



Hochschule Fulda  
University of Applied Sciences

KANZLEI DR. HÖPFNER  
www.kanzlei-hoepfner.de

**Arbeits- und Gesellschaftsrecht**

Vorlesung im Wintersemester 2011/12  
im Fachbereich W der Hochschule Fulda  
Dozent: RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA

---

---

---

---

---

---

---

---

Hochschule Fulda  
University of Applied Sciences

KANZLEI DR. HÖPFNER  
www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

- Was ist Arbeitsrecht?
  - Kollektives Arbeitsrecht vs. Individualarbeitsrecht
  - Anwendbarkeit der Schutzgesetze
  - Abgrenzung allgemeines Zivilrecht
- Für wen gilt das Arbeitsrecht?

Für diejenigen, die aufgrund eines privatrechtlichen Vertrages für andere unselbständige Dienste leisten.

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA © 2011 Dr. Ulrich Höpfner

---

---

---

---

---

---

---

---

Hochschule Fulda  
University of Applied Sciences

KANZLEI DR. HÖPFNER  
www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

- Für wen gilt das Arbeitsrecht?
  - Abgrenzung zum Selbständigen
- § 84 HGB

(1) Handelsvertreter ist, wer als selbständiger Gewerbetreibender ständig damit betraut ist, für einen anderen Unternehmer (Unternehmer) Geschäfte zu vermitteln oder in dessen Namen abzuschließen. Selbständig ist, wer im wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann.

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA © 2011 Dr. Ulrich Höpfner

---

---

---

---

---

---

---

---



**Hochschule Fulda**  **KANZLEI DR. HÖPFNER**  
University of Applied Sciences www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

- Für wen gilt das Arbeitsrecht?
  - Abgrenzung zum Auszubildenden

**§ 3 BBiG Abwendungsbereich**

(1) Dieses Gesetz gilt für die Berufsbildung, soweit sie nicht in berufsbildenden Schulen durchgeführt wird, die den Schulgesetzen der Länder unterstehen.

**§ 1 BBiG § 1 Ziele und Begriffe der Berufsbildung**

(1) Berufsbildung im Sinne dieses Gesetzes sind die Berufsausbildungsvorbereitung, die Berufsausbildung, die berufliche Fortbildung und die berufliche Umschulung.

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner

---

---

---

---

---


---

---

---

---

---

**Hochschule Fulda**  **KANZLEI DR. HÖPFNER**  
University of Applied Sciences www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

- Für wen gilt das Arbeitsrecht?
  - Abgrenzung zum Heimarbeiter

**§ 1 Heimarbeitsgesetz - Geltungsbereich**

(1) In Heimarbeit Beschäftigte sind

- a) die Heimarbeiter (§ 2 Abs. 1);
- b) die Hausgewerbetreibenden (§ 2 Abs. 2).

(2) Ihnen können, wenn dieses wegen ihrer Schutzbedürftigkeit gerechtfertigt erscheint, gleichgestellt werden

[...]

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Hochschule Fulda**  **KANZLEI DR. HÖPFNER**  
University of Applied Sciences www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

- Für wen gilt das Arbeitsrecht?
  - Abgrenzung zum Heimarbeiter

**§ 2 Heimarbeitsgesetz - Begriffe**

(1) Heimarbeiter im Sinne dieses Gesetzes ist, wer in selbstgewählter Arbeitsstätte (eigener Wohnung oder selbstgewählter Betriebsstätte) allein oder mit seinen Familienangehörigen (Absatz 5) im Auftrag von Gewerbetreibenden oder Zwischenmeistern erwerbsmäßig arbeitet, jedoch die Verwertung der Arbeitsergebnisse dem unmittelbar oder mittelbar auftraggebenden Gewerbetreibenden überlässt. Beschafft der Heimarbeiter die Roh- und Hilfsstoffe selbst, so wird hierdurch seine Eigenschaft als Heimarbeiter nicht beeinträchtigt.

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



**Hochschule Fulda**   
University of Applied Sciences

**KANZLEI DR. HÖPFNER**  
www.kanzlei-hoepfner.de

---

**Teil 1: Arbeitsrecht**

- Für wen gilt das Arbeitsrecht?
  - Abgrenzung zur Arbeitnehmerähnliche Personen  
Zwar keine Arbeitnehmer, jedoch auf Grund eines Dienst- oder Werkvertrages in wirtschaftlich abhängiger Stellung tätig und daher vergleichbar mit einem AN schutzbedürftig.

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner

---

---

---

---

---

---

---

---

**Hochschule Fulda**   
University of Applied Sciences

**KANZLEI DR. HÖPFNER**  
www.kanzlei-hoepfner.de

---

**Teil 1: Arbeitsrecht**

- Arbeitnehmerbegriff:
  - Weisungsgebundenheit
  - Gebundenheit an vereinbarte Art und Weise der Leistung, den Ort sowie die Zeit und die Dauer der Tätigkeit
  - Eingliederung in den Betriebsablauf
  - Regelmäßige Vergütung
  - Sozialversicherungspflicht
  - Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall / Urlaub

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner

---

---

---

---

---

---

---

---

**Hochschule Fulda**   
University of Applied Sciences

**KANZLEI DR. HÖPFNER**  
www.kanzlei-hoepfner.de

---

**Teil 1: Arbeitsrecht**

- Angestellter vs. Arbeiter
- Leitender Angestellter
  - Betriebsverfassungsrecht
  - Arbeitszeitrecht

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner

---

---

---

---

---

---

---

---



**Hochschule Fulda**  **KANZLEI DR. HÖPFNER**  
University of Applied Sciences [www.kanzlei-hoepfner.de](http://www.kanzlei-hoepfner.de)

**Teil 1: Arbeitsrecht**

**§ 5 BetrVG – Anwendungsbereich**

(3) Dieses Gesetz findet, soweit in ihm nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt ist, keine Anwendung auf leitende Angestellte. Leitender Angestellter ist, wer nach Arbeitsvertrag und Stellung im Unternehmen oder im Betrieb

1. zur selbständigen Einstellung und Entlassung von im Betrieb oder in der Betriebsabteilung beschäftigten Arbeitnehmern berechtigt ist oder
2. Generalvollmacht oder Prokura hat und die Prokura auch im Verhältnis zum Arbeitgeber nicht unbedeutend ist oder
3. regelmäßig sonstige Aufgaben wahrnimmt, die für den Bestand und die Entwicklung des Unternehmens oder eines Betriebs von Bedeutung sind und deren Erfüllung besondere Erfahrungen und Kenntnisse voraussetzt, wenn er dabei entweder die Entscheidungen im Wesentlichen frei von Weisungen trifft oder sie maßgeblich beeinflusst; [...]

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 11

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Hochschule Fulda**  **KANZLEI DR. HÖPFNER**  
University of Applied Sciences [www.kanzlei-hoepfner.de](http://www.kanzlei-hoepfner.de)

**Teil 1: Arbeitsrecht**

**§ 5 BetrVG – Anwendungsbereich**

(4) Leitender Angestellter nach Absatz 3 Nr. 3 ist im Zweifel, wer

1. aus Anlass der letzten Wahl des Betriebsrats, des Sprecherausschusses oder von Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmer oder durch rechtskräftige gerichtliche Entscheidung den leitenden Angestellten zugeordnet worden ist oder
2. einer Leitungsebene angehört, auf der in dem Unternehmen überwiegend leitende Angestellte vertreten sind, oder
3. ein regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt erhält, das für leitende Angestellte in dem Unternehmen üblich ist, oder,
4. falls auch bei der Anwendung der Nummer 3 noch Zweifel bleiben, ein regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt erhält, das das Dreifache der Bezugsgröße nach § 18 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch überschreitet.

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 11

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Hochschule Fulda**  **KANZLEI DR. HÖPFNER**  
University of Applied Sciences [www.kanzlei-hoepfner.de](http://www.kanzlei-hoepfner.de)

**Teil 1: Arbeitsrecht**

**§ 18 Arbeitszeitgesetz - Nichtanwendung des Gesetzes**

(1) Dieses Gesetz ist nicht anzuwenden auf

1. leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes sowie Chefärzte,

[...]

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 11

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



**Hochschule Fulda**  **KANZLEI DR. HÖPFNER**  
University of Applied Sciences www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

Rechtsquellen des Arbeitsrechts

- Kein Arbeitsgesetzbuch
- Vielzahl von Einzelgesetzen
- Normenpyramide

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 11

---

---

---

---

---

---

---

---

**Hochschule Fulda**  **KANZLEI DR. HÖPFNER**  
University of Applied Sciences www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

1. Europäisches Unionsrecht
2. Verfassungsrecht
3. Zwingendes Gesetzesrecht, Gewohnheitsrecht
4. Tarifvertrag
5. Betriebsvereinbarung
6. Arbeitsvertrag, betriebliche Übung, Gleichbehandlungsgrundsatz
7. Dispositives Gesetzesrecht
8. Direktionsrecht des Arbeitgebers

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 11

---

---

---

---

---

---

---

---

**Hochschule Fulda**  **KANZLEI DR. HÖPFNER**  
University of Applied Sciences www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

- Rangstufen
- Günstigkeitsprinzip  
Im Arbeitsvertrag steht folgende Formulierung: „Eine Kündigung kann nur zum Quartalsende mit einer Frist von drei Monaten erfolgen“. Die gesetzliche Kündigungsfrist beträgt für den AN jedoch sieben Monate. Kann sich der AN auf die gesetzliche Regelung hinsichtlich der Kündigungsfrist, hinsichtlich des Kündigungstermins auf den Vertrag berufen?
- Grenze Rosinentheorie

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 11

---

---

---

---

---

---

---

---



**Hochschule Fulda**  **KANZLEI DR. HÖPFNER**  
University of Applied Sciences [www.kanzlei-hoepfner.de](http://www.kanzlei-hoepfner.de)

**Teil 1: Arbeitsrecht**

Der Arbeitsvertrag

- Stellenausschreibung
- Zustandekommen nach allgemeinem Zivilrecht
- Abschlussfreiheit
- Grds. Formfreiheit  
es sei denn, (tarifvertragliche) Bestimmungen stehen entgegen
- Vertragstheorie vs. Eingliederungstheorie

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 11

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Hochschule Fulda**  **KANZLEI DR. HÖPFNER**  
University of Applied Sciences [www.kanzlei-hoepfner.de](http://www.kanzlei-hoepfner.de)

**Teil 1: Arbeitsrecht**

Der Arbeitsvertrag

- Minderjährige
  - § 113 BGB Dienst- oder Arbeitsverhältnis
  - (1) Ermächtigt der gesetzliche Vertreter den Minderjährigen, in Dienst oder in Arbeit zu treten, so ist der Minderjährige für solche Rechtsgeschäfte unbeschränkt geschäftsfähig, welche die Eingehung oder Aufhebung eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses der gestatteten Art oder die Erfüllung der sich aus einem solchen Verhältnis ergebenden Verpflichtungen betreffen. Ausgenommen sind Verträge, zu denen der Vertreter der Genehmigung des Familiengerichts bedarf.
  - (2) Die Ermächtigung kann von dem Vertreter zurückgenommen oder eingeschränkt werden.
  - [...]

Anwendbar für Ausbildungsverhältnisse?

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 11

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Hochschule Fulda**  **KANZLEI DR. HÖPFNER**  
University of Applied Sciences [www.kanzlei-hoepfner.de](http://www.kanzlei-hoepfner.de)

**Teil 1: Arbeitsvertrag**

- Ausnahmen von der Vertragsfreiheit
  - AGG
  - Beschäftigungsverbot für Kinder
  - § 5 JArbSchG - Verbot der Beschäftigung von Kindern
  - (1) Die Beschäftigung von Kindern (§ 2 Abs. 1) ist verboten.
  - Schutz für Schwerbehinderte
  - Einschränkungen für öffentliche Arbeitgeber
  - Artikel 33 Abs 2. GG
  - (2) Jeder Deutsche hat nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amte.

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 11

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



**Hochschule Fulda**  **KANZLEI DR. HÖPFNER**  
University of Applied Sciences www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

- Anfechtung des Arbeitsvertrages
  - Möglich? / Abgrenzung zur Kündigung
  - Anfechtungsgründe
    - Verkehrswesentliche Eigenschaft
    - Arglistige Täuschung
  - Anfechtungsfrist, bei § 121 BGB entsprechend § 626 Abs. 2 BGB
  - Rechtsfolge: Problem § 142 BGB => faktisches Arbeitsverhältnis, wenn Arbeitsverhältnis schon in Verzug gesetzt wurde

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 11

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Hochschule Fulda**  **KANZLEI DR. HÖPFNER**  
University of Applied Sciences www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

- Notwendiger Inhalt des Arbeitsvertrages
  - § 2 NachwG - Nachweispflicht
  - (1) Der Arbeitgeber hat spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen. In die Niederschrift sind mindestens aufzunehmen:
    1. der Name und die Anschrift der Vertragsparteien,
    2. der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses,
    3. bei befristeten Arbeitsverhältnissen: die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses,
    4. der Arbeitsort oder, falls der Arbeitnehmer nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein soll, ein Hinweis darauf, daß der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt werden kann,

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 2

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Hochschule Fulda**  **KANZLEI DR. HÖPFNER**  
University of Applied Sciences www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

- 5. eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit,
- 6. die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts und deren Fälligkeit,
- 7. die vereinbarte Arbeitszeit,
- 8. die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs,
- 9. die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses,
- 10. ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind.

Der Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen in elektronischer Form ist ausgeschlossen. [...]

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 3

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



**Hochschule Fulda**   
University of Applied Sciences

**KANZLEI DR. HÖPFNER**  
www.kanzlei-hoepfner.de

---

**Teil 1: Arbeitsrecht**

- Sonderformen des Arbeitsvertrages
  - Befristete Arbeitsverhältnisse und Teilzeitarbeitsverhältnisse

**§ 1 TzBfG Zielsetzung**  
Ziel des Gesetzes ist, Teilzeitarbeit zu fördern, die Voraussetzungen für die Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge festzulegen und die Diskriminierung von teilzeitbeschäftigten und befristet beschäftigten Arbeitnehmern zu verhindern.

**§ 5 TzBfG Benachteiligungsverbot**  
Der Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer nicht wegen der Inanspruchnahme von Rechten nach diesem Gesetz benachteiligen.

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 21

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Hochschule Fulda**   
University of Applied Sciences

**KANZLEI DR. HÖPFNER**  
www.kanzlei-hoepfner.de

---

**Teil 1: Arbeitsrecht**

**§ 4 TzBfG Verbot der Diskriminierung**

(1) Ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer darf wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer ist Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht.

(2) Ein befristet beschäftigter Arbeitnehmer darf wegen der Befristung des Arbeitsvertrages nicht schlechter behandelt werden, als ein vergleichbarer unbefristet beschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Einem befristet beschäftigten Arbeitnehmer ist Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung, die für einen bestimmten Bemessungszeitraum gewährt wird, mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Beschäftigungsdauer am Bemessungszeitraum entspricht. Sind bestimmte Beschäftigungsbedingungen von der Dauer des Bestehens des Arbeitsverhältnisses in demselben Betrieb oder Unternehmen abhängig, so sind für befristet beschäftigte Arbeitnehmer dieselben Zeiten zu berücksichtigen wie für unbefristet beschäftigte Arbeitnehmer, es sei denn, dass eine unterschiedliche Berücksichtigung aus sachlichen Gründen gerechtfertigt ist.

