierende Regelungen *AGG* 2 13, Kündigung *AEUV* 44 f.; *AGG* 2 14 f., 7 14, 22 13; *KSchG* 1 73, 470, 555, 13 43 ff., Leistungsverweigerungsrecht des AN bei Belästigung *AGG* 14 1, Leistungsverweigerungsrecht des AN bei sexueller Belästigung *AGG* 14 1, Mitgliedschaft in berufsbezogenen Vereinigungen *AGG* 2 7, 7 5, 18 1 ff., Organmitglied *AGG* 6 8, 7 3, Pensionär *AGG* 6 6, Personalplanung *AGG* 2 3, 10 29, Personen mit beendetem Beschäftigungsverhältnis *AGG* 6 6, persönlicher Anwendungsbereich *AGG* 6 2 ff., positive Maßnahmen *AGG* 5 1 ff., Rentner *AGG* 6 6, Schadensersatzanspruch bei

Benachteiligung *AGG* 15 4 ff., Selbstständiger *AGG* 6 5, 8, 7 3, sexuelle Belästigung *AGG* 3 21 f., Stellenausschreibung *AGG* 2 3, 7 11, Teilzeitarbeit *AGG* 2 13, Verhältnis zum allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz *AGG* 2 12, Verhältnis zu unionsrechtlichen Gleichbehandlungsgeboten *AGG* 2 11, Verhältnis zu völkerrechtlichen Gleichbehandlungsgeboten *AGG* 2 11, vorgezogene Altersrente *SGB VI* 41 8 ff., vorrangige Benachteiligungsverbote *AGG* 2 13, Ziele *AGG* 11 ff., Zugang zu Berufsbildung und Berufsberatung *AGG* 2 5, zur Berufsbildung Beschäftigte *AGG* 6 4

Allgemeines Persönlichkeitsrecht, einzelne Schutzgüter *GG* 2 20 ff., Entschädigung *BGB* 611, 611a 416, Rechtsfolgen bei Verletzung *BGB* 611, 611a 416; *GG* 2 18 f., Rücksichtnahmepflicht des AG *GG* 2 17, Schranken und Grenzen *GG* 2 15 ff., Schutzbereich *BGB* 611, 611a 410 ff.; *GG* Vor 1–6 3, 50 f., 2 12 ff., Schutz der Persönlichkeit des AN *BGB* 611, 611a 410; *GG* 2 17, Verwendung eines Bildes von einem AN durch den AG *GG* 2 16

Allgemeine Vereinigungsfreiheit s. Vereinigungsfreiheit

Allgemeinverbindlicher TV, Arbeitnehmerüberlassung *AÜG* 1b 6, 3 16, Arbeitnehmerüberlassung zur Vermeidung von Kurzarbeit oder Entlassungen *AÜG* 1 42, betriebliche Altersversorgung *BetrAVG* 1 25, BÜ *BGB* 613a 120

Allgemeinverbindlichkeit, Streitigkeit um, Antragsbefugnis *ArbGG* 98 2, Aussetzung anderer anhängiger Rechtsstreite *ArbGG* 98 8, Beschlussverfahren *ArbGG* 98 1 ff., Beteiligte *ArbGG* 98 5, Feststellungsinteresse *ArbGG* 98 3, Rechtskraft *ArbGG* 98 6, Rechtsschutzinteresse *ArbGG* 98 3, Verfahren *ArbGG* 98 5, Wiederaufnahme *ArbGG* 98 7, Wirkung des Beschlusses *ArbGG* 98 6, Zuständigkeit *ArbGG* 98 4

Allgemeinverbindlichkeitserklärung, Erstreckung auf Außenseiter als staatlicher Rechtsetzungsakt *GG* Vor 1–6 24, Zuständigkeit *ArbGG* 2 15

Allgemein zugängliche Informationsquellen *BDSG* 26 47 ff.

Alter, Abfindungshöhe *KSchG* 10 15 f., Abfindungskürzung ältere und jüngere AN in SP *BetrVG* 113 53; *GG* 3 22, Auswahl unter AN eines Kleinbetriebs, Künd. *BGB* 242 42, Begriffsverständnis *AGG* 1 15, 10 4, bewusste Ungleichbehandlung wegen Alters *AGG* 5 8, biometrisches Risiko (betriebliche Altersversorgung) *BetrAVG* 1 37, diskriminierende Stellenausschreibung *AGG* 11 6, Diskriminierungsmerkmal *AGG* 1 15, Diskriminierungsschutz *GG* 3 20 ff., Diskriminierungsschutz (EU) *AEUV* 103, 106, personenbedingte Künd. *KSchG* 1 126 ff., Rechtfertigungsgrund für Ungleichbehandlung *AGG* 8 5, 10 1 ff., Sozialauswahl *KSchG* 1 566 ff.

Ältere Arbeitnehmer, Abfindungskürzung wegen Rentennähe in SP *BetrVG* 113 53; *GG* 3 22, Befristung des Arbeitsverh. *SGB VI* 41 8 ff.; *TzBfG* 14 101 ff.

Altersabstandsklauseln, Altersdiskriminierung *BetrAVG* Vor 1 ff. 7

Altersaufbau, betriebsbedingte Kündigung *KSchG* 1 442

Altersbefristung, Rechtsfolgen *SGB VI* 41 7 ff., Zulässigkeit *TzBfG* 14 101 ff.

