

Repetitorium im Arbeitsrecht

Humboldt-Universität zu Berlin
 WiSe 2005/2006
 PD Dr. Eva Kocher

Repetitorium im Arbeitsrecht

1. Rechtsquellen und Normenkollisionen im Arbeitsrecht
2. Grundzüge des kollektiven Arbeitsrechts
3. Der Begriff des Arbeitsverhältnisses
4. Anbahnung und Begründung des Arbeitsverhältnisses
5. Wirksamkeit und Inhaltskontrolle von Arbeitsverträgen
6. Rechte und Pflichten im Arbeitsverhältnis
7. Die Haftung für Pflichtverletzungen
8. Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen

Repetitorium im Arbeitsrecht

1. Rechtsquellen und Normenkollisionen im Arbeitsrecht
2. Grundzüge des kollektiven Arbeitsrechts
3. Der Begriff des Arbeitsverhältnisses
4. **Anbahnung und Begründung des Arbeitsverhältnisses**
 - a) **Einstellungspflichten** und -hindernisse
 - b) Fragerecht des Arbeitgebers und Anfechtung
 - c) **Der Schutz vor Diskriminierung**
5. Wirksamkeit und Inhaltskontrolle von Arbeitsverträgen
6. Rechte und Pflichten im Arbeitsverhältnis
7. Die Haftung für Pflichtverletzungen
8. Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen

Einstellungspflichten und -hindernisse

- **Hindernisse**
 Insbesondere Jugendarbeitsschutz
- **Pflichten**
 § 10 I 1 AÜG, § 613a I 1 BGB, §§ 71, 77 SGB IX
- **Einstellungsansprüche**
 - Art. 33 II GG
 - § 78a BetrVG
 - Schutzwürdige Erwartungen nach Ablauf eines befristeten Arbeitsverhältnisses
 - **Wiedereinstellungsanspruch gekündigter AN**
 - Betriebsbedingte Kündigung
 - Kündigung wegen Verdacht einer Straftat

Repetitorium im Arbeitsrecht

1. Rechtsquellen und Normenkollisionen im Arbeitsrecht
2. Grundzüge des kollektiven Arbeitsrechts
3. Der Begriff des Arbeitsverhältnisses
4. **Anbahnung und Begründung des Arbeitsverhältnisses**
 - a) **Einstellungspflichten** und -hindernisse
 - b) **Fragerecht** des Arbeitgebers und Anfechtung
 - c) **Der Schutz vor Diskriminierung**
5. Wirksamkeit und Inhaltskontrolle von Arbeitsverträgen
6. Rechte und Pflichten im Arbeitsverhältnis
7. Die Haftung für Pflichtverletzungen
8. Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen

Tatbestand der arglistigen Täuschung (§ 123 BGB)

- **Vorspiegelung oder Entstellung von Tatsachen**
 auch Verschweigen von Tatsachen, wenn der Erklärende zur Offenbarung verpflichtet ist
- **Rechtswidrigkeit der Täuschung**
- **Erregung eines Irrtums beim Erklärungsgegner**
- **Veranlassung zur Abgabe einer Willenserklärung**
- **Arglist: billigende Inkaufnahme des Irrtums**
 Rechtswidrigkeit nur bei zulässiger Frage

Fragerecht des Arbeitgebers bei Einstellungsverhandlungen: Abwägung

Arbeitgeber:

- berechtigtes, billigenwertes und schutzwürdiges Interesse an der Beantwortung seiner Frage
- in Hinblick auf das Arbeitsverhältnis

Bewerber:

- Interesse, persönliche Lebensumstände geheim zu halten
- zum Schutz des Persönlichkeitsrechts
- zur Sicherung der Unverletzlichkeit der Individualsphäre

Zulässige Fragen

- beruflicher Werdegang
- allgemeine persönliche Verhältnisse
- für die Eignung im Einzelfall relevant:
 - Bestimmte Krankheiten/körperliche Einschränkungen
 - Bestimmte Vorstrafen
 - Vermögensverhältnisse
- nur in entsprechenden Tendenzunternehmen: Gewerkschafts-, Religions-, Parteizugehörigkeit
- Schwerbehinderteneigenschaft (str.)

