



RECHT *Aktuell*

Wolfgang Däubler

Arbeitsrecht

Ratgeber für Beruf – Praxis – Studium

11. Auflage


BUND
VERLAG



RECHT *Aktuell*

Wolfgang Däubler

Arbeitsrecht

Ratgeber für Beruf – Praxis – Studium

11. Auflage


BUND
VERLAG

Wolfgang Däubler

Arbeitsrecht

Ratgeber für Beruf – Praxis – Studium

RECHT AKTUELL

Wolfgang Däubler

Arbeitsrecht

Ratgeber für Beruf – Praxis – Studium

11., überarbeitete Auflage



Buch:

11., überarbeitete Auflage 2015

© 1998 by Bund-Verlag GmbH, Frankfurt am Main

Herstellung: Birgit Fieber

Umschlaggestaltung: Neil McBeath, Stuttgart

Satz: Dörlemann Satz, Lemförde

E-Book:

© 2015 by Bund-Verlag GmbH, Frankfurt am Main

Produktion: Satzweiss.com, Saarbrücken

ISBN 978-3-7663-8389-1

Umschlagfoto: © sculpies/Fotolia (Bild-Nummer 32486456)

Alle Rechte vorbehalten,

insbesondere die des öffentlichen Vortrags, der Rundfunksendung und der
Fernsehausstrahlung, der fotomechanischen Wiedergabe, auch einzelner Teile.

www.bund-verlag.de

Inhalt

Abkürzungsverzeichnis

Einleitung

1. Was ist eigentlich »Arbeitsrecht« und für wen gilt es?

- 1.1 Welche Bedeutung hat das Arbeitsrecht?
- 1.2 Was will das Arbeitsrecht?
- 1.3 Wo findet man die Materie »Arbeitsrecht«? – Die so genannten Rechtsquellen
 - 1.3.1 Einzelgesetze
 - 1.3.2 Geringe Bedeutung des Völkerrechts – bislang
 - 1.3.3 Das Richterrecht als (beinahe) dominierende Rechtsquelle
 - 1.3.4 Die »herrschende Meinung«
 - 1.3.5 Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen
- 1.4 Unternehmerische Entscheidungen als Grenze
- 1.5 Vom Arbeitsrecht ausgeklammert: Selbständige Arbeit
- 1.6 Abhängige Arbeit beim »eigenen« Verein oder bei der »eigenen« Genossenschaft?
- 1.7 Kollektives und individuelles Arbeitsrecht
- 1.8 Wie gewinnt man Zugang zu Gesetzestexten, Rechtsprechung und Literatur?

2. Die Koalitionsfreiheit

- 2.1 Die Grundrechtsgarantie
- 2.2 Die individuelle Koalitionsfreiheit
 - 2.2.1 Was heißt eigentlich »Koalition«?
 - 2.2.2 Wem steht die Koalitionsfreiheit zu?
 - 2.2.3 Beitritts- und Betätigungsfreiheit
 - 2.2.4 Der Schutz vor Diskriminierungen, insbesondere wegen gewerkschaftlichen Engagements: Art. 9 Abs. 3 Satz 2 GG
 - 2.2.5 Die so genannte negative Koalitionsfreiheit
- 2.3 Die kollektive Koalitionsfreiheit
 - 2.3.1 Der Bestandsschutz der Koalitionen
 - 2.3.2 Die Betätigungsfreiheit der Koalitionen
- 2.4 Aufnahmeanspruch und Ausschluss aus der Gewerkschaft
- 2.5 Weiterführende Literatur

