

## **Endlich handeln - Ein soziales Arbeitsvertragsgesetz für die Solidarische Moderne**

Am 3. Oktober 1990 trat der Vertrag über die Herstellung der Einheit Deutschlands (EV) in Kraft.

Art. 30 Abs. 1 Nr. 1 EV verpflichtete den gesamtdeutschen Gesetzgeber u.a. dazu, das Arbeitsvertragsrecht möglichst bald einheitlich neu zu kodifizieren.

Seit dem sind 20 Jahre vergangen, die vertraglich postulierte Aufgabe, die deutsche Einheit "herzustellen" ist in vielen Bereichen ein Postulat geblieben, auch Art. 30 Abs.1 Nr. 1 EV fristet hinsichtlich der geforderten Neukodifizierung des Arbeitsvertragsrechts ein Schattendasein.

Der Vertragstext des EV an sich hat bereits ein zügiges Voranschreiten auf dem Weg zur inneren Einheit erschwert, ein Rechtsruck in der Politik tat sein Übriges.

Auch das Arbeitsrecht blieb von der neoliberalen Gegenwende nicht verschont, es hat eine verschärfte Ausbeutung und Prekarisierung der Beschäftigten nicht verhindert sondern vielmehr noch befördert. Der sprichwörtlichen Umverteilung von Unten nach Oben wurde nicht zuletzt durch das Arbeitsrecht der Weg geebnet.

Auch vor diesem Hintergrund besteht dringender Handlungsbedarf für die Schaffung eines sozialen Arbeitsrechts.

Eine gerechte Arbeitsrechtsordnung ist Voraussetzung für Sozialstaatlichkeit, Teilhabe und letztlich den sozialen Frieden.

In meiner ersten Rede vor dem Deutschen Bundestag am 11. November 2009 habe ich die Umsetzung des Willens der Vertragspartner des Einigungsvertrages eingefordert und auf die bislang ungelöste Aufgabe der Schaffung eines einheitlichen Arbeitsvertragsgesetzes für Deutschland verwiesen.

Allein der Hinweis auf die Existenz eines AGB in der DDR brachte mir ein paar bemerkenswerte Zwischenrufe ein - was in der ersten Bundestagsrede eigentlich unüblich ist - und machte deutlich, dass meine Forderung nicht eben auf einhellige Gegenliebe stieß. Ich hatte also den berühmten Nagel auf den Kopf getroffen und war, wie sich zwischenzeitlich zeigte, nicht der einzige Linke, der sich mit diesem Thema befasste.

Der Gesprächskreis Arbeitsrecht in der Rosa-Luxemburg-Stiftung hatte das "Projekt Arbeitsgesetzbuch" bereits auf die Tagesordnung gesetzt, nahm schnell Kontakt auf und integrierte mich umstandslos in den Diskussionsprozess.

Wer Anlauf nimmt, sollte auch springen - ist meine Devise.

Das ehrgeizige Ziel vor Augen, im 20. Jahr der Deutschen Einheit zunächst einen Entwurf für ein Arbeitsvertragsgesetz vorzulegen, machten wir uns an die Arbeit.

Das deutsche Arbeitsrecht ist bekanntermaßen in eine Vielzahl von Einzelgesetzen zersplittert, die Notwendigkeit einer einheitlichen Kodifikation steht seit über 100 Jahren auf der Tagesordnung.

Es ist eine Tatsache, dass die umfassende Kodifikation des Arbeitsrechts auch eine alte Forderung der Arbeiterbewegung ist, womit die Ausgangsbedingungen bereits kurz

umrissen sind.

Das deutsche Arbeitsrecht bietet den Anblick eines Dschungels von Gesetzen und wird von den Rechtsanwendern häufig als Zumutung empfunden. In über sechzig Einzelgesetzen müssen sich die Rechtssuchenden mühevoll die für ihr Problem maßgeblichen Regelungen herausuchen. Darüber hinaus ist in wichtigen Bereichen wie dem Kündigungs- und Streikrecht das Richterrecht eine maßgebliche Rechtsquelle. An der Notwendigkeit einer zusammenfassenden Kodifikation bestehen daher keine ernstzunehmenden Zweifel mehr, allein es fehlt an politischem Willen, diese Aufgabe zu lösen.

Ein erster Schritt in diese Richtung wäre zumindest ein Gesetz, das die wesentlichen Bedingungen der Partner des Arbeitsvertrages regelt.

Der vorliegende Entwurf geht diesen Schritt und beschreibt die Mindestbedingungen, die im Arbeitsverhältnis zu beachten sind. Dass die Verfasser das Fahrrad nicht noch einmal neu erfinden mussten, war sinngemäß. Aufbauend auf der bisherigen Rechtslage und systematischen Überlegungen, die auch bei früheren Diskussionsentwürfen tragend waren, wenden wir uns aber der Idee einer solidarischen Moderne zu und lassen uns von dem Prinzip eines vernünftigen Interessenausgleichs und sozialer Gerechtigkeit leiten. Den durch sklavenähnlichen Bedingungen in Verruf geratenen Regelungen zur Leiharbeit, überbordenden Arbeitszeiten und Hungerlöhnen zeigen wir ebenso die rote Karte wie den in Mode gekommenen Bagatellkündigungen, familienfeindlichen Arbeitszeitregelungen und Einschränkungen beim Kündigungsschutz.

Ich verstehe den vorliegenden Text zuallererst als Einladung an alle, denen soziale Grundrechte, Humanismus und Solidarität Grundanliegen und nicht "notwendige Übel" sind, in eine zielführende Diskussion einzutreten. Sicher gibt es noch Lücken, systematische Untiefen und sprachliche Unschärfen. Diese zu beseitigen und alsbald einen Gesetzentwurf auf den parlamentarischen Weg zu bringen, sollte ein lohnenswertes Ziel sein. Dabei ist auch ein Blick über den Tellerrand zu unseren europäischen Nachbarn nicht nur erlaubt sondern unabdingbar.

Die EU-Justizkommissarin Viviane Reding beklagte unlängst während einer Sitzung des Rechtsausschusses des Deutschen Bundestages, dass vernünftige Gesetzesvorhaben in der EU allzu häufig "schubladiert" werden. Möge dem vorliegenden Entwurf eines Gesetzes über die Mindestbedingungen im Arbeitsverhältnis dieses Schicksal erspart bleiben.

In diesem Sinne freue ich mich auf eine lebendige Diskussion, viele interessante Gespräche und wünsche Ihnen eine kurzweilige Lektüre.

Jens Petermann Oktober 2010

Kontakt:

Jens Petermann MdB  
Platz der Republik 1  
11011 Berlin

Tel.: 030 227 70726  
Fax: 030 227 76726

[jens.petermann@bundestag.de](mailto:jens.petermann@bundestag.de)

[www.jens-petermann.de](http://www.jens-petermann.de)

## **Vorwort**

Sehr geehrte KollegInnen und MitstreiterInnen,  
der vorliegende Gesetzesentwurf zur Regelung der Mindestbedingungen im  
Arbeitsverhältnis bezieht sich naturgemäß nur auf die Regelung der Rechte und Pflichten  
im Arbeitsverhältnis, wie sie sich auf dem individuellen Arbeitsvertrag ergeben. Es ist  
damit nur ein Teil, wenn auch ein äußerst wichtiger, der Gesamtkodifikation des  
Arbeitsrechts.

Bewusst ausgespart sind damit Regelungen zu den Grundsätzen des Arbeitsrechts, zu  
den Grundrechten, zu den Rechtsquellen und zum Geltungsbereich, die aus unserer Sicht  
einer umfassenden und eigenständigen Regelung in einem Grundsatzkapitel (oder einem  
ersten Buch eines AGB) bedürfen.

Im Gesetzesentwurf sind zwingend auch die Rechtsbeziehungen im Dreiecksverhältnis  
zwischen Unternehmern Beschäftigten und Beschäftigtenvertretungen sowie zwischen  
Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden als Tarifvertragsparteien und Beschäftigten nicht  
geregelt.

Ebenso wie das Betriebsverfassungs- und Mitstimmungsrecht sind die obengenannten  
Rechtsbeziehungen detailliert in gesonderten Büchern eines Arbeitsgesetzbuches zu  
behandeln und zu regeln.

Die von uns vorgeschlagene geschlossene Kodifikation des Arbeitsrechts wird auch in  
einem gesonderten Buch das Arbeitskampfrecht, hier auch das Recht auf politischen  
Streik, welches gegenwärtig überhaupt nicht gesetzlich geregelt ist, behandeln.

Es ist zu fixieren, dass das Streikrecht sich nicht nur auf die Arbeitsbedingungen  
beschränken lässt, sondern auch für Wirtschaftsbedingungen besteht, die von politischen  
Entscheidungen bestimmt werden.

Im Gesetzentwurf geregelt sind die besonderen Rechte der Frau und Mutter und Jugendlichen sowie die Fragen der Berufsausbildung und Weiterbildung.

Auf Grund der Komplexität dieser Regelungskomplexe erscheint allerdings ein Nachdenken lohnenswert, inwieweit zu beiden Themen auch ein jeweils gesondertes Buch Frauen- und Jugendarbeitsrecht sowie Berufsausbildung und Weiterbildung wünschenswert wäre.

Konzipiert ist bei einer Gesamtkodifikation in Form eines AGB ferner ein eigenständiges Kapitel (oder Buch) "Der Beschäftigte in der Insolvenz" und ein Kapitel "Der ältere und der arbeitslose Beschäftigte", so dass der Gesetzesentwurf dazu nur grundlegende Festlegungen enthält.

Gerade erstes verdient eine neue präzise Regelung; deshalb in diesen einführenden Bemerkungen zum Gesetzentwurf eine etwas ausführlichere Darstellung der Zielvorhaben.

Am Beispiel der arbeitsrechtlichen Regelungen in der Insolvenzordnung können neue Regelungsideen vorgestellt werden. Immer mehr Menschen geraten durch die verfehlte Politik ins soziale und wirtschaftliche Abseits. Immer mehr Betriebe und Unternehmen werden insolvent und die Beschäftigten sind die eigentlich Betroffenen. Die gegenwärtigen rechtlichen Regelungen reichen nicht aus und sind auch nicht geeignet, die Beschäftigten bei Insolvenzen sozial zu schützen. Es müssen besondere Schutzbestimmungen für Beschäftigte in der Insolvenz geschaffen werden, die weit über die gegenwärtigen Regelungen hinausgehen.

Der vorliegende Gesetzentwurf grenzt sich deutlich im Interesse der abhängig Beschäftigten vom Entwurf eines Arbeitsvertragsgesetzes der Kölner Professoren Preis und Henssler im Rahmen der Bertelsmann-Stiftung ab.

Wie leider nicht anders zu erwarten, erwies sich das Werk als wenig beschäftigtenfreundlich. Der Entwurf bezieht sich auf das private Arbeitsvertragsrecht - Öffentliches und kollektives Arbeitsrecht ließ er scheinbar unberührt. Statt kommenden Arbeitsmarktbedingungen zu entsprechen, um kollektive Schutzrechte zu stärken, erfolgte das Gegenteil. In entscheidenden Regelungsbereichen werden ganz neue, einseitig unternehmerfreundliche Änderungen vollzogen. Mit dem Gesetzesentwurf sollte es möglich sein, einseitig und ohne Änderungskündigung Überstunden und Kurzarbeit anzuordnen und Arbeitsort und Tätigkeit abändern zu können. Das Anschlussverbot sollte entfallen, endlose, sozialversicherungsschädliche Kettenbefristungen möglich werden. Die zur Zeit 10 Millionen Beschäftigten in Kleinbetrieben mit bis zu 20 Beschäftigten in Kurzarbeit, sollten keinen Kündigungsschutz erhalten. In größeren Betrieben sollen personenbedingte Kündigungen unkompliziert möglich sein und der Schutz vor betriebsbedingten Kündigungen aufgeweicht werden. Für Leiharbeiter wurde vorgeschlagen, die Lohn-Tarifbindung aufzuheben. Die Tarifhoheit der Gewerkschaften war damit in der Beschäftigungspraxis unterhölbar. Trotzdem schienen nicht wenig Gewerkschafter auch diesem Entwurf zähneknirschend, nach dem Motto "besser ein schlechtes Recht, als gar keins", zuzustimmen zu wollen.

Das sich neu bildende Bewusstsein für Veränderungen des Arbeitsrechts, so die Sicherung der Gewährleistung der Grundrechte, auch des Rechts auf Arbeit und das Rechts auf politischen Streik oder detaillierte Regelungen zur Erhöhung der Rechtssicherheit und der arbeitsrechtlichen Schutzrechte der Beschäftigten muss sich in neuen Regelungsideen wiederfinden.

Es besteht konkreter politischer Reformbedarf.

Gefordert ist ein breites Bündnis möglichst aller dieser Beschäftigtengruppen bzw. deren Interessenvertreter. (Auch) eine grundlegende Arbeitsrechts-Reform ist keine Aufgabe, die heutzutage eine einzelne Organisation oder Partei bewältigen könnte. Vertreter aller Beschäftigtengruppen müssen gemeinsam und abgestimmt für die verfassungsmäßige Fixierung und Garantie eines Rechts auf Arbeit, auf gesellschaftlich und persönlich nützliche Beschäftigung und Teilhabemöglichkeit für alle, sowie weiterer grundlegender sozialer Rechte und für deren gesetzgeberische Ausgestaltung kämpfen.

Und es ist ja zwischenzeitlich glücklicherweise so, dass in unterschiedlichsten partei-übergreifenden, in verschiedener Gewichtung und Strukturierung von links und beschäftigtenseitig orientierten Gremien ernsthaft über solche und nebengelagerte Projekte diskutiert wird; nur zum Beispiel: das von der Partei die Linke verantwortlich mitgetragene Institut für Solidarische Moderne (ISM e.V). Nicht in exklusiver Abgrenzung zu solchen parteiübergreifenden Initiativen, sondern gerade in enger Kooperation erhöhen sich die Chancen, tatsächlich Druck auf den Gesetzgeber auszuüben.

Eine die Mehrheit der verschiedenen Beschäftigungsformen und Beschäftigtengruppen betreffende Arbeitsrechtskodifikation kann - wie ja eben auch tragfähige sozi-ökonomisch-ökologische Reformprojekte generell, die irgendwie eine Realisierungschance haben könnten, kommen gewiss nur gemeinsam zustande.

Gerade aus der Bedeutung des Arbeitsrechts für die Gestaltung der Arbeitsverhältnisse und seiner besonderen Rolle bei einer Erneuerung des Sozialstaates ergibt sich der politische Auftrag zur Schaffung eines einheitlichen arbeitsrechtlichen Gesetzeswerkes zumindest als mittelfristiges Projekt der Linken. Das sich jetzt neu bildende Bewusstsein für Veränderungen des Arbeitsrechts erfordert das gestaltende Eingreifen in die Arbeitsrechtsentwicklung und das Wiederfinden in neuen Regelungsideen.

Ein neues einheitliches Arbeitsrecht wäre ein ganz bedeutsamer Schritt zu mehr Rechtseinheit, Rechtssicherheit und Rechtsklarheit.

Dr. jur. habil Steffen Hultsch  
Hochschuldozent für Arbeitsrecht

Kontakt:

Dr. Steffen Hultsch  
Friedrich-Ebert-Str. 76  
14469 Potsdam

Tel.: 0331 230 1680  
Fax: 0331 230 16888

agb.hultsch@web.de  
[www.arbeitsgesetzbuch-ag.de](http://www.arbeitsgesetzbuch-ag.de)

## **Vorwort**

Sehr geehrte Damen und Herren,  
sehr deutlich war die Formulierung von Alt-Bundespräsident Horst Köhler zum Auftakt des 67. Deutschen Juristentages in Erfurt im September 2008: "Ein einheitliches Arbeitsvertragsgesetz wäre ein Segen für die Arbeitnehmer und die Arbeitgeber in Deutschland und für die Gerichte auch. Es ist wirklich an der Zeit, diesen für die Bürger und für den Standort Deutschland besonders wichtigen Rechtsbereich wieder überschaubar zu machen".

Seither ist wenig passiert. Deshalb haben wir uns entschlossen, einen neuen Entwurf einer zusammenfassenden Kodifikation vorzulegen.

Der Entwurf folgt dem Auftrag aus Art. 30 des Einigungsvertrages von 1990, baldmöglichst das Arbeitsvertragsrecht zu kodifizieren und schließt sich der Tradition einer Reihe von konsistenten Entwürfen an. 1992 lag ein Entwurf eines Arbeitsvertragsgesetzes als Gutachten zum 59. Deutschen Juristentag vor. In der auf dieser Grundlage erfolgten Abstimmung gab es zwar noch eine Mehrheit für das Projekt als solches, aber hinsichtlich der Einzelfragen zeigte sich, dass sich die Juristen noch nicht auf eine Richtung festlegen konnten. Auch die Entwürfe des Freistaates Sachsen aus dem Jahr 1995 und des Landes Brandenburg aus dem Jahr 1996 vermochten die Sceptiker noch nicht zu überzeugen. Seit Sommer 2005 hat sich die Bertelsmann Stiftung dieses Themas angenommen und mit mehreren Fassungen des Arbeitsvertragsgesetzesentwurfes von Prof. Dr. Martin Henssler und Prof. Dr. Ulrich Preis die Diskussion - auch gegen den Widerstand von Verbandsvertretern - voran gebracht.

Unser aktueller Entwurf schließt in Struktur und Gliederung an die vorherigen Entwürfe an, erweitert sie und geht im Regelungsgehalt über diese hinaus. Nach den jüngsten Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichtes, des Europäischen Gerichtshofes und nachdem die Abteilung Arbeitsrecht des 68. Deutsche Juristentag 2010 in Berlin die Festlegung eines Mindestlohns beschlossen hatte, war es erforderlich, die bisherigen Entwürfe neu zu überdenken. Es hat anscheinend ein Wandel in den Köpfen der Juristen stattgefunden, auf den zwingend reagiert werden muss. Der Entwurf von Prof. Dr. Martin Henssler und Prof. Dr. Ulrich Preis erscheint heute schon nicht mehr zeitgemäß und misst den Rechten der Beschäftigten zu wenig Bedeutung bei. Deshalb ist es erforderlich, dem gesellschaftlichen Trend folgend, eine sozialere und beschäftigtenfreundlichere Gesetzesfassung zu entwickeln.

Das daraus entstandene moderne und zeitgemäße Gesetz zur Regelung der Arbeitsverhältnisse ist Teil eines noch zu konstruierenden Arbeitsgesetzbuches. Die Mehrzahl unserer europäischen Nachbarländer verfügt über geschlossen Kodifikationen

im Arbeitsrecht. Neben dem Individualarbeitsrecht, welches der vorliegende Entwurf kodifiziert, soll das künftige Arbeitsgesetzbuch auch Bereiche wie das kollektive Arbeitsrecht, Europakonformität, die Wechselwirkung mit dem Grundgesetz, dem Sozialrecht, dem Insolvenzrecht und dem Datenschutzrecht sowie die arbeitsrechtliche Stellung von Frauen, Jugendlichen, Behinderten und älteren Beschäftigten regeln. Mit der vorliegenden Zusammenfassung der geltenden Regelungen zum Individualarbeitsrecht sind die Weichen schon in die richtige Richtung gestellt worden. Um jedoch den Anspruch an ein modernes und zeitgemäßes Gesetz zu erfüllen, waren zusätzlich die Regelung eines branchenübergreifenden Mindestlohns, die Einführung einer 35-Stunden Woche, Regelungen zur Leiharbeit und Befristung sowie - noch nicht abschließend - zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf erforderlich. Weiterer Diskussionsbedarf besteht hinsichtlich der Zuständigkeit von Aufsichtsbehörden, der Anpassung von Verwaltungsvorschriften und der Sanktionen im Bereich der Arbeitszeitregelungen. Darüber hinaus sind weitere Bestimmungen zum Arbeitsschutz, zur altersgerechten Arbeit, zum Schwerbehindertenschutz, zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf nötig, die jedoch sinnvoller Weise in folgenden Büchern des Arbeitsgesetzbuches oder in speziellen Gesetzen zu kodifizieren sind. Um die Verständlichkeit des Gesetzes zur Regelung der Arbeitsverhältnisse zu erreichen und um eine spätere Einbettung in das Gesamtkonzept eines Arbeitsgesetzbuches zu ermöglichen, wurde auf eine Aufnahme dieser speziellen Bereiche verzichtet. Ebenso rudimentär finden sich Regelungen zum Beschäftigtendatenschutz, da aktuelle Entwicklungen und künftige Gesetze noch keine Berücksichtigung finden konnten. Sie sind auch vom Umfang her in einem neu zu schaffenden Beschäftigtendatenschutzgesetz, das ebenfalls in das Arbeitsgesetzbuch zu integrieren ist, zu regeln.

Der Ihnen nun vorliegende Entwurf verfolgt das Ziel, das geltende Arbeitsrecht zusammengefasst zu regeln, den neuesten Entwicklungen anzupassen und dabei die Interessen der Beschäftigten zu berücksichtigen. Er soll der Diskussion und der Beseitigung der bestehenden Defizite im Individualarbeitsrecht dienen, erhebt dabei aber keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Wir freuen uns auf kritisch-konstruktive Anregungen und Anmerkungen und beabsichtigen auf Grundlage dessen, eine überarbeitete Fassung zu präsentieren.

Ass.jur. Norman Schmidt Oktober 2010

Kontakt:

Norman Schmidt  
Büro MdB Jens Petermann  
Platz der Republik 1  
11011 Berlin

Tel: 030 227 70727

Fax: 030 227 76726

[jens.petermann.ma02@bundestag.de](mailto:jens.petermann.ma02@bundestag.de)

[www.jens-petermann.de](http://www.jens-petermann.de)

## **Entwurf für ein Gesetz zur Regelung der Mindestbedingungen im Arbeitsverhältnis (Arbeitsvertragsgesetz)**

Inhalt:

### ARTIKEL 1 1

#### ERSTER ABSCHNITT: ALLGEMEINE VORSCHRIFTEN 1

§ 1 Arbeitsvertrag 1

§ 2 Beschäftigter 1

§ 3 Unternehmer 2

§ 4 Betrieb 2

§ 5 Unternehmen 2

§ 6 Beschäftigtenvertretung 2

§ 7 Grundrechte im Arbeitsverhältnis und Gebot der gegenseitigen Rücksichtnahme 2

§ 8 Gleichbehandlung 2

§ 9 Verbot der Diskriminierung 3

§ 10 Schutz vor Belästigung 3

§ 11 Beschwerderecht des Beschäftigten 4

§ 12 Maßregelungsverbot 4

§ 13 Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie 4

§ 14 Qualifikationsabhängiger Vorrang 4

## ZWEITER ABSCHNITT: BEGRÜNDUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISES 5

Erster Titel: Ausschreibung und Vertragsanbahnung 5

§ 15 Ausschreibung 5

§ 16 Fragerecht des Unternehmers 5

§ 17 Mitteilungspflichten des Bewerbers 5

§ 18 Eignungsuntersuchungen 6

§ 19 Mitteilungspflichten des Unternehmers 6

§ 20 Rückgabe von Bewerbungsunterlagen 6

§ 21 Vorstellungskosten 6

Zweiter Titel: Vertragsschluss 7

§ 22 Form und Inhalt des Arbeitsvertrages 7

§ 23 Arbeitsvertrag mit Minderjährigen 8

§ 24 Allgemeine Vertragsbedingungen 8

§ 25 Anfechtung des Arbeitsvertrages 9

§ 26 Unwirksamkeit des Arbeitsvertrages 10

§ 27 Unwirksamkeit einzelner Bestimmungen 10

§ 28 Abwicklung eines unwirksamen Arbeitsverhältnisses 10

Dritter Titel: Dauer des Arbeitsverhältnisses 10

§ 29 Dauer des Arbeitsverhältnisses 10

§ 30 Probearbeitsverhältnis 10

§ 31 Befristeter und auflösend bedingter Arbeitsvertrag 11

§ 32 Stillschweigende Verlängerung 11

## DRITTER ABSCHNITT: INHALT DES ARBEITSVERHÄLTNISES 12

Erster Titel: Arbeitsleistung 12

Erster Untertitel: Grundsätze 12

§ 33 Persönliche Verpflichtung und Berechtigung 12

§ 34 Beschäftigungspflicht 12

Zweiter Untertitel: Art, Umfang, Zeit und Ort der Arbeitsleistung 12

§ 35 Art und Umfang 12

§ 36 Ort 12

Dritter Untertitel: Weisungsrecht des Unternehmers 13

§ 37 Inhalt und Grenzen des Weisungsrechts 13

Vierter Untertitel: Leistungsverweigerungsrecht des Beschäftigten 13

§ 38 Leistungsverweigerungsrecht des Beschäftigten 13

Zweiter Titel: Arbeitszeit 14

§ 39 Arbeitszeit 14

§ 40 Ruhepausen 14

§ 41 Ruhezeit 14

§ 42 Nacht- und Schichtarbeit 15

§ 43 Sonn- und Feiertagsruhe 15

§ 44 Sonn- und Feiertagsbeschäftigung 15

§ 45 Ausgleich für Sonn- und Feiertagsbeschäftigung 17

§ 46 Verringerung der Arbeitszeit 17

§ 47 Überstunden, Kurzarbeit, Notarbeit 17

Dritter Titel: Entgelt 18

Erster Untertitel: Allgemeine Vorschriften 18

§ 48 Höhe des Entgelts 18

§ 49 Fälligkeit 18  
§ 50 Art und Berechnung des Arbeitsentgelts 19  
§ 51 Abrechnung 19  
§ 52 Leistungsverweigerungsrecht bei Zahlungsverzug 19  
§ 53 Rückforderung von Entgelt 19  
§ 54 Annahmeverzug 19  
§ 55 Berechnung des Entgelts bei fehlender Arbeitsleistung 20  
Zweiter Untertitel: Sonderformen des Entgelts 20  
§ 56 Gruppenakkord 20  
§ 57 Provision 20  
Dritter Untertitel: Sondervergütungen 21  
§ 58 Begriff und Anspruch 21  
§ 59 Teilanspruch 21  
§ 60 Rückzahlung von Sondervergütungen 21  
Vierter Untertitel: Aufwendungsersatz 22  
§ 61 Aufwendungen 22

Dritter Titel: Entgeltfortzahlung ohne Arbeitsleistung 22

Erster Untertitel: vorübergehende Arbeitsverhinderung 22  
§ 62 Entgeltfortzahlung bei vorübergehender Arbeitsverhinderung 22  
Zweiter Untertitel: Krankheit, Maßnahmen der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation 22  
§ 63 Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit 22  
§ 64 Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit eines Kindes 23  
§ 65 Anzeige- und Nachweispflicht 23  
§ 66 Forderungsübergang bei Dritthaftung 23  
§ 67 Leistungsverweigerungsrecht des Unternehmers 24  
§ 68 Maßnahmen der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation 24  
Dritter Untertitel: Feiertage 25  
§ 69 Entgeltfortzahlung an Feiertagen 25  
Vierter Titel: Erholungsurlaub, Sonderurlaub und Freistellung 25  
Erster Untertitel: Erholungsurlaub 25  
§ 70 Anspruch auf Erholungsurlaub 25  
§ 71 Urlaubsjahr und Wartezeit 25  
§ 72 Teilurlaub 26  
§ 73 Arbeitsunfähigkeit 26  
§ 74 Zeitliche Lage 26  
§ 75 Verschiebung des Erholungsurlaubes 26  
§ 76 Arbeit während des Erholungsurlaubes 27  
§ 77 Urlaubsabgeltung; Rückforderung von Urlaubsentgelt 27  
§ 78 Abweichende Regelungen 27  
Zweiter Untertitel: Sonderurlaub, Bildungsurlaub und Freistellung 28  
§ 79 Sonderurlaub 28  
§ 80 Bildungsurlaub 28  
§ 81 Mutterschutzrechtliche Beschäftigungsverbote und Freistellung für Stillzeiten und Untersuchungen 28  
§ 82 Freistellungen 28  
§ 83 Höhe der Entgeltfortzahlung 29  
Fünfter Titel: Weiterbildung 29  
§ 84 Weiterbildungsmaßnahmen 29  
§ 85 Erstattung von Kosten 30

