



DIE BASICS

ZIVILRECHT VI

ARBEITSRECHT

Hemmer / Wüst

- Einordnungswissen
- Prüfungsschemata
- Beispiele mit Musterlösungen
- Bereichsübergreifende Hinweise
- Wiederholungs- und Vertiefungsfragen

8. Auflage

knapp



präzise



effektiv

EBOOK BASIC ZIVILRECHT VI

ARBEITSRECHT

Autoren: Hemmer / Wüst

8. Auflage 2024

ISBN: 978-3-96838-308-8

BASICS MIT DER HEMMER-METHODE

Wer in vier Jahren sein Studium abschließen will, kann sich einen Irrtum in Bezug auf Stoffauswahl und -aneignung nicht leisten. Hoffen Sie nicht auf leichte Rezepte und den einfachen Rechtsprechungsfall. Hüten Sie sich vor Übervereinfachung beim Lernen. Stellen Sie deswegen frühzeitig die Weichen richtig.

Die „Basics“ schaffen Voraussetzungen für das Verstehen der Juristerei, ermöglichen Ihnen Verständnis für klausurtypische Probleme und sind Ihnen in der Klausur eine **Anwendungshilfe**, die Sie mit den üblichen juristischen Denkmustern von Klausurerstellern vertraut machen. Wissen wird konsequent unter Anwendungsgesichtspunkten erworben.

Die **hemmer-Methode** vermittelt Ihnen die **erste richtige Einordnung** und das **Problembewusstsein**, welches Sie brauchen, um an einer Klausur bzw. dem Ersteller nicht vorbeizuschreiben. Häufig ist dem Studierenden nicht klar, warum er schlechte Klausuren schreibt. Wir geben Ihnen **gezielte Tipps!** Vertrauen Sie auf unsere **Expertenkniffe**.

Durch die ständige Diskussion mit unseren Kursteilnehmerinnen und Kursteilnehmern ist uns als erfahrenen Repetitoren klar geworden, welche **Probleme** die Studierenden haben, ihr **Wissen anzuwenden**. Wir haben aber auch von unseren Kursteilnehmerinnen und Kursteilnehmern profitiert und von ihnen erfahren, welche **Argumentationsketten** in der Prüfung zum Erfolg geführt haben.

Die **hemmer-Methode** gibt **jahrelange Erfahrung** weiter, erspart Ihnen viele schmerzliche Irrtümer, setzt richtungsweisende Maßstäbe und begleitet Sie als **Gebrauchsanweisung** in Ihrer Ausbildung:

1. Grundwissen:

Die **Grundwissenskripten** sind für die Studierenden in den ersten Semestern gedacht. In den Theoriebänden Grundwissen werden leicht verständlich und kurz die wichtigsten Rechtsinstitute vorgestellt und das notwendige Grundwissen vermittelt. Die Skripten werden durch den jeweiligen Band unserer **Reihe „Die wichtigsten Fälle“** ergänzt.

2. Basics:

Das Grundwerk für Studium und Examen. Es schafft schnell **Einordnungswissen** und mittels der hemmer-Methode richtiges Problembewusstsein für Klausur und Hausarbeit. Wichtig ist, **wann und wie** Wissen in der Klausur angewendet wird.

3. Skriptenreihe:

Vertiefendes Prüfungswissen: Über 1.000 Klausuren wurden auf ihre „essentials“ abgeklopft.

Anwendungsorientiert werden die für die Prüfung nötigen Zusammenhänge umfassend aufgezeigt und wiederkehrende Argumentationsketten eingeübt.

Gleichzeitig wird durch die **hemmer-Methode** auf **anspruchsvollem Niveau** vermittelt, nach welchen Kriterien Prüfungsfälle beurteilt werden. Mit dem Verstehen wächst die Zustimmung zu Ihrem Studium. Spaß und Motivation beim Lernen entstehen erst durch Verständnis.

Lernen Sie, durch Verstehen am juristischen Sprachspiel teilzunehmen. Wir schaffen den „background“, mit dem Sie die innere Struktur von Klausur und Hausarbeit erkennen: **„Problem erkannt, Gefahr gebannt“**. Profitieren Sie von unserem **strategischen Wissen**. Wir werden Sie mit unserem know-how auf das Anforderungsprofil einstimmen, das Sie in Klausur und Hausarbeit erwartet.

Die Theoriebände Grundwissen, die Basics, die Skriptenreihe und der Hauptkurs sind als **modernes, offenes und flexibles Lernsystem** aufeinander abgestimmt und ergänzen sich ideal. Die **studentenfreundliche Preisgestaltung** ermöglicht den **Erwerb als Gesamtwerk**.

4. Hauptkurs:

Schulung am examenstypischen Fall mit der Assoziationsmethode. Trainieren Sie unter professioneller Anleitung, was Sie im Examen erwartet und wie Sie bestmöglich mit dem Examensfall umgehen.

Nur wer die Dramaturgie eines Falles verstanden hat, ist in Klausur und Hausarbeit auf der sicheren Seite! Häufig hören wir von unseren Kursteilnehmenden: **„Erst jetzt hat Jura richtig Spaß gemacht“**.

Die Ergebnisse unserer Kursteilnehmerinnen und Kursteilnehmer geben uns Recht. Maßstab ist der Erfolg. Die Examensergebnisse zeigen, dass unsere Kursteilnehmenden überdurchschnittlich abschneiden.

Die Examensergebnisse unserer Kursteilnehmerinnen und Kursteilnehmer können auch Ansporn für Sie sein, intelligent zu lernen: Wer nur auf vier Punkte lernt, landet leicht bei drei.

Lassen Sie sich aber nicht von diesen Supernoten verschrecken, sehen Sie dieses Niveau als Ansporn für Ihre Ausbildung.

Wir hoffen, mit unserem Gesamtangebot bei der Konkretisierung des Rechts mitzuwirken und wünschen Ihnen **viel Spaß beim Durcharbeiten** unserer Skripten.

Wir würden uns freuen, mit Ihnen in unserem Hauptkurs und mit der **hemmer-Methode** gemeinsam Verständnis an der Juristerei zu trainieren. Nur wer erlernt, was ihn im Examen erwartet, lernt richtig!

So leicht ist es, uns kennenzulernen: Probehören ist jederzeit in den jeweiligen Kursorten möglich.

