

23.05.95**Gesetzesantrag**
des Freistaates Sachsen

Entwurf eines Arbeitsvertragsgesetzes (ArbVG)**A. Zielsetzung**

Nach Artikel 30 Abs. 1 Nr. 1 des Einigungsvertrages vom 31. August 1990 ist es Aufgabe des gesamtdeutschen Gesetzgebers, das Arbeitsvertragsrecht möglichst bald neu zu kodifizieren.

Durch den Gesetzentwurf sollen die Begründung, der Inhalt und die Beendigung des Arbeitsverhältnisses geregelt werden. Die zersplitterten und die teils im alten und neuen Bundesgebiet noch uneinheitlichen Regelungen des Arbeitsvertragsrechtes werden zusammengeführt. Des weiteren werden eine Reihe wichtiger von der Rechtsprechung behandelter oder von Rechtsprechung und Literatur diskutierter Fragen geregelt. So wird z. B. im Bereich des Urlaubsrechtes auch die aktuelle Diskussion zur flexiblen Arbeitszeit, insbesondere zur Jahresarbeitszeit, aufgegriffen und eine stundenweise Urlaubsberechnung ermöglicht (§ 63).

1994 verabschiedete Gesetze wie das Arbeitszeitrechtsgesetz, das zweite Gleichberechtigungsgesetz, das Entgeltfortzahlungsgesetz und die Änderung des 6. Sozialgesetzbuches zur Altersgrenze wurden übernommen.

Zudem soll ein Kompromiß zwischen den widerstreitenden Interessen des Arbeitgebers einerseits und des Arbeitnehmers andererseits gefunden werden.

B. Lösung

Der Entwurf des Arbeitsvertragsgesetzes sollte als Vorlage des Bundesrates durch den Bundestag beschlossen werden.

C. Alternativen

Eine andere Möglichkeit zur Durchsetzung des Auftrages im Einigungsvertrag etwa durch Klage beim Bundesverfassungsgericht oder durch Anträge im Bundestag ist nicht erfolgversprechend.

D. Kosten

Der vorgelegte Gesetzentwurf gibt das geltende Recht wieder, so daß zusätzliche Personal- oder Sachkosten nicht entstehen.

Bundesrat

Drucksache 293/95

23.05.95

Gesetzesantrag
des Freistaates Sachsen

Entwurf eines Arbeitsvertragsgesetzes (ArbVG)

FREISTAAT SACHSEN
DER MINISTERPRÄSIDENT

Dresden, den 23. Mai 1995

An den
Präsidenten des Bundesrates
Herrn Ministerpräsidenten
Dr. h.c. Johannes Rau

Sehr geehrter Herr Präsident,

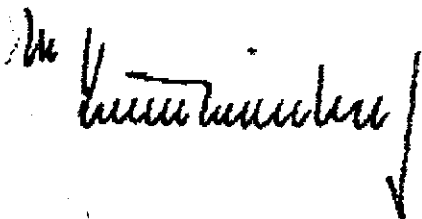
die Sächsische Staatsregierung hat beschlossen, dem Bundesrat den als Anlage
beigefügten

Entwurf eines Arbeitsvertragsgesetzes (ArbVG)

mit dem Antrag zuzuleiten, seine Einbringung beim Deutschen Bundestag gemäß
Art. 76 Abs. 1 des Grundgesetzes zu beschließen.

Namens der Staatsregierung bitte ich Sie, den Antrag gemäß § 36 Abs. 2 der
Geschäftsordnung des Bundesrates auf die Tagesordnung der 686. Sitzung des
Bundesrates am 23. Juni 1995 zu setzen.

Mit freundlichen Grüßen



Kurt Biedenkopf

Entwurf eines Arbeitsvertragsgesetzes (ArbVG)

Artikel 30 des Einigungsvertrages vom 31.08.1990 (BGBl. II S. 889) bestimmt in Absatz 1:

"Es ist Aufgabe des gesamtdeutschen Gesetzgebers

1. Das Arbeitsvertragsrecht sowie das öffentlich-rechtliche Arbeitszeitrecht einschließlich der Zulässigkeit von Sonn- und Feiertagsarbeit und den besonderen Frauenarbeitsschutz möglichst bald einheitlich neu zu kodifizieren ..."

Während für Arbeitszeitrecht und Frauenarbeitsschutz bereits das Arbeitszeitrechtsgesetz vom 06.06.1994 verabschiedet wurde, ruht jede Vorbereitung für ein Gesetz zum Arbeitsvertragsrecht. Dieses Gesetzgebungsvorhaben ist aber nicht nur wegen des Auftrages im Einigungsvertrag vordringlich. Schon am 11.12.1896 nahm der Reichstag in der 144. Sitzung nach Verabschiedung des Bürgerlichen Gesetzbuches mit seinen §§ 611 - 630 über den Dienstvertrag eine Resolution an, nach der "Verträge, durch welche jemand sich verpflichtet, einen Theil seiner geistigen oder körperlichen Arbeitskraft für die häusliche Gemeinschaft, ein wirtschaftliches oder gewerbliches Unternehmen eines Anderen gegen einen vereinbarten Lohn zu verwenden" ... " baldmöglichst durch eine Reichsgesetzgebung geregelt werden solle" (Sten.Ber.Bd. 147 S. 3822 mit S. 3846).

