

Auszug aus dem Buch

**Internationale  
Unternehmenskooperationen  
optimieren**

Erschienen im  
Weißensee-Verlag

ISBN 3-934479-47-2

Alle Rechte beim  
Weißensee-Verlag Berlin  
© 2002

## 2.1.2 Arbeitsrecht

*Assessor Alexander Schirp, Arbeitgeberverband Berlin/ Brandenburg*

### Inhalt

1. Einführung
2. Anwendbares Recht bei Auslandsberührung
3. Begriff des Arbeitnehmers
4. Anwerbung von Arbeitnehmern
5. Arbeitsverträge
  - 5.1. Abschluss und Form des Arbeitsvertrages
  - 5.2. Inhalt des Arbeitsvertrages
  - 5.3. Befristung von Arbeitsverhältnissen
    - 5.3.1. Schriftform für die Befristungsabrede
    - 5.3.2. Befristung aus sachlichem Grund
    - 5.3.3. Befristung ohne sachlichen Grund
  - 5.4. Probearbeitsverhältnis
  - 5.5. Sonderfall: Betriebsübergang
6. Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis
  - 6.1. Rechte und Pflichten des Arbeitgebers
    - 6.1.1. Die Vergütungspflicht
    - 6.1.2. Die Vergütungspflicht ohne Arbeitsleistung
  - 6.2. Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers
7. Besondere Schutzrechte
  - 7.1. Mutterschutzgesetz und Bundeserziehungsgeldgesetz
  - 7.2. Sozialgesetzbuch IX (Schwerbehindertengesetz)
8. Beendigung des Arbeitsverhältnisses
9. Tarifverträge
10. Betriebsräte
  - 10.1. Nationaler Betriebsrat
  - 10.2. Europäischer Betriebsrat
11. Schlussbemerkung

Checklisten

Testfragen

Weiterführende Literatur

Informations- und Beratungsstellen

Biographische Angaben

## 1. Einführung

Dieser Abschnitt gibt einen Überblick der wichtigsten arbeitsrechtlichen Rechtsvorschriften, die bei der Begründung, der Durchführung sowie bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen zu beachten sind und berücksichtigt hierbei auch einige betriebsverfassungs- und tarifrechtliche Fragestellungen. Besondere Berücksichtigung finden dabei die bei internationalen Unternehmenskooperationen auftretenden Fragen von Arbeitsverhältnissen mit Auslandsberührung. Nicht behandelt werden – gerade bei Auslandsberührung häufig auftretende – Fragen der Sozialversicherung und Besteuerung.

Aufgrund der umfassenden Materie können hier nur die wesentlichen arbeitsrechtlichen Fragen angeschnitten und Lösungsmöglichkeiten aufgezeigt werden. Die unübersichtliche Verteilung der arbeitsrechtlichen Bestimmungen auf zahlreiche Gesetzeswerke sowie der überdurchschnittlich große Einfluss der Rechtsprechung werden regelmäßig die (frühzeitige) Inanspruchnahme externen Sachverständigen erfordern. Aus diesem Grund bildet eine Auflistung in Betracht kommender Ansprechpartner den Abschluss des Beitrages.

## 2. Anwendbares Recht bei Auslandsberührung

Im Zusammenhang mit internationalen Unternehmenskooperationen kann z.B. bei der Beschäftigung von Mitarbeitern durch ein ausländisches Unternehmen in Deutschland oder bei der Entsendung von Deutschland aus ins Ausland die Frage auftreten, welche Rechtsordnung die arbeitsrechtlichen Beziehungen zwischen Mitarbeitern und Unternehmen regelt. Dabei ist zwischen öffentlichem und privatem Arbeitsrecht zu unterscheiden. Hinsichtlich des öffentlichen Arbeitsrechts, dessen Einhaltung von den staatlichen Behörden überwacht wird (z.B. Arbeitsschutzrecht), gilt bei einer Tätigkeit in Deutschland grundsätzlich deutsches Recht. Hinsichtlich des privaten Arbeitsvertragsrechts unterliegt der Arbeitsvertrag gemäß Art. 27 Abs. 1 Satz 1 Einführungsgesetz zum Bürgerlichen Gesetzbuche (EGBGB) dem von den Parteien gewählten Recht.

Die Arbeitsvertragsparteien können also im Inland auch die Geltung ausländischen Rechts vereinbaren. Dies geschieht in der Praxis beispielsweise bei im Inland tätigen ausländischen Unternehmen in Anstellungsverträgen leitender Angestellter. Die *Rechtswahl* ist jedoch eingeschränkt und darf nicht dazu führen, dass dem Arbeitnehmer der Schutz entzogen wird, der ihm durch die zwingenden Bestimmungen des Rechts gewährt wird, das mangels einer Rechtswahl anzuwenden wäre (Art. 6, 30, 34 EGBGB). Das mangels einer

Rechtswahl anzuwendende Arbeitsrecht wird regelmäßig das deutsche Arbeitsrecht sein. Das Kündigungsschutzgesetz zählt nicht zu den in jedem Fall anzuwendenden zwingenden Bestimmungen des deutschen Arbeitsrechts (BAG vom 24.08.1989, DB 90, 1666).

Häufig wird ein Arbeitsvertrag jedoch keine ausdrückliche Vereinbarung über die anzuwendende Arbeitsrechtsordnung enthalten. Diese ist dann – anders als im Steuer- oder Sozialversicherungsrecht – nicht anhand zeitlicher Grenzen zu bestimmen, sondern es kommt das Recht des Staates zur Anwendung, in dem der Arbeitnehmer seine Arbeit gewöhnlich verrichtet. Lässt sich ein gewöhnlicher Arbeitsort nicht feststellen, gilt in der Regel das Recht des Staates, in dem sich die Niederlassung befindet, die den Mitarbeiter eingestellt hat. Ergibt sich ausnahmsweise, dass das Arbeitsverhältnis aufgrund der Gesamtheit der Umstände engere Verbindungen zu einem anderen Staat aufweist, ist das dortige Recht anzuwenden. Derartige Umstände können z.B. sein: die Staatsangehörigkeit der Parteien, der Sitz des Arbeitgebers, die Vertragssprache, die Währung, in der die Vergütung bezahlt wird, der Ort des Vertragsschlusses oder der Wohnsitz des Arbeitnehmers.

Bei der Entsendung eines Mitarbeiters von Deutschland ins Ausland kann grundsätzlich die Geltung des deutschen Arbeitsrechts vereinbart werden. Welchen Einschränkungen eine derartige Vereinbarung unterliegt und welche Arbeitsrechtsordnung gilt, wenn keine ausdrückliche Vereinbarung getroffen wurde, richtet sich nach den Regeln des internationalen Privatrechts des Beschäftigungsstaates. Ansprechpartner zu diesen Fragen sind die deutschen Außenhandelskammern im jeweiligen Staat.

Die folgenden Darstellungen beschränken sich auf die deutsche Arbeitsrechtsordnung.

### 3. Begriff des Arbeitnehmers

Das Arbeitsrecht regelt die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, so dass bereits aus diesem Grund eine Klärung des Arbeitnehmerbegriffes erfolgen muss. Darüber hinaus ist die Abgrenzung zwischen Arbeitnehmern und sonstigen Personen, die als Einzelperson (freie Mitarbeiter) oder im Rahmen einer Fremdvergabe an einen Auftragnehmer, der eigenes Personal zur Vertragserfüllung einsetzt (Werkvertrag, Dienstvertrag, Subunternehmervertrag), beschäftigt werden, auch aus steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Gründen geboten.

*Arbeitnehmer* ist, wer als *Nichtselbständiger* aufgrund eines privatrechtlichen Vertrages oder eines gleichgestellten Rechtsverhältnisses fremdbestimmte Arbeit zu leisten verpflichtet ist.

Im Gegensatz zu den nichtselbständigen Arbeitnehmern zeichnen sich Selbständige (freie Mitarbeiter) dadurch aus, dass sie ihre Tätigkeit frei gestalten, ihre Arbeitszeit selbst bestimmen und grundsätzlich nicht *in den Betrieb eines anderen eingegliedert* sind. Demgegenüber ist der Arbeitnehmer *an Weisungen gebunden*, die Inhalt, Durchführung, Zeit, Dauer und Ort der Tätigkeit betreffen. Anders als der Arbeitnehmer trägt der Selbständige ein eigenes unternehmerisches Risiko.

Der Arbeitnehmer muss zur Arbeitsleistung verpflichtet sein. Arbeitsleistung ist jede Betätigung, die zur Befriedigung von Bedürfnissen dient und im Wirtschaftsleben als solche angesehen wird. Leistung von Arbeit bedeutet, dass nicht die Herbeiführung eines bestimmten Arbeitserfolges, sondern das bloße Tätigwerden geschuldet wird. Grundsätzlich beruht die Verpflichtung zur Arbeitsleistung auf einem privatrechtlichen Vertrag, dem Arbeitsvertrag. Ist dieser aus irgendeinem Grunde rechtlich nicht wirksam, so ändert dies nichts an der Arbeitnehmereigenschaft, wenn feststeht, dass eine fremdbestimmte Arbeit für einen anderen unselbständig verrichtet wird. Nicht entscheidend ist auch die Bezeichnung. Die Arbeitnehmereigenschaft geht nicht dadurch verloren, dass der Mitarbeiter als freier Mitarbeiter oder Unterauftragnehmer bezeichnet wird. Im Fall einer derartigen Falschbezeichnung drohen neben arbeitsrechtlichen Konsequenzen auch die Nachentrichtung von Sozialversicherungsbeiträgen einschließlich der Arbeitnehmeranteile sowie Lohnsteuer-nachforderungen des Finanzamtes.

