

► Inhalt

► Arbeitsrecht

► Lektion 1: Der Arbeitnehmerbegriff	7
1.1 Abgrenzung Arbeitnehmer – Selbständiger	7
1.2 Unterschied Arbeiter – Angestellter	8
1.3 Der leitende Angestellte	9
1.4 Die arbeitnehmerähnliche Person	9
1.5 Auszubildende und Heimarbeiter	11
► Lektion 2: Die Rechtsquellen des Arbeitsrechts	11
1.1 Rechtsquellen und deren Rangordnung	11
1.2 Die einzelnen Gestaltungsfaktoren	13
1.2.1 Supranationales Arbeitsrecht, insbes. EU-Recht	13
1.2.2 Verfassungsrecht	13
1.2.3 Zwingendes Gesetzesrecht	14
1.2.4 Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen	14
1.2.4.1 Der Tarifvertrag	14
1.2.4.2 Die Betriebsvereinbarung	15
1.2.4.3 Die Gesamtzusage	15
1.2.4.4 Die betriebliche Übung	16
1.2.5 Der Arbeitsvertrag	16
1.2.6 Dispositives Gesetzesrecht	16
1.2.7 Das Direktionsrecht des Arbeitgebers	16
► Lektion 3: Der Arbeitsvertrag	17
1. Das Zustandekommen	17
2. Ausnahmen von der Vertragsfreiheit	18
3. Die Anfechtung des Arbeitsvertrags	19
3.1 Anfechtungserklärung	19
3.2 Anfechtungsgründe	19
3.2.1 Irrtum über verkehrswesentliche Eigenschaft	19
3.2.2 Arglistige Täuschung	20
3.3 Anfechtungsfrist	23
3.4 Rechtsfolge	23
3.5 Das faktische Arbeitsverhältnis	23
3.6 Ersatz der Vorstellungskosten	24
► Lektion 4: Die Pflichten des Arbeitgebers	25
1. Lohnfortzahlung, Lohn ohne Arbeit	25
1.1 Leistungsverhinderung des Arbeitnehmers	26
1.2 § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz	27
1.3 Vergütungsanspruch bei Urlaub	30
1.4 Vergütung bei Mutterschaftsurlaub, § 11 MuSchG	32
1.5 Annahmeverzug des Arbeitgebers	32

1.6 Vom Arbeitgeber verschuldete Unmöglichkeit	34
1.7 Betriebsrisikolehre	35
2. Fürsorgepflichten des Arbeitgebers (Nebenpflichten)	37
► Lektion 5: Die Pflichten des Arbeitnehmers	39
1. Die Arbeitspflicht	39
1.1 Das Direktionsrecht des Arbeitgebers	39
1.2 Wegfall der Arbeitspflicht, § 275 BGB	42
2. Die Treuepflicht des Arbeitnehmers	42
3. Das Wettbewerbsverbot	43
► Lektion 6: Ansprüche auf Schadensersatz	44
1. Ansprüche des ArbN nach einem Arbeitsunfall	44
1.1 Ansprüche bei Personenschäden	44
1.2 Ansprüche bei Sachschäden	47
2. Ansprüche des Arbeitgebers gegen den Arbeitnehmer	48
3. Ansprüche eines Dritten gegen den Arbeitnehmer	52
► Lektion 7: Die Kündigung	54
1. Die ordentliche Kündigung	54
1.2 Die Anhörung des Betriebsrates, § 102 BetrVG	56
1.3 Der besondere Kündigungsschutz	57
1.4 Der Schutz nach dem Kündigungsschutzgesetz	59
1.4.1 Anwendbarkeit	60
1.4.2 Einhaltung der 3-Wochen-Frist	61
1.4.3 Unwirksamkeit der Kündigung nach dem KSchG	61
1.4.3.1 Die personenbedingte Kündigung	62
1.4.3.2 Die verhaltensbedingte Kündigung	63
1.4.3.3 Die betriebsbedingte Kündigung	65
1.4.4 Der Weiterbeschäftigungsanspruch	68
1.5. Die gesetzliche Kündigungsfrist, § 622 BGB	69
2. Die außerordentliche Kündigung	70
2.1 Die Kündigungserklärung	70
2.2 Die Anhörung des Betriebsrates, § 102 BetrVG	71
2.3 Der besondere Kündigungsschutz	71
2.4 Der wichtige Grund nach § 626 Abs. 1 BGB	71
2.5 Die Kündigungserklärungsfrist, § 626 Abs. 2	72
3. Die Verdachtskündigung	73
► Lektion 8: Der Betriebsübergang, § 613a BGB	75
► Lektion 9: Das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)	80
► Lektion 10: Das Allg. Gleichbehandlungsgesetz (AGG)	103
► Lektion 11: Ansprüche aus Tarifvertrag	113
► Lektion 12: Der Arbeitskampf/Streik	119

