

NOMOSLEHRBUCH

Krause

Arbeitsrecht

5. Auflage



Nomos

NOMOSLEHRBUCH

Prof. Dr. Rüdiger Krause

Georg-August-Universität Göttingen

Vizepräsident des Niedersächsischen
Landesjustizprüfungsamtes

Arbeitsrecht

5. Auflage



Nomos

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

ISBN 978-3-8487-7539-2 (Print)

ISBN 978-3-7489-3387-8 (ePDF)

5. 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 fünften Auflage

Die fünfte Auflage dieses Lehrbuchs, die wiederum viel zu lange auf sich hat warten lassen, bringt das Werk durchgängig auf den Stand vom 1.8.2025, vereinzelt auch darüber hinaus. Die Grundstruktur ist beibehalten worden. Das Buch verfolgt damit nach wie vor das Anliegen, in die spezifischen Fragen des Arbeitsrechts in einer von den lösungsbedürftigen sozialen Problemen ausgehenden Weise einzuführen und dabei vor allem die Vorstellungen, Zielsetzungen und Prinzipien zu verdeutlichen, von denen sich der Gesetzgeber und die Gerichte sowohl auf der nationalen als auch auf der europäischen Ebene beim Umgang mit diesen Problemen leiten lassen. Zudem soll den Studierenden an der einen oder anderen Stelle noch stärker als bisher die praktische Bedeutung der einzelnen Bereiche des Arbeitsrechts in der Arbeitswelt und damit ihr „Sitz im Leben“ möglichst anschaulich vor Augen geführt werden. Um dieses Ziel zu erreichen, sind alle Teile des Buches ein weiteres Mal einer kritischen Revision unterzogen worden. Erwähnt seien vor allem die Einarbeitung der neueren Entwicklungen beim Hinweisgeberschutz (Whistleblowing) (§ 10 Rn. 6 ff.), beim gesetzlichen Mindestlohn (§ 11 Rn. 7), beim Beschäftigtendatenschutz (§ 12 Rn. 5 ff.), beim Urlaubsrecht (§ 13 Rn. 2 ff.) und beim Massenentlassungsrecht (§ 18 Rn. 62). Bei alledem ist die Nachweisdichte insgesamt nochmals etwas erhöht worden. Damit verbindet sich selbstverständlich nicht die Erwartung, dass allen Angaben nachgegangen wird. Vielmehr können reine Pflichtfachstudierende sie getrost übergehen. Denjenigen aber, die sich im Rahmen der Schwerpunktausbildung und dabei insbesondere im Rahmen häuslicher Arbeiten dem Arbeitsrecht zuwenden, mögen die Nachweise als eine erste Hilfestellung dienen, um in aktuelle arbeitsrechtliche Diskussionen, die regelmäßig durch die gerichtliche Spruchpraxis geprägt oder doch erheblich beeinflusst werden, unmittelbar einsteigen zu können. Zu hoffen bleibt schließlich ein weiteres Mal, dass die sechste Auflage dieses Lehrbuchs weniger lange auf sich warten lässt...

Göttingen, im August 2025

Rüdiger Krause

Aus dem Vorwort zur ersten Auflage (2005)

Angesichts der Vielzahl der bereits auf dem Markt befindlichen arbeitsrechtlichen Lehrbücher muss die Frage erlaubt sein, aus welchem Grund ein weiteres Werk zu diesem Rechtsgebiet erscheint. Die Antwort ergibt sich aus dem Vorhaben, nicht nur den zu vermittelnden Stoff zu präsentieren, sondern konsequent aus der Perspektive des Studenten in das Arbeitsrecht einzuführen. Im Mittelpunkt stehen daher immer wieder die Schwierigkeiten, die gerade das Arbeitsrecht den Studenten bereitet. Adressat dieses Lehrbuchs ist einmal derjenige, der sich erstmals mit dem Arbeitsrecht befasst und über allgemeine privatrechtliche, nicht aber über arbeitsrechtliche Vorkenntnisse verfügt. Daneben soll dem Fortgeschrittenen eine zügige Wiederholung der wichtigsten Fragen des individuellen Arbeitsrechts und damit des Pflichtstoffs sowie der Einstieg in eine vertiefte Auseinandersetzung mit arbeitsrechtlichen Problemen ermöglicht werden.

Das Anliegen dieses Lehrbuchs besteht darin, von den Interessenlagen der Beteiligten auszugehen und zunächst die Grundlagen der verschiedenen Teilbereiche zu behandeln, bevor wichtige Einzelfragen strukturiert aufbereitet werden. Der Lernerfolg ist erfahrungsgemäß dann am größten, wenn man von den Prinzipien aus denkt und sich nicht sofort in den Einzelheiten verliert. Dies gilt grundsätzlich für alle Rechtsgebiete, für das Arbeitsrecht aber in besonderem Maße. Angesichts des Umfangs und Detailreichtums, den das Arbeitsrecht mittlerweile erlangt hat und für den *pars pro toto* die großen Kommentare zum Kündigungsrecht stehen, die allein schon 2.500 bis 3.000 Seiten füllen, ist es von vornherein ausgeschlossen, alle Einzelaspekte ständig präsent zu haben. Es kann daher nicht das Ziel der Ausbildung im Arbeitsrecht sein, sich eine mehr oder weniger große Anzahl von Details merken zu wollen. Natürlich kommt man nicht ohne ein bestimmtes arbeitsrechtliches Grundwissen aus. Wichtiger aber noch ist es, arbeitsrechtlich denken zu lernen. Da die Halbwertszeit arbeitsrechtlicher Informationen ständig abnimmt, wird die Methode des Umgangs mit arbeitsrechtlichen Problemen immer wichtiger. Es geht um die Entwicklung der Fähigkeit, sich immer wieder neu in die Lage der Betroffenen hineinzuversetzen, ihre Interessen zu verstehen und unter Berücksichtigung der vielfältigen Wertungen des Arbeitsrechts zu gerechten Lösungen zu gelangen. Das vorliegende Buch will daher neben der Vermittlung des erforderlichen Grundwissens vor allem zu eigenständigem arbeitsrechtlichen Denken anregen.

Letzteres ist der entscheidende Unterschied zwischen der universitären rechtswissenschaftlichen Ausbildung und einem reinen Rechtskundeunterricht, der seine Berechtigung hat, aber gerade nicht zu den Qualifikationen führt, die für anspruchsvolle juristische Tätigkeiten benötigt werden. So paradox es deshalb klingt: Gerade wenn man die juristische Ausbildung nicht an den Tagesaktualitäten der Praxis orientiert, wie es einer verfehlten Wissenschaftspolitik zuweilen vorschwebt, vermittelt sie diejenigen Fähigkeiten, auf die es für den beruflichen Erfolg in einer sich ständig wandelnden Umwelt ankommt. Darüber hinaus gilt natürlich auch schon für das Studium, dass die Beschäftigung mit dem Arbeitsrecht wie überhaupt mit dem Recht nur dann Freude bereitet und nicht zur Qual wird, wenn man als Student den Eindruck gewinnt, mit dem Stoff zumindest halbwegs souverän umgehen zu können. Hieraus folgt ebenfalls, dass die Aneignung von Grundlagen und Prinzipien wichtiger als das Auswendiglernen von Einzelheiten ist, das nur scheinbar Sicherheit verheißt. Wenn dieses Buch hierzu einen Beitrag leistet und den Studenten ein Gespür für das Arbeitsrecht vermittelt, so hat es sein Ziel erreicht.

Inhalt

Vorwort zur fünften Auflage	5
Aus dem Vorwort zur ersten Auflage (2005)	6
Über die Schwierigkeiten beim Einstieg in das Arbeitsrecht	19
Zum Umgang mit diesem Buch	23
Abkürzungsverzeichnis	25
Literaturverzeichnis (Auswahl)	29

Teil A Grundlagen

§ 1 Gegenstand und Strukturen des Arbeitsrechts	31
I. Das Arbeitsleben als Gegenstand des Arbeitsrechts	31
II. Strukturen des Arbeitsrechts	35
1. Merkmale und Eigenheiten des Arbeitsverhältnisses	35
a) Dauerschuldverhältnis	35
b) Existenzielle Abhängigkeit des Arbeitnehmers	36
c) Unterlegenheit des Arbeitnehmers	36
d) Betriebsorganisatorische Zwänge	39
2. Sozialgeschichtliche Reaktionen	40
a) Staatlicher Arbeitnehmerschutz	41
b) Kollektive Selbsthilfe	43
c) Arbeitnehmerbeteiligung im Betrieb und Unternehmen	45
3. Eigenständige Arbeitsgerichtsbarkeit	46
4. Systematik des Arbeitsrechts	48
III. Stellung in der Rechts-, Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung	48
1. Stellung in der Rechtsordnung	48
a) Arbeitsrecht zwischen privatem und öffentlichem Recht	48
b) Verhältnis zum allgemeinen Zivilrecht	49
c) Verhältnis zum Sozialrecht	49
2. Stellung in der Wirtschaftsordnung	50
a) Wirtschaftsverfassungsrechtliche Aspekte	50
b) Ökonomische Aspekte	51
3. Stellung in der Gesellschaftsordnung	53
Wiederholungs- und Vertiefungsfragen	54
§ 2 Der Anwendungsbereich des Arbeitsrechts	55
I. Arbeitsvertrag, Arbeitsverhältnis, Arbeitnehmer, Arbeitgeber	55
II. Der Arbeitsvertrag	56
1. Bedeutung	56
2. Begriffsbestimmung	57
a) Dienstvertrag	58
b) Persönliche Abhängigkeit (Unselbstständigkeit)	59
3. Bedeutung des Parteiwillens	64

Inhalt

4. Prozessuale Klärung	66
5. Sonderfragen	66
a) Organmitglieder	66
b) Europarechtlicher Arbeitnehmerbegriff	67
c) Mitarbeiter in Medien	68
d) Verhältnis zum Sozialversicherungsrecht	68
e) Der Arbeitnehmer als Verbraucher?	69
III. Arbeitnehmerähnliche Personen	70
1. Heimarbeiter und Hausgewerbetreibende	70
2. Sonstige arbeitnehmerähnliche Personen	71
IV. Besondere Beschäftigtengruppen	72
1. Arbeiter und Angestellte	72
2. Auszubildende	73
V. Die Arbeitgeberseite	73
1. Arbeitgeber, Unternehmer, Selbstständiger	73
2. Binnenstruktur des Arbeitgebers (Unternehmen, Betrieb, Konzern)	74
3. Personalmanagement	75
Wiederholungs- und Vertiefungsfragen	76
§ 3 Die Regulierung des Arbeitsverhältnisses	77
I. Verwirrende Vielfalt als Ausgangspunkt	77
II. Die einzelnen Rechtsquellen und Gestaltungsfaktoren	78
1. Die arbeitsvertragliche Ebene	79
a) Individueller Arbeitsvertrag	79
b) Gesamtzusage	80
2. Weisungsrecht des Arbeitgebers	80
3. Gesetzes-, Gewohnheits- und Richterrecht	81
a) Gesetzesrecht	81
b) Gewohnheitsrecht	82
c) Richterrecht	83
4. Verfassungsrecht	83
a) Sozialstaatsprinzip	83
b) Grundrechte	84
aa) Wirkungsweise der Grundrechte	84
bb) Freiheitsrechte	87
cc) Gleichheitsrechte	91
5. Recht der Europäischen Union	91
a) Allgemeines	91
b) Entwicklung und allgemeiner Charakter des europäischen Arbeitsrechts	92
c) Wirkungsweise des europäischen Rechts	94
d) Zuständigkeiten der Union	97
e) Wichtigste Bereiche des europäischen Arbeitsrechts	98
6. Sonstiges internationales Recht	100
7. Tarifverträge	101
8. Betriebsvereinbarungen	102
III. Das Verhältnis der Rechtsquellen zueinander	102
1. Rangprinzip	103

Inhalt

2. Günstigkeitsprinzip	104
3. Ranggleiche Gestaltungsfaktoren	105
4. Zur Falllösung	106
Wiederholungs- und Vertiefungsfragen	106
§ 4 Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung	108
I. Grundlagen	108
1. Grundstrukturen	108
2. Rechtliche Ausprägungen	110
a) Europäisches Recht	110
b) Verfassungsrecht	112
c) Einfaches Recht	112
II. Gleichbehandlungsgrundsatz	114
1. Konzeption	114
2. Einzelne Voraussetzungen	115
3. Rechtsfolgen	118
III. Antidiskriminierungsrecht	119
1. Konzeption	119
2. Einzelne Voraussetzungen (AGG)	121
a) Anwendungsbereich	122
aa) Persönlicher Anwendungsbereich	122
bb) Sachlicher Anwendungsbereich	123
cc) Verhältnis zu anderen Gesetzen	123
b) Benachteiligungsverbot	123
aa) Verbotene Anknüpfungspunkte (Diskriminierungsgründe)	124
bb) Benachteiligungsformen	127
c) Rechtfertigung	132
3. Rechtsfolgen	136
Wiederholungs- und Vertiefungsfragen	139

Teil B Der Arbeitsvertrag

§ 5 Die Anbahnung des Arbeitsvertrags	140
I. Allgemeines	140
II. Informationsrechte des Arbeitgebers	142
1. Interessenlage und rechtliche Ausgangssituation	142
2. Aufklärungspflichten des Bewerbers	143
3. „Fragerecht“ des Arbeitgebers	144
a) Allgemeines	144
b) Schwangerschaft	146
c) Behinderung und Schwerbehinderteneigenschaft	148
4. Sonstige Formen der Informationserhebung	149
Wiederholungs- und Vertiefungsfragen	149
§ 6 Der Abschluss des Arbeitsvertrags	150
I. Vertragsschluss	150

Inhalt

II. Wirksamkeit	151
1. Geschäftsfähigkeit	151
2. Formfragen	151
a) Allgemeines	151
b) Nachweis von Arbeitsbedingungen	152
3. Gesetzes- und Sittenverstoß	152
III. Schranken der Abschlussfreiheit	153
1. Grundsatz	153
2. Einstellungsverbote und Beschäftigungsverbote	153
3. Gesetzliche Begründung von Arbeitsverhältnissen	154
4. Einstellungsgebote	155
5. Diskriminierungsverbote	156
IV. Beteiligungsrechte des Betriebsrats	157
V. Mängel des Arbeitsvertrags	158
1. Fallgruppen	158
2. Rechtsfolgen	159
a) Grundsatz	159
b) Die Lehre vom fehlerhaften Arbeitsverhältnis	160
Prüfungsschema: Die Anfechtung des Arbeitsvertrags (durch den Arbeitgeber)	161
Wiederholungs- und Vertiefungsfragen	162
§ 7 Die Inhaltskontrolle des Arbeitsvertrags	163
I. Allgemeines	163
II. Die Kontrolle Allgemeiner Arbeitsbedingungen (Geschäftsbedingungen)	164
Prüfungsschema: Die Kontrolle vorformulierter Arbeitsbedingungen	168
III. Die Inhaltskontrolle echter Individualvereinbarungen	169
IV. Die Ausübungskontrolle	170
Wiederholungs- und Vertiefungsfragen	170
§ 8 Die Änderung des Arbeitsvertrags	172
I. Allgemeines	172
II. Änderungsverträge	172
III. Betriebliche Übung	173
1. Grundlagen	173
2. Rechtliche Konstruktion	174
3. Einzelvoraussetzungen	175
4. Beendigung der betrieblichen Übung	177
Wiederholungs- und Vertiefungsfragen	178