3. Tarifvertragsrecht

- 3.1 Grundlagen
 - 3.1.1 Wer kann einen Tarifvertrag abschließen?
 - 3.1.2 Schriftform
 - 3.1.3 Was kann ein Tarifvertrag regeln? Die Unterscheidung zwischen obligatorischem und normativem Teil
 - 3.1.4 Der entscheidende Punkt: Unabdingbarkeit und Günstigkeitsprinzip
 - 3.1.5 Friedenspflicht
 - 3.1.6 Vom Sinn der Tarifautonomie
- 3.2 Für wen gilt ein Tarifvertrag?
- 3.3 Bindung an staatliches Recht, insbesondere an Grundrechte
- 3.4 Lohntarif – Lohnrahmentarif – Manteltarif
- 3.5 Tarifliche und betriebliche Ebene im Entgeltsektor
- 3.6 Tarifliche und betriebliche Ebene bei den Arbeitsbedingungen, insbesondere bei der Arbeitszeit
- 3.7 Durchsetzung des Tarifvertrags
- 3.8 Kündigung des Tarifvertrags und Nachwirkung
- 3.9 Der Streit um die Tarifeinheit
 - 3.9.1 Die Vorgeschichte
 - 3.9.2 Die Interessenlage
 - 3.9.3 Das neue Tarifeinheitsgesetz
 - 3.9.4 Einwände
- 3.10 »Grenzüberschreitende« Arbeitsverhältnisse
 - 3.10.1 Osttarife oder Westtarife?
 - 3.10.2 Der Einsatz ausländischer Billigarbeitskräfte
 - 3.10.3 Arbeit deutscher Arbeitnehmer im Ausland
- 3.11 Weiterführende Literatur

4. Arbeitskampfrecht

- 4.1 Wann ist ein Streik rechtmäßig?
- 4.2 Das BAG hat nicht immer Recht
- 4.3 Die Praxis des Streiks
- 4.4 Konsequenzen eines rechtmäßigen Streiks
 - 4.4.1 Die rechtliche Situation der Streikenden
 - 4.4.2 Die Auswirkungen des Streiks auf nicht streikende Arbeitnehmer – insbesondere die Problematik des § 16 SGB III
- 4.5 Die Gegenmittel der Arbeitgeber
 - 4.5.1 Die Aussperrung
 - 4.5.2 Andere Kampfmittel des Arbeitgebers
- 4.6 Rechtswidrige Streiks und rechtswidrige Aussperrungen
- 4.7 Einzelfragen
 - 4.7.1 Streikposten
 - 4.7.2 Betriebsbesetzung
 - 4.7.3 Andere Formen der Arbeitsverweigerung
- 4.8 Weiterführende Literatur

5. Betriebsverfassungsrecht

- 5.1 Wozu Betriebsräte?
- 5.2 Wie wählt man einen Betriebsrat?
 - 5.2.1 Einsetzung des Wahlvorstands
 - 5.2.2 Die Erstellung der Wählerliste, insbesondere die Einbeziehung der überlassenen Arbeitnehmer
 - 5.2.3 Wahlausschreiben und Geschlechterquote
 - 5.2.4 Die weiteren Schritte
 - 5.2.5 Wahlgrundsätze
 - 5.2.6 Das vereinfachte Wahlverfahren
 - 5.2.7 Wahlanfechtung
- 5.3 Exkurs: Der Griff in die Sterne – Europäische Betriebsräte?
 - 5.3.1 Das Problem
 - 5.3.2 Anwendungsbereich
 - 5.3.3 Errichtung des besonderen Verhandlungsgremiums
 - 5.3.4 Die Verhandlungen mit der zentralen Leitung
 - 5.3.5 Information und Anhörung
 - 5.3.6 Vorrangige Vereinbarungen
 - 5.3.7 Abmachungen des EBR mit der Konzernspitze
 - 5.3.8 Neue Rahmenbedingungen für die Arbeit des EBR
- 5.4 Praktische Voraussetzungen der Betriebsratsarbeit
 - 5.4.1 Der Betriebsrat benötigt Zeit
 - 5.4.2 Der Betriebsrat benötigt Geld
 - 5.4.3 Der Betriebsrat benötigt Informationen
 - 5.4.4 Der Betriebsrat benötigt Sachkunde
 - 5.4.5 Der Betriebsrat benötigt Unabhängigkeit
- 5.5 Verhältnis Betriebsrat – Belegschaft
 - 5.5.1 Initiativen aus der Belegschaft
 - 5.5.2 Initiativen des Betriebsrats
 - 5.5.3 Betriebsversammlungen
- 5.6 Verhältnis Betriebsrat – Gewerkschaft
- 5.7 Verhältnis Betriebsrat – Arbeitgeber
- 5.8 Beteiligungsrechte des Betriebsrats
 - 5.8.1 Unterschiedliche Intensität