Karl-Edmund Hemmer & Achim Wüst

INHALTSVERZEICHNIS

EBOOK BASIC ZIVILRECHT VI

VORWORT

INHALTSVERZEICHNIS

§ 1 EINLEITUNG

§ 2 GRUNDLAGEN DES ARBEITSRECHTS

A) Der Begriff des Arbeitsrechts

B) Systematik und Aufgabenbereich

I. Teilbereiche des Arbeitsrechts

1. Individualarbeitsrecht

a) Arbeitsvertragsrecht

b) Arbeitsschutzrecht (öffentliches Arbeitsrecht)

2. Kollektives Arbeitsrecht

3. Arbeitsgerichtsverfahrensrecht

a) Urteilsverfahren, §§ 2, 46 ff. ArbGG

b) Beschlussverfahren, §§ 2a I, 80 ff. ArbGG

c) Weitere Verfahrensarten

II. Aufgabenbereich des Arbeitsrechts

1. Individualarbeitsrecht

2. Kollektives Arbeitsrecht

3. Arbeitsgerichtsverfahrensrecht

III. Rechtsquellen und Gestaltungsfaktoren

1. Übersicht

2. Arbeitsrechtliche Gestaltungsfaktoren

a) Rang- und Günstigkeitsprinzip

b) Spezialitäts- und Ordnungsprinzip

§ 3 DIE ZULÄSSIGKEIT DER KLAGEANTRÄGE

A) Die Prüfung in der Klausur

B) Die einzelnen Zulässigkeitsvoraussetzungen

I. Ordnungsgemäße Klageerhebung

1. Klageform

2. Parteifähigkeit

3. Prozessfähigkeit

4. Postulationsfähigkeit

II. Rechtswegzuständigkeit

1. Entscheidungserhebliche Normen

a) §§ 2, 2a ArbGG

b) § 48 I ArbGG

2. Prüfung der Rechtswegzuständigkeit in der Klausur

- a) § 2 I Nr. 3a und 3b ArbGG
- b) Arbeitnehmerbegriff i.S.d. § 5 I ArbGG
- c) Rechtsstreitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis, § 2 I Nr. 3a ArbGG
- d) Rechtsstreitigkeiten über das Bestehen oder das Nichtbestehen eines Arbeitsverhältnisses, § 2 I Nr. 3b ArbGG

III. Örtliche Zuständigkeit der Arbeitsgerichte

- 1. Allgemeine Anwendung zivilprozessualer Normen
- 2. Besondere Gerichtsstände
 - a) Gerichtsstand der gewerblichen Niederlassung, § 21 ZPO
 - b) Gerichtsstand des Erfüllungsortes, § 29 ZPO i.V.m. § 269 BGB
 - c) § 48 Ia ArbGG

IV. Sachliche Zuständigkeit

V. Die verschiedenen Klagearten und ihre jeweiligen besonderen Zulässigkeitsvoraussetzungen

- 1. Übersicht
- 2. Die Feststellungsklagearten
 - a) Differenzierung
 - b) Feststellungsinteresse
- 3. Leistungsanträge
 - a) Voraussetzungen
 - b) Rechtsschutzinteresse

§ 4 VERBINDUNG DER KLAGEANTRÄGE DES AN

- A) Übersicht
- B) Anfängliche, kumulative Klagehäufung
- C) Nachträgliche, kumulative Klagehäufung
- D) Eventuelle Klagehäufung

- I. Voraussetzungen
- II. Klausurproblematik

§ 5 EINFÜHRUNG / ÜBERSICHT

- A) Erster Arbeitsschritt: Ermittlung der Klageziele des AN
- B) Zweiter Arbeitsschritt - Festlegung des Prüfungsumfanges und Bildung von Obersätzen
- C) Dritter Arbeitsschritt: Rechtliche Würdigung anhand gesetzlicher Grundlagen

§ 6 BEGRÜNDETHEIT DER FESTSTELLUNGSANTRÄGE

A) Beendigungstatbestände

- I. Übersicht
- II. Prüfungsfolge in der Klausur

B) Kündigung

- I. Präklusion
 - 1. Berechnung der Frist
 - 2. Charakterisierung der Klageerhebungsfrist
 - 3. Ausnahmen der materiellen Ausschlusswirkung
 - a) Zulassung verspäteter Klagen, § 5 KSchG
 - b) § 6 KSchG

II. Übersicht

1. Ordentliche Kündigung
2. Außerordentliche Kündigung

III. Allgemeinrelevante Prüfungspunkte der Kündigungsarten

1. Kündigungserklärung
 - a) Allgemeine Nichtigkeitsgründe und Unabdingbarkeit
 - b) Anforderungen an den Inhalt der Kündigungserklärung
 - c) Form
 - d) Stellvertretung
 - e) Zugangsprobleme
2. Betriebsratsanhörung nach § 102 BetrVG
 - a) Bestehender Betriebsrat
 - b) Ordnungsgemäße Anhörung
 - c) Rechtsfolgen
 - d) Klausurtypische Probleme
3. Besonderer Kündigungsschutz des AN
 - a) Kündigungsschutz aus § 613a IV BGB
 - b) Mutterschutzgesetz
 - c) Diskriminierende Kündigung, §§ 7 I AGG, 134 BGB
 - aa) Rechtslage bei Anwendbarkeit des KSchG
 - bb) Rechtslage bei Unanwendbarkeit des KSchG
 - d) Weitere Kündigungsverbote

IV. Kündigungsspezifische Prüfungspunkte

1. Die außerordentliche Kündigung
 - a) Beachtung der Erklärungsfrist des § 626 II BGB
 - b) Vorliegen eines wichtigen Grundes i.S.d. § 626 I BGB
2. Die ordentliche Kündigung
 - a) Umdeutung oder hilfsweise erklärte ordentliche Kündigung
 - b) Kündigungsfrist des § 622 BGB
3. Die Änderungskündigung
 - a) Abgrenzung zu anderen Rechtsinstituten
 - b) Voraussetzungen der Änderungskündigung
 - c) Erscheinungsformen
 - d) Reaktionsmöglichkeiten des AN
4. Der allgemeine Kündigungsschutz nach dem KSchG
 - a) Anwendbarkeit des KSchG
 - b) Soziale Rechtfertigung einer ordentlichen Kündigung
 - c) Änderungskündigung, § 2 KSchG

C) Unwirksamkeit eines Arbeitsverhältnisses

- I. Allgemeine Nichtigkeitsgründe
- II. Wirkungen des fehlerhaften Arbeitsverhältnisses

D) Anfechtung

- I. Prüfungsumfang und Abgrenzung zur Kündigung
- II. Grundvoraussetzungen einer Anfechtung
 1. Anfechtungserklärung
 2. Anfechtungsgründe