Sechster Titel: Sonstige Rechte und Pflichten der Arbeitsvertragsparteien 30

- § 86 Schäden des Beschäftigten 30
  - § 87 Schutz des Beschäftigten 31
  - § 88 Informations- und Erörterungspflicht des Unternehmers 31
  - § 89 nachträgliche Wettbewerbsbeschränkung 31
  - § 90 Personalakten 31
  - § 91 Personaldatenschutz 32
  - § 92 Beurteilung und Zwischenzeugnis 32
  - § 93 Beschwerderecht 32
  - § 94 Abhilfe bei drohenden Schäden und Gesetzesverstößen 32
  - § 95 Zusammenarbeit 33
  - § 96 Gesundheitsuntersuchung 33
  - § 97 Arbeitsschutzmittel 33
  - § 98 Verschwiegenheitspflicht 33
  - § 99 Mehrere Arbeitsverhältnisse 33
  - § 100 Wettbewerbsbeschränkung während des Arbeitsverhältnisses 34
- Siebenter Titel: Vertragsverletzungen des Beschäftigten 34
- § 101 Haftung des Beschäftigten 34
  - § 102 Mitverschulden 35
  - § 103 Ermahnung und Abmahnung 35

Achter Titel: Verbesserungsvorschläge, Erfinder- und Urheberrecht 36

- § 104 Beschäftigtererfindung 36
  - § 105 Sonstige Verbesserungsvorschläge 36
  - § 106 Urheberrechtlich geschützte Werke 36
  - § 107 Höhe der Vergütung 36
- Neunter Titel: Sonderformen der Arbeitsleistung 36

- § 108 Arbeitsplatzteilung 36
  - § 109 Hilfspersonen 37
  - § 110 Beschäftigtenüberlassung 37
- Zehnter Titel: Änderung der Vertragsbedingungen 37
- § 111 Änderungsvorbehalt 37
  - § 112 Änderungsvertrag 37

Elfter Titel: Ruhen des Arbeitsverhältnisses 38

Erster Untertitel: Allgemeine Vorschriften 38

- § 113 Vereinbarung oder gesetzliche Ruhensanordnung 38
- § 114 Arbeitsvertragliche Pflichten im ruhenden Arbeitsverhältnis 38

Zweiter Untertitel: Elternzeit 38

- § 115 Anspruch auf Elternzeit 38
- § 116 Inanspruchnahme der Elternzeit 39

Dritter Untertitel: Wehrdienst, Wehrübungen, Wehersatzdienst 40

- § 117 Wehrdienst, Wehrübungen, Wehersatzdienst 40
- § 118 Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses; Anrechnung von Dienstzeiten vor Beginn des Arbeitsverhältnisses 40

Vierter Untertitel: Arbeitskämpfe 41

- § 119 Arbeitskämpfe 41

Fünfter Untertitel: Unternehmensübergang 41

- § 120 Voraussetzung des Unternehmensübergangs 41

## VIERTER ABSCHNITT: BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSSES 42

Erster Titel: Kündigung 42

§ 121 Kündigungsrecht 42

§ 122 Ordentliche Kündigung 42

§ 123 Außerordentliche Kündigung 43

§ 124 Schadensersatz bei der außerordentlichen Kündigung 44

§ 125 Mitteilung des Kündigungsgrundes 44

Zweiter Titel: Besonderer Kündigungsschutz 44

§ 126 Schwangerschaft, Mutterschutz und Erziehungsurlaub 44

§ 127 Beschäftigtenvertreter 44

Dritter Titel: Allgemeiner Kündigungsschutz bei der ordentlichen Kündigung durch den Unternehmer 45

§ 128 Sozial ungerechtfertigte Kündigungen 45

§ 129 Verhältnismäßigkeit 46

§ 130 Sozialauswahl bei betriebsbedingter Kündigung 47

§ 131 Abfindungsanspruch bei betriebsbedingter Kündigung 47

§ 132 Änderungskündigung 48

§ 133 Wegfall des Kündigungsgrundes 48

Vierter Titel: Rechtsschutz 48

§ 134 Kündigungseinspruch 48

§ 135 Kündigungsschutzklage 48

§ 136 Zulassung verspäteter Klagen 49

§ 137 Verlängerte Anrufungsfrist 49

§ 138 Wirksamwerden der Kündigung 49

§ 139 Wiederherstellung der früheren Arbeitsbedingungen 50

§ 140 Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch Urteil des Gerichts, Abfindung des Beschäftigten 50

§ 141 Höhe der Abfindung 50

§ 142 Anrechnung auf entgangenen Zwischenverdienst 50

§ 143 Neues Arbeitsverhältnis des Beschäftigten; Auflösung des alten Arbeitsverhältnisses 51

Fünfter Titel: Sonstige Bestimmungen 51

§ 144 Außerordentliche, sittenwidrige und sonstige Kündigung 51

§ 145 Angestellte in leitender Stellung 51

§ 146 Einstellungsvorrang 51

§ 147 Geltung für die Schifffahrt und den Luftverkehr 52

§ 148 Anzeigepflicht bei Massenentlassungen 52

§ 149 Entlassungssperre 53

§ 150 Zulässigkeit von Kurzarbeit 53

§ 151 Entscheidung der Agentur für Arbeit 54

§ 152 Entscheidung der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit 54

Sechster Titel: Sonstige Beendigungsgründe 54

§ 153 Altersgrenze 54

§ 154 Aufhebungsvertrag 55

§ 155 Tod des Unternehmers 55

Siebenter Titel: Abwicklung des Arbeitsverhältnisses 55

§ 157 Freistellung zur Arbeitssuche 55

§ 158 Aushändigung der Arbeitspapiere 55

§ 159 Zeugnis 56

§ 160 Ausgleichsvereinbarung 56

## FÜNFTER ABSCHNITT: VERJÄHRUNG UND AUSSCHLUSSFRISTEN 56

§ 161 Verjährung 56

§ 162 Verjährung nach Beendigungsrechtsstreit 56

§ 163 Arbeitsvertragliche Ausschluss- und Verjährungsfristen 57

## SECHSTER ABSCHNITT: SCHLUSSVORSCHRIFTEN 57

§ 164 Abweichung von Gesetz 57

§ 165 Öffentlicher Dienst; sonstige Kollektivvereinbarungen; Verhältnis zum Berufsbildungsgesetz 57

§ 166 Verbandsklagerecht 58

§ 167 Übergangsvorschriften 58

ARTIKEL 2 58

ARTIKEL 3 58

ARTIKEL 4 58

## ARTIKEL 1

Entwurf für ein Gesetz zur Regelung der Mindestbedingungen im Arbeitsverhältnis (Arbeitsvertragsgesetz)

### Erster Abschnitt: Allgemeine Vorschriften

#### § 1 Arbeitsvertrag und Arbeitsverhältnis

(1) Das Arbeitsverhältnis wird durch Vertrag begründet. Soweit dieses Gesetz nichts anderes bestimmt, gelten die Bestimmungen des Bürgerlichen Gesetzbuches.

(2) Durch den Arbeitsvertrag verpflichtet sich der Beschäftigte, im Rahmen der vom Unternehmer geschaffenen Arbeitsorganisation und nach Maßgabe von Weisungen des Unternehmers die vereinbarte Arbeit zu leisten (Arbeitsleistung).

(3) Der Unternehmer verpflichtet sich, dem Beschäftigten die vereinbarte Arbeit zuzuweisen und das für die Arbeitsleistung vereinbarte Entgelt zu zahlen.

(4) Ein Entgelt gilt als stillschweigend vereinbart, wenn die Arbeit den Umständen nach nur gegen ein Entgelt zu erwarten ist.

#### § 2 Beschäftigter

(1) Beschäftigter im Sinne dieses Gesetzes ist eine natürliche Person, die aus einem Arbeitsvertrag nach Maßgabe des § 1 Absatz 2 verpflichtet ist, ohne aufgrund freiwillig übernommenen Unternehmerrisikos selbständig am Markt aufzutreten. Auch die zu ihrer Berufsausbildung Tätigen sind Beschäftigte.

(2) Kann jemand nicht im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen, wird unwiderlegbar vermutet, dass er Beschäftigter ist. Arbeitet jemand ohne eigene Mitarbeiter oder ohne eigenes Betriebskapital für einen anderen, so wird vermutet, dass er Beschäftigter ist.

(3) Personen in Betrieben einer juristischen Person oder einer Personengesamtheit, die kraft Gesetzes, Satzung oder Gesellschaftsvertrages allein oder als Mitglieder des Vertretungsorgans zur Vertretung der juristischen Person oder der Personengesamtheit berufen sind und Beamte sind als solche keine Beschäftigte.

(4) Die in Heimarbeit Tätigen sind Beschäftigte. Auf sie finden die Vorschriften dieses Gesetzes Anwendung, soweit das Heimarbeitgesetz nichts anderes bestimmt.

### § 3 Unternehmer

Unternehmer im Sinne dieses Gesetzes sind natürliche und juristische Personen sowie Personengesellschaften, für die mindestens ein Beschäftigter im Sinne des § 2 Absatz 1 tätig ist. Unternehmer können auch mehrere natürliche und juristische Personen sein, wenn sie gemeinsam aus einem Arbeitsvertrag verpflichtet sind.

### § 4 Betrieb

Ein Betrieb ist eine organisatorische Einheit, innerhalb derer der Unternehmer allein oder in Gemeinschaft mit seinen Beschäftigten mit Hilfe von sächlichen oder immateriellen Mitteln bestimmte arbeitstechnische Zwecke fortgesetzt verfolgt.

### § 5 Unternehmen

Ein Unternehmen im Sinne dieses Gesetzes ist eine organisatorische Einheit, mit der ein Unternehmensträger wirtschaftliche oder ideelle Zwecke verfolgt. Ein Unternehmen kann aus einem Betrieb oder mehreren Betrieben bestehen.

### § 6 Beschäftigtenvertretung

Beschäftigtenvertretungen im Sinne dieses Gesetzes sind Betriebsräte, Mitarbeitervertretungen, Personalräte, Sprecherausschüsse und Vertrauenspersonen. Die in anderen Gesetzen geregelten Beteiligungsrechte der Beschäftigtenvertretungen im Zusammenhang mit der Begründung, Beendigung und Durchführung von Arbeitsverträgen bleiben unberührt.

### § 7 Grundrechte im Arbeitsverhältnis und Gebot der gegenseitigen Rücksichtnahme

(1) Bei der Anbahnung, Durchführung, Beendigung und Abwicklung des Arbeitsverhältnisses sind die Grundrechte aus dem Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland, insbesondere das allgemeine Persönlichkeitsrecht, das Recht der Glaubens-, Gewissens- und Bekenntnisfreiheit, das Recht der freien Meinungsäußerung und das Recht der Berufsfreiheit, zu beachten.

(2) Unternehmer und Beschäftigter sind bei der Erfüllung des Arbeitsvertrages zu gegenseitiger Rücksichtnahme verpflichtet und an das Gleichheitsgebot und Sozialstaatsprinzip gebunden.

(3) Der private Lebensbereich darf nicht zum Gegenstand arbeitsvertraglicher Pflichten des Beschäftigten gemacht werden.

### § 8 Gleichbehandlung

(1) Der Unternehmer darf in seinem Betrieb Beschäftigte oder Gruppen von Beschäftigten nicht ohne sachlichen Grund unterschiedlich behandeln. Dies gilt insbesondere für Teilzeitbeschäftigte gegenüber Vollzeitbeschäftigten und befristet Beschäftigte gegenüber unbefristet Beschäftigten.

(2) Betreiben mehrere Unternehmen einen gemeinsamen Betrieb oder arbeiten Beschäftigte verschiedener Unternehmen in einem Betrieb, so dürfen die in diesem Betrieb tätigen Beschäftigten nicht ohne sachlichen Grund unterschiedlich behandelt werden.

## § 9 Verbot der Diskriminierung

(1) Der Unternehmer darf bei Begründung, Durchführung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses einen Beschäftigten wegen seines Geschlechts, seiner Rasse, seiner ethnischen Herkunft, seines Glaubens, seiner Religion oder Weltanschauung, seiner Behinderung, seines Alters oder seiner sexuellen Ausrichtung weder unmittelbar noch mittelbar benachteiligen. Satz 1 steht Maßnahmen zur Förderung der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern, jungen und älteren Beschäftigten sowie behinderten Beschäftigten im Erwerbsleben nicht entgegen.

(2) Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn ein Beschäftigter wegen eines der in Absatz 1 genannten Gründe in einer vergleichbaren Situation ungünstiger behandelt wird. Eine ungünstigere Behandlung ist nur zulässig, wenn eine Vereinbarung oder eine Maßnahme wegen der Art der vom Beschäftigten auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig ist und die Anforderungen angemessen sind.

(3) Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Beschäftigte mit einem der in Absatz 1 genannten Merkmale gegenüber anderen Beschäftigten in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, sie sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt, und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels erforderlich und angemessen.

(4) Eine Anweisung zur Benachteiligung im Sinne der Absätze 1 bis 3 gilt als Benachteiligung.

(5) Verstößt der Unternehmer gegen die Verpflichtungen aus Absatz 1, ist er zum Ersatz des durch die Benachteiligung entstandenen Vermögensschadens verpflichtet. Dies gilt nicht, wenn der Unternehmer die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat. Der Umfang des Schadensersatzes richtet sich nach den allgemeinen Vorschriften.

(6) Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann der Beschäftigte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen, wenn er wegen seines Geschlechts, seiner Rasse, seiner ethnischen Herkunft, seiner Behinderung, seines Alters oder seiner sexuellen Ausrichtung benachteiligt worden ist. Die Entschädigung darf in der Regel drei Monatsgehälter nicht übersteigen.

(7) Wenn im Streitfall der Beschäftigte Tatsachen glaubhaft macht, die das Vorliegen einer Benachteiligung wegen eines in Absatz 1 genannten Grundes überwiegend wahrscheinlich erscheinen lassen, trägt der Unternehmer die Beweislast dafür, dass andere als in Absatz 1 genannte Gründe die Benachteiligung rechtfertigen.

(8) Ansprüche nach Absatz 5 und 6 müssen innerhalb einer Frist von drei Monaten schriftlich geltend gemacht werden. Die Frist beginnt im Falle einer Bewerbung oder eines beruflichen Aufstiegs mit dem Zugang der Ablehnung und in anderen Fällen einer Benachteiligung in dem Zeitpunkt, in dem der Beschäftigte von der Benachteiligung Kenntnis erhält.

## § 10 Schutz vor Belästigung

(1) Belästigungen und sexuelle Belästigungen stehen einer Benachteiligung im Sinne des § 9 gleich. Eine Belästigung liegt vor bei vorsätzlichen Verhaltensweisen, die mit einem in § 9 Absatz 1 genannten Grund in Zusammenhang stehen, die bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Eine sexuelle Belästigung ist jedes vorsätzliche, sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde der Person am Arbeitsplatz verletzt und von den Betroffenen erkennbar abgelehnt wird, insbesondere sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie Zeigen und sichtbares Anbringen pornographischer Darstellungen.

(2) Der Unternehmer hat die Beschäftigten vor Belästigungen im Sinne des Absatzes 1 zu

schützen.

(3) Ergreift der Unternehmer keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung einer Belästigung im Sinne des Absatzes 1, sind die betroffenen Beschäftigten berechtigt, ihre Tätigkeit einzustellen. Sie behalten den Anspruch auf Entgelt gemäß § 50.

(4) Im Übrigen gilt § 9 Absatz 5, 6, 7 und 8 entsprechend.

#### § 11 Beschwerderecht des Beschäftigten

(1) Jeder Beschäftigte hat das Recht, sich beim Unternehmer oder den zuständigen Stellen des Unternehmens zu beschweren, wenn er sich vom Unternehmer oder von Beschäftigten des Unternehmens benachteiligt oder ungerecht behandelt oder in sonstiger Weise beeinträchtigt fühlt. Er kann ein Mitglied einer Beschäftigtenvertretung zur Unterstützung und Vermittlung hinzuziehen.

(2) Der Unternehmer hat dem Beschäftigten seine Entscheidung über die Beschwerde innerhalb einer Frist von vier Wochen mitzuteilen; er hat ihr abzuweichen, soweit er die Beschwerde für berechtigt erachtet. Hilft der Unternehmer der Beschwerde nicht oder nicht vollumfänglich ab, so steht dem Beschäftigten der Rechtsweg offen. Für die gerichtliche Geltendmachung der Ansprüche gelten §§ 135 f. analog.

#### § 12 Maßregelungsverbot

Der Unternehmer darf Bewerber, Beschäftigte und ehemalige Beschäftigte nicht benachteiligen, weil diese in zulässiger Weise ihre Rechte ausüben. Der Unternehmer darf insbesondere niemanden wegen seiner gewerkschaftlichen Einstellung oder Betätigung benachteiligen.

#### § 13 Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

(1) Bei der Ausübung von Weisungs- und sonstigen Leitungsbestimmungsrechten hat der Unternehmer Rücksicht auf die familiären Pflichten des Beschäftigten zu nehmen.

(2) Weitergehende Vereinbarungen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind zulässig.

#### § 14 Qualifikationsabhängiger Vorrang

(1) Die Einstellung und Beförderung von Frauen und Männern ist bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und Leistung durch geeignete Maßnahmen gleichermaßen zu fördern.

(2) Die Qualifikation bestimmt sich ausschließlich nach den Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes, insbesondere den Ausbildungsvoraussetzungen und den beruflichen Erfahrungen.

(3) Bei einem Verstoß gegen die Verpflichtung aus Absatz 1 gilt § 9 Absatz 5 bis 8 entsprechend.

(4) Wenn jemand Tatsachen behauptet, die einen Verstoß gegen die Verpflichtung aus Absatz 1 vermuten lassen, trägt der Unternehmer die Beweislast dafür, dass die Eignung, Befähigung und Leistung der betroffenen Person geringer sind als die der ausgewählten Person.

### Zweiter Abschnitt: Begründung des Arbeitsverhältnisses

#### Erster Titel: Ausschreibung und Vertragsanbahnung

#### § 15 Ausschreibung

Bei allen Ausschreibungen eines Arbeitsplatzes durch den Unternehmer ist das Diskriminierungsverbot des § 9 zu beachten.

## § 16 Fragerecht des Unternehmers

(1) Der Unternehmer darf an Bewerber nur Fragen richten, an deren Beantwortung für die vorgesehene Arbeitsaufgabe ein berechtigtes Interesse besteht. Die Fragen dürfen nicht die Persönlichkeit und Würde der Bewerber verletzen. Unzulässig sind insbesondere Fragen

\* nach den in § 9 Absatz 1 genannten Umständen,

\* nach einer Schwangerschaft,

\* nach der Familienplanung,

\* nach einer Krankheit oder einer Behinderung, es sei denn, die Krankheit oder Behinderung kann auf Dauer oder wiederholt die Eignung des Bewerbers für die angestrebte Tätigkeit aufheben oder beeinträchtigen,

\* nach Vorstrafen, wenn diese für die Arbeitsleistung ohne Bedeutung sind oder der Bewerber sich nach § 53 Absatz 1 des Bundeszentralregistergesetzes als straffrei bezeichnen darf,

\* nach der Zugehörigkeit zu einer Partei, einer Gewerkschaft oder einer Religionsgemeinschaft.

(2) Wird eine unzulässige Frage gestellt, darf dem Bewerber durch eine unrichtige Antwort kein Nachteil entstehen.

(3) Die Beschränkungen der Absätze 1 bis 3 gelten entsprechend für anderweitige Informationserhebungen über den Bewerber.

## § 17 Mitteilungspflichten des Bewerbers

(1) Der Bewerber ist auch ohne Befragung durch den Unternehmer verpflichtet, persönliche Umstände mitzuteilen, von denen bei der betrieblichen Tätigkeit eine Gefährdung anderer Personen ausgeht.

(2) Kann oder darf der Bewerber die vereinbarte Arbeit zu dem vorgesehenen Zeitpunkt nicht aufnehmen, so hat er dies dem Unternehmer unverzüglich mitzuteilen.

(3) Absätze 1 und 2 gelten nicht, sofern die Verpflichtung zur Mitteilung §§ 8 und 9 entgegenstünde.

## § 18 Eignungsuntersuchungen

(1) Der Unternehmer kann den Abschluss des Arbeitsvertrages von einer ärztlichen Feststellung der Eignung des Beschäftigten für die vorgesehene Arbeitsleistung abhängig machen, wenn dies durch Rechtsvorschriften gefordert wird. Genetische Analysen sind unzulässig. Die Untersuchung darf nicht die Persönlichkeit und Würde des Bewerbers verletzen.

(2) Der Arzt darf dem Unternehmer nur mitteilen, ob er den Bewerber für die vorgesehene Arbeitsleistung gesundheitlich für geeignet oder eingeschränkt geeignet hält. Die Untersuchung und Mitteilung des Ergebnisses an den Unternehmer bedürfen der Einwilligung des Bewerbers. Dieser kann die Einwilligung jederzeit zurücknehmen.

(3) Dem Bewerber ist das Ergebnis der Untersuchung auf sein Verlangen vor der Weiterleitung an den Unternehmer mitzuteilen. Der Unternehmer trägt die Kosten der Untersuchung.

## § 19 Mitteilungspflichten des Unternehmers

Der Unternehmer hat den Bewerber über die Art seiner Tätigkeit und seine Stellung im Betrieb zu unterrichten.

## § 20 Rückgabe von Bewerbungsunterlagen

(1) Steht fest, dass ein Arbeitsvertrag nicht zustande kommt, so sind die Bewerbungsunterlagen dem Bewerber unverzüglich zurück zu geben, es sei denn, dieser

ist mit ihrer weiteren Aufbewahrung einverstanden oder der Unternehmer kann ein berechtigtes Interesse an der Aufbewahrung wegen etwaiger Ansprüche des Beschäftigten geltend machen.

(2) Absatz 1 gilt für die Verarbeitung und Löschung von Daten des Bewerbers entsprechend. Weitergehende Datenschutzvorschriften bleiben unberührt.

#### § 21 Vorstellungskosten

Fordert der Unternehmer einen Bewerber zur persönlichen Vorstellung auf, hat er die notwendigen Kosten zu erstatten.

### Zweiter Titel: Vertragsschluss

#### § 22 Form und Inhalt des Arbeitsvertrages

(1) Der Unternehmer hat dem Beschäftigten unverzüglich nach Abschluss des Arbeitsvertrages eine Vertragsniederschrift in Textform auszuhändigen, die die vereinbarten wesentlichen Vertragsbedingungen enthält. 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 vereinbarte Dauer des Arbeitsverhältnisses,
4. der Arbeitsort oder, falls der Beschäftigte nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein soll, ein Hinweis darauf, dass der Beschäftigte an verschiedenen Orten beschäftigt werden kann,
5. die Bezeichnung oder allgemeine Beschreibung der mit dem Beschäftigten vereinbarten Arbeitsleistung,
6. die Zusammensetzung und die Höhe des Entgelts einschließlich der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sondervergütungen sowie anderen Bestandteilen des Entgelts und deren Fälligkeit,
7. die vereinbarte Arbeitszeit,
8. die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs,
9. die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses,
10. Ausschluss- und Verjährungsfristen,
11. ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind.

Der Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen in elektronischer Form ist ausgeschlossen.

(2) Hat der Beschäftigte seine Arbeitsleistung länger als einen Monat außerhalb der Bundesrepublik Deutschland zu erbringen, so hat die Vertragsniederschrift folgende zusätzliche Angaben enthalten:

1. die Dauer der im Ausland auszuübenden Tätigkeit,
2. die Währung, in der das Entgelt ausgezahlt wird,
3. gegebenenfalls ein zusätzliches mit dem Auslandsaufenthalt verbundenes Entgelt und damit verbundene zusätzliche Sachleistungen,
4. gegebenenfalls die vereinbarten Bedingungen für die Rückkehr des Beschäftigten.

(3) Die Angaben nach Absatz 1 Satz 2 Nr. 6 bis 10 und Absatz 2 Nr. 2 und 3 können ersetzt werden durch einen Hinweis auf die einschlägigen Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen oder ähnliche Regelungen, die für das Arbeitsverhältnis gelten. Diese für das Arbeitsverhältnis maßgeblichen Regelungen sind dem Beschäftigten zu übermitteln. Ist in den Fällen des Absatzes 1 Satz 2 Nr. 8 - 10 eine gesetzliche Regelung

maßgebend, so kann hierauf verwiesen werden.

(4) Verletzt der Unternehmer seine Pflichten nach Maßgabe der Absätze 1, 2 und 3, trägt er die Beweislast für den Fall, dass er eine von gesetzlichen Vorschriften oder von der üblichen Vergütung (§ 48 Absatz 1) abweichende Vereinbarung behauptet oder sich auf eine zu seinen Gunsten wirkende Abrede berufen will.

(5) Für eine Änderung der wesentlichen Vertragsbedingungen gilt Absatz 1 entsprechend. Satz 1 gilt nicht bei einer Änderung der gesetzlichen Vorschriften, Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen und ähnlichen Regelungen, die für das Arbeitsverhältnis gelten.

### § 23 Arbeitsvertrag mit Minderjährigen

Ist ein mindestens 15 Jahre alter Minderjähriger von dem gesetzlichen Vertreter oder vom Vormundschaftsgericht zum Abschluss eines Arbeitsvertrages ermächtigt worden, so wird er unbeschränkt geschäftsfähig für

1. Rechtsgeschäfte, die den Bestand oder die Durchführung eines von der Ermächtigung umfassten Arbeitsverhältnisses betreffen,

2. Rechtsgeschäfte, die üblicherweise erforderlich sind, um die Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis zu erfüllen oder Rechte aus ihm wahrnehmen,

3. die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft oder einer selbständigen Vereinigung von Beschäftigten mit sozial- oder berufspolitischer Zielsetzung.

§ 113 des Bürgerlichen Gesetzbuches und das Ausbildungsverhältnis bleiben im Übrigen unberührt.

### § 24 Allgemeine Vertragsbedingungen

(1) Allgemeine Vertragsbedingungen sind vom Unternehmer gestellte Vertragsbedingungen, gleichgültig ob sie einmalig oder für eine Vielzahl von Fällen Anwendung finden. Allgemeine Vertragsbedingungen liegen nicht vor, soweit die Vertragsbedingungen zwischen den Vertragsparteien im Einzelnen ausgehandelt sind.

(2) Allgemeine Vertragsbedingungen werden nur dann Bestandteil des Arbeitsvertrags, wenn der Unternehmer vor Vertragsschluss ausdrücklich auf sie hinweist und dem Beschäftigten die Möglichkeit verschafft, in zumutbarer Weise von ihrem Inhalt Kenntnis zu nehmen.

(3) Individuelle Vertragsabreden haben Vorrang vor Allgemeinen Vertragsbedingungen.

(4) Bestimmungen in Allgemeinen Vertragsbedingungen, die nach den Umständen, insbesondere nach dem äußeren Erscheinungsbild des Vertrages, so ungewöhnlich sind, dass der Beschäftigte mit ihnen nicht zu rechnen braucht, werden nicht Vertragsbestandteil.

(5) Zweifel bei der Auslegung allgemeiner Vertragsbedingungen gehen zu Lasten des Unternehmers.

(6) Bestimmungen in Allgemeinen Vertragsbedingungen sind unwirksam, soweit sie den Beschäftigten entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligen, insbesondere, wenn sie mit wesentlichen Grundgedanken einer gesetzlichen Regelung nicht zu vereinbaren sind. Eine unangemessene Benachteiligung kann sich auch daraus ergeben, dass die Bestimmung nicht klar und verständlich ist. Bei der Beurteilung der unangemessenen Benachteiligung sind auch die den Vertragsschluss begleitenden Umstände zu berücksichtigen.