- 5.8.2 Was bedeutet »Mitbestimmung«?
- 5.8.3 Verletzung der Beteiligungsrechte durch den Arbeitgeber
- 5.8.4 Delegierung von Rechten auf Arbeitsgruppen
- 5.9 Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten
 - 5.9.1 Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb (Nr. 1)
 - 5.9.2 Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage (Nr. 2)
 - 5.9.3 Vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit (Nr. 3)
 - 5.9.4 Zeit, Ort und Art der Auszahlung der Arbeitsentgelte (Nr. 4)
 - 5.9.5 Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze und des Urlaubsplans sowie die Festsetzung der zeitlichen Lage des Urlaubs für einzelne Arbeitnehmer, wenn zwischen dem Arbeitgeber und den beteiligten Arbeitnehmern kein Einverständnis erzielt wird (Nr. 5)
 - 5.9.6 Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen (Nr. 6)
 - 5.9.7 Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften (Nr. 7)
 - 5.9.8 Form, Ausgestaltung und Verwaltung von Sozialeinrichtungen, deren Wirkungsbereich auf den Betrieb, das Unternehmen oder den Konzern beschränkt ist (Nr. 8)
 - 5.9.9 Zuweisung und Kündigung von Wohnräumen, die den Arbeitnehmern mit Rücksicht auf das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses vermietet werden, sowie die

allgemeine Festlegung der Nutzungsbedingungen (Nr. 9)

5.9.10 Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, insbesondere die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und die Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden sowie deren Änderung (Nr. 10)

5.9.11 Festsetzung der Akkord- und Prämiensätze und vergleichbarer leistungsbezogener Entgelte, einschließlich der Geldfaktoren (Nr. 11)

5.9.12 Grundsätze über das betriebliche Vorschlagswesen (Nr. 12)

5.9.13 Grundsätze über die Durchführung von Gruppenarbeit (Nr. 13)

5.9.14 Gesetzes- und Tarifvorbehalt

5.10 Rechtsetzung auf betrieblicher Ebene

5.10.1 Betriebsvereinbarungen

5.10.2 Die so genannte Betriebsabsprache und sonstige Abmachungen

5.10.3 Die tarifwidrige Betriebsvereinbarung

5.11 Beteiligung des Betriebsrats in personellen Angelegenheiten

5.11.1 Die Einschaltung des Betriebsrats in die Personalplanung

5.11.2 Mitbestimmung bei konkreten Planungsmaßnahmen

5.11.3 Die Mitbestimmung bei Auswahlrichtlinien

5.11.4 Beteiligung des Betriebsrats bei so genannten personellen Einzelmaßnahmen - Einstellungen, Eingruppierungen, Umgruppierungen, Versetzungen und Kündigungen

5.11.5 Mitwirkung und Mitbestimmung im betrieblichen Bildungswesen

5.11.6 Vorschläge zur Beschäftigungssicherung

5.12 Interessenausgleich und Sozialplan

5.12.1 Die so genannte Betriebsänderung

5.12.2 Der so genannte Interessenausgleich

- 5.12.3 Der Sozialplan
- 5.12.4 Transfersozialplan und andere Sonderformen
- 5.12.5 Sanktionen gegen »mitwirkungsfeindliche« Arbeitgeber? – Der Nachteilsausgleich
- 5.12.6 Abwicklungsprobleme
- 5.12.7 Tarifsozialplan
- 5.13 Arbeitnehmervertretung auf Unternehmens- und Konzernebene: Gesamtbetriebsrat, Wirtschaftsausschuss, Konzernbetriebsrat
 - 5.13.1 Gesamtbetriebsrat
 - 5.13.2 Wirtschaftsausschuss
 - 5.13.3 Konzernbetriebsrat
- 5.14 Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)
 - 5.14.1 JAV und Betriebsrat
 - 5.14.2 Die »Selbstorganisationsrechte« der JAV
 - 5.14.3 JAV und Übernahme in ein Arbeitsverhältnis
- 5.15 Betriebsverfassung zweiter Klasse in Tendenzbetrieben?
 - 5.15.1 Was ist ein Tendenzbetrieb?
 - 5.15.2 Einschränkung der Mitbestimmungsrechte
- 5.16 Sprecherausschüsse für leitende Angestellte
- 5.17 Weiterführende Literatur