Lektion 6: Ansprüche auf Schadensersatz

1. Ansprüche des ArbN nach einem Arbeitsunfall

Entstehen auf Arbeitnehmerseite durch einen **Arbeitsunfall** Personen- und/oder Sachschäden, ist die Schadensregulierung aufgrund der Sonderbeziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer teilweise anhand von Spezialvorschriften abzuwickeln.

Nach § 8 Abs. 1 S. 2 SGB VII ist ein **Unfall** ein zeitlich begrenztes, von außen auf den Körper einwirkendes Ereignis, das zu einem Gesundheitsschaden oder zum Tod führt. Erleidet ein Versicherter den Unfall infolge einer den Versicherungsschutz begründenden Tätigkeit, spricht man von einem **Arbeitsunfall**.

1.1. Ansprüche bei Personenschäden

1.1.1. Ansprüche gegen die gesetzliche Unfallversicherung

Grundsätzlich hat der geschädigte Arbeitnehmer bei einem Personenschaden einen Anspruch gegen die gesetzliche Unfallversicherung. Diese wird durch Beiträge der Arbeitgeber finanziert und findet Anwendung bei Schäden aufgrund von Arbeitsunfällen, Wegeunfällen und Berufskrankheiten, §§ 7, 8 SGB VII. Früher in der Reichsversicherungsordnung (RVO) geregelt, sind nun die §§ 2 ff. SGB VII zu beachten.

1.1.2. Ansprüche gegen den Arbeitgeber

Der Arbeitgeber haftet bei Pflichtverletzungen gegenüber dem Arbeitnehmer grundsätzlich nach den allgemeinen zivilrechtlichen Vorschriften auf Schadensersatz. Bei vorsätzlicher oder fahrlässiger Schadenszufügung stehen dem Arbeitnehmer also beispielsweise grds. Ansprüche aus § 280

BGB oder aus unerlaubter Handlung gemäß §§ 823 ff. BGB zu.

Es findet jedoch ein **Ausschluss des Anspruchs** statt: Bei Personenschäden gilt **§ 104 Abs. 1 SGB VII** (früher: § 636 RVO). Hiernach haftet der Arbeitgeber nur dann, wenn er den Versicherungsfall vorsätzlich oder auf einem nach § 8 Abs. 2 Nr. 1 bis 4 SGB VII versicherten Weg (Wegeunfall) herbeigeführt hat.

Als **Wegeunfall** gilt gemäß § 8 Abs. 2 Nr. 1 SGB VII jeder Unfall, der auf dem unmittelbaren Weg zwischen Wohnung und Arbeitsstätte eingetreten ist. Versichert ist grds. nur der unmittelbare Weg. Zu den Ausnahmen vgl. § 8 Abs. 2 Nr. 2 ff. SGB VII.

Handelte der Arbeitgeber nur **fahrlässig** und wurde der Personenschaden auch nicht von ihm auf einem versicherten Weg herbeigeführt, so sind Schadensersatzansprüche des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber gemäß § 104 Abs. 1 SGB VII ausgeschlossen.