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 22

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Hochschule Fulda**   
University of Applied Sciences

**KANZLEI DR. HÖPFNER**  
www.kanzlei-hoepfner.de

---

**Teil 1: Arbeitsrecht**

- Teilzeitarbeitsvertrag

**§ 6 Förderung von Teilzeitarbeit**  
Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmern, auch in leitenden Positionen, Teilzeitarbeit nach Maßgabe dieses Gesetzes zu ermöglichen.- Befristeter Arbeitsvertrag

**§ 14 TzBfG - Zulässigkeit der Befristung**

(1) Die Befristung eines Arbeitsvertrages ist zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Ein sachlicher Grund liegt insbesondere vor, wenn

1. der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht,
2. die Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium erfolgt, um den Übergang des Arbeitnehmers in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern,

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 23

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---





**Hochschule Fulda**  **KANZLEI DR. HÖPFNER**  
University of Applied Sciences www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

3. der Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird,  
4. die Eigenart der Arbeitsleistung die Befristung rechtfertigt,  
5. die Befristung zur Erprobung erfolgt,  
6. in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe die Befristung rechtfertigen,  
7. der Arbeitnehmer aus Haushaltsmitteln vergütet wird, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind, und er entsprechend beschäftigt wird oder  
8. die Befristung auf einem gerichtlichen Vergleich beruht.

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 21

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Hochschule Fulda**  **KANZLEI DR. HÖPFNER**  
University of Applied Sciences www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

(2) Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer von zwei Jahren ist auch die höchstens dreimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig. Eine Befristung nach Satz 1 ist nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Durch Tarifvertrag kann die Anzahl der Verlängerungen oder die Höchstdauer der Befristung abweichend von Satz 1 festgelegt werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren.

(2a) In den ersten vier Jahren nach der Gründung eines Unternehmens ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von vier Jahren zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer von vier Jahren ist auch die mehrfache Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig. [...]

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 22

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Hochschule Fulda**  **KANZLEI DR. HÖPFNER**  
University of Applied Sciences www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

(3) Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist bis zu einer Dauer von fünf Jahren zulässig, wenn der Arbeitnehmer bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses das 52. Lebensjahr vollendet hat und unmittelbar vor Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses mindestens vier Monate beschäftigungslos im Sinne des § 119 Abs. 1 Nr. 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch gewesen ist, Transferkurzarbeitergeld bezogen oder an einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch teilgenommen hat. Bis zu der Gesamtdauer von fünf Jahren ist auch die mehrfache Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig.

(4) Die Befristung eines Arbeitsvertrages bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 23

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



**Hochschule Fulda**  **KANZLEI DR. HÖPFNER**  
University of Applied Sciences www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

**§ 16 TzBfG - Folgen unwirksamer Befristung**

Ist die Befristung rechtsunwirksam, so gilt der befristete Arbeitsvertrag als auf unbestimmte Zeit geschlossen; er kann vom Arbeitgeber frühestens zum vereinbarten Ende ordentlich gekündigt werden, sofern nicht nach § 15 Abs. 3 die ordentliche Kündigung zu einem früheren Zeitpunkt möglich ist. Ist die Befristung nur wegen des Mangels der Schriftform unwirksam, kann der Arbeitsvertrag auch vor dem vereinbarten Ende ordentlich gekündigt werden.

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 21

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Hochschule Fulda**  **KANZLEI DR. HÖPFNER**  
University of Applied Sciences www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

Wiederholungsfragen:

1. Für wen gilt das Arbeitsrecht?
2. Sind Auszubildende Arbeitnehmer?
3. Was kennzeichnet den AN?
4. Nennen Sie 5 arbeitsrechtliche Schutzgesetze.
5. Wie werden Konflikte innerhalb der arbeitsrechtlichen Normenhierarchie gelöst? Wo liegt die Grenze?
6. Gibt es beim Arbeitsvertrag Formerfordernisse? Welche Punkte sollten in einem Arbeitsvertrag geklärt sein?
7. Nennen Sie zwei Sonderformen von Arbeitsverhältnissen.

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 22

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Hochschule Fulda**  **KANZLEI DR. HÖPFNER**  
University of Applied Sciences www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

Pflichten des Arbeitgebers

- Lohnzahlung
  - Anspruchsgrundlage: § 611 BGB i.V.m. Vertrag
  - § 611 Vertragstypische Pflichten beim Dienstvertrag
  - (1) Durch den Dienstvertrag wird derjenige, welcher Dienste zusagt, zur Leistung der versprochenen Dienste, der andere Teil zur Gewährung der vereinbarten Vergütung verpflichtet.
  - Vertraglich geschuldet ist immer der Bruttolohn, zu kürzen um die gesetzlichen Abzüge, insbes. Steuer, Solidaritätszuschlag und Sozialversicherungsabgaben.
  - Zeitpunkt der Zahlung

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 23

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



**Hochschule Fulda**  
University of Applied Sciences

**KANZLEI DR. HÖPFNER**  
www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

- Vereinbartes Arbeitsentgelt vs. Gewährung geldwerter Vorteile beruhend auf Nebenabrede, die erkennbar nicht dauerhaft gewährt werden sollen.
- Anpassung durch den AG?
- Abfindungszahlungen?

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 31

---

---

---

---

---

---

---

---

**Hochschule Fulda**  
University of Applied Sciences

**KANZLEI DR. HÖPFNER**  
www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

- Ausnahmen vom Grundsatz „Kein Lohn ohne Arbeit“:
  - Leistungsverhinderung des AN
  - Krankheit des AN
  - Vergütung im Urlaub
  - Mutterschaftsurlaub
  - Annahmeverzug des AG
  - Vom AG verschuldete Unmöglichkeit
  - Betriebsrisiko des AG

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 32

---

---

---

---

---

---

---

---

**Hochschule Fulda**  
University of Applied Sciences

**KANZLEI DR. HÖPFNER**  
www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

- Leistungsverhinderung des AN
  - Grundsätzlich ist Arbeitspflicht eine Fixschuld, wenn nicht gearbeitet wurde, liegt Unmöglichkeit vor, der AG muß nicht zahlen. Aber:  
**§ 616 BGB Vorübergehende Verhinderung**  
Der zur Dienstleistung Verpflichtete wird des Anspruchs auf die Vergütung nicht dadurch verlustig, dass er für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird. Er muss sich jedoch den Betrag anrechnen lassen, welcher ihm für die Zeit der Verhinderung aus einer auf Grund gesetzlicher Verpflichtung bestehenden Kranken- oder Unfallversicherung zukommt.

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 33

---

---

---

---

---

---

---

---



**Hochschule Fulda**  **KANZLEI DR. HÖPFNER**  
University of Applied Sciences www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

- Voraussetzung:
  - Verhinderung für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit
  - Gründe liegen in der Person oder den persönlichen Verhältnissen
  - Ohne Verschulden
- Beispiele: Stau, Glatteis, Naturkatastrophen?
- Anwendungsfälle: Schwere Krankheit eines nahen Angehörigen, Niederkunft der Ehefrau, Tod oder Erkrankung des Ehepartners oder eines Kindes, Ablegung von Prüfungen, gerichtliche Ladungen, Wohnungsbrand, Heirat, Eintragung der Lebenspartnerschaft, gewerkschaftliche Pflichten, ggf. Arztbesuch

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 31

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Hochschule Fulda**  **KANZLEI DR. HÖPFNER**  
University of Applied Sciences www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

- § 616 BGB ist abdingbar, siehe § 619 BGB, sowohl zu Gunsten als auch zu Ungunsten des AN, sowohl im Individualarbeitsvertrag als auch im Tarifvertrag, auch konkretisierbar
- Krankheit des AN
  - Entlastung der Krankenkassen und finanzielle Absicherung der AN

**§ 1 Anwendungsbereich**  
(1) Dieses Gesetz regelt die Zahlung des Arbeitsentgelts an gesetzlichen Feiertagen und die Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfall an Arbeitnehmer sowie die wirtschaftliche Sicherung im Bereich der Heimarbeit für gesetzliche Feiertage und im Krankheitsfall.  
(2) Arbeitnehmer in Sinne dieses Gesetzes sind Arbeiter und Angestellte sowie die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten.

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 32

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Hochschule Fulda**  **KANZLEI DR. HÖPFNER**  
University of Applied Sciences www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

**§ 3 EntgFG Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall**  
(1) Wird ein Arbeitnehmer durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert, ohne daß ihn ein Verschulden trifft, so hat er Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch den Arbeitgeber für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von sechs Wochen. Wird der Arbeitnehmer infolge derselben Krankheit erneut arbeitsunfähig, so verliert er wegen der erneuten Arbeitsunfähigkeit den Anspruch nach Satz 1 für einen weiteren Zeitraum von höchstens sechs Wochen nicht, wenn

1. er vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit mindestens sechs Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig war oder
2. seit Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eine Frist von zwölf Monaten abgelaufen ist.

[...]  
(3) Der Anspruch nach Absatz 1 entsteht nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses.

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 33

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



**Hochschule Fulda**  
University of Applied Sciences 

**KANZLEI DR. HÖPFNER**  
www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

- Voraussetzungen für den Anspruch
  - Wirksames Arbeitsverhältnis, das mindestens vier Wochen ununterbrochen andauert
  - Arbeitsverhinderung infolge einer auf Krankheit beruhenden Arbeitsunfähigkeit, Krankheit muss alleinige Ursache sein
  - Ohne Verschulden des Arbeitnehmers
  - Beschränkung auf sechs Wochen wg derselben Krankheit, danach 78 (72) Wochen Krankengeld gemäß §§ 44, 48 SGB V

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 31

---

---

---


---

---

---

---

---

**Hochschule Fulda**  
University of Applied Sciences 

**KANZLEI DR. HÖPFNER**  
www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

- Beginn des Anspruchs
  - Nach BAG entsteht Anspruch erstmalig nach dem letzten Tag der 4-wöchigen Wartefrist.  
*Bsp: AN fängt am 01.01. an zu arbeiten, erkrankt am 10.01., ist AU bis zum 16.01. Anspruch?*  
*Wie sieht es aus, wenn AN am 26.01. erkrankt und bis zum 02.02. AU ist?*

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 32

---

---

---

---

---

---

---

---

**Hochschule Fulda**  
University of Applied Sciences 

**KANZLEI DR. HÖPFNER**  
www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

- Jede **neue** Krankheit (nicht dieselbe) löst einen neuen Anspruch von sechs Wochen aus.
  - *Bsp: AN ist 5 Wochen krank wegen gebrochenen Fußes. AN arbeitet einen Tag, bekommt eine Blinddarmentzündung, ist 3 Wochen AU. Wie lange Anspruch?*
  - *Bsp 2: AN hatte aufgrund eines unverschuldeten Verkehrsunfalls Prellungen und eine Gehirnerschütterung und war 6 Wochen AU. 3 Tage, nachdem er die Arbeit aufgenommen hatte, konnte er aufgrund Kopfschmerzen wg der Gehirnerschütterung nicht arbeiten.*

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 33

---

---

---

---

---

---

---

---



**Hochschule Fulda**  **KANZLEI DR. HÖPFNER**  
University of Applied Sciences www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

– Krankheit (EntgFG enthält keine Definition) ist jeder regelwidrige Körper- und Geisteszustand, also wenn er von der durch das Leitbild des gesunden Menschen geprägten Norm abweicht. Abgestellt wird darauf, ob die normalen geistigen und körperlichen Funktionen ausgeübt werden können. Ursache einer Krankheit spielen grds. keine Rolle.

– Arbeitsunfähigkeit (EntgFG enthält keine Definition) ist nach BAG gegeben, wenn ein Krankheitsgeschehen den AN außer Stande setzt, die ihm nach dem Arbeitsvertrag obliegenden Pflichten zu verrichten oder wenn die Gefahr besteht, daß sich in absehbarer naher Zeit der Zustand verschlimmert.

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 40

---

---

---


---

---

---

---

---

**Hochschule Fulda**  **KANZLEI DR. HÖPFNER**  
University of Applied Sciences www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

– Verschulden: nicht strenger Verschuldensmaßstab des § 276 BGB, sondern Verschulden gegen sich selbst, also grober Verstoß gegen eigene Interessen. AG muß Verschulden des AN darlegen und beweisen.

- Suchterkrankungen?
- Selbstmordversuch?
- Arbeitsunfall?
- Verletzung bei Nebentätigkeit?
- Unfall bei Trunkenheitsfahrt?
- Gefährliche Sportart?
- Schlägerei?

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 41

---

---

---

---

---

---

---

---

**Hochschule Fulda**  **KANZLEI DR. HÖPFNER**  
University of Applied Sciences www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

**§ 4 EntgFG Höhe des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts**

(1) Für den in § 3 Abs. 1 bezeichneten Zeitraum ist dem Arbeitnehmer das ihm bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit zustehende Arbeitsentgelt fortzuzahlen.

(1a) Zum Arbeitsentgelt nach Absatz 1 gehören nicht das zusätzlich für Überstunden gezahlte Arbeitsentgelt und Leistungen für Aufwendungen des Arbeitnehmers, soweit der Anspruch auf sie im Falle der Arbeitsfähigkeit davon abhängig ist, daß dem Arbeitnehmer entsprechende Aufwendungen tatsächlich entstanden sind, und dem Arbeitnehmer solche Aufwendungen während der Arbeitsfähigkeit nicht entstehen. Erhält der Arbeitnehmer eine auf das Ergebnis der Arbeit abgestellte Vergütung, so ist der von dem Arbeitnehmer in der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit erzielbare Durchschnittsverdienst der Berechnung zugrunde zu legen.

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 42

---

---

---

---

---

---

---

---



**Hochschule Fulda**  **KANZLEI DR. HÖPFNER**  
University of Applied Sciences www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

(2) Ist der Arbeitgeber für Arbeitszeit, die gleichzeitig infolge eines gesetzlichen Feiertages ausgefallen ist, zur Fortzahlung des Arbeitsentgelts nach § 3 verpflichtet, bemisst sich die Höhe des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts für diesen Feiertag nach § 2.

(3) Wird in dem Betrieb verkürzt gearbeitet und würde deshalb das Arbeitsentgelt des Arbeitnehmers im Falle seiner Arbeitsfähigkeit gemindert, so ist die verkürzte Arbeitszeit für ihre Dauer als die für den Arbeitnehmer maßgebende regelmäßige Arbeitszeit im Sinne des Absatzes 1 anzusehen. Dies gilt nicht im Falle des § 2 Abs. 2.

(4) Durch Tarifvertrag kann eine von den Absätzen 1, 1a und 3 abweichende Bemessungsgrundlage des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts festgelegt werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages kann zwischen nichttarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern die Anwendung der tarifvertraglichen Regelung über die Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfalle vereinbart werden.

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 41

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Hochschule Fulda**  **KANZLEI DR. HÖPFNER**  
University of Applied Sciences www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

– Anspruchshöhe

- Entgeltausfall- bzw. Lohnausfallprinzip. AU-erkrankte AN hat Anspruch auf Arbeitentgelt in der Höhe, das er bei zukunftsorientierter Betrachtung ohne Eintritt der AU erhalten hätte.
- Bei variabler Vergütung Abstellen auf Durchschnitt

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 41

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Hochschule Fulda**  **KANZLEI DR. HÖPFNER**  
University of Applied Sciences www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

**§ 2 Entgeltzahlung an Feiertagen**

(1) Für Arbeitszeit, die infolge eines gesetzlichen Feiertages ausfällt, hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer das Arbeitsentgelt zu zahlen, das er ohne den Arbeitsausfall erhalten hätte.

(2) Die Arbeitszeit, die an einem gesetzlichen Feiertag gleichzeitig infolge von Kurzarbeit ausfällt und für die an anderen Tagen als an gesetzlichen Feiertagen Kurzarbeitergeld geleistet wird, gilt als infolge eines gesetzlichen Feiertages nach Absatz 1 ausgefallen.