6. Mitbestimmung im Unternehmen

- 6.1 Grundstruktur
 - 6.1.1 Unternehmensorgane
 - 6.1.2 Beteiligung der Arbeitnehmer
- 6.2 Praktische Bedeutung
- 6.3 Einzelfragen
 - 6.3.1 Zahl und Zusammensetzung der Aufsichtsratsmitglieder
 - 6.3.2 Wahlverfahren
 - 6.3.3 Mitbestimmung im Konzern
 - 6.3.4 Tendenzunternehmen
 - 6.3.5 Gerichtliche Klärung
 - 6.3.6 Erstreckung auf die Belegschaften ausländischer Töchter?
- 6.4 Mitbestimmung und Europäische Aktiengesellschaft
- 6.5 Grenzüberschreitende Verschmelzung
- 6.6 Weiterführende Literatur

7. Die Bewerbungssituation - Wie kommt der Einzelne zu einem Arbeitsplatz?

- 7.1 Die Ausgangssituation
- 7.2 Die Beschränkung des Fragerechts des Arbeitgebers
 - 7.2.1 Der Grundsatz: Der Arbeitgeber muss ein berechtigtes Interesse an der Kenntnis bestimmter Tatsachen haben
 - 7.2.2 Diskriminierungsverbote
 - 7.2.2.1 Die »verpönten« Merkmale
 - 7.2.2.2 Die unmittelbare und die mittelbare Benachteiligung
 - 7.2.2.3 Rechtfertigung
 - 7.2.3 Anwendungsfälle der Diskriminierungsverbote bei der Einstellung
 - 7.2.3.1 Schwangerschaft
 - 7.2.3.2 Schwerbehinderung und einfache Behinderung
 - 7.2.3.3 Alter
 - 7.2.3.4 Mittelbar diskriminierende Fragen
 - 7.2.4 Vorstrafen
 - 7.2.5 Gesundheitliche Einschränkungen
 - 7.2.6 Beruflicher Werdegang und Vergütung
 - 7.2.7 Das »Recht zur Lüge«
- 7.3 Einstellungsuntersuchung
- 7.4 Graphologische Gutachten
- 7.5 Psychologische Tests und Auswahlseminare
- 7.6 Insbesondere: Stress-Interviews
- 7.7 Genetische Analysen
- 7.8 Erkundigung bei Dritten und im Netz?
 - 7.8.1 Das Grundprinzip
 - 7.8.2 Sonderregeln für sicherheitsempfindliche Bereiche
- 7.9 Was tun, wenn die Regeln verletzt werden?
- 7.10 Wie kommt der Arbeitsvertrag zustande?
- 7.11 Die gescheiterte Bewerbung
 - 7.11.1 Verpflichtungen aus dem so genannten Anbahnungsverhältnis
 - 7.11.2 Rechtswidrige, insbesondere diskriminierende Ablehnung

- 7.11.3 Vorstellungskosten und Bewerbungsunterlagen
- 7.12 Weiterführende Literatur

8. Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis

- 8.1 Wonach bestimmt sich der Inhalt des Arbeitsverhältnisses?
- 8.2 Die so genannten Nebenpflichten aus dem Arbeitsverhältnis
- 8.3 Formulararbeitsverträge
- 8.4 Kontrolle durch die Rechtsprechung
- 8.5 Die Betriebsübung
 - 8.5.1 Wann kann der Arbeitnehmer Rechte geltend machen?
 - 8.5.2 Betriebsübung aufgrund fehlerhafter Kollektivvereinbarung?
 - 8.5.3 Nachträgliche Beseitigung der Leistungspflicht des Arbeitgebers?
 - 8.5.4 Betriebsübung zu Lasten des Arbeitnehmers
- 8.6 Das Direktionsrecht
 - 8.6.1 Rechtliche Schranken
 - 8.6.2 Die Einschaltung des Betriebsrats
 - 8.6.3 Die so genannte Krise der Hierarchie und neue Management-Techniken
- 8.7 Sanktionen bei Pflichtverletzungen
 - 8.7.1 Pflichtverletzungen durch den Arbeitgeber
 - 8.7.2 Pflichtverletzungen durch den Arbeitnehmer
 - 8.7.3 Insbesondere: die Abmahnung
 - 8.7.4 Insbesondere: die Arbeitnehmerhaftung
- 8.8 Weiterführende Literatur