- a) Eigenschaftsirrtum nach § 119 II BGB
- b) Anfechtung wegen arglistiger Täuschung nach § 123 BGB

3. Kausalität

4. Anfechtungsfrist

- a) § 119 BGB
- b) § 123 BGB

III. Rechtsfolgen der Anfechtung

E) Befristete Arbeitsverhältnisse

I. Ausgangspunkt

II. Regelung durch das TzBfG

1. Begriff der Befristung, § 3 I TzBfG
2. Zulässigkeit der Befristung
 - a) Befristungen mit Sachgrund, § 14 I S. 1 TzBfG
 - b) Ausnahmen: Befristung ohne Sachgrund
3. Schriftformerfordernis, § 14 IV TzBfG
4. Rechtswirkung und Beendigung eines wirksam befristeten Arbeitsvertrages
5. Rechtsfolgen bei Unwirksamkeit der Befristung

F) Aufhebungsvertrag

I. Interessenausgleich

II. Zustandekommen und Anfechtung eines Aufhebungsvertrages

1. Abschluss eines Aufhebungsvertrages
2. Anfechtung eines Aufhebungsvertrages
3. Schadensersatzanspruch auf Vertragsaufhebung gem. §§ 280 I, 311 II Nr. 1, 241 II Var. 3 i.V.m. § 249 I BGB (c.i.c.)
4. Exkurs: Widerruf eines Aufhebungsvertrages nach §§ 312g I, 312b i.V.m. § 355 BGB?

G) Weitere Beendigungstatbestände

I. Beendigung durch Urteil

II. Tod des AN

III. Auflösung nach § 12 KSchG

IV. Störung der Geschäftsgrundlage

§ 7 BEGRÜNDETHEIT DER LEISTUNGSANTRÄGE DES AN

A) Ansprüche aus dem vorarbeitsvertraglichen Bereich

I. Ersatz von Vorstellungskosten

II. Schadensersatz wegen Benachteiligung nach § 15 I, II AGG

1. Tatbestand
 - a) Verstoß gegen Benachteiligungsverbot
 - b) Verschuldensabhängigkeit bei § 15 I AGG, aber nicht bei § 15 II AGG
 - c) § 15 IV AGG und § 61b I ArbGG
2. Rechtsfolge

B) Ansprüche aus einem wirksamen Arbeitsverhältnis

I. Anspruch auf den Arbeitslohn

1. Anspruchsgrundlage
2. Überstunden
3. Fälligkeit, § 614 BGB

4. Verjährung

II. Anspruch auf Sondervergütungen (Gratifikationen)

1. Begriff

2. Problematik

a) Rechtsgrundlage

c) Kürzung von Sondervergütungen bei Fehlzeiten des AN

III. Zahlungsansprüche des AN trotz Nichterbringung seiner Arbeitspflicht

1. Annahmeverzug des AG

a) Anspruchsvoraussetzungen

b) Rechtsfolgen

2. Lehre vom Betriebs- und Wirtschaftsrisiko

a) Anwendungsbereich

b) Voraussetzungen

c) Rechtsfolgen

d) Ausnahme: Arbeitskampfrisiko

3. Verhinderung aus persönlichen Gründen, § 616 S. 1 BGB

a) Anwendungsbereich

b) Tatbestand

c) Rechtsfolge

4. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, § 3 EFZG bzw. bei Organspende, § 3a EFZG

a) Tatbestand

b) Rechtsfolgen

c) Regress des AG gegen Drittschädiger

5. Weitere lohnerhaltende Normen

a) § 2 EFZG

b) § 18 MuSchG

IV. Urlaub

1. Klärung wichtiger Begriffe

2. Anspruch auf Erholungsurlaub

a) Tatbestand

b) Rechtsfolge

c) Erlöschen nach Ablauf des Kalenderjahres

3. Urlaubsentgelt

4. Urlaubsabgeltung

a) Anspruch auf Erholungsurlaub

b) Beendigung des Arbeitsverhältnisses

c) Rechtsfolge

V. Schadensersatzansprüche des AN

1. Haftung für Verschulden

a) Anspruchsgrundlage

b) Haftungsausschluss für Arbeitsunfälle

2. Haftung des AG für (typische Sach-)Schäden, § 670 BGB analog

a) § 670 BGB analog

b) „Doppelte“ Analogie zu § 670 BGB

c) Freistellungsanspruch gegen den AG bei Schädigung eines Dritten

C) Ansprüche, nach (wirksamer oder zweifelhafter) Beendigung des Arbeitsverhältnisses

I. Anspruch auf Weiterbeschäftigung

1. Allgemeines

2. Rechtsgrundlagen

- a) Betriebsverfassungsrechtlicher Weiterbeschäftigungsanspruch nach § 102 V BetrVG
- b) Allgemeiner Weiterbeschäftigungsanspruch

II. Anspruch auf Zeugniserteilung

III. Problematik von Ausgleichsquittungen

1. Rechtsnatur

2. Umfang des Ausschlusses

§ 8 ZULÄSSIGKEIT DER GEGENANTRÄGE DES AG

§ 9 BEGRÜNDETHEIT DER GEGENANTRÄGE DES AG

A) Ansprüche auf Schadensersatz

I. Haftungsbegründung

1. Allgemeine Anspruchsgrundlagen

2. Mankohaftung

- a) Echte Mankoabrede
- b) § 280 I BGB

II. Grundsätze des innerbetrieblichen Schadensausgleichs

1. Allgemeines

2. Voraussetzungen

3. Wirkung zwischen AN und AG

4. Außenwirkung?

- a) Grundsatz
- b) Freistellungsanspruch des AN gegen den AG

B) Rückzahlung von Arbeitgeberleistungen

I. Anspruchsgrundlage für Rückzahlung

II. Wirksamkeit der Rückzahlungsklausel

- 1. Sonderzahlung mit reinem Entgeltcharakter
- 2. Echte Gratifikationen

C) Anspruch auf Herausgabe des aus der Arbeitsleistung Erlangten analog § 667 BGB

WIEDERHOLUNGSFRAGEN: RN.