Altersdiskriminierung, Abfindungskürzung ältere und jüngere AN in SP *BetrVG* 113 53; *GG* 3 22, ausgewogene Personalstruktur bei Sozialauswahl *GG* 3 21, Ausklammerung älterer AN aus Angebot für Aufhebungsvertrag *BGB* 611, 611a 606, Auswahl unter AN eines Kleinbetriebs, Künd. *BGB* 242 42, Befristung des Arbeitsverh. *SGB VI* 41 8 ff.; *TzBfG* 14 101 ff., Diskriminierungsschutz *GG* 3 20 ff., Diskriminierungsverbot für hohes sowie für niedriges Alter *AGG* 1 15, Kontrolle tariflicher Altersgrenzen *GG* Vor 1–6 46, Künd-Fristen *BGB* 622 13, Stellenausschreibung *AGG* 11 6

Altersdiskriminierungsverbot, Ausnahmen s. auch Regelaltersgrenze; Abfindungen *AGG* 10 32 ff., allgemeine Rechtfertigungsgründe *AGG* 10 6 ff., Altersgrenzen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit *AGG* 10 26 f., Arbeitsmarkt *AGG* 10 11, Befristung des Beschäftigungsverhältnisses auf den Zeitpunkt des Bezugs der gesetzlichen Regelaltersrente *AGG* 10 28 ff., Beispielkatalog *AGG* 10 10 ff., Beschäftigungspolitik *AGG* 10 11, betriebliche Altersversorgung *AGG* 10 16, Höchstalter für Einstellung *AGG* 10 23 ff., Leistungen in Sozialplänen *AGG* 10 32 ff.; *GG* 3 22, Mindestanforderungen an Alter, Berufserfahrung oder Dienstalter *AGG* 10 20 ff., positive Maßnahmen *AGG* 5 8, Verhältnismäßigkeit *AGG* 10 9, Zugangs-, Arbeits- und Beendigungsbedingungen *AGG* 10 11 ff.

Altersgrenze s. auch Regelaltersgrenze; Altersabstandsklauseln *BetrAVG* Vor 1 ff. 7, Altersteilzeit *SGB VI* 41 11, Arbeitsplatzschutz-/verlust (Berufsfreiheit) *GG* 12 66 ff., Befristungsgrund *SGB VI* 41 8 ff.; *TzBfG* 14 57 ff., Berufsfreiheit *GG* 12 66, betriebliche Altersversorgung *BetrAVG* 6 2 ff., biometrisches Risiko *BetrAVG* 1 37, einzelvertragliche Vereinbarungen *SGB VI* 41 4 f., Flugbegleiter *AGG* 3 14, kollektivvertragliche Vereinbarungen *SGB VI* 41 4, Kontrolle tariflicher – *GG* Vor 1–6 46, Künd-Fristen *BGB* 622 24, tarifliche *BetrAVG* Vor 1 ff. 9, Unverfallbarkeit von Versorgungszusagen *BetrAVG* 2 4 f.

Altersgrenze, Rechtfertigung, bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit *AGG* 10 26 f., bei Zugang zur Beschäftigung *AGG* 10 21, Betriebszugehörigkeit *AGG* 10 34, Höchstalter für Einstellung *AGG* 10 23 ff., Kassenarzt *AGG* 10 31, niedrigere *AGG* 10 28 ff., Pilot/Kabinenpersonal

AGG 10 30, zulässige Ungleichbehandlung wegen beruflicher Anforderungen AGG 8 5

Altersgrenzenregelung, als zeitliche Höchstbefristung SGB VI 41 8 ff., Befristungsgrund SGB VI 41 8 ff.; TzBfG 14 57 ff., John-Entscheidung SGB VI 41 13, Verlängerungsoption SGB VI 41 12 f.

Altersgruppen, Sozialauswahl KSchG 1 597 ff.

Altersrente, Abfindungskürzung ältere AN in SP wegen Rentennähe BetrVG 113 53; GG 3 22, Altersgrenzen (Berufsfreiheit) GG 12 67, Anspruchsberechtigung Bürgergeld SGB II 9 4 f., Berufsfreiheit GG 12 67, betriebsbedingte Kündigung SGB VI 41 3, für besonders langjährig Versicherte SGB VI 43 36, Karenzentschädigung HGB 74c 7, Kündigungsschutz SGB VI 41 2 ff., personenbedingte Kündigung SGB VI 41 2, und AGG SGB VI 41 8 ff., vorgezogene SGB VI 41 4 ff., 15 ff., 43 35 f.

Altersstruktur, ausgewogene, als Rechtfertigungsgrund (EU) AEUV 106, betriebsbedingte Kündigung KSchG 1 442, Rechtfertigung von Ungleichbehandlung AGG 10 19, soziale Auswahl InsO 125 II; KSchG 1 597 ff.

Altersteilzeit s. auch Blockmodell; Abfindung ATG 2 38, Ablehnung ATG 3 11, Altersbefristung SGB VI 41 11, Änderungskündigung ATG 8 4 f., Anspruch auf Abschluss von ATZ-Vertrag ATG 2 29, Anspruchsvoraussetzungen ATG 3 1 ff., Arbeitslosenversicherung ATG 10 7 ff., AU ATG 2 31, 10 6, Aufstockung der Rentenversicherungsbeiträge ATG 3 6 ff., 10 3, Aufstockungshöhe ATG 3 4, Aufstockungsleistungen ATG 3 2 ff., Auslandsbeschäftigte ATG 2 10, außerordentliche Kündigung BGB 626 76, Befristungsgrund ATG 2 17, 8 23; SGB VI 41 11; TzBfG 14 59, begrenzte Rückkehr in Vollarbeitsverh. ATG 2 32, begünstigter Personenkreis ATG 2 3, Besteuerung ATG 3 4, betriebliche Altersversorgung ATG 3 8, betriebsbedingte Kündigung KSchG 1 443, Betriebsübergang BGB 613a 96, Blockmodell ATG 2 4, BÜ ATG 8 24, BÜ und Insolvenz InsO 55 33 ff., Dienstwagen ATG 3 3, Einmalzahlungen ATG 3 3, 6 1 ff., Ende der Förderungsfähigkeit zum 31.12.2009 ATG 1 3, Entgeltfortzahlung bei Krankheit ATG 10 6; EFZG 3 6, Erfüllung der Vorbeschäftigungszeiten ATG 2 14 f., Fälligkeit der Vergütung BGB 614 3a, Formen ATG 2 4, Höhe des Arbeitslosengeldes InsO 55 39, Insolvenzforderung InsO 55 29 f., Insolvenzgeld InsO 55 37; SGB III 165 9 f., Jahresarbeitsentgeltgrenze in Krankenversicherung ATG 2 37, Koppelungsverbot ATG 8 19 ff., Krankengeld ATG 10 6, Krankenversicherungspflicht ATG 2 37, 10 4 f., Kündigungsschutz Blockmodell ATG 8 8 ff., Kündigungsschutz vor Abschluss eines Altersteilzeitverhältnisses ATG 8 4 ff., Kündigungsschutz während Altersteilzeit ATG 8 7 ff., leitender Angestellter ATG 2 6 f., 9, 6 1, Masseverbindlichkeit InsO 55 29 f., Mehrarbeit ATG 5 4, mehrere sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse ATG 2 12, nachträgliche Änderung der tarifl. AZ