9. Schutz von Leben und Gesundheit am Arbeitsplatz

- 9.1 Die Zweispurigkeit des Arbeitsschutzes
- 9.2 Durchsetzung mit Hilfe von innerbetrieblichen Instanzen
- 9.3 Das Grundrecht auf Leben und Gesundheit nach Art. 2 Abs. 2 GG
- 9.4 Gesundheitsgefährdung als Vertragsinhalt?
- 9.5 Weiterführende Literatur

10. Arbeitszeitrecht

- 10.1 Historische Entwicklung
- 10.2 Höchstdauer der Arbeitszeit
 - 10.2.1 Der so genannte Acht-Stunden-Tag des ArbZG
 - 10.2.2 Die tarifliche Normalarbeitszeit
 - 10.2.3 Die tatsächliche Arbeitszeit
 - 10.2.4 Arbeitsfreie Zeit = Freizeit?
- 10.3 Das übersehene Problem: Intensität der Arbeit
 - 10.3.1 Tätigkeiten, die nicht als »volle Arbeit« gelten
 - 10.3.2 Schutz gegen »Verdichtung« der Arbeit?
- 10.4 Zeitliche Lage der Arbeit und Flexibilisierung
 - 10.4.1 Wochenendarbeit, insbesondere Sonntagsarbeit
 - 10.4.2 Flexibilisierung im Arbeitnehmerinteresse
 - 10.4.3 Flexibilisierung im Arbeitgeberinteresse
- 10.5 Entgrenzung der Arbeit
- 10.6 Weiterführende Literatur

11. Urlaubsrecht

- 11.1 Dauer des Erholungsurlaubs
- 11.2 Absicherung des Urlaubszwecks
 - 11.2.1 Erhaltung des Lebensstandards
 - 11.2.2 Stückelungsverbot
 - 11.2.3 Kein Verzicht auf den Urlaubsanspruch
 - 11.2.4 Erkrankung während des Urlaubs
 - 11.2.5 Verbot der Erwerbstätigkeit während des Urlaubs und keine Inanspruchnahme durch den Arbeitgeber
 - 11.2.6 Sonstige Vorkehrungen
- 11.3 Der Zeitpunkt des Urlaubs
 - 11.3.1 Die Entscheidung durch den Arbeitgeber
 - 11.3.2 Übertragung ins folgende Kalenderjahr
 - 11.3.3 Streitfälle
- 11.4 Einzelfragen
 - 11.4.1 Wartezeit und Teilurlaub
 - 11.4.2 Abgeltung
 - 11.4.3 Urlaubsberechnung bei unregelmäßiger Arbeitszeit
- 11.5 Urlaub und länger dauernde Arbeitsunfähigkeit
- 11.6 Andere Urlaubsformen und unbezahlte Freistellung
- 11.7 Weiterführende Literatur

12. Grundrechte am Arbeitsplatz

- 12.1 Freiheit trotz Abhängigkeit?
- 12.2 Kleidung und Schmuck – ein Rechtsproblem?
- 12.3 Das Recht, tatsächlich arbeiten zu können
- 12.4 Umgangsformen im Betrieb
- 12.5 Meinungsfreiheit – auch am Arbeitsplatz?
 - 12.5.1 Rechtlicher Ausgangspunkt
 - 12.5.2 Grenzen der Meinungsfreiheit
- 12.6 Arbeitsverweigerung aus Gewissensgründen?
- 12.7 Wissenschaftsfreiheit im Arbeitsverhältnis
- 12.8 Der Gleichbehandlungsgrundsatz
 - 12.8.1 Woraus ergibt sich ein Gebot der Gleichbehandlung?
 - 12.8.2 Wann muss der Arbeitgeber gleich behandeln?
 - 12.8.3 Müssen verschiedene Betriebe eines Unternehmens gleich behandelt werden?
- 12.9 Keine Totalkontrolle im Betrieb
 - 12.9.1 Einwegscheiben, Videokameras, Abhöranlagen
 - 12.9.2 Torkontrolle und Leibesvisitation
 - 12.9.3 Kontrolle durch Menschen – auch sie hat Grenzen
- 12.10 Kann der Einzelne überprüfen, was über ihn in den Akten steht?
 - 12.10.1 Recht auf Einsicht in die Personalakte
 - 12.10.2 Personaldaten im Computer
- 12.11 Recht auf ungestörte Freizeit
- 12.12 Humanisierung der Arbeit – was heißt das?
- 12.13 Weiterführende Literatur