STICHWORTVERZEICHNIS

INHALTSVERZEICHNIS

INHALTSVERZEICHNIS

§ 1 EINLEITUNG	1
§ 2 GRUNDLAGEN DES ARBEITSRECHTS	2
A) Der Begriff des Arbeitsrechts	2
B) Systematik und Aufgabenbereich	2
I. Teilbereiche des Arbeitsrechts	2
1. Individualarbeitsrecht	2
a) Arbeitsvertragsrecht	2
b) Arbeitsschutzrecht (öffentliches Arbeitsrecht)	3
2. Kollektives Arbeitsrecht	3
3. Arbeitsgerichtsverfahrensrecht	4
a) Urteilsverfahren, §§ 2, 46 ff. ArbGG	5
aa) Anwendungsbereich	5
bb) Verfahrensablauf	5
b) Beschlussverfahren, §§ 2a I, 80 ff. ArbGG	5
aa) Anwendungsbereich	5
bb) Verfahren	6
c) Weitere Verfahrensarten	6
II. Aufgabenbereich des Arbeitsrechts	6
1. Individualarbeitsrecht	6
2. Kollektives Arbeitsrecht	7
3. Arbeitsgerichtsverfahrensrecht	7
III. Rechtsquellen und Gestaltungsfaktoren	8
1. Übersicht	8
2. Arbeitsrechtliche Gestaltungsfaktoren	8
a) Rang- und Günstigkeitsprinzip	9
b) Spezialitäts- und Ordnungsprinzip	9
§ 3 DIE ZULÄSSIGKEIT DER KLAGEANTRÄGE	11
A) Die Prüfung in der Klausur	11
B) Die einzelnen Zulässigkeitsvoraussetzungen	11
I. Ordnungsgemäße Klageerhebung	12
1. Klageform	12
2. Parteifähigkeit	12
3. Prozessfähigkeit	13
4. Postulationsfähigkeit	13
II. Rechtswegzuständigkeit	14
1. Entscheidungserhebliche Normen	14
a) §§ 2, 2a ArbGG	14
b) § 48 I ArbGG	14
2. Prüfung der Rechtswegzuständigkeit in der Klausur	14

INHALTSVERZEICHNIS

a) § 2 I Nr. 3a und 3b ArbGG.....	14
b) Arbeitnehmerbegriff i.S.d. § 5 I ArbGG.....	15
aa) Definition.....	15
bb) Weisungsgebundenheit, § 611a I S. 3 BGB.....	15
c) Rechtsstreitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis, § 2 I Nr. 3a ArbGG	16
d) Rechtsstreitigkeiten über das Bestehen oder das Nichtbestehen eines Arbeitsverhältnisses, § 2 I Nr. 3b ArbGG.....	16
III. Örtliche Zuständigkeit der Arbeitsgerichte	17
1. Allgemeine Anwendung zivilprozessualer Normen.....	17
2. Besondere Gerichtsstände.....	17
a) Gerichtsstand der gewerblichen Niederlassung, § 21 ZPO	17
b) Gerichtsstand des Erfüllungsortes, § 29 ZPO i.V.m. § 269 BGB.....	18
c) § 48 Ia ArbGG	18
IV. Sachliche Zuständigkeit	18
V. Die verschiedenen Klagearten und ihre jeweiligen besonderen Zulässigkeitsvoraussetzungen	19
1. Übersicht	19
2. Die Feststellungsklagearten	19
a) Differenzierung	19
b) Feststellungsinteresse.....	22
aa) Punktuelle Kündigungsschutzklage	22
bb) Kombiniertes Antragsverfahren	22
3. Leistungsanträge.....	23
a) Voraussetzungen.....	23
b) Rechtsschutzinteresse	23
§ 4 VERBINDUNG DER KLAGEANTRÄGE DES AN.....	24
A) Übersicht.....	24
B) Anfängliche, kumulative Klagehäufung.....	25
C) Nachträgliche, kumulative Klagehäufung	25
D) Eventuelle Klagehäufung.....	26
I. Voraussetzungen.....	26
II. Klausurproblematik.....	26
§ 5 EINFÜHRUNG / ÜBERSICHT	27
A) Erster Arbeitsschritt: Ermittlung der Klageziele des AN.....	27
B) Zweiter Arbeitsschritt - Festlegung des Prüfungsumfanges und Bildung von Obersätzen	27
C) Dritter Arbeitsschritt: Rechtliche Würdigung anhand gesetzlicher Grundlagen	28

INHALTSVERZEICHNIS

§ 6 BEGRÜNDETHEIT DER FESTSTELLUNGSANTRÄGE	29
A) Beendigungstatbestände.....	29
I. Übersicht	29
II. Prüfungsfolge in der Klausur.....	30
B) Kündigung.....	30
I. Präklusion.....	31
1. Berechnung der Frist.....	32
2. Charakterisierung der Klageerhebungsfrist	32
3. Ausnahmen der materiellen Ausschlusswirkung	33
a) Zulassung verspäteter Klagen, § 5 KSchG.....	33
b) § 6 KSchG	33
II. Übersicht.....	34
1. Ordentliche Kündigung.....	34
2. Außerordentliche Kündigung.....	34
III. Allgemeinrelevante Prüfungspunkte der Kündigungsarten	35
1. Kündigungserklärung	35
a) Allgemeine Nichtigkeitsgründe und Unabdingbarkeit	35
b) Anforderungen an den Inhalt der Kündigungserklärung	36
c) Form	36
aa) Schriftform des § 623 BGB	36
bb) Klausurproblematik der Eigenhändigkeit.....	37
d) Stellvertretung	38
aa) § 174 BGB	38
bb) § 180 BGB	39
e) Zugangsprobleme.....	40
aa) Zugang während der Urlaubsabwesenheit des AN.....	40
bb) Zugangsvereitelung	41
2. Betriebsratsanhörung nach § 102 BetrVG.....	41
a) Bestehender Betriebsrat	42
b) Ordnungsgemäße Anhörung	42
aa) Formale Anforderungen	42
bb) Inhaltliche Anforderungen	43
c) Rechtsfolgen.....	44
d) Klausurtypische Probleme.....	44
aa) Entbehrlichkeit der Betriebsratsanhörung	45
bb) Nachschieben von Kündigungsgründen	45
cc) Betriebsratsanhörung bei Umdeutung einer Kündigung.....	46
3. Besonderer Kündigungsschutz des AN.....	47
a) Kündigungsschutz aus § 613a IV BGB.....	48
aa) Übersicht zu den gesetzlichen Regelungen.....	49
bb) Vertragsübernahme gem. § 613a I BGB.....	49
cc) Gesamtschuldverhältnis gem. § 613a II BGB.....	51
dd) Widerspruchsrecht des AN	51
ee) Kündigungsverbot des § 613a IV BGB	53