Art. 157 der Verfassung des Deutschen Reiches vom 11.08.1919 schrieb in Absatz 2 vor:

"Das Reich schafft ein einheitliches Arbeitsrecht".

Ein besonderer Ausschuß beim Reichsarbeitsministerium schuf den Entwurf eines Allgemeinen Arbeitsvertragsgesetzes mit 196 Paragraphen und eingehender Begründung (Reichsarbeitsblatt 1923, 28. Sonderheft). Es kam nur zu Einzelgesetzen. Der Nationalsozialismus wollte eine andere Arbeitsverfassung. Der Arbeitsrechtsausschuß der Akademie für Deutsches Recht arbeitete den Entwurf eines Gesetzes über das Arbeitsverhältnis aus, der 1938 veröffentlicht wurde (Arbeitsberichte der Akademie für Deutsches Recht Nr. 8). Er enthielt 128 Paragraphen und eine auf das personenrechtliche Gemeinschaftsverhältnis abgestellte Begründung. 1942 findet sich ein weiterer Ent-

wurf des Arbeitsrechtsausschusses der Akademie für Deutsches Recht (Bundesarchiv Koblenz R 61/115) als Entwurf einer Regelung der Arbeit mit 216 Paragraphen.

Das Grundgesetz gibt außer für die Koalitionsfreiheit, Berufsfreiheit und das Sozialstaatsprinzip keine arbeitsrechtlichen Vorgaben, obwohl alle Grundrechte auch hier Bedeutung haben. Mit dem Tarifvertragsgesetz, Kündigungsschutzgesetz, Betriebsverfassungsgesetz und Arbeitsgerichtsgesetz wurden zwar Teillösungen geschaffen, ein Erstes Arbeitsrechtsbereinigungsgesetz vom 14.08.1969 (BGBl. I S. 1106) schuf im Kündigungsrecht einheitliche Regelungen. Zu einem einheitlichen Arbeitsvertragsgesetz oder gar dem in der Regierungserklärung vom 28.10.1969 versprochenen Arbeitsgesetzbuch kam es nicht. Am 03.11.1970 wurde vom Bundesarbeitsministerium eine Kommission einberufen, die 1976 als Teil davon den Entwurf eines Arbeitsgesetzbuches - Allgemeines Arbeitsvertragsrecht - vorlegte, der 1977 veröffentlicht wurde, 130 Paragraphen enthielt, denen in der Veröffentlichung die Diskussionsgrundlagen, die Formulierungen und Thesen der Ausschüsse und die Formulierungen und Thesen der Kommission gegenübergestellt wurden.

Inzwischen war für das Gebiet der ehemaligen Deutschen Demokratischen Republik schon in der Verfassung vom 07.10.1949 (GBl. S. 4) in Artikel 18 bestimmt:

"Die Republik schafft unter maßgeblicher Mitbestimmung der Werktätigen ein einheitliches Arbeitsrecht, eine einheitliche Arbeitsgerichtsbarkeit und einen einheitlichen Arbeitsschutz".

Dieser Programmsatz wurde sofort vollzogen, am 19.04.1950 mit dem Gesetz der Arbeit (GBl. S. 349), am 12.04.1961 mit dem Gesetzbuch der Arbeit (GBl. I S. 27, novelliert am 17.04.1963, GBl. I S. 63) und zuletzt mit dem Arbeitsgesetzbuch vom 16.06.1977 (GBl. I S. 185). Die neue Verfassung vom 06.04.1968 garantierte dazu in Artikel 19 "allen Bürgern die Ausübung ihrer Rechte und ihre Mitwirkung an der Leitung der gesellschaftlichen Entwicklung. Sie gewährleistet die sozialistische Gesetzlichkeit und Rechtssicherheit." Das Arbeitsgesetzbuch 1977 enthielt 305 Paragraphen und trat am 01.01.1978 in Kraft. Nach der Wende wurde dieses Arbeitsgesetzbuch durch Gesetz vom 22.06.1990 (GBl. I S. 371) mit Wirkung vom 01.07.1990 bereinigt und von allen sozialistischen Regeln befreit. Bis 03.10.1990 bestand es aber immer noch mit 179 Paragraphen, enthielt also eine arbeitsrechtliche Gesamtregelung. Erst mit Inkrafttreten des Einigungsvertrages wurden die meisten Bestimmungen aufgehoben, nur noch 37 Paragraphen blieben - teilweise befristet - in Kraft.

Auch in Österreich war der Versuch gemacht worden, das Arbeitsrecht zu kodifizieren. 1960 legte eine vom Bundesministerium für soziale Verwaltung eingesetzte Arbeitsgruppe einen Entwurf über das Recht des Arbeitsverhältnisses vor (Recht der Arbeit 1960 S. 445). Am 01.12.1966 wurde vom Nationalrat beschlossen, eine Kommission einzusetzen; das geschah 1967. Ein Ergebnis erzielte jedoch nur die Arbeitsverfassung, zum Arbeitsverhältnis gab es Alternativentwürfe, über die bis 1983 beraten wurde, ohne daß auch nur Teile Gesetz wurden.