*Organmitglieder juristischer Personen* zählen mangels persönlicher Abhängigkeit im Arbeitsrecht nicht zu den Arbeitnehmern. Etwas anderes gilt lediglich für den sogenannten Fremdgeschäftsführer, also beim Geschäftsführer, der an einer Gesellschaft überhaupt nicht beteiligt ist, so dass eine persönliche Abhängigkeit in der Regel zu bejahen sein wird. Die Rechtsfolgen der Arbeitnehmereigenschaft eines Fremdgeschäftsführers werden jedoch dadurch begrenzt, dass zahlreiche Arbeitsgesetze für Organvertreter juristischer Personen entweder überhaupt nicht oder nur eingeschränkt anwendbar sind. Dies gilt beispielsweise für die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte (§ 5 Abs. 1 Satz 3 Arbeitsgerichtsgesetz-ArbGG), den Kündigungsschutz (§ 14 Kündigungsschutzgesetz-KSchG) und die Betriebsverfassung (§ 5 Abs. 2 Nr. 1 Betriebsverfassungsgesetz-BetrVG).

## 4. Anwerbung von Arbeitnehmern

Arbeitgeber haben vor allem durch Einschaltung der Arbeitsämter, durch Inanspruchnahme privater Arbeitsvermittler oder durch Aufgabe von Stellenanzeigen in Zeitungen oder elektronischen Medien die Möglichkeit, Arbeitnehmer anzuwerben. Zuständig für die Vermittlung von ausländischen Fachkräften nach Deutschland ist die Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV) in Bonn.

Neben der Arbeitsvermittlung führen die Arbeitsämter auch Beratungen über Förderleistungen durch, die Unternehmen bei Einstellung arbeitsloser oder schwerbehinderter Arbeitnehmer in Anspruch nehmen können.

Der Arbeitgeber ist zum *Ersatz der Vorstellungskosten* verpflichtet, wenn ein Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen wurde. In diesem Fall hat der Arbeitgeber ohne Rücksicht darauf, ob später ein Arbeitsverhältnis zustande kommt, die notwendigen Auslagen, wie Fahrt-, Übernachtungs- und Verpflegungskosten sowie Verdienstauffälle dem Bewerber zu ersetzen.

Um zu entscheiden, ob der Bewerber für die angebotene Stelle geeignet ist, muss der Arbeitgeber den Bewerber befragen. Dem *Fragerecht* des Arbeitgebers sind durch den Persönlichkeitsschutz des Bewerbers Grenzen gezogen. Zugelassen sind nur solche Fragen, an deren Beantwortung der Arbeitgeber zur Beurteilung der Eignung und Befähigung im Hinblick auf das Arbeitsverhältnis ein berechtigtes, billigenwertes und schutzwürdiges Interesse hat (BAG vom 11.11.1993, DB 94, 939). Auf unzulässige Fragen braucht der Bewerber nicht zu antworten. Eine wahrheitswidrige Antwort auf eine unzulässige Frage berechtigt den Arbeitgeber nicht zur *Anfechtung* des geschlossenen Arbeitsvertrages.

Das Fragerecht des Arbeitgebers umfasst uneingeschränkt Fragen über Art und Dauer der Vorbeschäftigung sowie nach beruflichen und fachlichen Fähigkeiten, Kenntnissen und Erfahrungen. Fragen nach gesundheitlichen Beeinträchtigungen des Arbeitnehmers sind nur insoweit zulässig, wie sie die Einsatzfähigkeit des Arbeitnehmers auf dem vorgesehenen Arbeitsplatz betreffen. Uneingeschränkt zulässig sind auch die Fragen nach der Schwerbehinderteneigenschaft (BAG vom 03.12.1989, NZA 90, 584) sowie danach, ob eine Einberufung zum Wehr- oder Ersatzdienst bevorsteht. Demgegenüber sind - von besonderen Fallkonstellationen abgesehen - Fragen des Arbeitgebers nach einer Schwangerschaft, Gewerkschafts-, Religions- oder Parteizugehörigkeit oder Vorstrafen des Bewerbers unzulässig.

Bei der *Auswahl* des Bewerbers unterliegt der Arbeitgeber keinen rechtlichen Beschränkungen, soweit nicht mit dem Betriebsrat Auswahlrichtlinien bei Einstellungen vereinbart worden sind. Die Nichtberücksichtigung eines Bewerbers

auf Grund der Geschlechtszugehörigkeit kann jedoch gemäß § 611a Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) Schadensersatzansprüche des Bewerbers auslösen.

## 5. Arbeitsverträge

Voraussetzung für das Zustandekommen eines Arbeitsverhältnisses ist in der Regel der Abschluss eines Arbeitsvertrages. Ein *Arbeitsvertrag* ist ein privatrechtlicher gegenseitiger Austauschvertrag, durch den der Arbeitnehmer für Leistung von Arbeit im Dienst des Arbeitgebers und der Arbeitgeber zur Zahlung einer Vergütung verpflichtet werden.

Der Arbeitsvertrag ist ein Unterfall des Dienstvertrages, auf den die Vorschriften der §§ 611ff. BGB Anwendung finden. Der Arbeitsvertrag unterscheidet sich vom *Dienstvertrag* durch die persönliche Abhängigkeit des Arbeitnehmers und durch die Erbringung der Arbeitsleistung in einer fremdbestimmten Organisation. Ebenfalls zu unterscheiden ist der Arbeitsvertrag vom *Werkvertrag* (§§ 631ff. BGB), dessen Vertragsinhalt nicht auf die Erbringung einer Arbeitsleistung, sondern auf die Herbeiführung eines bestimmten Erfolges gerichtet ist.

### 5.1. Abschluss und Form des Arbeitsvertrages

Der Abschluss eines Arbeitsvertrages setzt grundsätzlich *Geschäftsfähigkeit* der Vertragsparteien voraus. Geschäftsunfähig ist, wer sich in einem die freie Willensbestimmung ausschließenden Zustand krankhafter Störungen der Geistestätigkeit befindet, sofern nicht der Zustand seiner Natur nach ein vorübergehender ist (§ 104 Nr. 2 BGB). Minderjährige, also Personen, die das 7. Lebensjahr vollendet und das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, sind beschränkt geschäftsfähig. Minderjährige Arbeitnehmer zwischen 14 und 18 Jahren können durch ihren gesetzlichen Vertreter ermächtigt werden, ein Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis aufzunehmen (§ 113 BGB). In diesem Fall ist der Minderjährige für solche Rechtsgeschäfte unbeschränkt geschäftsfähig, welche die Eingehung oder die Aufhebung eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses der gestatteten Art oder die Erfüllung der sich aus einem solchen Verhältnis ergebenden Verpflichtungen betreffen.

Der Arbeitsvertrag kann vorbehaltlich abweichender tarifvertraglicher und einzelvertraglicher Bestimmungen grundsätzlich *formfrei* abgeschlossen werden. Eine Ausnahme gilt gemäß § 4 Abs. 1 Berufsbildungsgesetz (BBiG) für den Berufsbildungsvertrag. Gleichwohl ist die Einhaltung der *Schriftform* grund-

sätzlich zu empfehlen, um die wesentlichen Vertragsinhalte im Streitfall dokumentieren zu können.

Unabhängig von der für den Arbeitsvertrag geltenden Formfreiheit ist der Arbeitgeber gemäß § 2 Abs.1 Nachweisgesetz (NachwG) verpflichtet, spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen. Für Arbeitsverhältnisse, die bereits bei Inkrafttreten des NachwG am 28.07.1995 bestanden, gilt eine Übergangsvorschrift, nach der dem Arbeitnehmer (nur) auf sein Verlangen innerhalb von 2 Monaten eine den Anforderungen des § 2 NachwG entsprechende Niederschrift auszuhändigen ist.

Eine Verletzung der *Nachweispflicht* durch den Arbeitgeber berührt die Wirksamkeit des (mündlich geschlossenen) Arbeitsvertrages nicht, kann jedoch zu prozessualen Nachteilen für den Arbeitgeber bei der Beweisführung in einer arbeitsgerichtlichen Auseinandersetzung über den Inhalt des Arbeitsvertrages führen.

## 5.2. Inhalt des Arbeitsvertrages

Aus dem grundgesetzlich verankerten Grundsatz der *Privatautonomie* folgt, dass die Parteien des Arbeitsvertrages den Inhalt des Vertrages frei vereinbaren können. Dieser Grundsatz wird jedoch durch zahlreiche *Arbeitnehmerschutzgesetze* sowie durch eine *richterliche Inhaltskontrolle* von Arbeitsverträgen stark eingeschränkt. Zu den unabdingbaren Schutzgesetzen zählen beispielsweise das Kündigungsschutzgesetz, das Arbeitszeitgesetz, das Bundesurlaubsgesetz sowie das Entgeltfortzahlungsgesetz. Soweit das Arbeitsverhältnis der unmittelbaren Geltung von Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen unterliegt, kann von den dortigen Regelungen durch den Arbeitsvertrag nicht zu Ungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden. Die richterliche Inhaltskontrolle von Arbeitsverträgen erfolgt über die Generalklauseln der §§ 138, 242 und 315 BGB, wobei die Arbeitsgerichte mit dem Argument, dass beim Abschluss von Arbeitsverträgen typischerweise ein Kräfteungleichgewicht zwischen den Arbeitsvertragsparteien zulasten des Arbeitnehmers besteht, zu einer Betonung des Sozialschutzes der Arbeitnehmer neigen.

Eine weitere Einschränkung hat der Grundsatz der privatautonomen Vereinbarung von Arbeitsbedingungen durch § 8 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) erfahren. Danach kann ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, verlangen (und letztlich auch erzwingen), dass seine vertragliche Arbeitszeit verringert wird. Der Arbeitgeber muss der Verringerung der Arbeitszeit zustimmen, soweit nicht betriebliche Gründe, wie eine

wesentliche Beeinträchtigung der Organisation, des Arbeitsablaufs oder der Sicherheit im Betrieb entgegenstehen oder die Verringerung unverhältnismäßige Kosten verursacht.