INHALTSVERZEICHNIS

b) Mutterschutzgesetz	54
aa) § 17 I S. 1 MuSchG	54
bb) Anwendungsumfang des § 17 I S. 1 MuSchG	55
c) Diskriminierende Kündigung, §§ 7 I AGG, 134 BGB	56
aa) Rechtslage bei Anwendbarkeit des KSchG	56
bb) Rechtslage bei Unanwendbarkeit des KSchG	56
d) Weitere Kündigungsverbote	57
IV. Kündigungsspezifische Prüfungspunkte	57
1. Die außerordentliche Kündigung	58
a) Beachtung der Erklärungsfrist des § 626 II BGB	58
aa) Kenntniserlangung des Kündigungsberechtigten und Nichtanwendbarkeit des Rechtsgedankens des § 166 BGB	59
bb) Erforderlicher Umfang der Kenntnis	59
b) Vorliegen eines wichtigen Grundes i.S.d. § 626 I BGB	61
aa) Zwei-Stufen-Prüfung des BAG	61
bb) Geeignetheit des Sachverhalts („1. Stufe“)	61
cc) Interessenabwägung („2. Stufe“)	64
dd) Zeitliche Einordnung und Nachschieben von Kündigungsgründen	69
ee) Exkurs: Verdachtskündigung	70
2. Die ordentliche Kündigung	71
a) Umdeutung oder hilfsweise erklärte ordentliche Kündigung	72
b) Kündigungsfrist des § 622 BGB	73
aa) Wesen und Zweck der Kündigungsfrist	73
bb) Berechnung der Kündigungsfrist	74
cc) Kündigungen mit verspätetem Zugang	74
dd) Gesetzliche Kündigungsfristen des § 622 BGB	75
ee) Vertraglich vereinbarte Kündigungsfristen	76
3. Die Änderungskündigung	78
a) Abgrenzung zu anderen Rechtsinstituten	78
b) Voraussetzungen der Änderungskündigung	80
c) Erscheinungsformen	80
d) Reaktionsmöglichkeiten des AN	80
4. Der allgemeine Kündigungsschutz nach dem KSchG	81
a) Anwendbarkeit des KSchG	81
aa) Persönlicher Anwendungsbereich	81
bb) Sachlicher bzw. betrieblicher Anwendungsbereich	82
b) Soziale Rechtfertigung einer ordentlichen Kündigung	83
aa) Verhaltensbedingte Kündigung, § 1 II KSchG	84
bb) Personenbedingte Kündigung	87
cc) Betriebsbedingte Kündigung	91
c) Änderungskündigung, § 2 KSchG	96
aa) Erweiterung der Reaktionsmöglichkeiten des AN	96
bb) Regelungsinhalt des § 2 KSchG	97
cc) Rechtsschutzmöglichkeiten gegen Änderungskündigungen nach dem KSchG	98
dd) Sozialwidrigkeit einer Änderungskündigung	100

INHALTSVERZEICHNIS

C) Unwirksamkeit eines Arbeitsverhältnisses	101
I. Allgemeine Nichtigkeitsgründe.....	101
II. Wirkungen des fehlerhaften Arbeitsverhältnisses	102
D) Anfechtung.....	104
I. Prüfungsumfang und Abgrenzung zur Kündigung	104
II. Grundvoraussetzungen einer Anfechtung	105
1. Anfechtungserklärung	105
2. Anfechtungsgründe	105
a) Eigenschaftsirrthum nach § 119 II BGB.....	106
aa) Gesundheitsbild des AN	106
bb) Behinderung	106
cc) Leistungsfähigkeit.....	106
dd) Schwangerschaft	106
ee) Vertrauenswürdigkeit	107
b) Anfechtung wegen arglistiger Täuschung nach § 123 BGB	107
aa) Täuschung durch aktives Tun	107
bb) Täuschung durch Verschweigen von Umständen.....	109
3. Kausalität	110
4. Anfechtungsfrist.....	110
a) § 119 BGB	110
b) § 123 BGB	111
III. Rechtsfolgen der Anfechtung.....	111
E) Befristete Arbeitsverhältnisse	111
I. Ausgangspunkt.....	112
II. Regelung durch das TzBfG.....	112
1. Begriff der Befristung, § 3 I TzBfG.....	112
2. Zulässigkeit der Befristung	113
a) Befristungen mit Sachgrund, § 14 I S. 1 TzBfG	113
b) Ausnahmen: Befristung ohne Sachgrund	114
aa) Kalendermäßige Befristung, § 14 II TzBfG	114
bb) Altersbefristung, § 14 III TzBfG	116
3. Schriftformerfordernis, § 14 IV TzBfG	116
4. Rechtswirkung und Beendigung eines wirksam befristeten Arbeitsvertrages	117
5. Rechtsfolgen bei Unwirksamkeit der Befristung	118
F) Aufhebungsvertrag	119
I. Interessenausgleich.....	119
II. Zustandekommen und Anfechtung eines Aufhebungsvertrages.....	120
1. Abschluss eines Aufhebungsvertrages	120
2. Anfechtung eines Aufhebungsvertrages.....	120
3. Schadensersatzanspruch auf Vertragsaufhebung gem. §§ 280 I, 311 II Nr. 1, 241 II Var. 3 i.V.m. § 249 I BGB (c.i.c.)	121

INHALTSVERZEICHNIS

4. Exkurs: Widerruf eines Aufhebungsvertrages nach §§ 312g I, 312b i.V.m. § 355 BGB?	121
G) Weitere Beendigungstatbestände.....	122
I. Beendigung durch Urteil	122
II. Tod des AN.....	123
III. Auflösung nach § 12 KSchG.....	123
IV. Störung der Geschäftsgrundlage.....	123
§ 7 BEGRÜNDETHEIT DER LEISTUNGSANTRÄGE DES AN.....	124
A) Ansprüche aus dem vorarbeitsvertraglichen Bereich.....	126
I. Ersatz von Vorstellungskosten.....	127
II. Schadensersatz wegen Benachteiligung nach § 15 I, II AGG.....	127
1. Tatbestand	127
a) Verstoß gegen Benachteiligungsverbot.....	127
b) Verschuldensabhängigkeit bei § 15 I AGG, aber nicht bei § 15 II AGG... ..	128
c) § 15 IV AGG und § 61b I ArbGG	128
2. Rechtsfolge	129
B) Ansprüche aus einem wirksamen Arbeitsverhältnis.....	129
I. Anspruch auf den Arbeitslohn.....	130
1. Anspruchsgrundlage	131
2. Überstunden.....	131
3. Fälligkeit, § 614 BGB.....	132
4. Verjährung.....	132
II. Anspruch auf Sondervergütungen (Gratifikationen).....	133
1. Begriff.....	133
2. Problematik	134
a) Rechtsgrundlage	134
aa) Ansprüche aus betrieblicher Übung.....	135
bb) Ansprüche aus dem allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz.....	138
b) Zulässigkeit von Verfallklauseln	141
aa) Sonderzahlungen mit reinem Entgeltcharakter	141
bb) Gratifikationen i.e.S.....	141
cc) Gratifikationen mit Mischcharakter müssen einer der beiden Kategorien zugeordnet werden	142
dd) Zulässigkeit von Stichtagsklauseln	143
c) Kürzung von Sondervergütungen bei Fehlzeiten des AN	144
III. Zahlungsansprüche des AN trotz Nichterbringung seiner Arbeitspflicht	145
1. Annahmeverzug des AG	147
a) Anspruchsvoraussetzungen	147
aa) Keine Unmöglichkeit	147
bb) Angebot	148