Teil C Der Inhalt des Arbeitsverhältnisses

§ 9 Die Arbeitspflicht als Hauptpflicht des Arbeitnehmers	179
I. Schuldner und Gläubiger	180
1. Schuldner	180
2. Gläubiger	180

II. Festlegung der Arbeitspflicht durch Arbeitsvertrag und Weisungsrecht	181
1. Allgemeines	181
a) Grundlagen	181
b) Allgemeine Grenzen des Weisungsrechts	182
c) Konkretisierung der Arbeitspflicht	184
2. Art der Arbeitsleistung	184
3. Ort der Arbeitsleistung	186
4. Zeitliche Aspekte der Arbeitspflicht	187
a) Höchstdauer der Arbeitszeit nach öffentlichrechtlichem Arbeitszeitschutz	187
b) Umfang der zu leistenden Arbeit	190
aa) Grundsatz	190
bb) Überstunden	191
cc) Kurzarbeit	191
dd) Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit	193
c) Lage der Arbeitszeit	193
d) Arbeit auf Abruf	194
5. Intensität der geschuldeten Arbeit	194
Wiederholungs- und Vertiefungsfragen	195
§ 10 Nebenpflichten des Arbeitnehmers	196
I. Allgemeine Rücksichtnahmepflicht	196
II. Besondere Fallgruppen	197
1. Pflicht zur Verschwiegenheit	197
2. Wettbewerbsverbot und Nebentätigkeiten	200
3. Schmiergeldverbot	202
4. Außerdienstliches Verhalten	202
Wiederholungs- und Vertiefungsfragen	203
§ 11 Die Vergütungspflicht als Hauptpflicht des Arbeitgebers	204
I. Der Entgeltanspruch	204
1. Rechtsgrundlagen	204
a) Autonome Quellen: Arbeitsvertrag und Kollektivvertrag	204
b) Heteronome Quellen: Gesetzliche Regelungen	205
2. Entgeltformen	210
a) Geldlohn und Naturallohn	210
b) Zeitlohn und Leistungslohn	211
c) Grundlohn und Zulagen	212
d) Sonderformen	212
e) Flexibilisierung	213
3. Einzelheiten des Entgeltanspruchs	215
a) Öffentlichrechtliche Abgaben	215
b) Fälligkeit	216
c) Gehaltsüberzahlung	216
4. Einwendungen und Einreden	216
5. Schutz des Arbeitsentgelts	217
a) Schutz vor Gläubigern und Dritten	218
b) Schutz vor dem Arbeitgeber	218

c) Schutz bei Insolvenz des Arbeitgebers	218
6. Rückzahlungsklauseln	219
II. Fortbestehen des Entgeltanspruchs aus arbeitgeberbezogenen Gründen	222
1. Grundlagen	222
2. Annahmeverzug	223
a) Allgemeines	223
b) Voraussetzungen des Annahmeverzugs	225
c) Rechtsfolgen des Annahmeverzugs	228
Prüfungsschema: Anspruch auf Vergütung bei Annahmeverzug	229
3. Betriebsrisikolehre	229
Wiederholungs- und Vertiefungsfragen	231
§ 12 Der Schutz des Arbeitnehmers vor betrieblichen Gefahren	233
I. Allgemeines	233
II. Der Schutz von Leben und Gesundheit des Arbeitnehmers	233
III. Der Schutz der Persönlichkeit des Arbeitnehmers	234
IV. Schutz von Eigentum und Vermögen des Arbeitnehmers	240
Wiederholungs- und Vertiefungsfragen	241
§ 13 Personenbezogenheit der Arbeit I: Urlaub, Krankheit, Feiertage	242
I. Allgemeines	242
II. Erholungsurlaub	242
1. Zweck und Anspruchsinhalt	242
2. Dauer, Wartezeit und Teilurlaub	243
3. Abhängigkeit des Urlaubs von tatsächlich erbrachter Arbeitsleistung?	244
4. Konkrete Festlegung und Erfüllung des Urlaubsanspruchs	245
5. Bindung an das Urlaubsjahr und Übertragbarkeit	246
6. Urlaubsentgelt und Urlaubsgeld	248
7. Erwerbstätigkeit und Erkrankung	248
8. Urlaubsabgeltung	249
9. Schadensersatzpflicht des Arbeitgebers	250
10. Sonderfälle	251
Prüfungsschema: Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub	251
III. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	252
1. Zusammenspiel zwischen Arbeitsrecht und Sozialrecht	252
2. Anspruchsvoraussetzungen	253
3. Umfang des Entgeltfortzahlungsanspruchs	255
4. Anzeige- und Nachweispflicht	255
5. Forderungsübergang bei Dritthaftung	257
Prüfungsschema: Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	258
IV. Entgeltfortzahlung an Feiertagen	258
Wiederholungs- und Vertiefungsfragen	259
§ 14 Personenbezogenheit der Arbeit II: Mutterschutz, Elternzeit, Pflegezeit, Teilzeitananspruch, persönliche Hinderungsgründe	260
I. Allgemeines	260
II. Mutterschutz	260
1. Beschäftigungsverbote	261

Inhalt

2. Entgeltschutz	261
III. Elternzeit	262
IV. Pflegezeit, Familienpflegezeit	264
V. Ansprüche auf Teilzeit	265
1. Allgemeiner Teilzeitananspruch	266
2. Sonderregelungen	269
VI. Persönliche Hinderungsgründe	270
1. Voraussetzungen	270
2. Rechtsfolgen	271
Wiederholungs- und Vertiefungsfragen	271
§ 15 Die Durchsetzung der arbeitsrechtlichen Pflichten	273
I. Allgemeines	273
II. Pflichtverletzungen des Arbeitnehmers	273
1. Überblick	273
2. Die einzelnen Reaktionsmöglichkeiten	274
a) Erzwingung der Arbeitsleistung	274
b) Entfallen des Entgeltanspruchs	274
c) Schadensersatz	275
d) Vertragsstrafe	276
e) Betriebsbuße	277
f) Abmahnung	277
g) Kündigung	278
III. Pflichtverletzungen des Arbeitgebers	278
1. Klage auf Erfüllung bzw. Schadensersatz	278
2. Beschwerderechte	279
3. Leistungsverweigerungsrechte	279
Wiederholungs- und Vertiefungsfragen	280
§ 16 Die Haftung im Arbeitsverhältnis	281
I. Der Arbeitnehmer als Schädiger	281
1. Schädigung des Arbeitgebers	281
2. Voraussetzungen der Haftungsreduktion	282
a) Begünstigter Personenkreis	282
b) Betrieblich veranlasste Tätigkeit	282
c) Konkrete Schadensverteilung	283
aa) Leichte (leichteste) Fahrlässigkeit	283
bb) Mittlere Fahrlässigkeit	283
cc) Grobe Fahrlässigkeit	284
dd) Vorsatz	285
ee) Echtes Mitverschulden	285
d) Sonderfall Mankohaftung	285
Prüfungsschema: Haftung des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber	286
3. Schädigung außenstehender Dritter	287
II. Der Arbeitnehmer als Geschädigter (insbesondere Arbeitsunfallrecht)	288
1. Sicherung des Arbeitnehmers bei Personenschäden	288
2. Die Beschränkung der Haftung des Unternehmers	289
a) Grundlagen	289

Inhalt

b) Einzelvoraussetzungen	290
3. Beschränkung der Haftung von Arbeitnehmern	291
4. Regressansprüche der Sozialversicherungsträger	292
5. Verantwortlichkeit des Arbeitgebers für Eigenschäden des Arbeitnehmers	292
Wiederholungs- und Vertiefungsfragen	293

Teil D Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 17 Grundlagen	294
I. Bedeutung des Kündigungsrechts	294
II. Überblick über die Beendigungsgründe	294
1. Beendigung infolge einer Vereinbarung	295
a) Befristung und Bedingung	295
b) Aufhebungsvertrag	295
2. Beendigung durch einseitige Erklärung	295
a) Kündigung	295
b) Anfechtung	295
c) Lossagung	295
3. Sonstige Fälle	296
a) Tod des Arbeitnehmers	296
b) Gerichtliche Auflösung	296
4. Keine Beendigungsgründe	296
a) Tod des Arbeitgebers	296
b) Arbeitsunfähigkeit	296
c) Vollendung des 67. Lebensjahres	296
d) Insolvenz des Arbeitgebers	297
Wiederholungs- und Vertiefungsfragen	297
§ 18 Die Kündigung	298
I. Grundbegriffe	298
II. Die Kündigungserklärung	298
1. Eindeutigkeit	298
2. Form	299
3. Zugang der Kündigungserklärung	299
4. Vertretung	301
5. Allgemeine Nichtigkeitsgründe	301
III. Die ordentliche Kündigung	302
1. Gesetzliche Kündigungsfristen	303
2. Vertragliche Abweichungen	304
IV. Die außerordentliche Kündigung	304
1. Grundlagen	304
2. Wichtiger Grund	305
a) Allgemeines	305
b) Struktur und Beispiele	305
c) Kündigungserklärungsfrist	308
3. Sonderfall Verdachtskündigung	309
4. Auflösung des Arbeitsverhältnisses	310

5. Umdeutung	310
Prüfungsschema: Außerordentliche Kündigung	311
V. Allgemeiner Kündigungsschutz nach dem KSchG	311
1. Grundlagen	311
2. Anwendungsbereich des KSchG	314
a) Gegenständlicher Geltungsbereich	314
b) Betrieblicher Geltungsbereich	315
c) Persönlicher Geltungsbereich	316
3. Grundlagen der Sozialwidrigkeit der Kündigung	317
a) Struktur von § 1 KSchG	317
b) Übergreifende Regeln	318
Prüfungsschema: Kündigungsschutz nach dem KSchG	320
4. Die personenbedingte Kündigung	320
a) Aufbau	320
b) Fallgruppen	321
Prüfungsschema: Personenbedingte Kündigung	323
5. Die verhaltensbedingte Kündigung	324
Prüfungsschema: Verhaltensbedingte Kündigung	326
6. Die betriebsbedingte Kündigung	326
a) Dringendes betriebliches Erfordernis	327
aa) Unternehmerentscheidung	327
bb) Dauerhafter Fortfall von Beschäftigungsmöglichkeiten	329
cc) Dringlichkeit des betrieblichen Erfordernisses	331
b) Sozialauswahl	332
aa) Allgemeines	332
bb) Festlegung des auswahlrelevanten Personenkreises	332
cc) Auswahlentscheidung	334
dd) Herausnahme bestimmter Arbeitnehmer	335
ee) Auswahlrichtlinien	336
c) Namensliste in Interessenausgleich	336
d) Abfindungsanspruch bei betriebsbedingter Kündigung	336
Prüfungsschema: Betriebsbedingte Kündigung	337
VI. Materieller Kündigungsschutz außerhalb des KSchG	337
VII. Verhältnis zum Antidiskriminierungsrecht	338
VIII. Besondere Kündigungshindernisse	340
1. Schutz von Funktionsinhabern	340
a) Allgemeines	340
b) Ordentliche Kündigung von Betriebsratsmitgliedern	341
c) Außerordentliche Kündigung von Betriebsratsmitgliedern	341
2. Mutterschutz, Elternzeit, Pflegezeit und Familienpflegezeit	342
3. Schwerbehinderte Menschen	344
4. Sonstige geschützte Personengruppen	346
5. Schutz bei Massenentlassungen	346
6. Vertragliche Kündigungsbeschränkungen	348
a) Fallgruppen	348
b) Außerordentliche Kündigung ordentlich unkündbarer Arbeitnehmer	348
IX. Anhörung des Betriebsrats	349
1. Anwendungsbereich	349

Inhalt

2. Anhörungsverfahren	350
a) Zeitpunkt der Anhörung	350
b) Inhalt der Mitteilung	350
3. Rechtsfolgen bei Verletzung der Anhörungspflicht	351
4. Nachschieben von Kündigungsgründen	352
5. Reaktionsmöglichkeiten des Betriebsrats	352
X. Der Kündigungsschutzprozess	353
1. Grundprinzip	353
2. Anwendungsbereich und Rechtsfolgen der kurzen Klagefrist	353
3. Klageart und Streitgegenstand	355
XI. Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch Urteil	355
1. Auflösung nach ordentlicher Kündigung	355
2. Auflösung nach außerordentlicher Kündigung	356
XII. Weiterbeschäftigung während des Kündigungsschutzprozesses	357
1. Interessenlage	357
2. Betriebsverfassungsrechtlicher Weiterbeschäftigungsanspruch	357
a) Voraussetzungen	357
b) Rechtsfolgen	358
c) Entbindung von der Weiterbeschäftigungspflicht	358
3. Allgemeiner Weiterbeschäftigungsanspruch	358
a) Voraussetzungen	358
b) Rechtsfolgen	359
Wiederholungs- und Vertiefungsfragen	361
§ 19 Befristungen, Bedingungen und Altersgrenzen	362
I. Einführung	362
II. Grundlagen	363
1. Rechtsentwicklung	363
2. Formen	364
3. Schriftformerfordernis	364
4. Sachgrundbefristung	365
5. Sachgrundlose Befristung	368
6. Rechtsfolgen	370
a) Wirksame Befristung	370
aa) Ende des Arbeitsvertrags	370
bb) Kündigungsmöglichkeit	371
cc) Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses	371
b) Unwirksame Befristung	372
7. Klagefrist	372
8. Besondere gesetzliche Regelungen	373
9. Auflösende Bedingung	373
10. Altersgrenzen	374
11. Befristung einzelner Arbeitsbedingungen	375
Wiederholungs- und Vertiefungsfragen	376
§ 20 Aufhebungsvertrag	377
I. Einführung	377
II. Wirksamkeit	377

Inhalt

III. Aufklärungspflichten	380
Wiederholungs- und Vertiefungsfragen	380
§ 21 Pflichten anlässlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses	381
I. Pflichten des Arbeitgebers	381
1. Freizeit zur Stellensuche	381
2. Zeugnisanspruch	381
II. Pflichten des Arbeitnehmers	382
1. Allgemeines	382
2. Wettbewerbsverbot	382
Wiederholungs- und Vertiefungsfragen	383