ATG 2 33 ff., nachvertragliches Wettbewerbsverbot HGB 74 4, Neumasseverbindlichkeit InsO 55 31, Pauschalen für Ruftbereitschaft/Bereitschaftsdienst ATG 6 3, personenbezogene Voraussetzungen ATG 2 8 ff., Prämie ATG 3 3, Progressionswirksamkeit der Aufstockungsbeträge ATG 3 9, 6 1, Rechtfertigung von Ungleichbehandlung AGG 10 19, Regelarbeitsentgelt ATG 3 3, 6 1 ff., rückwirkender Abschluss eines Altersteilzeitverhältnisses ATG 2 25 ff., Sachbezüge ATG 3 3, 6 3, Sozialversicherungsrecht ATG 2 20 ff., 10 1 ff., Sozialversicherungsrechtliche Probleme InsO 55 38, Störfall InsO 55 38, Störfall und Insolvenz InsO 55 37 ff., SV-Luft ATG 10 9, Teilzeitarbeit ATG 2 11, 20, Überforderungsklausel ATG 3 10 f., Umwidmung von im Vollzeitarbeitsverh. erworbenen Arbeitsentgeltansprüchen in Wertguthaben ATG 2 25 ff., unwiderrufliche Freistellungsvereinbarung ATG 2 22 ff., Url. BUrlG 2 7, Urlaubsanspruch ATG 2 19, Urlaubsgeld ATG 3 3, Verfahrensöffnung InsO 55 28, Verhältnis von Verweisklauseln und Gleichstellungsabreden beim ATZ-Vertragsabschluss ATG 2 30, vermögenswirksame Leistungen ATG 3 3, 6 3, Vollendung des 55. Lebensjahres ATG 2 13, Weihnachtsgeld ATG 3 3, Wiederbesetzung des Arbeitsplatzes ATG 8 19 ff., wöchentliche AZ ATG 6 4, Zulagen ATG 3 3, 6 1 ff., Zuständigkeit ArbGG 2 33

Altersteilzeit, Erstattung der Förderleistungen durch Bundesagentur, Erlöschen des Anspruchs ATG 5 2, Ruhen des Anspruchs ATG 5 3

Altersteilzeit, Insolvenzsicherung, Betriebsratsarbeit ATG 8a 15 ff., Einordnung von Entgeltansprüchen als Masseverbindlichkeit oder Insolvenzforderung InsO 55 25 ff., Nachweissystem ATG 8a 20, Sanktionen bei Sicherungspflichtverletzung ATG 8a 21 ff., Sicherungsmittel ATG 8a 7 ff., Sicherungspflicht ATG 8a 6, Sicherungsumfang ATG 8a 17 f., Sprecherausschussarbeit ATG 8a 15, Verrechnungsklauseln ATG 8a 18

Altersteilzeit, Kündigung, vor Abschluss ATG 8 4 ff., während – ATG 8 7

Altersteilzeitbegehren, Streitwert ArbGG 12 37

Altersteilzeitvereinbarung, betriebliche Altersversorgung ATG 3 8, Regelungsinhalt ATG 2 18 f., Schriftform ATG 2 16 f.

Altersversorgung, betriebliche, Berufsfreiheit GG 12 69, schriftlicher Nachweis NachwG 2 30, Steuerfreibeträge KSchG 10 55 f.

Altersversorgung, gesetzliche, Abfindung KSchG 10 58 f., Ausgleichszahlung KSchG 10 58, Steuervorteil KSchG 10 58, Vermeiden von Rentenminderung KSchG 10 58

Altersvorsorgevermögen als anzusetzendes Vermögen bei Bürgergeld SGB II 12 4

Altersvorsorgezulage, staatliche Förderung der Entgeltumwandlung BetrAVG 1a 14 ff.