INHALTSVERZEICHNIS

cc) Unvermögen des AN?	150
dd) Nichtannahme der Leistung	150
ee) Beendigung des Annahmeverzuges	150
b) Rechtsfolgen	151
2. Lehre vom Betriebs- und Wirtschaftsrisiko	151
a) Anwendungsbereich	151
b) Voraussetzungen.....	152
c) Rechtsfolgen.....	152
d) Ausnahme: Arbeitskampsrisiko	153
3. Verhinderung aus persönlichen Gründen, § 616 S. 1 BGB	154
a) Anwendungsbereich	154
b) Tatbestand	154
c) Rechtsfolge.....	155
4. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, § 3 EFZG bzw. bei Organspende, § 3a EFZG	155
a) Tatbestand	155
aa) Wartezeit nach § 3 III EFZG	156
bb) Arbeitsunfähigkeit aufgrund Krankheit	156
cc) Kausalität zwischen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit und Nichtarbeit	157
dd) Verschulden des AN	158
b) Rechtsfolgen	160
aa) Lohnerhaltung	160
bb) Dauer der Entgeltfortzahlung	160
c) Regress des AG gegen Drittschädiger	161
5. Weitere lochnerhaltende Normen.....	162
a) § 2 EFZG	162
b) § 18 MuSchG	162
IV. Urlaub.....	163
1. Klärung wichtiger Begriffe	163
2. Anspruch auf Erholungsurlaub	163
a) Tatbestand	164
aa) Anwendbarkeit des BUrlG.....	164
bb) Bestehen eines Arbeitsverhältnisses	164
cc) Erfüllung der Wartezeit.....	164
b) Rechtsfolge	164
aa) Zeitpunkt	164
bb) Dauer des Urlaubs	165
cc) Sonderproblem: Teilurlaub	165
c) Erlöschen nach Ablauf des Kalenderjahres	166
aa) Verfall nach § 7 III BUrlG	166
bb) <u>Aber</u> : Nach neuer Rechtsprechung kein Verfall nach § 7 III BUrlG, wenn AG seine Obliegenheit zur Mitwirkung verletzt	168

INHALTSVERZEICHNIS

cc) Umwandlung in einen Schadensersatzanspruch nicht mehr denkbar.....	173
3. Urlaubsentgelt	174
4. Urlaubsabgeltung	174
a) Anspruch auf Erholungsurlaub	174
b) Beendigung des Arbeitsverhältnisses.....	175
c) Rechtsfolge.....	175
V. Schadensersatzansprüche des AN	175
1. Haftung für Verschulden.....	176
a) Anspruchsgrundlage.....	176
b) Haftungsausschluss für Arbeitsunfälle.....	177
aa) Voraussetzungen	177
bb) Wirkung.....	177
cc) Erweiterung des privilegierten Personenkreises durch §§ 105, 106 SGB VII	178
dd) Vorgehen bei der Falllösung	179
2. Haftung des AG für (typische Sach-)Schäden, § 670 BGB analog.....	179
a) § 670 BGB analog	180
b) „Doppelte“ Analogie zu § 670 BGB.....	180
aa) Voraussetzungen	180
bb) Ersatzfähige Schäden.....	180
cc) Kürzung nach § 254 II BGB analog?	181
c) Freistellungsanspruch gegen den AG bei Schädigung eines Dritten.....	181
C) Ansprüche, nach (wirksamer oder zweifelhafter) Beendigung des Arbeitsverhältnisses	182
I. Anspruch auf Weiterbeschäftigung	182
1. Allgemeines.....	183
2. Rechtsgrundlagen	183
a) Betriebsverfassungsrechtlicher Weiterbeschäftigungsanspruch nach § 102 V BetrVG	183
b) Allgemeiner Weiterbeschäftigungsanspruch	184
aa) Voraussetzungen	184
bb) Prozessuale Durchsetzung	184
cc) Rückabwicklung	185
II. Anspruch auf Zeugniserteilung	185
III. Problematik von Ausgleichsquittungen	186
1. Rechtsnatur.....	186
2. Umfang des Anspruchsausschlusses.....	186

INHALTSVERZEICHNIS

§ 8 ZULÄSSIGKEIT DER GEGENANTRÄGE DES AG	188
§ 9 BEGRÜNDETHEIT DER GEGENANTRÄGE DES AG	189
A) Ansprüche auf Schadensersatz	189
I. Haftungsbegründung	189
1. Allgemeine Anspruchsgrundlagen.....	189
2. Mankohaftung	189
a) Echte Mankoabrede	189
b) § 280 I BGB	190
II. Grundsätze des innerbetrieblichen Schadensausgleichs	190
1. Allgemeines.....	190
2. Voraussetzungen	191
3. Wirkung zwischen AN und AG	192
4. Außenwirkung?	193
a) Grundsatz.....	193
b) Freistellungsanspruch des AN gegen den AG.....	193
B) Rückzahlung von Arbeitgeberleistungen	194
I. Anspruchsgrundlage für Rückzahlung	195
II. Wirksamkeit der Rückzahlungsklausel	195
1. Sonderzahlung mit reinem Entgeltcharakter	195
2. Echte Gratifikationen	195
C) Anspruch auf Herausgabe des aus der Arbeitsleistung Erlangten analog § 667 BGB	197

§ 1 EINLEITUNG

In der juristischen Ausbildung bildet das Arbeitsrecht einen wesentlichen Bestandteil des Prüfungsumfangs aller Justizausbildungsordnungen und ist unmittelbar hinter den klassischen Gebieten des Bürgerlichen Gesetzbuchs meistgeprüftes Stoffgebiet des Privatrechts.¹

1

Da im Arbeitsrecht die Regelungen des Bürgerlichen Gesetzbuchs (subsidiäre) Geltung entfalten, lässt sich das Arbeitsrecht gut mit anderen Rechtsgebieten des Privatrechts kombinieren (man denke an Anfechtung, Formerfordernisse, haftungsrechtliche Besonderheiten, Erfüllungs-/ Verrichtungsgehilfen, gestörte Gesamtschuld etc.). Deshalb bleibt der erwünschte Klausurerfolg aus, wenn der Klausurbearbeiter nicht über solide allgemeine BGB-Kenntnisse verfügt, und diese auch einzuordnen weiß.