(7) Abreden, die unmittelbar die Höhe des Arbeitsentgelts, die vereinbarte Arbeitsleistung oder die Dauer der Arbeitszeit regeln, unterliegen einer Inhaltskontrolle ausschließlich nach Absatz 6 Satz 2 in Verbindung mit Absatz 6 Satz 1. Keiner Inhaltskontrolle unterliegen Vertragsbedingungen, die Rechtsvorschriften entsprechen. Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen stehen Rechtsvorschriften gleich; dies gilt auch für Tarifverträge, auf die im Arbeitsvertrag vollständig Bezug genommen wird und die im Fall beidseitiger Tarifbindung für das Arbeitsverhältnis unmittelbar und zwingend gelten würden.

- (8) Soweit eine Abweichung von den gesetzlichen Vorschriften zulässig ist, ist in Allgemeinen Vertragsbedingungen unwirksam
1. eine Bestimmung, durch die der Unternehmer die Beweislast zum Nachteil des Beschäftigten ändert, insbesondere indem er
    - a. diesem die Beweislast für Umstände auferlegt, die im Verantwortungsbereich des Unternehmers liegen, oder
    - b. den Beschäftigten bestimmte Tatsachen bestätigen lässt;
  2. eine Bestimmung, durch die Anzeigen oder Erklärungen, die dem Unternehmer oder einem Dritten gegenüber abzugeben sind, an eine strengere Form als die Schriftform oder an besondere Zugangserfordernisse gebunden werden;
  3. eine Bestimmung, wonach eine Erklärung des Beschäftigten bei Vornahme oder Unterlassung einer bestimmten Handlung als von ihm abgegeben oder nicht abgegeben gilt (fingierte Erklärungen), es sei denn, dass dem Beschäftigten eine angemessene Frist zur Abgabe einer ausdrücklichen Erklärung eingeräumt ist und der Unternehmer sich verpflichtet, den Beschäftigten bei Beginn der Frist auf die vorgesehene Bedeutung seines Verhaltens besonders hinzuweisen;
  4. eine Bestimmung, die vorsieht, dass eine Erklärung des Unternehmers von besonderer Bedeutung dem Beschäftigten als zugegangen gilt (Fiktion des Zugangs).
- (9) Sind Allgemeine Vertragsbedingungen ganz oder teilweise nicht Vertragsbestandteil geworden oder unwirksam, so bleibt der Vertrag im Übrigen wirksam. Soweit die Bestimmungen nicht Vertragsbestandteil geworden oder unwirksam sind, richtet sich der Inhalt des Vertrages nach den gesetzlichen Vorschriften.

#### § 25 Anfechtung des Arbeitsvertrages

- (1) Die Anfechtung der auf den Abschluss eines Arbeitsvertrages gerichteten Willenserklärung nach Maßgabe der §§ 119 bis 123 des Bürgerlichen Gesetzbuches bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform; die elektronische Form ist ausgeschlossen.
- (2) Die Anfechtung wegen eines Irrtums über Eigenschaften der Person (§ 119 Absatz 2 BGB) des Beschäftigten ist ausgeschlossen. Die Kündigung aus Gründen, die in der Person des Beschäftigten liegen (§ 128 Absatz 2), bleibt unberührt.
- (3) Ist der die Anfechtung begründende Umstand weggefallen oder hat er seine Bedeutung für das Arbeitsverhältnis verloren, ist die Anfechtung ausgeschlossen.
- (4) Die Anfechtung kann nur innerhalb von zwei Wochen erfolgen. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Anfechtungsberechtigte von den für die Anfechtung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt.
- (5) Die Unwirksamkeit der Anfechtung eines Arbeitsvertrages durch den Unternehmer kann vom Beschäftigten nur nach Maßgabe der §§ 135 bis 138 geltend gemacht werden.

#### § 26 Unwirksamkeit des Arbeitsvertrages

- (1) Auf die Unwirksamkeit des Arbeitsvertrages wegen Geschäftsunfähigkeit oder beschränkter Geschäftsfähigkeit des Beschäftigten kann sich der Unternehmer gegenüber dem Beschäftigten für die Zeit, in der er ihn tatsächlich beschäftigt hat, nicht berufen.
- (2) Auf sonstige Fälle der Unwirksamkeit können sich für die Zeit der tatsächlichen Beschäftigung weder der Unternehmer noch der Beschäftigte berufen, solange dem anderen Teil die Unwirksamkeit unbekannt war.

#### § 27 Unwirksamkeit einzelner Bestimmungen

Ist eine einzelne Bestimmung des Arbeitsvertrages unwirksam, weil sie sittenwidrig ist oder gegen ein den Schutz des Beschäftigten bezweckendes Gesetz verstößt, wird dadurch die Wirksamkeit des Arbeitsvertrages im Übrigen nicht berührt.

#### § 28 Abwicklung eines unwirksamen Arbeitsverhältnisses

Sollte sich die Unwirksamkeit des Arbeitsverhältnisses herausstellen, so behält der Beschäftigte seinen Anspruch auf Vergütung der erbrachten Arbeitsleistung.

### Dritter Titel: Dauer des Arbeitsverhältnisses

#### § 29 Dauer des Arbeitsverhältnisses

Der Arbeitsvertrag ist auf unbestimmte Zeit geschlossen, soweit nichts anderes vereinbart ist. Die Wirksamkeit einer Befristung richtet sich nach § 31.

#### § 30 Probearbeitsverhältnis

Ein auf Probe abgeschlossenes Arbeitsverhältnis ist in der Regel unbefristet. Die Probezeit beträgt maximal vier Monate.

#### § 31 Befristeter und auflösend bedingter Arbeitsvertrag

(1) Auf bestimmte Zeit kann ein Arbeitsvertrag geschlossen werden, wenn:

1. die einmalige oder mehrmalige Befristung insgesamt nicht die Dauer eines Jahres übersteigt,
2. der betriebliche Bedarf für die Arbeitsleistung mit Ablauf der Befristung wegfallen wird,
3. ein Beschäftigter zur Vertretung eines anderen Beschäftigten beschäftigt wird, der an der Arbeitsleistung aus persönlichen Gründen verhindert ist oder dessen Arbeitsverhältnis aufgrund Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung, einzelvertraglicher Vereinbarung oder gesetzlicher Vorschrift ganz oder teilweise ruht,
4. der Beschäftigte die Befristung aus persönlichen Gründen verlangt oder
5. die Befristung auf einem gerichtlichen oder außergerichtlichen Vergleich im Sinne des § 779 BGB beruht.

Über die Dauer der Vertretung nach Nummer 3 hinaus ist die Befristung für notwendige Zeiten der Einarbeitung zulässig. Endet der Vertretungsbedarf vorzeitig, kann das befristete Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der gesetzlichen Mindestkündigungsfrist (§ 122) gekündigt werden. Die §§ 128 bis 131 gelten für diesen Fall nicht.

(2) Ein auf bestimmte Zeit geschlossener Arbeitsvertrag liegt vor, wenn seine Dauer kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar ist, oder wenn sie sich aus Art, Zweck oder Beschaffenheit der Arbeitsleistung ergibt.

(3) Der auf bestimmte Zeit geschlossene Arbeitsvertrag endet mit Ablauf der vereinbarten Zeit. Ist die Dauer nicht kalendermäßig bestimmt, so hat der Unternehmer dem Beschäftigten das bevorstehende Ende des Arbeitsverhältnisses unter Einhaltung der Frist des § 122 schriftlich anzukündigen. Verletzt er diese Pflicht, so hat er das Entgelt bis zum Ablauf der Ankündigungsfrist fortzuzahlen, wenn er den Beschäftigten nicht mehr beschäftigt.

(4) Die Befristung des Arbeitsverhältnisses bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform, in der der Befristungsgrund nach Absatz 1 anzugeben ist.

(5) Ist die Befristung unzulässig, so gilt auf Verlangen des Beschäftigten der auf bestimmte Zeit geschlossene Arbeitsvertrag mit Ablauf der Frist als auf unbestimmte Zeit geschlossen. Die §§ 134 bis 138 gelten mit der Maßgabe entsprechend, dass die Klagefrist mit Ablauf der vereinbarten Frist beginnt.

(6) Die Absätze 1 bis 5 gelten entsprechend, wenn der Arbeitsvertrag unter einer auflösenden Bedingung geschlossen wird.

#### § 32 Stillschweigende Verlängerung

Wird das Arbeitsverhältnis nach seiner Beendigung mit Wissen des Unternehmers fortgesetzt, gilt es als auf unbestimmte Zeit verlängert, wenn nicht der Unternehmer innerhalb einer Woche nach Kenntnis widerspricht.

## Dritter Abschnitt: Inhalt des Arbeitsverhältnisses

### Erster Titel: Arbeitsleistung

#### Erster Untertitel: Grundsätze

##### § 33 Persönliche Verpflichtung und Berechtigung

- (1) Der Beschäftigte hat die Arbeitsleistung persönlich zu erbringen.
- (2) Unternehmer und Beschäftigter können vereinbaren, dass mehrere Beschäftigte sich die Arbeitsleistung teilen (Arbeitsplatzteilung) oder dass Gruppen von Beschäftigten sich auf bestimmten Arbeitsplätzen in festgelegten Zeitabschnitten abwechseln (Turnusarbeitsverhältnis). Das Arbeitsverhältnis kann auch mit mehreren Beschäftigten eingegangen werden (Gruppenarbeitsverhältnis).
- (3) Der Unternehmer kann den Anspruch auf die Arbeitsleistung nicht übertragen.

##### § 34 Beschäftigungspflicht

- (1) Der Beschäftigte kann verlangen, vereinbarungsgemäß beschäftigt zu werden.
- (2) Stellt der Unternehmer den Beschäftigten gegen seinen Willen von der Beschäftigung frei, gilt § 54.

#### Zweiter Untertitel: Art, Umfang und Ort der Arbeitsleistung

##### § 35 Art und Umfang

Der Beschäftigte hat die Arbeitsleistung nach Art und Umfang in dem vertraglich vorausgesetzten Maße nach seiner persönlichen Leistungsfähigkeit zu erbringen.

##### § 36 Ort

Arbeitsort ist der Betrieb des Unternehmers, sofern nichts anderes vereinbart ist.

#### Dritter Untertitel: Weisungsrecht des Unternehmers

##### § 37 Inhalt und Grenzen des Weisungsrechts

- (1) Der Unternehmer kann Inhalt und Ort der Arbeitsleistung sowie deren zeitliche Lage nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzlicher Vorschriften festgelegt sind. Dies gilt auch hinsichtlich der Ordnung und des Verhaltens der Beschäftigten im Betrieb. Bei der Ausübung des Ermessens hat der Unternehmer insbesondere auf die familiäre Situation des Beschäftigten, krankheits- und altersbedingte Beeinträchtigungen sowie eventuelle Behinderungen Rücksicht zu nehmen.
- (2) Eine Weisung, die diesen Anforderungen nicht genügt, ist für den Beschäftigten nicht verbindlich.
- (3) Dem Beschäftigten ist, soweit möglich, ein Bereich in eigener Verantwortung zu übertragen.

#### Vierter Untertitel: Leistungsverweigerungsrecht des Beschäftigten

##### § 38 Leistungsverweigerungsrecht des Beschäftigten

- (1) Der Beschäftigte kann die zugewiesene Arbeitsleistung verweigern, soweit
  1. sie gegen Verbote oder Gebote, die auf Gesetz, Verordnung, behördlicher Anordnung, Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung beruhen, verstoßen würde.

2. sie ihm unter Abwägung des seiner Leistung entgegenstehenden Hindernisses mit dem Leistungsinteresse des Unternehmers nicht zugemutet werden kann. Dies ist regelmäßig der Fall, wenn

a) durch die Arbeitsleistung für den Beschäftigten selbst oder andere Personen eine erhebliche Gefahr für Leben oder Gesundheit hervorgerufen würde, die auf andere Weise nicht abgewendet werden kann,

b) die Arbeitsleistung den Beschäftigten in einen Gewissensnotstand brächte oder

c) dies zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege von Kindern oder zur Pflege naher Angehöriger notwendig ist. Als nahe Angehörige gelten Ehegatten, Lebenspartner, auf Dauer in häuslicher Gemeinschaft lebende Partner und im Haushalt lebende Eltern sowie Eltern des Ehe- oder Lebenspartners.

(2) Übt der Beschäftigte ein Leistungsverweigerungsrecht aus, so hat er dies dem Unternehmer unter Angabe des Grundes unverzüglich mitzuteilen. Im Fall des Absatzes 1 Nr. 2 c) ist die auf medizinische Gründe gestützte Pflegebedürftigkeit durch unverzügliche Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung nachzuweisen.

(3) Der Beschäftigte kann die Arbeitsleistung nach vorheriger Ankündigung nach Ablauf von drei Werktagen zurückbehalten, wenn der Unternehmer mit der Zahlung des laufenden Entgelts in Höhe von mindestens einem Monatsgehalt mindestens einen Monat in Verzug ist. Absatz 2 gilt entsprechend.

(4) Bei berechtigter Leistungsverweigerung ist der Unternehmer außer im Fall des Abs. 1 c) nach Maßgabe von § 54 zur Entgeltfortzahlung verpflichtet.

## Zweiter Titel: Arbeitszeit

### § 39 Arbeitszeit

(1) Als Arbeitszeit gilt die im Betrieb oder in der Betriebsabteilung übliche Arbeitszeit, sofern nichts anderes vereinbart ist. Arbeitszeit ist die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne Ruhepausen. Diese darf in der Regel 35 Stunden pro Woche nicht überschreiten. Im Bergbau unter Tage zählen die Ruhepausen zur Arbeitszeit.

(2) Die Lage der Arbeitszeit bestimmt der Unternehmer, sofern nichts anderes vereinbart ist. Er muss dabei die Interessen des Beschäftigten berücksichtigen. Dies gilt insbesondere, wenn der Beschäftigte Kinder bis zu zwölf Jahren oder pflegebedürftige nahe Angehörige zu betreuen hat. Als nahe Angehörige gelten Ehegatten, auf Dauer in häuslicher Gemeinschaft lebende Partner, im Haushalt lebende Kinder und im Haushalt lebende Eltern.

### § 40 Ruhepausen

Die Arbeit ist durch im Voraus feststehende Ruhepausen von mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs bis zu neun Stunden und 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden insgesamt zu unterbrechen. Die Ruhepausen nach Satz 1 können in Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden. Länger als sechs Stunden hintereinander dürfen Beschäftigte nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden.

### § 41 Ruhezeit

(1) Die Beschäftigten müssen nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben.

(2) Die Dauer der Ruhezeit des Absatzes 1 kann in Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen, in Gaststätten und anderen Einrichtungen zur Bewirtung und Beherbergung, in Verkehrsbetrieben, beim Rundfunk sowie in der Landwirtschaft und in der Tierhaltung um bis zu eine Stunde verkürzt werden, wenn jede Verkürzung der Ruhezeit innerhalb eines Kalendermonats

oder innerhalb von vier Wochen durch Verlängerung einer anderen Ruhezeit auf mindestens zwölf Stunden ausgeglichen wird.

(3) Abweichend von Absatz 1 können in Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen Kürzungen der Ruhezeit durch Inanspruchnahmen während der Rufbereitschaft, die nicht mehr als die Hälfte der Ruhezeit betragen, zu anderen Zeiten ausgeglichen werden.

#### § 42 Nacht- und Schichtarbeit

(1) Die Arbeitszeit der Nacht- und Schichtbeschäftigte ist nach den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit festzulegen.

(2) Die werktägliche Arbeitszeit der Nachtbeschäftigten darf acht Stunden nicht überschreiten.

(3) Nachtbeschäftigte sind berechtigt, sich vor Beginn der Beschäftigung und danach in regelmäßigen Zeitabständen von nicht weniger als drei Jahren arbeitsmedizinisch untersuchen zu lassen. Nach Vollendung des 50. Lebensjahres steht Nachtbeschäftigten dieses Recht in Zeitabständen von einem Jahr zu. Die Kosten der Untersuchungen hat der Unternehmer zu tragen.

(4) Der Unternehmer hat den Nachtbeschäftigte auf dessen Verlangen auf einen für ihn geeigneten Tagesarbeitsplatz umzusetzen, wenn

a) nach arbeitsmedizinischer Feststellung die weitere Verrichtung von Nachtarbeit den Beschäftigten in seiner Gesundheit gefährdet,

b) im Haushalt des Beschäftigten ein Kind unter zwölf Jahren lebt, das nicht von einer anderen im Haushalt lebenden Person betreut werden kann, oder

c) der Beschäftigte einen schwerpflegebedürftigen Angehörigen zu versorgen hat, der nicht von einem anderen im Haushalt lebenden Angehörigen versorgt werden kann.

(5) Soweit keine tarifvertraglichen Ausgleichsregelungen bestehen, hat der Unternehmer dem Nachtbeschäftigten für die während der Nachtzeit geleisteten Arbeitsstunden eine angemessene Zahl bezahlter freier Tage oder einen angemessenen Zuschlag auf das ihm hierfür zustehende Bruttoarbeitsentgelt zu gewähren.

(6) Es ist sicherzustellen, dass Nachtbeschäftigte den gleichen Zugang zur betrieblichen Weiterbildung und zu aufstiegsfördernden Maßnahmen haben wie die übrigen Beschäftigten.

#### § 43 Sonn- und Feiertagsruhe

(1) Beschäftigte dürfen an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen von 0 bis 24 Uhr nicht beschäftigt werden.

(2) In mehrschichtigen Betrieben mit regelmäßiger Tag- und Nachtschicht kann Beginn oder Ende der Sonn- und Feiertagsruhe um bis zu sechs Stunden vor- oder zurückverlegt werden, wenn für die auf den Beginn der Ruhezeit folgenden 24 Stunden der Betrieb ruht.

(3) Für Kraftfahrer und Beifahrer kann der Beginn der 24-stündigen Sonn- und Feiertagsruhe um bis zu zwei Stunden vorverlegt werden.

#### § 44 Sonn- und Feiertagsbeschäftigung

(1) Sofern die Arbeiten nicht an Werktagen vorgenommen werden können, dürfen Beschäftigte an Sonn- und Feiertagen abweichend von § 43 beschäftigt werden

1. in Not- und Rettungsdiensten sowie bei der Feuerwehr,

2. zur Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung sowie der Funktionsfähigkeit von Gerichten und Behörden und für Zwecke der Verteidigung,

3. in Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen,

4. in Gaststätten und anderen Einrichtungen zur Bewirtung und Beherbergung sowie im

Haushalt,

5. bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen, Filmvorführungen, Schaustellungen, Darbietungen und anderen ähnlichen Veranstaltungen,

6. bei nichtgewerblichen Aktionen und Veranstaltungen der Kirchen, Religionsgemeinschaften, Verbände, Vereine, Parteien und anderer ähnlicher Vereinigungen,

7. beim Sport und in Freizeit-, Erholungs- und Vergnügungseinrichtungen, beim Fremdenverkehr sowie in Museen und wissenschaftlichen Präsenzbibliotheken,

8. beim Rundfunk, bei der Tages- und Sportpresse, bei Nachrichtenagenturen sowie bei den der Tagesaktualität dienenden Tätigkeiten für andere Presseerzeugnisse einschließlich des Austragens, bei der Herstellung von Satz, Filmen und Druckformen für tagesaktuelle Nachrichten und Bilder, bei tagesaktuellen Aufnahmen auf Ton- und Bildträger sowie beim Transport und Kommissionieren von Presseerzeugnissen, deren Ersterscheinungstag am Montag oder am Tag nach einem Feiertag liegt,

9. bei Messen, Ausstellungen und Märkten im Sinne des Titels IV der Gewerbeordnung sowie bei Volksfesten,

10. in Verkehrsbetrieben sowie beim Transport und Kommissionieren von

leichtverderblichen Waren im Sinne des § 30 Absatz 3 Nr. 2 der Straßenverkehrsordnung,

11. in den Energie- und Wasserversorgungsbetrieben sowie in Abfall- und Abwasserentsorgungsbetrieben,

12. in der Landwirtschaft und in der Tierhaltung sowie in Einrichtungen zur Behandlung und Pflege von Tieren,

13. im Bewachungsgewerbe und bei der Bewachung von Betriebsanlagen,

14. bei der Reinigung und Instandhaltung von Betriebseinrichtungen, soweit hierdurch der regelmäßige Fortgang des eigenen oder eines fremden Betriebes bedingt ist, bei der Vorbereitung der Wiederaufnahme des vollen werktägigen Betriebes sowie bei der Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit von Datennetzen und Rechnersystemen,

15. zur Verhütung des Verderbens von Naturerzeugnissen oder Rohstoffen oder des Misslingens von Arbeitsergebnissen sowie bei kontinuierlich durchzuführenden Forschungsarbeiten,

16. zur Vermeidung einer Zerstörung oder erheblichen Beschädigung der Produktionseinrichtungen.

#### § 45 Ausgleich für Sonn- und Feiertagsbeschäftigung

(1) Mindestens 15 Sonntage im Jahr müssen beschäftigungsfrei bleiben.

(2) Werden Beschäftigte an einem Sonntag beschäftigt, müssen sie einen Ersatzruhetag haben, der innerhalb eines den Beschäftigungstag einschließenden Zeitraums von zwei Wochen zu gewähren ist. Werden Beschäftigte an einem auf einen Werktag fallenden Feiertag beschäftigt, müssen sie einen Ersatzruhetag haben, der innerhalb eines den Beschäftigungstag einschließenden Zeitraums von acht Wochen zu gewähren ist.

(3) Die Sonn- oder Feiertagsruhe des § 9 oder der Ersatzruhetag des Absatzes 3 ist den Beschäftigten unmittelbar in Verbindung mit einer Ruhezeit nach § 5 zu gewähren, soweit dem technische oder arbeitsorganisatorische Gründe nicht entgegenstehen.

#### § 46 Verringerung der Arbeitszeit

(1) Beschäftigte haben Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit.

(2) Der Beschäftigte muss die Verringerung seiner Arbeitszeit und den Umfang der Verringerung spätestens drei Monate vor deren Beginn schriftlich geltend machen. Er soll dabei die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angeben. Lehnt der Unternehmer die Verringerung der Arbeitszeit ab, muss er dies dem Beschäftigten innerhalb von vier

Wochen nach Zugang des Antrages nach Absatz 1 in Textform mit Begründung mitteilen. Der Beschäftigte kann, soweit der Unternehmer der Verringerung der Arbeitszeit nicht oder nicht rechtzeitig zustimmt, Klage vor dem Arbeitsgericht erheben.

(3) Der Beschäftigte kann erneut eine Verringerung der Arbeitszeit nach Absatz 2 frühestens nach Ablauf eines Jahres verlangen. Bei Beschäftigten, die Elternzeit in Anspruch genommen haben, verkürzt sich diese Frist auf sechs Monate. Innerhalb der Elternzeit kann eine Verringerung zweimal geltend gemacht werden.

(4) Der Unternehmer hat einen Teilzeitbeschäftigten, der ihm den Wunsch nach einer Verlängerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat, bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen, es sei denn, dass betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer Teilzeitbeschäftigter entgegenstehen. Unberührt bleibt das Recht des Beschäftigten, sowohl seine vor der Elternzeit bestehende Teilzeitarbeit während der Elternzeit fortzusetzen als auch mit Ende der Elternzeit zu der Arbeitszeit zurückzukehren, die er vor der Elternzeit hatte. Der Anspruch auf Rückkehr ist spätestens drei Monate vor Ende der Elternzeit schriftlich geltend zu machen.

(5) Von den Vorschriften der Absätze 1 bis 5 darf durch Tarifvertrag nicht zu Ungunsten des Beschäftigten abgewichen werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages gelten die abweichenden tarifvertraglichen Bestimmungen zwischen nicht tarifgebundenen Unternehmern und Beschäftigten, wenn die Anwendung des gesamten Tarifvertrages zwischen ihnen vereinbart ist.

#### § 47 Überstunden, Kurzarbeit, Notarbeit

(1) Der Beschäftigte hat vorübergehend aus betrieblichen Gründen auf Verlangen des Unternehmers Überstunden zu leisten sowie aus dringenden betrieblichen Gründen an einem von der arbeitsvertraglichen Vereinbarung abweichenden Ort zu arbeiten, soweit nicht überwiegende persönliche Gründe des Beschäftigten dem entgegenstehen.

(2) Überstunden sind die über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinausgehenden Zeiten der Beschäftigung. Sie sind gesondert zu vergüten. Der Beschäftigte ist nicht verpflichtet, an mehr als 30 Arbeitstagen je Kalenderjahr Überstunden zu leisten.

(3) Der Unternehmer darf Kurzarbeit anordnen, wenn die Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld gemäß § 169 Satz 1 Nr. 1, 2 und 4 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch erfüllt sind oder von der Agentur für Arbeit bejaht werden; dabei ist eine Ankündigungsfrist von zwei Wochen einzuhalten. Von dieser Vorschrift kann durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung nur zu Gunsten des Beschäftigten abgewichen werden.

(4) Mehrkosten, die dem Beschäftigten durch Zuweisung anderer oder zusätzlicher Arbeit oder durch Arbeit an einem anderen Ort entstehen, hat der Unternehmer zu erstatten.

### Dritter Titel: Entgelt

#### Erster Untertitel: Allgemeine Vorschriften

#### § 48 Höhe des Entgelts

(1) Ist die Höhe des Entgelts nicht vereinbart, so ist das übliche Entgelt und wenn ein solches nicht feststellbar ist, ein der Arbeitsleistung angemessenes Entgelt als vereinbart anzusehen. Das übliche Entgelt bestimmt sich nach den am regelmäßigen Arbeitsort geltenden tariflichen Entgeltregelungen vergleichbarer Branchen und Berufsgruppen. Das Entgelt darf zurzeit 10 Euro brutto je Arbeitsstunde nicht unterschreiten und wird jährlich zum 1. Januar an die Entwicklung der Lebenshaltungskosten angepasst (Mindestlohn). Einzelheiten regelt ein Gesetz.

(2) Besteht zwischen der Arbeitsleistung und dem vereinbarten Entgelt unter

Berücksichtigung der sonstigen Vertragsbedingungen ein auffälliges Wertmissverhältnis, ist die Entgeltvereinbarung unwirksam. Ein auffälliges Wertmissverhältnis ist dann anzunehmen, wenn die Vergütung nicht mindestens 80 Prozent des am regelmäßigen Arbeitsort für die Arbeitsleistung üblichen Entgelts erreicht.

(3) Falls nichts anderes vereinbart ist, beinhaltet das von den Parteien vereinbarte Entgelt die vom Beschäftigten zu tragenden Beiträge zur Sozialversicherung und Arbeitsförderung sowie die sonstigen gesetzlich vorgeschriebenen Abzüge (Bruttoentgeltvereinbarung).

#### § 49 Fälligkeit

Der Unternehmer hat das Entgelt zum vereinbarten Zeitpunkt zu entrichten. Der in einem Kalendermonat erworbene Entgeltanspruch wird spätestens am 15. des Folgemonats fällig.

#### § 50 Art und Berechnung des Entgelts

(1) Das Entgelt ist in Euro zu berechnen und monatlich auszuzahlen.

(2) Unternehmer und Beschäftigter können Sachbezüge als Teil des Entgelts vereinbaren, wenn dies dem Interesse des Beschäftigten oder der Eigenart des Arbeitsverhältnisses entspricht. Der Unternehmer darf dem Beschäftigten keine Waren auf Kredit überlassen. Er darf ihm nach Vereinbarung Waren in Anrechnung auf das Entgelt überlassen, wenn die Anrechnung zu den durchschnittlichen Selbstkosten erfolgt. Die geleisteten Gegenstände müssen mittlerer Art und Güte sein, soweit nicht ausdrücklich eine andere Vereinbarung getroffen worden ist. Der Wert der vereinbarten Sachbezüge oder die Anrechnung der überlassenen Waren auf das Entgelt darf die Höhe des pfändbaren Teils des Entgelts nicht übersteigen.