### 5.3. Befristung von Arbeitsverhältnissen

Das Arbeitsverhältnis unbestimmter Dauer stellt im Arbeitsleben den Normalfall dar. Dennoch kann es im Interesse des Arbeitgebers oder Arbeitnehmers liegen, ein Arbeitsverhältnis von vornherein zeitlich zu begrenzen. Die hierbei zu beachtenden Bestimmungen sind seit dem 01.01.2001 im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) zusammengefasst.

#### 5.3.1. Schriftform für die Befristungsabrede

Die Abrede über die *Befristung* eines Arbeitsvertrages bedarf der *Schriftform* (§ 14 Abs. 4 TzBfG). Das Schriftformerfordernis betrifft ausschließlich die Befristungsabrede als solche und nicht den gesamten Arbeitsvertrag. Die Schriftform ist nicht nur beim erstmaligen Abschluss sondern auch bei der Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages zu beachten. Gemäß § 126 BGB verlangt die Schriftform die Unterzeichnung der Vertragsurkunde durch beide Vertragsparteien. Eine Verletzung dieser Formvorschrift führt zur Unwirksamkeit der Befristungsabrede und damit zum Zustandekommen eines unbefristeten Arbeitsvertrages.

#### 5.3.2. Befristung aus sachlichem Grund

Das TzBfG geht davon aus, dass die Befristung eines Arbeitsvertrages regelmäßig eines sachlichen Grundes bedarf. Ein derartiger Sachgrund, der zum Zeitpunkt des Abschlusses des befristeten Arbeitsvertrages vorliegen muss, ist nach § 14 Abs. 1 TzBfG beispielsweise gegeben, wenn der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht, die Befristung im Anschluss an Ausbildung oder Studium erfolgt, um den Übergang in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern, der Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird oder die Befristung zur Erprobung erfolgt.

Mit Sachgrund sind auch mehrfache Vereinbarungen befristeter Arbeitsverhältnisse - sogenannte *Kettenbefristungen* - grundsätzlich zulässig. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nehmen die an den Sachgrund der Befristung zu stellenden Anforderungen jedoch bei mehrfacher Befristung mit

zunehmender Dauer der Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber zu (BAG vom 11.11.1998, DB 99, 804).

### 5.3.3. Befristung ohne sachlichen Grund

Im Fall der Neueinstellung eines Arbeitnehmers ist die Befristung eines Arbeitsvertrages ohne sachlichen Grund zulässig, wenn der Arbeitsvertrag oder seine höchstens dreimalige Verlängerung nicht die Gesamtdauer von 2 Jahren überschreitet (§ 14 Abs. 2 TzBfG). Eine *Neueinstellung* liegt jedoch nur vor, wenn der Arbeitnehmer zuvor niemals in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber oder dessen Rechtsvorgängern gestanden hat. Auch bei lange zurückliegenden und kurzfristigen Vorbeschäftigungen ist die Befristung ohne sachlichen Grund unzulässig. Aus diesem Grund empfiehlt es sich, den Arbeitnehmer vor Abschluss des Arbeitsvertrages nach einer derartigen Vorbeschäftigung zu befragen. Eine *Verlängerung* des Arbeitsverhältnisses liegt nur dann vor, wenn die Verlängerungsvereinbarung innerhalb des vorhergehenden Befristungszeitraumes zustande kommt, der neue Befristungszeitraum an dem auf den letzten Tag des vorangegangenen Arbeitsverhältnisses folgenden Tag beginnt und der Inhalt des Arbeitsvertrages unverändert bleibt (BAG vom 26.07.2000, NJW 2001, 532).

Mit Arbeitnehmern, die bei Beginn des Arbeitsverhältnisses das 58. Lebensjahr vollendet haben sind sowohl eine mehr als dreimalige Verlängerung eines befristeten Arbeitsverhältnisses als auch eine über 2 Jahre hinausreichende Befristungsabrede ohne sachlichen Grund zulässig (§ 14 Abs. 3 TzBfG). Dies gilt allerdings nicht im Anschluss an einen unbefristeten Arbeitsvertrag, zu dem ein enger sachlicher Zusammenhang besteht, was gemäß § 14 Abs. 3 Satz 3 TzBfG unwiderleglich vermutet wird, wenn zwischen den Arbeitsverträgen ein Zeitraum von weniger als 4 Monaten liegt.

### 5.4. Probearbeitsverhältnis

Ein *Probearbeitsverhältnis* kann als befristetes Arbeitsverhältnis, das nach Ablauf der Probezeit endet (§ 14 Abs. 1 Nr. 5 TzBfG) oder als unbefristetes Arbeitsverhältnis, das nach Ablauf der Probezeit in ein normales Arbeitsverhältnis übergeht, vereinbart werden.

Bei der Dauer der Probezeit ist der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zu beachten. Als in der Regel ausreichend für die Erprobung eines Arbeitnehmers ist ein Zeitraum von 6 Monaten anzusehen, da nach dessen Ablauf das Kündigungsschutzgesetz Anwendung findet.

Während einer vereinbarten Probezeit, längstens für die Dauer von 6 Monaten, kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von 2 Wochen gekündigt werden (§ 622 Abs. 3 BGB). Tarifverträge können sowohl für die Dauer der Probezeit als auch für die Kündigungsfrist während der Probezeit abweichende Fristen vorsehen, die auch von nicht tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern einzelvertraglich vereinbart werden können.

## 5.5. Sonderfall: Betriebsübergang

Ausnahmsweise ohne Abschluss eines Arbeitsvertrages kann ein Arbeitsverhältnis im Fall eines Betriebsübergangs zustande kommen. Geht nämlich 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 (§ 613a BGB). Zweck dieser Regelung ist es, den sozialen Besitzstand der Arbeitnehmer zu erhalten, einen lückenlosen Bestandsschutz zu gewähren, den Fortbestand des Betriebes mit einer eingearbeiteten Belegschaft zu sichern und ggf. den Bestand eines Betriebsrates zu garantieren.

Nach der vom Europäischen Gerichtshof geprägten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts liegt ein *Betriebsübergang* vor, wenn ein Betrieb oder Betriebsteil im Sinne einer wirtschaftlichen Einheit trotz eines Inhaberswechsels seine Identität bewahrt (BAG vom 22.05.1997, NZA 97, 1050). Als Identitätskriterien nennt die Rechtsprechung u.a. die ununterbrochene Fortführung einer zumindest ähnlichen betrieblichen Tätigkeit, die (freiwillige) Übernahme eines nach Zahl und Sachkunde wesentlichen Teils der Belegschaft und die eigenwirtschaftliche Nutzung vorhandener Betriebsmittel.

Von einem Betriebsübergang betroffene Arbeitnehmer können dem Übergang *widersprechen* mit der Folge, dass ihr Arbeitsverhältnis nicht auf den Erwerber übergeht, sondern mit dem bisherigen Arbeitgeber fortbesteht. Da die Beschäftigungsmöglichkeit im Veräußererbetrieb durch den Betriebsübergang entfällt, droht dem widersprechenden Arbeitnehmer jedoch u.U. der Ausspruch einer betriebsbedingten Kündigung.

Eine Besonderheit besteht für Rechte und Pflichten, die im Veräußererbetrieb durch Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag geregelt sind. Diese werden durch den Betriebsübergang zu einzelvertraglichen Rechten und Pflichten transformiert, soweit die jeweilige Materie nicht auch beim Erwerber durch Kollektivvereinbarung geregelt wird. In diesem Fall gilt sofort die beim Erwerber geltende Regelung, was auch zu einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen führen kann.

## 6. Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis

Die gegenseitigen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis bestimmen sich aus dem Inhalt des Arbeitsvertrages, aus dem Gesetz (ggf. einschließlich Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung) sowie ggf. aus weiteren von der Rechtsprechung entwickelten Rechtsinstituten.

### 6.1. Rechte und Pflichten des Arbeitgebers

#### 6.1.1. Die Vergütungspflicht

§ 611 BGB nennt neben der Arbeitspflicht des Arbeitnehmers die *Vergütungspflicht* als wesentliches Hauptelement des Arbeitsvertrages. Die Höhe der Vergütung beruht im Regelfall auf einer zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer getroffenen Vereinbarung und wird im Arbeitsvertrag festgehalten. Fehlt ausnahmsweise eine Vereinbarung, so ist gemäß § 612 Abs. 2 die (branchen-) übliche Vergütung als vereinbart anzusehen. Sind beide Vertragsparteien tarifgebunden oder wird im Arbeitsvertrag die Anwendung eines Tarifvertrages vereinbart, so erfolgt die Mindestvergütung nach den tariflichen Vorschriften.

Im Rahmen der *Entlohnungsformen* ist zwischen dem Zeit- und dem Leistungslohn zu unterscheiden. Innerhalb des Leistungslohnes ist weiterhin zwischen Akkord- und Prämiensystemen zu differenzieren. *Vergütungszuschläge*, die besondere Leistungen des Arbeitnehmers vergüten, kommen u.a. in Betracht bei Mehrarbeit, Nacharbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit sowie besonderen Erschwernissen (z.B. Schmutzzulage).

Leistungszulagen zur Honorierung besonderer Leistungen des Arbeitnehmers (echte Leistungszulage) können bei Leistungsmängeln nur im Wege der Änderungskündigung entfallen. Wird eine Zulage „freiwillig unter dem Vorbehalt eines jederzeitigen Widerrufs“ gezahlt, ist ein Widerruf auf Grund der richterlichen Inhaltskontrolle des Arbeitsvertrages gleichwohl nur nach billigem Ermessen zulässig, d.h. der Arbeitgeber muss für den Widerruf einen sachlichen, billigen Grund besitzen (BAG vom 13.05.1987, BB 88, 138). Die wiederholte Gewährung von Leistungen, die der Arbeitgeber nicht ausdrücklich als freiwillige Leistungen kennzeichnet, kann eine sogenannte *Betriebliche Übung* entstehen lassen, sofern der Arbeitnehmer auf die dauerhafte Gewährung der Leistung vertrauen durfte. In diesem Fall entsteht ein dauerhafter vertraglicher Anspruch auf Gewährung der Leistung.