Damit war zur Zeit der Wiedervereinigung so viel Material vorhanden, daß die Vertragspartner des Einigungsvertrages davon ausgehen konnten, auch zum Arbeitsvertragsrecht könnte endlich eine Kodifikation wie in der früheren DDR erfolgen, nachdem die allgemeine Überzeugung besteht, daß ein Arbeitsgesetzbuch - anders als das Sozialgesetzbuch - wegen der Unmöglichkeit, das Arbeitskampfrecht zu regeln, im kollektiven Teil scheitern muß. Die Denkschrift (BT-DS 11/7760 S. 355 ff) führt dazu aus:

"Die Überleitung des Arbeitsvertragsrechts der Bundesrepublik Deutschland auf das in Artikel 3 des Vertrages genannte Gebiet ist vorgesehen, um aus sozial und wettbewerbspolitischen Gründen auch hier die Rechtseinheit herzustellen. Das bisherige Arbeitsrecht in dem Arbeitsgesetzbuch der Deutschen Demokratischen Republik wird deshalb bis auf eine Reihe von teils befristeten, teils unbefristeten Ausnahmen aufgehoben. Auf Dauer kann jedoch in einem einheitlichen Rechts- und Wirtschaftsgebiet nur eine einheitliche Arbeitsrechtsordnung gelten.

Das Arbeitsvertragsrecht der Bundesrepublik Deutschland ist zum Teil schon vor Jahrzehnten entstanden. Außerdem ist es zum Teil nicht gesetzlich normiert, sondern durch die Rechtsprechung ausgestaltet worden. Es ist daher eine vordringliche Aufgabe des gesamtdeutschen Gesetzgebers, das Arbeitsvertragsrecht zusammenfassend gesetzlich zu regeln."

Als nichts geschah, unternahm es der Arbeitskreis Deutsche Rechtseinheit im Arbeitsrecht, bestehend aus Professoren des Arbeitsrechts aus beiden Teilen Deutschlands, einen Diskussionsentwurf herzustellen. Er wurde als Gutachten für den 59. Deutschen Juristentag am 16.09.1992 eingebracht, umfaßt 166 Paragraphen und eine Begründung. Zahlreiche Stellungnahmen gingen dazu ein, auch komplette Alternativentwürfe. Der 59. Deutsche Juristentag beschloß am 17.09.1992 mit 202 zu 78 Stimmen bei 5 Enthaltungen:

"Eine gesetzliche Regelung des Arbeitsvertragsrechts nach Art. 30 Abs. 1 Nr. 1 Einigungsvertrag ist im Hinblick auf die Herstellung der deutschen Rechtseinheit besonders dringlich."

Angenommen wurde auch, mit knapper Mehrheit, die weitere Empfehlung an die Bundesregierung, zur Ausführung des Gesetzgebungsauftrages noch im Jahre 1993 einen Gesetzentwurf vorzulegen.

Wie schon auf der 54. Konferenz der Präsidenten der Landesarbeitsgerichte in Berlin hat auch die 55. Konferenz der Landesarbeitsgerichtspräsidenten am 19.05.1993 in Rheinsberg einstimmig beschlossen: "Die Konferenz der Präsidentinnen und Präsidenten der Landesarbeitsgerichte erwartet vom Gesetzgeber dringend die Erledigung des sich aus Art. 30 Abs. 1 Nr. 1 des Einigungsvertrages ergebenden verfassungsrechtlichen Auftrages zur Kodifizierung eines Arbeitsvertragsgesetzes. Sie verweist auf die von kompetenter Seite bereits geleisteten Vorarbeiten und bietet ihre Mitarbeit in einer Kommission, die erforderliche Vorbereitungen für die Kodifizierung leistet, an." Eine Arbeitsgruppe des Arbeits- und Landesarbeitsgerichts Hamburg hat im Frühjahr 1993 eine ausführliche Stellungnahme zum Entwurf eines Arbeitsvertragsgesetzes abgegeben. Der Arbeitskreis Deutsche Rechtseinheit im Arbeitsrecht hat in einer synoptischen Darstellung die Diskussionsentwürfe mit den dazu ergangenen Stellungnahmen zusammengefaßt. Die Arbeits- und Sozialministerkonferenz hat auf der 70. Tagung am 13./14.10.1993 einstimmig (16:0:0) beschlossen, daß der Gesetzgebungsauftrag eines einheitlichen Arbeitsvertragsgesetzes besonders dringlich ist und die Vorlage eines Entwurfes angemahnt. Am 31.05.1994 hat die 56. Konferenz der Landesarbeitsgerichtspräsidenten in Mainz erneut die Erledigung des Auftrages aus Art. 30 Abs. 1 Nr. 1 Einigungsvertrag als besonders dringlich angemahnt.

Die Notwendigkeit, auf diesen Grundlagen ein Arbeitsvertragsgesetz zu schaffen, folgt vor allem aus 2 Gründen:

1. Die arbeitsrechtlichen Vorschriften sind mannigfaltig aufgesplittet und zum Teil nur durch Richterrecht geregelt. Die Beteiligten in den neuen Bundesländern, an ein in Teilen durchaus ansprechendes Arbeitsgesetzbuch gewöhnt, kommen mit diesem Wirrwarr kaum zurecht.

2. Als Grundlage für ein künftiges europäisches Arbeits- und Sozialrecht muß eine einheitliche, möglichst verständliche und auch für Ausländer einsichtige Regelung vorhanden sein. Nur so kann es gelingen, möglichst viel des vorbildlichen deutschen Arbeitsrechts in eine Wirtschaftsunion einzubringen.