(3) Arbeitnehmer, die am letzten Arbeitstag vor oder am ersten Arbeitstag nach Feiertagen unentschuldig der Arbeit fernbleiben, haben keinen Anspruch auf Bezahlung für diese Feiertage.

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 41

---

---

---

---

---

---


---

---

---

---



**Hochschule Fulda**  **KANZLEI DR. HÖPFNER**  
University of Applied Sciences www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

- Vergütungsanspruch bei Urlaub
  - AN hat Anspruch auf bezahlten Mindesturlaub
  - § 1 BUrlG Urlaubsanspruch**  
Jeder Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub.
  - § 2 BUrlG Geltungsbereich**  
Arbeitnehmer im Sinne des Gesetzes sind Arbeiter und Angestellte sowie die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten. Als Arbeitnehmer gelten auch Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind; [...].
  - § 13 BUrlG Unabdingbarkeit**  
(1) Von den vorstehenden Vorschriften mit Ausnahme der §§ 1, 2 und 3 Abs. 1 kann in Tarifverträgen abgewichen werden. [...]

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 4

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Hochschule Fulda**  **KANZLEI DR. HÖPFNER**  
University of Applied Sciences www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

- Urlaubsentgelt vs. Urlaubsgeld
- § 11 BUrlG Urlaubsentgelt**  
(1) Das Urlaubsentgelt bemisst sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, das der Arbeitnehmer in den letzten dreizehn Wochen vor dem Beginn des Urlaubs erhalten hat, mit Ausnahme des zusätzlich für Überstunden gezahlten Arbeitsverdienstes. Bei Verdiensterhöhungen nicht nur vorübergehender Natur, die während des Berechnungszeitraums oder des Urlaubs eintreten, ist von dem erhöhten Verdienst auszugehen. Verdienstkürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis eintreten, bleiben für die Berechnung des Urlaubsentgelts außer Betracht. Zum Arbeitsentgelt gehörende Sachbezüge, die während des Urlaubs nicht weitergewährt werden, sind für die Dauer des Urlaubs angemessen in bar abzugelten.  
(2) Das Urlaubsentgelt ist vor Antritt des Urlaubs auszuführen.

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 4

---

---

---

---

---


---

---

---

---

---

**Hochschule Fulda**  **KANZLEI DR. HÖPFNER**  
University of Applied Sciences www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

- Voraussetzungen für den Urlaubsanspruch
  - Erholungsurlaub kann nur im bestehenden AV beansprucht werden.
  - Kann er nicht wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses genommen werden, ist er abzugelten.
  - § 7 BUrlG Zeitpunkt, Übertragbarkeit und Abgeltung des Urlaubs**  
(4) Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten.
  - Nach dem BAG ist in einem fortbestehenden Arbeitsverhältnis die Abgeltung des gesetzlichen Mindesturlaubs nicht zulässig.

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 4

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---





**Hochschule Fulda**  **KANZLEI DR. HÖPFNER**  
University of Applied Sciences www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

**§ 7 BUrlG Zeitpunkt, Übertragbarkeit und Abgeltung des Urlaubs**

(1) Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, es sei denn, daß ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen. Der Urlaub ist zu gewähren, wenn der Arbeitnehmer dies im Anschluß an eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation verlangt.

(2) Der Urlaub ist zusammenhängend zu gewähren, es sei denn, daß dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe eine Teilung des Urlaubs erforderlich machen. Kann der Urlaub aus diesen Gründen nicht zusammenhängend gewährt werden, und hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Urlaub von mehr als zwölf Werktagen, so muß einer der Urlaubsteile mindestens zwölf aufeinanderfolgende Werktage umfassen.

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 4

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Hochschule Fulda**  **KANZLEI DR. HÖPFNER**  
University of Applied Sciences www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

- Anspruch entsteht am Anfang eines Kalenderjahres, erstmalig nach einer Wartezeit von 6 Monaten (rechtliches Bestehen)
- Vorurlaub bei einem früheren Arbeitgeber wird angerechnet

**§ 6 Ausschuß von Doppelaussprüchen**

(1) Der Anspruch auf Urlaub besteht nicht, soweit dem Arbeitnehmer für das laufende Kalenderjahr bereits von einem früheren Arbeitgeber Urlaub gewährt worden ist.

(2) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitnehmer eine Bescheinigung über den im laufenden Kalenderjahr gewährten oder abgegoltenen Urlaub auszuhandigen.
- Krankheitstage werden nicht angerechnet, § 9 BUrlG

**§ 9 Erkrankung während des Urlaubs**

Erkrankt ein Arbeitnehmer während des Urlaubs, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet.

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 5

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Hochschule Fulda**  **KANZLEI DR. HÖPFNER**  
University of Applied Sciences www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

- Teilurlaubsanspruch ist möglich

**§ 5 Teilurlaub**

(1) Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer

a) für Zeiten eines Kalenderjahrs, für die er wegen Nichterfüllung der Wartezeit in diesem Kalenderjahr keinen vollen Urlaubsanspruch erwirbt;

b) wenn er vor erfüllter Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet;

c) wenn er nach erfüllter Wartezeit in der ersten Hälfte eines Kalenderjahrs aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.

(2) Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden.

(3) Hat der Arbeitnehmer im Falle des Absatzes 1 Buchstabe c bereits Urlaub über den ihm zustehenden Umfang hinaus erhalten, so kann das dafür gezahlte Urlaubsgeld nicht zurückgefordert werden.

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 6

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



**Hochschule Fulda**  **KANZLEI DR. HÖPFNER**  
University of Applied Sciences www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

- Resturlaub  
**§ 7 BUrlG Zeitpunkt, Übertragbarkeit und Abgeltung des Urlaubs**  
 (3) Der Urlaub muß im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Fall der Übertragung muß der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahrs gewährt und genommen werden. Auf Verlangen des Arbeitnehmers ist ein nach § 5 Abs. 1 Buchstabe a entstehender Teilurlaub jedoch auf das nächste Kalenderjahr zu übertragen.
- Der AN ist nicht berechtigt, während des Urlaubs zu arbeiten  
**§ 8 Erwerbstätigkeit während des Urlaubs**  
 Während des Urlaubs darf der Arbeitnehmer keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit leisten.

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 51

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Hochschule Fulda**  **KANZLEI DR. HÖPFNER**  
University of Applied Sciences www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

- Mutterschaftsurlaub  
**§ 1 Geltungsbereich**  
 Dieses Gesetz gilt  
 1. für Frauen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen,  
 2. für weibliche in Heimarbeit Beschäftigte [...].  
**§ 11 Arbeitsentgelt bei Beschäftigungsverboten**  
 (1) Den unter den Geltungsbereich des § 1 fallenden Frauen ist, soweit sie nicht Mutterschaftsgeld nach den Vorschriften der Reichsversicherungsordnung beziehen können, vom Arbeitgeber mindestens der Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen oder der letzten drei Monate vor Beginn des Monats, in dem die Schwangerschaft eingetreten ist, weiter zu gewähren, wenn sie wegen eines Beschäftigungsverbots nach § 3 Abs. 1, §§ 4, 6 Abs. 2 oder 3 oder wegen des Mehr-, Nacht- oder Sonntagsarbeitsverbots nach § 8 Abs. 1, 3 oder 5 teilweise oder völlig mit der Arbeit aussetzen. [...]

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 52

---

---

---

---

---


---

---

---

---

---

**Hochschule Fulda**  **KANZLEI DR. HÖPFNER**  
University of Applied Sciences www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

- Absolutes Beschäftigungsverbot für Schwangere  
 • sechs Wochen vor der Entbindung  
**§ 3 Beschäftigungsverbote für werdende Mütter**  
 (1) Werdende Mütter dürfen nicht beschäftigt werden, soweit nach ärztlichem Zeugnis Leben oder Gesundheit von Mutter o. Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet ist.  
 (2) Werdende Mütter dürfen in den letzten sechs Wochen vor der Entbindung nicht beschäftigt werden, es sei denn, dass sie sich zur Arbeitsleistung ausdrücklich bereit erklären; die Erklärung kann jederzeit widerrufen werden.
- acht Wochen nach der Entbindung  
**§ 6 Beschäftigungsverbote nach der Entbindung**  
 (1) Mütter dürfen bis zum Ablauf von acht Wochen, bei Früh- und Mehrlingsgeburten bis zum Ablauf von zwölf Wochen nach der Entbindung nicht beschäftigt werden. [...]

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 53

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



**Hochschule Fulda**  
University of Applied Sciences 

**KANZLEI DR. HÖPFNER**  
www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

- Annahmeverzug des Arbeitgebers

**§ 615 Vergütung bei Annahmeverzug und bei Betriebsrisiko**  
Kommt der Dienstberechtigte mit der Annahme der Dienste in Verzug, so kann der Verpflichtete für die infolge des Verzugs nicht geleisteten Dienste die vereinbarte Vergütung verlangen, ohne zur Nachleistung verpflichtet zu sein. Er muss sich jedoch den Wert desjenigen anrechnen lassen, was er infolge des Unterbleibens der Dienstleistung erspart oder durch anderweitige Verwendung seiner Dienste erwirbt oder zu erwerben böswillig unterlässt. Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend in den Fällen, in denen der Arbeitgeber das Risiko des Arbeitsausfalls trägt.

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 5

---

---

---

---

---

---

---

---

**Hochschule Fulda**  
University of Applied Sciences 

**KANZLEI DR. HÖPFNER**  
www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

- Hauptanwendungsfall: fristlose Kündigung mit Freistellung

*Beispiel: AN ist bei einer Bank als Kassierer angestellt, Bank kündigt ihm fristlos, da AN des Diebstahls bezichtigt wird und stellt ihn frei. Anwalt des AN faxt Bank umgehend, daß AN seine Arbeitskraft weiter anbietet, Bank lehnt ab. In der Güteverhandlung kommt heraus, daß kein Grund für eine fristlose Kündigung besteht. Kann D für die Zeit zwischen Freistellung und Güteverhandlung Lohnzahlung verlangen?*

- Voraussetzungen:

- AG muß erfüllbaren Anspruch auf Arbeitsleistung haben
- AN muß ordnungsgemäßes Angebot abgeben (wörtliches Angebot idR ausreichend, nach BAG sogar nach Kdg entbehrlich)
- AN ist Leistungsfähig und bereit, AG nimmt Leistung nicht an.

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 6

---

---

---

---

---

---

---

---

**Hochschule Fulda**  
University of Applied Sciences 

**KANZLEI DR. HÖPFNER**  
www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

- Vom Arbeitgeber verschuldete Unmöglichkeit

**§ 326 Befreiung von der Gegenleistung und Rücktritt beim Ausschluss der Leistungspflicht**  
[...]

(2) Ist der Gläubiger für den Umstand, auf Grund dessen der Schuldner nach § 275 Abs. 1 bis 3 nicht zu leisten braucht, allein oder weit überwiegend verantwortlich oder tritt dieser vom Schuldner nicht zu vertretende Umstand zu einer Zeit ein, zu welcher der Gläubiger im Verzug der Annahme ist, so behält der Schuldner den Anspruch auf die Gegenleistung. Er muss sich jedoch dasjenige anrechnen lassen, was er infolge der Befreiung von der Leistung erspart oder durch anderweitige Verwendung seiner Arbeitskraft erwirbt oder zu erwerben böswillig unterlässt.

- Bsp?

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 7

---

---

---

---

---

---

---

---



**Hochschule Fulda**  **KANZLEI DR. HÖPFNER**  
University of Applied Sciences www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

- Voraussetzungen
  - Nachträgliche Unmöglichkeit: Arbeit ist aufgrund des Fixschuldcharakters der Arbeitspflicht nicht nachholbar, also Unmöglichkeit
  - Unmöglichkeit ist vom Arbeitgeber zu vertreten
  - Anderweitiger Erwerb wird angerechnet
- Abgrenzung zu § 615 BGB
  - Möglichkeit der Leistungserbringung!

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 50

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Hochschule Fulda**  **KANZLEI DR. HÖPFNER**  
University of Applied Sciences www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

- Betriebsrisikolehre
  - Betriebsrisiko grundsätzlich durch den AG zu tragen  
*Bsp.: Stromausfall, Materialknappheit, Naturkatastrophen, Brand, Überschwemmungen etc.*
  - Abgrenzungen:
    - Wegerisiko (trägt AN).  
*Bsp.: Stau auf dem Weg zur Arbeit*
    - Wirtschaftsrisiko
    - Arbeitskämpfrisiko: Unterschied zw. Streik in eigenem und fremdem Betrieb (Fernwirkung)

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 51

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Hochschule Fulda**  **KANZLEI DR. HÖPFNER**  
University of Applied Sciences www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

- Voraussetzungen der Betriebsrisikolehre
  - Betriebsstörung macht es dem AN unmöglich, seine Dienste anzubieten
  - Störung ist weder vom AN noch vom AG zu vertreten (beachte § 326 Abs. 2. Satz 1, 1. Alt BGB)
  - Keine anderweitigen Regelungen, etwa im Tarifvertrag
  - Ausnahme: Existenzgefährdung des Betriebes, dann kein Anspruch des AN
  - Grund für BRL: AG kann Betrieb organisieren und Vorkehrungen treffen, AG kann auch Gewinne erzielen und muß diese nicht teilen.

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 52

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



**Hochschule Fulda**  **KANZLEI DR. HÖPFNER**  
University of Applied Sciences www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

- Fürsorgepflicht des Arbeitgebers

**§ 618 Pflicht zu Schutzmaßnahmen**

(1) Der Dienstberechtigte hat Räume, Vorrichtungen oder Gerätschaften, die er zur Verrichtung der Dienste zu beschaffen hat, so einzurichten und zu unterhalten und Dienstleistungen, die unter seiner Anordnung oder seiner Leitung vorzunehmen sind, so zu regeln, dass der Verpflichtete gegen Gefahr für Leben und Gesundheit soweit geschützt ist, als die Natur der Dienstleistung es gestattet.

(2) Ist der Verpflichtete in die häusliche Gemeinschaft aufgenommen, so hat der Dienstberechtigte in Ansehung des Wohn- und Schlafraums, der Verpflegung sowie der Arbeits- und Erholungszeit diejenigen Einrichtungen und Anordnungen zu treffen, welche mit Rücksicht auf die Gesundheit, die Sittlichkeit und die Religion des Verpflichteten erforderlich sind.

[...]

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 61

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Hochschule Fulda**  **KANZLEI DR. HÖPFNER**  
University of Applied Sciences www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

- AG muß Sicherheitsvorkehrungen treffen, auch Arbeitsschutzgesetze beachten
- AG muß Eigentum des AN schützen, etwa sichere Parkplätze, Spinde mit Schloss etc.
- AG muß Persönlichkeitsrechte wahren
- Pflicht zur Zeugniserteilung, §§ 630 BGB, 109 GewO
- Pflicht zur Urlaubsgewährung

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 62

---

---

---

---

---


---

---

---

---

---

**Hochschule Fulda**  **KANZLEI DR. HÖPFNER**  
University of Applied Sciences www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

Wiederholungsfragen

1. Was muß der AG wann an den AN auszahlen?
2. Nennen Sie die wichtigsten Ausnahmen zum Grundsatz „Kein Lohn ohne Arbeit“.
3. Nennen Sie die Voraussetzungen für die Anwendung des § 616 BGB.
4. Was sind die Voraussetzungen für einen Anspruch nach dem EFZG?
5. Wie viele Tage bezahlten Mindesturlaub sieht das BUrlG vor?
6. Unterscheiden Sie Urlaubsentgelt von Urlaubsgeld.
7. Was passiert, wenn der dem AN zustehende Urlaub nicht während des Arbeitsverhältnisses genommen werden kann?