(3) Die Zahlung eines regelmäßigen Entgelts kann nicht für die Fälle ausgeschlossen werden, in denen der Beschäftigte für seine Tätigkeit von Dritten ein Trinkgeld erhält. Trinkgeld ist ein Geldbetrag, den ein Dritter ohne rechtliche Verpflichtung dem Beschäftigten zusätzlich zu einer dem Unternehmer geschuldeten Leistung zahlt.

#### § 51 Abrechnung

Bei Fälligkeit des Entgelts ist dem Beschäftigten eine Abrechnung in Textform zu erteilen. Diese muss den Abrechnungszeitraum und die Zusammensetzung des Entgelts angeben. Hinsichtlich der Zusammensetzung sind insbesondere Angaben über Art und Höhe etwaiger Zuschläge, Zulagen, Prämien und sonstiger Sondervergütungen sowie über Art und Höhe etwaiger Abzüge, Abschlagszahlungen und Vorschüsse erforderlich. Die Verpflichtung zur Abrechnung entfällt, wenn sich die Angaben gegenüber der letzten ordnungsgemäßen Abrechnung nicht geändert haben.

#### § 52 Leistungsverweigerungsrecht bei Zahlungsverzug

Der Beschäftigte ist im Falle des Leistungsverweigerungsrechts bei Zahlungsverzug zur Nachleistung nicht verpflichtet. Im Übrigen gilt § 38 Absatz 3.

#### § 53 Rückforderung von Entgelt

Der Unternehmer kann irrtümlich überzahltes Entgelt zurückfordern, wenn der Beschäftigte die Überzahlung erkannt hat oder wenn der Mangel so offensichtlich war, dass er ihn hätte erkennen müssen, oder wenn die Überzahlung auf Umständen beruht, die der Beschäftigte zu vertreten hat. Ist dies nicht der Fall, so gelten die Vorschriften der ungerechtfertigten Bereicherung (§ 812 BGB).

#### § 54 Annahmeverzug

Nimmt der Unternehmer die Arbeitsleistung nicht an und kommt er dadurch in Annahmeverzug, so gilt sie als erbracht. Der Beschäftigte kann die Vergütung verlangen,

ohne zur Nachleistung verpflichtet zu sein.

#### § 55 Berechnung des Entgelts bei fehlender Arbeitsleistung

(1) Ist der Unternehmer zur Fortzahlung des Entgelts ohne Arbeitsleistung verpflichtet, bemisst sich das fortzuzahlende Arbeitsentgelt nach dem durchschnittlichen Arbeitsentgelt, das der Beschäftigte in den letzten drei davorliegenden Kalendermonaten erhalten hat. Bei kürzerem Bestand des Arbeitsverhältnisses ist der Zeitraum des Bestandes für die Durchschnittsberechnung maßgeblich. Bei Verdiensterhöhungen nicht nur vorübergehender Natur, die während des Berechnungszeitraums oder des Entgeltfortzahlungszeitraums eintreten, ist vom erhöhten Verdienst auszugehen. Verdienstkürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis eintreten, bleiben für die Durchschnittsberechnung außer Betracht.

(2) Zum Entgelt gehörende Sachleistungen, die während der Ausfallzeit nicht weiter gewährt werden, sind für deren Dauer angemessen abzugelten.

(3) Auslösungen, Schmutzzulagen, Fahrgeld und ähnliche Leistungen werden nur berücksichtigt, soweit dem Beschäftigten Aufwendungen, die durch diese Leistungen abgegolten werden sollen, tatsächlich entstanden sind.

(4) Bei Kurzarbeit besteht Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nur für tatsächlich anfallende Arbeitszeit.

#### Zweiter Untertitel: Sonderformen des Entgelts

##### § 56 Gruppenakkord

Sollen mehrere Beschäftigte in Gruppenakkord arbeiten oder gemeinsam ein leistungsbezogenes Entgelt erhalten, so ist hierfür die Zustimmung jedes Einzelnen erforderlich. Das Entgelt ist nach dem zeitlichen Anteil der einzelnen Beschäftigten am Arbeitsergebnis aufzuteilen, wenn nichts anderes vereinbart ist.

##### § 57 Provision

Ist vereinbart, dass der Beschäftigte für Geschäfte, die von ihm geschlossen oder vermittelt werden, Provision erhält, so sind die Vorschriften des § 87 Absatz 1 und § 87 Absatz 3 sowie der §§ 87a bis 87c und des § 92 des Handelsgesetzbuches entsprechend anzuwenden.

#### Dritter Untertitel: Sondervergütungen

##### § 58 Begriff und Anspruch

(1) Der Beschäftigte hat auf Leistungen, die der Unternehmer zusätzlich zum laufenden Entgelt erbringt und die nicht in jedem Abrechnungszeitraum fällig werden (Sondervergütungen), nur Anspruch, wenn dies vereinbart ist, oder wenn der Unternehmer sie mindestens dreimal nacheinander ohne Vorbehalt erbracht hat. Ein Anspruch auf Sondervergütung besteht nur für Zeiten, in denen ein Entgeltanspruch entstanden ist.

(2) Steht die Höhe der geschuldeten Sondervergütung nicht fest, so bestimmt sie der Unternehmer nach billigem Ermessen.

(3) Durch Tarifvertrag sind abweichende Regelungen möglich.

##### § 59 Teilanspruch

(1) Besteht das Arbeitsverhältnis nicht während der gesamten Bemessungsperiode, so

steht dem Beschäftigten ein zeitanteiliger Anspruch auf die Sondervergütung zu. Der Beschäftigte behält diesen Anspruch im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.  
(2) Durch Tarifvertrag sind abweichende Regelungen möglich.

#### § 60 Rückzahlung von Sondervergütungen

(1) Eine Vereinbarung, wonach eine Sondervergütung zurückzuzahlen ist, wenn das Arbeitsverhältnis innerhalb eines bestimmten Zeitraums nach Ablauf der Bemessungsperiode der Sondervergütung beendet wird (Rückzahlungsklausel), ist nur wirksam, wenn

1. die Sondervergütung die Hälfte des dem Beschäftigten für einen Monat zustehenden regelmäßigen Arbeitsentgelts übersteigt und
2. der Bindungszeitraum unter Berücksichtigung der Höhe der Sondervergütung nicht unangemessen ist. Der Bindungszeitraum darf bei einer Sondervergütung, die das regelmäßige Entgelt für einen Monat nicht übersteigt, nicht mehr als drei Monate betragen und ist bei höherer Sondervergütung im Regelfall auf sechs Monate beschränkt.

(2) Rückzahlungsklauseln für Sondervergütungen in geringfügiger Höhe sind unwirksam.

(3) Von den Vorschriften der Absätze 1 und 3 kann durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung zu Gunsten des Beschäftigten abgewichen werden.

#### Vierter Untertitel: Aufwendungsersatz

#### § 61 Aufwendungen

(1) Aufwendungen des Beschäftigten, die zur Erfüllung seiner Arbeitsleistung erforderlich oder sonst vom Unternehmer veranlasst sind, hat der Unternehmer zu erstatten. Er hat auf Verlangen des Beschäftigten einen angemessenen Vorschuss zu zahlen.

(2) Die Vereinbarung eines pauschalen Aufwendungsersatzes ist zulässig, wenn die Aufwendungen dadurch im Regelfall gedeckt werden.

#### Dritter Titel: Entgeltfortzahlung ohne Arbeitsleistung

#### Erster Untertitel: Vorübergehende Arbeitsverhinderung

#### § 62 Entgeltfortzahlung bei vorübergehender Arbeitsverhinderung

(1) Kann der Beschäftigte aus Gründen, die in seiner Person liegen, für eine nicht unerhebliche Zeit ohne sein Verschulden seine Arbeit nicht leisten, so hat der Unternehmer das Entgelt fortzuzahlen, soweit nichts anderes vereinbart ist.

(2) Der Beschäftigte hat die Arbeitsverhinderung unverzüglich anzuzeigen und auf Verlangen des Unternehmers nachzuweisen.

#### Zweiter Untertitel: Krankheit, Maßnahmen der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation

#### § 63 Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit

(1) Soweit der Beschäftigte wegen Krankheit arbeitsunfähig ist, behält er innerhalb von zwölf Monaten für bis zu sechs Wochen seinen Entgeltanspruch

(Entgeltfortzahlungsanspruch), es sei denn, er hat die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt.

(2) Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne des Absatzes 1 gilt auch eine Arbeitsverhinderung, die infolge einer Sterilisation oder eines Abbruchs der Schwangerschaft eintritt.

(3) Der Anspruch nach Absatz 1 besteht auch für Arbeitszeiten, die infolge eines

gesetzlichen Feiertages ausfallen.

(4) Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung wird nicht dadurch berührt, dass der Unternehmer das Arbeitsverhältnis aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit beendet. Das Gleiche gilt, wenn der Beschäftigte das Arbeitsverhältnis aus einem vom Unternehmer zu vertretenden Grund kündigt, der den Beschäftigten zur Kündigung aus schwerwiegendem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen würde.

(5) Übt der Beschäftigte während der Arbeitsunfähigkeit anstelle der Arbeitsleistung eine andere Erwerbstätigkeit aus, so entfällt insoweit der Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

#### § 64 Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit eines Kindes

(1) Ist ein Beschäftigter wegen Krankheit seines leiblichen Kindes, Adoptivkindes oder Pflegekindes außer Stande, seine Arbeitsleistung zu erbringen, so behält er innerhalb von zwölf Monaten für bis zu sechs Wochen seinen Entgeltanspruch (Entgeltfortzahlungsanspruch). Sind diese sechs Wochen überschritten, so tritt der Anspruch auf Krankengeld des Sozialversicherungsträgers ein.

(2) Absatz 1 gilt für Kinder im Alter von 0 bis 12 Jahre.

(3) Für Kinder im Sinne des Absatz 1 über 12 Jahre behält der Beschäftigte im Falle einer Krankheit des Kindes innerhalb von zwölf Monaten bis zu vier Wochen seinen Entgeltanspruch, wobei danach der Anspruch auf Krankengeld des Sozialversicherungsträgers eintritt.

#### § 65 Anzeige- und Nachweispflicht

(1) Der Beschäftigte ist verpflichtet, dem Unternehmer die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen.

(2) Der Beschäftigte hat eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauf folgenden Arbeitstag vorzulegen.

(3) Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger an als in der Bescheinigung angegeben, ist der Beschäftigte verpflichtet, dies unverzüglich mitzuteilen und eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen.

(4) Ist der Beschäftigte Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse, muss die ärztliche Bescheinigung einen Vermerk des behandelnden Arztes darüber enthalten, dass der Krankenkasse unverzüglich eine Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit mit Angaben über den Befund und die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit übersandt wird.

(5) Hält sich der Beschäftigte bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit im Ausland auf, so ist er verpflichtet, dem Unternehmer die Arbeitsunfähigkeit, deren voraussichtliche Dauer und die Adresse am Aufenthaltsort in der schnellstmöglichen Art der Übermittlung mitzuteilen.

#### § 66 Forderungsübergang bei Dritthaftung

(1) Kann der Beschäftigte auf Grund gesetzlicher Vorschriften von einem Dritten Schadensersatz wegen des Verdienstauffalls beanspruchen, der ihm durch die Arbeitsunfähigkeit entstanden ist, so geht dieser Anspruch insoweit auf den Unternehmer über, als dieser dem Beschäftigten nach diesem Gesetz Entgelt fortgezahlt und darauf entfallende vom Unternehmer zu tragende Beiträge zur Arbeitslosenversicherung, Unternehmeranteile an Beiträgen zur Sozialversicherung und zur Pflegeversicherung sowie zu Einrichtungen der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung abgeführt hat. Richtet sich der Ersatzanspruch des Beschäftigten gegen einen mit ihm in häuslicher Gemeinschaft lebenden Familienangehörigen, ist der Übergang ausgeschlossen, es sei denn, der Angehörige hat den Schaden vorsätzlich verursacht.

(2) Der Beschäftigte hat dem Unternehmer unverzüglich die zur Geltendmachung des Schadensersatzanspruchs erforderlichen Angaben zu machen.

(3) Der Forderungsübergang nach Absatz 1 kann nicht zum Nachteil des Beschäftigten

geltend gemacht werden.

#### § 67 Leistungsverweigerungsrecht des Unternehmers

- (1) Der Unternehmer ist berechtigt, die Fortzahlung des Entgelts zu verweigern,
  1. solange der Beschäftigte den ihm nach § 65 obliegenden Pflichten nicht nachkommt;
  2. wenn der Beschäftigte den Übergang eines Schadensersatzanspruchs gegen einen Dritten auf den Unternehmer verhindert.
- (2) Absatz 1 gilt nicht, wenn der Beschäftigte die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat.

#### § 68 Maßnahmen der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation

- (1) Die Vorschriften der §§ 62, 65, 66 gelten entsprechend für die Arbeitsverhinderung infolge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation, die ein Träger der gesetzlichen Renten-, Kranken- oder Unfallversicherung, eine Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung oder ein sonstiger Sozialleistungsträger bewilligt hat und die in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation durchgeführt wird. Ist der Beschäftigte nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse oder nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, gelten die §§ 62, 65, 66 entsprechend, wenn eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation ärztlich verordnet worden ist und in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation oder einer vergleichbaren Einrichtung durchgeführt wird.
- (2) Der Beschäftigte ist verpflichtet, dem Unternehmer den Zeitpunkt des Antritts der Maßnahme, die voraussichtliche Dauer und die Verlängerung der Maßnahme im Sinne des Absatzes 1 unverzüglich mitzuteilen und ihm eine Bescheinigung über die Bewilligung der Maßnahme durch einen Sozialleistungsträger nach Absatz 1 Satz 1 unverzüglich vorzulegen.
- (3) Treffen Ansprüche auf Entgeltfortzahlung nach Absatz 1 und nach § 63 zusammen, so verlängert sich der Zeitraum, für den in einem Kalenderjahr Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts infolge von Arbeitsunfähigkeit und infolge von Maßnahmen der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation besteht, auf neun Wochen.

### Dritter Untertitel: Feiertage

#### § 69 Entgeltfortzahlung an Feiertagen

Fällt die Arbeit infolge eines gesetzlichen Feiertages aus, so hat der Unternehmer das Entgelt fortzuzahlen. Das gilt auch, wenn die Arbeit ohne den Feiertag wegen Kurzarbeit ausfiel.

### Vierter Titel: Erholungsurlaub, Sonderurlaub und Freistellung

#### Erster Untertitel: Erholungsurlaub

#### § 70 Anspruch auf Erholungsurlaub

- (1) Der Beschäftigte hat in jedem Urlaubsjahr Anspruch auf mindestens vierundzwanzig Arbeitstage Freistellung von der Arbeit als Erholungsurlaub. Der Beschäftigte behält für die Zeit des Erholungsurlaubs den Entgeltanspruch. Verteilt sich die regelmäßige Arbeitszeit des Beschäftigten auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche, erhöht oder vermindert sich der Erholungsurlaub entsprechend.
- (2) Für Beschäftigte, die das 15., aber noch nicht das 18. Lebensjahr vollendet haben, ergibt sich die Mindesturlaubsdauer aus den Vorschriften des Jugendarbeitsschutzgesetzes.

- (3) Ist der Beschäftigte während des gesamten Urlaubsjahres von der Arbeit freigestellt oder ruht sein Arbeitsverhältnis, entsteht in diesem Urlaubsjahr kein Urlaubsanspruch.
- (4) Der Anspruch auf Urlaub besteht nicht, soweit dem Beschäftigten für das laufende Urlaubsjahr bereits von einem früheren Unternehmer Urlaub gewährt worden ist. Der Unternehmer ist verpflichtet, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses dem Beschäftigten eine Bescheinigung über den im laufenden Urlaubsjahr gewährten Urlaub auszuhändigen.
- (5) Das zu zahlende Entgelt ist vor Antritt des Urlaubs fällig.

#### § 71 Urlaubsjahr und Wartezeit

- (1) Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.
- (2) Der volle Urlaubsanspruch wird erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben.

#### § 72 Teilurlaub

- (1) Bruchteile von Urlaubstagen sind anteilig zu gewähren.
- (2) Im Ein- und Austrittsjahr hat der Beschäftigte Anspruch auf den Bruchteil des Jahresurlaubs, der dem Bestand des Arbeitsverhältnisses in diesem Jahr entspricht. Dabei ist auf volle Urlaubstage aufzurunden.

#### § 73 Arbeitsunfähigkeit

Zeiten, in denen der Beschäftigte krankheitsbedingt arbeitsunfähig ist, werden nicht auf den Erholungsurlaub angerechnet. Der Beschäftigte hat dem Unternehmer binnen drei Tagen eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer vorzulegen.

#### § 74 Zeitliche Lage

- (1) Der Erholungsurlaub wird vom Unternehmer festgelegt. Der Unternehmer hat die Wünsche des Beschäftigten zu berücksichtigen, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe oder Urlaubswünsche anderer Beschäftigten, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen. Die Vorschriften des Jugendarbeitsschutzgesetzes zur zeitlichen Lage des Erholungsurlaubes sind zu beachten. Der Urlaub ist zu gewähren, wenn der Beschäftigte dies im Anschluss an eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation verlangt.
- (2) Der Erholungsurlaub soll zusammenhängend gewährt und genommen werden. Bei einer Teilung des über zwei Wochen hinausgehenden Mindesturlaubs muss ein Teil zu einer zusammenhängenden arbeitsfreien Zeit von mindestens zwei Wochen führen.
- (3) Beantragt der Beschäftigte Erholungsurlaub für eine bestimmte Zeit oder trägt er seinen Urlaubswunsch in eine Urlaubsliste ein, so gilt der Erholungsurlaub als auf diese Zeit festgelegt, wenn der Unternehmer nicht spätestens binnen zwei Wochen nach Zugang des Antrags oder der Liste widerspricht.
- (4) Der Erholungsurlaub soll im laufenden Urlaubsjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Urlaubsjahr ist statthaft, wenn dringende betriebliche Erfordernisse oder berechtigte persönliche Gründe des Beschäftigten vorliegen. Wird der Urlaub nicht bis zum Jahresende des folgenden Urlaubsjahres genommen, so verfällt er.
- (5) Ordnet der Unternehmer Betriebsurlaub an, so muss mindestens ein Drittel des dem Beschäftigten zustehenden Jahresurlaubs zur individuellen Festlegung verbleiben.

#### § 75 Verschiebung des Erholungsurlaubes

- (1) Der Unternehmer darf die Festlegung des Erholungsurlaubes ändern, wenn einem unaufschiebbaren dringenden betrieblichen Erfordernis durch andere Maßnahmen nicht

abgeholfen werden kann. Er hat dem Beschäftigten die hierdurch entstehenden Kosten zu erstatten. Verliert der Erholungsurlaub durch die Unterbrechung oder durch die vorzeitige Beendigung seinen Erholungswert oder wird der Erholungswert wesentlich gemindert, so hat der Beschäftigte Anspruch auf eine angemessene Ergänzung des Erholungsurlaubes. Eine wesentliche Minderung des Erholungswertes ist anzunehmen, wenn der Urlaub noch nicht zur Hälfte genommen worden ist.

(2) Verfällt der rechtzeitig geltend gemachte Urlaub aus Gründen, die der Unternehmer zu vertreten hat, hat der Beschäftigte einen Anspruch auf bezahlte Freistellung entsprechend der entfallenen Urlaubstage (Urlaubersatzanspruch). Die Höhe des Anspruchs ist durch dasjenige Bruttoentgelt begrenzt, auf das der Beschäftigte in der Zeit des nicht gewährten Urlaubes Anspruch gehabt hätte.

(3) Der Beschäftigte kann aus dringenden, in seiner Person liegenden Gründen die Verschiebung, Unterbrechung oder vorzeitige Beendigung des Erholungsurlaubes verlangen, soweit dem nicht überwiegende betriebliche Gründe entgegenstehen.

#### § 76 Arbeit während des Erholungsurlaubes

Während des Erholungsurlaubes darf der Beschäftigte keine dem Urlaubszweck entgegenstehende Erwerbstätigkeit leisten. Übt er eine solche Tätigkeit aus, so muss er sich anrechnen lassen, was er dadurch verdient. Dies gilt nicht bei Teilzeittätigkeit, wenn der Beschäftigte regelmäßig mehrere Arbeitsverhältnisse ausübt.

#### § 77 Urlaubsabgeltung und Rückforderung von Urlaubsentgelt

(1) Kann der Erholungsurlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten.

(2) Der Urlaubsanspruch ist ferner dann abzugelten, wenn der Erholungsurlaub im Übertragungszeitraum (§ 74 Absatz 4) nicht gewährt werden konnte, weil der Beschäftigte während dieser Zeit Erziehungsurlaub hatte, Wehr- oder Zivildienst leistete, das Arbeitsverhältnis aus sonstigen Gründen ruhte, der Beschäftigte arbeitsunfähig erkrankt war oder sich eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation unterzogen hat.

(3) Einem Abgeltungsanspruch steht nicht entgegen, dass der Beschäftigte im Zeitpunkt der Abgeltung arbeits-, berufs- oder erwerbsunfähig ist.

(4) Entgelt für zu viel gewährten Erholungsurlaub kann nicht zurückgefordert werden.

#### § 78 Abweichende Regelungen

Von den Vorschriften dieses Untertitels kann durch Tarifvertrag nur zu Gunsten des Beschäftigten abgewichen werden.

### Zweiter Untertitel: Sonderurlaub, Bildungsurlaub und Freistellung

#### § 79 Sonderurlaub

Die Arbeitsvertragspartner können vereinbaren, dass der Beschäftigte mit oder ohne Fortzahlung des Entgelts auf Zeit von der Arbeit freigestellt wird (Sonderurlaub). Der Beschäftigte kann verlangen, dass der Sonderurlaub vorzeitig beendet wird, wenn betriebliche Gründe nicht entgegenstehen.

#### § 80 Bildungsurlaub

Die Arbeitsvertragspartner können vereinbaren, dass der Beschäftigte unter Fortzahlung des Entgelts für maximal eine Woche zum Zwecke der persönlichen Bildung von der Arbeit freigestellt wird. Der Beschäftigte kann verlangen, dass der Bildungsurlaub vorzeitig beendet wird, wenn betriebliche Gründe nicht entgegenstehen.

## § 81 Mutterschutzrechtliche Beschäftigungsverbote und Freistellung für Stillzeiten und Untersuchungen

(1) Den unter den Geltungsbereich des Mutterschutzgesetzes fallenden Beschäftigten ist, soweit sie nicht Mutterschaftsgeld beziehen können, vom Unternehmer für Zeiten, während derer sie wegen eines Beschäftigungsverbotes nach § 3 Absatz 1 MuSchG, § 4 MuSchG, § 6 Absatz 2 MuSchG oder § 6 Absatz 3 MuSchG oder wegen des Mehr-, Nacht- oder Sonntagsarbeitsverbots nach § 8 Absatz 1, § 8 Absatz 3 oder § 8 Absatz 5 MuSchG nicht arbeiten, das Entgelt fortzuzahlen.

(2) Stillenden Beschäftigten ist auf ihr Verlangen die zum Stillen erforderliche Zeit, mindestens aber täglich zweimal eine halbe Stunde oder einmal täglich eine Stunde unter Entgeltfortzahlung freizugeben. Bei einer zusammenhängenden Arbeitszeit von mehr als acht Stunden soll auf Verlangen zweimal eine Stillzeit von mindestens 45 Minuten oder, wenn in der Nähe der Arbeitsstätte keine Stillgelegenheit vorhanden ist, einmal eine Stillzeit von mindestens 90 Minuten gewährt werden. Die Arbeitszeit gilt als zusammenhängend, soweit sie nicht durch eine Ruhepause von mindestens zwei Stunden unterbrochen wird. Die Stillzeit darf nicht vor- oder nachgearbeitet werden und nicht auf die gesetzlich festgesetzten Ruhepausen angerechnet werden.

(3) Der Unternehmer hat die Beschäftigte für die Zeit unter Entgeltfortzahlung freizustellen, die zur Durchführung der Untersuchungen im Rahmen der Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung bei Schwangerschaft und Mutterschaft erforderlich ist. Entsprechendes gilt zu Gunsten der Beschäftigten, die nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist.

## § 82 Freistellungen

(1) Der Beschäftigte ist zur Pflege naher Angehöriger auf sein Verlangen unter Fortzahlung des Entgelts bis zu einer Woche im Kalenderjahr von der Arbeit freizustellen, wenn die Pflege nach ärztlichem Zeugnis erforderlich ist und keine andere im gleichen Haushalt lebende Person den Angehörigen pflegen kann. § 45 des Fünften Buches des Sozialgesetzbuches bleibt unberührt. Der Anspruch auf unbezahlte Freistellung von der Arbeitsleistung nach dieser Bestimmung gilt für die Pflege von sämtlichen erkrankten und versicherten Angehörigen.

(2) Über den Erziehungsurlaub hinaus hat ein Elternteil Anspruch auf unbezahlte Freistellung zur Betreuung eines Kindes unter 14 Jahren, solange die erforderliche Betreuung nicht anders sichergestellt werden kann.

(3) Der Unternehmer hat den Beschäftigten während des Erziehungsurlaubes und der Freistellung über alle betrieblichen Veränderungen zu unterrichten, die Einfluss auf das Arbeitsverhältnis und die weitere Beschäftigung haben können.

(4) Der Beschäftigte ist berechtigt, während des Erziehungsurlaubes und der Freistellung von Bildungsangeboten Gebrauch zu machen, die für vergleichbare Beschäftigte des Betriebs gelten.

(5) Abweichende tarifliche Regelungen sind zulässig.

## § 83 Höhe der Entgeltfortzahlung

(1) Ist der Unternehmer zur Entgeltfortzahlung ohne Arbeitsleistung verpflichtet, so hat er dem Beschäftigten das Entgelt zu zahlen, das dieser ohne den Arbeitsausfall erhalten hätte.

(2) Als ausgefallene Arbeitszeit ist die regelmäßige Arbeitszeit des Beschäftigten anzusehen. Erhält der Beschäftigte ein vom Ergebnis abhängiges Entgelt, so bemisst sich dieses nach dem Durchschnitt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate. Sofern

dies nicht möglich oder unangemessen ist, ist auf andere angemessene Bezugszeiträume bzw. Bezugsgrößen abzustellen.

(3) Zum Entgelt nach Absatz 1 gehören nicht das für Überstunden geschuldete Entgelt und Leistungen für Aufwendungen des Beschäftigten, soweit der Anspruch auf sie im Falle der Arbeitsfähigkeit davon abhängig ist, dass dem Beschäftigten entsprechende Aufwendungen tatsächlich entstanden sind, und dem Beschäftigten solche Aufwendungen während der Arbeitsunfähigkeit nicht entstehen.

(4) Zum Entgelt gehörende Sachleistungen, die während der Ausfallzeit nicht weiter gewährt werden, sind für deren Dauer angemessen abzugelten, soweit nicht etwas anderes vereinbart ist.

(5) In Tarifverträgen kann von den Absätzen 1 bis 4 nur zu Gunsten des Beschäftigten abgewichen werden.

## Fünfter Titel: Weiterbildung

### § 84 Weiterbildungsmaßnahmen

(1) Weiterbildungsmaßnahmen sind Maßnahmen der beruflichen Fortbildung und beruflichen Umschulung, an denen der Beschäftigte auf Grund einer Entscheidung des Unternehmers teilnimmt. Die berufliche Fortbildung soll es dem Beschäftigten ermöglichen, seine beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten zu erhalten, zu erweitern, der beruflichen Entwicklung anzupassen oder beruflich aufzusteigen. Die berufliche Umschulung soll zu einer anderen beruflichen Tätigkeit befähigen.