Damit sind zugleich die Aufgaben aufgezeigt, die der Gesetzgebungsauftrag lösen muß:

Es ist eine einheitliche Grundlage für den Arbeitsvertrag zu legen. Zersplitterte und uneinheitliche Regelungen sind zusammenzuführen. Gleichzeitig ist ein einheitlicher Begriff des Arbeitnehmers zu schaffen, da Unterschiede zwischen Arbeitern und Angestellten nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts im Arbeitsvertragsrecht nicht mehr gerechtfertigt sind (BVerfG vom 30.05.1990 BVerfGE Bd. 82 S. 126). Bisher nur von der Rechtsprechung gelöste oder angesprochene Fragen sind gesetzlich zu regeln. Das gilt vor allem für Gleichbehandlung, Diskriminierung, Offenbarungspflichten, Persönlichkeits- und Datenschutz, Anfechtung und Nichtigkeit oder besondere Lohnformen. Schließlich soll das alles in verständlicher Form geschehen.

Der dazu erstellte Diskussionsentwurf mit den ergangenen Stellungnahmen kann dafür eine Grundlage bilden (so auch der 59. Deutsche Juristentag in seiner Empfehlung). Dabei ist nicht daran gedacht, ein neues Arbeitsrecht zu schaffen, sondern es soll nur bestehendes und in der Rechtsprechung festgestelltes Recht niedergelegt werden. Auf ein Voranstellen arbeitsrechtlicher Grundrechte wird verzichtet. Einfachrechtliche Grundrechte helfen nicht weiter und müssen sich am Grundgesetz messen lassen, das ohnehin auch für das Arbeitsrecht gilt, wie die höchstrichterlichen Entscheidungen von der Berufsfreiheit über die Frauendiskriminierung und Gleichberechtigung bis zur Zölibatsklausel zeigen.

Das Arbeitsrecht ist und bleibt Teil des Zivilrechts, dessen Grundlage ist das Bürgerliche Gesetzbuch. Die Vorschriften über den Dienstvertrag (§§ 611 - 630 BGB) werden mit einer gesonderten Regelung des Arbeitsvertragsrechts nur insoweit überflüssig, als sie allein auf den Arbeitsvertrag bezogen sind (§§ 611a, b, 613 a, 616 Abs. 2, 3, 622 BGB). Im übrigen gelten sie für den freien Dienstvertrag weiter. Die allgemeinen Regeln des Vertragsrechts, so über den Vertragsabschluß, die Willenserklärung, den Zugang, aber auch das Internationale Privatrecht bleiben auch nach der Kodifikation des Arbeitsvertragsrechts weiterhin maßgeblich. Nur arbeitsvertragsrechtliche Sonderre-

gelungen wie z. B. über Anfechtung und Nichtigkeit, Haftung oder Vertragsstrafe gehen dem Bürgerlichen Gesetzbuch als Spezialvorschrift vor.

Die Gliederung folgt dem Diskussionsentwurf. Sie ist in dieser Weise allgemein anerkannt. Lediglich Sondergesetze einschließlich des Rechts der betrieblichen Altersversorgung bleiben noch unberücksichtigt. Sie könnten zu einer sehr viel späteren Zeit angeschlossen werden.

Entwurf eines Arbeitsvertragsgesetzes (ArbVG)

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Gesetzentwurf

Inhaltsübersicht

Erster Abschnitt: Allgemeine Vorschriften

- | | |
|------|---|
| § 1 | Arbeitsvertrag |
| § 2 | Freiheit des Arbeitnehmers |
| § 3 | Gegenseitige Rücksichtnahme |
| § 4 | Gleichbehandlung |
| § 5 | Verbot der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts |
| § 6 | Sonstige Diskriminierung |
| § 7 | Maßregelungsverbot |
| § 8 | Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie |
| § 9 | Verhältnis zum Bürgerlichen Gesetzbuch |
| § 10 | Tendenzunternehmen und Religionsgemeinschaften |

Zweiter Abschnitt: Begründung des Arbeitsverhältnisses

Erster Titel: Ausschreibung und Vertragsanbahnung

- | | |
|------|---|
| § 11 | Ausschreibung |
| § 12 | Fragerecht des Arbeitgebers |
| § 13 | Mitteilungspflichten des Bewerbers |
| § 14 | Eignungsuntersuchungen |
| § 15 | Mitteilungspflichten des Arbeitgebers |
| § 16 | Personenbezogene Daten und Bewerbungsunterlagen |
| § 17 | Vorstellungskosten |

Zweiter Titel: Vertragsschluß

- § 18 Form des Arbeitsvertrages
- § 19 Arbeitsvertrag mit einem Minderjährigen
- § 20 Allgemeine Vertragsbedingungen
- § 21 Anfechtung des Arbeitsvertrages
- § 22 Unwirksamkeit des Arbeitsvertrages
- § 23 Unwirksamkeit einzelner Bestimmungen

Dritter Titel: Dauer des Arbeitsverhältnisses

- § 24 Dauer des Arbeitsverhältnisses
- § 25 Probearbeitsverhältnis
- § 26 Befristeter und auflösend bedingter Arbeitsvertrag
- § 27 Stillschweigende Verlängerung