Alt-EU-Mitgliedstaaten s. Unionsbürger

Altmasseverbindlichkeiten *InsO* 209 5 f.
Ambulante Behandlung, Entgeltfortzahlung bei Krankheit *EFZG* 9 6
Ambulante Operation, Entgeltfortzahlung bei Krankheit *EFZG* 3 17
Amtshilfe *ArbGG* 13 1 ff., Sozialversicherungsträger *ArbGG* 13 14
Amtspflichtverletzung, BR-Mitglied/Mandatsträger *KSchG* 15 120 ff.
Anbahnung eines Beschäftigungsverhältnisses s. Bewerbung
Anbieter KI-System *KI-VO* 2 1 ff.
Änderungskündigung s. auch Außerordentliche Änderungskündigung; Abfindung *KSchG* 2 88, Abfindungsanspruch bei betriebsbedingter – *KSchG* 1a 4, Abgrenzung zum Weisungsrecht *KSchG* 2 2 ff., Abgrenzung zur Teilkünd. *KSchG* Vor 1 ff. 59, 2 20 ff., Altersteilzeit *ATG* 8 4 f., Änderungsangebot *KSchG* 2 24 ff., 31, Änderungsvertrag und androhte – *BGB* 611, 611a 584, Angebotsablehnung *KSchG* 2 45, Angebotsannahme *KSchG* 2 44, Angebotsannahme unter Vorbehalt *KSchG* 2 49 ff., 8 1 ff., Anhörung des BR *BetrVG* 102 14, 30, Annahmeverzug *KSchG* 2 91 ff., Anrechnung böswillig unterlassenen Erwerbs auf Annahmeverzugslohn *BGB* 615 27, Arbeitnehmervertretung Sonderkünd-Schutz *KSchG* 15 40, Arbeit-suchendmeldung *KSchG* 2 57, Arbeitszeitänderung *KSchG* 8 4, Auflösung des Arbeitsverh. *KSchG* 2 88, Auflösung des Arbeitsverh. durch Urt. *KSchG* 9 15, außerordentliche *KSchG* 2 37 ff., Anspruch *KSchG* 2 28 ff., Begriff *KSchG* Vor 1 ff. 57, Berufungsfähigkeit *ArbGG* 64 12, Beschleunigungsgrundsatz *ArbGG* 61a 2, 64 27, Bestimmtheitsgrundsatz *KSchG* 2 31, Beteiligungsrechte des BR *KSchG* 2 58 ff., betriebsbedingte *KSchG* 2 33, 40, Betriebsübergang *BGB* 613a 226, BÜ *BGB* 613a 139 f., eignungsbedingte *KSchG* 2 35, einheitliche Urkunde *KSchG* 2 32, Entbehrlichkeit des Änderungsangebots *KSchG* 2 26, Entgeltabsenkung *KSchG* 8 4, EZ *BEEG* 18 4, Geltungsbereich des *KSchG* *KSchG* 1 40, IA mit Namensliste *KSchG* 2 86, Komponenten *KSchG* 2 28, Krankheit *KSchG* 2 34, Künd-Ausschluss *KSchG* 2 38, Künd-Einspruch bei BR *KSchG* 3 2, Künd-Frist *BGB* 622 4, Künd-Frist, Einhaltung *KSchG* 2 29 f., Künd-Fristverkürzung in der Insolvenz *InsO* 113 1, Leiharbeitsverh. *AÜG* 110, Mandatsträger *KSchG* 2 39, milderes Mittel als außerordentliche Künd. *BGB* 626 76, Outsourcing *KSchG* 2 43, personenbedingte *KSchG* 2 34, Reaktionsmöglichkeiten des AN *KSchG* 2 27, 44 ff., Schriftform *BGB* 623 10; *KSchG* 2 31, Schriftformmangel *BGB* 623 50, Schweigen des AN *KSchG* 2 46 ff., sittenwidrige *KSchG* 13 27, sonstige Unwirksamkeitsgründe *KSchG* 13 33 ff., Sozialauswahl *KSchG* 1 511, 2 83 ff., Sozialversicherungsrecht *KSchG* 2 57, Statusänderung *KSchG* 2 43, Streitwert *ArbGG* 12 37; *KSchG* 2 89 f., überflüssige *KSchG* 2 18 f.,

Überlegungsfrist *KSchG* 2 25, 44, Umwandlung von unbefristetem in befristetes Arbeitsverh. *KSchG* 2 42, verhaltensbedingte *KSchG* 2 36, Verhältnis zum Weisungsrecht *GewO* 106 4, Versetzung *BetrVG* 103 45; *BGB* 611, 611a 460; *KSchG* 8 4, vollständiger Ausschluss der Beendigungskünd. aus betrieblichen Gründen bei ordentlich unkündbaren AN und Beschränkung auf Herabgruppierung *BGB* 626 24, Vorrang der Änderungs- vor Beendigungskünd. *KSchG* 2 25, WBA gem. § 102 Abs. 5 *BetrVG* *KSchG* 2 53, Weiterarbeit *KSchG* 2 47, Widerspruch des BR *KSchG* 2 53, Wirksamwerden der – durch nicht rechtzeitige Geltendmachung der Rechtsunwirksamkeit *KSchG* 7 6, Zumutbarkeit der geänderten Arbeitsbedingungen *KSchG* 2 93, zur Einführung von Kurzarbeit *KSchG* 2 82, zur nachträglichen Befristung *TzBfG* 14 6, Zustimmung des Integrationsamts *SGB IX* 168 2

Änderungskündigung, Sozialwidrigkeit, Entgeltabsenkung *KSchG* 2 75 ff., Fallgruppen *KSchG* 2 68 ff., korrigierende Rückgruppierung *KSchG* 2 80, Prüfungsmaßstab *KSchG* 2 63 ff., Übermaßverbot *KSchG* 2 71 ff., Unternehmenspolitik *KSchG* 2 81, Verhältnismäßigkeit *KSchG* 2 64 ff., Verstoß gegen Gleichbehandlungsgrundsatz *KSchG* 2 70, Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigung *KSchG* 2 81

Änderungskündigungsschutzklage, allgemeiner WBA *KSchG* 2 54, Klageantrag *KSchG* 2 56, Klagefrist *KSchG* 2 56, Obsiegen des AN *KSchG* 8 1 f., Wiederherstellung der früheren Arbeitsbedingungen *KSchG* 8 4

Änderungsvertrag *BGB* 611, 611a 589 s. auch Änderungskündigung; Abfindung unverfallbarer Anwartschaften *BetrAVG* 3 2, Ablehnung des Änderungsangebots *BGB* 611, 611a 578, androhte Änderungskünd. *BGB* 611, 611a 584, Annahme bei Besserstellung *BGB* 611, 611a 575, Annahmeerklärung bei Schlechterstellung *BGB* 611, 611a 576, betriebliche Übung *BGB* 611, 611a 581, BÜ *BGB* 613a 95, fiktiver AN-Wille bei Verschlechterung *BGB* 611, 611a 577, Formfreiheit *BGB* 611, 611a 574, Inhaltskontrolle *BGB* 611, 611a 582 f., Kontrolle der Hauptkondition *BGB* 611, 611a 583, Mitteilungspflicht nach NachwG *BGB* 611, 611a 574, Schriftformklauseln *BGB* 611, 611a 579 f., Spürbarkeitstheorie *BGB* 611, 611a 576, „ungewöhnlich belastend“ nach *BVerfG* *BGB* 611, 611a 583, Vorliegen eines Angebots *BGB* 611, 611a 574, Zustandekommen *BGB* 611, 611a 573 ff., Zustimmung des BR *BGB* 611, 611a 585