Teil E Änderungen des Arbeitsverhältnisses und Arbeitnehmerüberlassung

§ 22 Die Änderung von Arbeitsbedingungen	384
I. Überblick	384
II. Die Änderungskündigung	384
1. Einführung	384
2. Begriff, Erscheinungsformen und Abgrenzungen	385
3. Reaktionsmöglichkeiten des Arbeitnehmers	386
4. Wirksamkeit der Änderungskündigung	388
5. Änderungsschutzklage	390
Wiederholungs- und Vertiefungsfragen	390
§ 23 Der Betriebsübergang	391
I. Einführung	391
II. Voraussetzungen	392
1. Vorliegen eines Betriebs oder Betriebsteils	392
2. Übergang der Einheit auf einen neuen Inhaber unter Wahrung ihrer Identität	395
3. Übergang durch Rechtsgeschäft	397
III. Rechtsfolgen des Betriebsübergangs	398
1. Übergang der Arbeitsverhältnisse	398
2. Unterrichtung und Widerspruchsrecht der Arbeitnehmer	398
a) Information der Arbeitnehmer	398
b) Widerspruchsrecht des Arbeitnehmers	399
3. Fortgeltung von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen	401
4. Weiterhaftung des Betriebsveräußerers	403
5. Kündigungsverbot	403
6. Umgehungsverbot	404
Prüfungsschema: Betriebsübergang	404
Wiederholungs- und Vertiefungsfragen	405
§ 24 Arbeitnehmerüberlassung	406
I. Allgemeines	406
II. Gesetzliche und europarechtliche Entwicklungen	407

Inhalt

III. Rechtliche Ausgestaltung	408
Wiederholungs- und Vertiefungsfragen	410
Definitionen	411
Stichwortverzeichnis	419

Über die Schwierigkeiten beim Einstieg in das Arbeitsrecht

Arbeitsrecht ist alles andere als eine trockene Materie. Vielmehr handelt es sich um eines der faszinierendsten Rechtsgebiete überhaupt. Gleichwohl oder vielleicht gerade deshalb bereitet der Einstieg in das Arbeitsrecht den Studierenden vielfach erhebliche Schwierigkeiten. Studierende begegnen dem Arbeitsrecht normalerweise im 4. oder im 5. Fachsemester. Bis dahin haben sie sich schon einige Zeit mit den Grundlagen des Bürgerlichen Rechts befasst. Dabei zeigen sich gerade in der Gegenüberstellung zum BGB, das zu diesem Zeitpunkt regelmäßig schon etwas vertraut geworden ist, einige Besonderheiten des Arbeitsrechts, die den Zugang zu diesem Rechtsgebiet erschweren.

Während das Bürgerliche Recht zumindest äußerlich mittlerweile (d.h. nach der Schuldrechtsreform von 2002) eine weitgehende Geschlossenheit aufweist, ist dies beim Arbeitsrecht von vornherein anders. Es gibt kein Arbeitsgesetzbuch, in dem sich alle wesentlichen arbeitsrechtlichen Vorschriften nachlesen ließen. Der Gesetzgeber hat mehr als 125 Jahre nach dem Inkrafttreten des BGB noch nicht einmal ein Arbeitsvertragsgesetz zustandegebracht, das die zum Einzelarbeitsverhältnis, also die zur Rechtsbeziehung zwischen dem Arbeitgeber und dem individuellen Arbeitnehmer gehörenden Fragen zusammenhängend behandelt, obwohl dies seither gefordert wird und es auch schon mehrere vergebliche Anläufe gegeben hat (vgl. § 3 Rn. 1). Vielmehr haben wir es neben einigen im BGB enthaltenen Vorschriften mit einem Sammelsurium von Einzelgesetzen zu tun, die jeweils verschiedene Teilbereiche des Arbeitsrechts regeln. Immerhin wird der Zugang zu den unterschiedlichen Gesetzen dadurch erleichtert, dass es entsprechende Textsammlungen gibt, die unentbehrliches Handwerkszeug sind und die sich deshalb alle Studierenden anschaffen sollten.¹

Doch damit nicht genug: Neben die zahlreichen Gesetze tritt die Rechtsprechung, die im Arbeitsrecht eine besondere Bedeutung hat, weil vor allem das Bundesarbeitsgericht in den letzten Jahrzehnten eine große Zahl wichtiger Entscheidungen gefällt hat, die für das Gesamtbild des Arbeitsrechts fast ebenso prägend (und manchmal sogar prägender) sind wie die gesetzlichen Regelungen. Dies hat seinen Grund zum einen darin, dass die arbeitsrechtlichen Gesetze vielfach nur vergleichsweise allgemeine Vorgaben enthalten und die Gerichte darüber hinaus nicht gerade zurückhaltend bei der Konkretisierung und Fortbildung dieser Regelungen sind. Zum anderen gibt es ganze Bereiche, die überhaupt nicht gesetzlich geregelt sind, so dass der Rechtsprechung nichts anderes übrigbleibt, als aus allgemeinen Grundsätzen und Prinzipien konkrete Aussagen abzuleiten. Auch wenn in diesem Lehrbuch die zahlreichen Facetten der Judikatur natürlich nicht in allen Einzelheiten nachgezeichnet werden können und sollen, so muss doch auf grundlegende Entscheidungen eingegangen werden, weil sie zum Verständnis des Arbeitsrechts unentbehrlich sind² und nicht selten die Rechtsentwicklung wesentlich vorangetrieben haben³.

1 Am meisten verbreitet ist die (kostengünstige und ständig aktualisierte) dtv-Sammlung „Arbeitsgesetze“. Daneben existiert die etwas ausführlichere Sammlung von Kittner, „Arbeits- und Sozialordnung“ jeweils mit kurzen Gesetzesintroduktionen (Bund-Verlag).

2 Vgl. Gamillscheg, AcP 164 (1964), 385, 445: „Das Richterrecht bleibt unser Schicksal“. Plastisch auch Rabel, Rheinische Zeitschrift für Zivil- und Prozessrecht 1924, 279, 282 = Gesammelte Schriften, Bd. III, 1967, S. 1, 4: „Ein Gesetz ist ohne die zugehörige Rechtsprechung nur wie ein Skelett ohne Muskel.“

3 Vgl. Kittner, 50 Urteile. Arbeitsgerichte schreiben Rechtsgeschichte, 3. Aufl., 2023 (mit Rezension der 1. Aufl. von Hanau, SR 2019, 238 ff.).

Über die Schwierigkeiten beim Einstieg in das Arbeitsrecht

Das Normenmaterial und damit die Reichweite der interpretierenden Judikatur ist mit den einzelnen arbeitsrechtlichen Gesetzen aber noch nicht erschöpft. Zu den Eigenheiten des Arbeitsrechts gehört nämlich die starke Durchdringung mit verfassungsrechtlichen Wertungen, insbesondere den Grundrechten. Anders als im Bürgerlichen Recht greifen die Gerichte häufig auf die Grundrechte zurück, um Probleme zu lösen, die im einfachen Recht nicht oder zumindest nicht eindeutig geregelt sind. Weiter gesteigert wird die Komplexität des Arbeitsrechts durch das europäische Recht, das durch seine gesetzlichen Regelungen sowie durch die Rechtsprechung des Gerichtshofes der Europäischen Union schon seit Langem einen immer stärkeren Einfluss auf das deutsche Arbeitsrecht nimmt. Nicht unerwähnt bleiben sollte zudem das internationale Recht, das vor allem durch die Spruchpraxis des Europäischen Gerichtshofes für Menschenrechte an verschiedenen Stellen auf das nationale Arbeitsrecht einwirkt. Das rechtliche Gewebe wird komplettiert durch die aus bürgerlichrechtlicher Perspektive fremdartige Erscheinung sogenannter Kollektivverträge (Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen). Hierbei handelt es sich um vertragliche Regelungen, bei denen auf der Arbeitnehmerseite nicht der einzelne Beschäftigte steht, sondern Arbeitnehmervertreter (Gewerkschaften oder Betriebsräte) agieren, und deren Besonderheit darin besteht, dass sie normativ, d.h. gesetzesgleich auf die Arbeitsverhältnisse einwirken und damit eine gesellschaftliche Selbstregulierung ermöglichen. Gerade die Bündelung von individuellen Interessen zu kollektiven Interessen ist ein charakteristisches Merkmal des Arbeitsrechts, zu dem es im Bürgerlichen Recht mit seiner Fokussierung auf den Einzelnen als rechtliches Subjekt kein Pendant gibt.

Die Verwirrung wird noch dadurch gesteigert, dass sich dieses vielschichtige System ständig in Bewegung befindet. „Stillstand ist ein dem Arbeitsrecht unbekanntes Phänomen“ schreibt die ehemalige Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts *Ingrid Schmidt* ganz zutreffend.⁴ Dies gilt nicht nur für die Rechtsprechung auf den verschiedenen Ebenen, sondern auch für den zuweilen schon fast hektisch agierenden Gesetzgeber. Die Hauptsache liegt im Zweck des Arbeitsrechts, der in der normativen Ordnung des Phänomens abhängiger Arbeit besteht. Die Arbeitswelt wiederum ist in unserer modernen Industrie- und Dienstleistungsgesellschaft nicht zuletzt vor dem Hintergrund sprunghafter technischer Weiterentwicklungen sowie der weltweiten Verflechtung der Wirtschaft in ständiger Umwälzung begriffen. Trotz der dramatischen Veränderung der wirtschaftlichen Verhältnisse in den letzten 125 Jahren gibt es im allgemeinen Zivilrecht viele Fragen, für die das BGB in seiner Ursprungsfassung problemlos herangezogen werden kann. Prototyp hierfür ist das (notorisch prüfungsträchtige) Eigentümer-Besitzer-Verhältnis. Ganz anders ist die Situation im Arbeitsrecht. Die sich rasant wandelnden ökonomischen und sozialen Verhältnisse, aber auch veränderte gesellschaftliche Anforderungen und Sichtweisen erzwingen geradezu die kontinuierliche Weiterentwicklung des Rechts durch den Gesetzgeber und die Rechtsprechung.

Nicht unerwähnt bleiben darf schließlich, dass arbeitsrechtliche Regelungen sehr viel stärker als die Vorschriften des BGB ein Gegenstand politischer Auseinandersetzungen sind. Im Arbeitsleben existieren mit den Arbeitgeberverbänden auf der einen und den Gewerkschaften auf der anderen Seite verfestigte Interessengruppen, denen an bestimmten Regelungen gelegen ist, so dass es insbesondere im Vorfeld von Änderungen der Gesetzeslage nicht selten zu erheblichen Auseinandersetzungen kommt. Mehr noch: Immer wieder gerät das bestehende Arbeitsrecht unter den Generalverdacht, zu

⁴ Jahrbuch des Arbeitsrechts, Bd. 51 (2014), Vorwort, S. 5.

Über die Schwierigkeiten beim Einstieg in das Arbeitsrecht

Arbeitslosigkeit beizutragen und somit für alle daraus resultierenden Probleme der öffentlichen Haushalte und der sozialen Sicherungssysteme zumindest mitverantwortlich zu sein, auch wenn die in diese Richtung argumentierenden Stimmen angesichts der gegenwärtigen Lage auf dem Arbeitsmarkt leiser geworden sind. Zwar fordert selbstverständlich niemand die Abschaffung des deutschen Arbeitsrechts (was nebenbei gesagt verfassungsrechts-, europarechts- und völkerrechtswidrig wäre). Dennoch kommt es nicht gerade häufig vor, dass ein zum universitären Pflichtstoff gehörendes Rechtsgebiet als zumindest in Teilen gemeinwohlwidrig diskreditiert wird. Nun kann und darf es auf der Ebene von Rechtsprechung und Rechtsdogmatik nach dem Selbstverständnis des Rechts nur um rechtliche Argumente, nicht aber um rein politisches Wollen gehen. Gleichwohl wäre es naiv, würde man die Augen davor verschließen, dass es insoweit verschiedene Grundverständnisse gibt, die bei den durch das Gesetz nicht klar geregelten Fragen angesichts der bestehenden Interpretationsspielräume zu fundamental unterschiedlichen Ergebnissen führen. Diese „Rechtskämpfe“ sind keineswegs illegitim, sondern sollten als Bereicherung des arbeitsrechtlichen Diskurses empfunden werden, bedeuten aber für die Studierenden, und nur das steht hier zur Debatte, dass sie sich bei einem etwas intensiveren Einstieg in das Arbeitsrecht einem außerordentlich vielstimmigen Chor von Meinungen und Standpunkten gegenübersehen.

Dies alles lässt das Arbeitsrecht auf den ersten Blick als ein reichlich undurchsichtiges und nur schwer zu beherrschendes Rechtsgebiet erscheinen. Hauptziel des vorliegenden Buchs ist es deshalb, in dieses scheinbar undurchdringliche Dickicht erste Schneisen zu schlagen und diejenigen Kenntnisse und Fähigkeiten zu vermitteln, die Studierende als Basis braucht, um sich weitere Teilgebiete bei Bedarf selbstständig erschließen und sie dem vorhandenen Wissen organisch eingliedern zu können. Das Arbeitsrecht hat es mit dem realen Leben zu tun und in seinem Mittelpunkt steht der Mensch mit seinen Eigenheiten, Fähigkeiten und Bedürfnissen. Ich würde mich freuen, wenn zumindest ein Teil der Faszination, die von diesem Rechtsgebiet ausgeht, auf den Leser und die Leserin überspringen würde.

Zum Umgang mit diesem Buch

Vorab noch einige Hinweise zum Umgang mit diesem Lehrbuch: Wie bereits im Vorwort der ersten Auflage erwähnt, besteht das Hauptziel darin, die Grundstrukturen des Arbeitsrechts aufzuzeigen und bei den Studierenden zu verankern. Auch wenn sich das Arbeitsrecht in der Praxis vielfach in kleine und kleinste Detailfragen aufsplittet, besteht es eben doch nicht nur aus einem ungeordneten Haufen von Einzelfällen. Vielmehr lässt sich durchaus eine gewisse Systematik ausmachen. Zumindest aber muss ein Lehrbuch den Studierenden einen Weg weisen und Instrumente in die Hand geben, wie man die kaum noch überschaubare Fülle bändigen kann. Besonderer Wert wurde deshalb darauf gelegt, den Stoff in einer Weise anzuordnen und zu vermitteln, die einerseits an bereits vorhandene Kenntnisse im Bürgerlichen Recht anknüpft, andererseits aber einen möglichst einfachen Zugang zum Arbeitsrecht schafft und die einzelnen Problemkreise weitgehend voraussetzungslos abschichtet. Zugleich sollen die auf dem Spiel stehenden Interessen, die im Arbeitsleben häufig hart aufeinanderprallen und deren normative Bewertung das Recht vornehmen muss, veranschaulicht werden. Dabei geht es nicht um eine ohnehin nicht erreichbare Vollständigkeit, sondern um eine Konzentration auf diejenigen Elemente des Arbeitsrechts, die zum Verständnis des Ganzen erforderlich sind und die zugleich im Zentrum der Prüfungspraxis stehen. Wenn zum Schluss ein Gesamteindruck vom Aufbau des (individuellen) Arbeitsrechts, von den Zusammenhängen zwischen den verschiedenen Teilbereichen sowie vom Sinn und Zweck der wichtigsten arbeitsrechtlichen Vorschriften entsteht, so wäre schon viel erreicht. Hierfür ist freilich erforderlich, dieses Buch nicht einfach nur zu lesen. Vielmehr will es durchgearbeitet und das bedeutet vor allem durchdacht werden. Arbeitsrechtlich denken lernt man nur dann, wenn die Probleme und Wertungen des Arbeitsrechts zum geistigen Eigentum werden. Und natürlich können Sie sich gerne an den Aussagen dieses Buches „reiben“, weil es wohl kaum ein anderes Rechtsgebiet gibt, bei dem so unterschiedliche Grundverständnisse über die (richtige) Struktur von Wirtschaft und Gesellschaft aufeinandertreffen.