### 6.1.2. Vergütungspflicht ohne Arbeitsleistung

Grundsätzlich besteht eine Vergütungspflicht des Arbeitgebers nur im Gegenzug für die Erbringung der Arbeitsleistung durch den Arbeitnehmer. Etwas anderes gilt im Falle der Erkrankung eines Arbeitnehmers für die Dauer von 6 Wochen (§ 1 EfzG) und während des Urlaubs. Eine weitere Durchbrechung des Grundsatzes „*kein Lohn ohne Arbeit*“ ist der sogenannte *Annahmeverzug*. Ein Arbeitgeber gerät hinsichtlich der Arbeitsleistung in Annahmeverzug, wenn er diese aus irgendeinem Grund (z.B. Auftragsmangel) nicht annimmt. Gemäß § 615 Satz 1 BGB bleibt der Arbeitgeber zur Vergütungszahlung verpflichtet, ohne dass der Arbeitnehmer die Arbeitsleistung nachträglich erbringen muss. Der Arbeitnehmer muss sich jedoch anrechnen lassen, was er infolge des Unterbleibens der Dienstleistung erspart oder durch anderweitige Verwendung seiner Dienste erwirbt oder zu erwerben böswillig unterlässt (§ 615 Satz 2 BGB).

Der Arbeitnehmer behält ferner seinen Vergütungsanspruch, wenn er für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne seinen Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert ist (§ 616 Abs. 2 BGB). Als Beispiele kommen in Betracht: familiäre Ereignisse (Todesfälle, Geburten, Beerdigung, Ladung zu Behörden, Wahrnehmung gerichtlicher Termine, Unfälle usw.).

Im Falle der *Arbeitsunfähigkeit* infolge einer Erkrankung entfällt der ansonsten sechswöchige Entgeltfortzahlungsanspruch, wenn der Eintritt der Erkrankung durch den Arbeitnehmer verschuldet worden ist. Nach der Rechtsprechung ist dies der Fall, wenn ein Arbeitnehmer die Sorgfalt verletzt, die ein verständiger Mensch normalerweise im eigenen Interesse anzuwenden pflegt. Ein die Entgeltfortzahlung ausschließendes Verschulden ist beispielsweise anzunehmen bei grob fahrlässiger Verletzung von Unfallverhütungsvorschriften, verbotswidrigem Alkoholenuss während der Arbeitszeit, Verkehrsunfällen infolge Trunkenheit, Verletzungen auf Grund von Sportunfällen bei besonders gefährlichen Extremsportarten usw. Auf Alkohol- oder Drogensucht beruhende Arbeitsunfähigkeit ist nicht in jedem Falle verschuldet. Maßgebend sind hier die Umstände des Einzelfalles, da ein Erfahrungssatz, wonach Alkoholismus oder Drogensucht stets verschuldet sei, nicht existiert.

Lehnt der Arbeitgeber die Leistung von *Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall* wegen Verschuldens des Arbeitnehmers ab, ist er im Falle einer gerichtlichen Auseinandersetzung hinsichtlich des schuldhaften Verhaltens des Arbeitnehmers beweispflichtig. Hat ein Dritter die Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers verschuldet (z.B. bei einem Verkehrsunfall), geht der Schadensersatzanspruch des Arbeitnehmers gegen den Dritten wegen des Verdienstausfalls

insoweit auf den Arbeitgeber über, als dieser Entgeltfortzahlung geleistet hat (§ 6 Abs.1 EfzG).

## 6.2. Die Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers

Der Arbeitnehmer ist auf Grund des Arbeitsverhältnisses zur Erbringung der vereinbarten Arbeit verpflichtet. Erbringt der Arbeitnehmer seine Leistung vorübergehend oder dauernd nicht, erlangt der Arbeitgeber gemäß § 325 BGB einen Anspruch auf Schadensersatz wegen Nichterfüllung, sofern der Arbeitnehmer ohne rechtfertigenden Grund die Arbeit nicht geleistet hat. Für die Zeit der Nichterfüllung der Arbeitspflicht ist der Arbeitgeber nicht zur Vergütungszahlung verpflichtet.

Erbringt ein Arbeitnehmer wiederholt Schlechtleistungen, kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis grundsätzlich beenden. Soweit die Schlechtleistungen willensgesteuert oder auf Grund von Nachlässigkeit des Arbeitnehmers erfolgen, kommt nach vorangegangenen einschlägigen *Abmahnungen* der Ausspruch einer verhaltensbedingten Kündigung in Betracht. Ist der Arbeitnehmer überhaupt nicht in der Lage, die Arbeitsleistung ordnungsgemäß zu erbringen, kommt - ohne Abmahnungserfordernis - der Ausspruch einer personenbedingten Kündigung in Betracht, sofern mildere Mittel, insbesondere die Versetzung auf einen Arbeitsplatz, dessen Anforderungen der Arbeitnehmer gerecht wird, nicht möglich sind.

Für Schäden, die der Arbeitnehmer bei Erbringung seiner Arbeitsleistung verursacht ist zu differenzieren: für Personenschäden an Arbeitskollegen ist eine Haftung gemäß § 105 SGB VII vollständig ausgeschlossen, sofern der Arbeitskollege auf Grund eines Arbeitsunfalls geschädigt wird, den der Arbeitnehmer nicht vorsätzlich verursacht hat. Für alle übrigen Schäden gelten ebenfalls von der Rechtsprechung entwickelte *Haftungserleichterungen*. Danach gilt ein dreistufiges Haftungsmodell, nach dem der Arbeitnehmer nicht haftet für Schäden infolge leichtester Fahrlässigkeit, anteilig haftet bei mittlerer Fahrlässigkeit und in der Regel voll haftet bei Schäden infolge grober Fahrlässigkeit und Vorsatz. Die Abgrenzung zwischen den einzelnen Fahrlässigkeitsstufen stellt die Praxis vor erhebliche Probleme. Auch im Falle grober Fahrlässigkeit kommen Haftungserleichterungen in Betracht, wenn ein deutliches Missverhältnis zwischen Verdienst und Höhe des Schadens besteht (BAG vom 12.11.1998, NJW 99, 966).

## 7. Besondere Schutzrechte

### 7.1. Mutterschutzgesetz und Bundeserziehungsgeldgesetz

Das Mutterschutzgesetz (MuSchG) erkennt der Frau für die Zeit vor und nach der Entbindung einen besonderen arbeitsrechtlichen Schutz zu. Nach § 4 MuSchG ist es unzulässig werdenden Müttern anstrengende Arbeiten zuzuweisen oder sie mit gesundheitsgefährdenden Arbeiten zu beschäftigen. In den letzten 6 Wochen vor der Entbindung dürfen werdende Mütter nicht beschäftigt werden, es sei denn, dass sie sich zur Arbeitsleistung ausdrücklich bereit erklären (§ 3 Abs. 2 MuSchG). Nach der Entbindung dürfen Mütter bis zum Ablauf von 8 Wochen, nach Früh- und Mehrlingsgeburten bis zu 12 Wochen generell nicht beschäftigt werden (§ 6 Abs. 1 MuSchG).

Während der *Schutzfristen* vor und nach der Entbindung erhalten Frauen, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind, Mutterschaftsgeld von der Krankenkasse, welches höchstens 25,- DM pro Kalendertag beträgt. Nicht gesetzlich krankenversicherte Frauen erhalten das Mutterschaftsgeld bis zu einer Höchstgrenze von 400,- DM vom Bundesversicherungsamt (§ 13 MuSchG). Der Arbeitgeber hat für die Zeit der Schutzfristen die Differenz zwischen dem Mutterschaftsgeld und dem durchschnittlichen kalendertäglichen Arbeitsnettoentgelt (Bezug: die letzten 3 abgerechneten Kalendermonate) als Zuschuss zum Mutterschaftsgeld zu zahlen (§ 14 MuSchG).

Während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von 4 Wochen nach der Entbindung ist der Ausspruch einer Kündigung unzulässig, wenn dem Arbeitgeber zur Zeit der Kündigung die Schwangerschaft oder Entbindung bekannt war oder innerhalb von 2 Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird (§ 9 MuSchG).

Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts (Beschluss vom 13.11.1979, DB 1980 S. 402) erstreckt sich der besondere Kündigungsschutz auch auf zum Zeitpunkt der Kündigung schwangere Frauen, die dem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft unverschuldet nicht fristgerecht mitgeteilt haben, dies aber unverzüglich nach Kenntnis nachholen.

Die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde kann in besonderen Fällen ausnahmsweise die Kündigung für zulässig erklären (§ 9 Abs. 3 MuSchG). Ein besonderer Fall liegt nur dann vor, wenn außergewöhnliche Umstände das Zurücktreten der vom MuSchG als vorrangig angesehenen Interessen der werdenden Mutter hinsichtlich des Arbeitgebers rechtfertigen. Eine solche Situation kann z.B. vorliegen bei einer völligen Betriebsstilllegung oder -verlagerung, bei Teilstilllegungen oder bei schwerwiegenden Verfehlungen der Arbeitnehmerin.