Dritter Abschnitt: Inhalt des Arbeitsverhältnisses

Erster Titel: Arbeitsleistung

Erster Untertitel: Grundsätze

- § 28 Persönliche Verpflichtung und Berechtigung
- § 29 Geschuldete Arbeitsleistung
- § 30 Beschäftigungspflicht
- § 31 Sorgfaltsmaßstab

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

- § 32 Art und Umfang
- § 33 Arbeitszeit
- § 34 Anpassung der Arbeitszeit an den Arbeitsanfall
- § 35 Änderung der Arbeitszeit
- § 36 Ort

Dritter Untertitel: Weisungsrecht des Arbeitgebers

- § 37 Inhalt und Grenzen des Weisungsrechtes
- § 38 Ausnahmen aus dringenden betrieblichen Gründen und in Notfällen

Vierter Untertitel: Leistungsverweigerungsrecht des Arbeitnehmers

- § 39 Leistungsverweigerungsrecht des Arbeitnehmers

Zweiter Titel: Entgelt

Erster Untertitel: Allgemeine Vorschriften

- § 40 Höhe des Entgelts
- § 41 Fälligkeit
- § 42 Abschlag und Vorschuß
- § 43 Abrechnung
- § 44 Zurückbehaltungsrecht
- § 45 Rückforderung von Entgelt
- § 46 Annahmeverzug
- § 47 Berechnung des Entgelts bei fehlender Arbeitsleistung

Zweiter Untertitel: Sonderformen des Entgelts

- § 48 Gruppenakkord
- § 49 Provision

Dritter Untertitel: Sondervergütung

- § 50 Begriff und Anspruch
- § 51 Teilanspruch
- § 52 Kürzung von Sondervergütungen
- § 53 Rückzahlung

Vierter Untertitel: Aufwendungsersatz

- § 54 Aufwendungen
- § 55 Sachschäden

Dritter Titel: Entgeltfortzahlung bei vorübergehender Arbeitsverhinderung und an Feiertagen

Erster Untertitel: Gründe in der Person des Arbeitnehmers

§ 56 Gründe in der Person

Zweiter Untertitel: Krankheit, Kuren und Schonungszeiten

§ 57 Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit

§ 58 Anzeige- und Nachweispflicht

§ 59 Forderungsübergang bei Dritthaftung

§ 60 Leistungsverweigerungsrecht des Arbeitgebers

§ 61 Kur und Schonungszeit

Dritter Untertitel: Feiertage

§ 62 Entgeltfortzahlung an Feiertagen

Vierter Titel: Erholungsurlaub, Sonderurlaub und Freistellung

Erster Untertitel: Erholungsurlaub

§ 63 Anspruch auf Erholungsurlaub

§ 64 Wartezeit, Anrechnung von früherem Erholungsurlaub

§ 65 Teilurlaub

§ 66 Arbeitsunfähigkeit

§ 67 Zeitliche Lage

§ 68 Verschiebung des Erholungsurlaubs

§ 69 Arbeit während des Erholungsurlaubs

§ 70 Urlaubsabgeltung; Rückforderung von Urlaubsentgelt

§ 71 Erholungsurlaub aufgrund anderer Regelungen

Zweiter Untertitel: Sonderurlaub und Freistellung

§ 72 Sonderurlaub

§ 73 Freistellung

§ 74 Informationen über betriebliche Veränderungen, Bildungsmaßnahmen

Fünfter Titel: Weiterbildung

§ 75 Freistellung und Kosten

§ 76 Erstattung von Kosten

Sechster Titel: Sonstige Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers

Erster Untertitel: Rechte des Arbeitnehmers

- § 77 Schutz des Arbeitnehmers
- § 78 Information bei Veränderungen
- § 79 Nebentätigkeit
- § 80 Personalakten
- § 81 Personaldatenschutz
- § 82 Beurteilung und Zwischenzeugnis
- § 83 Beschwerderecht
- § 84 Abhilfe bei drohenden Schäden und Gesetzesverstößen

Zweiter Untertitel: Pflichten des Arbeitnehmers

- § 85 Zusammenarbeit
- § 86 Arbeitsablauf, Behandlung der Arbeits- und Betriebsmittel
- § 87 Untersuchungspflicht
- § 88 Arbeitsschutzmittel
- § 89 Annahme von Vorteilen
- § 90 Verschwiegenheitspflicht
- § 91 Wettbewerbsbeschränkung während des Arbeitsverhältnisses
- § 92 Wettbewerbsbeschränkung nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- § 93 Bedingtes Wettbewerbsverbot
- § 94 Entschädigung
- § 95 Kündigung des Wettbewerbsverbots
- § 96 Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber
- § 97 Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer
- § 98 Auskunftspflicht

Siebenter Titel: Vertragsverletzung des Arbeitnehmers

- § 99 Haftung des Arbeitnehmers
- § 100 Ermahnung und Abmahnung
- § 101 Vertragsstrafe

Achter Titel: Verbesserungsvorschläge, Erfinder- und Urheberrecht

- § 102 Verbesserungsvorschläge
- § 103 Arbeitnehmererfindungen
- § 104 Urheberrechtlich geschützte Werke