Ein besonderes Gewicht legt das Werk auf die europarechtlichen Bezüge des Arbeitsrechts. Denn die Bedeutung des europäischen Rechts wird in einem zusammenwachsenden Europa trotz mancher Krisensymptome zumindest langfristig weiter zunehmen. Für die zukünftige Generation von Juristen und Juristinnen kommt es deshalb immer stärker darauf an, die europäische Dimension des Arbeitsrechts nicht als ein fremdartiges Spezialgebiet anzusehen, sondern als einen integralen Bestandteil des Arbeitsrechts zu begreifen, der von vornherein mitzudenken ist.

Da sich das Buch an Studierende richtet, ist der wissenschaftliche Apparat eher knapp gehalten. Die Erfahrung lehrt, dass eine große Zahl an Nachweisen eher kontraproduktiv wirkt. Wenn der Eindruck entsteht, ohnehin nicht allen Fundstellen nachgehen zu können, lässt man es lieber gleich ganz bleiben. Allerdings kann man gerade das Arbeitsrecht nicht ohne die Rechtsprechung darstellen und begreifen. Wer sich beispielsweise zum Recht des Betriebsübergangs nur den Text des § 613a BGB vor Augen hält, wird nicht einmal ansatzweise erahnen, welche Probleme dieses Thema in sich birgt. In der Frage der Arbeitnehmerhaftung für Schädigungen des Arbeitgebers kann man sich (von der peripheren Norm des § 619a BGB abgesehen) noch nicht einmal an den Wortlaut einer unmittelbar einschlägigen Norm klammern. Deshalb wurde vor allem die Judikatur des BAG eingehend ausgewertet. Dabei wird die Lektüre der einen oder anderen Entscheidung im Original (vor allem derjenigen des Großen Senats des

Zum Umgang mit diesem Buch

BAG) angeraten, um ein Gespür für die Art und Weise zu gewinnen, wie im Arbeitsrecht gedacht und argumentiert wird. Alle angegebenen Entscheidungen werden aber auch Fortgeschrittene nicht nachlesen können. Die Nachweise (vor allem der Judikatur des BAG) haben daher in erster Linie die Funktion, bei Bedarf eine Vertiefung der jeweiligen Frage zu ermöglichen sowie für häusliche Arbeiten einen Ausgangspunkt für die weitere Lektüre zu liefern. Aus diesem Grund ist der Fußnotenapparat im Vergleich zu den Voraufgaben auch weiter ausgebaut worden. Der hier und da eingestreute Rekurs auf die Praxis dient dem Zweck, einen Eindruck von der Wirklichkeit des Arbeitslebens zu vermitteln, das für einen großen Teil der Bevölkerung zentrale und geradezu existenzielle Bedeutung hat, den Studierenden aber nicht immer aus eigener Anschauung geläufig ist.

Mehrere über den Text verteilte Prüfungsschemata sollen es den Studierenden erleichtern, das Erlernte bei der Lösung von Fällen umzusetzen. Freilich gilt hier (wie auch sonst), dass Aufbauhinweise nur dienende Funktion haben, indem sie die Lösung von Sachfragen unterstützen und vorantreiben, nicht aber ersetzen sollen.

Am Ende eines jeden Paragraphen befinden sich Wiederholungs- und Vertiefungsfragen. Die Antworten werden nicht einfach vorgegeben, sondern erschließen sich aus dem jeweiligen Text. Im Übrigen gilt auch und gerade im Arbeitsrecht, was im Lehrbuch dieser Reihe zum Allgemeinen Teil des BGB ausgeführt wird.¹ Bilden Sie mit zwei oder drei weiteren Kommilitoninnen oder Kommilitonen eine private Lerngruppe, um sich den Rechtsstoff nicht nur durch isoliertes Lesen und Lernen, sondern auch durch Diskussion und gegenseitige Korrektur anzueignen. Der Jurist bzw. die Juristin muss in praktisch allen Berufen über die Fähigkeit verfügen, durch Argumente zu überzeugen. Eine private Lerngruppe ist hierfür die beste Voraussetzung.

Schließlich: Lassen Sie sich durch die Unübersichtlichkeit des Arbeitsrechts nicht abschrecken. Wer die ersten Anfangsschwierigkeiten überwunden hat, wird rasch feststellen, welche Freude aus der Beschäftigung mit diesem Rechtsbereich erwächst, der zahlreiche spannende berufliche Perspektiven bietet.

1 Faust, Bürgerliches Gesetzbuch, Allgemeiner Teil, 9. Aufl., 2025, S. 23.

Teil A Grundlagen

§ 1 Gegenstand und Strukturen des Arbeitsrechts

I. Das Arbeitsleben als Gegenstand des Arbeitsrechts

Jedes Rechtsgebiet will einen bestimmten Ausschnitt aus der sozialen Wirklichkeit¹ normativ prägen. Umgekehrt wird jedes Rechtsgebiet aber auch durch den lebensweltlichen Bereich geprägt, den es normativ ordnen will. Diese **Wechselbeziehung zwischen Recht („Text“) und Umwelt („Kontext“)** dürfte in kaum einer anderen Materie so stark zum Ausdruck kommen wie im Arbeitsrecht, das in vielfältiger Weise durch die Eigenheiten und Dynamiken des Arbeitslebens geformt wird. Damit ist nicht gemeint, dass normative Inhalte unmittelbar aus den faktischen Gegebenheiten folgen. Auch im Arbeitsrecht bedarf es selbstverständlich der gezielten Schaffung und Interpretation von verbindlichen Vorgaben durch die dazu berufenen Akteure. Vielmehr geht es darum, dass menschliche Arbeit als ein gesellschaftliches Phänomen eine schier unerschöpfliche Menge an Fragen aufwirft, die einer Entscheidung bedürfen, mögen die denkbaren Antworten im Einzelnen auch höchst unterschiedlich ausfallen. Dabei ist Gegenstand des Arbeitsrechts allerdings nicht alles das, was sich in einem weiten Sinne als Arbeit bezeichnen lässt.² So betrifft Arbeitsrecht von vornherein im Wesentlichen nur das Feld der **Erwerbsarbeit**, wodurch etwa (unbezahlte) Hausarbeit, Erziehungsarbeit und Pflegearbeit traditionell ausgeklammert bleiben.³ Dennoch ist Erwerbsarbeit ein denkbar weiter Bereich, der sich in Abkehr von älteren Vorstellungen über den Wert und die Bedeutung von Arbeit in der Antike und dem Mittelalter seit dem Übergang vom ständischen zum bürgerlichen Sozialmodell seit dem 18. Jahrhundert zur **zentralen Säule der modernen Gesellschaft** herausgebildet hat.⁴ So dient Erwerbsarbeit auf der **Mikroebene** dem Einzelnen⁵ regelmäßig zunächst dazu, sich die notwendigen Mittel für den Lebensunterhalt zu beschaffen. Erwerbsarbeit greift aber weit über eine rein ökonomische Dimension hinaus, indem sie persönlichkeitsbildend und identitätsstiftend wirkt, zur Entfaltung (oder auch Nichtentfaltung!) von Fähigkeiten und Fertigkeiten beiträgt, das Selbstwertgefühl und die soziale Anerkennung beeinflusst, menschliche Kontakte stiftet, zur Integration beiträgt sowie insgesamt die Stellung des

1

1 Soziologisch gesprochen geht es um das „materiale Feld“ im Sinne eines „lebensweltlichen Ausschnitts an Primärerfahrungen“.

2 Dazu (aus soziologischer Sicht) die allgemeine Definition, nach der Arbeit jede zweckhafte (menschliche) Tätigkeit ist, die der Befriedigung materieller oder geistiger Bedürfnisse dient, vgl. Mikl-Horke, in: Bohn/Hirsch-Kreinsen/Pfeiffer/Will-Zocholl (Hrsg.), Lexikon der Arbeits- und Industriosozilogie, 3. Aufl., 2023, S. 24; zur Entfaltung des Arbeitsbegriffs aufschlussreich Voß, in: Böhle/Voß/Wachtler (Hrsg.), Handbuch Arbeitssoziologie, 2. Aufl., Bd. 1, 2018, S. 15 ff.

3 Diese sog. Sorgearbeit oder auch Care-Arbeit wird nach wie vor überwiegend von Frauen geleistet. So beträgt der „Gender Care Gap“ aktuell (Stand: 2025) 43,4 %, d.h. Frauen verwenden durchschnittlich täglich 43,4 % mehr Zeit für unbezahlte Sorgearbeit als Männer, vgl. <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/gender-care-gap>.

4 Kulturhistorischer Überblick bei Aßländer, Bedeutungswandel der Arbeit. Versuch einer historischen Rekonstruktion, 2005; ferner Kocka, APuZ B 21/2001, 8 ff.; ausführlich Conze, in: Brunner/Conze/Koselleck (Hrsg.), Geschichtliche Grundbegriffe, Bd. 1, 1972, S. 154 ff.; Jochum, in: Böhle/Voß/Wachtler (Hrsg.), Handbuch Arbeitssoziologie, 2. Aufl., Bd. 1, 2018, S. 85 ff.

5 Mit dem generischen Maskulinum sind in diesem Buch jeweils alle geschlechtlichen Zuordnungen und Identitäten gemeint; zur sprachwissenschaftlichen Kategorie generischer Maskulina siehe Sieburg, in: Sieburg (Hrsg.), „Geschlecht“ in Literatur und Geschichte. Bilder – Identitäten – Konstruktionen, 2015, S. 211, 212.

§ 1 Teil A Grundlagen

Einzelnen innerhalb der Gesellschaft maßgeblich bestimmt. Hält man sich vor Augen, dass die Menschen ungefähr ein Drittel ihrer Lebenszeit (rund 90.000 Stunden) mit Erwerbsarbeit verbringen⁶ und auch zahlreiche sonstige Lebensvollzüge von Konsumgewohnheiten über den Wohnort bis hin zur Partnerwahl vielfach durch die Arbeitswelt mitbeeinflusst werden, überrascht es nicht, dass repräsentativen Befragungen zufolge unter vier zur Auswahl stehenden Lebensbereichen der Arbeit (nach Familie und Partnerschaft und vor Freizeit und gesellschaftlichem Engagement) die zweitgrößte Bedeutung im Leben beigemessen wird.⁷ Auf der **Makroebene** ist Erwerbsarbeit die maßgebliche Quelle für den gesamtgesellschaftlichen Wohlstand sowie nicht zuletzt für die Fähigkeit des Staates, breiten Bevölkerungskreisen soziale Sicherheit zu verschaffen. Arbeitsrecht regelt allerdings nicht den gesamten Bereich der Erwerbsarbeit, sondern beschränkt sich im Wesentlichen auf sog. **abhängige (unselbstständige) Arbeit**, die im Rahmen privatrechtlicher Verträge erbracht wird, so dass etwa die Betreuung von Mandanten durch den Alleininhaber einer Rechtsanwaltskanzlei (weil nicht abhängig) sowie die Amtsausübung durch Beamte (weil nicht auf privatrechtlicher Grundlage) ausgespart bleiben.⁸ Mit der „Lohnarbeit“ wird indes genau die Materie thematisiert, das sich in den letzten rund zweihundert Jahren seit dem Ende feudaler Strukturen und dem Beginn der Industriellen Revolution als diejenige Form der Erwerbsarbeit herauskristallisiert hat, die angesichts ihres Verbreitungsgrades innerhalb der modernen Gesellschaft die **größte sozial- und wirtschaftspolitische Bedeutung** erlangt hat, die durch die Verquickung mit der Systemfrage („Kapitalismus“⁹ versus „Sozialismus“) sogar eine weltgeschichtliche Dimension aufweist. Es verwundert deshalb nicht, dass die abhängige Erwerbsarbeit seit jeher zahlreiche Akteure auf den Plan ruft, die versuchen, diesen Bereich entsprechend ihren Vorstellungen über soziale und ökonomische Angemessenheit wie auch ihren materiellen Interessen normativ zu regeln und damit diejenigen rechtlichen Bedingungen zu bestimmen, unter denen der größte Teil des gesamtgesellschaftlichen Einkommens¹⁰ erwirtschaftet und verteilt wird. Auf's Ganze betrachtet dürfte daher kein anderes Rechtsgebiet so politisiert sein wie das Arbeitsrecht.

- 2 Nun ist es nicht möglich, die Vielgestaltigkeit der sich ständig weiter ausdifferenzierenden Arbeitswelt sowie die zahlreichen berührten Interessen in wenigen Worten zu skizzieren. Zwischen der Arbeitswirklichkeit eines hochdotierten Chefarztes und einem einfachen Bauhelfer klaffen Welten, mag das Arbeitsrecht auch für sich in Anspruch nehmen, die Arbeitsbeziehungen beider Beschäftigten in bestimmten Hinsichten einheitlich zu ordnen, etwa in dem Sinne, dass in beiden Fällen eine Pflicht des Arbeitgebers zur Zahlung der vereinbarten (wenn auch unterschiedlich hohen!) Vergütung besteht (vgl. § 611a Abs. 2 BGB). Um einen ersten Zugang zum Arbeitsleben als

6 Vgl. EURES (EUROpean Employment Services), Presseartikel vom 5.4.2024, abrufbar unter: <https://eures.europa.eu>.

7 Vgl. GfK Verein/Bertelsmann Stiftung, Bedeutung der Arbeit, 2015, S. 3 f. (allerdings mit Unterschieden nach Alter, Familienstand und beruflicher Stellung). Zu den psychosozialen Folgen von Arbeitslosigkeit siehe die eindringlichen Beiträge in APuZ 40–41/2008.

8 Zur Abgrenzung im Einzelnen siehe unten § 2.

9 Dazu der umfassende und ausgewogene historische Überblick von Kocka, Geschichte des Kapitalismus, 4. Aufl., 2024 (lesenswert insbesondere S. 98 ff. zur Lohnarbeit im Kapitalismus und S. 112 ff. zum Verhältnis von Markt und Staat).