Im Anspruch an das achtwöchige *Beschäftigungsverbot* und bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres des Kindes besteht für die Eltern die Möglichkeit, eine unbezahlte Freistellung von der Arbeit in Anspruch zu nehmen. Bei Kindern, die bis zum 31.12.2000 geboren wurden, besteht diese Möglichkeit als sogenannter *Erziehungsurlaub* nur für ein Elternteil. Auf Grund einer Gesetzesänderung können bei Kindern, die ab 01.01.2001 geboren wurden, nunmehr beide Eltern zeitgleich die Freistellung von der Arbeit als sogenannte *Elternzeit* verlangen. Gemäß § 15 Abs. 2 Bundeserziehungsgeldgesetz (BerzGG) ist ein Anteil der Elternzeit von bis zu 12 Monaten mit Zustimmung des Arbeitgebers auf die Zeit bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres des Kindes übertragbar. Die von den Eltern allein oder gemeinsam in Anspruch genommene Elternzeit kann insgesamt auf bis zu 4 Zeitabschnitte verteilt werden. Der Arbeitnehmer muss die Elternzeit spätestens 6 Wochen vor dem beabsichtigten Antritt vom Arbeitgeber verlangen und gleichzeitig erklären, für welchen Zeitraum er die Freistellung in Anspruch nehmen will.

Während des Erziehungsurlaubs bzw. der Elternzeit kann der Arbeitnehmer Teilzeitarbeit sowohl beim Vertragsarbeitgeber als auch bei einem dritten Arbeitgeber leisten. Im Falle des Erziehungsurlaubs besteht diese Möglichkeit nur im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber bis zu einer Höchstdauer von 19 Stunden pro Woche. Für die Elternzeit wurde diese Höchstgrenze auf 30 Stunden pro Woche erhöht. In Betrieben mit mehr als 15 Arbeitnehmern hat jeder Elternteil, dessen Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate besteht, einen Rechtsanspruch auf Verringerung der Arbeitszeit, wenn er dies 8 Wochen vorher schriftlich mitteilt und keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen (§ 15 Abs. 7 BErzGG).

Der *Sonderkündigungsschutz* während der Elternzeit entspricht dem Kündigungsschutz während der Mutterschutzfristen (§ 18 Abs. 1 BErzGG).

Für die Zeit der Inanspruchnahme der Elternzeit wird Erziehungsgeld als staatliche Leistung gewährt, soweit bestimmte Einkommensgrenzen nicht überschritten werden. Das Erziehungsgeld wird bis zur Vollendung des 24. Lebensmonats des Kindes in Höhe von 600,- DM gewährt. Bei verkürzter Bezugsdauer von 12 Monaten beträgt das Erziehungsgeld monatlich 900,- DM.

## 7.2. Sozialgesetzbuch IX (Schwerbehindertengesetz)

Die Schutzrechte schwerbehinderter Arbeitnehmer, die bis zum 30.06.2001 im Schwerbehindertengesetz geregelt waren, wurden zum 01.07.2001 in das Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) überführt. Schwerbehinderte sind Personen mit einem Grad der Behinderung von wenigstens 50 %, wobei Personen mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50 %, aber mindestens 30 %, auf Antrag

durch das zuständige Versorgungsamt Schwerbehinderten gleichgestellt werden können. Die *Gleichstellung* wirkt dabei rückwirkend mit dem Tag der Antragstellung.

Nach § 71 Abs. 1 SGB IX haben Arbeitgeber mit mindestens 20 Arbeitsplätzen wenigstens 5 % der Arbeitsplätze mit Schwerbehinderten zu besetzen. Genügt ein Arbeitgeber dieser Beschäftigungspflicht nicht, hat er für jeden unbesetzten Pflichtplatz eine monatliche *Ausgleichsabgabe* zu entrichten, die je nach Abweichung von der Beschäftigungspflicht zwischen 200,- und 500,- DM beträgt.

Schwerbehinderte und ihnen Gleichgestellte genießen einen besonderen Kündigungsschutz, der wie der allgemeine Kündigungsschutz erst nach einer Beschäftigungsdauer von 6 Monaten einsetzt. Die ordentliche (§ 85 SGB IX) und die außerordentliche (§91 SGB IX) Kündigung gegenüber Schwerbehinderten und Gleichgestellten bedürfen der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes. Die Zustimmung ist nach § 87 Abs. 1 SGB IX schriftlich zu beantragen. Das *Integrationsamt* soll seine Entscheidung innerhalb eines Monats treffen. Wird die Zustimmung erteilt, kann der Arbeitgeber die ordentliche Kündigung nur innerhalb eines Monats mit einer Kündigungsfrist von mindestens 4 Wochen erklären (§§ 86, 88 SGB IX). Die Zustimmung zu einer außerordentlichen Kündigung kann nur innerhalb von 2 Wochen ab dem Zeitpunkt beantragt werden, zu dem der Arbeitgeber von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt (§ 91 Abs. 2 SGB IX). Das Integrationsamt hat innerhalb von 2 Wochen über den Antrag zu entscheiden, andernfalls gilt die Zustimmung als erteilt. Nach erteilter Zustimmung hat der Arbeitgeber unverzüglich die außerordentliche Kündigung auszusprechen.

Für die Anwendung des besonderen Kündigungsschutzes Schwerbehinderter ist unerheblich, ob der Arbeitgeber bereits bei Ausspruch der Kündigung die Schwerbehinderteneigenschaft gekannt hat. Der Arbeitnehmer ist jedoch verpflichtet, in diesen Fällen dem Arbeitgeber innerhalb von einem Monat nach Zugang der Kündigung mitzuteilen, dass er entweder schwerbehindert ist oder einen Antrag auf Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft bereits zum Kündigungszeitpunkt gestellt hatte. Versäumt der Arbeitnehmer diese Frist, ist die Kündigung jedenfalls nicht deshalb unwirksam, weil es an der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes fehlt.

## 8. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Neben der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses durch Zeitablauf im Falle eines befristeten Arbeitsvertrages oder durch Abschluss eines *Aufhebungs-*

*vertrages*, stellt die Kündigung den typischen Fall der Beendigung von Arbeitsverhältnissen dar. Aufhebungsvertrag und Kündigung bedürfen der *Schriftform* (§ 623 BGB).

Die *Kündigung* ist eine einseitige, empfangsbedürftige Willenserklärung, die das Arbeitsverhältnis für die Zukunft beendet. Aus der Kündigungserklärung muss eindeutig hervorgehen, dass das Arbeitsverhältnis entweder durch ordentliche oder außerordentliche Kündigung beendet werden soll. Um den *Zugang* des Kündigungsschreibens im Falle einer gerichtlichen Auseinandersetzung beweisen zu können, sollte dem Arbeitnehmer das Kündigungsschreiben persönlich unter Quittierung des Erhalts ausgehändigt werden, sofern er sich zum Zeitpunkt der Kündigung im Betrieb aufhält. Ist dies nicht möglich, empfiehlt sich die Zustellung durch Firmenboten, der das Kündigungsschreiben an den Empfänger aushändigt oder bei dessen Nichtanwesenheit in den Hausbriefkasten wirft und dabei den Zugangszeitpunkt schriftlich festhält. Das Kündigungsschreiben geht dem Arbeitnehmer in diesem Fall selbst dann mit Einwurf in den Hausbriefkasten zu, wenn er sich in Kenntnis des Arbeitgebers, z.B. wegen Krankheit oder Urlaub, nicht an seinem Wohnort aufhält.

Vor Ausspruch jeder Kündigung ist, sofern ein Betriebsrat besteht, dieser unter Angabe sämtlicher Tatsachen gemäß § 102 BetrVG zu der beabsichtigten Kündigung anzuhören. Wird das *Anhörungsverfahren* nicht oder nicht ordnungsgemäß durchgeführt, ist die Kündigung unwirksam. Hat der Betriebsrat gegen eine ordentliche Kündigung bedenken, hat er diese unter Angabe der Gründe dem Arbeitgeber spätestens innerhalb einer Woche schriftlich mitzuteilen. Äußert sich der Betriebsrat innerhalb dieser Frist nicht, gilt seine Zustimmung zur Kündigung als erteilt. Widerspricht der Betriebsrat unter Angabe der in § 102 Abs. 3 BetrVG genannten Gründe der Kündigung und hat der Arbeitnehmer Klage auf Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung erhoben, muss der Arbeitgeber ihn auf sein Verlangen hin auch noch nach Ablauf der Kündigungsfrist bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzprozesses bei unveränderten Arbeitsbedingungen weiter beschäftigen (§ 102 Abs. 5 BetrVG).

Hat der Betriebsrat gegen eine außerordentliche Kündigung bedenken, muss er diese unter Angabe der Gründe dem Arbeitgeber unverzüglich, spätestens jedoch innerhalb von 3 Tagen, schriftlich mitteilen.

Nach Beendigung des Anhörungsverfahrens kann die Kündigung ausgesprochen werden. Bei Arbeitnehmern, die Schutz nach dem SGB IX, dem MuSchG oder dem BErzGG genießen, sind vor Ausspruch der Kündigung die behördlichen Zustimmungsverfahren durchzuführen.

Gegenüber Mitgliedern des Betriebsrates und der Jugend- und Auszubildendenvertretung ist die ordentliche Kündigung während der Amtszeit und bis zum Ablauf eines Jahres nach Beendigung der Amtszeit unzulässig, sofern die Kündigung nicht auf Grund einer Betriebsstilllegung oder der Stilllegung einer Betriebsabteilung erfolgt (§ 15 Abs. 1, 4 und 5 KSchG). Die außerordentliche Kündigung bei Vorliegen eines wichtigen Grundes ist während der Amtszeit nur mit Zustimmung des Betriebsrats möglich. Wird diese verweigert, kann sie auf Antrag des Arbeitgebers durch das Arbeitsgericht ersetzt werden (§ 103 Abs. 2 BetrVG).

Die *Kündigungsfristen* sind, sofern keine tariflichen oder arbeitsvertraglichen Regelungen bestehen, dem Gesetz zu entnehmen. § 622 BGB sieht dabei eine Grundkündigungsfrist von 4 Wochen vor. Für die arbeitgeberseitige Kündigung verlängert sich diese Frist in Abhängigkeit von der Beschäftigungsdauer und beträgt längstens 7 Monate zum Monatsende. Arbeitsvertraglich dürfen die für die Arbeitgeberkündigung geltenden gesetzlichen Fristen in der Regel nicht abgekürzt werden.