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 63

---

---

---

---

---

---


---

---

---

---



**Hochschule Fulda**  **KANZLEI DR. HÖPFNER**  
University of Applied Sciences www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

8. Wo stehen die „üblicherweise anzuwendenden“ Beschäftigungsverbote im Zusammenhang mit einer Schwangerschaft und wie lange sind sie?
9. Was würden Sie als AN machen, wenn Sie während des gewährten Urlaubes krank werden würden?
10. Muß ein AN nach einer fristlosen Kündigung durch den AG seine Arbeitsbereitschaft anzeigen, um seine Rechte nach § 615 BGB zu wahren?
11. Erklären Sie den Begriff „Betriebsrisikolehre“.
12. Nennen Sie Beispiele zu den Fürsorgepflichten des AG.

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Hochschule Fulda**  **KANZLEI DR. HÖPFNER**  
University of Applied Sciences www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

Die Pflichten des Arbeitnehmers

- Arbeitspflicht
  - Ist Hauptleistungspflicht und steht im Synallagma zur Vergütungspflicht
  - Konkretisiert durch Direktionsrecht des Arbeitgebers, AG kann einseitig die im Arbeitsvertrag idR nur rahmenmäßig umschriebene Leistungspflicht des AN nach Zeit, Ort und Art der Leistung näher bestimmen. Auch Wechsel der Beschäftigung kann ebenso wie Verkleinerung des Arbeitsbereiches vorgesehen werden. Nicht möglich ist Zuweisung der niedriger bezahlten oder geringwertigeren Arbeit, wenn vertraglich nicht vereinbart. Ausnahme: Notfall.

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Hochschule Fulda**  **KANZLEI DR. HÖPFNER**  
University of Applied Sciences www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

- Beispiele:
  - AG weist den Bilanzbuchhalter A an, „Bilanzkosmetik“ zu betreiben, damit AG neue Kredite bekommt. Zulässig?*
  - AG weist den Marketingmanager B an, da die Auftragslage schlecht ist und für Marketingkampagnen kein Geld da ist, den Außenbereich zu kehren. Zulässig?*
- Grenzen: §§ 315 Abs. 3, 138, 242 BGB, insbesondere auch Art. 4 GG, subjektiver Gewissensbegriff, AN muß darlegen, inwiefern er in Gewissensnot ist und warum ihm Leistung nicht möglich ist. Interessensabwägung zwischen Beschäftigungsinteressen und Gewissensnot

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



**Hochschule Fulda**  **KANZLEI DR. HÖPFNER**  
University of Applied Sciences www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

- In Abwägung sind folgende Argumente einzubeziehen:
  - War der Gewissenskonflikt für den Arbeitnehmer bei Vertragsschluss schon vorhersehbar?
  - Bedingen es die betrieblichen Erfordernisse, daß gerade dieser AN mit der fraglichen Aufgabe beschäftigt wird?
  - Ist in der Zukunft mit weiteren Gewissenskonflikten zu rechnen?
  - Bsp: P arbeitet bei Daimler, für einen Spezialauftrag soll er beim Bau von Militär-LKW eingesetzt werden, P ist Kriegsdienstverweigerer und Aktivist.
  - C ist Laborantin bei Bayer, zu ihren Aufgaben gehört die Entwicklung von Medikamenten, die auch in hohen Konzentrationen als Giftgas eingesetzt werden können.
- Rechtsfolgen der Unzumutbarkeit: ggf. personenbedingte Kündigung

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 61

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Hochschule Fulda**  **KANZLEI DR. HÖPFNER**  
University of Applied Sciences www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

Treuepflicht des Arbeitnehmers

- Verschwiegenheit bei Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen (§ 17 UWG ist Strafnorm)
- Mitteilungspflichten, etwa bei möglichen Störungen des Betriebsablaufs
- Anzeige- und Nachweispflicht im Krankheitsfall
- Sorgfaltspflichten, Wahrung der Interessen des Arbeitgebers
- Möglich: Schadenersatzansprüche und Kündigung aus wichtigem Grunde

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 62

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Hochschule Fulda**  **KANZLEI DR. HÖPFNER**  
University of Applied Sciences www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

Wettbewerbsverbot

- Während Dauer des Arbeitsverhältnisses nur Unterlassungsanspruch, ggf. Schadenersatzanspruch und Kündigung
- Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann ein Wettbewerbsverbot analog § 90 a HGB greifen, wenn dies vereinbart wurde. Maximale Dauer 2 Jahre und Entschädigung.

**§ 90a HGB**

(1) Eine Vereinbarung, die den Handelsvertreter nach Beendigung des Vertragsverhältnisses in seiner gewerblichen Tätigkeit beschränkt (Wettbewerbsabrede), bedarf der Schriftform und der Aushändigung einer vom Unternehmer unterzeichneten, die vereinbarten Bestimmungen enthaltenden Urkunde an den Handelsvertreter. Die Abrede kann nur für längstens zwei Jahre von der Beendigung des Vertragsverhältnisses an getroffen werden; [...] Der Unternehmer ist verpflichtet, dem Handelsvertreter für die Dauer der Wettbewerbsbeschränkung eine angemessene Entschädigung zu zahlen.

[...]

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 63

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



**Hochschule Fulda**  **KANZLEI DR. HÖPFNER**  
University of Applied Sciences www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

Ansprüche des Arbeitnehmers auf Schadenersatz

- Nach einem Arbeitsunfall
  - § 8 Arbeitsunfall
  - (1) Arbeitsunfälle sind Unfälle von Versicherten infolge einer den Versicherungsschutz nach § 2, 3 oder 6 begründenden Tätigkeit (versicherte Tätigkeit). Unfälle sind zeitlich begrenzte, von außen auf den Körper einwirkende Ereignisse, die zu einem Gesundheitsschaden oder zum Tod führen.
  - Spezialvorschriften gehen dem allgemeinen Deliktsrecht vor

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 71

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Hochschule Fulda**  **KANZLEI DR. HÖPFNER**  
University of Applied Sciences www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

- Ansprüche bei Personenschäden
  - gegen die gesetzliche Unfallversicherung
    - Finanziert durch Beiträge nur der Arbeitgeber
    - Tritt ein bei Arbeitsunfällen, Wegeunfällen und Berufskrankheiten
    - Träger sind Unfallkassen und Berufsgenossenschaften
  - Gegen den Arbeitgeber
    - Bei Pflichtverletzungen des Arbeitgebers haftet dieser nach allgemeinen zivilrechtlichen Vorschriften, §§ 280 oder 823 BGB, beachte aber § 104 Abs. 1 SGB VII

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 71

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Hochschule Fulda**  **KANZLEI DR. HÖPFNER**  
University of Applied Sciences www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

**§ 104 Beschränkung der Haftung der Unternehmer**

(1) Unternehmer sind den Versicherten, die für ihre Unternehmen tätig sind oder zu ihren Unternehmen in einer sonstigen die Versicherung begründenden Beziehung stehen, sowie deren Angehörigen und Hinterbliebenen nach anderen gesetzlichen Vorschriften zum Ersatz des Personenschadens, den ein Versicherungsfall verursacht hat, nur verpflichtet, wenn sie den Versicherungsfall vorsätzlich oder auf einem nach § 8 Abs. 2 Nr. 1 bis 4 versicherten Weg herbeigeführt haben. [...]

- Nach h.M. auch kein Anspruch auf Schmerzensgeld, da Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis rausgehalten werden sollen. AN hat nur Anspruch gegen die Berufsgenossenschaft

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 71

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---





**Hochschule Fulda**  **KANZLEI DR. HÖPFNER**  
University of Applied Sciences www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

– Wegeunfall idS ist jeder Unfall, der auf dem unmittelbaren Weg zwischen Wohnung und Arbeitsstätte eingetreten ist.

**§ 8 Arbeitsunfall**  
(2) Versicherte Tätigkeiten sind auch

1. das Zurücklegen des mit der versicherten Tätigkeit zusammenhängenden unmittelbaren Weges nach und von dem Ort der Tätigkeit,
2. das Zurücklegen des von einem unmittelbaren Weg nach und von dem Ort der Tätigkeit abweichenden Weges, um
  - a) Kinder von Versicherten (§ 56 des Ersten Buches), die mit ihnen in einem gemeinsamen Haushalt leben, wegen ihrer, ihrer Ehegatten oder ihrer Lebenspartner beruflichen Tätigkeit fremder Obhut anzuvertrauen oder
  - b) mit anderen Berufstätigen oder Versicherten gemeinsam ein Fahrzeug zu benutzen,
3. [...]

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA 2011 Dr. Ulrich Höpfner 71

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Hochschule Fulda**  **KANZLEI DR. HÖPFNER**  
University of Applied Sciences www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

– Beispiele:

AN ist an einer Presse eingesetzt, der Notausknopf ist defekt und AG hatte dies aufgrund von Unachtsamkeit nicht überprüfen lassen. AN verletzt sich. Hat AN gegen AG einen Anspruch auf Schadenersatz und Schmerzensgeld?

Nach allgemeinem Zivilrecht hat AN einen Anspruch aus §§ 618 Abs. 3, 842 BGB, allerdings ist dieser nach § 104 SGB VII ausgeschlossen, selbst wenn AG grob fahrlässig darauf vertraute, daß nichts passiert.

– Fall wie oben, nur hat der Vorarbeiter den Knopf außer Betrieb gesetzt, da ohne den Knopf das Schichtergebnis besser wird, da er von so vielen gedrückt wird..

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA 2011 Dr. Ulrich Höpfner 72

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Hochschule Fulda**  **KANZLEI DR. HÖPFNER**  
University of Applied Sciences www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

• Gegen den verursachenden Kollegen

**§ 105 Beschränkung der Haftung anderer im Betrieb tätiger Personen**  
(1) Personen, die durch eine betriebliche Tätigkeit einen Versicherungsfall von Versicherten desselben Betriebs verursachen, sind diesen sowie deren Angehörigen und Hinterbliebenen nach anderen gesetzlichen Vorschriften zum Ersatz des Personenschadens nur verpflichtet, wenn sie den Versicherungsfall vorsätzlich oder auf einem nach § 8 Abs. 2 Nr. 1 bis 4 versicherten Weg herbeigeführt haben. Satz 1 gilt entsprechend bei der Schädigung von Personen, die für denselben Betrieb tätig und nach § 4 Abs. 1 Nr. 1 versicherungsfrei sind. § 104 Abs. 1 Satz 2, Abs. 2 und 3 gilt entsprechend.

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA 2011 Dr. Ulrich Höpfner 73

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



**Hochschule Fulda**  **KANZLEI DR. HÖPFNER**  
University of Applied Sciences www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

- Ebenso Haftungsausfall gegen den verursachenden Kollegen, Anspruch gegen den Schädiger nur dann, wenn dieser den Versicherungsfall vorsätzlich oder auf einem versicherten Weg herbeigeführt hat.
- Beispiele:
  - AN 1 stößt als Kranfahrer auf der Baustelle ein Gerüst um, daß auf den Fuß von AN 2 fällt und ihn verletzt.
  - AN 3 will das Werksgelände verlassen zum Feierabend und stößt mit seinem Wagen mit dem Wagen von AN 4 zusammen, der dabei verletzt wird.

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 71

---

---

---

---

---

---

---

---

**Hochschule Fulda**  **KANZLEI DR. HÖPFNER**  
University of Applied Sciences www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

- Ansprüche bei Sachschäden
- Gegen den Arbeitgeber
  - Beispiel:  
HS ist Sicherheitsinspekteur in einem Kraftwerk, sein Boss MB überläßt ihn aufgrund von Sparmaßnahmen einen undichten Strahlenanzug, in der Hoffnung, es werde nichts passieren. Als HS den Anzug auszieht, merkt er, daß sich auf seinem Hemd eine grünliche Substanz befindet. Kann er Schadenersatz verlangen?
- Nach allgemeinem Zivilrecht, §§ 280, 823 BGB

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 71

---

---

---


---

---

---

---

---

**Hochschule Fulda**  **KANZLEI DR. HÖPFNER**  
University of Applied Sciences www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

- Trifft den AG kein Verschulden, haftet er analog § 670 BGB für sog. risikotypische Schäden, wenn diese im Vollzug einer schadensgeneigten Arbeit entstanden sind und außergewöhnlich sind, dh, es darf sich weder das allgemeine Lebensrisiko verwirklicht haben noch darf der Schaden bereits durch das Entgelt abgegolten sei und der Schaden muß der Risikosphäre des Arbeitgebers zugehörig sein.
- Beispiel wie oben, allerdings hatte MB den Schutzanzug sorgfältig geprüft, kann HS Schadenersatz verlangen?

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 71

---

---

---

---

---

---

---

---



**Hochschule Fulda**  
University of Applied Sciences 

**KANZLEI DR. HÖPFNER**  
www.kanzlei-hoepfner.de

---

**Teil 1: Arbeitsrecht**

- Ansprüche gegen den Kollegen
  - Keine Haftungsfreistellung nach dem SGB VII bei Eigentumsverletzungen, daher Haftung nach Deliktsrecht, je nach Verschuldensgrad jedoch hat der verursachende AN gegen den AG einen Freistellungsanspruch entsprechend § 670 BGB

**§ 670 Ersatz von Aufwendungen**  
Macht der Beauftragte zum Zwecke der Ausführung des Auftrags Aufwendungen, die er den Umständen nach für erforderlich halten darf, so ist der Auftraggeber zum Ersatz verpflichtet.

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 71

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Hochschule Fulda**  
University of Applied Sciences 

**KANZLEI DR. HÖPFNER**  
www.kanzlei-hoepfner.de

---

**Teil 1: Arbeitsrecht**

**Personenschäden**

- Anspruch AN gg Unfallversicherung
- Anspruch AN gg AG ist ausgeschlossen gemäß ..., außer ...
- Anspruch AN gg Kollegen ist ausgeschlossen gemäß ..., außer ...

**Sachschäden**

- Kein Anspruch gg Unfallversicherung
- Anspruch AN gg AG nach ... wenn schuldhaft, nach ... wenn ohne Verschulden
- Anspruch gg Kollegen nach ... möglich, Kollege hat uU ....

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 81

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Hochschule Fulda**  
University of Applied Sciences 

**KANZLEI DR. HÖPFNER**  
www.kanzlei-hoepfner.de

---

**Teil 1: Arbeitsrecht**

- Ansprüche des AG gegen den AN (innerbetrieblich)
  - Wie sieht es bei Verletzungen von Arbeitsmitteln und / oder Werkzeugen des AG durch den AN aus, wenn dieser diese beschädigt?
  - Grds. Anwendung des allgemeinen Zivilrechts, also §§ 280, 823 BGB, beachte aber § 619a BGB => Beweislastumkehr

**§ 619a Beweislast bei Haftung des Arbeitnehmers**  
Abweichend von § 280 Abs. 1 hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber Ersatz für den aus der Verletzung einer Pflicht aus dem Arbeitsverhältnis entstehenden Schaden nur zu leisten, wenn er die Pflichtverletzung zu vertreten hat.

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 81

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



**Hochschule Fulda**  
University of Applied Sciences 

**KANZLEI DR. HÖPFNER**  
www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

- Anwendung der allgemeinen Haftungsgrundsätze würde AN aber über Gebühr unbillig belasten, da die Besonderheiten des Arbeitsrechtes nicht hinreichend berücksichtigt werden, da AN nach § 823 bzw. § 276 BGB Vorsatz und **jede** Fahrlässigkeit zu vertreten hätte.
- AN muß fremdbestimmt und weisungsgebundene Arbeit verrichten, die im Interesse des AG steht. Dabei muß er ohne daß er es ablehnen könnte mit unerheblichen Vermögenswerten umgehen, so daß der mögliche Schaden in keinem Verhältnis zu seinem Arbeitseinkommen steht. Da nach dem Grundsatz der Wahrscheinlichkeit immer mit Fehlern des AN zu rechnen ist, würde das Arbeitsrisiko dem AN auferlegt werden. Das ist so nicht hinzunehmen.