(2) Für Weiterbildungsmaßnahmen hat der Unternehmer den Beschäftigten unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts von der Arbeitsleistung freizustellen. Auch die sonstigen Kosten der Weiterbildungsmaßnahme trägt der Unternehmer.

### § 85 Erstattung von Kosten

(1) Unternehmer und Beschäftigter können die Erstattung von Kosten einer Weiterbildungsmaßnahme vereinbaren, wenn der Beschäftigte durch die Weiterbildungsmaßnahme Kenntnisse und Fähigkeiten erwirbt, die seine Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt erheblich verbessern und das Arbeitsverhältnis wegen einer Kündigung des Beschäftigten oder aus Gründen im Verhalten des Beschäftigten, die den Unternehmer zur Kündigung berechtigen, endet. Die Vereinbarung muss schriftlich vor Beginn der Weiterbildungsmaßnahme abgeschlossen werden. Die Erstattung ist ausgeschlossen, wenn der Unternehmer die Gründe für die Beendigung zu vertreten hat.

(2) Wird die Erstattung vereinbart, kann sie

1. bei einer Dauer der Weiterbildungsmaßnahme von bis zu zwei Monaten höchstens zwei Monate,

2. bei einer Dauer der Weiterbildungsmaßnahme von mehr als zwei bis zu sechs Monaten höchstens sechs Monate,

3. bei einer Dauer der Weiterbildungsmaßnahme von mehr als sechs bis zu zwölf Monaten höchstens zwölf Monate,

4. bei einer Dauer der Weiterbildungsmaßnahme von mehr als zwölf bis zu 24 Monaten höchstens 24 Monate,

nach dem Ende der Weiterbildungsmaßnahme verlangt werden. Die Bindungsfrist nach Satz 1 verringert sich anteilig, wenn die Weiterbildungsmaßnahme nicht unter völliger Freistellung von der regelmäßigen Tätigkeit erfolgte. Für jeden vollen Monat, den das Arbeitsverhältnis nach dem Ende der Weiterbildungsmaßnahme besteht, verringert sich der Erstattungsanspruch anteilig zur Dauer der Bindungsfrist. In keinem Fall darf er über die tatsächlich für den einzelnen Beschäftigten aufgewendeten Kosten der Weiterbildungsmaßnahme hinausgehen.

(3) Durch Tarifvertrag sind abweichende Regelungen zu Gunsten des Beschäftigten

möglich.

## Sechster Titel: Sonstige Rechte und Pflichten der Arbeitsvertragsparteien

### § 86 Schäden des Beschäftigten

Sach- und Vermögensschäden des Beschäftigten, die bei der Erfüllung der Arbeitsleistung entstehen und die nicht durch einen entsprechenden zusätzlichen Vergütungsanteil abgegolten sind, hat der Unternehmer zu ersetzen. § 102 gilt entsprechend.

### § 87 Schutz des Beschäftigten

- (1) Der Unternehmer hat die Räume, technischen Anlagen, Arbeitsmittel und die Arbeitsorganisation so zu gestalten, dass der Beschäftigte vor Gefahren für Leben und Gesundheit soweit geschützt ist, wie es die Natur der Arbeitsleistung gestattet.
- (2) Der Unternehmer hat die ihm auferlegten öffentlich-rechtlichen Pflichten zum Schutz des Beschäftigten einschließlich der Pflicht, Sozialversicherungsbeiträge abzuführen, auch gegenüber dem Beschäftigten zu erfüllen.
- (3) Der Unternehmer hat die vom Beschäftigten nach der betrieblichen Üblichkeit in den Betrieb eingebrachten Sachen gegen Verlust und Beschädigung zu sichern.
- (4) Verletzt der Unternehmer diese Pflichten, so hat er dem Beschäftigten den daraus entstehenden Schaden zu ersetzen.

### § 88 Informations- und Erörterungspflicht des Unternehmers

- (1) Der Unternehmer hat den Beschäftigten über dessen Aufgaben und Verantwortung sowie über die Art seiner Tätigkeit und ihre Einordnung in den Arbeitsablauf des Betriebs zu unterrichten. Er hat den Beschäftigten vor Beginn der Beschäftigung über die mit dieser Beschäftigung verbundenen Unfall- und Gesundheitsgefahren und über die Maßnahmen und Einrichtungen zur Abwendung dieser Gefahren zu belehren. Besteht keine Beschäftigtenvertretung, hat der Unternehmer die Beschäftigten zu allen Maßnahmen zu hören, die Auswirkungen auf ihre Sicherheit und Gesundheit haben können.
- (2) Der Unternehmer hat den Beschäftigten über die auf Grund einer Planung von technischen Anlagen, von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen und Arbeitsplätzen vorgesehenen Maßnahmen und ihre Auswirkungen auf dessen Arbeitsplatz, die Arbeitsumgebung sowie auf Inhalt und Art der Tätigkeit zu unterrichten. Sobald feststeht, dass sich die Tätigkeit des Beschäftigten ändern wird und seine beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten zur Erfüllung der Aufgaben nicht ausreichen, hat der Unternehmer mit dem Beschäftigten zu erörtern, wie dessen berufliche Kenntnisse und Fähigkeiten im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten den künftigen Anforderungen angepasst werden können. Der Beschäftigte kann bei dieser Erörterung ein Mitglied der zuständigen Beschäftigtenvertretung hinzuziehen.

### § 89 nachträgliche Wettbewerbsbeschränkung

Eine Vereinbarung zwischen Unternehmer und Beschäftigten, die den Beschäftigten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses in seiner Erwerbstätigkeit beschränkt (Wettbewerbsverbot), ist unzulässig.

### § 90 Personalakten

- (1) Der Unternehmer hat die Pflicht, dem Beschäftigten Einsicht in die von ihm geführten Personalakten zu gewähren und auf dessen Verlangen sachlich nicht in die Personalakte gehörende oder unzutreffende Vermerke zu entfernen.
- (2) Auf Verlangen des Beschäftigten sind seine Erklärungen zum Inhalt der Personalakte in diese einzufügen.

## § 91 Personaldatenschutz

(1) Der Unternehmer hat dafür zu sorgen, dass personenbezogene Daten, außer dem mit der Erhebung und Verarbeitung Beauftragten, nur den Personen und nur insoweit zugänglich gemacht werden, als diese sie zur Durchführung ihrer Aufgabe benötigen. Dritten dürfen personenbezogene Daten nur nach schriftlicher Einwilligung des Beschäftigten zugänglich gemacht werden.

(2) Im Übrigen gelten die Vorschriften des Bundesdatenschutzgesetzes bis zur Einführung eines Beschäftigtendatenschutzgesetzes.

## § 92 Beurteilung und Zwischenzeugnis

(1) Der Beschäftigte kann verlangen, dass mit ihm die Beurteilung seiner Leistungen sowie die Möglichkeit seiner beruflichen Entwicklung im Betrieb erörtert werden.

(2) Der Beschäftigte hat frühestens sechs Monate nach Beginn des Arbeitsverhältnisses einen Anspruch auf Erteilung eines Zwischenzeugnisses. § 159 ist entsprechend anzuwenden.

## § 93 Beschwerderecht

(1) Jeder Beschäftigte hat das Recht, sich bei der Geschäftsführung des Unternehmens zu beschweren, wenn er sich in seinen Rechten verletzt oder in sonstiger Weise benachteiligt fühlt.

(2) Der Unternehmer hat dem Beschäftigten seine Entscheidung über die Beschwerde in angemessener Frist mitzuteilen und, soweit er die Beschwerde für berechtigt erachtet, ihr abzuhelpfen.

## § 94 Abhilfe bei drohenden Schäden und Gesetzesverstößen

(1) Drohen Menschen, Sachwerten oder der Umwelt aus dem Betrieb Schäden oder werden Strafgesetze verletzt, so ist der Beschäftigte berechtigt, den Unternehmer zur Abhilfe aufzufordern oder sich an die zuständige staatliche Stelle zu wenden.

(2) Absatz 1 gilt entsprechend, wenn Arbeitsschutzvorschriften im Betrieb nicht eingehalten werden.

## § 95 Zusammenarbeit

Der Beschäftigte ist verpflichtet, im Rahmen der betrieblichen Organisation mit den anderen Beschäftigten zusammenzuarbeiten und auf sie Rücksicht zu nehmen.

## § 96 Gesundheitsuntersuchung

Der Beschäftigte ist verpflichtet, sich auf Verlangen des Unternehmers unverzüglich einer Untersuchung bei einem Arzt seiner Wahl zu unterziehen, wenn die Untersuchung gesetzlich vorgeschrieben ist. Die Kosten trägt der Unternehmer.

## § 97 Arbeitsschutzmittel

Der Beschäftigte ist verpflichtet, Arbeitsschutzkleidung zu tragen und Arbeitsschutzvorrichtungen und -mittel zu benutzen, soweit dies durch Rechtsvorschrift bestimmt oder vom Unternehmer zum Schutz von Personen oder Sachen angeordnet ist. Der Unternehmer hat diese auf seine Kosten zur Verfügung zu stellen.

## § 98 Verschwiegenheitspflicht

(1) Der Beschäftigte ist verpflichtet, über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse und über bestimmte oder bestimmbare, vom Unternehmer aus berechtigtem Interesse als geheimhaltungsbedürftig bezeichnete Tatsachen Verschwiegenheit zu wahren. Soweit sie seinen Arbeitsbereich betreffen, hat er dafür zu sorgen, dass Dritte von ihnen nicht

unbefugt Kenntnis erhalten.

(2) Die Verpflichtung besteht über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus, es sei denn, das berechnigte Interesse des Unternehmers ist nachträglich entfallen.

#### § 99 Mehrere Arbeitsverhältnisse

(1) Erbringt der Beschäftigte Arbeitsleistungen für mehrere Arbeitsverhältnisse oder übt er neben dem Arbeitsverhältnis eine selbstständige Erwerbstätigkeit aus, so hat er dies dem Unternehmer, dessen Interessen hierdurch beeinträchtigt werden können, unter Angabe des Inhalts der Tätigkeit, ihres Umfangs und der Lage der Arbeitszeit unverzüglich anzuzeigen. Seine Verpflichtungen aus § 100 bleiben unberührt.

(2) Durch Vereinbarung kann das Recht zur Ausübung weiterer Erwerbstätigkeit nur beschränkt werden, soweit berechnigte Interessen des Unternehmers beeinträchtigt werden können.

(3) Das Recht, politische, karitative oder sonstige Ehrenämter außerhalb der Arbeitszeit auszuüben, bleibt unberührt und kann durch vertragliche Vereinbarungen nicht beschränkt werden.

#### § 100 Wettbewerbsbeschränkung während des Arbeitsverhältnisses

(1) Der Beschäftigte darf eine andere Erwerbstätigkeit, mit der er im Wettbewerb zu der unternehmerischen Tätigkeit des Unternehmers steht, nur mit Einwilligung des Unternehmers ausüben.

(2) Die Einwilligung gilt als erteilt, wenn dem Unternehmer bei Vertragsschluss bekannt ist, dass der Beschäftigte eine andere Erwerbstätigkeit nach Absatz 1 ausübt und die Beendigung dieser Tätigkeit nicht ausdrücklich vereinbart wird. Die Einwilligung gilt weiter als erteilt, wenn der Unternehmer nicht innerhalb eines Monats nach Zugang eines schriftlichen Antrags schriftlich widerspricht. Die Einwilligung kann befristet oder unter dem Vorbehalt des Widerrufs erteilt werden. Die Einwilligung darf nicht verweigert werden, wenn der Unternehmer an der Einhaltung des Wettbewerbsverbots kein berechnigtes Interesse hat oder die Erwerbstätigkeit des Beschäftigten unbillig erschwert würde.

(3) Verletzt der Beschäftigte die Pflicht nach Absatz 1, so kann der Unternehmer unbeschadet seiner Ansprüche auf Schadensersatz die Herausgabe des aus der Wettbewerbstätigkeit Erlangten oder Wertersatz verlangen. Der Anspruch ist ausgeschlossen, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach Bekanntwerden dem Beschäftigten gegenüber schriftlich geltend gemacht wird. Die Vorschriften über die Verjährung bleiben unberührt.

### Siebenter Titel: Vertragsverletzung des Beschäftigten

#### § 101 Haftung des Beschäftigten

(1) Der Beschäftigte haftet dem Unternehmer für Schäden, deren Eintritt er zu vertreten hat. Bei einem durch betriebliche oder dienstliche Tätigkeit eingetretenen Schaden hat der Beschäftigte nur durch vorsätzliche und grob fahrlässige Pflichtverletzungen verursachte Schäden zu vertreten.

(2) Soweit der Schadenseintritt nicht vorsätzlich herbeigeführt wurde, ist die Haftung auf höchstens drei durchschnittliche Bruttomonatsverdienste begrenzt.

(3) Für Fehlbestände kann eine erweiterte Haftung des Beschäftigten nur für den Fall vereinbart werden, dass Sachen dem Beschäftigten besonders anvertraut sind, er alleinigen Zugang hierzu hat und er einen angemessenen Risikoausgleich erhält.

(4) Haben mehrere Beschäftigte gemeinsam einen Schaden zu vertreten, so ist jeder nach Art und Umfang seiner Beteiligung und Art und Grad seines Verschuldens haftbar.

(5) Haftet der Beschäftigte einem Dritten für einen durch eine betriebliche oder dienstliche

Tätigkeit verursachten Schaden, so ist der Unternehmer verpflichtet, den Beschäftigten in entsprechender Anwendung der Absätze 1 und 2 von der Ersatzpflicht und den notwendigen Kosten der Rechtsverfolgung freizustellen. Dies gilt nicht, soweit der Beschäftigte von einer Versicherung Deckung verlangen kann. Bei Zahlungsunfähigkeit des Unternehmers steht der Anspruch des Beschäftigten einem Anspruch auf rückständiges Entgelt nach § 183 Abs.1 SGB III gleich.

(6) Die Haftung des Beschäftigten ist insoweit ausgeschlossen, als der Schaden durch eine Kraftfahrzeugvollkaskoversicherung des Unternehmers hätte gedeckt werden können. Das gleiche gilt für eine Betriebs- oder Berufshaftpflichtversicherung sowie andere in dem jeweiligen Berufszweig übliche Versicherungen. Der Haftungsausschluss erstreckt sich nicht auf den üblichen Selbstbehalt.

(7) Die Haftung ist ausgeschlossen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach Bekanntwerden des Schadens und des Verursachers gegenüber dem Unternehmer schriftlich geltend gemacht wird.

### § 102 Mitverschulden

(1) Hat bei der Entstehung des Schadens der Unternehmer schuldhaft mitgewirkt, so hängt die Verpflichtung zum Ersatz sowie der Umfang des zu leistenden Ersatzes von den Umständen, insbesondere davon ab, inwieweit der Schaden vorwiegend von dem einen oder dem anderen Teil verursacht worden ist.

(2) Dies gilt auch dann, wenn sich das Verschulden des Unternehmers darauf beschränkt, dass er unterlassen hat, den Beschäftigten auf die Gefahr eines ungewöhnlich hohen Schadens aufmerksam zu machen, die der Beschäftigte weder kannte noch kennen musste, oder dass er unterlassen hat, den Schaden abzuwenden oder zu mindern.

(3) Der Beschäftigte hat ein Verschulden seines gesetzlichen Vertreters und der Personen, deren er sich zur Erfüllung seiner Verbindlichkeit bedient, in gleichem Umfang zu vertreten wie eigenes Verschulden.

### § 103 Ermahnung und Abmahnung

(1) Der Unternehmer kann den Beschäftigten wegen einer Vertragsverletzung ermahnen oder abmahnen. Dabei hat er die Umstände zu nennen, in denen er eine Vertragsverletzung sieht, und ihn zu künftigem vertragstreuen Verhalten aufzufordern. Eine Abmahnung liegt nur vor, wenn der Unternehmer außerdem darauf hinweist, dass der Beschäftigte bei Fortsetzung oder Wiederholung seines Verhaltens mit Folgen für den Bestand des Arbeitsverhältnisses rechnen müsse.

(2) Werden Ermahnungen und Abmahnungen zur Personalakte genommen, hat der Beschäftigte das Recht, eine Stellungnahme beizufügen. Entspricht der Sachverhalt, auf den die Ermahnung oder Abmahnung gestützt wird, nicht den Tatsachen oder stellt er keine Vertragsverletzung dar, kann der Beschäftigte deren Entfernung aus seiner Personalakte verlangen. Weder aus der Geltendmachung noch aus der Nichtgeltendmachung dieses Anspruchs dürfen ihm Nachteile entstehen.

(3) Ermahnungen und Abmahnungen sind aus der Personalakte zu entfernen, wenn sie ihre Bedeutung für das Arbeitsverhältnis verloren haben, spätestens aber, sofern keine neue berechnete Ermahnung oder Abmahnung hinzugekommen ist, nach einem Jahr.

Achter Titel: Verbesserungsvorschläge, Erfinder- und Urheberrecht

### § 104 Beschäftigterfindungen

Auf patentfähige Erfindungen und technische Verbesserungsvorschläge eines Beschäftigten, die dem Unternehmer eine ähnliche Vorzugsstellung gewähren wie ein gewerbliches Schutzrecht, findet das Arbeitnehmererfindungsgesetz Anwendung.

#### § 105 Sonstige Verbesserungsvorschläge

(1) Der Unternehmer hat zu sonstigen Verbesserungsvorschlägen des Beschäftigten unverzüglich Stellung zu nehmen.

(2) Erlangt der Unternehmer durch die Nutzung eines sonstigen Verbesserungsvorschlages einen Vorteil, so schuldet er dem Beschäftigten eine Vergütung, es sei denn, der Beschäftigte macht den Vorschlag in Erfüllung seiner Arbeitspflicht.

#### § 106 Urheberrechtlich geschützte Werke

(1) Stellt der Beschäftigte in Erfüllung seiner Arbeitsaufgabe oder während der Arbeitszeit oder mit Mitteln des Betriebes ein urheberrechtlich geschütztes Werk her, so hat der Unternehmer das Recht, das Werk ausschließlich zu nutzen. Dasselbe gilt, wenn das Werk maßgeblich auf Erfahrungen oder Arbeiten des Betriebes beruht; in diesem Fall schuldet der Unternehmer dem Beschäftigten eine angemessene Vergütung.

(2) Bei einer Veröffentlichung ist der Beschäftigte als Urheber zu nennen, es sei denn, es ist etwas anderes vereinbart oder die Nennung ist unüblich.

#### § 107 Höhe der Vergütung

(1) Die an den Beschäftigten zu zahlende Vergütung beträgt 20 von hundert des geldwerten Vorteils, den der Unternehmer jährlich aus der Verbesserung und Erfindung des Beschäftigten zieht.

(2) Die Vereinbarung einer Abfindung (Einmalzahlung) ist zulässig und muss mindestens fünf von hundert des Zehnfachen des jährlichen geldwerten Vorteils betragen.

### Neunter Titel: Sonderformen der Arbeitsleistung

#### § 108 Arbeitsplatzteilung

(1) Der Unternehmer kann mit zwei oder mehr Beschäftigten schriftlich vereinbaren, dass sie sich einen Arbeitsplatz teilen. Dauer und Lage der Arbeitszeit sind zwischen den Beteiligten zu vereinbaren; die Vereinbarung kann durch die Beschäftigten schriftlich geändert werden, soweit der Unternehmer nicht aus dringenden betrieblichen Gründen widerspricht.

(2) Die Beschäftigten haben einander über den Arbeitsablauf zu unterrichten.

(3) Scheidet ein Beschäftigter aus der Arbeitsplatzteilung aus, so darf der Unternehmer das Arbeitsverhältnis der anderen Beschäftigten nicht allein wegen des Ausscheidens kündigen.

(4) Die Absätze 1 und 2 sind entsprechend anzuwenden, wenn sich Gruppen von Beschäftigten auf bestimmten Arbeitsplätzen in festgelegten Zeitabschnitten abwechseln.

#### § 109 Hilfspersonen

Ist der Beschäftigte berechtigt oder verpflichtet, eine Hilfsperson zu stellen, so hat der Unternehmer auch der Hilfsperson gegenüber die Rechte und Pflichten.

Weisungsberechtigt gegenüber der Hilfsperson ist der Beschäftigte. Er haftet im Rahmen des § 101 für Schäden, die die Hilfsperson verursacht, wenn ihn bei der Auswahl oder Beaufsichtigung ein Verschulden trifft.

#### § 110 Beschäftigtenüberlassung

Die Beschäftigtenüberlassung ist unzulässig. Eine Vereinbarung eines Unternehmers

(potentieller überlassender Unternehmer) mit einem Dritten (potentieller aufnehmender Unternehmer) über die leihweise Überlassung eines Beschäftigten zur vorübergehenden oder dauerhaften Arbeitsleistung ist nichtig.

## Zehnter Titel: Änderung von Vertragsbedingungen

### § 111 Änderungsvorbehalt

Eine Vereinbarung, die dem Unternehmer das Recht zur einseitigen Änderung von Vertragsbedingungen vorbehält (Änderungsvorbehalt) oder ein Recht zur Teilkündigung einräumt, ist unwirksam.

### § 112 Änderungsvertrag

(1) Unternehmer und Beschäftigter können ihre vertraglichen Rechte und Pflichten durch Vertrag ändern.

(2) Die Änderung bedarf der Schriftform.

## Elfter Titel: Ruhen des Arbeitsverhältnisses

### Erster Untertitel: Allgemeine Vorschriften

#### § 113 Vereinbarung oder gesetzliche Ruhensanordnung

Das Ruhen des Arbeitsverhältnisses kann durch Gesetz angeordnet oder zwischen Unternehmer und Beschäftigtem vereinbart werden.

#### § 114 Arbeitsvertragliche Pflichten im ruhenden Arbeitsverhältnis

(1) Im ruhenden Arbeitsverhältnis ist der Beschäftigte nicht zur Arbeitsleistung verpflichtet. Die Verpflichtungen des Unternehmers zur Entgeltzahlung und zur Beschäftigung entfallen.

(2) Im Übrigen bleiben die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebenden Pflichten der Parteien bestehen.

(3) Das Ruhen eines Arbeitsverhältnisses wirkt sich nicht auf andere Beendigungsgründe aus.

### Zweiter Untertitel: Elternzeit

#### § 115 Anspruch auf Elternzeit

(1) Das Arbeitsverhältnis ruht während der Elternzeit.

(2) Beschäftigte haben Anspruch auf Elternzeit, wenn sie

1. a) mit ihrem Kind,

b) mit einem Kind, für das sie die Anspruchsvoraussetzungen nach § 1 Absatz 3 oder § 1 Absatz 4 des Bundeselterngeldgesetzes erfüllen, oder

c) mit einem Kind, das sie in Vollzeitpflege (§ 33 des Achten Buches Sozialgesetzbuch) aufgenommen haben,

in einem Haushalt leben und

2. dieses Kind selbst betreuen und erziehen.

Ein nicht sorgeberechtigter Elternteil und Personen, die nach Satz 1b) und c) Elternzeit nehmen können, bedürfen der Zustimmung des sorgeberechtigten Elternteils.

(3) Der Anspruch auf Elternzeit besteht bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres eines Kindes. Die Zeit der Mutterschutzfrist nach § 6 Absatz 1 des Mutterschutzgesetzes wird auf die Begrenzung nach Satz 1 angerechnet. Bei mehreren Kindern besteht der Anspruch

auf Elternzeit für jedes Kind, auch wenn sich die Zeiträume im Sinne von Satz 1 überschneiden. Ein Anteil der Elternzeit von bis zu zwölf Monaten ist auf die Zeit bis zur Vollendung des achten Lebensjahres übertragbar; dies gilt auch, wenn sich die Zeiträume im Sinne von Satz 1 bei mehreren Kindern überschneiden. Bei einem angenommenen Kind und bei einem Kind in Vollzeit- oder Adoptionspflege kann Elternzeit von insgesamt bis zu drei Jahren ab der Aufnahme bei der berechtigten Person, längstens bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes genommen werden; die Sätze 3 und 4 sind entsprechend anwendbar, soweit sie die zeitliche Aufteilung regeln. Der Anspruch kann nicht durch Vertrag ausgeschlossen oder beschränkt werden.

(4) Die Elternzeit kann, auch anteilig, von jedem Elternteil allein oder von beiden Elternteilen gemeinsam genommen werden. Satz 1 gilt entsprechend für Ehegatten, Lebenspartner und die Berechtigten gemäß Absatz 2 Satz 1 Nr. 1 b) und c).

(5) Der Beschäftigte darf während der Elternzeit nicht mehr als 30 Wochenstunden erwerbstätig sein. Eine im Sinne des § 23 des Achten Buches Sozialgesetzbuch geeignete Tagespflegeperson kann bis zu fünf Kinder in Tagespflege betreuen, auch wenn die wöchentliche Betreuungszeit 30 Stunden übersteigt. Teilzeitarbeit bei einem anderen Unternehmer oder selbstständige Tätigkeiten nach Satz 1 bedürfen der Zustimmung des Unternehmers. Dieser kann sie nur innerhalb von vier Wochen aus dringenden betrieblichen Gründen schriftlich ablehnen.

#### § 116 Inanspruchnahme der Elternzeit

(1) Beschäftigte, die Elternzeit beanspruchen wollen, müssen sie spätestens zwei Monate vor Beginn schriftlich vom Unternehmer verlangen und gleichzeitig erklären, für welche Zeiten innerhalb von zwei Jahren sie Elternzeit nehmen werden. Bei dringenden Gründen ist ausnahmsweise eine angemessene kürzere Frist möglich. Nimmt die Mutter die Elternzeit im Anschluss an die Mutterschutzfrist, wird die Zeit der Mutterschutzfrist nach § 6 Absatz 1 des Mutterschutzgesetzes auf den Zweijahreszeitraum nach Satz 1 angerechnet. Nimmt die Mutter die Elternzeit im Anschluss an einen auf die Mutterschutzfrist folgenden Erholungsurlaub, werden die Zeit der Mutterschutzfrist nach § 6 Absatz 1 des Mutterschutzgesetzes und die Zeit des Erholungsurlaubs auf den Zweijahreszeitraum nach Satz 1 angerechnet. Die Elternzeit kann auf zwei Zeitabschnitte verteilt werden; eine Verteilung auf weitere Zeitabschnitte ist nur mit Zustimmung des Unternehmers möglich. Der Unternehmer hat dem Beschäftigten die Elternzeit zu bescheinigen.

(2) Können Beschäftigte aus einem von ihnen nicht zu vertretenden Grund eine sich unmittelbar an die Mutterschutzfrist des § 6 Absatz 1 des Mutterschutzgesetzes anschließende Elternzeit nicht rechtzeitig verlangen, können sie dies innerhalb einer Woche nach Wegfall des Grundes nachholen.

(3) Die Elternzeit kann vorzeitig beendet oder verlängert werden, wenn der Unternehmer zustimmt. Die vorzeitige Beendigung wegen der Geburt eines weiteren Kindes oder wegen eines besonderen Härtefalles (§ 5 Absatz 1 Satz 3 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes) darf der Unternehmer nicht ablehnen. Die Beschäftigte kann ihre Elternzeit nicht wegen der Mutterschutzfristen des § 3 Absatz 2 und § 6 Absatz 1 des Mutterschutzgesetzes vorzeitig beenden; dies gilt nicht während ihrer zulässigen Teilzeitarbeit. Eine Verlängerung kann verlangt werden, wenn ein vorgesehener Wechsel in der Anspruchsberechtigung aus einem wichtigen Grund nicht erfolgen kann.

(4) Stirbt das Kind während der Elternzeit, endet diese spätestens drei Wochen nach dem Tod des Kindes.

(5) Eine Änderung in der Anspruchsberechtigung hat der Beschäftigte dem Unternehmer unverzüglich mitzuteilen.