Die Frage nach der Schwerbehinderteneigenschaft

Fragerecht des Arbeitgebers bei tätigkeitsneutralen Behinderungen?

ja

nein

Gesetzliche Verpflichtungen des AG nach SGB IX

GG will nur Schutz vor Stigmatisierung

Behinderter kann zwischen Schutzprogrammen wählen

Drohende Diskriminierung

Unwirksamkeit jedenfalls bei Anhaltspunkten für drohende Diskriminierung?

Unwirksamkeit nach erfüllter Beschäftigungsquote?

Unzulässige Fragen

- alle anderen Fragen
- insbesondere Frage nach sozialen Merkmalen, die wegen Diskriminierungsverbots nicht relevant werden dürfen
 - Geschlecht (§ 611a BGB)
 - Schwangerschaft (§ 611a BGB)
 - Behinderung? (§ 81 II SGB IX) Str.
 - Siehe auch Richtlinien 2000/78/EG und 2000/43/EG: Verbot der Diskriminierung wegen ethnischer Zugehörigkeit, Rasse, Alter, Religion/Weltanschauung, sexueller Orientierung

Voraussetzungen einer Offenbarungspflicht (§ 123 BGB)

- Umstände, die den Vertragszweck
 - vereiteln oder
 - erheblich gefährden können
 und die daher von Ausschlag gebender Bedeutung sind.
 - Im Arbeitsrecht:
 - Umstände, die für das Arbeitsverhältnis von erheblicher Bedeutung sind
 - d.h. Offenbarungspflicht des Arbeitnehmers, wenn Leistungsfähigkeit für den vorgesehenen Arbeitsplatz erheblich gefährdet ist
- § 242 BGB: Anfechtung ist ausgeschlossen, wenn Rechtslage des Getäuschten bei Anfechtung nicht mehr beeinträchtigt ist

Rückabwicklung bei erfolgreicher Anfechtung

- Regel: Anfechtung wirkt „ex tunc“
- Wirkung „ex nunc“ („fehlerhaftes Arbeitsverhältnis“) soweit Arbeitsverhältnis „in Vollzug gesetzt“ wurde + Schutzwürdigkeit des Arbeitnehmers
- Fälle der „Außerfunktionsetzung“:
 - AN hat tatsächlich nicht gearbeitet
 - Dann Rückwirkung der Anfechtung auf Zeitpunkt der Außerfunktionsetzung

Repetitorium im Arbeitsrecht

1. Rechtsquellen und Normenkollisionen im Arbeitsrecht
2. Grundzüge des kollektiven Arbeitsrechts
3. Der Begriff des Arbeitsverhältnisses
4. **Anbahnung und Begründung des Arbeitsverhältnisses**
 - a) **Einstellungspflichten und -hindernisse**
 - b) **Fragerecht des Arbeitgebers und Anfechtung**
 - c) **Der Schutz vor Diskriminierung**
5. Wirksamkeit und Inhaltskontrolle von Arbeitsverträgen
6. Rechte und Pflichten im Arbeitsverhältnis
7. Die Haftung bei Pflichtverletzungen
8. Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen

Der Anspruch aus § 611a Abs. 2-4 BGB

- Benachteiligung bei Begründung eines Arbeitsverhältnisses
- „wegen des Geschlechts“
 - Beweislast erleichterung: AN muss nur „wahrscheinlich machen“ (Abs. 1 Satz 3); Indiz: geschlechtsspezifische Ausschreibung
 - Geschlecht ist nicht „unverzichtbare Anforderung“ (Abs. 1 Satz 2)
- Rechtsfolge Abs. 2: angemessene Entschädigung in Geld
 - Kein Verschulden erforderlich
 - Höchstgrenze bei bloßem Verfahrensverstöß (Abs. 3)
 - Missbrauch/unzulässige Rechtsausübung § 242 BGB?
- **Ausschlussfrist (Abs. 4)**

BAG:
subjektive Ernsthaftigkeit
und objektive Eignung

Repetitorium im Arbeitsrecht

1. Rechtsquellen und Normenkollisionen im Arbeitsrecht
2. Grundzüge des kollektiven Arbeitsrechts
3. Der Begriff des Arbeitsverhältnisses
4. Anbahnung und Begründung des Arbeitsverhältnisses
5. **Wirksamkeit und Inhaltskontrolle von Arbeitsverträgen**
 - a) **Allgemeine Wirksamkeitsvoraussetzungen**
 - b) **AGB-Kontrolle**
 - c) **Befristung von Arbeitsverhältnissen**
6. Rechte und Pflichten im Arbeitsverhältnis
7. Die Haftung bei Pflichtverletzungen
8. Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen