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner

---

---

---

---

---

---

---

---

**Hochschule Fulda**  
University of Applied Sciences 

**KANZLEI DR. HÖPFNER**  
www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

- AG dagegen kann aufgrund seiner Organisationshoheit die Risiken des Betriebes besser kalkulieren und evtl. eine Versicherung abschließen oder die Arbeit anders gestalten. Er trägt auch das Betriebsrisiko.=> Haftung des AN muß begrenzt werden.
- Früher: Gefahrgeneigte Arbeit, wurde angenommen, wenn die Eigenart der Tätigkeit mit großer Wahrscheinlichkeit dazu führt, daß auch sorgfältigem AN Fehler unterlaufen, die zwar vermeidbar sind, aber aufgrund menschlicher Unzulänglichkeiten passieren.
- Rspr. unterschied zwischen Vorsatz und verschiedenen Fahrlässigkeitsstufen.
- Aber: Abgrenzungsschwierigkeiten, Rspr. wurde aufgegeben.

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner

---

---

---


---

---

---

---

---

**Hochschule Fulda**  
University of Applied Sciences 

**KANZLEI DR. HÖPFNER**  
www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

- Mittlerweile greift nach BAG und hL eine Haftungsbeschränkung für alle Schäden, die ein AN seinem AG bei der Ausübung einer **betrieblich veranlaßten Tätigkeit** zufügt.
- Also nicht mehr gefahrgeneigt, sondern betrieblich veranlaßt.
- Bsp: AN fährt mit dem Firmenwagen nach der Arbeit nach Hause und beschädigt diesen leicht fahrlässig. Kann AG SchadE verlangen?

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner

---

---

---

---

---

---

---

---



**Hochschule Fulda**  
University of Applied Sciences 

**KANZLEI DR. HÖPFNER**  
www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

– Haftungsmaßstäbe:

- Bei vorsätzlicher und grob fahrlässiger Pflichtverletzung haftet AN in voller Höhe des Schadens. Grobe Fahrlässigkeit liegt vor, wenn AN die erforderliche Sorgfalt in besonderem Maße vernachlässigt und nicht beachtet hat („Darf unter keinen Umständen passieren“).  
Ausnahme: bei grober Fahrlässigkeit, wenn Schaden außerhalb jeglicher Relation zum Monatseinkommen steht, also mehr als 3 Monatseinkommen, dann Quotelung.
- Bei mittlerer Fahrlässigkeit („Darf nicht passieren“) erfolgt eine Quotelung analog § 254 BGB unter Abwägung des Einzelfalls

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA 2011 Dr. Ulrich Höpfner

---

---

---

---

---

---

---

---

**Hochschule Fulda**  
University of Applied Sciences 

**KANZLEI DR. HÖPFNER**  
www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

- Höhe Monatseinkommen
- Betriebszugehörigkeitsdauer
- Bisher verursachte Schäden
- Wie stark gefahrgeneigt ist die Arbeit (je gefahrgeneigter, desto geringer die Haftung des AN)
- Bestehen Versicherungen? Bei Vollkasko haftet AN nur iHv SB
- Bei leichter Fahrlässigkeit („Kann jedem AN im Laufe der Zeit mal passieren“) besteht keine Schadenstragungspflicht, Schaden wird komplett dem Betriebsrisiko zugerechnet.

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA 2011 Dr. Ulrich Höpfner

---

---

---

---

---

---

---

---

**Hochschule Fulda**  
University of Applied Sciences 

**KANZLEI DR. HÖPFNER**  
www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

Ansprüche Dritter gg AN

- Hier gelten die allgemeinen Vorschriften.
- Gelten Haftungsprivilegien?
- Nach hM nein, da Außenstehende im Gegensatz zum AG die Gefahren nicht steuern bzw. beeinflussen können.
- Aber ggf. im Innenverhältnis einen arbeitsrechtlichen Freistellungsanspruch analog § 670 BGB

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA 2011 Dr. Ulrich Höpfner

---

---

---

---

---

---

---

---



**Hochschule Fulda**  **KANZLEI DR. HÖPFNER**  
University of Applied Sciences [www.kanzlei-hoepfner.de](http://www.kanzlei-hoepfner.de)

**Teil 1: Arbeitsrecht**

Datenschutz im Arbeitsrecht

- Allgemein zu beachtender Grundsatz der Datensparsamkeit
- Datenerhebung nur zulässig, wenn Betroffener eingewilligt hat oder das BDSG oder eine andere Vorschrift dieses erlaubt
  - Im Arbeitsverhältnis ist dies zB § 28 BSDG, Zweckbestimmung für Vertragsverhältnis mit Betroffenen, AG muß Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis wahrnehmen können, auch für Entgeltfortzahlung, Sozialauswahl, etc. => Personalakten
  - Nicht zulässig ist Speicherung von Bewerberdaten und bei Informationen, die aus unzulässigen Fragen gewonnen wurden.

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 8

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Hochschule Fulda**  **KANZLEI DR. HÖPFNER**  
University of Applied Sciences [www.kanzlei-hoepfner.de](http://www.kanzlei-hoepfner.de)

**Teil 1: Arbeitsrecht**

- Videoüberwachung und die Verwendung elektronischer Chipkarten sind grds. zulässig, aber an strenge Voraussetzungen geknüpft. Heimliche Videoüberwachung nur, wenn sie das einzige Mittel ist, schwere Straftaten oder Verfehlungen aufzuklären. Betriebsvereinbarungen müssen auch das allgemeine Persönlichkeitsrecht der AN berücksichtigen.
- AN hat Berichtigungsanspruch bei falschen Daten sowie einen Auskunftsanspruch und Lösungsanspruch
- Betriebsrat hat umfassendes Mitbestimmungsrecht
- AG muß weisungsunabhängigen betrieblichen Datenschutzbeauftragten bestellen.

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 9

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Hochschule Fulda**  **KANZLEI DR. HÖPFNER**  
University of Applied Sciences [www.kanzlei-hoepfner.de](http://www.kanzlei-hoepfner.de)

**Teil 1: Arbeitsrecht**

**Gesetzesentwurf**

§ 32 Datenerhebung vor Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses  
 § 32a Ärztliche Untersuchungen und Eignungstests vor Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses  
 § 32b Datenverarbeitung und -nutzung vor Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses  
 § 32c Datenerhebung im Beschäftigungsverhältnis  
 § 32d Datenverarbeitung und -nutzung im Beschäftigungsverhältnis  
 § 32e Datenerhebung ohne Kenntnis des Beschäftigten zur Aufdeckung und Verhinderung von Straftaten und anderen schwerwiegenden Pflichtverletzungen im Beschäftigungsverhältnis  
 § 32f Beobachtung nicht öffentlich zugänglicher Betriebsstätten mit optischelektronischen Einrichtungen  
 § 32g Ortungssysteme  
 § 32h Biometrische Verfahren  
 § 32i Nutzung von Telekommunikationsdiensten  
 § 32j Unterrichtungspflichten  
 § 32k Änderungen  
 § 32l Einwilligung, Geltung für Dritte, Rechte der Interessenvertretungen, Beschwerderecht, Unabdingbarkeit.

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 10

---

---

---

---

---

---


---

---

---

---



**Hochschule Fulda**   
University of Applied Sciences

**KANZLEI DR. HÖPFNER**  
www.kanzlei-hoepfner.de

---

**Teil 1: Arbeitsrecht**

Wiederholungsfragen

1. Was ist bei einem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot zu beachten?
2. Was ist ein Arbeitsunfall?
3. Gegen wen sind bei einem Arbeitsunfall Ansprüche denkbar?
4. Wer ist Träger der Unfallversicherung?
5. Was ist der Zweck der Privilegierung nach dem SGB VII?
6. Für welche Ansprüche gilt die Privilegierung nach dem SGB VII?
7. Was versteht man unter der analogen Anwendung einer Norm?

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 9/11

---

---

---

---

---


---

---

---

---

---

**Hochschule Fulda**   
University of Applied Sciences

**KANZLEI DR. HÖPFNER**  
www.kanzlei-hoepfner.de

---

**Teil 1: Arbeitsrecht**

Wiederholungsfragen 2

8. Was ist der Unterschied zwischen der Lehre von der gefahrgeneigten Arbeit und dem Haftungsausgleich bei einer betrieblich veranlaßten Tätigkeit?
9. Skizzieren Sie die Haftungsmaßstäbe beim der betrieblich veranlaßten Tätigkeit.

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 9/11

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Hochschule Fulda**   
University of Applied Sciences

**KANZLEI DR. HÖPFNER**  
www.kanzlei-hoepfner.de

---

**Teil 1: Arbeitsrecht**

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- Anfechtung
- Aufhebungsvertrag
- Tod des AN
- Befristungsablauf
- Kündigung

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 9/11

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



**Hochschule Fulda**  **KANZLEI DR. HÖPFNER**  
www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**



2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Hochschule Fulda**  **KANZLEI DR. HÖPFNER**  
www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

**Kündigung**

- Kündigung ist eine einseitig empfangsbedürftige Willenserklärung einer der beiden Arbeitsvertragsparteien mit dem Ziel, das auf Dauer eingegangene Arbeitsverhältnis mit Wirkung für die Zukunft zu beenden.
- Kündigungsberechtigung

**§ 174 Einseitiges Rechtsgeschäft eines Bevollmächtigten**  
Ein einseitiges Rechtsgeschäft, das ein Bevollmächtigter einem anderen gegenüber vornimmt, ist unwirksam, wenn der Bevollmächtigte eine Vollmachtsurkunde nicht vorlegt und der andere das Rechtsgeschäft aus diesem Grund unverzüglich zurückweist. Die Zurückweisung ist ausgeschlossen, wenn der Vollmachtgeber den anderen von der Bevollmächtigung in Kenntnis gesetzt hatte.

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner

---

---

---

---

---


---

---

---

---

---

**Hochschule Fulda**  **KANZLEI DR. HÖPFNER**  
www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

- Angabe von Gründen ist grds. nicht erforderlich  
Ausnahmen: § 9 Abs. 3 S. 2 MuSchG, § 22 KSchG

**§ 9 Kündigungsverbot**  
(3) Die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde [...] kann in besonderen Fällen, [...] ausnahmsweise die Kündigung für zulässig erklären. Die Kündigung bedarf der schriftlichen Form und sie muss den zulässigen Kündigungsgrund angeben.

**§ 22 Kündigung**  
(2) Nach der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis nur gekündigt werden  
1. aus einem wichtigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist,  
2. von Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen, wenn sie die Berufsausbildung aufgeben oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen wollen.  
(3) Die Kündigung muss schriftlich und in den Fällen des Absatzes 2 unter Angabe der Kündigungsgründe erfolgen.

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---





**Hochschule Fulda**  **KANZLEI DR. HÖPFNER**  
University of Applied Sciences www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

- Kündigung muß in Schriftform erfolgen, § 623 BGB
  - Fax? Mail?
- Kündigung muß zugehen, §§ 130 ff BGB
  - Zugang bedeutet, daß sie in den Machtbereich des Empfängers gelangt, so daß dieser die Möglichkeit zur Kenntnisnahme hat und unter gewöhnlichen Umständen mit einer Kenntnisnahme auch zu rechnen ist.
  - Zugang ist entscheidend für Berechnung der Kündigungsfristen und Klagefrist iSd § 4 KSchG

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA 2011 Dr. Ulrich Höpfner 91

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Hochschule Fulda**  **KANZLEI DR. HÖPFNER**  
University of Applied Sciences www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

- Kündigung während des Urlaubs?
- Zugangsvereitelung / Treu und Glauben
- Familienangehörige / Empfangsbote
- Briefkasten
- Einwurfeinschreiben
- Wie kann Nachweis für rechtzeitige Kündigung erfolgen?
- Sofern im Haus Betriebsrat besteht, muß dieser gemäß § 102 BetrVG schriftlich gehört werden, sonst ist Kündigung unwirksam.

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA 2011 Dr. Ulrich Höpfner 92

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Hochschule Fulda**  **KANZLEI DR. HÖPFNER**  
University of Applied Sciences www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

**§ 102 Mitbestimmung bei Kündigungen**

(1) Der Betriebsrat ist vor jeder Kündigung zu hören. Der Arbeitgeber hat ihm die Gründe für die Kündigung mitzuteilen. Eine ohne Anhörung des Betriebsrats ausgesprochene Kündigung ist unwirksam.

(2) Hat der Betriebsrat gegen eine ordentliche Kündigung Bedenken, so hat er diese unter Angabe der Gründe dem Arbeitgeber spätestens innerhalb einer Woche schriftlich mitzuteilen. Außert er sich innerhalb dieser Frist nicht, gilt seine Zustimmung zur Kündigung als erteilt. [...]

(3) Der Betriebsrat kann innerhalb der Frist des Absatzes 2 Satz 1 der ordentlichen Kündigung widersprechen, wenn

1. der Arbeitgeber bei der Auswahl des zu kündigenden Arbeitnehmers soziale Gesichtspunkte nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hat,
2. die Kündigung gegen eine Richtlinie nach § 95 verstößt,
3. der zu kündigende Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz im selben Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens weiterbeschäftigt werden kann,

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA 2011 Dr. Ulrich Höpfner 93

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



**Hochschule Fulda**  **KANZLEI DR. HÖPFNER**  
University of Applied Sciences [www.kanzlei-hoepfner.de](http://www.kanzlei-hoepfner.de)

**Teil 1: Arbeitsrecht**

4. die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen möglich ist oder

5. eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers unter geänderten Vertragsbedingungen möglich ist und der Arbeitnehmer sein Einverständnis hiermit erklärt hat.

(4) Kündigt der Arbeitgeber, obwohl der Betriebsrat nach Absatz 3 der Kündigung widersprochen hat, so hat er dem Arbeitnehmer mit der Kündigung eine Abschrift der Stellungnahme des Betriebsrats zuzuleiten.

(5) Hat der Betriebsrat einer ordentlichen Kündigung frist- und ordnungsgemäß widersprochen, und hat der Arbeitnehmer nach dem Kündigungsschutzgesetz Klage auf Feststellung erhoben, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist, so muss der Arbeitgeber auf Verlangen des Arbeitnehmers diesen nach Ablauf der Kündigungsfrist bis zum rechtskräftigen Abschluss des Rechtsstreits bei unveränderten Arbeitsbedingungen weiterbeschäftigen. [...]

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 10/11

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Hochschule Fulda**  **KANZLEI DR. HÖPFNER**  
University of Applied Sciences [www.kanzlei-hoepfner.de](http://www.kanzlei-hoepfner.de)

**Teil 1: Arbeitsrecht**

- Kündigung ist immer Ultima Ratio, daher auch Vorrang der Änderungskündigung gemäß § 2 KSchG

**§ 2 Änderungskündigung**

Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis und bietet er dem Arbeitnehmer im Zusammenhang mit der Kündigung die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Arbeitsbedingungen an, so kann der Arbeitnehmer dieses Angebot unter dem Vorbehalt annehmen, daß die Änderung der Arbeitsbedingungen nicht sozial ungerechtfertigt ist (§ 1 Abs. 2 Satz 1 bis 3, Abs. 3 Satz 1 und 2). Diesen Vorbehalt muß der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber innerhalb der Kündigungsfrist, spätestens jedoch innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung erklären.