13. Der Entgeltanspruch des Arbeitnehmers

- 13.1 Vergütungsgruppen
- 13.2 Entgeltformen
- 13.3 Zulagen und Sondervergütungen
- 13.4 Entgeltanspruch bei fehlender Vergütungsabrede
- 13.5 Der gesetzliche Mindestlohn und das Verbot des Lohnwuchers
 - 13.5.1 Ausgeklammerte Gruppen
 - 13.5.2 Welche Leistungen werden angerechnet?
 - 13.5.3 Keine vertragliche Beschränkung des Mindestlohns
 - 13.5.4 Besondere Dokumentationspflichten
 - 13.5.5 Verbot des Lohnwuchers
- 13.6 Aufwendungsersatz
- 13.7 Rückgewähr zu viel erhaltener Beträge?
- 13.8 Die so genannte Lohnsicherung
- 13.9 Entgelt ohne Arbeitsleistung
 - 13.9.1 Entgeltfortzahlung an Feiertagen
 - 13.9.2 »Persönliche Arbeitsverhinderung« nach § 616 BGB
 - 13.9.3 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
- 13.10 Rückzahlungsklauseln – die Bindungsfristen
- 13.11 Weiterführende Literatur

14. Kündigungsschutzrecht

- 14.1 Die Kündigung und ihre Folgen
- 14.2 Wann liegt eine Kündigung vor?
- 14.3 Kündigungsfristen
 - 14.3.1 Die gesetzliche Regelung
 - 14.3.2 Berechnungsprobleme, insbesondere Zugang der Kündigung
- 14.4 Allgemeine Grenzen für jede Kündigung durch den Arbeitgeber (»Basiskündigungsschutz«)
- 14.5 Die ordentliche Kündigung: Kündigungsgründe nach dem KSchG
 - 14.5.1 Wann greift das KSchG ein?
 - 14.5.2 Die betriebsbedingte Kündigung
 - 14.5.3 Die personenbedingte Kündigung
 - 14.5.4 Die verhaltensbedingte Kündigung
- 14.6 Die außerordentliche Kündigung
 - 14.6.1 Fallgruppen
 - 14.6.2 Interessenabwägung
 - 14.6.3 Die 14-Tages-Frist des § 626 Abs. 2 BGB
 - 14.6.4 Die Umdeutung einer unwirksamen außerordentlichen Kündigung
- 14.7 Die Änderungskündigung
 - 14.7.1 Annahme unter Vorbehalt und Änderungsschutzklage
 - 14.7.2 Ablehnung des Angebots und Kündigungsschutzklage
- 14.8 Die Einschaltung des Betriebsrats bei der Kündigung
 - 14.8.1 Die Anhörung
 - 14.8.2 Das Widerspruchsrecht nach § 102 Abs. 3 BetrVG
- 14.9 Die Intervention der Arbeitsverwaltung bei Massentlassungen
- 14.10 Sonderkündigungsschutz
- 14.11 Das Kündigungsschutzverfahren
 - 14.11.1 Wann kann eine Kündigungsschutzklage erhoben werden?
 - 14.11.2 Probleme mit der 3-Wochen-Frist
 - 14.11.3 Die Abfassung der Kündigungsschutzklage

- 14.11.4 Das gerichtliche Verfahren
- 14.11.5 Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegen Abfindung
- 14.11.6 Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers während des Kündigungsschutzverfahrens
- 14.11.7 Abfindungsangebot des Arbeitgebers
- 14.12 Aufhebungsvertrag und anderweitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses
 - 14.12.1 Die vertragliche Aufhebung des Arbeitsverhältnisses
 - 14.12.2 Andere Beendigungsgründe
- 14.13 Die Abwicklung des Arbeitsverhältnisses
 - 14.13.1 Die Erteilung eines Zeugnisses
 - 14.13.2 Die informelle Auskunft als »heimliches Zeugnis«
 - 14.13.3 Die Herausgabe der Arbeitspapiere
 - 14.13.4 Die so genannte Ausgleichsquittung
 - 14.13.5 Betriebliche Altersversorgung
 - 14.13.6 Abwicklungsvertrag
- 14.14 Anspruch auf Wiedereinstellung?
- 14.15 Weiterführende Literatur