Arbeitsvertrag: Allgemeine Wirksamkeitsvoraussetzungen

- Einigung (vgl. § 612 I BGB)
- Geschäftsfähigkeit (vgl. § 113 BGB)
- Wirksame Vertretung (§§ 164 ff BGB)
- Formwirksamkeit
 - Tarifliche Formvorschriften idR deklaratorisch
 - NachwG begründet kein Schriftformerfordernis
- Kein Gesetzes- oder Sittenverstoß
 - Unterscheide Abschluss-/Beschäftigungsverbote
 - Einzelne Arbeitsbedingungen: §§ 139 BGB; §§ 305 ff

Repetitorium im Arbeitsrecht

1. Rechtsquellen und Normenkollisionen im Arbeitsrecht
2. Grundzüge des kollektiven Arbeitsrechts
3. Der Begriff des Arbeitsverhältnisses
4. Anbahnung und Begründung des Arbeitsverhältnisses
5. **Wirksamkeit und Inhaltskontrolle von Arbeitsverträgen**
 - a) **Allgemeine Wirksamkeitsvoraussetzungen**
 - b) **AGB-Kontrolle**
 - c) **Befristung von Arbeitsverhältnissen**
6. Rechte und Pflichten im Arbeitsverhältnis
7. Die Haftung bei Pflichtverletzungen
8. Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen

Überprüfung der Wirksamkeit von AGB im Arbeitsrecht (I)

1. Liegen AGB vor ? (§ 305 I)
 - für Vielzahl vorformuliert
 - vom Arbeitgeber „gestellt“?
 Oder: Anwendung des § 310 III BGB? (so das BAG)
2. **Einbeziehung**
 - Einbeziehungsvereinbarung **NachwG**
keine besondere Prüfung der Einbeziehung erforderlich (§ 305 II, § 310 IV 2, 2.Hs)
 - **Überraschende** Klausel? (§ 305c)

Überprüfung der Wirksamkeit von AGB im Arbeitsrecht (II)

- 3. Anwendungsbereich** der Inhaltskontrolle? (§ 310 IV)
- Kollision mit **Einzelvereinbarung**? (§ 305b)
 - von **Rechtsvorschriften** abweichend (§ 307 III 1)?
Beachte § 310 IV 3!
beachte § 307 III 2: Transparenzkontrolle nach § 307 I 2 auch für Klauseln iSd § 307 III 1
 - **Auslegung** der Klausel:
Unklarheitenregel § 305c II BGB

Überprüfung der Wirksamkeit von AGB im Arbeitsrecht (III)

4. Spezielle **Klauselverbote**

- § 309
- § 308

5. **Generalklausel** § 307

- Leitbildfunktion des dispositiven Rechts
- Einschränkung vertragswesentlicher Rechte und Pflichten
- Angemessenheit nach Treu und Glauben

§ 310 IV 2:
Besonderheiten
des Arbeitsrechts?

Zulässigkeit von Vertragsstrafen in Allgemeinen Arbeitsbedingungen

- § 339 sieht grundsätzliche Möglichkeit vor
- § 309 Nr. 6 Verbot
- Besonderheiten des Arbeitsrechts? § 310 IV 1?
 - § 309 lex specialis?
 - Nur für Sonderarbeitsverhältnisse?
 - Nur für rechtliche Besonderheiten von Arbeitsverhältnissen?
 - Hier tatsächliche Besonderheit: § 888 Abs. 3 ZPO
- § 307: Zulässigkeit nur bis zur Höhe der Bezüge für die Zeit der Mindestkündigungsfrist (BAG)

Rechtsfolgen der Nichteinbeziehung oder der Unwirksamkeit einzelner Klauseln

- a) Keine geltungserhaltende Reduktion bei Teilunwirksamkeit einer Klausel
- b) Rechtsfolgen bezüglich des übrigen Vertrages, § 306 Abs. 1 und 3 BGB
- c) Ergänzung der Lücken in den AGB durch das dispositive Recht, § 306 Abs. 2 BGB
- d) Ergänzende Vertragsauslegung bei Klauselwegfall, §§ 133, 157 BGB