Wichtig für Klausuren ist zu wissen, dass unter den Haftungsausschluss nach h. M. auch das **Schmerzensgeld** fällt. Grund: Der hinter § 104 SGB VII stehende Gedanke ist, dass Streitigkeiten grundsätzlich aus dem Arbeitsverhältnis herausgehalten werden sollen.

Beispiel 1: Arbeiter M ist an einer Maschine eingesetzt, an der der Schutzschalter defekt ist. Der Arbeitgeber A hat dies fahrlässig nicht überprüft. M verletzt sich an der Hand. Hat M gegen A Ansprüche auf Schadensersatz und Schmerzensgeld?

Lösung: Grundsätzlich liegt z.B. der Anspruch aus §§ 618 Abs. 3, 842 BGB vor, doch wegen § 104 SGB VII ist dieser sowie der Anspruch auf Schmerzensgeld ausgeschlossen. Das gilt selbst dann, wenn der Arbeitgeber A grob fahrlässig auf eine Nichtverletzung vertraute.

Das vorsätzliche Handeln eines Vorarbeiters kann dem Arbeitgeber u.U. gemäß § 278 BGB zugerechnet werden.

1.1.3. Ansprüche gegen den verursachenden Kollegen

Verursacht ein Kollege einen Arbeitsunfall, so findet gemäß **§ 105 SGB VII** (früher: § 637 RVO) grds. ebenfalls ein Haftungsausschluss statt. Ein Anspruch des geschädigten Kollegen gegen den „Schädiger“ kommt auch hier nur in Betracht, wenn der Schädiger den Versicherungsfall vorsätzlich oder auf einem nach § 8 Abs. 2 Nr. 1 bis 4 versicherten Weg (Wegeunfall) herbeigeführt hat.

Beispiel 2: Arbeitnehmer A1 stößt als Baggerführer fahrlässig auf einer Baustelle eine Schubkarre mit Ziegelsteinen um. Die Steine fallen heraus und der in unmittelbarer Nähe stehende A2 wird dadurch am Fuß verletzt. - Der Anspruch des A2 gegen A 1 aus § 823 BGB ist wegen § 105 SGB VII ausgeschlossen. Auch hier ist von dem Haftungsausschluss nach h. M. das Schmerzensgeld umfasst.

Beispiel 3: Arbeitnehmer A1, der bei Opel in Rüsselsheim arbeitet, will nach Feierabend schnell das Werksgelände verlassen. Fahrlässig stößt er mit seinem Wagen auf dem Werksgelände mit dem Arbeitnehmer A2 zusammen. A2 wird erheblich verletzt und verlangt Schmerzensgeld von A1. Zu Recht?

Lösung: Da A1 den A2 fahrlässig am Körper verletzt hat, steht dem A2 grundsätzlich auch ein Anspruch auf Schmerzensgeld gemäß §§ 823, 253 Abs. 2 zu. Fraglich ist aber, ob dieser Anspruch „unter Kollegen“ nach § 105 SGB VII ausgeschlossen ist. Der grundsätzliche Ausschluss nach § 105 SGB VII erfasst nach h.M. auch den Schmerzensgeldanspruch. A1 haftet ausnahmsweise nur dann, wenn er den Unfall „durch eine betriebliche Tätigkeit“ auf einem nach § 8 Abs. 2 Nr. 1 bis 4 SGB VII versicherten Weg herbeigeführt hat. Sieht man das Verlassen des Arbeitsplatzes wegen des engen Zusammenhangs mit der Arbeitsleistung bis zum Werkstor noch als eine „betriebliche Tätigkeit“ an, so bedeutet dies gleichzeitig, dass der „Heimweg“ nach § 8 Abs. 2 Nr. 1 SGB VII erst mit Verlassen des Werksgeländes beginnt. Demnach ist nicht der Ausnahmefall eines „Wegeunfalls“ nach § 8 Abs. 2 Nr. 1 SGB VII gegeben. Der Schmerzensgeldanspruch des A2 ist also nach § 105 SGB VII ausgeschlossen.