Neunter Titel: Sonderformen der Arbeitsleistung

- § 105 Arbeitsplatzteilung
- § 106 Hilfspersonen
- § 107 Arbeitnehmerüberlassung
- § 108 Entgelt
- § 109 Weisungsrecht des aufnehmenden Arbeitgebers
- § 110 Sonstige Rechte und Pflichten des aufnehmenden Arbeitgebers
- § 111 Beendigung der Arbeitnehmerüberlassung

Zehnter Titel: Änderung von Vertragsbedingungen

- § 112 Änderungsvorbehalt
- § 113 Zweckfortfall, Änderung der Umstände
- § 114 Änderungskündigung
- § 115 Änderungsvertrag
- § 116 Stillschweigende Änderung

Vierter Abschnitt: Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Erster Titel: Kündigung

- § 117 Kündigungsrecht
- § 118 Kündigungserklärung
- § 119 Kündigungsfrist
- § 120 Außerordentliche Kündigung
- § 121 Vergütung und Schadensersatz bei der außerordentlichen Kündigung
- § 122 Begründung der Kündigung

Zweiter Titel: Beschränkung der ordentlichen Kündigung durch den Arbeitgeber

- § 123 Kündigungsgründe
- § 124 Verhältnismäßigkeit
- § 125 Sozialauswahl bei betriebsbedingter Kündigung
- § 126 Wegfall des Kündigungsgrundes
- § 127 Einstellungsvorrang
- § 128 Geltung in Kleinunternehmen
- § 129 Geltung für die Schifffahrt

Dritter Titel: Sonstige Beendigungsgründe

- § 130 Altersgrenze
- § 131 Aufhebungsvertrag
- § 132 Tod des Arbeitgebers

Vierter Titel: Unternehmens- und Betriebsübergang

- § 133 Übergang der Arbeitsverhältnisse
- § 134 Haftung des bisherigen Arbeitgebers

Fünfter Titel: Rechtsschutz

- § 135 Klagefrist
- § 136 Zulassung verspäteter Klagen
- § 137 Weiterbeschäftigungsanspruch während des Kündigungsrechtsstreits
- § 138 Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch Urteil des Gerichts;
Abfindung des Arbeitnehmers
- § 139 Höhe der Abfindung
- § 140 Neues Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers; Auflösung des alten
Arbeitsverhältnisses

Sechster Titel: Abwicklung des Arbeitsverhältnisses

- § 141 Freistellung zur Arbeitssuche
- § 142 Aushändigung der Arbeitspapiere
- § 143 Zeugnis
- § 144 Haftung bei unrichtigen Auskünften oder Zeugnissen
- § 145 Ausgleichsvereinbarung
- § 146 Sperre personenbezogener Daten

Siebenter Titel: Betriebliche Altersversorgung

- § 147 Betriebliche Altersversorgung

Fünfter Abschnitt: Verjährung und Ausschlußfristen

- § 148 Verjährung
- § 149 Verjährung nach Kündigungsrechtsstreit
- § 150 Arbeitsvertragliche Ausschluß- und Verjährungsfristen

Sechster Abschnitt: Schlußvorschriften

- § 151 Abweichungen vom Gesetz
- § 152 Öffentlicher Dienst
- § 153 Verhältnis zum Berufsbildungsgesetz
- § 154 Aufhebung und Änderung anderer Gesetze
- § 155 Übergangsvorschriften
- § 156 Inkrafttreten

Entwurf eines Arbeitsvertragsgesetzes (ArbVG)

Inhalt

Erster Abschnitt: Allgemeine Vorschriften

§ 1 Arbeitsvertrag

(1) Arbeitgeber und Arbeitnehmer begründen das Arbeitsverhältnis nach dem Grundsatz der Vertragsfreiheit durch den Arbeitsvertrag. Sie regeln den Inhalt des Arbeitsvertrages im Rahmen der Arbeitsrechtsordnung.

(2) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich durch den Arbeitsvertrag, die vereinbarte Arbeit zu leisten, der Arbeitgeber, das vereinbarte Entgelt zu zahlen. Ein Entgelt gilt als stillschweigend vereinbart, wenn die Arbeit den Umständen nach nur gegen ein Entgelt zu erwarten ist.

(3) Arbeitnehmer ist, wer seine Arbeit im Rahmen einer fremdbestimmten Organisation nach Weisungen oder vertraglichen Vorgaben verrichtet. Personen, die freige wählt unternehmerisch tätig werden, sind keine Arbeitnehmer.

§ 2 Freiheit des Arbeitnehmers

(1) Die Freiheit des Arbeitnehmers darf nicht stärker eingeschränkt werden, als es der Zweck des Arbeitsverhältnisses erfordert. Die Meinungsfreiheit und die Äußerungsfreiheit in den Schranken der allgemeinen Gesetze dürfen nicht stärker eingeschränkt werden, als es der Arbeitsablauf und die Zusammenarbeit zwingend erfordern.

(2) Der private Lebensbereich darf nicht zum Gegenstand arbeitsvertraglicher Pflichten gemacht oder als Kündigungsgrund geltend gemacht werden, sofern dies nicht im Hinblick auf eine Beeinträchtigung des Arbeitsverhältnisses gerechtfertigt ist.

§ 3 Gegenseitige Rücksichtnahme

Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind bei Anbahnung und Erfüllung des Arbeitsvertrages zu gegenseitiger Rücksichtnahme verpflichtet.