AGB-Kontrolle und Tarifverträge

- § 310 Abs. 4 Satz 1 BGB:
keine AGB-Kontrolle von Tarifverträgen
- Für Bezugnahme:
§ 310 Abs. 4 Satz 3/§ 307 Abs.3 BGB
 - Globalverweisung: keine Kontrolle
 - Einzelverweisung: Kontrolle
 - Teilverweisung: Umfang der Kontrolle streitig
- AGB-Kontrolle von Entgeltklauseln?
(§ 310 Abs. 4 Satz 3/§ 307 Abs. 3 BGB)

Die Kontrolle einzelvertraglicher Ausschlussfristen

- Nur in Ausnahmefällen überraschend (§ 305c Abs. 1)
- Inhaltskontrolle
 - **Keine einseitigen Ausschlussfristen**
 - **Einstufige Ausschlussfrist:**
 - Problem Dauer der Frist:
§ 307: Leitbildfunktion der gesetzlichen Verjährungsfrist
wohl keine Frist kürzer als drei Monate zulässig
 - Problem Beginn der Frist
Leitbildfunktion des § 199 Abs. 1 Nr. 2 BGB?
 - **Zweistufige Ausschlussfrist**
§ 309 Nr. 13 BGB?
Besonderheiten im Arbeitsrecht?

Weitere typische Klausel in Allgemeinen Arbeitsbedingungen:

- Freiwilligkeits-/Widerrufsvorbehalt
 - § 308 Nr. 4
 - Transparenzkontrolle
- Zugangsfiktion
 - § 308 Nr. 6 BGB

Repetitorium im Arbeitsrecht

1. Rechtsquellen und Normenkollisionen im Arbeitsrecht
2. Grundzüge des kollektiven Arbeitsrechts
3. Der Begriff des Arbeitsverhältnisses
4. Anbahnung und Begründung des Arbeitsverhältnisses
5. **Wirksamkeit und Inhaltskontrolle von Arbeitsverträgen**
 - a) Allgemeine Wirksamkeitsvoraussetzungen
 - b) AGB-Kontrolle
 - c) **Befristung von Arbeitsverhältnissen**
6. Rechte und Pflichten im Arbeitsverhältnis
7. Die Haftung bei Pflichtverletzungen
8. Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen

Befristung

- auflösende Bedingung: § 21 TzBfG
- Befristung
 - § 15 I TzBfG: Zeitbefristung
 - § 15 II TzBfG: Zweckbefristung
- ordentliche Kündigung idR ausgeschlossen, § 15 III TzBfG

Die Befristungskontrolle

- Anspruch auf Weiterbeschäftigung (oder Klage auf Feststellung des Fortbestehens des Arbeitsverhältnisses)
- Anspruchsgrundlage letzter Arbeitsvertrag iVm § 16 Satz 1, 1. Hs. TzBfG
 - Zulässigkeit der Befristung § 14 TzBfG
 - Grund für Befristung; bei Kettenverträgen: letzte Befristung zu prüfen
 - Schriftform § 14 IV TzBfG
 - Geltendmachung § 17 Satz 1 TzBfG innerhalb von drei Wochen nach vereinbartem Ende

Gründe für eine Befristung nach § 14 TzBfG

- Befristung mit sachlichem Grund § 14 I; zum Beispiel:
 - vorüber gehender Bedarf
 - Anschlussbeschäftigung nach Ausbildung
 - Vertretung
 - Eigenart der Arbeitsleistung
 - Probezeit (je nach Schwierigkeit der Aufgabe)
 - Haushaltsmittel; aber nicht: Ungewissheit über künftige Bewilligung
- Bei erstmaligem Abschluss § 14 II bzw. nach Unternehmensgründung § 14 IIa
- Befristung mit älteren AN § 14 III: nicht europarechtskonform? (EuGH)

EuGH, 22.11.2005, C 144/04 (Mangold./Helm)

Weitere Regelungen über die Befristung von Arbeitsverhältnissen

- **Sonderregelungen**
 - § 14 BBiG
 - § 21 BErzGG
 - §§ 57a-57f HRG
- Befristung von **Arbeitsbedingungen?**
 - Unzulässig bei Umgehung des Kündigungs- bzw. Änderungsschutzrechts (§ 2 KSchG)