Dritter Untertitel: Wehrdienst, Wehrübungen, Wehersatzdienst

## § 117 Wehrdienst, Wehrübungen, Wehrrersatzdienst

(1) Ein Beschäftigter, der einen befristeten oder unbefristeten Arbeitsvertrag vorlegen kann, darf nicht zu Wehr- oder Wehrrersatzdienst eingezogen werden. Wird ein Beschäftigter auf seinen eigenen Wunsch zum Grundwehrdienst oder zu einer Wehrübung oder als anerkannter Kriegsdienstverweigerer zum Zivildienst einberufen, so ruht das Arbeitsverhältnis während des Wehr- oder Zivildienstes.

(2) Als Grundwehrdienst im Sinne des Absatzes 1 gelten

1. der Wehrdienst als Soldat auf Zeit

a. die für zunächst auf sechs Monate festgesetzte Dienstzeit,

b. die für endgültig auf insgesamt nicht mehr als zwei Jahre festgesetzte Dienstzeit;

2. der sich an den Grundwehrdienst anschließende freiwillige zusätzliche Wehrdienst (§ 6b des Wehrpflichtgesetzes).

(3) Der Beschäftigte hat dem Unternehmer den Einberufungsbescheid unverzüglich vorzulegen.

## § 118 Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses; Anrechnung von Dienstzeiten vor Beginn des Arbeitsverhältnisses.

(1) Nimmt der Beschäftigte im Anschluss an den Wehr- oder Zivildienst in seinem bisherigen Betrieb die Arbeit wieder auf, so darf ihm aus der Abwesenheit, die durch den Dienst veranlasst war, in beruflicher und betrieblicher Hinsicht kein Nachteil entstehen.

(2) Die Zeit des Wehr- oder Zivildienstes wird auf die Berufs- und Betriebszugehörigkeit angerechnet; bei Auszubildenden und sonstigen in Berufsausbildung Beschäftigten wird die Dienstzeit auf die Berufszugehörigkeit jedoch erst nach Abschluss der Ausbildung angerechnet. Die Zeit des Wehr- bzw. Zivildienstes gilt als Dienst- und Beschäftigungszeit im Sinne der Tarifordnungen und Tarifverträge des öffentlichen Dienstes.

(3) Auf Probe- und Ausbildungszeiten wird die Zeit des Wehr- oder Zivildienstes nicht angerechnet.

(4) Auf Bewährungszeiten, die für die Einstufung in eine höhere Entgeltgruppe vereinbart sind, wird die Zeit des Wehr- bzw. Zivildienstes nicht angerechnet. Während der Zeit, um die sich die Einstufung in eine höhere Entgeltgruppe hierdurch verzögert, erhält der Beschäftigte von seinem Unternehmer zum Entgelt eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen seinem Entgelt und dem Arbeitsentgelt, das ihm bei der Einstufung in die höhere Entgeltgruppe zustehen würde.

(5) Wird ein Beschäftigter im Anschluss an den Wehr- oder Zivildienst eingestellt, gelten die Absätze 2 bis 4, nachdem er sechs Monate lang dem Betrieb angehört. Das Gleiche gilt für Beschäftigte, die im Anschluss an den Wehr- oder Zivildienst vor ihrer Einstellung eine für ihren Beruf förderliche, über die allgemeine Schulbildung hinausgehende Ausbildung ohne unzulässige Überschreitung der Regelzeit durchlaufen haben. Ist dem Beschäftigten infolge einer Wehrdienstbeschädigung nach Entlassung aus der Bundeswehr auf Grund des Soldatenversorgungsgesetzes Berufsumschulung oder Berufsbildung gewährt worden, so wird auch die hierfür erforderliche Zeit auf die Berufs- und Betriebszugehörigkeit angerechnet.

## Vierter Untertitel: Arbeitskämpfe

### § 119 Arbeitskämpfe

Während eines Arbeitskampfes ruht das Arbeitsverhältnis zwischen einem am Arbeitskampf beteiligten Beschäftigten oder Unternehmer und seinem Vertragspartner nicht. § 62 Absatz 1 gilt für die Entgeltfortzahlung sinngemäß.

## Fünfter Untertitel: Unternehmensübergang

## § 120 Voraussetzungen des Unternehmensübergangs

(1) Geht ein Unternehmen oder ein Unternehmensteil durch Rechtsgeschäft oder im Wege der Gesamtrechtsnachfolge nach dem Umwandlungsgesetz 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 einer Betriebsvereinbarung geregelt, so werden sie Inhalt des Arbeitsverhältnisses zwischen dem neuen Inhaber und dem Beschäftigten und dürfen nicht vor Ablauf eines Jahres nach dem Zeitpunkt des Übergangs zum Nachteil des Beschäftigten geändert werden.

(2) Der bisherige Unternehmer 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 Unternehmer für sie jedoch nur in dem Umfang, der dem im Zeitpunkt des Übergangs abgelaufenen Teil ihres Bemessungszeitraums entspricht.

(3) Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines Beschäftigten durch den bisherigen Unternehmer oder durch den neuen Inhaber wegen des Übergangs eines Unternehmens oder Unternehmensteils ist unwirksam. Das Recht zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus anderen Gründen bleibt unberührt.

(4) Der bisherige Unternehmer hat die zuständigen Beschäftigtenvertretung mindestens einen Monat 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 Beschäftigten und
4. die hinsichtlich der betroffenen Beschäftigten in Aussicht genommenen Maßnahmen.

Die Unterrichtung an die Beschäftigtenvertretung ist den Beschäftigten des Unternehmens oder Unternehmensteils gleichzeitig in betriebsüblicher Form bekannt zu geben.

Weitergehende Beteiligungsrechte der Beschäftigtenvertretung bleiben unberührt. Besteht keine Beschäftigtenvertretung, so hat die Unterrichtung gegenüber den Beschäftigten zu erfolgen.

(5) Der Beschäftigte kann dem Übergang des Arbeitsverhältnisses innerhalb eines Monats nach betriebsüblicher Bekanntmachung der Unterrichtung nach Absatz 4 Satz 2 bzw. Zugang der Unterrichtung nach Absatz 4 Satz 4, spätestens aber innerhalb von sechs Monaten nach dem Unternehmensübergang, schriftlich widersprechen. Hatte der Beschäftigte spätestens einen Monat vor dem Unternehmensübergang Kenntnis von Zeitpunkt und Gegenstand der Maßnahme, so kann der Widerspruch nur bis zum Unternehmensübergang erklärt werden. Der Widerspruch kann gegenüber dem bisherigen Unternehmer oder dem neuen Inhaber erfolgen.

## Vierter Abschnitt: Beendigung des Arbeitsverhältnisses

### Erster Titel: Kündigung

#### § 121 Kündigungsrecht

(1) Das Arbeitsverhältnis kann, soweit nichts anderes vereinbart ist, durch den Unternehmer und durch den Beschäftigten gekündigt werden. Die ordentliche Kündigung eines bedingten oder befristeten Arbeitsvertrages ist nur zulässig, wenn dies vereinbart ist.

(2) Die Kündigung kann bereits vor der Arbeitsaufnahme erklärt werden. Für die ordentliche Kündigung kann anderes vereinbart werden. Die Kündigungsfrist beginnt mit dem Zugang der Kündigungserklärung.

(3) Die Kündigungserklärung bedarf der Schriftform.

#### § 122 Ordentliche Kündigung

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

(2) Für eine Kündigung durch den Unternehmer 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,

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

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

(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 nur zu Gunsten des Beschäftigten vereinbart werden.

(5) Für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Beschäftigten darf keine längere Frist vereinbart werden als für die Kündigung durch den Unternehmer. Bei Vereinbarung einer kürzeren Frist für den Unternehmer gilt die für den Beschäftigten vereinbarte Frist, mindestens aber die Frist des Absatz 2.

(6) Ist das Arbeitsverhältnis für die Lebenszeit einer Person eingegangen, so kann es von dem Beschäftigten nach dem Ablauf von fünf Jahren nur mit einer Kündigungsfrist von mehr als sechs Monaten zum Monatsende gekündigt werden.

#### § 123 Außerordentliche Kündigung

(1) Das Arbeitsverhältnis kann von jedem Vertragspartner aus schwerwiegendem Grund ohne Einhaltung einer Frist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, auf Grund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen des Unternehmers und des Beschäftigten die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist oder bis zur vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden kann.

(2) Die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses ist ohne vorherige Abmahnung zumutbar, wenn der Beschäftigte sich auf geringwertige Gegenstände beziehende Eigentums- oder Vermögensdelikte begangen hat.

(3) Die Kündigung ist rechtsunwirksam, wenn der wichtige Grund auf einem Verdacht beruht.

(4) Die Kündigung muss innerhalb von zwei Wochen erfolgen. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt. Bedarf der Ausspruch der Kündigung der Beteiligung der Beschäftigtenvertretung, genügt zur Einhaltung der Frist die Einleitung des Beteiligungsverfahrens. Die Kündigung kann nach Beendigung des Beteiligungsverfahrens nur innerhalb einer weiteren Frist von drei Tagen erfolgen.

(5) Ist die ordentliche Kündigung durch Vereinbarung ausgeschlossen und ist die Weiterbeschäftigung insbesondere bei der Stilllegung des Betriebes unmöglich, kann das Arbeitsverhältnis außerordentlich nur mit einer Auslaufrfrist gekündigt werden, die der Frist für die ordentliche Kündigung gemäß § 122 entspricht.

#### § 124 Schadensersatz bei der außerordentlichen Kündigung

Wird die Kündigung durch vertragswidriges Verhalten des anderen Teiles veranlasst, so ist dieser zum Ersatz des durch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses entstehenden

Schadens verpflichtet.

#### § 125 Mitteilung des Kündigungsgrundes

Der Unternehmer muss dem Beschäftigten auf Verlangen den Kündigungsgrund sowie bei der betriebsbedingten Kündigung die Gründe für die Sozialauswahl unverzüglich schriftlich mitteilen. Bei Nichtbeachtung ist die Kündigung nichtig.

#### Zweiter Titel: Besonderer Kündigungsschutz

#### § 126 Schwangerschaft, Mutterschutz und Erziehungsurlaub

(1) Die Kündigung gegenüber einer Frau während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung ist unzulässig, wenn dem Unternehmer zur Zeit der Kündigung die Schwangerschaft oder Entbindung bekannt war oder innerhalb zweier Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird. Hat die Beschäftigte den Unternehmer unverschuldet nicht innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung von der Schwangerschaft unterrichtet, besteht der Kündigungsschutz nach Satz 1 auch, wenn sie die Mitteilung unverzüglich nach Kenntnis der Schwangerschaft nachholt.

(2) Der Unternehmer darf das Arbeitsverhältnis ab dem Zeitpunkt, von dem an Erziehungsurlaub verlangt worden ist, sechs Wochen vor Beginn des Erziehungsurlaubs, und während des Erziehungsurlaubs nicht kündigen.

(3) In den Fällen der Absätze 1 und 2 kann die von der Landesregierung bestimmte Stelle in besonderen Fällen ausnahmsweise die Kündigung für zulässig erklären. Das Ministerium für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit wird ermächtigt, mit Zustimmung des Bundesrates allgemeine Verwaltungsvorschriften zur Durchführung des Satzes 1 zu erlassen.

(4) Absatz 2 gilt entsprechend, wenn der Beschäftigte während des Erziehungsurlaubs Teilzeitarbeit leistet.

#### § 127 Beschäftigtenvertreter

(1) Die Kündigung eines Mitglieds eines Betriebsrates, einer Personalvertretung, einer Mitarbeitervertretung, einer Jugend- und Auszubildendenvertretung, einer Bordvertretung oder eines Seebetriebsrates ist unzulässig, es sei denn, dass Tatsachen vorliegen, die den Unternehmer zur Kündigung aus schwerwiegendem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen, und dass die nach § 103 des Betriebsverfassungsgesetzes sowie die nach Personalvertretungsrecht erforderliche Zustimmung vorliegt oder durch gerichtliche Entscheidung ersetzt ist. Nach Beendigung der Amtszeit ist die Kündigung eines Mitglieds eines Betriebsrates, einer Personalvertretung, einer Mitarbeitervertretung, einer Jugend- und Auszubildendenvertretung oder eines Seebetriebsrates innerhalb eines Jahres, die Kündigung eines Mitglieds einer Bordvertretung innerhalb von sechs Monaten, jeweils vom Zeitpunkt der Beendigung der Amtszeit an gerechnet, unzulässig, es sei denn, dass Tatsachen vorliegen, die den Unternehmer zur Kündigung aus schwerwiegendem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen; dies gilt nicht, wenn die Beendigung der Mitgliedschaft auf einer gerichtlichen Entscheidung beruht.

(2) Die Kündigung eines Mitglieds eines Wahlvorstandes ist vom Zeitpunkt seiner Bestellung an, die Kündigung eines Wahlbewerbers vom Zeitpunkt der Aufstellung des Wahlvorschlages an, jeweils bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses unzulässig, es sei denn, dass Tatsachen vorliegen, die den Unternehmer zur Kündigung aus schwerwiegendem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen, und dass die nach § 103 Betriebsverfassungsgesetz oder nach dem Personalvertretungsrecht erforderliche Zustimmung vorliegt oder durch eine gerichtliche Entscheidung ersetzt ist. Innerhalb von sechs Monaten nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses ist die Kündigung unzulässig, es sei denn, dass Tatsachen vorliegen, die den Unternehmer zur Kündigung

aus schwerwiegendem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen; dies gilt nicht für Mitglieder des Wahlvorstandes, wenn dieser durch gerichtliche Entscheidung durch einen anderen Wahlvorstand ersetzt worden ist.

(3) Wird der Betrieb stillgelegt, so ist die Kündigung der in den Absätzen 1 bis 3 genannten Personen frühestens zum Zeitpunkt der Stilllegung zulässig, es sei denn, dass ihre Kündigung zu einem früheren Zeitpunkt durch zwingende betriebliche Erfordernisse bedingt ist.

(4) Wird eine der in den Absätzen 1 bis 3 genannten Personen in einer Betriebsabteilung beschäftigt, die stillgelegt wird, so ist sie in eine andere Betriebsabteilung zu übernehmen. Ist dies aus betrieblichen Gründen nicht möglich, so findet auf ihre Kündigung die Vorschrift des Absatzes 4 über die Kündigung bei Stilllegung des Betriebes sinngemäß Anwendung.

Dritter Titel: Allgemeiner Kündigungsschutz bei der ordentlichen Kündigung durch den Unternehmer

### § 128 Sozial ungerechtfertigte Kündigungen

(1) Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gegenüber einem Beschäftigten, dessen Arbeitsverhältnis in demselben Unternehmen ohne Unterbrechung länger als sechs Monate bestanden hat, ist rechtsunwirksam, wenn sie sozial ungerechtfertigt ist.

(2) Sozial ungerechtfertigt ist die Kündigung, wenn sie nicht durch Gründe, die in der Person oder in dem Verhalten des Beschäftigten liegen, oder wenn sie durch dringende betriebliche Gründe bedingt ist. Die Kündigung ist auch sozial ungerechtfertigt, wenn

1. in Betrieben des privaten Rechts

a) die Kündigung gegen eine Richtlinie nach § 95 Betriebsverfassungsgesetz verstößt,

b) der Beschäftigte an einem anderen Arbeitsplatz in demselben Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens weiterbeschäftigt werden kann

und die Beschäftigtenvertretung oder eine andere nach dem Betriebsverfassungsgesetz insoweit zuständige Vertretung der Beschäftigten aus einem dieser Gründe der Kündigung innerhalb der Frist des § 102 Absatz 2 Satz 1 Betriebsverfassungsgesetz schriftlich widersprochen hat,

2. in Betrieben und Verwaltungen des öffentlichen Rechts

a) die Kündigung gegen eine Richtlinie über die personelle Auswahl bei Kündigungen verstößt,

b) der Beschäftigte an einem anderen Arbeitsplatz in derselben Dienststelle oder in einer anderen Dienststelle desselben Verwaltungszweigs an demselben Dienstort einschließlich seines Einzugsgebiets weiterbeschäftigt werden kann

und die zuständige Personalvertretung aus einem dieser Gründe fristgerecht gegen die Kündigung Einwendungen erhoben hat, es sei denn, dass die Stufenvertretung in der Verhandlung mit der übergeordneten Dienststelle die Einwendungen nicht aufrechterhalten hat.

Satz 2 gilt entsprechend, wenn die Weiterbeschäftigung des Beschäftigten nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen oder eine Weiterbeschäftigung des Beschäftigten unter geänderten Arbeitsbedingungen möglich ist und der Beschäftigte sein Einverständnis hiermit erklärt hat. Der Unternehmer hat die Tatsachen zu beweisen, die die Kündigung bedingen.

(3) Eine Kündigung ist betriebsbedingt, wenn die Weiterbeschäftigung des Beschäftigten auf dem bisherigen oder einem anderen Arbeitsplatz im Unternehmen wegen Verringerung der Arbeitsmenge aufgrund inner-und/oder außerbetrieblicher Umstände zum vorgesehenen Ablauf der Kündigungsfrist nicht mehr möglich ist und eine darauf basierende unternehmerische Entscheidung getroffen wurde.

(4) Eine Kündigung ist personenbedingt, wenn der Beschäftigte für die auszuübende

Tätigkeit nicht geeignet ist und zumutbare Qualifizierungsmaßnahmen abgelehnt hat. Die Kündigung ist auch gerechtfertigt, wenn der Beschäftigte seine Arbeitsaufgabe aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr ausüben kann und die Herstellung der Gesundheit nach Maßgabe einer ärztlichen Beurteilung nicht absehbar ist.

(5) Eine Kündigung ist verhaltensbedingt, wenn der Beschäftigte seine Arbeitspflichten in rechtswidriger Weise schuldhaft und schwerwiegend verletzt hat.

(6) Die Kündigung ist ohne vorherige Abmahnung nicht durch Gründe in der Person oder dem Verhalten des Beschäftigten bedingt, wenn er auf geringwertige Gegenstände bezogene Eigentums- oder Vermögensdelikte begangen hat.

(7) Die Kündigung ist rechtsunwirksam, wenn die Gründe in der Person oder dem Verhalten des Beschäftigten auf einem Verdacht beruhen.

#### § 129 Verhältnismäßigkeit

(1) Eine Kündigung ist nur zulässig, wenn sie nicht unter Zugrundelegung ihres Zwecks durch eine gleich geeignete, für den Beschäftigten mildere Maßnahme vermieden werden kann.

(2) Eine betriebs- oder personenbedingte Kündigung ist insbesondere unzulässig, wenn der Beschäftigte auf einen anderen freien oder in absehbarer Zeit freiwerdenden Arbeitsplatz im Unternehmen versetzt werden kann und der Beschäftigte der Versetzung zustimmt. Der Unternehmer hat den Beschäftigten vor Ausspruch der Kündigung über in Frage kommenden Arbeitsplätze zu unterrichten.

(3) Absatz 2 gilt entsprechend, wenn der Beschäftigte in einem Betrieb eines Konzernunternehmens im Sinne des § 18 des Aktiengesetzes weiterbeschäftigt werden könnte, sofern der Beschäftigte vertraglich zur konzernweiten Arbeitsleistung verpflichtet ist, oder er tatsächlich in anderen Konzernunternehmen eingesetzt wurde.

(4) Eine betriebs- oder personenbedingte Kündigung ist auch unzulässig, wenn der Beschäftigte nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen auf demselben oder einem anderen Arbeitsplatz, gegebenenfalls zu veränderten Arbeitsbedingungen, weiterbeschäftigt werden kann.

(5) Sind bei einer betriebsbedingten Kündigung mehrere, nach ihrer Tätigkeit vergleichbare Beschäftigte für eine Versetzung nach Maßgabe des Absatzes 2 fachlich geeignet, so richtet sich die Auswahl nach § 130.

#### § 130 Soziale Auswahl bei betriebsbedingter Kündigung

(1) Ist einem Beschäftigten aus betriebsbedingten Gründen im Sinne des § 128 Absatz 2 gekündigt worden, so ist die Kündigung trotzdem sozial ungerechtfertigt, wenn der Unternehmer bei der Auswahl des Beschäftigten die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter, die Unterhaltspflichten und die Schwerbehinderung des Beschäftigten nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hat. Der Beschäftigte hat die Tatsachen zu beweisen, die die Kündigung als sozial ungerechtfertigt im Sinne des Satzes 1 erscheinen lassen.

(2) Ist in einem Tarifvertrag, in einer Betriebsvereinbarung nach § 95 des Betriebsverfassungsgesetzes oder in einer entsprechenden Richtlinie nach den Personalvertretungsgesetzen festgelegt, wie die sozialen Gesichtspunkte nach Absatz 1 Satz 1 im Verhältnis zueinander zu bewerten sind, so kann die Bewertung nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden.

#### § 131 Abfindungsanspruch bei betriebsbedingter Kündigung

(1) Kündigt der Unternehmer wegen betriebsbedingter Gründe nach § 128 Absatz 4 Satz 1 und erhebt der Beschäftigte bis zum Ablauf der Frist des § 135 keine Klage auf Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist, hat der Beschäftigte mit dem Ablauf der Kündigungsfrist Anspruch auf eine Abfindung, wenn die

Kündigungserklärung einen Hinweis auf die betrieblichen Gründe und den Abfindungsanspruch bei Verstreichen lassen der Klagefrist enthält.

(2) Die Höhe der Abfindung beträgt 0,5 Monatsverdienste für jedes Jahr des Bestehens des Arbeitsverhältnisses. § 141 Absatz 3 gilt entsprechend. Bei der Ermittlung der Dauer des Arbeitsverhältnisses ist ein Zeitraum von mehr als sechs Monaten auf ein volles Jahr aufzurunden.

### § 132 Änderungskündigung

(1) Kündigt der Unternehmer das Arbeitsverhältnis und bietet er dem Beschäftigten im Zusammenhang mit der Kündigung die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Arbeitsbedingungen an, so kann der Beschäftigte dieses Angebot unter dem Vorbehalt annehmen, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen nicht sozial ungerechtfertigt ist. Diesen Vorbehalt muss der Beschäftigte dem Unternehmer innerhalb der Kündigungsfrist, spätestens jedoch innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung erklären.

(2) Die Kündigung ist unzulässig, wenn sie durch eine gleich geeignete, für den Beschäftigten mildere Maßnahme vermieden werden kann.

(3) Kündigt der Unternehmer den Arbeitsvertrag, so kann der Beschäftigte die Änderung der Arbeitsbedingungen unter dem Vorbehalt der gerichtlichen Nachprüfung annehmen.

(4) Stellt das Gericht fest, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen sozial ungerechtfertigt ist, so gilt die Änderungskündigung als von Anfang an unwirksam. Bis zur Rechtskraft der Entscheidung ist der Beschäftigte zu den bisherigen Bedingungen weiterzubeschäftigen.

### § 133 Wegfall des Kündigungsgrundes

(1) Fällt bei einer Kündigung der Kündigungsgrund vor Ablauf der Kündigungsfrist durch die Änderung tatsächlicher Umstände weg, ist der Beschäftigte hierüber unverzüglich zu informieren. Er hat dann einen Anspruch auf Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu den bisherigen Bedingungen.

(2) Fällt der Kündigungsgrund später, jedoch vor Ablauf eines Jahres nach Zugang der Kündigung weg, ist der Beschäftigte hierüber unverzüglich zu informieren. Er kann binnen einer Woche nach Zugang der Information seine Wiedereinstellung zu den bisherigen Bedingungen unter denselben Voraussetzungen verlangen. Leistungen, die der Beschäftigte im Zusammenhang mit der Kündigung erhalten hat, sind zurückzugewähren.

## Vierter Titel: Rechtsschutz

### § 134 Kündigungseinspruch

Hält der Beschäftigte eine Kündigung für rechtsunwirksam, so kann er binnen einer Woche nach der Kündigung Einspruch bei der Beschäftigtenvertretung einlegen. Erachtet die Beschäftigtenvertretung den Einspruch für begründet, so hat er zu versuchen, eine Verständigung mit dem Unternehmer herbeizuführen. Er hat seine Stellungnahme zu dem Einspruch dem Beschäftigten und dem Unternehmer auf Verlangen schriftlich mitzuteilen.

### § 135 Kündigungsschutzklage

Will ein Beschäftigter geltend machen, dass eine Kündigung rechtsunwirksam ist, so muss er innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist. Im Falle des § 132 ist die Klage auf Feststellung zu erheben, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen

rechtsunwirksam ist. Hat der Beschäftigte Einspruch bei der Beschäftigtenvertretung eingelegt (§ 134), so soll er der Klage die Stellungnahme der Beschäftigtenvertretung beifügen. Soweit die Kündigung der Zustimmung einer Behörde bedarf, so beginnt die Frist zur Anrufung des Arbeitsgerichts erst nach Kenntnisnahme der Behördenentscheidung durch den Beschäftigten zu laufen.

#### § 136 Zulassung verspäteter Klagen

(1) War ein Beschäftigter 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 § 135 Kenntnis erlangt hat.

(2) Mit dem Antrag ist die Klageerhebung zu verbinden; ist die Klage bereits eingereicht, so ist auf sie im Antrag Bezug zu nehmen. Der Antrag muss ferner die Angabe der die nachträgliche Zulassung begründenden Tatsachen und der Mittel für deren Glaubhaftmachung enthalten.

(3) Der Antrag ist nur innerhalb von zwei Wochen nach Behebung des Hindernisses zulässig. Nach Ablauf von sechs Monaten, vom Ende der versäumten Frist an gerechnet, kann der Antrag nicht mehr gestellt werden.

(4) Das Verfahren über den Antrag auf nachträgliche Zulassung ist mit dem Verfahren über die Klage zu verbinden. Das Arbeitsgericht kann das Verfahren zunächst auf die Verhandlung und Entscheidung über den Antrag beschränken. In diesem Fall ergeht die Entscheidung durch Zwischenurteil, das wie ein Endurteil angefochten werden kann.

(5) Hat das Arbeitsgericht über einen Antrag auf nachträgliche Klagezulassung nicht entschieden oder wird ein solcher Antrag erstmals vor dem Landesarbeitsgericht gestellt, entscheidet hierüber die Kammer des Landesarbeitsgerichts. Absatz 4 gilt entsprechend.

#### § 137 Verlängerte Anrufungsfrist

Hat ein Beschäftigter 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 hat ihn hierauf hinzuweisen.

#### § 138 Wirksamwerden der Kündigung

Wird die Rechtsunwirksamkeit einer Kündigung nicht rechtzeitig geltend gemacht (§ 135 Satz 1, §§ 136 f.), so gilt die Kündigung als von Anfang an rechtswirksam; ein vom Beschäftigten nach § 132 erklärter Vorbehalt erlischt.

#### § 139 Wiederherstellung der früheren Arbeitsbedingungen

Stellt das Gericht im Falle des § 133 fest, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen sozial ungerechtfertigt ist, gilt die Änderungskündigung als von Anfang an rechtsunwirksam.

#### § 140 Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch Urteil des Gerichts, Abfindung des Beschäftigten

(1) Stellt das Gericht fest, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist, ist jedoch dem Beschäftigten die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zuzumuten, hat das Gericht auf Antrag des Beschäftigten das Arbeitsverhältnis aufzulösen und den Unternehmer zur Zahlung einer Abfindung zu verurteilen. Die gleiche

Entscheidung hat das Gericht auf Antrag des Unternehmers zu treffen, wenn Gründe vorliegen, die eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit zwischen Unternehmer und Beschäftigten nicht erwarten lassen. Beschäftigte und Unternehmer können den Antrag auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses bis zum Schluss der letzten mündlichen Verhandlung in der Berufungsinstanz stellen.

(2) Das Gericht hat für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses den Zeitpunkt festzusetzen, an dem es bei sozial gerechtfertigter Kündigung geendet hätte.

#### § 141 Höhe der Abfindung

(1) Hat das Arbeitsverhältnis nicht länger als zehn Jahre bestanden, beträgt die Abfindung mindestens ein halbes Bruttomonatsgehalt je Beschäftigungsjahr.