§ 4 Gleichbehandlung

(1) Arbeitnehmer oder Arbeitnehmergruppen dürfen im Arbeitsverhältnis nicht ohne sachlichen Grund benachteiligt werden, insbesondere darf der Arbeitgeber einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer nicht gegenüber vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern, einen befristet beschäftigten Arbeitnehmer nicht gegenüber unbefristet beschäftigten Arbeitnehmern und Angestellte nicht gegenüber Arbeitern unterschiedlich behandeln, es sei denn, daß sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen.

(2) Eine unterschiedliche Behandlung wegen gewerkschaftlicher Betätigung oder Einstellung ist unzulässig.

§ 5 Verbot der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts

(1) Der Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer bei einer Vereinbarung oder einer Maßnahme, insbesondere bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses, beim beruflichen Aufstieg, bei einer Weisung oder einer Kündigung, nicht wegen seines Geschlechts benachteiligen. Eine unterschiedliche Behandlung wegen des Geschlechts ist jedoch zulässig, soweit eine Vereinbarung oder eine Maßnahme die Art der vom Arbeitnehmer ausübenden Tätigkeit zum Gegenstand hat und ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für diese Tätigkeit ist. Wenn im Streitfall der Arbeitnehmer Tatsachen glaubhaft macht, die eine Benachteiligung wegen des Geschlechts vermuten lassen, trägt der Arbeitgeber die Beweislast dafür, daß nicht auf das Geschlecht bezogene, sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen oder das Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die ausübende Tätigkeit ist.

(2) Hat der Arbeitgeber bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses einen Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot des Absatzes 1 zu vertreten, so kann der hierdurch benachteiligte Bewerber eine angemessene Entschädigung in Geld in Höhe von höchstens drei Monatsverdiensten verlangen. Als Monatsverdienst gilt, was dem Bewerber bei regelmäßiger Arbeitszeit in dem Monat, in dem das Arbeitsverhältnis hätte begründet werden sollen, an Geld- und Sachbezügen zugestanden hätte.

(3) Ist ein Arbeitsverhältnis wegen eines vom Arbeitgeber zu vertretenden Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot des Absatzes 1 nicht begründet worden, so besteht kein Anspruch auf Begründung eines Arbeitsverhältnisses.

(4) Ein Anspruch auf Entschädigung nach Absatz 2 muß innerhalb von zwei Monaten nach Zugang der Ablehnung der Bewerbung schriftlich geltend gemacht werden.

(5) Die Absätze 2 und 4 gelten beim beruflichen Aufstieg entsprechend, wenn auf den Aufstieg kein Anspruch besteht.

§ 6 Sonstige Diskriminierung

Niemand darf im Arbeitsverhältnis wegen seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen oder Betätigungen benachteiligt oder bevorzugt werden.

§ 7 Maßregelungsverbot

Der Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer im Arbeitsverhältnis nicht deshalb benachteiligen, weil der Arbeitnehmer in zulässiger Weise seine Rechte ausübt.

§ 8 Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

(1) Bei der Ausübung von Weisungs- und sonstigen Leistungsbestimmungsrechten hat der Arbeitgeber Rücksicht auf die Pflichten in der Familie zu nehmen, soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen.

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

§ 9 Verhältnis zum Bürgerlichen Gesetzbuch

Auf den Arbeitsvertrag finden die Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) Anwendung, soweit nicht in diesem Gesetz ein anderes bestimmt ist.

§ 10 Tendenzunternehmen und Religionsgemeinschaften

(1) Für Arbeitnehmer in Unternehmen und Betrieben, die unmittelbar und überwiegend

1. politischen, koalitionspolitischen, konfessionellen, karitativen, erzieherischen, wissenschaftlichen oder künstlerischen Zielen oder
2. Zwecken der Berichterstattung oder der Meinungsäußerung dienen, für die Art. 5 Absatz 1 Satz 2 des Grundgesetzes (GG) gilt (Tendenzunternehmen),

können vertraglich besondere tendenzbezogene Obliegenheiten begründet werden. Das Ausmaß solcher Sonderbindungen wird durch den Grad des Tendenzbezugs der Arbeitsaufgabe bestimmt und begrenzt.

(2) Das Selbstbestimmungsrecht der Religionsgemeinschaften und ihrer karitativen sowie erzieherischen Einrichtungen nach Art. 140 GG bleibt unberührt.

Zweiter Abschnitt: Begründung des Arbeitsverhältnisses

Erster Titel: Ausschreibung und Vertragsanbahnung

§ 11 Ausschreibung

Der Arbeitgeber darf einen Arbeitsplatz weder öffentlich noch innerhalb des Betriebs nur für Männer oder nur für Frauen ausschreiben, es sei denn, daß die Zugehörigkeit zu einem bestimmten Geschlecht für die vorgesehene Tätigkeit eine notwendige Voraussetzung darstellt oder auf Grund einer Rechtsvorschrift zwingend geboten ist.