Änderungsvorbehalt *BGB* 611, 611a 178, Angabe der Änderungsgründe *BGB* 308 33 f., Arbeitsinhalt *BGB* 308 52 ff., Arbeitsort *BGB* 308 50, Arbeitszeit *BGB* 308 40 ff., Ausübungskontrolle *BGB* 308 38, Betriebliche Altersversorgung *BGB* 308 26, Direktionsrecht *BGB* 308 39, echter *BGB* 308 39, Homeoffice *BGB* 308 50, Inhaltskontrolle

BGB 308 24 f., 27 ff., 32 ff., **611**, **611a** 586,
Anh. zu 307–309 3 f.; *KSchG* 2 8 ff., sachlicher
Grund *BGB* 308 30, Transparenzgebot *BGB*
308 32 ff., Unwirksamkeitsfolge *BGB* 308 35 f., Ver-
gütung *BGB* 308 55 ff., Versetzungsklausel *BGB*
308 50 f., Wirksamkeitsvoraussetzungen *BGB*
308 29 f., 32 ff.

**Anderweitiger Verdienst, Anrechnung auf An-
nahmeverzugslohn** *BGB* 615 18 ff.; *KSchG*
2 91 ff., 11 7

Anerkenntnis, Alleinentscheidung durch Vorsit-
zenden *ArbGG* 55 4, Arbeitszeitchweis *ArbZG*
16 5, Verzicht auf mündliche Verhandlung *ArbGG*
55 8

Anerkenntnisbeschluss *ArbGG* 84 2

Anerkenntnisurteil, Berufungsinstanz *ArbGG*
69 10, Gerichtskosten *ArbGG* 12 5, Verzicht auf
mündliche Verhandlung *ArbGG* 60 2

Anerkennungsjahr, Anwendungsbereich BBiG
BBiG 3 4, 26 3

Anfechtung, Arbeitsentgelt und Insolvenz *InsO*
55 47, Aufhebungsvertrag *BGB* 611, 611a 610 ff.;
KSchG 10 44 f., BÜ *BGB* 613a 108, Frist *BGB*
611, 611a 161, Gleichstellungsbescheid *SGB IX*
151 3, Insolvenz *ArbGG* 3 7, Personalfragebogen
BGB 611, 611a 146, Streitwertbeschluss *ArbGG*
12 36, Vergütung von Arbeitnehmererfindungen
ArbEG 23 2, Vorvertrag *BGB* 611, 611a 126, Wirk-
samkeitszeitpunkt *BGB* 611, 611a 162

**Anforderungsprofil, Änderung, betriebsbeding-
te Kündigung** *KSchG* 1 444

Anfrageverfahren *SGB VI* 1 8

Angemessenheit der Datenerhebung *BDSG*
26 27

Angemessenheitskontrolle *BGB* 310 3

Angestellter *BGB* 611, 611a 86, Arbeitnehmer-
eigenschaft *BGB* 611, 611a 17; *HAG* 2 12, außertarif-
licher *BGB* 611, 611a 87, leitender –, Auflösungs-
antrag/Abfindungshöhe *KSchG* 10 26

Angriffs- und Verteidigungsmittel, Begriff
ArbGG 67 3

Angustzustände, Arbeitsschutz *GG* 2 60

**Anhaltspunkte für die ärztliche Gutachterpra-
xis (AHP)** *SGB IX* 152 5

Anhängiger Rechtsstreit, Insolvenzmasse *InsO*
86 2, Unterbrechung und Aussetzung des Verfah-
rens *InsO* 86 3

Anhörung, Beschlussverfahren *ArbGG* 83 36 ff.,
Beschwerdeverfahren *ArbGG* 90 3, 5, Schlich-
tungsverfahren *ArbGG* 111 6

Anhörung des BR bei Kündigung *s. auch* Beden-
ken des BR gegen Kündigung, *s. auch* Weiterbe-
schäftigungsanspruch nach § 102 Abs. 5 *BetrVG*,
s. auch Widerspruch des BR gegen Kündigung;
Abwicklungsvertrag *BetrVG* 102 14, Änderungs-
künd. *BetrVG* 102 14, 30, Anhörung des AN durch