10 Nach Angaben des Statistischen Bundesamts entfiel vom sog. Volkseinkommen in Deutschland im Jahr 2024 in Höhe von insgesamt 3,173 Billionen EUR ein Betrag von 2,352 Billionen EUR auf Arbeitnehmerentgelte (der übrige Betrag auf Unternehmens- und Vermögenseinkommen), abrufbar unter: <https://www.destatis.de>.

Regelungsgegenstand des Arbeitsrechts zu finden, bedarf es daher einer gewissen Abstraktion. Hierbei empfiehlt sich als gedanklicher Ausgangspunkt das Phänomen der Arbeitsteilung. Wie der schottische Nationalökonom *Adam Smith* (1723–1790) in seinem berühmten Stecknadel-Beispiel schon vor mehr als zweihundert Jahren aufgezeigt hat, ist die Arbeitsteilung im Sinne einer Aufteilung der für die Herstellung eines Produkts erforderlichen Arbeitsschritte auf verschiedene Personen eine wesentliche Quelle für den gesamtgesellschaftlichen Wohlstand.¹¹ Dabei macht das von *Smith* gewählte Beispiel einer Manufaktur mit zehn Arbeitern deutlich, dass im vorliegenden Zusammenhang nicht die allgemeine gesellschaftliche Arbeitsteilung, sondern die **organisatorische Arbeitsteilung innerhalb eines Unternehmens** von Interesse ist. Tatsächlich geht es aus der Perspektive eines Unternehmers darum, verschiedene Produktionsfaktoren wie Rohmaterialien, Maschinen und eben auch Arbeitnehmer zusammenzufügen, um gerade durch die Kombination dieser Faktoren Erzeugnisse (beispielsweise Stecknadeln) herzustellen und durch deren Veräußerung auf dem Markt einen wirtschaftlichen Überschuss (Gewinn) zu erzielen. Dabei stellen die Arbeitnehmer dem Unternehmer vertraglich ihre Arbeitsleistung (Kenntnisse, Fähigkeiten, Einsatz) gegen Entgelt zur Verfügung, damit dieser ihnen während der Dauer des Arbeitsverhältnisses einzelne Verrichtungen entsprechend den Anforderungen des Arbeitsprozesses zuweisen kann (Einzelheiten zur genauen Abgrenzung von Arbeitsverhältnissen unten § 2 Rn. 5 ff.). Dass dies unter dem Blickwinkel der **Ersparnis von Transaktionskosten** ökonomisch häufig sinnvoller ist, als über jede Verrichtung einen selbstständigen Vertrag¹² abzuschließen, hat der Wirtschaftsnobelpreisträger *Ronald Coase* (1910–2013) in einem bahnbrechenden Aufsatz aus dem Jahr 1937 gezeigt.¹³ Damit erscheint das Arbeitsverhältnis auf den ersten Blick als ein schlichtes Austauschverhältnis: Der Arbeitnehmer „verkauft“ bzw. „vermietet“ seine Arbeitskraft als solche für ein bestimmtes Entgelt an einen Unternehmer. Einen rechtlichen Zwang hierzu gibt es nicht. Vielmehr ist es regelmäßig der „stumme Zwang der ökonomischen Verhältnisse“, der Menschen dazu veranlasst, sich anderen Menschen als Arbeitnehmer zur Verfügung zu stellen, weil kaum jemand von vornherein über derart umfangreiche finanzielle Mittel verfügt, dass er ohne die Ausübung einer Erwerbstätigkeit finanziell problemlos über die Runden kommt.¹⁴ Ist die Arbeitskraft damit eine bloße „Ware“ im Rahmen einer Austauschbeziehung und soll das Arbeitsrecht lediglich dazu beitragen, dass überhaupt ein Leistungsaustausch welcher Qualität auch immer stattfinden kann, und allenfalls Vorkehrungen für etwaige Störungen treffen? Selbstverständlich nicht.

Der Arbeitsvertrag kann keinesfalls auf eine Stufe mit dem Kaufvertrag über eine Maschine gestellt werden, auch wenn beide Verträge gleichermaßen darauf abzielen, dem Unternehmen Produktionsfaktoren zuzuführen. Vielmehr besteht die grundlegende Besonderheit des Arbeitsverhältnisses darin, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitskraft nur als Person leisten kann, also gleichsam „in lebendiger Leiblichkeit“. Die **Untrennbarkeit der menschlichen Arbeitskraft vom Menschen selbst** macht den Kern des Arbeitslebens als Gegenstand des Arbeitsrechts aus und gibt diesem Rechtsgebiet

3

11 Adam Smith, *The Wealth of Nations* (dt. Der Wohlstand der Nationen), 1776 erstmals erschienen (Taschenbuchausgabe hrsg. und übersetzt von Reckenwald, 12. Aufl., 2009, S. 1 ff.).

12 Rechtstechnisch kommen dabei ein selbstständiger Dienstvertrag (§ 611 BGB) oder ein Werkvertrag (§ 631 BGB) in Betracht.

13 Ronald Coase, *The Nature of the Firm*, 4 *Economica* N.S. 386 ff. (1937).

14 Damit soll nicht in Abrede gestellt werden, dass die Sicherung des eigenen Lebensunterhalts grundsätzlich auch durch die Erzielung von Einkommen außerhalb einer Tätigkeit gerade als Arbeitnehmer möglich ist.

sein besonderes Gepräge. Mit einer Maschine, deren Eigentümer man ist, kann man grundsätzlich machen, was man will (vgl. § 903 BGB), mit einem Menschen nicht, auch wenn dieser sich vertraglich einer fremden Leitungsmacht unterstellt hat. Dementsprechend besteht die Grundaufgabe des Arbeitsrechts darin, den personalen Eigenwert eines jeden Menschen und damit seine Würde als oberster Verfassungswert¹⁵ auch im Arbeitsleben zur Geltung zu bringen. Die Geschichte des Arbeitsrechts ist deshalb immer auch die Geschichte des niemals abgeschlossenen Bemühens, den „**Warencharakter“ der abhängigen Arbeit zurückzudrängen**,¹⁶ um den Arbeitnehmer nicht oder doch zumindest nicht in erster Linie als Produktionsfaktor, sondern stattdessen als Person wahrzunehmen, die ein Interesse an humanen und beständigen Arbeitsbedingungen einschließlich eines Entgelts hat, mit dem die eigene Existenz gesichert werden kann.¹⁷ Pathetisch gesprochen soll das Arbeitsrecht dazu beitragen, dass sowohl die „Erniedrigten und Beleidigten“ als auch die „Mühseligen und Beladenen“ zu ihrem Recht kommen.¹⁸ Allerdings kann das Arbeitsrecht in einer **marktwirtschaftlichen Ordnung** nicht daran vorbeigehen, dass sich Unternehmen im Wettbewerb behaupten müssen, wenn sie in der Lage sein sollen, überhaupt eine Nachfrage nach abhängiger Arbeit zu entwickeln und hierdurch Arbeitsplätze anzubieten. Damit gerät das Arbeitsrecht in einem marktwirtschaftlichen System mitten hinein in das Spannungsfeld zwischen den Marktkräften einerseits, die zwar tendenziell den Gesamtwohlstand steigern, dabei aber nicht automatisch für angemessene Bedingungen bei der Schaffung und Verteilung von Wertschöpfung sorgen, und den Bedürfnissen und Interessen der Arbeitnehmer andererseits.¹⁹ Diese Aspekte und Zusammenhänge sollen im Folgenden noch näher konkretisiert werden.

4. Zuvor sei noch ein kurzer Blick auf einige aktuelle **Arbeitsmarktdaten** geworfen, die nochmals verdeutlichen, dass die praktische Bedeutung des Arbeitsrechts kaum überschätzt werden kann. Im Jahr 2024 waren von den rund 84,7 Mio. Einwohnern der Bundesrepublik Deutschland ca. 45,7 Mio. als erwerbstätig registriert. Hiervon waren rund 42 Mio. Arbeitnehmer (einschließlich – rechtlich allerdings nicht richtig – rund 1,58 Mio. Beamte, Richter und Soldaten), davon ungefähr 34,7 Mio. sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und 4,2 Mio. ausschließlich geringfügig entlohnte Beschäftigte sowie ca. 3,8 Mio. Selbstständige (einschließlich mithelfende Familienangehörige).²⁰ Hinzu kommen (Juni 2025) ungefähr 2,9 Mio. offiziell gemeldete Arbeitslose (= 6,2 %).²¹ Diese Zahlen zeigen, dass die konkrete Ausgestaltung des Arbeitsrechts das Schicksal von vielen Millionen Menschen (rund 85 % aller Erwerbstätigen) in Deutschland berührt (und im Übrigen auch für viele Studierende im Rahmen eines Ne-

15 Vgl. BVerfGE 6, 32, 36; 45, 187, 227; 72, 105, 115; 96, 375, 398; 102, 370, 389; 109, 279, 311; 131, 268, 286; 144, 20, 206.

16 Siehe die programmatische Aussage der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) in ihrer Erklärung von Philadelphia (1944): „Arbeit ist keine Ware“, abrufbar unter: <http://www.ilo.org>.

17 Man mag hier auch an Immanuel Kant, Grundlegung zur Metaphysik der Sitten, 1785, Akademie-Ausgabe, Bd. IV, S. 434, denken: „Was einen Preis hat, an dessen Stelle kann auch etwas anderes als Äquivalent gesetzt werden; was dagegen über allen Preis erhaben ist, mithin kein Äquivalent verstattet, das hat eine Würde.“

18 Vgl. Ernst Bloch, Naturrecht und menschliche Würde, 2. Aufl., 1980, S. 13.

19 Noch komplizierter wird die Interessenlage, wenn man in Rechnung stellt, dass die Unternehmen insgesamt an zahlungskräftigen Konsumenten, die Arbeitnehmer insgesamt dagegen an günstigen Produkten interessiert sind; zu diesem Phänomen näher Luhmann, Die Wirtschaft der Gesellschaft, 1994, S. 164 ff.

20 Zahlen nach: Statistisches Bundesamt, abrufbar unter: <https://www.destatis.de>.

21 Zahlen nach: Bundesagentur für Arbeit, abrufbar unter: <https://www.arbeitsagentur.de/news/arbeitsmarkt>.

benjobs oder im späteren Berufsleben relevant ist). Da das Arbeitsrecht die rechtliche Grundlage dafür bildet, auf welche Weise durch abhängige Arbeit gesellschaftlicher Wohlstand geschaffen und verteilt wird, gehört es zu den zentralen Indikatoren, an denen die Struktur einer Gesellschaft zutage tritt.²²

II. Strukturen des Arbeitsrechts

Nach diesem ersten Überblick über das Arbeitsleben als Gegenstand des Arbeitsrechts gilt es nunmehr, diese Überlegungen zu präzisieren. Hierzu sollen zum einen die **Merkmale und Eigenheiten des Arbeitsverhältnisses** sowie zum anderen die sozialgeschichtlichen **Reaktionen des Staates bzw. der Arbeitnehmerschaft** auf die in der Arbeitswelt aufgetretenen Missstände näher beleuchtet werden. Ihre Kenntnis bildet die Basis, um die späteren Ausführungen besser verstehen und einordnen zu können.

1. Merkmale und Eigenheiten des Arbeitsverhältnisses

a) Dauerschuldverhältnis

In einem rechtstechnischen Sinne ist das Arbeitsverhältnis ein sog. **Dauerschuldverhältnis**. Es erschöpft sich nicht in einem einmaligen Leistungsaustausch, sondern ist darauf gerichtet, dass der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die eigene Arbeitskraft (das eigene Arbeitsvermögen) über einen mehr oder weniger langen Zeitraum kontinuierlich zur Verfügung stellt.²³ Dieser Wesenszug hat drei wichtige Konsequenzen:

- Die vom Arbeitnehmer zu leistende Arbeit ist **nicht in allen Einzelheiten vertraglich vorab festgelegt**. Dies ist allenfalls theoretisch möglich, praktisch aber ausgeschlossen, weil es bedeuten würde, sämtliche Eventualitäten, die im Verlauf des Arbeitsverhältnisses auftreten können, zu antizipieren, was niemand leisten kann und zudem unverhältnismäßige Transaktionskosten zur Folge hätte. Der ökonomische Sinn des Arbeitsverhältnisses besteht gerade in der Einigung auf einen nicht umfassend spezifizierten Vertrag. Insoweit ist der Arbeitsvertrag ein „unvollständiger“ Vertrag. Daher bedarf es eines Instruments, um die im Laufe der Zeit im Einzelnen geschuldete Arbeit näher zu bestimmen und dadurch das abstrakte Arbeitsvermögen in konkrete Tätigkeiten zu überführen. Dies ist das sog. Weisungsrecht (Direktionsrecht) des Arbeitgebers (dazu unten § 3 Rn. 6 und § 9 Rn. 5 ff.).
- Je länger das Arbeitsverhältnis andauert, desto stärker ändern sich angesichts der Dynamik der heutigen Lebensverhältnisse die allgemeinen technischen, wirtschaftlichen und rechtlichen Rahmenbedingungen. Das Arbeitsverhältnis darf indes **nicht „versteinern“**. Das Arbeitsrecht muss deshalb Mechanismen vorhalten oder zumindest erlauben, die es ermöglichen, das Arbeitsverhältnis an diese Veränderungen anzupassen. Neben dem soeben erwähnten Direktionsrecht sind insoweit etwa Versetzungsklauseln (§ 9 Rn. 19) und Widerrufsvorbehalte (§ 11 Rn. 17 f.) sowie die Änderungskündigung (§ 22 Rn. 3 ff.) zu nennen.
- Weil sich das Arbeitsverhältnis – anders als etwa ein einfacher Kauf – nicht auf den einmaligen Austausch von Leistungen beschränkt, sind bestimmte Instrumente erforderlich, um die Rechtsbeziehung beenden zu können. Die wichtigsten dieser

²² So prägnant der Bericht zur Lage der Nation 1972, BT-Drucks. VI/3080, 144.

²³ Präziser gesagt stellt der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber regelmäßig ein bestimmtes Zeitkontingent pro Woche an Arbeitskraft zur Verfügung.