(2) Hat der Beschäftigte das fünfzigste Lebensjahr vollendet und hat das Arbeitsverhältnis mindestens fünfzehn Jahre bestanden, so ist ein Betrag bis zu fünfzehn Monatsverdiensten, hat der Beschäftigte das fünfundfünfzigste Lebensjahr vollendet und hat das Arbeitsverhältnis mindestens zwanzig Jahre bestanden, so ist ein Betrag bis zu achtzehn Monatsverdiensten festzusetzen.

(3) Als Monatsverdienst gilt, was dem Beschäftigten bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit in dem Monat, in dem das Arbeitsverhältnis endet (§ 140 Absatz 2), an Geld und Sachbezügen zusteht.

#### § 142 Anrechnung auf entgangenen Zwischenverdienst

Besteht nach der Entscheidung des Gerichts das Arbeitsverhältnis fort, muss sich der Beschäftigte auf das Arbeitsentgelt, das ihm der Unternehmer für die Zeit nach der Entlassung schuldet, anrechnen lassen,

1. was er durch anderweitige Arbeit verdient hat,

2. was er hätte verdienen können, wenn er es nicht böswillig unterlassen hätte, eine ihm zumutbare Arbeit anzunehmen,

3. was ihm an öffentlich-rechtlichen Leistungen infolge Arbeitslosigkeit aus der Sozialversicherung, der Arbeitslosenversicherung, der Sicherung des Lebensunterhalts nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch oder der Sozialhilfe für die Zwischenzeit gezahlt worden ist. Diese Beträge hat der Unternehmer der Stelle zu erstatten, die sie geleistet hat.

#### § 143 Neues Arbeitsverhältnis des Beschäftigten, Auflösung des alten Arbeitsverhältnisses

Besteht nach der Entscheidung des Gerichts das Arbeitsverhältnis fort, ist jedoch der Beschäftigte inzwischen ein neues Arbeitsverhältnis eingegangen, kann er binnen einer Woche nach der Rechtskraft des Urteils durch Erklärung gegenüber dem alten Unternehmer die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses verweigern. Die Frist wird auch durch eine vor ihrem Ablauf zur Post gegebene schriftliche Erklärung gewahrt. Mit dem Zugang der Erklärung erlischt das Arbeitsverhältnis.

### Fünfter Titel: Sonstige Bestimmungen

#### § 144 Außerordentliche, sittenwidrige und sonstige Kündigungen

(1) Das Gericht hat für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 140 den Zeitpunkt festzulegen, zu dem die außerordentliche Kündigung ausgesprochen wurde.

(2) Ist eine Kündigung sittenwidrig, so finden die Vorschriften des § 140 Absatz 1 Satz 1 und Absatz 2 sowie der §§ 141 bis 143 entsprechende Anwendung.

(3) Im Übrigen finden die Vorschriften dieses Abschnitts mit Ausnahme der §§ 135 bis 138 und 140 f. auf eine Kündigung, die bereits aus anderen als den in § 128 Absatz 2 bezeichneten Gründen rechtsunwirksam ist, keine Anwendung.

#### § 145 Angestellte in leitender Stellung

(1) Die Vorschriften dieses Abschnitts gelten nicht

1. in Betrieben einer juristischen Person für die Mitglieder des Organs, das zur gesetzlichen Vertretung der juristischen Person berufen ist,
2. in Betrieben einer Personengesamtheit für die durch Gesetz, Satzung oder Gesellschaftsvertrag zur Vertretung der Personengesamtheit berufenen Personen.

(2) Auf Geschäftsführer, Betriebsleiter und ähnliche leitende Angestellte, soweit diese zur selbständigen Einstellung oder Entlassung von Beschäftigten berechtigt sind, finden die Vorschriften dieses Abschnitts mit Ausnahme des § 134 Anwendung.

#### § 146 Einstellungsvorrang

Ist das Arbeitsverhältnis beendet worden, damit der Beschäftigte ein Kind unter zwölf Jahren oder einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen betreuen kann, so ist der Beschäftigte für die Dauer von drei Jahren bevorzugt einzustellen, wenn er die Anforderungen des Arbeitsplatzes in gleicher Weise erfüllt wie ein anderer Bewerber; die Fehlzeit darf nicht zu seinen Ungunsten berücksichtigt werden. Das gilt nicht, wenn der Beschäftigte inzwischen ein Arbeitsverhältnis mit einem anderen Unternehmer eingegangen war.

#### § 147 Geltung für die Schifffahrt und den Luftverkehr

(1) Die §§ 121 bis 125 sind nach Maßgabe dieser Vorschrift auf Arbeitsverhältnisse der Besatzungsmitglieder von Seeschiffen, Binnenschiffen und Luftfahrzeugen anzuwenden. Als Betrieb im Sinne dieser Vorschrift gilt jeweils die Gesamtheit der Seeschiffe oder der Binnenschiffe eines Schifffahrtsbetriebes oder der Luftfahrzeuge eines Luftverkehrsbetriebes.

(2) Dauert die erste Reise eines Besatzungsmitglieds nach Begründung des Arbeitsverhältnisses länger als sechs Monate, so verlängert sich die Sechs-Monats-Frist nach § 134 Absatz 1 bis drei Tage nach Beendigung dieser Reise.

(3) Wird die Kündigung während der Fahrt des Schiffes oder des Luftfahrzeuges ausgesprochen, so beginnt die Frist für die Klage nach § 135 nicht vor dem Tag, an dem das Schiff oder Luftfahrzeug einen deutschen Hafen oder Liegeplatz erreicht.

(4) Die Vorschriften des Seemannsgesetzes über die Zuständigkeit der Seemannsämtler finden keine Anwendung.

#### § 148 Anzeigepflicht bei Massenentlassungen

(1) Der Unternehmer ist verpflichtet, der Agentur für Arbeit Anzeige zu erstatten, bevor er

1. in Betrieben mit in der Regel mehr als 20 und weniger als 60 Beschäftigten mehr als 5 Beschäftigte,

2. in Betrieben mit in der Regel mindestens 60 und weniger als 500 Beschäftigten 10 vom Hundert der im Betrieb regelmäßig beschäftigten Beschäftigte oder aber mehr als 25 Beschäftigte,

3. in Betrieben mit in der Regel mindestens 500 Beschäftigten mindestens 30 Beschäftigte,

innerhalb von 30 Kalendertagen entlässt.

Den Entlassungen stehen andere Beendigungen des Arbeitsverhältnisses gleich, die vom Unternehmer veranlasst werden.

(2) Beabsichtigt der Unternehmer, nach Absatz 1 anzeigepflichtige Entlassungen vorzunehmen, hat er dem Betriebsrat rechtzeitig die zweckdienlichen Auskünfte zu erteilen und ihn schriftlich insbesondere zu unterrichten über

1. die Gründe für die geplanten Entlassungen,
2. die Zahl und die Berufsgruppen der zu entlassenden Beschäftigten,
3. die Zahl und die Berufsgruppen der in der Regel tätigen Beschäftigten,

4. den Zeitraum, in dem die Entlassungen vorgenommen werden sollen,
5. die vorgesehenen Kriterien für die Auswahl der zu entlassenden Beschäftigten,
6. die für die Berechnung etwaiger Abfindungen vorgesehenen Kriterien.

Unternehmer und Beschäftigtenvertretung haben insbesondere die Möglichkeiten zu beraten, Entlassungen zu vermeiden oder einzuschränken und ihre Folgen zu mildern.

(3) Der Unternehmer hat gleichzeitig der Agentur für Arbeit eine Abschrift der Mitteilung an die Beschäftigtenvertretung zuzuleiten; sie muss zumindest die in Absatz 2 Satz 1 Nr. 1 bis 5 vorgeschriebenen Angaben enthalten. Die Anzeige nach Absatz 1 ist schriftlich unter Beifügung der Stellungnahme der Beschäftigtenvertretung zu den Entlassungen zu erstatten. Liegt eine Stellungnahme der Beschäftigtenvertretung nicht vor, so ist die Anzeige wirksam, wenn der Unternehmer glaubhaft macht, dass er die Beschäftigtenvertretung mindestens zwei Wochen vor Erstattung der Anzeige nach Absatz 2 Satz 1 unterrichtet hat, und er den Stand der Beratungen darlegt. Die Anzeige muss Angaben über den Namen des Unternehmers, den Sitz und die Art des Betriebes enthalten, ferner die Gründe für die geplanten Entlassungen, die Zahl und die Berufsgruppen der zu entlassenden und der in der Regel tätigen Beschäftigten, den Zeitraum, in dem die Entlassungen vorgenommen werden sollen und die vorgesehenen Kriterien für die Auswahl der zu entlassenden Beschäftigten. In der Anzeige sollen ferner im Einvernehmen mit der Beschäftigtenvertretung für die Arbeitsvermittlung Angaben über Geschlecht, Alter, Beruf und Staatsangehörigkeit der zu entlassenden Beschäftigten gemacht werden. Der Unternehmer hat der Beschäftigtenvertretung eine Abschrift der Anzeige zuzuleiten. Die Beschäftigtenvertretung kann gegenüber der Agentur für Arbeit weitere Stellungnahmen abgeben. Er hat dem Unternehmer eine Abschrift der Stellungnahme zuzuleiten.

(4) Die Auskunfts-, Beratungs- und Anzeigepflichten nach den Absätzen 1 bis 3 gelten auch dann, wenn die Entscheidung über die Entlassungen von einem den Unternehmer beherrschenden Unternehmen getroffen wurde. Der Unternehmer kann sich nicht darauf berufen, dass das für die Entlassungen verantwortliche Unternehmen die notwendigen Auskünfte nicht übermittelt hat.

#### § 149 Entlassungssperre

(1) Entlassungen, die nach § 148 anzuzeigen sind, werden vor Ablauf eines Monats nach Eingang der Anzeige bei der Agentur für Arbeit nur mit deren Zustimmung wirksam; die Zustimmung kann auch rückwirkend bis zum Tage der Antragstellung erteilt werden.

(2) Die Agentur für Arbeit kann im Einzelfall bestimmen, dass die Entlassungen nicht vor Ablauf von längstens zwei Monaten nach Eingang der Anzeige wirksam werden.

(3) Soweit die Entlassungen nicht innerhalb von 90 Tagen nach dem Zeitpunkt, zu dem sie nach den Absätzen 1 und 2 zulässig sind, durchgeführt werden, bedarf es unter den Voraussetzungen des § 149 Absatz 1 einer erneuten Anzeige.

#### § 150 Zulässigkeit von Kurzarbeit

(1) Ist der Unternehmer nicht in der Lage, die Beschäftigten bis zu dem in § 148 Absatz 1 und 2 bezeichneten Zeitpunkt voll zu beschäftigen, so kann die Bundesagentur für Arbeit zulassen, dass der Unternehmer für die Zwischenzeit Kurzarbeit einführt.

(2) Der Unternehmer ist im Falle der Kurzarbeit berechtigt, Lohn oder Gehalt der mit verkürzter Arbeitszeit tätigen Beschäftigten entsprechend zu kürzen; die Kürzung des Arbeitsentgelts wird jedoch erst von dem Zeitpunkt an wirksam, an dem das Arbeitsverhältnis nach den allgemeinen gesetzlichen oder den vereinbarten Bestimmungen enden würde.

(3) Tarifvertragliche Bestimmungen über die Einführung, das Ausmaß und die Bezahlung von Kurzarbeit werden durch die Absätze 1 und 2 nicht berührt.

### § 151 Entscheidungen der Agentur für Arbeit

- (1) Die Entscheidungen der Agentur für Arbeit nach § 149 Absatz 1 und 2 trifft deren Geschäftsführung oder ein Ausschuss (Entscheidungsträger). Die Geschäftsführung darf nur dann entscheiden, wenn die Zahl der Entlassungen weniger als 50 beträgt.
- (2) Der Ausschuss setzt sich aus dem Geschäftsführer, der Geschäftsführerin oder dem oder der Vorsitzenden der Geschäftsführung der Agentur für Arbeit oder einem von ihm oder ihr beauftragten Angehörigen der Agentur für Arbeit als Vorsitzenden und je zwei Vertretern der Beschäftigten, der Unternehmer und der öffentlichen Körperschaften zusammen, die von dem Verwaltungsausschuss der Agentur für Arbeit benannt werden. Er trifft seine Entscheidungen mit Stimmenmehrheit.
- (3) Der Entscheidungsträger hat vor seiner Entscheidung den Unternehmer und die Beschäftigtenvertretung anzuhören. Dem Entscheidungsträger sind, insbesondere vom Unternehmer und Beschäftigtenvertretung, die von ihm für die Beurteilung des Falles erforderlich gehaltenen Auskünfte zu erteilen.
- (4) Der Entscheidungsträger hat sowohl das Interesse des Unternehmers als auch das der zu entlassenden Beschäftigten, das öffentliche Interesse und die Lage des gesamten Arbeitsmarktes unter besonderer Beachtung des Wirtschaftszweiges, dem der Betrieb angehört, zu berücksichtigen.

### § 152 Entscheidungen der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit

Für Betriebe, die zum Geschäftsbereich des Bundesministers für Verkehr oder des Bundesministers für Post und Telekommunikation gehören, trifft, wenn mehr als 500 Beschäftigte entlassen werden sollen, ein gemäß § 151 Absatz 1 bei der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit zu bildender Ausschuss die Entscheidungen nach § 155 Absatz 1 und 2. Der zuständige Bundesminister kann zwei Vertreter mit beratender Stimme in den Ausschuss entsenden. Die Anzeigen nach § 148 sind in diesem Falle an die Zentrale der Bundesagentur für Arbeit zu erstatten. Im Übrigen gilt § 151 Absatz 1 bis 3 entsprechend.

## Sechster Titel: Sonstige Beendigungsgründe

### § 153 Altersgrenze

- (1) Die Vereinbarung, dass das Arbeitsverhältnis mit Erreichen der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung endet, ist zulässig.
- (2) Abweichende Vereinbarungen sind durch Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung und Sprechervereinbarung zulässig. Die Vereinbarung einer früheren, von Absatz 1 abweichenden Altersgrenze ist nur zulässig, wenn dies aufgrund der geschuldeten Arbeitsleistung sachlich gerechtfertigt ist und dem Beschäftigten ein Ausgleich für die vorgezogene Beendigung geleistet wird.

### § 154 Aufhebungsvertrag

- (1) Die Arbeitsvertragsparteien können das Arbeitsverhältnis schriftlich durch Vertrag beenden. Für bedingte Aufhebungsverträge gelten die Regeln über auflösend bedingte Arbeitsverträge entsprechend.
- (2) Der Beschäftigte, kann den Aufhebungsvertrag binnen einer Woche nach seinem Abschluss widerrufen. Widerruft er schriftlich, wird die Frist durch die Absendung des Widerrufs innerhalb der Frist gewahrt. Der Lauf der Frist nach § 122 Absatz 2 ist während des Laufes der Widerrufsfrist gehemmt.
- (3) Das Widerrufsrecht entfällt, wenn der Unternehmer dem Beschäftigten mindestens eine Woche vor dem Abschluss des Aufhebungsvertrages ein schriftliches Angebot auf Aufhebung des Arbeitsvertrages unterbreitet hat.
- (4) Der Unternehmer trägt die Beweislast für das schriftliche Angebot auf Aufhebung des

Arbeitsvertrages, für den Abschluss des Aufhebungsvertrages und für die Zeitpunkte, zu denen dies geschah.

#### § 155 Tod des Unternehmers

Das Arbeitsverhältnis endet nur dann aufgrund des Todes des Unternehmers, wenn die Art der zu leistenden Arbeit ausschließlich nach der Person des Unternehmers bestimmt ist; es endet in diesem Fall mit dem Ablauf der gesetzlichen Kündigungsfrist.

### Siebenter Titel: Abwicklung des Arbeitsverhältnisses

#### § 157 Freistellung zur Arbeitssuche

Der Unternehmer hat bei einem für mindestens drei Monate eingegangenen Arbeitsverhältnis den Beschäftigten auf sein Verlangen im zeitlichen Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses für eine angemessene Zeit zur Arbeitssuche freizustellen.

#### § 158 Aushändigung der Arbeitspapiere

Der Unternehmer hat nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses dem Beschäftigten unverzüglich die Arbeitspapiere auszustellen und auszuhändigen. Der Unternehmer kann verlangen, dass der Beschäftigte ihm den Empfang schriftlich bestätigt.

#### § 159 Zeugnis

- (1) Der Unternehmer ist verpflichtet, dem Beschäftigten ein schriftliches Zeugnis über die Dauer des Arbeitsverhältnisses und über die Art seiner Tätigkeit zu erstellen.
- (2) Auf Verlangen des Beschäftigten ist das Zeugnis auf Leistung und Führung zu erstrecken.
- (3) Das Zeugnis darf nur die Tatsachen und Bewertungen enthalten, die für die Beurteilung des Beschäftigten wesentlich sind. Unzulässig ist es, Zeugnisse mit Merkmalen zu versehen, welche den Zweck haben, den Beschäftigten in einer aus dem Wortlaut des Zeugnisses nicht ersichtlichen Weise zu kennzeichnen.
- (4) Auskünfte über den Beschäftigten bedürfen seiner Einwilligung, sie dürfen dem Zeugnis nicht widersprechen.
- (5) Entsteht dem Beschäftigten durch Verstoß gegen, die sich aus Absatz 3 ergebenden Pflichten ein Schaden, so ist dieser durch den Unternehmer zu ersetzen.

#### § 160 Ausgleichsvereinbarung

- (1) Wird aus Anlass der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Vereinbarung über das Bestehen oder Nichtbestehen fälliger oder künftig fällig werdender Ansprüche getroffen, so bedarf diese der Schriftform; die elektronische Form ist ausgeschlossen. Der Verzicht auf eine gerichtliche Überprüfung der Kündigung ist ausgeschlossen. Diese Vereinbarungen dürfen nicht mit einer Empfangsbescheinigung über die Arbeitspapiere (§ 158 Satz 2) verbunden werden.
- (2) Der Beschäftigte kann seine Willenserklärung innerhalb von sieben Tagen widerrufen. Der Widerruf muss keine Begründung enthalten und ist in Textform gegenüber dem Vertragspartner zu erklären; zur Fristwahrung genügt die rechtzeitige Absendung.
- (3) Die Widerrufsfrist beginnt zu dem Zeitpunkt, zu welchem dem Beschäftigten eine Durchschrift der Ausgleichsvereinbarung ausgehändigt worden ist. Das Widerrufsrecht erlischt spätestens sechs Monate nach Vertragsschluss.

### Fünfter Abschnitt: Verjährung und Ausschlussfristen

#### § 161 Verjährung

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verjähren in zwei Jahren. Die Verjährungsfrist beginnt mit Ablauf des Kalenderjahres, in dem der Anspruch fällig geworden ist, soweit keine besondere gesetzliche Regelung besteht. Für Ansprüche auf Ersatz des Schadens aus unerlaubter Handlung gilt § 852 des Bürgerlichen Gesetzbuches.

#### § 162 Verjährung nach Beendigungsrechtsstreit

Hat der Beschäftigte die Unwirksamkeit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses rechtzeitig nach

§ 135 durch Klage geltend gemacht, so verjähren die Ansprüche des Beschäftigten, die während des Kündigungsrechtsstreits fällig werden und von dessen Ausgang abhängen, frühestens sechs Monate nach rechtskräftiger Beendigung.

#### § 163 Arbeitsvertragliche Ausschluss- und Verjährungsfristen

(1) Für abdingbare Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis können im Arbeitsvertrag Ausschlussfristen nur vereinbart werden, wenn sie für beide Vertragsteile gelten sollen; § 164 Absatz 2 bleibt unberührt. Die Ausschlussfristen dürfen sechs Monate nicht unterschreiten. Für die Geltendmachung von Ansprüchen durch den Beschäftigten darf keine kürzere Ausschlussfrist vereinbart werden als für die Geltendmachung durch den Unternehmer. Das gilt entsprechend für Verjährungsfristen.

(2) Auf arbeitsvertragliche Ausschlussfristen sind die §§ 161, 162 dieses Gesetzes sowie die §§ 202 bis 217 des Bürgerlichen Gesetzbuches über die Verjährung entsprechend anzuwenden.

#### Sechster Abschnitt: Schlussvorschriften

#### § 164 Abweichung vom Gesetz

(1) Von Bestimmungen dieses Gesetzes kann lediglich zu Gunsten des Beschäftigten durch Tarifvertrag, Betriebsvereinbarungen oder Arbeitsvertrag abgewichen werden.

(2) Im Geltungsbereich eines Tarifvertrages gelten die abweichenden tarifvertraglichen Bestimmungen zwischen nicht tarifgebundenen Unternehmern und Beschäftigten, wenn die Anwendung des Tarifvertrages zwischen ihnen vereinbart ist. Der Tarifvertrag gilt in der jeweils geltenden Fassung als vereinbart.

(3) Soweit durch Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Sprechervereinbarung zwingende Regelungen über Abschluss, Inhalt oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses getroffen werden, kann von ihnen zu Gunsten des Beschäftigten durch einzelvertragliche Vereinbarung abgewichen werden.

#### § 165 Öffentlicher Dienst; sonstige Kollektivvereinbarungen; Verhältnis zum Berufsbildungsgesetz

(1) Die Vorschriften dieses Gesetzes finden auf die Arbeitsverhältnisse des öffentlichen Dienstes mit der Maßgabe Anwendung, dass Behörden, Gerichte und sonstige Dienststellen des Staates und anderer juristischer Personen des öffentlichen Rechts als Betriebe oder Unternehmen im Sinne dieses Gesetzes gelten.

(2) Die Vorschriften über Betriebsvereinbarungen sind auf Dienstvereinbarungen sowie auf unmittelbar und zwingend geltenden Sprechervereinbarungen entsprechend anzuwenden.

(3) Dieses Gesetz gilt für die in Berufsausbildung Beschäftigten, soweit das Berufsbildungsgesetz keine besonderen Vorschriften enthält.

#### § 166 Verbandsklagerecht

(1) Verwendet der Unternehmer unwirksame Allgemeine Vertragsbedingungen, so können auch die Gewerkschaften und Unternehmerverbände in deren fachlichen Zuständigkeitsbereich der Unternehmer fällt, auf Unterlassung klagen.

(2) Für diese Rechtsstreitigkeiten sind die Gerichte der Arbeitsgerichtsbarkeit sachlich zuständig.

#### § 167 Übergangsvorschriften

(1) Dieses Gesetz gilt für alle Arbeitsverhältnisse, die nach seinem Inkrafttreten zustande kommen.

(2) Für bei Inkrafttreten des Gesetzes bestehende Arbeitsverhältnisse gilt dieses Gesetz, es sei denn,

1. es liegt ein abgeschlossener Tatbestand vor, oder
2. ein Rechtsstreit ist anhängig.

(3) Für bei Inkrafttreten des Gesetzes beendete Arbeitsverhältnisse gilt dieses Gesetz nicht.

#### ARTIKEL 2

Aufhebung von Gesetzen

#### ARTIKEL 3

Änderung von Gesetzen

#### ARTIKEL 4

Inkrafttreten

??

??

??

??

51

16

58

Potsdam, den 30.08.2010

Dr. Steffen Hultsch

**Nachwort zum Entwurf eines**

**GESETZES ZUR REGELUNG DER MINDESTBEDINGUNGEN IM  
ARBEITSVERHÄLTNIS (Arbeitsvertragsgesetz)**

Der vorliegende Gesetzesentwurf "Gesetz zur Regelung der Mindestbedingungen im Arbeitsverhältnis" ist ein wesentlicher Teil des darüber hinaus gehenden Projektes:

## ARBEITSGESETZBUCH,

das gestaltend in die Arbeitsrechtsentwicklung eingreifen und die lückenhafte und völlig unübersichtliche Kodifikation des Arbeitsrechts in der Bundesrepublik überwinden soll.

### 1. Das arbeitsrechtliche Bild in der Bundesrepublik Deutschland

Die notwendige Vereinheitlichung des Arbeitsrechts ergibt sich aus dem gespenstischen Bild, dass das Arbeitsrecht der Bundesrepublik gegenwärtig spiegelt.

Das Arbeitsrecht der Bundesrepublik Deutschland und die darauf beruhende Arbeitsrechtspraxis werden durch einige charakteristische Merkmale gekennzeichnet:

- Eine in sich geschlossene Kodifikation des gesamten Arbeitsrechts fehlt. Verschiedene Versuche, diesen Mangel zu beheben, sind bislang gescheitert.
- Wesentliche Grundrechte auf dem Gebiet der Arbeit, so das Recht auf Arbeit, das Streikrecht einschließlich des politischen Streiks, fehlen im Grundgesetz.
- Tragende Überlegungen zum Arbeitsrecht werden von den bürgerlich-rechtlichen Leitgedanken des Bürgerlichen Gesetzbuches über den Dienstvertrag bestimmt. Das Arbeitsverhältnis wird als schuldrechtliches Austauschverhältnis betrachtet. Das wird indessen dem Charakter der Arbeit und der Bedeutung der Arbeit in der Gesellschaft für die Entfaltung der Individuen und für die soziale Sicherheit und Geborgenheit nicht gerecht.
- Der Gesetzgeber nimmt seine Aufgaben auf dem Gebiet des Arbeitsrechts nur unvollkommen wahr. So ist z. B. die im Einigungsvertrag, einem Bundesgesetz, getroffene Festlegung bis heute, also seit fast 20 Jahren, nicht verwirklicht, "das Arbeitsvertragsrecht ... möglichst bald einheitlich neu zu kodifizieren". (Artikel 30 Abs. 1 des Vertrages).
- Das Arbeitsrecht existiert in einer unübersehbaren Zahl von Einzelregelungen. Diese Zersplitterung macht es dem einzelnen Beschäftigten unmöglich, sich über Rechte, Ansprüche usw. zu informieren. Aber auch Unternehmer kleinerer Betriebe können sich eine Übersicht über ihre Rechte und Pflichten im Zusammenhang mit der Betriebsführung kaum verschaffen.

Die Regelungen selbst sind oft schwer verständlich. Von einer sprachlichen Kultur der Gesetzgebung kann nicht die Rede sein.

- Die Vernachlässigung der Gesetzgebung zwingt die Arbeitsgerichtsbarkeit, selbst rechtsschöpferisch tätig zu werden. So hat sich Richterrecht herausgebildet, das eigentlich dem Rechtsstaat nicht gut zu Gesicht steht. Darunter leidet aber auch die Überschaubarkeit und Berechenbarkeit der Rechtsprechung. Der Ausgang von Streitfällen mit vergleichbaren Sachverhalten kann von Gericht zu Gericht ganz unterschiedlich sein. Hinzu kommt aber auch die oft zweifelhafte Vergleichspraxis vor allem in Kündigungsschutzprozessen.

- Unternehmensverbänden wie auch Gebietskörperschaften ist es möglich, sich von der Tarifbindung loszusagen. Betroffen sind davon besonders die neuen Bundesländer. Das führt u. a. zu Lohnbedingungen, die trotz Vollbeschäftigung eine soziale Sicherung des Lebensunterhalts des Beschäftigten und seiner Familie nicht gewährleisten.
- Um die Einführung flächendeckender Mindestlöhne gibt es politische Auseinandersetzungen, die bislang eine erforderliche Regelung verhindert haben.
- Das System der Leiharbeit hat sich in bedrohlicher Weise ausgebreitet. Die Unternehmen, die hiervon Gebrauch machen, mögen davon besonders in der Wirtschaftskrise Vorteile haben. Gesellschaftlich ist der Zustand indessen nicht akzeptabel.