BR *BetrVG* 102 39, Anhörungsverfahren *BetrVG*
102 15 ff., Anwendungsbereich *BetrVG* 102 1 f.,
5 ff., Arbeitskampf *BetrVG* 102 13, Arten der Stel-
lungnahmen des BR *BetrVG* 102 42 f., Ausbil-
dungsverhältnis *BBiG* 22 26, außerordentliche
Künd. *BetrVG* 102 14, 31 ff.; *BGB* 626 18, 40, 144;
KSchG 13 23, Ausübung durch BR in seiner Ge-
samtheit *BetrVG* 102 19 f., Bedenken des BR
BetrVG 102 42 f., Beschlussunfähigkeit des BR
BetrVG 102 20, betriebsbedingte Künd. *BetrVG*
102 24 ff., Betriebsstilllegung *BetrVG* 102 12, Be-
weislast *BetrVG* 102 64 ff.; *KSchG* 13 50, bewusst
falscher Künd-Grund *BetrVG* 102 23, bewusst un-
vollständige/unrichtige Sachverhaltsangaben des
AG *BetrVG* 102 23, Erweiterung der Mitwirkungs-
rechte *BetrVG* 102 68 ff., fehlerhafte *BetrVG*
102 35 ff.; *KSchG* 13 40, Fristen für Stellungnah-
men des BR *BetrVG* 102 40 f., Grundsätze *BetrVG*
102 11 ff., häufige Kurzerkrankungen *BetrVG*
102 27, Heimarbeiter *BetrVG* 102 6; *HAG* 29a 7,
innerbetriebliches Organisationskonzept *BetrVG*
102 25, Insolvenzverfahren *BetrVG* 102 12, krank-
heitsbedingte Künd. *BetrVG* 102 27, Künd. inner-
halb Wartezeit *BetrVG* 102 14, Künd. vor Dienstan-
tritt *BetrVG* 102 14, Leiharbeitnehmer *BetrVG*
102 5, leitender Angestellter *BetrVG* 102 2, Mittei-
lungsadressat der Künd-Absicht *BetrVG* 102 18,
Mitteilungsform der Künd-Absicht *BetrVG* 102 21,
Mitteilungsinhalt der Künd-Absicht *BetrVG*
102 15, 22 f., Nachschieben von Künd-Gründen
BetrVG 102 32, 38, nachträgliche Zustimmung
BetrVG 102 17, personenbedingte Künd. *BetrVG*
102 27; *KSchG* 1 202, Reaktionsmöglichkeiten des
BR *BetrVG* 102 3, Rechtsfolgen bei Verstoß
BetrVG 102 3, Religionsgemeinschaft (*BetrVG*)
BetrVG 102 1, 5, schwerbehinderte Menschen
SGB IX 168 5, soziale Auswahl *BetrVG* 102 25,
45 ff., subjektive Determinierung der Künd-Grün-
de *BetrVG* 102 15, Suchterkrankung *KSchG* 1 202,
tarifliche Unkündbarkeit *BetrVG* 102 34, Tendenz-
betrieb *BetrVG* 102 9 f., Unterrichtung des AN
über Stellungnahme des BR *BetrVG* 102 53, un-
vollständige Mitteilung der Künd-Gründe an BR
BetrVG 102 15, 22, Verantwortungsbereich des AG
BetrVG 102 36, Verantwortungsbereich des BR
BetrVG 102 37, Verdachtskünd. *BetrVG* 102 28, Ver-
einbarung der Zustimmung des BR *BetrVG*
102 68 ff., verhaltensbedingte Künd. *BetrVG*
102 28 f.; *KSchG* 1 268, Verzicht des BR *BetrVG*
102 11, Verzicht des zu kündigenden AN *BetrVG*
102 11, vor jeder Künd. *BetrVG* 102 14, vor Künd-
Ausspruch *BetrVG* 102 15 ff., WBA nach § 102
Abs. 5 *BetrVG* *BetrVG* 102 4, 54 ff., Weiterbeschäf-
tigung auf einem anderen Arbeitsplatz *BetrVG*
102 26, Widerspruch des BR *BetrVG* 102 42, Wider-
spruchsgründe *BetrVG* 102 44, Wiederholung des
Anhörungsverfahrens *BetrVG* 102 16, Wiederho-
lungskünd. *BetrVG* 102 16, Wirksamkeitsvoraus-
setzung für Künd. *BetrVG* 102 3, zwingende *BetrVG*
102 11