15. Umstrukturierung von Unternehmen und Veräußerung von Betrieben

- 15.1 Erscheinungsformen
- 15.2 Das Umwandlungsgesetz (UmwG)
- 15.3 Die Verschmelzung
- 15.4 Die Spaltung
- 15.5 Die Veräußerung von Betrieben und Betriebsteilen nach § 613 a BGB
 - 15.5.1 Was ist ein »Betrieb« oder »Betriebsteil«?
 - 15.5.2 Vorliegen eines Rechtsgeschäfts
 - 15.5.3 Was heißt »Übergang der Arbeitsverhältnisse«?
 - 15.5.4 Kündigung aus Anlass der Betriebsübernahme?
 - 15.5.5 Widerspruch des Arbeitnehmers
 - 15.5.6 Beweisfragen und Schutz gegen Umgehungen
- 15.6 Aufkauf von Aktien
- 15.7 Weiterführende Literatur

16. Das Arbeitgeber-Unternehmen in der Krise: Kurzarbeit, Insolvenz

- 16.1 Kurzarbeit
 - 16.1.1 Arbeitsrechtliche Voraussetzungen
 - 16.1.2 Sozialrechtliche Voraussetzungen
 - 16.1.3 Rechtsfolgen
- 16.2 Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers
 - 16.2.1 Kündigung
 - 16.2.2 Rückständige Entgeltforderungen
 - 16.2.3 Entgeltansprüche in der Zeit nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens
 - 16.2.4 Betriebsänderungen in der Insolvenz, insbesondere die Problematik von Interessenausgleich und Sozialplan
 - 16.2.5 Ablehnung des Insolvenzantrags mangels Masse und sonstige Fälle der Insolvenz
- 16.3 Weiterführende Literatur

17. Schutzvorschriften zugunsten benachteiligter Arbeitnehmergruppen

17.1 Sonderschutz für schwerbehinderte Menschen

17.1.1 Wer ist schwerbehindert?

17.1.2 5-Prozent-Quote, Beschäftigungsanspruch und Teilzeit

17.1.3 Verstärkter Kündigungsschutz

17.1.4 Bessere individuelle Absicherung

17.1.5 Die Schwerbehindertenvertretung

17.1.6 Verbandsklage

17.1.7 Schutz Einfach-Behinderter

17.2 Jugendarbeitsschutz

17.2.1 Das Verbot der Kinderarbeit

17.2.2 Arbeitszeitbeschränkungen für Jugendliche

17.2.3 Gesetzliche Mindestarbeitsbedingungen

17.3 Schutz älterer Arbeitnehmer

17.4 Sonstige Problemgruppen

17.4.1 Arbeitnehmer mit gesundheitlichen Einschränkungen
und geringer Qualifikation

17.4.2 Wehrpflichtige, Zeitsoldaten, Zivildienstleistende

17.4.3 Straftatlassene

17.5 Weiterführende Literatur

18. Gleichberechtigung - familienfreundliches Arbeitsrecht - diskriminierungsfreie Arbeitsbedingungen

- 18.1 Vom Frauenarbeitsschutz zum Anspruch auf Gleichberechtigung
- 18.2 Mutterschutz
- 18.3 Elterngeld und Elternzeit
- 18.4 Pflegezeit
- 18.5 Familienpflegezeit
- 18.6 Familienfreundliches Arbeitsrecht
 - 18.6.1 Gleichzeitigkeit von Arbeit und familiären Aufgaben
 - 18.6.2 Das Phasenmodell
 - 18.6.3 Änderung der Arbeitsteilung zwischen Mann und Frau?
- 18.7 Diskriminierungsfreie Arbeitsbedingungen
 - 18.7.1 Das Erfordernis der einheitlichen Quelle
 - 18.7.2 Das Problem der Entgeltdifferenzierung
 - 18.7.3 Rechtfertigung unterschiedlicher Vergütungen
 - 18.7.4 Das Kriterium Alter und Dauer der Betriebszugehörigkeit
 - 18.7.5 Rechtsfolgen unzulässiger Differenzierung
- 18.8 Förderung benachteiligter Gruppen
- 18.9 Weiterführende Literatur