- Arten der Kündigung
  - Ordentliche Kündigung
  - Außerordentliche Kündigung

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 10/11

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Hochschule Fulda**  **KANZLEI DR. HÖPFNER**  
University of Applied Sciences [www.kanzlei-hoepfner.de](http://www.kanzlei-hoepfner.de)

**Teil 1: Arbeitsrecht**

- Ordentliche Kündigung
- Besonderer Kündigungsschutz
  - Für Schwangere

**§ 9 Kündigungsverbot**

(1) Die Kündigung gegenüber einer Frau während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung ist unzulässig, wenn dem Arbeitgeber zur Zeit der Kündigung die Schwangerschaft oder Entbindung bekannt war oder innerhalb zweier Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird; [...]

AG sollen sich nicht ihren besonderen Fürsorgepflichten entziehen, außer die zuständige Behörde stimmt zu, wenn die Gründe nicht in der Schwangerschaft bzw. der Entbindung liegen

- Für Wehr- und Zivildienstleistende

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 10/11

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



**Hochschule Fulda**  **KANZLEI DR. HÖPFNER**  
University of Applied Sciences www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

- Schwerbehinderte Menschen gemäß § 85 SGB IX, Kdg bedarf der Zustimmung des Integrationsamtes, es sei denn, das Arbeitsverhältnis besteht zum Zeitpunkt der Kündigung nicht länger als 6 Monate besteht. Auch Mindestkündigungsfrist, § 86 SGB IX.
- Männern und Frauen in der Elternzeit, § 18 BEEG
- Betriebsratsmitglieder haben Schutz vor ordentlicher Kündigung für die Dauer ihrer Amtszeit sowie für ein Jahr nach der Amtszeit, § 15 KSchG, aber Ausnahmen in Abs. 4.
- Azubis nach der Probezeit nur gemäß § 22 BBiG bei wichtigem Grund
- Betriebliche Datenschutzbeauftragte nur bei wichtigem Grund, § 4f BDSG

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 100

---

---

---

---

---


---

---

---

---

---

**Hochschule Fulda**  **KANZLEI DR. HÖPFNER**  
University of Applied Sciences www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

- Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz
  - Kündigungen müssen sozial gerechtfertigt sein
  - § 1 KSchG Sozial ungerechtfertigte Kündigungen**  
(1) Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gegenüber einem Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis in demselben Betrieb oder Unternehmen ohne Unterbrechung länger als sechs Monate bestanden hat, ist rechtsunwirksam, wenn sie sozial ungerechtfertigt ist.
  - § 23 KSchG Geltungsbereich**  
(1) Die Vorschriften des Ersten und Zweiten Abschnitts gelten für Betriebe und Verwaltungen des privaten und des öffentlichen Rechts, [...]. Die Vorschriften des Ersten Abschnitts gelten mit Ausnahme der §§ 4 bis 7 und des § 13 Abs. 1 Satz 1 und 2 nicht für Betriebe und Verwaltungen, in denen in der Regel fünf oder weniger Arbeitnehmer ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten beschäftigt werden. [...] Bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer nach den Sätzen 2 und 3 sind teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen.

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 100

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Hochschule Fulda**  **KANZLEI DR. HÖPFNER**  
University of Applied Sciences www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

- Persönlicher Anwendungsbereich: mindestens 6 Monate Bestand ohne Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses, AG soll über Möglichkeit der Vereinbarung einer Probezeit hinaus AN erproben und ohne Risiko sich wieder trennen können. Nötig ist rechtlicher Bestand des Arbeitsverhältnisses bei Zugang der Kündigung.
- Sachlicher Anwendungsbereich: 10 AN, besondere Berechnung für Teilzeitkräfte, beachte auch Regelung für AN mit Arbeitsverhältnissen vor 2003
- Um sich auf den Kündigungsschutz zu berufen, muß gemäß § 4 KSchG gegen die Kündigung innerhalb von drei Wochen nach Zugang geklagt werden.

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 100

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



**Hochschule Fulda**  **KANZLEI DR. HÖPFNER**  
University of Applied Sciences www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

– Unter Umständen kann gemäß §§ 5, 6 KSchG eine verspätete Klage geheilt werden.

**§ 5 Zulassung verspäteter Klagen**  
(1) War ein Arbeitnehmer nach erfolgter Kündigung trotz Anwendung aller ihm nach Lage der Umstände zuzumutenden Sorgfalt verhindert, die Klage innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung zu erheben, so ist auf seinen Antrag die Klage nachträglich zuzulassen. Gleiches gilt, wenn eine Frau von ihrer Schwangerschaft aus einem von ihr nicht zu vertretenden Grund erst nach Ablauf der Frist des § 4 Satz 1 Kenntnis erlangt hat.

**§ 6 Verlängerte Anrufungsfrist**  
Hat ein Arbeitnehmer innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung im Klagewege geltend gemacht, dass eine rechtswirksame Kündigung nicht vorliege, so kann er sich in diesem Verfahren bis zum Schluss der mündlichen Verhandlung erster Instanz zur Begründung der Unwirksamkeit der Kündigung auch auf innerhalb der Klagefrist nicht geltend gemachte Gründe berufen. Das Arbeitsgericht soll ihn hierauf hinweisen.

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 100

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Hochschule Fulda**  **KANZLEI DR. HÖPFNER**  
University of Applied Sciences www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

– Wird nicht rechtzeitig geklagt oder gilt keiner der Gründe aus §§ 5, 6 KSchG gilt die Kündigung als von Anfang an rechtswirksam, § 7 KSchG

– Eine Kündigung ist nach dem KSchG sozial nicht gerechtfertigt, dh unwirksam, wenn sie weder durch Gründe im Verhalten des AN, in der Person des AN oder in dringenden betrieblichen Erfordernissen, die gegen eine Weiterbeschäftigung sprechen, bedingt ist.

- Personenbedingte Kündigung
- Verhaltensbedingte Kündigung
- Betriebsbedingte Kündigung

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 100

---

---

---

---

---

---

---


---

---

---

---

---

**Hochschule Fulda**  **KANZLEI DR. HÖPFNER**  
University of Applied Sciences www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

– Personenbedingte Kündigung

- Gründe für Kdg liegen in der Sphäre des AN, sind allerdings von ihm nicht steuerbar => AN kann sein Verhalten nicht steuern.
- Zusätzlich ist eine negative Zukunftsprognose erforderlich
  - Beispiele: Suchtkrankheiten, Verlust der erforderlichen Erlaubnis zur Berufsausübung, Arbeitsverhinderung wegen Haft, Aufenthaltserlaubnis
  - Hauptanwendungsfall: Krankheit (langandauernd, häufig kurz oder krankheitsbedingte Minderung der Leistungsfähigkeit)

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 100

---

---

---

---

---

---

---

---


---

---

---

---



**Hochschule Fulda**  **KANZLEI DR. HÖPFNER**  
University of Applied Sciences www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

- Drei-Stufen-Schema bei krankheitsbedingter Kündigung
  - Negative Prognose hinsichtlich des künftigen Gesundheitszustandes, AN ist in Zukunft vermutlich nicht voll einsatzfähig
  - Konkreter Nachweis erheblicher betrieblicher Störungen muß durch den AG dargelegt werden, etwa durch Planungsprobleme, Kosten für Überbrückungsmaßnahmen
  - Interessenabwägung, ist AG die erhebliche Belastung weiter zuzumuten? Gibt es mildere Mittel? Betriebliches Eingliederungsmanagement gemäß § 84 Abs. 2 SGB IX

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 109

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Hochschule Fulda**  **KANZLEI DR. HÖPFNER**  
University of Applied Sciences www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

- Verhaltensbedingte Kündigung
  - Nicht unerhebliche Beeinträchtigung der Interessen des AG durch Pflichtverletzungen des AN.
  - Bsp: Unpünktlichkeit, unentschuldigtes Fehlen, Krankfeiern, Störungen im Vertrauensbereich, Spesenbetrug, Diebstahl, Verstöße gegen betriebliche Ordnung, Stromdiebstahl, private Telefonate etc.
  - Vorher grds. Abmahnung (schriftlich oder mündlich)
    - Fehlverhalten muß konkret nach Art, Zeit und Ort bezeichnet werden (**Hinweisfunktion**)
    - Aufforderung, das gerügte Verhalten künftig abzustellen (**Ermahnungsfunktion**)

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 110

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Hochschule Fulda**  **KANZLEI DR. HÖPFNER**  
University of Applied Sciences www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

- Unmißverständliche Androhung einer Kündigung im Wiederholungsfall (**Warnungsfunktion**)
  - Abmahnung deckt nur gleichartiges Verhalten, nur bei einschlägiger Abmahnung weiß der AN, daß er mit Kündigung rechnen muß.
  - Abmahnung ist ausnahmsweise entbehrlich bei schwerwiegender Störung im Vertrauensbereich
  - Im Leistungsbereich ist Abmahnung ausnahmsweise entbehrlich, wenn - AN erkennbar nicht willens ist, sein Verhalten zu ändern und vorsätzlich falsch arbeitet - Pflichtverletzung so schwerwiegend ist, daß die weitere Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für den AG unzumutbar ist.

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 111

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



**Hochschule Fulda**  
University of Applied Sciences

**KANZLEI DR. HÖPFNER**  
www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

- Kündigung ist ultima ratio, es hat eine Interessenabwägung stattzufinden. Zu berücksichtigen sind:
  - Gewicht und Intensität der Vertragsverletzung
  - Dauer des ungestört laufenden Arbeitsverhältnisses
  - Grad des Verschuldens
  - Einmaliges Fehlverhalten oder Wiederholungsgefahr
  - Länge der Kündigungsfrist

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 112

---

---

---

---

---

---

---

---

**Hochschule Fulda**  
University of Applied Sciences

**KANZLEI DR. HÖPFNER**  
www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

- Betriebsbedingte Kündigung
  - Gründe für Kündigung liegen in des Sphäre des AG, dringende betriebliche Erfordernisse stehen einer Weiterbeschäftigung entgegen.
  - Bsp: Einschränkung der Produktion, Rationalisierungen, Stilllegung einer Abteilung, Verlagerung der Produktions ins Ausland, Absatzschwierigkeiten, Auftragsmangel, ...
  - Ultima-Ratio, mildere Mittel wären Abbau von Merharbeit, Umschulung, Versetzung, Änderungskündigung
  - Darlegungs- und Beweislast trägt der AG

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 113

---

---

---

---

---

---

---

---

**Hochschule Fulda**  
University of Applied Sciences

**KANZLEI DR. HÖPFNER**  
www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

- AG muß eine Sozialauswahl gemäß § 1 Abs. 3 KSchG tätigen

**§ 1 KSchG Sozial ungerechtfertigte Kündigungen**

(3) Ist einem Arbeitnehmer aus dringenden betrieblichen Erfordernissen im Sinne des Absatzes 2 gekündigt worden, so ist die Kündigung trotzdem sozial ungerechtfertigt, wenn der Arbeitgeber bei der Auswahl des Arbeitnehmers die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter, die Unterhaltspflichten und die Schwerbehinderung des Arbeitnehmers nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hat; auf Verlangen des Arbeitnehmers hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Gründe anzugeben, die zu der getroffenen sozialen Auswahl geführt haben. In die soziale Auswahl nach Satz 1 sind Arbeitnehmer nicht einzubeziehen, deren Weiterbeschäftigung, insbesondere wegen ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen oder zur Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur des Betriebes, im berechtigten betrieblichen Interesse liegt. Der Arbeitnehmer hat die Tatsachen zu beweisen, die die Kündigung als sozial ungerechtfertigt im Sinne des Satzes 1 erscheinen lassen.

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 114

---

---

---

---

---

---

---

---



**Hochschule Fulda**  **KANZLEI DR. HÖPFNER**  
University of Applied Sciences www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

- In die Sozialauswahl werden nur vergleichbare AN der gleichen Stufe einbezogen, sog. horizontale Sozialauswahl. Im Gegensatz zur Weiterbeschäftigung wird auch nur der Betrieb und nicht das gesamte Unternehmen betrachtet => AG müsste gekündigten AN mit einem anderen aufgrund seines Direktionsrechts austauschen können, eine auch mehrwöchige Einarbeitungszeit ist dabei unschädlich. Weit gefasster Arbeitsvertrag macht Arbeitsverhältnis vergleichbarer.
- Zu kündigen ist der AN, der am wenigsten auf seinen Arbeitsplatz angewiesen ist. Zu berücksichtigen sind Betriebszugehörigkeitsdauer, Lebensalter, Unterhaltspflichten, Schwerbehinderung usw.
- Leistungsträger können von Sozialauswahl ausgenommen werden.

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 111

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Hochschule Fulda**  **KANZLEI DR. HÖPFNER**  
University of Applied Sciences www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

Fall: AN1 ist 40 Jahre alt, hat 3 minderjährige Kinder, arbeitet seit 15 Jahren bei AG mit 20 AN als Elektroinstallateur. Am 16.10. kündigt AG fristgerecht. Die Kündigung enthält keine Begründung, mündlich teilt AG AN1 mit, daß er den Betrieb verkleinern möchte, da sein Sohn doch nicht ins Unternehmen einsteigt. AN1 erhebt am 30.10. Klage beim ArbG und trägt vor, daß AG2, 23 Jahre und kinderlos, nicht gekündigt wurde.

Hat die Klage Aussicht auf Erfolg?

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 111

---

---

---

---

---


---

---

---

---

---

**Hochschule Fulda**  **KANZLEI DR. HÖPFNER**  
University of Applied Sciences www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

- Weiterbeschäftigungsanspruch?
  - Wenn Betriebsrat der Kündigung widersprochen hat, besteht gemäß § 102 Abs. 5 S. 2 BetrVG ein Weiterbeschäftigungsanspruch.
  - Wenn kein Betriebsrat besteht bzw. der nicht widersprochen hat, stehen die AG Interessen idR über den Interessen des AN auf Weiterbeschäftigung, es sei denn
    - Kündigung ist offensichtlich unwirksam
    - Schutzwerte Interessen des AG stehen nicht entgegen.

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 111

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



**Hochschule Fulda**  **KANZLEI DR. HÖPFNER**  
University of Applied Sciences www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

- Gesetzliche Kündigungsfrist, § 622 BGB

§ 622 Kündigungsfristen bei Arbeitsverhältnissen

(1) Das Arbeitsverhältnis eines Arbeiters oder eines Angestellten (Arbeitnehmers) kann mit einer Frist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.

(2) Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen

1. zwei Jahre bestanden hat, einen Monat zum Ende eines Kalendermonats,
2. fünf Jahre bestanden hat, zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
3. acht Jahre bestanden hat, drei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
4. zehn Jahre bestanden hat, vier Monate zum Ende eines Kalendermonats,
5. zwölf Jahre bestanden hat, fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats,

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA 2011 Dr. Ulrich Höpfner 110

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Hochschule Fulda**  **KANZLEI DR. HÖPFNER**  
University of Applied Sciences www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

6. 15 Jahre bestanden hat, sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats,
7. 20 Jahre bestanden hat, sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats.

Bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer werden Zeiten, die vor der Vollendung des 25. Lebensjahrs des Arbeitnehmers liegen, nicht berücksichtigt.

(3) Während einer vereinbarten Probezeit, längstens für die Dauer von sechs Monaten, kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

(4) Von den Absätzen 1 bis 3 abweichende Regelungen können durch Tarifvertrag vereinbart werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrags gelten die abweichenden tarifvertraglichen Bestimmungen zwischen nicht tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, wenn ihre Anwendung zwischen ihnen vereinbart ist.

(5) Einzelvertraglich kann eine kürzere als die in Absatz 1 genannte Kündigungsfrist nur vereinbart werden.