- Anhörung des BR und Kündigung nach Widerspruch bei BÜ** *BGB* 613a 203
- Anhörungen-/Beschwerde-/Vorschlagsrecht des AN** *BGB* 611, 611a 511
- Anhörungsrüge**, Entscheidung *ArbGG* 78a 3, Erschöpfung des Rechtswegs *ArbGG* 78a 4, Frist *ArbGG* 78a 2, Hemmung der Rechtskraft *ArbGG* 78a 5, Rügeerhebung *ArbGG* 78a 3, Subsidiarität *ArbGG* 78a 1, Verfassungsbeschwerde *ArbGG* 78a 4
- Anlagen, Beifügung zur Klage** *ArbGG* 46 18
- Anlasskündigung**, Beweislast *EFZG* 8 7, Operati-onstermin *EFZG* 8 6, Voraussetzungen *EFZG* 8 4 ff.; *KSchG* 1 111
- Anlernen/Anlernling**, Anwendungsbereich *AGG* 6 4, Begriff *BBiG* 26 5, besonderes Ausbil-dungsverhältnis *BGB* 611, 611a 24
- Anmeldung der Forderungen** s. Insolvenz, Forde-rungsmeldung
- Annahmefrist, Inhaltskontrolle** *BGB* 308 7, 9 ff.
- Annahmeverzug des AG** s. auch Anrechnung auf Annahmeverzugslohn; Abdingbarkeit *BGB* 615 40 f., Abgrenzung zur Unmöglichkeit *BGB* 615 2, Angebot der Arbeitsleistung *BGB* 615 4 ff., Anwendungsbereich *BGB* 615 3, AU *BGB* 615 9, Aufhebungsvertrag *BGB* 615 11, Auskunfts-an-spruch des AG *BGB* 615 30; *KSchG* 11 17 f., Aus-schlussfrist *KSchG* 11 4, außerordentliche Künd. *KSchG* 13 18, AZ *ArbZG* 3 25; *BGB* 611, 611a 453, Beendigung *BGB* 615 11; *KSchG* 11 5 f., Beweislast *BGB* 615 42; *KSchG* 11 16, Entbehrlichkeit des An-gebots *BGB* 615 7, erfüllbares Arbeitsverh. *BGB* 615 3, flexible AZ *BGB* 615 7, Leistungsbereit-schaft *BGB* 615 8, Leistungsfähigkeit *BGB* 615 8 f., Lohnausfallprinzip *BGB* 615 13, Nichtannahme der Arbeitsleistung *BGB* 615 10, Rechtsfolgen *BGB* 615 12 ff., Schwerbehinderung *BGB* 615 10, Streitwert *ArbGG* 12 37, tatsächliches Angebot *BGB* 615 5, Url. *BGB* 615 13, Verfallklausel *KSchG* 11 4, Verzugszinsen *BGB* 615 15, Voraussetzungen *BGB* 615 4 ff., Weisungsrecht *BGB* 615 5, Weiterbe-schäftigungsangebot *BGB* 615 11, wörtliches An-gebot *BGB* 615 6
- Annahmeverzugslohn** s. auch Anrechnung auf Annahmeverzugslohn; Aufrechnung *BGB* 615 12, Ausschlussfrist *BGB* 615 14, Brutto-/Nettoabrede *BGB* 615 12, Fälligkeit *BGB* 615 12, 31, Insolvenz-geld *SGB III* 165 43, Leiharbeitsverh. *AÜG* 11 29, Leistungsklage/Klageantrag *BGB* 615 31 f., Lohn-ausfallprinzip *BGB* 615 13, Mindestlohnanprü-che *BGB* 615 14, Sozialversicherungsrecht *BGB* 615 12, Steuerrecht *BGB* 615 12, Umfang der Vergü-terung *BGB* 615 13, Verjährung *BGB* 615 14, Verwir-kung *BGB* 615 14
- Anordnung des persönlichen Erscheinens** *ArbGG* 51 2 ff.
- Anpassung**, Einmalzahlung *BetrAVG* 16 2, Höhe der Anpassung *BetrAVG* 16 3
- Anpassungsqualifizierung, Berufsqualifikation, ausländische** – *BGB* 611, 611a 24
- Anrechnung**, Arbeitseinkommen *BetrAVG* 5 9, Hinterbliebenenversorgung *BetrAVG* 5 8, Unfall-versicherung *BetrAVG* 5 7, Versorgungsausgleich *BetrAVG* 5 7
- Anrechnung auf Annahmeverzugs-lohn** s. auch Annahmeverzug des AG; anderweitiger Verdienst *BGB* 615 18 ff.; *KSchG* 11 7, Anrech-nungszeitraum *KSchG* 11 5, Arbeitsuchendmel-dung *BGB* 615 29, Beweislast *BGB* 615 42; *KSchG* 11 16, böswillig unterlassener Erwerb *BGB* 615 23 ff.; *KSchG* 2 91 ff., 11 9 ff., erforderliche Auf-wendungen des AN *KSchG* 11 6, ersparte Aufwen-dungen *BGB* 615 17; *KSchG* 11 15, Gesamtabrech-nung *BGB* 615 22; *KSchG* 11 6, Kausalität *BGB* 615 20; *KSchG* 11 8, Nebentätigkeit *BGB* 615 20; *KSchG* 11 8, öffentlich-rechtliche Leistungen *KSchG* 11 12 ff., Rückforderung des überzahlten Betrags *BGB* 615 16, Zwischenverdienst nach au-ßerordentlicher Künd. *KSchG* 13 18
- Anrechnung auf Vergütungsanspruch bei vor-übergehender Arbeitsverhinderung** *BGB* 616 22
- Anrechnung beruflicher Vorbildung auf Ausbil-dungsdauer** *BBiG* 7 1 ff.
- Anrechnungsverbot, Tarifdispositivität** *BetrAVG* 5 10
- Anrechnungsvorbehalt, Inhaltskontrolle** *BGB* 308 57
- Anrede „Du“** *BGB* 611, 611a 506
- Anschluss**, -befristung *TzBfG* 14 81, -berufung *ArbGG* 64 25, -beschwerde *ArbGG* 89 17 ff., -be-triebvereinbarung *ATG* 2 5, -revision *ArbGG* 74 10
- Anstalt öffentlichen Rechts, Passivrubrum** *KSchG* 4 17
- Ansteckende Krankheit, Frage nach** – *BDSG* 26 37
- Anstecknadel**, Bekleidungsvorschriften *BGB* 611, 611a 502, Meinungsäußerung *BGB* 611, 611a 551; *GG* 5 3
- Ansteckungsgefahr** *EFZG* 3 16
- Antarktis, anwendbare Rechtsordnung** *Rom I-VO/EGBGB* 22
- Antidiskriminierungsverbände**, Aufgabe *AGG* 18 7, 23 1, Definition *AGG* 23 2, Rechte *AGG* 23 4 ff.
- Antirassismus-Richtlinie** *AEUV* 97; *AGG* 1 5 f., 22 2
- Antragsänderung, Beschlussverfahren** *ArbGG* 81 36 ff.
- Antragsbindung** *ArbGG* 74 5
- Antragshäufung, Beschlussverfahren** *ArbGG* 81 33
- Antragsrücknahme**, Beschlussverfahren *ArbGG* 81 34 f., Beschwerdeverfahren *ArbGG* 87 6 f.

Antrittsgebühr, Bemessung Entgeltfortzahlung bei Krankheit EFZG 4 8

Anwaltszwang, in der Berufungsinstanz *ArbGG* 11 20 ff., in der Revisionsinstanz *ArbGG* 11 23 ff., 74 1, Versäumnisverfahren *ArbGG* 59 9, vor dem ArbG *ArbGG* 11 1 ff., 46 33

Anwartschaft, betriebliche Altersversorgung s. auch Abfindung unverfallbarer Anwartschaften, s. auch Betriebliche Altersversorgung, Insolvenzversicherung, s. auch Unverfallbarkeit von Versorgungszusagen, s. auch Übertragung unverfallbarer Anwartschaften; Abänderung der Direktzusage *BetrAVG* 1b 19, Abfindung unverfallbarer Anwartschaften *BetrAVG* 3 1 ff., Arbeitsplatzwechsel innerhalb der EU *BetrAVG* 1b 22, Auskunftsanspruch des AN *BetrAVG* 4a 2 ff., Begriffsverständnis *BetrAVG* 1b 7, Beitragszusage mit Mindestleistung *BetrAVG* 2 16, Berücksichtigung zukünftiger Entwicklungen *BetrAVG* 2 9, BÜ *BetrAVG* 7 19, Direktversicherung *BetrAVG* 1b 23 ff., Eigentumschutz GG 14 31, Entgeltumwandlung *BetrAVG* 1b 32 ff., Höhe der unverfallbaren Leistung *BetrAVG* 2 1, Insolvenzversicherung *BetrAVG* 7 17 ff., Pensionsfonds *BetrAVG* 1b 27 ff., Pensionskasse *BetrAVG* 1b 27 ff., Unterstützungskasse *BetrAVG* 1b 30 ff., Unverfallbarkeit von Versorgungszusagen *BetrAVG* 1 7, 1b 1 ff., Vordienstzeiten *BetrAVG* 1b 15, 7 18, Vorruhestandsregelung *BetrAVG* 1b 18, Vorschaltzeit *BetrAVG* 1b 14, Wartezeit *BetrAVG* 1b 16 f.