§ 1 Teil A Grundlagen

Formen sind die Kündigung (§ 18), die Befristung (§ 19) und der Aufhebungsvertrag (§ 20).

b) Existenzielle Abhängigkeit des Arbeitnehmers

- 7 Der zweite Wesenszug des Arbeitsverhältnisses liegt in der **existenziellen Abhängigkeit des Arbeitnehmers** von seinem Arbeitsverhältnis. Diese Abhängigkeit ergibt sich daraus, dass das Arbeitsverhältnis in einem sehr viel stärkeren Maße als andere Rechtsverhältnisse die Existenz des Arbeitnehmers grundlegend berührt. Insoweit geht es um mehrere Einzelaspekte:
- Zunächst bildet das Arbeitsverhältnis regelmäßig die **wirtschaftliche Grundlage für die Existenz des Arbeitnehmers** sowie gegebenenfalls seiner Angehörigen.²⁴ Der Arbeitnehmer ist deshalb zum einen darauf angewiesen, für seine Arbeit angemessen entlohnt zu werden. Zum anderen ist ihm daran gelegen, zumindest bei bestimmten Risiken, wie etwa im Falle einer Krankheit, wirtschaftlich abgesichert zu sein. Darüber hinaus hat der Arbeitnehmer ein herausragendes Interesse daran, dass der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis als Quelle fortlaufender Einkünfte nicht ohne Weiteres beenden kann.
 - Der Arbeitnehmer hat die geschuldete Arbeitsleistung persönlich zu erbringen und begibt sich hierzu regelmäßig für längere Zeiträume **in den Organisationsbereich des Arbeitgebers**. Der Arbeitnehmer ist daher in besonderem Maße darauf angewiesen, dass die Arbeit selbst wie auch die Umstände, unter denen sie zu erbringen ist, seine **körperliche Unversehrtheit** nicht beeinträchtigen. Es ist deshalb alles andere als ein Zufall, dass der sog. technische Arbeitsschutz, der auf den Schutz von Leben und Gesundheit der Arbeitnehmer gerichtet ist, zu den ältesten Schichten des Arbeitsrechts gehört („Urzelle des modernen Arbeitsrechts“).
 - Das Arbeitsverhältnis berührt nicht nur die physische Existenz, sondern letztlich die gesamte **Persönlichkeit des Arbeitnehmers**. Dies gilt auf der einen Seite (positiv) in dem Sinne, dass sich gerade in unserer heutigen Gesellschaft – wie eingangs bereits skizziert – die Entfaltungsmöglichkeiten des Einzelnen und damit das Selbstwertgefühl sowie die Wertschätzung durch die soziale Umwelt in einem erheblichen Maße danach richten, welche berufliche Position man innehat.²⁵ Auf der anderen Seite kann die Tätigkeit in einem fremden Organisationsbereich (negativ) zu Gefahren für die Persönlichkeit des Arbeitnehmers führen. Dies betrifft insbesondere die immer weiter um sich greifende Überwachung von Arbeitnehmern durch technische Einrichtungen. So möchte beispielsweise niemand an seinem Arbeitsplatz durch Videokameras laufend beobachtet oder bei seinen Telefonaten heimlich abgehört werden.

c) Unterlegenheit des Arbeitnehmers

- 8 Die soeben geschilderten Interessen der Arbeitnehmerseite bedürfen eines Ausgleichs mit dem Interesse der Arbeitgeberseite, dass sich das Arbeitsverhältnis trotz der zu zahlenden Vergütung sowie der sonstigen mit der Beschäftigung verbundenen Kosten

²⁴ Siehe nur BVerfGE 97, 169 (178).

²⁵ Vgl. BVerfGE 97, 169 (177); BAGE (GS) 48, 122, 138 = NZA 1985, 702. Die Integration in den Arbeitsmarkt gilt als zentraler Faktor für die gesellschaftliche Teilhabe („soziale Inklusion“); vgl. IAB-Kurzbericht 4/2011. Zur (im Großen und Ganzen erfolgreichen) Arbeitsmarktintegration von nach Deutschland geflüchteten Menschen siehe IAB-Kurzbericht 13/2023.

auch für ihn „lohnt“. In einer Rechtsordnung, die dem **Grundsatz der Privatautonomie** und damit dem **Prinzip der Selbstbestimmung der rechtlichen Verhältnisse** verpflichtet ist, sind für einen solchen Interessenausgleich im Ausgangspunkt die Vertragsparteien zuständig. So kann man an sich davon ausgehen, dass angemessene Vertragsbedingungen zustande kommen, wenn Vertragspartner aufeinandertreffen, die über eine **annähernd gleiche Verhandlungsstärke** verfügen. Dasselbe gilt zumindest grundsätzlich, wenn zwar kein Kräftegleichgewicht besteht, der unterlegene Vertragsteil aber problemlos auf einen anderen Vertragspartner für den Fall ausweichen kann, dass er mit den ihm vom ersten Verhandlungspartner angebotenen Bedingungen nicht einverstanden ist. In diesem Fall sorgt der **Wettbewerb** zwischen den verschiedenen potenziellen Vertragspartnern derselben Marktseite dafür, dass unangemessene Vertragsbedingungen unterbleiben. Unter derartigen Voraussetzungen kann sich das Recht zurückziehen oder auf bloß modellhafte (dispositive) Regelungen beschränken, weil darauf vertraut werden kann, dass in den vereinbarten Konditionen die beiderseitige Selbstbestimmung der Parteien zum Ausdruck kommt (liberales Vertragsmodell).

Im Arbeitsverhältnis besteht dagegen eine andere Ausgangslage. Wie vor allem das BVerfG immer wieder betont hat, befindet sich der Arbeitnehmer beim Abschluss von Arbeitsverträgen typischerweise in einer Situation **struktureller Unterlegenheit**.²⁶ Diese vom Schrifttum nahezu einhellig geteilte Überzeugung von der Unterlegenheit des einzelnen Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber²⁷ resultiert aus den abweichenden wirtschaftlichen Ausgangspositionen. Der Arbeitnehmer ist im Allgemeinen auf den Arbeitsvertrag angewiesen und akzeptiert daher auch ungünstige Vertragsbedingungen, um einen Arbeitsplatz zu erlangen und hierdurch die eigene Arbeitskraft verwerten zu können. Der Arbeitgeber dagegen ist jedenfalls auf den einzelnen Arbeitnehmer regelmäßig nicht angewiesen und könnte deshalb nahezu jede für ihn günstige Vertragsbedingung durchsetzen. Dies gilt insbesondere in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit, weil es auf der Arbeitnehmerseite dann genügend Kandidaten für eine zu besetzende Stelle gibt und somit ein **Unterbietungswettbewerb** droht. Insoweit verfügt der Arbeitgeber im Vergleich zum Arbeitnehmer typischerweise über eine größere „Macht“ im Sinne einer „Chance, innerhalb einer sozialen Beziehung den eigenen Willen auch gegen Widerstreben durchzusetzen.“²⁸ Dieses Ungleichgewicht beruht wesentlich auf der Eigenheit der vom Arbeitnehmer angebotenen Arbeitsleistung. Der Arbeitnehmer kann nämlich weder die Quantität noch die Qualität oder den Ort seiner Arbeitskraft beliebig variieren, um veränderte Arbeitsmarktverhältnisse zu kompensieren. Insbesondere kann der Arbeitnehmer nicht einfach durch eine Verringerung des eigenen Arbeitsangebots die „Preise hochtreiben“, sprich ein höheres Arbeitsentgelt erwirken. Darüber hinaus kann der Arbeitnehmer regelmäßig nur ein einziges Arbeitsverhältnis eingehen und ist deshalb vom jeweiligen Arbeitgeber in besonderem Maße abhängig.

26 BVerfGE 84, 212 (229); 85, 191 (213); 92, 365 (395); NZA 2005, 153 (155); 2007, 85 (87); 2011, 60 (61); BVerfGE 146, 71 (120); 149, 126 (144); NZA 2019, 112 (112); ähnlich BVerfGE 34, 307 (316); 98, 365 (395); ebenso BAGE 76, 155 (169) = NZA 1994, 937 (940); 122, 182 (186 f.) = NZA 2007, 853 (854 f.); 132, 140 (152) = NZA 2009, 1347 (1352); NZA 2015, 115 (Rn. 26); BAGE 175, 142 = NZA 2022, 575 Rn. 36 („strukturelle Überlegenheit der Arbeitgeberseite“); ferner EuGH, NZA 2004, 1145 (Rn. 82) (Pfeiffer); 2011, 53 (Rn. 80) (Fuß); 2019, 683 (Rn. 44) (CCOO); 2021, 549 (Rn. 51) (Academia de Studii Economice din Bucureşti („Arbeitnehmer als schwächere Partei des Arbeitsvertrags“)).

27 Brox/Rüthers/Henssler/Höpfner, ArbR, Rn. 18 f.; Dütz/Thüsing, ArbR, Rn. 2 f.; Fischinger, ArbR, Rn. 7 f.; Junker, ArbR, Rn. 9; Kamanabrou, ArbR, Rn. 3 f.; Otto/Bieder, ArbR, Rn. 29; Preis/Temming, ArbR I, Rn. 7; skeptisch Zöllner/Loritz/Hergenröder, ArbR, § 1 Rn. 7.

28 So die klassische Definition von „Macht“ durch Max Weber (1864–1920), *Wirtschaft und Gesellschaft*, 5. Aufl., 1921/1980, S. 28.

Der Produktionsfaktor Arbeit unterscheidet sich somit grundlegend vom Produktionsfaktor Kapital, das ohne physische Grenzen vermehrbar ist sowie aufgeteilt und (weltweit) transferiert werden kann. Nicht außer Betracht gelassen werden sollte zudem, dass in einem wettbewerblichen System auch der (private) Arbeitgeber ökonomischen Zwängen unterliegt und eine „freiwillige“ Verbesserung von Arbeitsbedingungen zu höheren Produktionskosten und hierdurch zu einem geringeren Absatz führen kann. Alle diese Umstände führen im Arbeitsleben zu einem **Versagen des Vertrags- und Marktmechanismus**. Deshalb ist der Einzelarbeitsvertrag als alleiniges Instrument zur Schaffung angemessener Arbeitsbedingungen weitgehend ungeeignet.

- 10 Dieser Grundgedanke einer strukturellen Unterlegenheit des einzelnen Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber, die nach kompensatorischen Vorkehrungen ruft, muss allerdings teilweise relativiert werden, handelt es sich doch nur um ein **vergleichsweise grobes Raster**, das der vielfältigen sozialen Wirklichkeit nicht immer gerecht wird. Wie eingangs bereits angedeutet, gibt es bei genauerem Hinsehen nämlich nicht „den Arbeitnehmer“. Vielmehr herrscht in tatsächlicher Hinsicht ein himmelweiter Unterschied zwischen dem einfachen Hilfsarbeiter, der sich in einer strukturschwachen Region beim einzigen größeren Arbeitgeber um eine Stelle bewirbt, und dem hoch qualifizierten Spezialisten, der sich in einer prosperierenden Region seinen Arbeitsplatz aussuchen kann. Noch größere Differenzen bestehen auf der Arbeitgeberseite. Es ist schon fast tollkühn, den Inhaber eines kleinen Handwerksbetriebs mit der Volkswagen AG gedanklich auf eine Stufe zu stellen, indem man sie beide gleichermaßen als „Arbeitgeber“ bezeichnet, gegenüber dem der Arbeitnehmer auf einen umfassenden Schutz angewiesen ist. Gerade im Arbeitsrecht stößt man somit auf das Phänomen, dass eine ausgesprochen verschiedenartige soziale Realität mit einem einheitlichen normativen Rahmen geordnet werden soll. Das Arbeitsrecht steht damit vor einem **Dilemma**: Einerseits trifft die wirtschaftliche Unterlegenheit des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber immer noch für die Mehrzahl der Fälle zu, so dass die Rechtssicherheit dafür spricht, es im Ausgangspunkt bei der typisierten Vorstellung eines Kräfteungleichgewichts zwischen den Verhandlungs- bzw. Vertragsparteien zu belassen.²⁹ Dies zeigt der nach der Jahrtausendwende angestiegene **Niedriglohnsektor** mit aller Deutlichkeit (Zahlenmaterial in § 11 Rn. 7 Fn. 6). Andererseits kann es durchaus sein, dass zwingendes Arbeitsrecht marktstarke Arbeitnehmer an selbstbestimmten Entscheidungen hindert, ohne dass dies durch den Schutzgedanken geboten ist. So kann sich ein Arbeitnehmer, der aufgrund seiner Kenntnisse und Fähigkeiten keine Schwierigkeiten hat, auf dem Arbeitsmarkt unterzukommen, den arbeitsrechtlichen Kündigungsschutz nicht durch eine Risikoprämie „abkaufen“ lassen.³⁰

- 11 Im Übrigen gibt es losgelöst von der Unterlegenheit des Arbeitnehmers im Sinne eines Machtungleichgewichts der Arbeitsvertragsparteien durchaus **weitere Gründe**, die dafür sprechen, im Arbeitsleben nicht auf den ausgehandelten Einzelarbeitsvertrag, sondern auf (zwingendes) Arbeitsrecht zu setzen. So ergibt es keinen Sinn, wenn man etwa den Schutz der Arbeitnehmer vor Gesundheitsgefahren in den einzelnen Arbeitsverträgen regeln wollte, obwohl es vielfach um Maßnahmen geht (z.B. die ordnungsgemäße Belüftung einer Werkshalle), deren Durchführung automatisch allen Belegschaftsmitgliedern gleichermaßen zugutekommt. Abgesehen von den viel **zu hohen**

29 Darstellung und Kritik der Gegenmeinungen bei Schwarze, ZfA 2005, 81 (97 ff.).

30 Bemerkenswerterweise hat der Gesetzgeber den Kündigungsschutz für bestimmte topverdienende „Banker“ (ab 1.1.2025 jährliche fixe Vergütung von mehr als 289.800 EUR) aber vor einiger Zeit gelockert.

Transaktionskosten, die durch Einzelverhandlungen entstehen würden, bestünde ohne eine arbeitsrechtlich vorgegebene Regelung die Gefahr, dass der notwendige Schutz unterbleibt, weil jeder Arbeitnehmer (vergeblich) darauf vertraut, dass die Kollegen schon für ein hinreichendes Schutzniveau sorgen. Nun kann zwar davon ausgegangen werden, dass der ausgehandelte Einzelarbeitsvertrag ohnehin nicht den Normalfall bildet, weil es für Unternehmen mit einer größeren Zahl von Arbeitnehmern zu kostspielig ist, sich vorab ausführlich über alle Eventualitäten zu verständigen, die im Laufe eines Arbeitsverhältnisses auftreten können (dazu schon oben Rn. 6), so dass der Arbeitgeber vielfach schon von sich aus einheitliche Arbeitsbedingungen vorformulieren wird. In diesem Fall wird sich der Arbeitnehmer aber regelmäßig nicht um das Kleingedruckte kümmern (dazu näher § 7 Rn. 3 f.), so dass im Hinblick auf derart zustande gekommene Vertragskonditionen eine **Informationsasymmetrie** besteht, die den vertraglichen Konsens entwertet. Darüber hinaus fehlen dem Arbeitnehmer generell zahlreiche Informationen, die für eine rationale Vertragsabschlusssentscheidung eigentlich nötig sind (insbesondere im Hinblick auf das künftige Arbeitgeberverhalten), wobei dem Arbeitnehmer bei enttäuschten Erwartungen praktisch nur die Möglichkeit verbliebe, das Arbeitsverhältnis zu beenden, sofern ihm das Arbeitsrecht keinen hinreichenden Schutz bietet.