Die außerordentliche Kündigung wird im Regelfall fristlos erklärt und ist nur aus wichtigem Grund möglich. Dieser ist dann gegeben, wenn Tatsachen vorliegen, auf Grund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zugemutet werden kann (§ 626 BGB). Als Beispiele kommen u.a. in Betracht: Tätlichkeiten im Betrieb, Manipulationen von Zeiterfassungssystemen, Begehung von Straftaten im Betrieb wie Diebstahl oder Unterschlagung etc.

Eine außerordentliche Kündigung muss innerhalb von 2 Wochen nach Kenntnis der für die Kündigung maßgeblichen Tatsachen ausgesprochen werden. Zu beachten ist, dass die dreitägige Anhörungsfrist für den Betriebsrat die Zweiwochenfrist nicht verlängert.

Bestand das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt der Kündigung mindestens 6 Monate und beschäftigt der Arbeitgeber in der Regel mehr als 5 Arbeitnehmer ausschließlich der Auszubildenden, genießt der Arbeitnehmer Kündigungsschutz. Die ordentliche Kündigung ist in diesem Fall unwirksam, wenn sie nicht sozial gerechtfertigt ist. Sozial ungerechtfertigt ist die Kündigung nach § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG, wenn sie nicht durch Gründe, die in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen, oder durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers entgegen stehen, bedingt ist. Im Falle einer betriebsbedingten Kündigung ist eine *Sozialauswahl* durchzuführen, bei der die für die Kündigung in Betracht kommenden fachlich vergleichbaren Arbeitnehmer hinsichtlich ihrer sozialen Schutzbedürftigkeit unter Berücksichtigung von Dauer der Betriebszugehörigkeit,

Lebensalter, Unterhaltspflichten und sonstigen Kriterien miteinander zu vergleichen sind. Wird die Auswahlentscheidung vom Arbeitgeber ermessensfehlerhaft getroffen, ist die Kündigung ebenfalls sozial ungerechtfertigt und unwirksam.

Der Arbeitnehmer muss diesen Mangel innerhalb von 3 Wochen nach Zugang der Kündigung durch Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung geltend machen, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist; versäumt er diese Frist, so kann er die Schutzbestimmungen nach dem KSchG nicht in Anspruch nehmen.

Bestreitet ein Arbeitnehmer das Vorliegen eines wichtigen Grundes hinsichtlich einer ihm gegenüber ausgesprochenen fristlosen Kündigung, hat er ebenfalls die dreiwöchige Klagefrist einzuhalten. Besteht ein Arbeitsverhältnis noch nicht für 6 Monate, ist für die Wirksamkeit einer Kündigung kein besonderer Kündigungsgrund erforderlich. Die Kündigung darf allerdings nicht willkürlich ausgesprochen werden, wobei die Rechtsprechung im Rahmen der Willkürkontrolle zunehmend auf Wertungen des KSchG zurückgreift (BAG vom 21.02.2001 - 2 AZR 15/00 - noch nicht veröffentlicht).

Hinsichtlich der Kündigungsgründe und des -verfahrens im Einzelnen und der hierzu ergangenen umfangreichen Rechtsprechung muss auf Spezialliteratur sowie die Checklisten verwiesen werden.

## 9. Tarifverträge

Tarifverträge regeln als sogenannte Flächentarifverträge praktisch alle arbeitsrechtlich relevanten Fragen eines Wirtschaftsbereiches, von der Lohn- und Gehaltshöhe, über die Arbeitszeit, die Fragen der richtigen Eingruppierung von Arbeitnehmern oder die Anordnung von Mehrarbeit bis hin zu Kündigungs- und Verfallfristen. Die Tarifverträge haben damit eine das Arbeitsleben ordnende Funktion, die dazu dient, Streitigkeiten über Arbeitsbedingungen aus einzelnen Betrieben oder gar Arbeitsverhältnissen herauszuhalten.

Tarifverträge gelten zunächst nur für die Arbeitsverhältnisse tarifgebundener Arbeitnehmer und Arbeitgeber, was dann der Fall ist, wenn der Arbeitnehmer Mitglied der tarifschließenden Gewerkschaft und der Arbeitgeber Mitglied des tarifschließenden Arbeitgeberverbandes oder - beim Firmentarifvertrag - selbst Tarifpartei ist. Ein Tarifvertrag ist darüber hinaus auch dann auf ein Arbeitsverhältnis anzuwenden, wenn dieses unter seinen Geltungsbereich fällt und der Tarifvertrag vom Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung oder vom

örtlich zuständigen Landesarbeitsminister für *allgemeinverbindlich* erklärt wurde. Einer *Tarifgebundenheit* bedarf es in diesem Fall nicht.

Darüber hinaus ist ein Tarifvertrag auch dann auf ein Arbeitsverhältnis anzuwenden, wenn dies einzelvertraglich vereinbart wurde oder wenn seine Anwendung im Betrieb üblich ist.

Die tariflichen Bestimmungen wirken im Falle der Anwendbarkeit des Tarifvertrages für die einzelnen Arbeitsverhältnisse unmittelbar und zwingend. Ihre Wirkung entspricht daher der eines Gesetzes. Von tarifvertraglichen Regeln kann nur zugunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden, es sei denn, dass eine Abweichung im Tarifvertrag selbst zugelassen ist (§ 4 Abs. 3 Tarifvertragsgesetz).

## 10. Betriebsräte

Eine Besonderheit des deutschen Arbeitsrechts besteht in den weitreichenden Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechten der Arbeitnehmer bzw. ihrer Vertretungen. Bei europaweit operierenden Unternehmen oder Unternehmensgruppen ist darüber hinaus unter bestimmten Voraussetzungen die Errichtung eines europäischen Betriebsrats vorgesehen.

### 10.1. Nationaler Betriebsrat

Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) bestimmt, dass Betriebsräte in Betrieben mit in der Regel mindestens 5 ständigen wahlberechtigten Arbeitnehmern, von denen 3 wählbar sind, gebildet werden. Dies gilt auch bei gemeinsamen Betrieben mehrerer Unternehmen. Ein solcher *Gemeinschaftsbetrieb* wird vermutet, wenn mehrere Unternehmen zur Verfolgung arbeitstechnischer Zwecke Betriebsmittel und Arbeitnehmer gemeinsam einsetzen (§ 1 Abs. 2 BetrVG). Nicht zur Belegschaft im Sinne des BetrVG gehören insbesondere *leitende Angestellte* (§ 5 BetrVG). Das Gesetz enthält in Verbindung mit der Wahlordnung Regelungen über die Betriebsratswahlen, die regelmäßig in der Zeit vom 10. März bis 31. Mai stattfinden. Die Amtszeit der Betriebsräte beträgt 4 Jahre. Die nächsten regelmäßigen Betriebsratswahlen finden im Jahr 2002 statt. In Betrieben mit bis zu 50 Arbeitnehmern gilt ein vereinfachtes Wahlverfahren, durch das ein Betriebsrat auf Initiative von drei Arbeitnehmern binnen 14 Tagen installiert werden kann (§ 14a BetrVG). Der Arbeitgeber darf die Betriebsratswahl, die Sache der Belegschaft ist, weder behindern noch beeinflussen. Jeder Betriebsrat hat einen Vorsitzenden und einen Stellvertreter. Der

Vorsitzende oder im Falle seiner Verhinderung sein Stellvertreter vertritt den Betriebsrat im Rahmen der von ihm gefassten Beschlüsse. Erklärungen gegenüber dem Betriebsrat können dem Vorsitzenden oder im Verhinderungsfalle seinem Stellvertreter gegenüber abgegeben werden.

Die Beteiligungsrechte kann der Betriebsrat aber nur nach ordnungsgemäßer Beschlussfassung ausüben. Der Betriebsratsvorsitzende kann also nicht im „Alleingang“ entscheiden. Das Betriebsratsamt ist ein Ehrenamt; bei hierfür notwendigem Arbeitszeitversäumnis besteht ein Anspruch auf Weiterzahlung des Arbeitsentgelts (§ 37 BetrVG). Erforderliche Kosten der Betriebsratstätigkeit trägt der Arbeitgeber (§ 40 BetrVG).

Das BetrVG enthält eine Reihe von *Informations-*, *Mitwirkungs-* und *Mitbestimmungsrechten* des Betriebsrats. Hervorzuheben sind die Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte in *sozialen Angelegenheiten*, § 87 BetrVG, bei der Gestaltung insbesondere von Arbeitsplätzen, Arbeitsablauf und -umgebung, §§ 90, 91 BetrVG, in *personellen Angelegenheiten*, §§ 92-105 BetrVG, und in *wirtschaftlichen Angelegenheiten*, §§ 106-113 BetrVG.

In sozialen Angelegenheiten hat der Betriebsrat u.a. Mitbestimmungsrechte bei Fragen der Ordnung des Betriebes und des Verhaltens der Belegschaft, bei Festlegung der Lage der Arbeitszeit, bei vorübergehender Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit sowie bei Fragen der betrieblichen Lohngestaltung. Der Betriebsrat ist hinsichtlich der personellen Angelegenheiten über die Personalplanung rechtzeitig und umfassend zu unterrichten; er kann verlangen, dass Arbeitsplätze vor ihrer Besetzung innerhalb des Betriebes ausgeschrieben werden, Personalfragebögen bedürfen seiner Zustimmung. Ein umfangreiches Mitbestimmungsrecht besteht auch im Bereich der Qualifizierung (§ 97 BetrVG). Einstellungen, Eingruppierungen, Umgruppierungen und Versetzungen hängen von der Zustimmung des Betriebsrates ab.