Anwartschaften, Eigentumsschutz GG 14 25

Anweisung zur Benachteiligung, Begriff AGG 3 23 f., 7 9, Diskriminierungsschutz (EU) AEUV 102, Vorgesetztenverhältnis AGG 3 24, Vorsatz AGG 3 27

Anwendungsbereich, ArbR *Eiwl.* 4 ff., ausländische Unternehmen *LkSG* 6

Anwesenheitsprämien BGB 615 13, 611, 611a 336 f.; EFZG 4a 10, Anrechnung auf Mindestlohn *MiLoG* 118

Anzeige der Arbeitslosigkeit SGB III 38 11

Anzeigenerstattung GG 5 12

Anzeigepflicht, Nebentätigkeit
BGB Anh. zu 307–309 43

Anzeigepflicht, unzulässige Vorgaben für Mitteilungspflicht EFZG 5 7

Anzeigepflicht bei Massentlassungen, Voraussetzungen *KSchG* 17 3 ff., Zeitraum *KSchG* 17 5

Anzeigepflicht bei Schwerbehinderung gegenüber Integrationsamt SGB IX 173 12

Anzeigepflichten bei Arbeitnehmerüberlassung, Änderung der Gesellschaftsform AÜG 7 6, Anzeigeverpflichteter AÜG 7 2, betriebliche Veränderungen AÜG 7 3 f., 16 15, Betriebsschließung AÜG 7 3, Durchsetzung AÜG 7 2, Empfänger AÜG 7 2, Kollegenhilfe AÜG 1a 7, Ordnungswid-

rigkeit AÜG 7 2, 16 15, personelle Veränderungen AÜG 7 5 f.

Anzeigepflichten bei Arbeitsunfähigkeit s. Arbeitsunfähigkeit, Anzeige- und Nachweispflichten

Anzeigerecht des AN, Meinungsfreiheit GG 5 12

Apotheken-Urteil GG 12 10, 36

Apotheker BGB 611, 611a 39, Freiberufler BGB 611, 611a 93

Arbeit BGB 611, 611a 1, Begriffsverständnis BGB 611, 611a 5, Existenzsicherung BGB 611, 611a 1

Arbeit 4.0 ArbZG 5 7; BGB 611, 611a 1, AZ ArbZG 2 6, Ruhezeit ArbZG 5 2, 7

Arbeit auf Abruf TzBfG 12 35 ff., Abgrenzung TzBfG 12 2, Abgrenzung Arbeitsbereitschaft TzBfG 12 3, Abgrenzung Befristung TzBfG 3 22, Abgrenzung Rufbereitschaft TzBfG 12 3, Abgrenzung Rufbereitschaft TzBfG 12 3, Abrufvereinbarung TzBfG 12 9, Ankündigungsfrist TzBfG 12 23, Ausbildungsverhältnis TzBfG 12 7, Ausgleichszeitraum TzBfG 12 14, Bandbreite TzBfG 12 17 ff., Begriff TzBfG 12 2 ff., Bezugnahme auf TV TzBfG 12 38, Einsatzdauer TzBfG 12 16, Entgeltfortzahlung an Feiertagen TzBfG 12 34 ff., Entgeltfortzahlung bei Krankheit EFZG 4 5, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall TzBfG 12 30 ff., Feiertagsentgelt EFZG 2 14, 25, Festlegung der Arbeitsdauer TzBfG 12 11 ff., 20 ff., Festlegung der täglichen AZ TzBfG 12 15 ff., Festlegung der wöchentlichen AZ TzBfG 12 12 ff., Form TzBfG 12 10, Gleitzeitvereinbarung TzBfG 12 3, Höchstarbeitszeit TzBfG 12 17 ff., Inhaltskontrolle BGB 308 46 f., kurzfristiger Arbeitseinsatz TzBfG 12 5, Leiharbeitsverh. AÜG 11 13, Mehrarbeit TzBfG 12 4, Mindestankündigungsfrist TzBfG 12 21 ff., Mindestarbeitszeit TzBfG 12 17 ff., Mitbestimmungsrecht TzBfG 12 39, Null-Stunden-Vertrag TzBfG 12 5, partielle TzBfG 12 8, persönlicher Anwendungsbereich TzBfG 12 6 f., Rahmenvereinbarung TzBfG 12 5, Referenzzeiten TzBfG 12 21 f., schriftlicher Nachweis *NachwG* 2 26, schwerbehinderte Menschen TzBfG 12 7, tägliche AZ TzBfG 12 16, Tarifvorbehalt TzBfG 12 36 ff., Teildienst TzBfG 12 15, Teilzeitarbeitsverh. TzBfG 12 6, Überstunden TzBfG 12 4, variable AZ TzBfG 12 1, Vergütungsanspruch bei vorübergehender Arbeitsverhinderung BGB 616 21, Verlagerung des Wirtschaftsrisikos auf AN BGB 615 41, Vertrauensarbeitszeit TzBfG 12 3, Vollzeitarbeitsverh. TzBfG 12 6, Widerrufsvorbehalt *KSchG* 2 12, Zeitrahmen TzBfG 12 21 f.

Arbeiter BGB 611, 611a 17, 86

Arbeit für Kunden in einem anderen Land
Rom I-VO/EGBGB 17

Arbeitgeber s. auch Hauptpflichten des AG, s. auch Weisungsrecht; als notwendiger Vertragspartner des AN BGB 611, 611a 103 ff., als Unternehmer BGB 611, 611a 154, Anforderungen an Arbeitgeberstellung BGB 611, 611a 103, Arbeitneh-