Das Arbeitsrecht ist heute auf ganz besondere Weise konfrontiert mit den Widersprüchlichkeiten und Konfliktfeldern der modernen Welt. Die Arbeitsrechtsentwicklung ist weitestgehend den "Selbstläufen" der freien Marktwirtschaft überlassen. Was ist heute Realität? Heute wird fast alles neben dem Recht verwirklicht. Willst Du Arbeit haben und sie behalten, musst Du Dich nicht um das Arbeitsrecht kümmern, Du unterschreibst den Arbeitsvertrag ohne vernünftigen Lohn, Hauptsache, Du hast die Arbeit, Du streitest bei einer Kündigung vor Gericht, den Arbeitsplatz behältst du dennoch nicht, Du bekommst vielleicht eine Abfindung, die Du dann versteuerst, Du traust Dich nicht krank zu sein usw. ...

Gerade aus der Bedeutung des Arbeitsrechts für die Gestaltung der Arbeitsverhältnisse und seiner besonderen Rolle bei einer Erneuerung des Sozialstaates ergibt sich der politische Auftrag zur Schaffung eines einheitlichen arbeitsrechtlichen Gesetzeswerkes zumindest als mittelfristiges Projekt der Linken. Das sich jetzt neu bildende Bewusstsein für Veränderungen des Arbeitsrechts erfordert ein gestandenes Eingreifen in die Arbeitsrechtsentwicklung und das Wiederfinden in neuen Regelungsideen.

Ein neues einheitliches Arbeitsrecht wäre ein ganz bedeutsamer Schritt zu mehr Rechtenheit, Rechtssicherheit und Rechtsklarheit.

## 2. Die untauglichen Versuche zur Kodifikation des Arbeitsrechts

Die Geschichte der untauglichen Versuche, das bürgerliche Arbeitsrecht in Deutschland im Allgemeinen, speziell das Arbeitsvertragsrecht, einheitlich zu regeln, lässt sich bis zum Ausgang des vorigen Jahrhunderts zurückverfolgen.

Ohne auf geäußerte gute Vorsätze und Versprechungen, so u.a. im Godesberger Programm der SPD, dem Einigungsvertrag oder der Wiesbadener Erklärung der CDU näher einzugehen, bleibt allen Kodifizierungsversuchen eines gemeinsamen, sie scheiterten oder wurden nicht weiter verfolgt, da der bürgerliche Staat letztlich kein Interesse an einer einheitlichen und übersichtlichen Kodifizierung des Arbeitsrechts hat.

Gleiches wiederholt sich auch heute.

Unter dem Dach der Bertelsmann-Stiftung haben die Rechtswissenschaftler Henssler und Preis einen Diskussionsentwurf für ein Arbeitsvertragsgesetz vorgelegt und den ersten Entwurf nach den Ergebnissen einer öffentlichen Diskussion überarbeitet (in der Kurzfassung ArbVG-E 2008 genannt).

Zunächst sei hierzu bemerkt, dass der Entwurf allenfalls ein Teil eines einheitlichen Arbeitsgesetzbuches (oder wie man das Gesetzeswerk auch nennen will) sein kann. Das wissen die Autoren natürlich. Das Arbeitsrecht erschöpft sich nicht in der Ausgestaltung der Beziehungen zwischen einem Betrieb bzw. Unternehmen und dem einzelnen Beschäftigten.

So schreibt Preis in seinen Bemerkungen zur Debatte um das Arbeitsvertragsgesetz (AuR-4/2009, S. 110), dass es gut wäre, im europäischen Dialog ein konzeptionell klares Angebot eines flexiblen und gleichzeitig die Arbeitnehmer schützenden Arbeitsrechts vorlegen zu können. Der Standpunkt, weiterhin auf Spezialgesetzgebung und Richterrecht zu vertrauen, habe sich angesichts der Intransparenz und Insuffizienz der Gesetzgebung als Irrweg erwiesen.

Allerdings schreibt Preis in Erwiderung auf einen entsprechenden Vorschlag auch, dass es völlig unrealistisch sei, ein komplettes Arbeitsgesetzbuch unter Einbeziehung aller öffentlich-rechtlichen und kollektivrechtlichen Gesetze zu fordern. Das wäre der (offenbar gewollte) Tod der Debatte.

Preis steht hier offenbar unter dem Eindruck massiver Einwendungen aus dem Lager der Unternehmen und ihrer Verbände, dem es allein um die weitere "Flexibilisierung" des Arbeitsrechts, seiner Aufweichung bis zu seiner Unkenntlichkeit gehen dürfte.

Es kann nicht um das Ende der Debatte gehen. Vielmehr muss über den ArbVG-E 2008 hinausgehend eine Grundsatzdebatte geführt werden, wie das Arbeitsrecht in der Bundesrepublik endlich und nicht erst in ferner Zukunft zu gestalten ist. Einzubeziehen ist dabei die Entwicklung in der EU, deren Vorgaben ebenso wie die Rechtsprechung in arbeitsrechtlichen Fragen. Notwendig ist aber, dass in der Bundesrepublik konzeptionell klare Angebote für den europäischen Dialog gemacht werden.

Auch darauf kommt es im Projekt an.

### 3. Strukturen des geltenden Arbeitsrechts

Unter Arbeitsrecht versteht man heute die Gesamtheit der Rechtsvorschriften, die sich auf die Tätigkeit abhängig Beschäftigter beziehen. Es gliedert sich in folgende fünf große Bereiche:

Rechte und Pflichten im Arbeitsverhältnis, wie sie sich aus dem individuellen Arbeitsvertrag ergeben.  
Das Arbeitnehmerschutzrecht.  
Das kollektive Tarif- und Arbeitskampfrecht.  
Das Betriebs- und Unternehmensverfassungsrecht.  
Das Arbeitsverfahrensrecht.

Das geltende Arbeitsrecht und die entsprechenden Arbeitsverhältnisse werden wesentlich

vom Arbeitnehmerbegriff geprägt, der eine privatrechtliche, weisungsgebundene Tätigkeit impliziert, die unter örtlicher und zeitlicher Einbindung in eine Betriebsorganisation erbracht wird. Der Gesetzesentwurf verändert die bisher gebrauchten Begriffe und verwendet die Begriffe "Beschäftigter" und "Unternehmer".

Da die immer wieder angemahnte Kodifikation des Arbeitsrechts, also eine übergreifende Rechtskonzeption, ja nicht einmal im Arbeitsvertragsrecht, bislang gelungen ist, ist das geltende Arbeitsrecht durch die zunehmende Zahl von Einzelgesetzen, die nur punktuell in das Arbeitsleben eingreifen, bzw. durch Gesetze, die zwar arbeitsrechtliche Beziehungen regeln, aber häufig einen anderen Regelungsinhalt betreffen, zersplittert.

Es kommt hinzu, dass das Recht der Arbeitnehmerhaftung und das Arbeitskampfrecht nach wie vor überhaupt nicht gesetzlich geregelt sind. So verwundert es nicht, dass das Arbeitsrecht weitgehend zum Richterrecht mutiert ist, was den Ausgang arbeitsrechtlicher Verfahren gerade im Kollektivarbeitsrecht unkalkulierbar macht. So enthält z.B. das Tarifvertragsgesetz in der Fassung vom 25.08.1969 keine Bestimmungen über Inhalt und Umfang der Tarifautonomie, so dass die Grenzziehung hier im Wesentlichen durch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts vorgenommen wird.

Die Erarbeitung eines neuen allgemeinen Arbeitsgesetzbuches kann sich - aus Sicht der LINKEN - nicht allein dadurch schon rechtfertigen, dass es die Unzulänglichkeiten (Zersplitterung, Intransparenz, Unkalkulierbarkeit aufgrund der Zunahme des Richterrechts etc.) des geltenden Arbeitsrechts in der Bundesrepublik beseitigen will.

In dem Bewusstsein, dass das Arbeitsrecht unter jeweils historisch spezifischen Bedingungen von Gesellschaft und Politik entwickelt wurde und damit die jeweils konkreten Machtverhältnissen in der Gesellschaft in Bezug auf die existierenden Arbeitsverhältnisse mehr oder weniger adäquat widerspiegelt, muss ein für das 21. Jahrhundert konzipiertes Arbeitsrecht nicht nur die gegenwärtigen Strukturen der Arbeitsverhältnisse in der Argumentation berücksichtigen, sondern auch die angenommene künftige Entwicklung des Arbeitslebens mitreflektieren.

Vor diesem Hintergrund sind sodann die daraus abzuleitenden Prinzipien und konkreten Leitideen für ein neues AGB zu formulieren. Allerdings dürfen auch nicht die Augen vor der Tatsache verschlossen werden, dass beim Übergang von der gegenwärtigen zu einer gerechteren Gesellschaftsformation, was im Selbstverständnis der LINKEN nach wie vor eine Option bleiben muss, zunächst unterschiedlich ausgeprägte Annäherungsstufen zu erklimmen sind, will man sich nicht gänzlich aus der Tagespolitik verabschieden.

Demzufolge muss der Formulierung von Prinzipien und Leitideen für ein neues Arbeitsrecht zwar eine übergreifende Vision von einer gerechteren und solidarischen Gesellschaft als Oberziel zugrunde liegen, diese müssen jedoch mit damit übereinstimmenden (konsistenten) Unterzielen ausreichend untersetzt werden, wenn die Politikfähigkeit der LINKEN auch während der Übergangsphase gewährleistet werden soll.

#### 4. Schwerpunkte einer Kodifizierung des Arbeitsrechts

Daraus ableitend streben wir die Kodifizierung des Arbeitsrechts, als selbständige Rechtsform, in mehreren Büchern an. Diese Arbeitsgesetzbücher sollen sowohl die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen zur Förderung der Erwerbsarbeit regeln und gestaltend auf Arbeitsrechtsbeziehungen der vertragsschließenden Personen des privaten Arbeitsmarktes wie jeder weiteren Erwerbsarbeit in der Gesellschaft vornehmen, gemeinnützige gesellschaftliche Arbeit regeln und eine klare Abgrenzung zu den

Sozialgesetzbüchern herstellen.

Schwerpunkte sind dabei im Einzelnen:

- Die Sicherung des Rechts auf Arbeit und die Herstellung sozialer Gerechtigkeit.
- Erhalt und Weiterentwicklung des europäischen Sozialstaatsmodells.
- Arbeitsrechtliche Fixierung der Grund- und Menschenrechte.
- Arbeitsrechtliche und soziale Absicherung aller Beschäftigungsverhältnisse.
- Erfordernis der Mitarbeiterbeteiligung am Betriebsergebnis.
- Besonderer Schutz und Förderung der Frauen und Mütter, Jugendlichen und Schwerbehinderten.

Die Komplexe, wie z.B. die arbeitsrechtliche Fixierung von Grundrechten, deren Einklagbarkeit oder Regelungen zur Regulierung der Überstundenarbeit und die Absicherung von befristeter Tätigkeit bedürfen einer Konformität mit europäischen arbeitsrechtlichen Regelungen.

Wir gehen davon aus, dass das Arbeitsrecht in erster Linie Arbeitnehmerschutzrecht zu sein hat und sich nicht zur Wirtschaftsförderung eignet.

Die verfolgten Zielstellungen wie:

- das Recht auf soziale Sicherheit vor allem durch einen materiell tragfähigen Kündigungsschutz der stabile Arbeitsverhältnisse ermöglicht;
- das Recht auf Gesundheit und Arbeitsschutz unter Begrenzung der Direktionsrechte;
- das Recht auf effektive Mitbestimmung unter Ausbau der Rechte der Interessenvertretungen;
- die flexible Anpassung des Arbeitsvertrages unter Eindämmung von Befristungen und Leiharbeit und der Schaffung gleicher Arbeitsbedingungen;
- die Gewährleistung effektiv gleicher Bezahlung unter Zurückdrängung der Leiharbeit, die mit Billiglöhnen und Abbau von Schutzrechten einhergeht;
- Regelung eines verpflichtenden und auskömmlichen Mindestlohnes, der den Beschäftigten einen sozialen Grundstandard garantiert;
- Schaffung eines Anspruchs auf kontinuierliche Weiterbildung unter Fortzahlung der Bezüge;
- Kontrolle der Einhaltung von Schutzbestimmungen für Beschäftigte so zum Beispiel der Förderung älterer Arbeitnehmer;

sind nur in einem einheitlichen arbeitsrechtlichen Gesetzeswerk festzuschreiben und durchzusetzen.

## 5. Der Gesetzesentwurf und die Frage der Arbeitsverhältnisse

Es ist zu klären, von welchem "Arbeits"verständnis, von welchem Arbeitsbegriff gedanklich ausgegangen werden soll. Gliederungsvorschläge eines Gesetzes und Bestimmung der zu regelnden Inhaltskomplexe erfordern weiteres Nachdenken, wie tatsächlich in einem modernen AGB "alle in einer Gesellschaft zu regelnden und zu vereinbarenden Arbeitsverhältnisse" einbezogen bzw. erfasst werden können.

Ein modernes AGB, das auch künftigen Anforderungen irgendwie gerecht werden könnte, kann nicht allein mit Ausrichtung auf die bisherigen Normalarbeitsverhältnisse konzipiert werden. Es geht also darum, ob und ggf. wie alle, bzw. wenigstens eine Mehrzahl der aktuell und künftig Platz greifenden Formen der Beschäftigung arbeitswilliger Bürger abgestimmt gesetzlich geregelt werden können /von Voll- bis Teilzeit, über selbständig und unselbständig, haupt-, hilfs- und ehrenamtlich, Praktikant usw. usf.

Eine den modernen Anforderungen der Unzahl von verschiedenen Beschäftigungsformen irgendwie entsprechende Arbeitsrechts-Kodifikation muss dem Umstand Rechnung tragen, dass bereits heute schon kaum ein Beschäftigter mehr über eine irgendwie nahtlos verlaufende aufsteigende Berufskarriere oder etwa eine lebenslange ununterbrochene Beschäftigungsbiografie verfügen kann.

Das fängt aus meiner Sicht bereits damit an, dass es etwa für heute und morgen nur darauf ankäme, eine mehr "arbeitnehmerorientierte" oder "arbeitnehmerfreundlichere" Regelung zu schaffen. Insoweit man lediglich traditionell Arbeitgeber und Arbeitnehmer unterscheidet, mag das zutreffen; diese Unterscheidung allein erfasst aber eben nicht die ganze Vielfalt der relevanten Beschäftigungsformen auf der sog. traditionell gesprochen "Arbeitnehmer"seite.

Es stellt sich zunächst die Frage, welche existierenden individuellen Arbeitsverhältnisse sollen vom neuen AGB abgedeckt werden? Alle Erwerbstätigkeiten in ihren spezifischen, d.h. nicht zufälligen, gegenwärtigen Ausprägungen (Lohnarbeit, Beamte, Erziehungsarbeit, (Schein-)Selbständigkeit, Teilzeitarbeit, 1-Euro-Jobs, etc.) oder soll ein universeller Begriff übernommen werden wie "Werkstätige", "Beschäftigte" oder ein neuer Begriff kreiert werden?

Das geltende Arbeitsrecht reduziert - wie oben beschrieben - die Arbeitsverhältnisse auf Lohnarbeitsverhältnisse zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern. Das schließt neben den Festangestellten, die bislang zumeist in Vollzeit und typischerweise mit einem unbefristeten schriftlichen Arbeitsvertrag tätig sind, auch befristet eingestellte oder teilzeitbeschäftigte sogenannte Aushilfen mit ein, sofern sie dem Arbeitgeber regelmäßig (z.B. an einem bestimmten Wochentag) oder auf Abruf zur Verfügung stehen, selbst dann, wenn zwischen ihnen kein schriftlicher Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde.

Im gültigen Arbeitsrecht wird lediglich zwischen - möglicherweise scheinselbständigen - Arbeitnehmern und tatsächlich selbständigen freien Mitarbeitern unterschieden, wobei der Grad der Abhängigkeit vom Arbeitgeber für die Zuerkennung der Arbeitnehmereigenschaft entscheidend ist.

Die Arbeit Selbständiger, von Beamten, Militär-Dienstleistenden und Genossenschaftlern, die auch ein Erwerbseinkommen erzielen, sind also nicht vom Arbeitsrecht abgedeckt ebenso wie alle anderen Formen zweckgerichteter menschlicher Tätigkeiten, bei denen kein Erwerbseinkommen erzielt wird, gleichwohl aber als nützliche, wenn nicht gar für die

menschliche Reproduktion notwendige gesellschaftliche Tätigkeiten wie Haus- und Erziehungsarbeit, freiwillige Pflegedienstleistungen und andere Tätigkeiten (z.B. Ehrenämter), für die keine materielle Entlohnung in Aussicht gestellt wird. Auch auf die sogenannte "Schwarzarbeit" entfalten arbeitsrechtliche Regelungen zumindest in direktem Bezug keine Wirkungen, vielmehr stehen neben ihrer zunehmenden volkswirtschaftlichen Bedeutung bei ihrer Bekämpfung eher arbeitsschutzrechtliche und vor allem steuerliche bzw. abgabenrechtliche Bewertungen im Vordergrund.

Die Beschränkung des Arbeitsrechts auf die mit Erwerbseinkommen verbundenen Tätigkeiten verstellt jedoch nicht nur den Blick auf möglicherweise schon heute sich andeutende Trends im künftigen Arbeitsleben, sondern kann das rechtzeitige Erkennen von Chancen für die Gestaltung künftiger - und vielleicht auch wünschenswerter - Arbeitsbeziehungen zwischen Menschen verbauen.

So mehren sich die Anzeichen, dass die für das Industriezeitalter typischen Arbeitsbeziehungen, die durch das Erlernen eines Berufs, der dann in lebenslanger (relativer!) Sicherheit idealer Weise bei einem einzigen Arbeitgeber ausgeübt wird, gekennzeichnet sind, zunehmend in Frage gestellt werden. Vielmehr spricht Vieles dafür, dass der "typische Arbeitnehmer der Zukunft" im Laufe seines Erwerbslebens befähigt sein muss, mehrere Berufe bzw. sehr unterschiedliche Tätigkeiten bei ständig wechselnden Arbeitgebern auszuüben. Hierzu bedarf es jedoch einer viel umfassenderen Grund(aus-)bildung als es heute für breite Bevölkerungsschichten noch der Fall ist.

Im Ergebnis wird dann das "allumfassend gebildete Individuum" andere Ansprüche an den Arbeitsprozess und die damit verbundenen Arbeitsbeziehungen stellen, die dann kaum noch mit einer "klassischen" Arbeitnehmer-/Arbeitgeberbeziehung zu beschreiben sein dürften. Die zunehmende Komplexität der zukünftig zu erbringenden Arbeitsleistungen erfordert nämlich nicht nur einen formalen, vor allem aber von den Bildungsinhalten her höheren Bildungsgrad der Beschäftigten, sondern wird auch zu selbstbewussteren Individuen führen, die sich ihres Stellenwertes in der Arbeitswelt klarer bewusst sind und entsprechende Forderungen formulieren werden. Die Grenzen zwischen abhängiger Beschäftigung und eigenverantwortlicher Tätigkeit als quasi-selbständiger, wie sie heute schon von den freien Berufen ausgeübt werden, werden sich vermutlich eher verwischen als sich schärfer zu konturieren.

Wie eine solche Entwicklung auch arbeitsrechtlich abzubilden wäre, muss einstweilen offen bleiben, sollte aber bei der Erarbeitung eines neuen Arbeitsgesetzbuches mitgedacht werden ohne sich jetzt schon in konkreten Formulierungen für eine noch visionäre Arbeitswelt zu verlieren.

Aufgabe ist es daher, Grundsätze und Leitlinien für ein neues Arbeitsgesetzbuch in der Übergangsphase von der Industriearbeitsgesellschaft zu einer postindustriellen Arbeitswelt vorzuschlagen, die zum einen dem Anspruch auf Verbesserung der heutigen Arbeitsbeziehungen gerecht werden, zum anderen aber auch die zum Teil heute schon sich andeutenden künftigen Formen der Arbeitsverhältnisse nicht ignorieren.

## 6. Grundsatzdiskussion

Es stellt sich die Frage, inwieweit zur Vereinheitlichung des Arbeitsrechts ein komplexes Arbeitsgesetzbuch erarbeitet werden soll?

Der Entwurf des Arbeitsvertragsgesetzes aus der Bertelsmann-Stiftung ist, das sagt schon der Wortlaut, kein Arbeitsgesetzbuch. Wir müssen uns m. E. verständigen, ob wir ein AGB wollen und was wir unter einem AGB verstehen oder von ihm erwarten.

Zu einem AGB gehören, ohne eine Rangfolge aufstellen zu wollen, zumindest folgende Komplexe:

- Grundrechte und Grundsätze des Arbeitsrechts. (Hier nicht weiter ausgeführt).
- Kollektives Arbeitsrecht. Was dazu gehören soll, müssen wir diskutieren. So z.B. Tarifrecht, Gewerkschaftsrechte, Mitbestimmung, Streikrecht, Koalitionsrecht, Betriebsverfassung, Arbeitsschutzrecht, kulturelle und soziale Fragen im Betrieb, sportliche Betätigung, Entscheidung von Arbeitsstreitfällen.
- Individualarbeitsrecht (hier vor allem das Arbeitsvertragsrecht).

Es ist weiter die Frage zu beantworten, inwieweit wir das Arbeitsrecht aus der hemmenden Klammer des Zivilrechts lösen können?

Die Arbeitsverhältnisse als leistungsrechtliche Schuldrechtsverhältnisse im Sinne des BGB zu behandeln, wird dem heutigen Stand der Entwicklung nicht gerecht. Notwendig wäre, die Arbeitsverhältnisse als Rechtsverhältnisse eigener Art, als Arbeitsrechtsverhältnisse, auszugestalten. Dazu brauchen wir ein Arbeitsrecht als eigenen Rechtszweig. Und geregelt in einem AGB.

Hier drängt sich ein Vergleich mit dem Sozialgesetzbuch auf. Heute gibt es zwölf Bücher unter dem Dach des SGB. Sicher von unterschiedlicher Relevanz. Aber gesetzgeberisch recht gut zu beherrschen. Wäre nicht zu bedenken, für das AGB eine ähnliche Konzeption vorzusehen? Wie viele Bücher wir benötigen, hängt natürlich davon ab, ob wir das Arbeitsrecht als eigenen Rechtszweig konzipieren und was wir ihm zuordnen wollen. Vorteile hätte diese Konzeption. Unmöglich ist es ja, alles auf einen Schlag zu regeln, was als regelungsbedürftig angesehen wird. Nach und nach könnten die einzelnen Bücher fertiggestellt und geregelt werden. Mit dem vorliegenden Gesetzesentwurf wäre ein Anfang im arbeitsrechtlichen Individualrecht möglich."

## 7. Ziele einer geschlossenen Arbeitsrechtskodifikation

Ziele einer geschlossenen Arbeitsrechtskodifikation müssen sein:

- Zusammenfassung unterschiedlichster Gesetze und Einzelnormen
- Ablösung verfassungswidriger und veralteter Rechtsnormen
- Herstellung von Übersichtlichkeit und Transparenz im Arbeitsrecht
- Ablösung des unüberschaubaren Richterrechts
- Überwindung der Deregulierung als gesetzgeberisches Prinzip
- Erfüllung des Gebotes des Grundgesetzes, wesentliche Rechtssätze mit grundrechtlicher Relevanz verbindlich festzulegen
- Schaffung von Rechtssicherheit durch die Kodifizierung verständlicher Grundnormen
- Stärkerer Ausbau des sozialen Schutzes der Arbeitnehmer
- Regelungen zur Beschäftigungssicherung und Förderung
- Harmonisierung des nationalen Rechts mit dem europäischen Recht, Überlegungen zur Herausbildung eines europäischen Arbeitsrechts

Dieses Nachwort zum Gesetzesentwurf "Gesetz zur Regelung der Arbeitsverhältnisse" stützen sich auf Ausarbeitungen und Beiträge der Mitglieder der Arbeitsgemeinschaft "Arbeitsgesetzbuch" und des Gesprächskreises Arbeitsrecht / Arbeit und ihre nationalen und europäischen Rahmenbedingungen / Projekt Arbeitsgesetzbuch" der Rosa-Luxemburg-Stiftung Jens Petermann (MdB), Walter Rudelt, H.J. Börner, Norman Schmidt, Georg Goy, Herbert Driebe, Gerwin Udke und Dr. Steffen Hultsch.

## Anhang

### Gedanken einer möglichen Gliederung eines Arbeitsgesetzbuches

1. Kapitel (oder erstes Buch AGB) - Grundsätze des Arbeitsrechts
  2. Aufgaben und Grundsätze des Arbeitsrechts
  3. Gestaltung und Verwirklichung des Arbeitsrechts (Rechtsquellen)
  4. Grundrechte im Arbeitsrecht (Recht auf Arbeit, Rechts auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit, Koalitionsfreiheit)
  5. Rechte der Gewerkschaften
  6. Förderung und Schutz bestimmter Personengruppen
  7. Begriffsbestimmungen (Arbeitsrechtsverhältnis, Betrieb und Arbeitnehmer)
  8. Spezielle arbeitsrechtliche Bestimmungen (Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen)
  9. Geltungsbereich
- 
2. Kapitel (oder zweites Buch AGB)- Gesetzentwurf zur Regelung der Mindestbedingungen im Arbeitsverhältnis (Arbeitsvertragsgesetz)
- 
3. Kapitel (oder drittes Buch AGB) - Das Arbeitskampfrecht
    1. Der Streik um ein tariflich regelbares Ziel
    2. Der politische Streik
- 
4. Kapitel (oder viertes Buch AGB) -Betriebliche Mitbestimmung
    1. Die betrieblichen Mitwirkungsorgane
    2. Der Betriebsrat und seine Beteiligungsrechte (wirtschaftliche, soziale und personelle Angelegenheiten)
    3. Interessenausgleich und Sozialplan
    4. Rechtsstellung der Betriebsratsmitglieder
    5. Mitbestimmung im Unternehmen
    6. Die gewerkschaftliche Interessenvertretung
- 
5. Kapitel (oder fünftes Buch AGB)- Frauen- und Jugendarbeitsrecht und Sonderschutz für Schwerbehinderte
    1. Grundrechte und besondere Rechte der Frau und Mutter
    2. Besondere Rechte der Jugendlichen
    3. Frauen- und Jugendarbeitsschutz
    4. Besondere Schutzbestimmungen
    5. Sonderschutz für Schwerbehinderte
- 
6. Kapitel (oder sechstes Buch AGB) - Berufsausbildung und Weiterbildung / Kulturelle und soziale Fragen im Betrieb
    1. Grundsätze
    2. Begründung, Änderung und Auflösung des Berufsausbildungsverhältnisses
    3. Rechte und Pflichten bei der betrieblichen Weiterbildung
    4. Soziale und kulturelle Betreuung der Arbeitnehmer

## 5. Betreuung der Kinder

## 7. Kapitel (oder siebentes Buch AGB) - Das Arbeitsrecht in der Insolvenz

1. Arbeitgeberstellung des Insolvenzverwalters
2. besonderer Kündigungsschutz
3. Lohnforderungen der Arbeitnehmer
4. Gläubigerausschuss

## 8. Kapitel (oder achttes Buch AGB) - Der ältere und der arbeitslose Arbeitnehmer

1. Grundsätze
2. Besondere rechtliche Regelungen für ältere Arbeitnehmer
3. Vorruhestand

## 9. Kapitel (oder neuntes Buch AGB) - Die gerichtliche Durchsetzung arbeitsrechtlicher Ansprüche

1. Grundsätze
2. Verfahren und Organe

## 10. Kapitel (oder zehntes Buch AGB) - Anpassungs-, Übergangs- und Schlussbestimmungen

1. Harmonisierung mit EU-Recht.
2. Harmonisierung mit dem Sozialgesetzbuch.
3. Aufhebung und Änderung von Rechtsvorschriften mit dem Inkrafttreten des AGB.
4. Befugnis zum Erlass von Rechtsverordnungen zur Ausgestaltung des AGB, soweit das ausdrücklich geregelt ist.
5. Zeitpunkt des Inkrafttretens.

artikel

abschnitt

titel

untertitel