1. wenn ein Arbeitnehmer zur vorübergehenden Aushilfe eingestellt ist; dies gilt nicht, wenn das Arbeitsverhältnis über die Zeit von drei Monaten hinaus fortgesetzt wird;

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA 2011 Dr. Ulrich Höpfner 111

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Hochschule Fulda**  **KANZLEI DR. HÖPFNER**  
University of Applied Sciences www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

2. wenn der Arbeitgeber in der Regel nicht mehr als 20 Arbeitnehmer ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten beschäftigt und die Kündigungsfrist vier Wochen nicht unterschreitet.

Bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer sind teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen. Die einzelvertragliche Vereinbarung längerer als der in den Absätzen 1 bis 3 genannten Kündigungsfristen bleibt hiervon unberührt.

(6) Für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer darf keine längere Frist vereinbart werden als für die Kündigung durch den Arbeitgeber.

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA 2011 Dr. Ulrich Höpfner 112

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---





**Hochschule Fulda**  **KANZLEI DR. HÖPFNER**  
University of Applied Sciences www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

- Außerordentliche Kündigung
  - § 626 Fristlose Kündigung aus wichtigem Grund
    - (1) Das Dienstverhältnis kann von jedem Vertragsteil aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, auf Grund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Dienstverhältnisses nicht zugemutet werden kann.
    - (2) Die Kündigung kann nur innerhalb von zwei Wochen erfolgen. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt. Der Kündigende muss dem anderen Teil auf Verlangen den Kündigungsgrund unverzüglich schriftlich mitteilen.

- Auf Verlangen muß Kündigungsgrund mitgeteilt werden
- Kündigung muß zugehen

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 121

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Hochschule Fulda**  **KANZLEI DR. HÖPFNER**  
University of Applied Sciences www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

- Betriebsrat muß angehört werden, Anhörungsfrist beträgt 3 Tage, § 102 Abs. 2 S. 3 BetrVG, hat sich Betriebsrat vorher geäußert, kann Kündigung vor Ablauf dieser Frist ausgesprochen werden.
- Besonderer Kündigungsschutz für
  - Schwangere
  - Betriebsräte
  - Schwerbehinderte
  - Erziehungsurlauber

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 122

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Hochschule Fulda**  **KANZLEI DR. HÖPFNER**  
University of Applied Sciences www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

- Wichtiger Grund iSd § 626 BGB
  - Es müssen Tatsachen vorliegen, die unter Abwägung der Interessen von AG und AN und unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der regulären Kündigungsfrist unmöglich machen.
  - Bsp: gefälschte Zeugnisse, Straftaten, angekündigte Krankheiten, Verrat von Betriebsgeheimnissen, Bestechlichkeit, beharrliche Arbeitsverweigerung etc.
  - Ultima-Ratio-Prinzip
  - Grds. Abmahnung, es sei denn, das Vertrauensverhältnis ist gestört und das Fehlverhalten ist dermaßen schwerwiegend.

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 123

---

---

---

---

---

---

---

---


---

---

---

---



**Hochschule Fulda**  
University of Applied Sciences 

**KANZLEI DR. HÖPFNER**  
www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

- Kündigungserklärungsfrist: 2 Wochen, danach ist außerordentliche Kündigung automatisch unwirksam
- Klagefrist, § 13 KSchG: 3 Wochen
- Umdeutung in ordentliche Kündigung gemäß § 140 BGB ist möglich, wenn die Vss für eine ordentliche Kündigung vorliegen => AG sollte hilfsweise auch die ordentliche Kündigung erklären.

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 12

---

---

---

---

---


---

---

---

---

---

**Hochschule Fulda**  
University of Applied Sciences 

**KANZLEI DR. HÖPFNER**  
www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

- Verdachtskündigung
  - Problem nicht bewiesene Straftaten
  - Abwägung zwischen Vertrauensverhältnis und Unschuldsvermutung.
  - Vss:
    - Verdacht muß durch objektive Tatsachen begründet sein, verständiger und gerecht abwägender AG muß Kdg veranlaßt sehen
    - Verdacht muß dringend sein, bei kritischer Prüfung müssen Indizien für eine große Wahrscheinlichkeit sprechen
    - AG muß alles mögliche zur Sachverhaltsaufklärung getan haben und AN Möglichkeit zur Stellungnahme eingeräumt haben.
    - Interessenabwägung.

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 12

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Hochschule Fulda**  
University of Applied Sciences 

**KANZLEI DR. HÖPFNER**  
www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

Die Fakten: Friedhild Miller (42) ist bei einer Spedition geringfügig beschäftigt, seit August arbeitet sie dort zweimal die Woche jeweils vier Stunden. Ihr Chef kündigte ihr einen Tag nach Ausstrahlung von „Wer wird Millionär?“, Begründung in der SMS: „Nein, sorry, die nati (eine Kollegin, d. Red.) wird da sein. und du hast ja Geld grad nicht so nötig. und ich hab keins zum verschenken.“ Quelle: bild.de  
Ist die Kündigung rechtswirksam?

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 12

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



**Hochschule Fulda**  **KANZLEI DR. HÖPFNER**  
University of Applied Sciences www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

Wiederholungsfragen

1. Wodurch unterscheiden sich Aufhebungsvertrag und Kündigung?
2. Wie definiert man Kündigung im arbeitsrechtlichen Sinne?
3. Was muß vor einer Kündigung unternommen, wenn ein Betriebsrat besteht?
4. Welche Arten von Kündigungen bestehen?
5. Nennen Sie Beispiele für allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz,
6. Erklären Sie den persönlichen und sachlichen Anwendungsbereich des KSchG.

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 127

---

---

---


---

---

---

---

---

**Hochschule Fulda**  **KANZLEI DR. HÖPFNER**  
University of Applied Sciences www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

7. Wann ist eine Kündigung sozial gerechtfertigt iSd KSchG?
8. Welche Gründe für eine Kündigung kennt das KSchG?
9. Worin unterscheiden sich personen- und verhaltensbedingte Kündigungen?
10. Muß vor jeder Kündigung eine Abmahnung ausgesprochen werden?
11. Wann haben Klagen vor Arbeitsgerichten Aussicht auf Erfolg?

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 128

---

---

---


---

---

---

---

---

**Hochschule Fulda**  **KANZLEI DR. HÖPFNER**  
University of Applied Sciences www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

Betriebsübergang nach § 613a BGB

- Beruht auf der Umsetzung von EU-Richtlinien
- Vss: Betrieb oder Betriebsteil geht durch Rechtsgeschäft auf einen anderen Inhaber über, dieser führt die Arbeitsaufgabe mit den Betriebsmitteln des vorherigen Inhabers fort.
- Christel Schmidt Entscheidung des EuGH (heute andere Beurteilung)
- AN sollen keine Nachteile durch einen Betriebsübergang bekommen.

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 129

---

---

---

---

---

---

---

---



**Hochschule Fulda**  
University of Applied Sciences

**KANZLEI DR. HÖPFNER**  
www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

– Beispiel:  
AN ist seit 5 Jahren bei der Solartechnikfirma S angestellt. Die F AG kauft die S, übernimmt die Patente und 25 Mitarbeiter und stellt die Solarkollektoren weiterhin her. Zwei Monate nach Übernahme wird AN betriebsbedingt gekündigt. Welche Rechte hat AN?  
Mehr als 6 Monate bei F AG? => § 613 a BGB Zeit bei S wird angerechnet.  
Abfindung: §§ 1a, 9, 10 KSchG: für jedes Beschäftigungsjahr idR ein halbes Monatsgehalt

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA 2011 Dr. Ulrich Höpfner 131

---

---

---

---

---

---

---

---

**Hochschule Fulda**  
University of Applied Sciences

**KANZLEI DR. HÖPFNER**  
www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

**§ 613a Rechte und Pflichten bei Betriebsübergang**  
(1) Geht ein Betrieb oder Betriebsteil durch Rechtsgeschäft auf einen anderen Inhaber über, so tritt dieser in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen ein. Sind diese Rechte und Pflichten durch Rechtsnormen eines Tarifvertrags oder durch eine Betriebsvereinbarung geregelt, so werden sie Inhalt des Arbeitsverhältnisses zwischen dem neuen Inhaber und dem Arbeitnehmer und dürfen nicht vor Ablauf eines Jahres nach dem Zeitpunkt des Übergangs zum Nachteil des Arbeitnehmers geändert werden. Satz 2 gilt nicht, wenn die Rechte und Pflichten bei dem neuen Inhaber durch Rechtsnormen eines anderen Tarifvertrags oder durch eine andere Betriebsvereinbarung geregelt werden. Vor Ablauf der Frist nach Satz 2 können die Rechte und Pflichten geändert werden, wenn der Tarifvertrag oder die Betriebsvereinbarung nicht mehr gilt oder bei fehlender beiderseitiger Tarifgebundenheit im Geltungsbereich eines anderen Tarifvertrags dessen Anwendung zwischen dem neuen Inhaber und dem Arbeitnehmer vereinbart wird.

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA 2011 Dr. Ulrich Höpfner 131

---

---

---

---

---

---

---

---

**Hochschule Fulda**  
University of Applied Sciences

**KANZLEI DR. HÖPFNER**  
www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

(2) Der bisherige Arbeitgeber haftet neben dem neuen Inhaber für Verpflichtungen nach Absatz 1, soweit sie vor dem Zeitpunkt des Übergangs entstanden sind und vor Ablauf von einem Jahr nach diesem Zeitpunkt fällig werden, als Gesamtschuldner. Werden solche Verpflichtungen nach dem Zeitpunkt des Übergangs fällig, so haftet der bisherige Arbeitgeber für sie jedoch nur in dem Umfang, der dem im Zeitpunkt des Übergangs abgelaufenen Teil ihres Bemessungszeitraums entspricht.  
(3) Absatz 2 gilt nicht, wenn eine juristische Person oder eine Personenhandels-gesellschaft durch Umwandlung erlischt.  
(4) Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines Arbeitnehmers durch den bisherigen Arbeitgeber oder durch den neuen Inhaber wegen des Übergangs eines Betriebs oder eines Betriebsteils ist unwirksam. Das Recht zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus anderen Gründen bleibt unberührt.

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA 2011 Dr. Ulrich Höpfner 131

---

---

---

---

---

---

---

---



**Hochschule Fulda**  **KANZLEI DR. HÖPFNER**  
University of Applied Sciences www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

(5) Der bisherige Arbeitgeber oder der neue Inhaber hat die von einem Übergang betroffenen Arbeitnehmer vor dem Übergang in Textform zu unterrichten über:

1. den Zeitpunkt oder den geplanten Zeitpunkt des Übergangs,
2. den Grund für den Übergang,
3. die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmer und
4. die hinsichtlich der Arbeitnehmer in Aussicht genommenen Maßnahmen.

(6) Der Arbeitnehmer kann dem Übergang des Arbeitsverhältnisses innerhalb eines Monats nach Zugang der Unterrichtung nach Absatz 5 schriftlich widersprechen. Der Widerspruch kann gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber oder dem neuen Inhaber erklärt werden.

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 131

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Hochschule Fulda**  **KANZLEI DR. HÖPFNER**  
University of Applied Sciences www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

– Vss des § 613 a BGB

- Übergang wesentlicher Betriebsmittel (Sach- und Immaterialgüter)
- Nicht ALLE Wirtschaftsgüter müssen übergehen.
- Entscheidend ist, daß der Erwerber mit dem übernommenen Material den Betrieb im Wesentlichen unverändert fortführen kann.
- Auch Betriebsteil reicht aus, darunter versteht man die organisatorische Untergliederung des Betriebes, in der bestimmte arbeitsrechtliche Teilzwecke verfolgt werden.

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 131

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Hochschule Fulda**  **KANZLEI DR. HÖPFNER**  
University of Applied Sciences www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

– hM erfordert Übergang des Betriebssubstrates, also nicht bloß eine Funktionsnachfolge, EuGH stellt darauf ab, ob eine Wahrung der betrieblichen Identität vorliegt.

– Beispiel:

– CS ist als Reinigungskraft für die Räume einer Sparkassenfiliale eingestellt. Ihr wurde wegen Umbaus dieser Filiale gekündigt, und die Reinigung wurde einer Firma übertragen, die bereits die meisten anderen Gebäude der Sparkasse reinigte. Die Reinigungsfirma bot CS die Übernahme zu einem höheren als ihrem bisherigen monatlichen Arbeitsentgelt an. Diese war jedoch nicht bereit, unter diesen Bedingungen zu arbeiten, da die erhebliche Vergrößerung der zu reinigenden Fläche nach ihrer Meinung in Wirklichkeit zu einer Verschlechterung ihres Stundenlohns geführt hätte.

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 131

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



**Hochschule Fulda**  **KANZLEI DR. HÖPFNER**  
University of Applied Sciences www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

- Kommt es nach Zugang der Kündigung zu einem Betriebsübergang, haben die gekündigten AN, die in der Einheit beschäftigt waren, einen Anspruch gegen den neuen AG zu unveränderten Arbeitsbedingungen unter Wahrung ihres Besitzstandes eingestellt zu werden. Vss ist, daß im Zeitraum zwischen einer ordentlichen Betriebsbedingten Kündigung und dem Kündigungstermin ein bei Ausspruch der Kündigung noch nicht abzusehender Betriebsübergang stattfindet.
- Betrieb muß durch Rechtsgeschäft übergehen, etwa Verkauf, Verpachtung, M&A, nicht aber bei Gesamtrechtsnachfolge
- AN darf jedoch kein neuer AG aufgedrängt werden, daher Widerspruchsrecht mit ggf. Kündigung durch alten AN

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 131

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Hochschule Fulda**  **KANZLEI DR. HÖPFNER**  
University of Applied Sciences www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

- Rechtsfolgen:
  - Übergang der Arbeitgeberstellung mit allen Rechten und Pflichten auf den neuen Inhaber. Er hat alle rückständigen und zukünftigen Haupt- und Nebenforderungen der AN aus dem Arbeitsrecht zu erfüllen.
  - Regelungen aus TV oder durch Betriebsvereinbarung gelten individualrechtlich als Inhalt des Arbeitsvertrages mit dem neuen AG. Grds. Dürfen sei nicht vor Ablauf eines Jahres nach dem Übergang zum Nachteil des AN abgeändert werden. Danach Änderung durch Änderungskündigung oder Vertrag möglich.
  - Gesamtschuldnerschaft für Lohnansprüche
  - Unwirksamkeit von Kündigungen wegen des Betriebsüberganges, betriebsbedingte Kündigung möglich, bei Sozialauswahl sind aber sowohl alte als auch neue AN zu berücksichtigen.

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 131

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Hochschule Fulda**  **KANZLEI DR. HÖPFNER**  
University of Applied Sciences www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

**Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz**

**§ 1 AGG Ziel des Gesetzes**

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

- Umsetzung der EU-Antidiskriminierungsrichtlinien
- Geht über die reine Anwendung im Arbeitsrecht hinaus, vorher war Diskriminierungsschutz in den §§ 611a, 611b, 612 Abs. 3 BGB, 81 Abs. 2 SGB IX geregelt.

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 131

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



**Hochschule Fulda**  **KANZLEI DR. HÖPFNER**  
University of Applied Sciences www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

**Anwendungsbereich**  
**§ 6 AGG Persönlicher Anwendungsbereich**  
(1) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind  
1. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,  
2. die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten,  
3. [...].  
Als Beschäftigte gelten auch die Bewerberinnen und Bewerber für ein Beschäftigungsverhältnis sowie die Personen, deren Beschäftigungsverhältnis beendet ist.  
(2) Arbeitgeber (Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen) im Sinne dieses Abschnitts sind natürliche und juristische Personen sowie rechtsfähige Personengesellschaften, die Personen nach Absatz 1 beschäftigen. [...]  
(3) Soweit es die Bedingungen für den Zugang zur Erwerbstätigkeit sowie den beruflichen Aufstieg betrifft, gelten die Vorschriften dieses Abschnitts für Selbstständige und Organmitglieder, insbesondere Geschäftsführer oder Geschäftsführerinnen und Vorstände, entsprechend.