Leider existiert keine zusammenhängende gesetzliche Kodifikation des Arbeitsrechts. Dieses Basics-Skript aber ist derart konzipiert, die zahlreichen und verstreuten Einzelnormen an der für die Klausurlösung angezeigten Stelle und im ihrer Examensrelevanz entsprechenden Umfang darzustellen und zu vermitteln. Die Einzelprobleme des Individual- und des Kollektivarbeitsrechts werden so in die Struktur des Arbeitsgerichtsverfahrensrechts eingearbeitet, dass Sie sich bei der Klausurlösung stets am Aufbau dieses Skripts orientieren können. Das Verständnis der zu bearbeitenden Fragen wird dadurch um ein Vielfaches erleichtert.

Um Ihnen einen ersten Überblick zu ermöglichen, haben wir den einzelnen Kapiteln Einleitungen vorangestellt, die prägnant das weitere Vorgehen erläutern und in den Gesamtkomplex eingliedern. Für Vertiefungen sei auf die entsprechenden Fußnoten und Querverweise zu unserem Hauptskript verwiesen.

hemmer-Methode: Motivieren Sie sich für das Arbeitsrecht! Setzen Sie stets mit Hilfe der hemmer-Methode Ihr abstraktes Wissen in konkreten Bezug. Die Lernerfolge und die Freude am Lernen kommen von selbst.

¹ Eine Sammlung aller für dieses Skript maßgeblichen Gesetze findet sich im Beck-Text, Arbeitsgesetze. Besonders zu empfehlen ist auch die Lektüre der dort enthaltenen Einleitung von Professor Dr. Reinhard Richardi, die wichtige Hintergrundinformationen enthält.

§ 2 GRUNDLAGEN DES ARBEITSRECHTS

A) Der Begriff des Arbeitsrechts

Das Arbeitsrecht regelt die Rechtsbeziehungen zwischen dem Arbeitgeber (AG) und dem Arbeitnehmer (AN). Die gesetzliche Ausgangsregelung findet sich in den §§ 611a - 630 BGB, wird jedoch durch eine Vielzahl europarechtlicher, verfassungsrechtlicher, privatrechtlicher, öffentlich-rechtlicher und kollektivrechtlicher Normen modifiziert und ergänzt.² Als Teil des Privatrechts bezeichnet man das Arbeitsrecht auch als „Sonderrecht der abhängig Beschäftigten“.

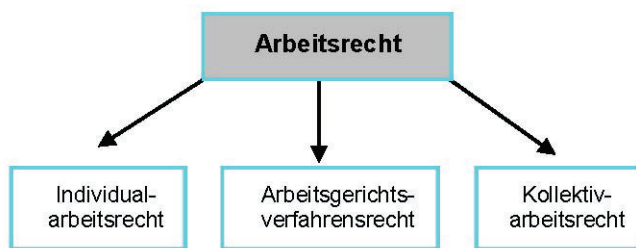
1a

B) Systematik und Aufgabenbereich

I. Teilbereiche des Arbeitsrechts

Im Arbeitsrecht selbst unterscheidet man wegen unterschiedlicher Regelungsinhalte folgendermaßen:

2



1. Individualarbeitsrecht

Das Individualarbeitsrecht regelt die Rechtsbeziehungen des einzelnen AN zu seinem AG, zu seinen Mitarbeitern und zu außenstehenden Dritten. Dabei lassen sich zwei Teilbereiche unterscheiden:

3

a) Arbeitsvertragsrecht

Das Arbeitsvertragsrecht beschäftigt sich aufgrund individuell verschiedener Vertragsregelungen mit den einzelnen Modifikationen der Rechtsbeziehungen zwischen AG und AN.

4

Beispiele:

- *Zustandekommen des Arbeitsvertrages*
- *Pflichten der Vertragsparteien*
- *Übergang des Arbeitsverhältnisses auf einen anderen AG*
- *Beendigung des Arbeitsverhältnisses, z.B. durch Kündigung*

Diesbezüglich relevante Regelungen finden sich im Gesetz z.B. unter den §§ 611a ff. BGB, §§ 59 ff. HGB, §§ 105 ff. GewO, im

2 Vgl. hierzu Rn. 17.

b) Arbeitsschutzrecht (öffentliches Arbeitsrecht)

Innerhalb des Arbeitsschutzrechts werden dem AG strikt zu befolgende öffentlich-rechtliche Pflichten gegenüber dem Staat oder sonstigen öffentlich-rechtlichen Hoheitsträgern auferlegt, die v.a. dem Schutz der Rechtsgüter des AN (Leben, Eigentum, Gesundheit etc.) dienen. Diese Pflichten sind der Disposition der Arbeitsvertragsparteien vollständig entzogen.³

5

Beispiele:

- *Jugendarbeitsschutzgesetz: JArbSchG*
- *Mutterschutzgesetz: MuSchG*
- *Arbeitszeitgesetz: ArbZG*
- *Gesetz zur Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen: SGB IX*

hemmer-Methode: Der Schwerpunkt der (Pflichtfach-)Klausur liegt eindeutig auf dem Arbeitsvertragsrecht. Sehr häufig muss z.B. die Frage geklärt werden, ob Ansprüche des AN auf Zahlung von Lohn, Urlaubsgeld oder Gratifikationen bestehen. Dies ist natürlich nur dann der Fall, wenn zwischen den Parteien überhaupt ein wirksames Vertragsverhältnis besteht.

2. Kollektives Arbeitsrecht

Den zweiten großen Teilbereich des Arbeitsrechts bildet das kollektive Arbeitsrecht. Darunter versteht man sämtliche Rechtsbeziehungen der arbeitsrechtlichen Koalitionen (Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände) und der Belegschaftsvertretungen (Betriebsräte, Sprecherausschüsse, Personalräte) sowohl zu ihren Mitgliedern als auch untereinander.