Aus bestimmten Gründen kann der Betriebsrat innerhalb einer Woche nach Unterrichtung über die genannten Maßnahmen seine Zustimmung hierzu schriftlich verweigern. In diesem Fall kann der Arbeitgeber das Arbeitsgericht anrufen, um dort die Zustimmung gerichtlich ersetzen zu lassen (§ 99 Abs. 4 BetrVG). Vor jeder Kündigung ist der Betriebsrat zu hören, was bedeutet, dass ihm sämtliche Gründe, die den Arbeitgeber zur Kündigung veranlassen, mitgeteilt werden müssen. Geschieht dies nicht oder nicht in ausreichendem Umfang, so ist eine dennoch ausgesprochene Kündigung unwirksam. In wirtschaftlichen Angelegenheiten hat der Betriebsrat gemäß §§ 111ff. BetrVG ein Mitbestimmungsrecht bei *Betriebsänderungen*, d.h. bei organisatorischen oder strukturellen Veränderungen, die eine größere Zahl von Arbeitnehmern betreffen. Von Bedeutung ist hierbei, dass der Betriebsrat unter Umständen die Aufstellung eines *Sozialplans* verlangen kann, auf Grund dessen wirtschaft-

liche Nachteile, die den Arbeitnehmern infolge der Betriebsänderung entstehen, ausgeglichen oder gemildert werden. Soweit Betriebsänderungen zum Arbeitsplatzverlust führen, geschieht dies regelmäßig durch Vereinbarung von Entlassungsentschädigungen.

Angelegenheiten, bei denen der Betriebsrat ein Beteiligungsrecht hat, können zwischen ihm und dem Arbeitgeber durch Betriebsvereinbarung geregelt werden. Die Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung wirken unmittelbar und zwingend auf die einzelnen Arbeitsverhältnisse, soweit es sich nicht um Arbeitsentgelt oder sonstige Arbeitsbedingungen handelt, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise durch Tarifvertrag geregelt werden (§ 77 Abs. 3 BetrVG). In zahlreichen Angelegenheiten kann der Betriebsrat den Abschluss einer solchen Betriebsvereinbarung in einem *Einigungsstellenverfahren* erzwingen.

Neben dem Betriebsrat können als weitere betriebsverfassungsrechtliche Vertretung die Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie ein Sprecherausschuss für leitende Angestellte gebildet werden.

## 10.2. Europäischer Betriebsrat

In Unternehmen oder Unternehmensgruppen, die innerhalb der Europäischen Gemeinschaft in mehreren Staaten tätig sind, soll ein europäischer Betriebsrat installiert werden, wenn mindestens 1000 Arbeitnehmer in den Mitgliedstaaten und jeweils mindestens 150 Arbeitnehmer in mindestens zwei Mitgliedstaaten beschäftigt werden. Grundlage ist das Gesetz über europäische Betriebsräte (EBRG). Nach der Konzeption des Gesetzes sollen Strukturen und Kompetenzen dieses Gremiums primär zwischen der zentralen Unternehmensleitung und einem besonderen Verhandlungsgremium der Arbeitnehmer vereinbart werden. Nur wenn eine Vereinbarung scheitert, ist ein europäischer Betriebsrat nach Maßgabe des EBRG zu errichten, dem ausschließlich Unterrichts- und Anhörungsrechte zustehen (§§ 32, 33 EBRG).

## 11. Schlussbemerkung

Das deutsche Arbeitsrecht ist zum Teil sehr formalisiert und betont die Sicherung der Schutz- und Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer und Arbeitnehmervertretungen. Dabei unterscheidet sich das deutsche Arbeitsrecht zum Teil erheblich von anderen europäischen und außereuropäischen Arbeitsrechtsordnungen.

Um sicherzugehen, dass man bei den unterschiedlichen Maßnahmen wie z.B. Abschluss und Beendigung des Arbeitsvertrages, Änderungen von Arbeitsbedingungen, Versetzung, Abmahnung oder Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat die richtige Form wählt, die Fristen einhält sowie den rechtlichen Rahmen richtig einschätzt, sollte man im Zweifel auf die anschließend erwähnte Literatur zurückgreifen oder über eine der nachfolgend gelisteten Institutionen Kontakt mit dem geeigneten Ansprechpartner aufnehmen. Auf diesem Wege ist im übrigen auch die Klärung steuerlicher und sozialversicherungsrechtlicher Fragen möglich, die insbesondere bei Arbeitsverhältnissen mit Auslandsberührung einer genauen Prüfung bedürfen.

## A. Checkliste für eine ordentliche Kündigung

- 1) Ermittlung des zur Kündigung führenden Sachverhaltes (durch Zeugen oder sonstige Beweismittel)
- 2) Kommen andere Mittel als die Kündigung in Betracht einvernehmliche Beendigung (Schriftform)
  - Ausspruch einer Abmahnung bei erster Pflichtverletzung?
  - Anfechtung des Arbeitsvertrages?
  - Auslaufen befristeter Arbeitsverträge?
- 3) Besteht besonderer Kündigungsschutz?
  - Schwangerschaft, Mutterschutz oder Erziehungsurlaub/ Elternzeit?
  - Schwerbehinderung/ Gleichstellung?
  - Auszubildende?
  - Wehrpflichtige?
  - Mitglieder des Betriebsrats, der Jugend- und Auszubildendenvertretung?
  - Des Wahlvorstandes, Wahlbewerber oder Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung?
- 4) Findet das Kündigungsschutzgesetz Anwendung?

Voraussetzung:

Beschäftigung von mindestens 6 Arbeitnehmern, ausschließlich der Auszubildenden sowie Betriebszugehörigkeit von mehr als 6 Monaten

Folge:

Kündigung nur aus betriebsbedingten, verhaltensbedingten oder personenbedingten Gründen

- 5) Welche Kündigungsfrist ist einzuhalten nach Arbeitsvertrag?
  - Tarifvertrag?
  - Gesetz?
- 6) Ist der Betriebsrat vor Ausspruch der Kündigung ordnungsgemäß angehört worden?
  - Sind dem Betriebsrat die Sozialdaten des Arbeitnehmers und sämtliche Kündigungsgründe umfassend und detailliert mitgeteilt worden (nur schlagwortartige und pauschale Mitteilung der Kündigungsgründe ist nicht ausreichend!)?
  - Hat der Betriebsrat abschließend Stellung genommen oder ist die einwöchige Frist zur Stellungnahme abgelaufen?
- 7) Ist der Ausspruch der Kündigung ordnungsgemäß erfolgt?
  - Schriftform eingehalten?
  - Beendigungswille eindeutig erkennbar?
  - Zugang nachweisbar? (Zugang durch persönliche Übergabe oder Einwurf des Kündigungsschreibens in den Hausbriefkasten durch Boten empfehlenswert!)
  - Lässt das Kündigungsschreiben dem kündigenden Arbeitgeber eindeutig erkennen?
  - Ist die Kündigung von einer kündigungsberechtigten Person unterschrieben?

## B. Checkliste für eine außerordentliche Kündigung

- 1) Liegt ein wichtiger Grund vor, der die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist unzumutbar macht? (Empfehlung: vorsorglich immer auch eine ordentliche Kündigung aussprechen!)
- 2) Bedarf es einer vorherigen Anhörung des Arbeitnehmers zur Aufklärung des Sachverhaltes?
- 3) Ist die zwei-Wochen-Frist zwischen Kenntnis des Kündigungssachverhaltes und der Klärung der außerordentlichen Kündigung eingehalten?

- 4) Besteht besonderer Kündigungsschutz?
  - Mutterschutz und Erziehungsurlaub/ Elternzeit?
  - Schwerbehinderte/ Gleichgestellte?
  - Mitglieder des Betriebsrates, der Jugend- und Auszubildendenvertretung, des Wahlvorstandes, Wahlbewerber oder Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung?
- 5) Wurde der Betriebsrat umfassend und detailliert über sämtliche Kündigungsgründe informiert?
- 6) Wurde dem Betriebsrat mitgeteilt, dass sowohl fristlos, als auch vorsorglich ordentlich gekündigt werden soll?
- 7) Hat der Betriebsrat Stellung genommen oder ist die dreitägige Frist zur Stellungnahme zur außerordentlichen Kündigung und die einwöchige Frist für die vorsorglich ordentliche ausgesprochene Kündigung abgelaufen?
- 8) Ist der Ausspruch der Kündigung ordnungsgemäß erfolgt?
  - Schriftform eingehalten?
  - Beendigungswille eindeutig?
- 9) Zugang nachweisbar? (persönliche Übergabe oder Einwurf des Kündigungsschreibens in den Hausbriefkasten durch Boten empfehlenswert)
  - Kündigender Arbeitgeber eindeutig erkennbar?
  - Kündigung von kündigungsberechtigter Person unterschrieben?

## Testfragen

- Welchen Einschränkungen unterliegt eine Vereinbarung, nach der für ein Arbeitsverhältnis, das in Deutschland durchgeführt wird, ausländisches Arbeitsrecht gelten soll?
- Was unterscheidet Arbeitnehmer und freie Mitarbeiter?
- Muss ein Bewerber in einem Vorstellungsgespräch alle Fragen des Arbeitgebers wahrheitsgemäß beantworten?
- Muss ein Arbeitsvertrag schriftlich vereinbart werden?
- Welchen Grenzen unterliegen die Arbeitsvertragsparteien bei der Vereinbarung der Arbeitsbedingungen?
- Ist die wirksame Befristung eines Arbeitsvertrages ohne sachlichen Grund möglich?

- Welche Überlegungen werden einen Arbeitnehmer zu einem Widerspruch gegen einen Betriebsübergang veranlassen?
- In welchen Fällen hat der Arbeitnehmer einen Vergütungsanspruch, ohne eine Arbeitsleistung erbringen zu müssen?
- In welchem Umfang haftet ein Arbeitnehmer für von ihm verursachte Schäden?
- Was sind die Konsequenzen, wenn der Betriebsrat vor einer Kündigung nicht ordnungsgemäß angehört wird?
- Wann ist ein Betriebsrat zu errichten und welche Mitwirkungsrechte besitzt er?
- In welchen Fällen ist ein Arbeitgeber an Tarifverträge gebunden?