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 13/1

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Hochschule Fulda**  **KANZLEI DR. HÖPFNER**  
University of Applied Sciences www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

**§ 2 Anwendungsbereich**  
(1) Benachteiligungen aus einem in § 1 genannten Grund sind nach Maßgabe dieses Gesetzes unzulässig in Bezug auf:  
1. die Bedingungen, einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen, für den Zugang zu unselbstständiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, sowie für den beruflichen Aufstieg,  
2. die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen, insbesondere in individual- und kollektivrechtlichen Vereinbarungen und Maßnahmen bei der Durchführung und Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses sowie beim beruflichen Aufstieg,  
3. den Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, [...]  
4. die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Beschäftigten- oder Arbeitgebervereinigung [...]

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 14/1

---

---

---

---

---


---

---

---

---

---

**Hochschule Fulda**  **KANZLEI DR. HÖPFNER**  
University of Applied Sciences www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

5. den Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste,  
6. die sozialen Vergünstigungen,  
7. die Bildung,  
8. den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum.

– Nicht anwendbar ist das AGG auf die Kündigungen von Arbeitsverhältnissen, hier gelten ausschließlich die Bestimmungen zum allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz, § 2 Abs. 4 AGG.

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 14/1

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



**Hochschule Fulda**  **KANZLEI DR. HÖPFNER**  
University of Applied Sciences www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

- Benachteiligungsverbot

**§ 7 AGG Benachteiligungsverbot**

(1) Beschäftigte dürfen nicht wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt werden; dies gilt auch, wenn die Person, die die Benachteiligung begeht, das Vorliegen eines in § 1 genannten Grundes bei der Benachteiligung nur annimmt.

(2) Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen das Benachteiligungsverbot des Absatzes 1 verstoßen, sind unwirksam.

(3) Eine Benachteiligung nach Absatz 1 durch Arbeitgeber oder Beschäftigte ist eine Verletzung vertraglicher Pflichten.

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 142

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Hochschule Fulda**  **KANZLEI DR. HÖPFNER**  
University of Applied Sciences www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

- Benachteiligung

**§ 3 AGG Begriffsbestimmungen**

(1) Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.

(2) Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 143

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Hochschule Fulda**  **KANZLEI DR. HÖPFNER**  
University of Applied Sciences www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

(3) Eine Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(4) Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 144

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---





**Hochschule Fulda**  **KANZLEI DR. HÖPFNER**  
University of Applied Sciences www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

(5) Die Anweisung zur Benachteiligung einer Person aus einem in § 1 genannten Grund gilt als Benachteiligung. Eine solche Anweisung liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 insbesondere vor, wenn jemand eine Person zu einem Verhalten bestimmt, das einen Beschäftigten oder eine Beschäftigte wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt oder benachteiligen kann.

- Unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 AGG genannten Kriteriums schlechter behandelt wird als eine andere Person in vergleichbarer Lage.
- Bsp: Der weibliche HR-Mitarbeiter W erhält 2.400 EUR brutto, der männliche Kollege dagegen 2.500 EUR.
- Unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine auf den ersten Blick neutrale Vorschrift tatsächlich andere benachteiligt.

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 141

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Hochschule Fulda**  **KANZLEI DR. HÖPFNER**  
University of Applied Sciences www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

- Belästigung, es muß ein von
  - Einschüchterung
  - Anfeindung
  - Erniedrigung
  - Entwürdigung
  - Beleidigung
 gezeichnetes Umfeld geschaffen werden, das eine gewisse Intensität und Dauer entfaltet.
- Anders bei der sexuellen Belästigung, hier reicht ein einmaliger Verstoß aus, Vorsatz wird nicht vorausgesetzt.

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 141

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Hochschule Fulda**  **KANZLEI DR. HÖPFNER**  
University of Applied Sciences www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

- Rechtfertigung

**§ 8 AGG Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen beruflicher Anforderungen**

(1) Eine unterschiedliche Behandlung wegen eines in § 1 genannten Grundes ist zulässig, wenn dieser Grund wegen der Art der ausübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist.

(2) Die Vereinbarung einer geringeren Vergütung für gleiche oder gleichwertige Arbeit wegen eines in § 1 genannten Grundes wird nicht dadurch gerechtfertigt, dass wegen eines in § 1 genannten Grundes besondere Schutzvorschriften gelten.

- Es ist ein enger Prüfungsmaßstab anzulegen, daß Merkmal des § 1 wesentliche und entscheidende berufliche Anforderungen stellt. Rsp noch nicht vorhanden. Nach § 611a BGB a.F. dürfte weibl. Geschlecht Vss für Bademodenmodel oder Frauenbeauftragte sein.

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 141

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



**Hochschule Fulda**  **KANZLEI DR. HÖPFNER**  
University of Applied Sciences www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

**§ 9 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung**

(1) Ungeachtet des § 8 ist eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung bei der Beschäftigung durch Religionsgemeinschaften, die ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform oder durch Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion oder Weltanschauung zur Aufgabe machen, auch zulässig, wenn eine bestimmte Religion oder Weltanschauung unter Beachtung des Selbstverständnisses der jeweiligen Religionsgemeinschaft oder Vereinigung im Hinblick auf ihr Selbstbestimmungsrecht oder nach der Art der Tätigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt.

(2) Das Verbot unterschiedlicher Behandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung berührt nicht das Recht der in Absatz 1 genannten Religionsgemeinschaften, der ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform oder der Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion oder Weltanschauung zur Aufgabe machen, von ihren Beschäftigten ein loyales und aufrichtiges Verhalten im Sinne ihres jeweiligen Selbstverständnisses verlangen zu können.

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 141

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Hochschule Fulda**  **KANZLEI DR. HÖPFNER**  
University of Applied Sciences www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

**§ 10 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen des Alters**

Ungeachtet des § 8 ist eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters auch zulässig, wenn sie objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist. Die Mittel zur Erreichung dieses Ziels müssen angemessen und erforderlich sein. Derartige unterschiedliche Behandlungen können insbesondere Folgendes einschließen:

1. die Festlegung besonderer Bedingungen für den Zugang zur Beschäftigung und zur beruflichen Bildung sowie besonderer Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Bedingungen für Entlohnung und Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses, um die berufliche Eingliederung von Jugendlichen, älteren Beschäftigten und Personen mit Fürsorgepflichten zu fördern oder ihren Schutz sicherzustellen,
2. die Festlegung von Mindestanforderungen an das Alter, die Berufserfahrung oder das Dienstalter für den Zugang zur Beschäftigung oder für bestimmte mit der Beschäftigung verbundene Vorteile,
3. die Festsetzung eines Höchstalters für die Einstellung auf Grund der spezifischen Ausbildungsanforderungen eines bestimmten Arbeitsplatzes oder auf Grund der Notwendigkeit einer angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand,

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 141

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Hochschule Fulda**  **KANZLEI DR. HÖPFNER**  
University of Applied Sciences www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

4. die Festsetzung von Altersgrenzen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug von Altersrente oder von Leistungen bei Invalidität einschließlich der Festsetzung unterschiedlicher Altersgrenzen im Rahmen dieser Systeme für bestimmte Beschäftigte oder Gruppen von Beschäftigten und die Verwendung von Alterskriterien im Rahmen dieser Systeme für versicherungsmathematische Berechnungen,
5. eine Vereinbarung, die die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ohne Kündigung zu einem Zeitpunkt vorsieht, zu dem der oder die Beschäftigte eine Rente wegen Alters beantragen kann; § 41 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch bleibt unberührt,
6. Differenzierungen von Leistungen in Sozialplänen im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes, wenn die Parteien eine nach Alter oder Betriebszugehörigkeit gestaffelte Abfindungsregelung geschaffen haben, in der die wesentlich vom Alter abhängenden Chancen auf dem Arbeitsmarkt durch eine verhältnismäßig starke Betonung des Lebensalters erkennbar berücksichtigt worden sind, oder Beschäftigte von den Leistungen des Sozialplans ausgeschlossen haben, die wirtschaftlich abgesichert sind, weil sie, gegebenenfalls nach Bezug von Arbeitslosengeld, rentenberechtigt sind.

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 141

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



**Hochschule Fulda**  **KANZLEI DR. HÖPFNER**  
University of Applied Sciences www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

**§ 11 Ausschreibung**  
Ein Arbeitsplatz darf nicht unter Verstoß gegen § 7 Abs. 1 ausgeschrieben werden.

- Muttersprachler gesucht?
- Langjährige Erfahrung?
- Veröffentlichung nur in der Vogue?
- Wir fördern die Einstellung Schwerbehinderter?
- Bikinimodel?

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 151

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Hochschule Fulda**  **KANZLEI DR. HÖPFNER**  
University of Applied Sciences www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

**– § 12 Maßnahmen und Pflichten des Arbeitgebers**

- (1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes zu treffen. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen.
- (2) Der Arbeitgeber soll in geeigneter Art und Weise, insbesondere im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung, auf die Unzulässigkeit solcher Benachteiligungen hinweisen und darauf hinwirken, dass diese unterbleiben. Hat der Arbeitgeber seine Beschäftigten in geeigneter Weise zum Zwecke der Verhinderung von Benachteiligung geschult, gilt dies als Erfüllung seiner Pflichten nach Absatz 1.
- (3) Verstoßen Beschäftigte gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung zu ergreifen.
- (4) [...]

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 152

---

---

---

---

---


---

---

---

---

---

**Hochschule Fulda**  **KANZLEI DR. HÖPFNER**  
University of Applied Sciences www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

- Auch wenn Dritte, etwa Kunden oder Lieferanten AN zu Unrecht benachteiligen, muß der AG Maßnahmen ergreifen.
- Rechte der AN
  - Beschwerderecht, § 13 AGG
  - Betroffener AN hat Leistungsverweigerungsrecht, wenn AG keine Maßnahmen zur Unterbindung der Belästigung trifft, § 14 AGG
  - Betriebsrat kann Unterlassung der Benachteiligung verlangen, § 17 Abs. 2 AGG
  - Schadenersatzanspruch, es sei denn, AG hat Pflichtverletzung nicht zu vertreten, Beweislast liegt bei ihm, § 15 AGG

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 153

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



**Hochschule Fulda**  
University of Applied Sciences 

**KANZLEI DR. HÖPFNER**  
www.kanzlei-hoepfner.de

---

**Teil 1: Arbeitsrecht**

**§ 15 Entschädigung und Schadensersatz**

(1) Bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot ist der Arbeitgeber verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitgeber die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat.

(2) Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann der oder die Beschäftigte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen. Die Entschädigung darf bei einer Nichteinstellung drei Monatsgehälter nicht übersteigen, wenn der oder die Beschäftigte auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre.

(3) Der Arbeitgeber ist bei der Anwendung kollektivrechtlicher Vereinbarungen nur dann zur Entschädigung verpflichtet, wenn er vorsätzlich oder grob fahrlässig handelt.

(4) Ein Anspruch nach Absatz 1 oder 2 muss innerhalb einer Frist von zwei Monaten schriftlich geltend gemacht werden, es sei denn, die Tarifvertragsparteien haben etwas anderes vereinbart. Die Frist beginnt im Falle einer Bewerbung oder eines beruflichen Aufstiegs mit dem Zugang der Ablehnung und in den sonstigen Fällen einer Benachteiligung zu dem Zeitpunkt, in dem der oder die Beschäftigte von der Benachteiligung Kenntnis erlangt.

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA 2011 Dr. Ulrich Höpfner 151

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Hochschule Fulda**  
University of Applied Sciences 

**KANZLEI DR. HÖPFNER**  
www.kanzlei-hoepfner.de

---

**Teil 1: Arbeitsrecht**

(6) Ein Verstoß des Arbeitgebers gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 begründet keinen Anspruch auf Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses, Berufsausbildungsverhältnisses oder einen beruflichen Aufstieg, es sei denn, ein solcher ergibt sich aus einem anderen Rechtsgrund.

- Klagefrist: drei Monate, § 61b ArbGG

**§ 22 Beweislast**

Wenn im Streitfall die eine Partei Indizien beweist, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 genannten Grundes vermuten lassen, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat.

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA 2011 Dr. Ulrich Höpfner 151

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Hochschule Fulda**  
University of Applied Sciences 

**KANZLEI DR. HÖPFNER**  
www.kanzlei-hoepfner.de

---

**Teil 1: Arbeitsrecht**

Internationales Arbeitsrecht

*AN arbeitet als Verkaufsleiter für die A-AG in Berlin. Bevor er in den Vorstand aufsteigt, soll er sich zunächst im Ausland bei einer Tochtergesellschaft bewähren. AN wird daher im Wege einer Auslandsentsendung für 3 Jahre von Berlin aus nach Abu Dhabi entsandt. Dort leitet er die Tochtergesellschaft B-Ltd. Vertraglich bleibt er bei der A-AG beschäftigt.*

*Es stellt sich die Frage, welches Recht zur Anwendung kommt, während AN in Abu Dhabi (V.A.E.) arbeitet.*

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA 2011 Dr. Ulrich Höpfner 151

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



**Hochschule Fulda**  **KANZLEI DR. HÖPFNER**  
University of Applied Sciences www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

Internationales Arbeitsrecht

**Artikel 8 Rom-I VO Individualarbeitsverträge**

(1) Individualarbeitsverträge unterliegen dem von den Parteien nach Artikel 3 gewählten Recht. Die Rechtswahl der Parteien darf jedoch nicht dazu führen, dass dem Arbeitnehmer der Schutz entzogen wird, der ihm durch Bestimmungen gewährt wird, von denen nach dem Recht, das nach den Absätzen 2, 3 und 4 des vorliegenden Artikels mangels einer Rechtswahl anzuwenden wäre, nicht durch Vereinbarung abgewichen werden darf.

(2) Soweit das auf den Arbeitsvertrag anzuwendende Recht nicht durch Rechtswahl bestimmt ist, unterliegt der Arbeitsvertrag dem Recht des Staates, in dem oder andernfalls von dem aus der Arbeitnehmer in Erfüllung des Vertrags gewöhnlich seine Arbeit verrichtet. Der Staat, in dem die Arbeit gewöhnlich verrichtet wird, wechselt nicht, wenn der Arbeitnehmer seine Arbeit vorübergehend in einem anderen Staat verrichtet.

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 157

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Hochschule Fulda**  **KANZLEI DR. HÖPFNER**  
University of Applied Sciences www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

- (3) Kann das anzuwendende Recht nicht nach Absatz 2 bestimmt werden, so unterliegt der Vertrag dem Recht des Staates, in dem sich die Niederlassung befindet, die den Arbeitnehmer eingestellt hat.
- (4) Ergibt sich aus der Gesamtheit der Umstände, dass der Vertrag eine engere Verbindung zu einem anderen als dem in Absatz 2 oder 3 bezeichneten Staat aufweist, ist das Recht dieses anderen Staates anzuwenden.

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 158

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Hochschule Fulda**  **KANZLEI DR. HÖPFNER**  
University of Applied Sciences www.kanzlei-hoepfner.de

**Teil 1: Arbeitsrecht**

- Grenzen der Rechtswahl
  - Ordre Public
  - Wesentliche Normen des deutschen Rechts dürfen nicht ausgehebelt werden:
    - Arbeitschutz-, Arbeitszeit-, Entgeltfortzahlungs-, Mutterschutz-, Feiertags-, Befristungsrecht.
    - Nicht jedoch KSchG, da dieses nicht das Gemeinwohl berührt.

2011 © RA Dr. Ulrich Höpfner LL.M. MBA® 2011 Dr. Ulrich Höpfner 159

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---