6

In diesen Bereich fallen vor allem:

1. Koalitionsrecht
2. Schlichtungsrecht
3. Arbeitskampfrecht
4. Betriebsverfassungsrecht

Zu beachtende gesetzliche Regelungen sind Art. 9 III GG, TVG, BetrVG, MitbestG, PersVG.

hemmer-Methode: Natürlich zählt das kollektive Arbeitsrecht nicht zum Pflichtstoffbereich. Jedoch ist es durchaus denkbar, dass Sie sich mit einer übergreifenden Problematik bzgl. der oben angeführten gesetzlichen Normierungen auseinandersetzen müssen, sobald diese Auswirkungen auf den Bestand, den Inhalt oder die Beendigung des Individualarbeitsvertrages haben (z.B. Anwendbarkeit und Auswirkungen einer tarifvertraglichen Regelung auf den Individualarbeitsvertrag).⁴ Aus diesem Grund ist es angebracht, sich zumindest einen groben Überblick über Grundlagen der oben aufgeführten Teilgebiete zu verschaffen.

3. Arbeitsgerichtsverfahrensrecht

Das Arbeitsgerichtsverfahrensrecht gewährleistet die gerichtliche Durchsetzung der materiellen Rechte der Arbeitsvertragsparteien mit Hilfe der speziellen Regelungen des Arbeitsgerichtsgesetzes (ArbGG), den subsidiären Bestimmungen der Zivilprozessordnung (ZPO) und des Gerichtsverfahrensgesetzes (GVG). Während also Individual- und Kollektivarbeitsrecht die materielle Rechtslage, also z.B. das tatsächliche Vorliegen von Ansprüchen klären, bestimmt das Arbeitsgerichtsverfahrensrecht die Möglichkeiten, das

³ Zu den Sicherungspflichten des AG i.R.d. Arbeitsschutzrechts vgl. Hemmer/Wüst, Life&LAW 02/1999, 91 ff. [Unser Service-Angebot an Sie: kostenlos hemmer-club-Mitglied werden \(www.hemmer-club.de\) und Entscheidungen der Life&LAW lesen und downloaden.](#)

⁴ Ausführungen zum Tarifvertrag finden sich in Hemmer/Wüst/Tyroller, Arbeitsrecht, Rn. 390 ff.

bestehende Recht durchzusetzen.

7

Exkurs: Die Arbeitsgerichtsbarkeit

Zu einer endgültigen Entscheidung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten steht wegen besonderer Interessen der Parteien i.R.d. Zivilgerichtsbarkeit ein eigener Rechtsweg zur Verfügung.

8

Der Instanzenzug gliedert sich in drei Instanzen: Arbeitsgerichte (§§ 14 ff. ArbGG), Landesarbeitsgerichte (§§ 33 ff. ArbGG) und das Bundesarbeitsgericht (§§ 40 ff. ArbGG i.V.m. Art. 85 GG). Eingangsstanz ist gemäß § 8 I ArbGG immer das Arbeitsgericht. Je nach Rechtsschutzbegehren ist entweder das Urteilsverfahren gem. §§ 2, 46 ArbGG oder das Beschlussverfahren nach den §§ 2a, 80 ff. ArbGG einschlägig.

a) Urteilsverfahren, §§ 2, 46 ff. ArbGG

aa) Anwendungsbereich

9

Gem. § 46 I ArbGG findet das Urteilsverfahren in den in § 2 I - IV ArbGG bezeichneten bürgerlichen Rechtsstreitigkeiten Anwendung. Besonders klausurrelevant sind für individualrechtliche Ansprüche die beiden Vorschriften des § 2 I Nr. 3 ArbGG und für alle Streitigkeiten aus dem Kollektivarbeitsrecht die Konstellationen des § 2 I Nr. 1 und Nr. 2 ArbGG.

bb) Verfahrensablauf

Das Verfahren bestimmt sich gem. § 46 II S. 1 ArbGG nach der Zivilprozessordnung über das Verfahren vor den Amtsgerichten⁵, weist jedoch einige Besonderheiten auf.

Da die Parteien nach dem gerichtlichen Verfahren oft weiter zusammenarbeiten müssen, ist das arbeitsgerichtliche Verfahren im besonderen Maß auf die gütliche Beilegung des Streits angelegt.

10

Nach Eingang des Klageantrags wird das zuständige Arbeitsgericht nicht sofort einen Termin zur streitigen Verhandlung anberaumen, sondern zunächst nach § 54 I ArbGG versuchen, in einer gesonderten mündlichen Güteverhandlung die Parteien zu einer einvernehmlichen Einigung zu bewegen. Wird jedoch in der Güteverhandlung das vornehmliche Ziel eines Prozessvergleichs⁶ nicht erreicht und sind die Parteien auch danach zu keiner außergerichtlichen Einigung bereit, muss der Rechtsstreit letztendlich durch Gerichtsurteil in einer zeitlich späteren streitigen Verhandlung einer endgültigen Entscheidung zugeführt werden.

Aufgrund der existenziellen Bedeutung des Arbeitsverhältnisses für den Arbeitnehmer spielt der Beschleunigungsgrundsatz im Arbeitsrecht eine große Rolle. Gemäß § 9 I ArbGG ist das Verfahren in allen Rechtszügen zu beschleunigen. Konkrete Ausprägungen dieses Grundsatzes sind z.B. die in §§ 46a III, 59 S. 1 ArbGG abgekürzten Fristen sowie die in § 61a ArbGG angeordnete Beschleunigung von Kündigungsverfahren.

10a

b) Beschlussverfahren, §§ 2a I, 80 ff. ArbGG

aa) Anwendungsbereich

11

§ 2a I ArbGG bestimmt, in welchen Angelegenheiten die Arbeitsgerichte im Beschlussverfahren zuständig sind. Zu achten ist hierbei besonders auf die Rechtsstreitigkeiten aus dem BetrVG (§ 2a I Nr. 1), aus dem MitbestG (Nr. 3) und auf die Entscheidung über die Tariffähigkeit und die Tarifzuständigkeit einer Vereinigung (Nr. 4).

⁵ Hier müssen Sie also v.a. Dispositions- und Beibringungsgrundsatz im Auge behalten. Vgl. Sie dazu Hemmer/Wüst, Basics ZR IV, ZPO, Rn. 24 ff.

⁶ Zum Prozessvergleich: Hemmer/Wüst, Basics ZR IV, ZPO, Rn. 122 ff.