Ferner gilt es zu bedenken, dass es Güter gibt, die ungeachtet der Frage eines Machtgleichgewichts der Vertragsparteien aus übergeordneten Gründen von vornherein nicht zum Gegenstand von Vertragsverhandlungen gemacht werden sollten, weil sie **fundamentale Interessen des Arbeitnehmers** berühren (etwa Persönlichkeitswerte) oder weil die **Interessen Dritter** bzw. **Interessen der Allgemeinheit** (etwa an der Aufrechterhaltung der Gesundheit der arbeitenden Bevölkerung) betroffen sind.³¹ Anders gewendet würde eine sich selbst überlassene Vertragsfreiheit gerade im Arbeitsleben aufgrund seiner großen Bedeutung für die Wirtschafts- und Sozialordnung vielfach **negative externe Effekte** hervorrufen. So sorgen ungebremste Marktvorgänge privater Akteure nicht von selbst für (primäre) **Verteilungsgerechtigkeit**, was dann gegebenenfalls wieder (sekundäre) staatliche Unterstützungsleistungen erfordert, sofern man nicht der Auffassung huldigt, dass jeder soziale Zustand, der durch das einvernehmliche Handeln formalrechtlich freier und gleicher Menschen und damit im Wege der Selbstregulierung ohne das zusätzliche Eingreifen zentraler Steuerungsmechanismen herbeigeführt wird („spontane Ordnung“), ungeachtet seines konkreten Inhalts per se als „gerecht“ anzusehen ist.³²

12

d) Betriebsorganisatorische Zwänge

Es gehört zu den wichtigen bürgerlichrechtlichen Grundsätzen, das Zusammentreffen von mehreren Beteiligten in Zwei-Personen-Beziehungen aufzulösen. Im Arbeitsrecht ist diese Betrachtungsweise allerdings nur die halbe Wahrheit. Der Arbeitnehmer erbringt seine Tätigkeit nämlich regelmäßig nicht isoliert von den sonstigen Beschäftigten. Vielmehr müssen in einem Unternehmen häufig viele **Arbeitsvorgänge koordiniert ineinandergreifen**, damit es etwa durch die Herstellung eines Produkts zu einer Wertschöpfung kommt. Die durch betriebsorganisatorische Erfordernisse bedingte Verzahnung der Arbeitsleistungen führt dazu, dass auf die Wünsche des einzelnen Arbeitneh-

13

31 Schwarze, ZfA 2005, 81 (82 ff.).

32 Zu diesen grundlegenden sozialphilosophischen Fragen näher Herzog/Honneth, Der Wert des Marktes, 2014; Kersting, Theorien der sozialen Gerechtigkeit, 2000.

mers nur begrenzt Rücksicht genommen werden kann. Zudem entstehen hierdurch eigenständige Fragen, die sich nicht auf den Interessenwiderstreit zwischen dem Arbeitgeber und dem individuellen Arbeitnehmer reduzieren lassen, wie etwa die Abstimmung von Urlaubsplänen. Auch aus diesem Grunde kann das Arbeitsrecht anders als das Bürgerliche Recht nicht allein auf den Einzelvertrag als alleiniges gesetzliches Leitbild setzen.

2. Sozialgeschichtliche Reaktionen

- 14 Die geschilderte Ausgangslage hat im Laufe der Zeit zu verschiedenen Wegen geführt, die Lage der Arbeitnehmer tatsächlich zu verbessern. Kein anderes Rechtsgebiet zielt so sehr darauf ab, gesellschaftliche Macht zu kanalisieren wie das Arbeitsrecht. Die Regelung des sozialen Phänomens ungleich vorhandener gesellschaftlicher Macht ist gleichsam das Kernprogramm des Arbeitsrechts.³³ Dabei lassen sich im Hinblick auf gesetzgeberische Aktivitäten idealtypisch zwei Grundformen der Korrektur von Marktmechanismen identifizieren: Zum einen staatliche Eingriffe, die zugunsten der Beschäftigten ein bestimmtes Schutzniveau vorschreiben (bzw. die – aus einer anderen Perspektive – bestimmte Verhandlungsergebnisse insbesondere zwischen den Individualvertragsparteien ausschließen) und die ihre normative Legitimation in erster Linie daraus beziehen, den soeben beschriebenen ökonomischen Mechanismen und Fehlentwicklungen entgegenzutreten; zum anderen Regelungen, die einen Rahmen für bestimmte Verhandlungsprozesse schaffen, in denen die Arbeitnehmerseite der Arbeitgeberseite mit größerer Macht entgegentreten und so zugunsten der Beschäftigten auf ein bestimmtes Schutzniveau hinwirken (also auf bestimmte Verhandlungsergebnisse Einfluss nehmen) kann. In instrumentaler Hinsicht geht es damit erstens um den **staatlichen Arbeitnehmerschutz durch gesetzliche Mindestarbeitsbedingungen**, zweitens um die **kollektive Selbsthilfe der Arbeitnehmer** und drittens um die gesetzlich vorgeschriebene **Mitwirkung von Arbeitnehmervertretern an Entscheidungen des Arbeitgebers**, wobei sich die letztgenannten Formen darin unterscheiden, dass der Staat im zweiten Fall real existierende Arbeitnehmermacht (Organisationsmacht durch freiwilligen Zusammenschluss) nur **flankiert**, während er im dritten Fall Arbeitnehmermacht überhaupt erst (institutionell) **etabliert**.

Allerdings sind die einzelnen Elemente der Arbeitsrechtsordnung in Deutschland nicht in einem einzigen Kodifikationsakt gleichsam am Reißbrett entworfen worden. Vielmehr haben sie sich als Reaktion auf die Industrialisierung und die Herausbildung der modernen Arbeitsgesellschaft nach ersten Anfängen im 19. Jahrhundert vor allem während des 20. Jahrhunderts entfaltet. Dabei kann von einem gleichsam organischen und vor allem konfliktfreien Wachstum der verschiedenen Rechtsinstitute keine Rede sein. Vielmehr ist kein Rechtsgebiet so stark vom **Ring der sozialen Kräfte** geprägt wie das Arbeitsrecht, das deshalb auf den ersten (und häufig genug auch auf den zweiten) Blick einen fast schon chaotischen Anblick bietet. Auch wenn ein Lehrbuch das geltende Arbeitsrecht im zeitlichen Querschnitt darstellen muss, fördert es das Verständnis doch ungemein, wenn man sich dessen **sozialgeschichtliche Dimension** gleichsam im zeitlichen Längsschnitt zumindest ansatzweise vor Augen führt.³⁴ Während andere Rechtsgebiete (wie etwa das Kapitalmarktrecht oder das Internet-Recht)

33 Prägnant Kahn-Freund, Arbeit und Recht, 1979, 3 f.

34 Näher Zöllner/Loritz/Hergenröder, ArbR, § 3; eingehend Richardi, Arbeitsrecht als Teil freiheitlicher Ordnung, 2002; weiterführend jetzt Kittner, Arbeitsrecht und Geschichte, 2025.

Stichwortverzeichnis

Die Angaben verweisen auf die Paragraphen des Buches (**fette Zahlen**) sowie die Randnummern innerhalb der einzelnen Paragraphen (magere Zahlen).

Beispiel: § 9 Rn. 10 = 9 10

Abfindung 17 4, 9, 18 16, 19, 51,
75 ff., 20 1

Abmahnung 4 47, 12 8, 15 2, 12,
18 39

Abschlussfreiheit 6 9 ff.

Alkoholkonsum 18 39

Allgemeine Arbeitsbedingungen siehe
Allgemeine Geschäftsbedingungen

Allgemeine Geschäftsbedingun-
gen 1 28, 2 30

- „Blue-Pencil-Test“ 7 11
- Einbeziehungskontrolle 7 8
- ergänzende Vertragsauslegung 7 11
- geltungserhaltende Reduktion (Verbot) 7 11
- Informationsasymmetrie 7 3
- Inhaltskontrolle 7 10
- Transaktionskosten 7 3 ff.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
4 10, 18 ff.

- Anwendungsbereich 4 25 ff.
- Belästigung 4 39 ff.
- Benachteiligungsverbot 4 28 ff.
- Diskriminierungsgründe 4 29 ff.
- Informationserhebung 5 14
- Rechtfertigung 4 41 ff.
- Schadensersatz und Entschädigung
4 48 f.
- Unmittelbare und mittelbare Benachteiligung 4 33 f.
- Verhältnis zum Kündigungsschutzrecht 4 27, 18 53

Allgemeines Persönlichkeitsrecht 3 19,
12 3 ff.

Allgemeininteressen, Verteilungsgerechtigkeit 1 12

Altersgrenze 17 12, 18 38, 19 3, 21 f.

Altersgruppenbildung 18 48, 53

Änderungskündigung 18 1, 22 3 ff.

- Änderungsschutzklage 22 13
- Schriftform 22 5

Änderungsvorbehalt 22 7

Anfechtung von Arbeitsverträgen
6 21 ff., 17 6

Angestellte 2 35 f.

Annahmeverzug 11 34 ff.

- Grundlagen 9 34 ff.

Antidiskriminierungsrecht siehe Allge-
meines Gleichbehandlungsgesetz

Arbeiter 2 35 ff.

Arbeitgeber

- Aufklärungspflichten 5 8, 12 11,
20 9
- Begriff 2 39 ff.
- Fragerecht 5 13 ff.
- Haftung 15 15
- Hauptpflicht 11 1 ff.
- Nebenpflichten 12 1 ff.
- Pflichten anlässlich der Beendigung
des Arbeitsverhältnisses 21 2 f.
- Schadensersatz 15 15
- vorvertragliche Pflichten 5 8
- Weisungsrecht 1 6, 3 6, 9 5 ff., 22 7

Arbeitnehmer

- Abhängigkeit 1 7
 - Aufklärungspflichten 5 12, 14 f.,
6 23
 - Begriff 2 5 ff.
 - Eigenschäden 16 22
 - Haftung 16 1 ff.
 - Hauptpflicht 9 2 ff.
 - Schadensersatz 16 1 ff.
 - Treuepflicht 10 2 ff.
 - Unterlegenheit 1 8
 - Verbrauchereigenschaft 2 29 f.
 - Verschwiegenheitspflicht 10 5 f.
 - Weisungsgebundenheit 1 7 ff.
 - Weiterbeschäftigungsanspruch
18 78 ff.
 - Wettbewerbsverbot 10 9 f., 21 5
- Arbeitnehmerähnliche Personen
2 31 ff.

Stichwortverzeichnis

- Arbeitnehmerhaftung, Verschuldensgrade 16 6 ff.
- Arbeitnehmerschutz 1 14 ff.
- Arbeitnehmerüberlassung 6 13, 9 4, 24 1 ff.
- Dreiecksverhältnis 24 6
 - Equal Pay 11 6, 24 3
 - Equal Treatment 24 3
 - Erlaubnispflicht 24 7
 - Gleichbehandlungsgrundsatz 24 9
 - „Klebeffekt“ 24 10
 - Leiharbeitsrichtlinie 24 4
 - Verbote 24 8
- Arbeitsbereitschaft 9 22
- Arbeitsentgelt 11 1 ff.
- Arbeitsgerichtsbarkeit 1 23 f.
- Arbeitsleistung 9 15 ff.
- Arbeitsmarkt 1 4, 34
- Arbeitspflicht 9 2 ff.
- Gläubiger 9 4
 - Schuldner 9 3
- Arbeitsrecht
- Geschichte 1 15 ff.
 - Kontext 1 1 ff.
- Arbeitsschutzrecht 1 25, 12 2
- Arbeitsschutzgesetz 12 2
 - soziales 1 25
 - technisches 1 25
- Arbeitsunfähigkeit 13 23
- Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung 13 27
- Arbeitsunfall 16 16 ff.
- Arbeitsverhältnis 1 6 ff., 2 2 ff.
- Arbeitsvertrag 2 2 ff.
- Arbeitszeit 9 20 ff.
- Arbeitszeitgesetz 6 21 ff.
- Aufhebungsvertrag 12 11, 17 4, 20 1 ff.
- AGB-Kontrolle 20 3
 - Anfechtung 20 6
 - Gebot fairen Handelns 20 7
 - Schriftform 20 2
 - Widerruf 20 5
- Ausschlussfrist 11 22
- Außerordentliche Kündigung 18 10 ff.
- Austauschkündigung 18 43
- Ausübungskontrolle 7 14
- Auszubildende 2 38
- Bagatellkündigung 18 13
- Beamte 2 9
- Bedingung 19 3 f., 20
- Beendigungstatbestand 17 1
- Befristung 19 3 f.
- Befristung einzelner Arbeitsbedingungen 19 24
 - Klagefrist 19 18
 - Rechtsmissbrauch 19 6
 - Sachgrundbefristung 19 5 ff.
 - sachgrundlose Befristung 19 9
- Behinderte Menschen siehe schwerbehinderte Menschen
- Belästigung siehe Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
- Benachteiligung 4 1 ff.
- Benachteiligungsverbot siehe Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
- Bereicherungsanspruch 11 21
- Bereicherungsrecht 6 25, 11 21, 18 83
- Bereitschaftsdienst 9 22
- Berufsfreiheit 3 15, 22, 6 9, 10 9 ff., 11 28, 31, 12 7, 14 4, 19 15, 22, 21 5, 23 23, 24 3
- Beschäftigter 2 33
- Beschäftigungsanspruch 12 7
- Beschäftigungsverbot 6 8, 10, 12, 20, 13 29, 14 3
- Betrieb 2 44
- Betriebliche Übung 8 3 ff.
- Beendigung 8 9
 - Freiwilligkeitsvorbehalt 8 8
 - Individualübung 8 7
 - negative betriebliche Übung 8 9
 - Rechtsnatur 8 4 f.
 - Schriftformklausel 8 8
 - Voraussetzungen 8 6 ff.
 - Widerrufsvorbehalt 8 8
- Betriebsänderung 18 50
- Betriebsbuße 14 11