## Weiterführende Literatur

Dieterich/ Hanau/ Schaub, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 2. Aufl., München 2001

Fitting/ Kaiser/ Haither/ Engels, BetrVG mit Wahlordnung, 20. Aufl., München 2000

Küttner, Personalbuch 2001, 8. Aufl., München 2001

Schaub, Arbeitsrechts- Handbuch, 9. Aufl., München 2000

Im Text zitierte Fachzeitschriften:

- Der Betrieb (DB)
- Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA)
- Neue Juristische Wochenschrift (NJW)

## Informations- und Beratungsstellen

Auskünfte in allen arbeitsrechtlichen (und sozialversicherungsrechtlichen) Fragen erteilen Arbeitgeberverbände an ihre Mitgliedsunternehmen. Sie vertreten ihre Mitgliedsunternehmen grundsätzlich ohne zusätzliche Gebühren vor den Arbeits- und Sozialgerichten, vor Schlichtungs- und Einigungsstellen. Sie informieren über wichtige arbeitsgerichtliche Entscheidungen und Gesetzesänderungen durch Rundschreiben an ihre Mitgliedsunternehmen und in Schulungsmaßnahmen. Gerade bei internationalen Unternehmenskooperationen und damit zusammenhängenden arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Frage- und Problemstellungen ist eine umfassende rechtliche Beratung, die durch Beitritt in einen Arbeitgeberverband ge-

währleistet wird, ratsam. Kostenträchtige Fehlentscheidungen können hierdurch vermieden und falsche betriebliche Entwicklungen rechtzeitig korrigiert werden.

Informationen hinsichtlich der Arbeitserlaubnis für Ausländer geben die Merkblätter 7 und 7a der Bundesanstalt für Arbeit unter [www.arbeitsamt.de](http://www.arbeitsamt.de).

Auskunft über den örtlich oder für den jeweiligen Wirtschaftsbereich zuständigen Arbeitgeberverband geben die nachfolgend aufgeführten Landesvereinigungen:

*Landesvereinigung Baden-Württembergischer Arbeitgeberverbände e.V.*  
Löffelstraße 22-24  
D-70597 Stuttgart  
Telefon: 07 11/ 76 82-0  
Internet: [www.suedwestmetall.de](http://www.suedwestmetall.de)

*Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e.V.*  
Max-Joseph-Str. 5  
D-80333 München  
Telefon: 0 89/ 5 51 78-100  
Internet: [www.vbw-bayern.de](http://www.vbw-bayern.de)

*Vereinigung der Unternehmensverbände in Berlin und Brandenburg e.V.*  
Am Schillertheater 2  
D-10625 Berlin  
Telefon: 0 30/ 3 10 05-0  
Internet: [www.uvb-online.de](http://www.uvb-online.de)

*Die Unternehmensverbände im Lande Bremen e.V.*  
Schillerstraße 10  
D-28195 Bremen  
Telefon: 04 21/ 3 68 02-0  
Internet: [www.uvhb.de](http://www.uvhb.de)

*UVNord - Vereinigung der Unternehmensverbände in Hamburg und Schleswig-Holstein Haus der Wirtschaft*  
Kapstadtring 10  
D-22297 Hamburg  
Telefon: 0 40/ 63 78-51 00  
Internet: [www.uvnord.de](http://www.uvnord.de)

*Vereinigung der hessischen Unternehmerverbände e.V.*  
Emil-von-Behring-Str. 4  
D-60439 Frankfurt  
Telefon: 0 69/ 9 58 08-0  
Internet: [www.vhu.de](http://www.vhu.de)

*Vereinigung der Unternehmensverbände für Mecklenburg-Vorpommern e.V.*  
Eckdrift 93  
D-19061 Schwerin  
Telefon: 03 85/ 63 56-100  
Internet: [www.vumv.de](http://www.vumv.de)

*Unternehmensverbände Niedersachsen e.V.*  
Schiffgraben 36  
D-30175 Hannover  
Telefon: 05 11/ 85 05-0  
Internet: [www.uvn.online.de](http://www.uvn.online.de)

*Landesvereinigung der Arbeitgeberverbände Nordrhein-Westfalen e.V.*  
Uerdinger Straße 58-62  
D-40474 Düsseldorf  
Telefon: 02 11/ 45 73-0  
Internet: [www.arbeitgebernrw.de](http://www.arbeitgebernrw.de)

*Landesvereinigung Rheinland-Pfälzischer Unternehmerverbände e.V.*  
Hindenburgstraße 32  
D-55118 Mainz  
Telefon: 0 61 31/ 55 75-0  
Internet: [www.lvu.de](http://www.lvu.de)

*Vereinigung der Saarländischen  
Unternehmensverbände e.V.*

Harthweg 15  
D-66119 Saarbrücken  
Telefon: 06 81/ 9 54 34-0  
Internet: [www.vsu.de](http://www.vsu.de)

*Vereinigung der Sächsischen  
Wirtschaft e.V. (VSW)*

Washingtonstraße 16/16a  
D-01139 Dresden  
Telefon: 03 51/ 2 55 93-0  
Internet:  
[www.wirtschaftsverbaende-sachsen.de](http://www.wirtschaftsverbaende-sachsen.de)

*Landesvereinigung der Arbeitgeber-  
und Wirtschaftsverbände*

*Sachsen-Anhalt e.V.*  
Hegelstraße 39  
D-39104 Magdeburg  
Telefon: 03 91/ 5 98 22 50  
Internet: [www.lvsa.org](http://www.lvsa.org)

*Verband der Wirtschaft Thüringens e.V.*

Lossiusstraße 1  
D-99094 Erfurt  
Telefon: 03 61/ 67 59-0  
Internet: [www.vwt.de](http://www.vwt.de)

Weiterhin werden die jeweils zuständigen Industrie- und Handelskammern (an die die Außenhandelskammern im Ausland angeschlossen sind), die Handwerkskammern sowie die Sozialversicherungsträger und Behörden Auskünfte erteilen. Aus diesem Grund werden die Anschriften der wichtigsten Dachverbände und Arbeitsbehörden aufgeführt:

*Deutscher Industrie- und Handels-  
kammertag (DIHK)*

Breite Straße 29  
D-10178 Berlin  
Telefon: 0 30/ 20 30 8-0  
Internet: [www.dihk.de](http://www.dihk.de)  
(Dachverband der Industrie- und  
Handelskammern)

*Zentralverband des Deutschen  
Handwerks (ZDH)*

Mohrenstraße 20-21  
D-10117 Berlin  
Telefon: 0 30/ 20 61 9-0  
Internet: [www.zdh.de](http://www.zdh.de)  
(Dachverband der Handwerkskammern)

*Hauptverband der Gewerblichen  
Berufsgenossenschaften (HVBG)*

Alte Heerstraße 111  
D-53754 St. Augustin  
Telefon: 02 24 1/ 23 10 1  
Internet: [www.hvbg.de](http://www.hvbg.de)

*Bundesverband der Allgemeinen  
Ortskrankenkassen*

Kortrijker Straße 1  
D-53177 Bonn  
Telefon: 02 28/ 84 3-0  
Internet: [www.aok.de](http://www.aok.de)

*Bundesverband der  
Betriebskrankenkassen*

Kronprinzen Str. 6  
D-45128 Essen  
Telefon: 02 01/ 17 90 1  
Internet: [www.bkk.de](http://www.bkk.de)

*Bundesversicherungsanstalt für  
Angestellte (BfA)*

Ruhestr. 2  
D-10709 Berlin  
Telefon: 0 30/ 86 5-1  
Internet: [www.bfa.de](http://www.bfa.de)

*Verband Deutscher  
Rentenversicherungsträger (VDR)*  
Eyseneckstraße 55  
D-60322 Frankfurt  
Telefon: 0 69/ 15 22-1  
Internet: [www.vdr.de](http://www.vdr.de)

*Deutsche Verbindungsanstalt der Krankenversicherungen - Ausland (DVKA)*  
Tennefeldsweg 11-15  
D-53177 Bonn  
Telefon: 02 28/ 95 30-0  
Internet: [www.dvka.de](http://www.dvka.de)

*Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung*  
Mauerstraße 45-52  
D-10117 Berlin  
Telefon: 0 30/ 20 07-0  
Internet: [www.bma.de](http://www.bma.de)

*Bundesanstalt für Arbeit*  
Regensburger Str. 104  
D-90478 Nürnberg  
Telefon: 09 11/ 17 9-0  
Internet: [www.arbeitsamt.de](http://www.arbeitsamt.de)

*Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)*  
Friedrich-Henkel-Weg 1-25  
D-44149 Dortmund  
Telefon: 02 31/ 90 71-0  
Internet: [www.baua.de](http://www.baua.de)

*Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV)*  
Villemombler Str. 76  
D-53123 Bonn  
Telefon: 0228/ 713-0  
Internet: über [www.arbeitsamt.de](http://www.arbeitsamt.de)

## Biographische Angaben

Alexander Schirp ist seit 1995 Justitiar in einer Bürogemeinschaft folgender Arbeitgeberverbände:

- Vereinigung der Unternehmensverbände in Berlin und Brandenburg e.V.
- Verband der Metall- und Elektroindustrie in Berlin und Brandenburg e.V.
- Allgemeiner Verband der Wirtschaft für Berlin und Brandenburg e.V.
- Wirtschaftsvereinigung der Ernährungsindustrie in Berlin und Brandenburg e.V.
- Arbeitgeberverband Kunststoff Verarbeitende Industrie in Berlin und Brandenburg e.V.

Schwerpunkte seiner Beratungstätigkeit sind internationales Arbeits- und Sozialrecht, Kündigungsschutzrecht und Betriebsverfassungsrecht.