Stichwortverzeichnis

- Betriebsrat 1 20 f.
– Beteiligungsrechte 5 4 f., 6 20, 9 12, 26, 28, 32, 11 12, 14, 13 9, 27, 18 44, 50, 57, 62, 65 ff.
- Betriebsratsmitglieder (Kündigungsschutz) 18 55 ff.
- Betriebsrisikolehre 11 44 ff.
- Betriebsstätte, gemeinsame 16 20
- Betriebsübergang 23 1 ff.
– Auswirkung auf Arbeitsverhältnis 23 17 f.
– Auswirkung auf Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen 23 28 ff.
– Betrieb 23 6 ff.
– Betriebsteil 23 6 ff.
– Information der Arbeitnehmer 23 19 ff.
– Kündigungsverbot 23 34 ff.
– Richtlinie 23 3
– „Sieben-Punkte-Katalog“ 23 12
– Umgehungsverbot 23 37
– Voraussetzungen 23 5
– Weiterhaftung des Betriebsveräußerers 23 33
– Widerspruchsrecht 23 22 ff.
– Zuordnung von Arbeitnehmern 23 18
- Betriebsvereinbarung 3 48
- Betriebsverfassungsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz 4 10
- Bezugnahme Klausel 3 47
- Bildungsurlaub 13 17
- Bundesurlaubsgesetz 13 2 ff.
- Compliance 10 6
- Datenschutz 12 4 ff.
- Dauerschuldverhältnis 1 6
- Dienstvertrag, Entgeltlichkeit 2 14
- Direktionsrecht siehe Weisungsrecht
- Diskriminierung siehe Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
- „Domino-Theorie“ 18 47
- Drittwirkung von Grundrechten 3 17
- Druckkündigung 18 13
- Eingliederungstheorie 6 1
- Entgelt siehe Vergütung
- Entgeltfortzahlung
– an Feiertagen 13 29
– im Krankheitsfall 13 19 ff.
- Erholungsurlaub 13 2 ff.
- Europäisches Arbeitsrecht 3 26 ff.
– Schwerpunkte 3 40 ff.
– Wirkungsweise 3 33 ff.
- Europäische Säule sozialer Rechte 3 31
- Europäische Union 3 26 ff.
– Historie 3 28 ff.
– Zuständigkeit 3 38 f.
- Europarechtlicher Arbeitnehmerbegriff 2 26
- Fehlerhaftes Arbeitsverhältnis 6 26 ff.
- Feststellungsinteresse 18 74
- Feststellungsklage 18 74
- Formulararbeitsvertrag siehe Allgemeine Arbeitsbedingungen
- Fragerecht des Arbeitgebers siehe Arbeitgeber
- Freier Mitarbeiter 2 27
- Freistellungsanspruch 16 14
- Freiwilligkeitsvorbehalt 8 8
- Fremdbestimmung 2 17 ff.
– Eingliederung 2 19
– Plattformtätigkeit 2 19
- Gefahrgeneigte Tätigkeit 16 5
- Geschäftsführer 2 25
- Geschäftsgeheimnis 10 5
- Gesellschaftsordnung 1 35
- Gewerkschaft 1 19, 3 24
- Gewissensfreiheit 3 20
- Glaubensfreiheit 3 20
- Gläubigerverzug siehe Annahmeverzug
- Gleichbehandlungsgrundsatz 4 11 ff.
- Gleichbehandlungsrichtlinie 3 42, 5 15
- Gleichberechtigung 3 29, 4 3, 9 f.
- Gratifikation 8 3, 6, 11 15
- Grundfreiheiten 3 34, 4 6
- Grundrecht auf informationelle Selbstbestimmung 5 10

Stichwortverzeichnis

- Grundrechte 3 15 ff.
Grundrechtecharta 3 36
Günstigkeitsprinzip 3 53 ff.
Haftung siehe Arbeitgeber, Arbeitnehmer
Heimarbeiter 2 32
Hierarchieprinzip (= Rangprinzip) 3 49 ff.
Hinweisgeberschutzgesetz
– Externe Meldestelle 10 7
– Interne Meldestelle 10 7
– Offenlegung 10 7
– Repressalien 10 7
Individualarbeitsrecht 1 25
Industrielle Revolution, soziale Frage 1 15
Informationsasymmetrie 1 11
Inhaltskontrolle, Angemessenheitskontrolle 7 2
Insolvenz des Arbeitgebers
– Entgeltsschutz 11 26
– Kündigungsrecht 17 13, 18 8
Invitatio ad offerendum
– Bewerbungsschreiben 6 1
– Stellenausschreibung 6 1
Jugendarbeitsschutzgesetz 6 11
Kleinbetriebsklausel 18 25
Klimawandel 1 36
Koalition 1 19
Koalitionsfreiheit 1 19, 3 24
Kollektivarbeitsrecht 1 25
Konkurrenzverbot siehe Wettbewerbsverbot
Konzern 2 42
Krankheit 13 19 ff.
Kündigung 18 1 ff.
– Anhörung des Betriebsrats 18 65 ff.
– außerordentliche 18 10 ff.
– bedingte 18 2
– Erklärung 18 2 ff.
– fristlose siehe außerordentliche Kündigung
– krankheitsbedingte siehe personenbedingte Kündigung
– ordentliche 18 7
– personenbedingte 18 34
– Sittenwidrigkeit 18 6
– Sozialauswahl 18 29 ff., 45 ff.
– soziale Rechtfertigung 18 28 ff.
– ultima-ratio-Grundsatz 18 32, 35 ff.
– Umdeutung 18 17
– unternehmerische Entscheidung 18 42
– verhaltensbedingte 18 39
– vor Arbeitsantritt 18 27
– wegen eines Betriebsübergangs 23 34
– Widerspruch des Betriebsrats 18 71
– Zeitpunkt 18 27
– Zugang 18 4
– Zustimmung des Betriebsrats 18 71
Kündigungserklärungsfrist 18 14
Kündigungsfrist 18 7 ff.
– Ablauf 18 7
– gesetzliche 18 8
– tarifvertragliche 18 9
Kündigungsgründe 18 11
– Nachschieben 18 70
Kündigungsschutz 18 18 ff.
– Abfindung 17 4, 18 19, 20 1
– allgemeiner 18 18 ff.
– Altersgruppenbildung 18 48, 53
– Auflösungsantrag 18 16
– Beschäftigungspolitische Wirkung 18 23
– besonderer 18 54 ff.
– betrieblicher Geltungsbereich 18 25
– Betriebsratsmitglied 18 55 ff.
– „Domino-Theorie“ 18 47
– Geltungsbereich 18 24
– Interessenabwägung 18 12 ff., 33, 35 ff.
– Klagefrist 18 73
– Kleinbetrieb 18 25
– „Leistungsträgerklausel“ 18 48
– leitende Angestellte 2 37, 18 27
– persönlicher Geltungsbereich 18 27
– Prognoseprinzip 18 31, 35
– Sozialauswahl 18 29, 45 ff.
– Wartezeit 18 27

Stichwortverzeichnis

- Kündigungsschutzklage 18 72 ff.
Kündigungsschutzprozess 18 72 ff.
Kündigungstermin 18 7
Kündigungsverbot 18 54 ff.
Kurzarbeit 9 27
- Leiharbeit siehe Arbeitnehmerüberlassung
Leistungsbestimmungsrecht 9 6
„Leistungsträgerklausel“ 18 48
Leistungsverweigerungsrecht 15 17
Leitende Angestellte 2 37
Lohn siehe Vergütung
Lohnausfallprinzip 13 12, 29, 14 24
- Mankohaftung 16 12
Massenentlassung 18 62
Maßregelungsverbot 18 6
Meinungsfreiheit 3 21
Minderjährige 6 5
Mindestlohn
– Mindestlohnerhöhungsgesetz 11 7 ff.
– Mindestlohnrichtlinie 11 7
Mitbestimmung 1 20
Mobbing 12 9
Mutterschaftsgeld 14 4
Mutterschutz 14 2
– Beschäftigungsverbote 14 3
– Kündigung 18 58
- Nachschieben von Kündigungsgründen 18 70
Nachvertragliches Wettbewerbsverbot 10 10
Nachweisgesetz 6 7
Nachweisrichtlinie 3 30, 6 7
Nebentätigkeit 10 9
Nebentätigkeiten 10 11
- Öffentliches Recht 1 27
Ökonomie 1 32 ff.
– Industrie 4.0 1 34
– Künstliche Intelligenz 1 34
– Makroökonomie 1 34
– Mikroökonomie 1 33
- Ordentliche Kündigung 18 7
Personalfragebogen 5 6
Personalmanagement 2 47
Persönliche Abhängigkeit 2 15 ff.
Persönliche Hinderungsgründe 14 19 ff.
– Unzumutbarkeit der Arbeitsleistung 14 20
– Wegerisiko 14 21
Persönlichkeitsrecht siehe Allgemeines Persönlichkeitsrecht
Persönlichkeitsschutz 12 3 ff.
Pfändungsschutz 11 24
Präventionsverfahren 18 36
Pre-Employment Screening 5 9
Privatautonomie 1 8, 2 21, 3 2
Privatrecht 1 27
Probezeit 18 3, 8, 61
Prognoseprinzip 18 13
Psychische Gesundheit 12 2
- Rangprinzip (= Hierarchieprinzip) 3 49 ff.
Rechtsquellen des Arbeitsrechts 3 2 ff.
Referenzprinzip 13 12, 14 4
Richter 2 9
Richtlinienkonforme Auslegung 3 35
Rückzahlungsklauseln 11 27 ff.
– Ausbildungskosten 11 31
– Fortbildungskosten 11 31
Rufbereitschaft 9 22
- Schadensersatz 15 6 ff.
– Differenzhypothese 15 7
– Verfrühungsschaden 15 8
Schadensersatzanspruch siehe Arbeitgeber, Arbeitnehmer
Schmiergeldverbot 10 12
Schriftform 6 6, 8 8, 18 3, 19 4, 22 8
Schwangere
– Beschäftigungsverbot 6 12, 11 12, 14 3
– Diskriminierungsverbot 4 1, 3, 33, 6 22
– Fragerecht des Arbeitgebers 5 15 f.

Stichwortverzeichnis

- Kündigungsform 18 3 f.
- Kündigungsschutz 18 58
- Schwarzgeldabrede 6 8
- Schwerbehinderte Menschen
- Beschäftigungspflicht 6 18
- Diskriminierungsverbot 4 13
- Fragerecht des Arbeitgebers 5 17
- Integrationsamt 18 60
- Kündigungsfrist 18 60
- Kündigungsschutz 18 60
- Präventionsverfahren 18 36
- Urlaubsanspruch 13 4
- Selbstständige
- Solo-Selbstständige 2 41
- Unternehmerrisiko 2 16
- Soldaten 2 9
- Sonderurlaub 13 18, 26
- Sonderzuwendung 11 15 f.
- Gleichbehandlung 4 15
- Rückzahlung 11 27 ff.
- Sonn- und Feiertagsarbeit 9 23
- Sozialauswahl 18 33, 45 ff.
- Austauschbarkeit 18 46
- Auswahlkriterien 18 47
- Betriebsbezogenheit 18 46
- Soziale Marktwirtschaft 1 18
- Sozialplan 18 50
- Sozialrecht 1 29 f.
- Sozialstaatsprinzip 3 13 f., 7 13, 13 2
- Sozialversicherungsrecht 1 29
- Beschäftigung 2 28
- Sphärentheorie siehe Betriebsrisikolehre
- Streik 1 19
- Tarifautonomie 1 19, 3 22, 55
- Tarifgebundenheit 23 30
- Tarifvertrag 1 10, 3 9, 47
- Teilkündigung 18 1, 22 7
- Teilzeitanspruch 9 30, 14 9 ff.
- Elternteilzeit 14 18
- Pflegeteilzeit 14 18
- Zustimmungsfiktion 14 14
- Teilzeitarbeitsverhältnis 14 9 ff.
- Diskriminierungsverbot 4 6, 10, 37 f.
- Teilzeit- und Befristungsgesetz 19 1 ff.
- Tendenzunternehmen 10 13, 18 39
- Tod des Arbeitgebers 17 10
- Tod des Arbeitnehmers 17 8
- Transaktionskosten 1 11
- Überstunden 9 26
- ultima-ratio-Grundsatz 18 13
- ultima-ratio-Prinzip 18 32, 35, 38 f., 44
- Umdeutung 18 17
- Unionsrecht siehe Europäisches Arbeitsrecht
- Unterbietungswettbewerb 1 9
- Unterlassungsanspruch 15 4
- Unternehmen 2 43
- Unternehmensmitbestimmung 1 20, 22
- Unternehmerfreiheit 3 22
- Unternehmerrisiko 2 16
- Unzumutbarkeit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses 18 10, 13, 57, 75, 77
- Urlaub siehe Erholungsurlaub
- Verbotsgesetz 6 27
- Verbrauchereigenschaft (des Arbeitnehmers) 2 29 f., 7 7
- Verdachtskündigung 18 15, 83
- Vereinigungsfreiheit siehe Koalitionsfreiheit
- Verfallfrist siehe Ausschlussfrist
- Vergütung 11 1 ff.
- Akkordlohn 11 12
- Bruttolohnvereinbarung 11 19
- Fälligkeit 11 20
- Formen 11 10 ff.
- Insolvenzschutz 11 26
- Leistungslohn 11 12
- Naturallohn 11 11
- Nettolohnvereinbarung 11 19
- „ohne Arbeit kein Lohn“ 11 32
- Pfändungsschutz 11 24
- Schwarzgeldabrede 6 8
- Sonderformen 11 15 f.
- tarifliche 11 2

Stichwortverzeichnis

- Trinkgeld 11 3
- übliche 6 2, 11 3, 9
- Zeitlohn 8 6
- Verjährung 11 22
- Versetzung 9 12, 14, 19, 18 13, 32
- Vertragsfreiheit siehe Privatautonomie
- Inhaltskontrolle 7 1
- Vertragsstrafe 7 12, 15 10
- Vertragstheorie 6 1
- Verwirkung 18 14, 72
- Verzicht 10 10, 13 18, 18 22, 39
- Vorratskündigung 18 43
- Vorvertragliche Pflichten 5 8 ff.
- Weisungsgebundenheit 2 17 ff.
- Künstliche Intelligenz 2 18
- Weisungsrecht 3 6, 9 5 ff.
- Weiterbeschäftigungsanspruch 18 78 ff.
- allgemeiner 18 82 f.
- Weiterbeschäftigungsmöglichkeit 18 44
- Werkvertrag 2 12
- Wettbewerbsverbot 10 9 f., 15 4, 10, 21 5
- Whistleblowing 3 46, 10 6 ff., 18 39
- Widerrufsvorbehalt 7 14, 11 17 f., 18 1
- Wiedereinstellungsanspruch 18 15, 31, 36, 43, 19 14
- Wirtschaftsliberalismus 1 15
- Wirtschaftsordnung 1 31 ff.
- Wirtschaftsrisiko 9 27, 11 44 ff.
- Wissenschaftszeitvertragsgesetz 3 57, 19 19
- Wucherlohn 3 47, 6 8, 11 9
- Zeitarbeit siehe Arbeitnehmerüberlassung
- Zeitlohn 11 12
- Zeugnis 21 3
- Zielvereinbarung 11 13
- Zulagen 11 14
- Zuschläge 11 14
- Zwangsvollstreckung 18 82
- unvertretbare Handlung 9 4