§ 12 Fragerecht des Arbeitgebers

(1) Der Arbeitgeber darf an den Bewerber nur Fragen richten, an deren Beantwortung für die vorgesehene Tätigkeit ein berechtigtes Interesse besteht. Die Fragen dürfen nicht die Persönlichkeit und Würde des Bewerbers verletzen. Unzulässig sind insbesondere Fragen

- nach einer Schwangerschaft, es sei denn, die vorgesehene Tätigkeit darf bei einer Schwangerschaft nicht ausgeübt werden
- nach der Bewältigung der Familienaufgaben

- nach Vorstrafen, es sei denn, daß dies für den Arbeitsplatz von Bedeutung ist und der Bewerber sich nicht nach § 53 Absatz 1 des Bundeszentralregistergesetzes (BZRG) als straffrei bezeichnen darf
- nach einer Parteizugehörigkeit.

Dies gilt vor Abschluß des Arbeitsvertrages auch für Fragen nach der Religions- und Gewerkschaftszugehörigkeit.

(2) In Tendenzunternehmen (§ 10 Absatz 1 Satz 1) sind durch den Tendenzschutz gerechtfertigte Fragen gestattet. Dasselbe gilt bei Religionsgemeinschaften für Fragen, die sich aus deren Selbstbestimmungsrecht ergeben. Absatz 1 ist entsprechend anzuwenden.

§ 13 Mitteilungspflichten des Bewerbers

(1) Der Bewerber ist auch ohne Befragung durch den Arbeitgeber verpflichtet, Krankheiten, von denen eine Gefährdung anderer Personen ausgehen kann, oder andere Umstände mitzuteilen, die der Beschäftigung entgegenstehen oder sie beeinträchtigen können.

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

§ 14 Eignungsuntersuchungen

(1) Der Arbeitgeber kann den Abschluß des Arbeitsvertrages von einer ärztlichen Untersuchung der Eignung des Arbeitnehmers für die vorgesehene Tätigkeit abhängig machen. Er kann den untersuchenden Arzt bestimmen.

(2) Der Arzt darf dem Arbeitgeber nur mitteilen, ob er den Bewerber für die vorgesehene Tätigkeit gesundheitlich für geeignet hält. Hält er ihn für eingeschränkt geeignet, so darf er die Einschränkungen insoweit mitteilen, als der Bewerber sie auf Befragen des Arbeitgebers offenbaren mußte.

(3) Der Arbeitgeber darf sonstige Eignungsuntersuchungen vornehmen, soweit sie zur Ermittlung der Eignung für die vorgesehene Tätigkeit erforderlich sind. Die Untersu-

chung muß nach den Regeln der Fachkunde durchgeführt werden; sie darf nicht die Persönlichkeit und Würde des Bewerbers verletzen.

(4) Die Untersuchung und die Mitteilung des Ergebnisses an den Arbeitgeber bedürfen der Einwilligung des Bewerbers. Dieser kann die Einwilligung jederzeit zurücknehmen.

(5) Dem Bewerber ist das Ergebnis der Untersuchung auf Verlangen zuerst mitzuteilen. Der Arbeitgeber trägt die Kosten der Untersuchung.

§ 15 Mitteilungspflichten des Arbeitgebers

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

§ 16 Personenbezogene Daten und Bewerbungsunterlagen

(1) Angaben über persönliche und sachliche Verhältnisse (personenbezogene Daten) dürfen im Rahmen des § 12 und des § 13 zur Vorbereitung einer sachgerechten Auswahl erhoben, verarbeitet und genutzt werden. Sie dürfen ebenso wie die Bewerbungsunterlagen nur an Personen und Stellen innerhalb des Unternehmens übermittelt werden, die für den Arbeitgeber die Einstellungsentscheidung vorbereiten oder von Gesetzes wegen an ihr beteiligt sind. Personenbezogene Daten und Bewerbungsunterlagen dürfen Dritten nur mit Einwilligung des Bewerbers zugänglich gemacht werden.

(2) Steht fest, daß ein Arbeitsvertrag nicht zustandekommt, so sind die Bewerbungsunterlagen dem Bewerber unverzüglich auszuhändigen, sofern dieser nicht mit ihrer weiteren Aufbewahrung einverstanden ist.

(3) Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, daß die Vorschriften des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) beachtet werden.

§ 17 Vorstellungskosten

Fordert der Arbeitgeber einen Bewerber zur persönlichen Vorstellung auf, so ist er zur Erstattung der notwendigen Kosten verpflichtet, wenn nichts anderes vereinbart ist.

Zweiter Titel: Vertragsschluß

§ 18 Form des Arbeitsvertrages

§ 18 erhält den Text des Gesetzes über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis wesentlichen Bedingungen (Arbeitsnachweisgesetz) - BR-DS 353/94.

§ 19 Arbeitsvertrag mit einem Minderjährigen

Ist ein mindestens 15 Jahre alter Minderjähriger von den Personensorgeberechtigten 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 wahrzunehmen,
3. die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft oder einer selbständigen Vereinigung von Arbeitnehmern mit sozial- oder berufspolitischer Zielsetzung.

§ 113 BGB bleibt im übrigen unberührt.

§ 20 Allgemeine Vertragsbedingungen

(1) Regelungen, die zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer im einzelnen ausgehandelt sind, haben vor den vom Arbeitgeber vorformulierten Regelungen (Allgemeine Vertragsbedingungen) Vorrang.

(2) Werden Allgemeine Vertragsbedingungen Bestandteil des Arbeitsvertrages, so gehen Zweifel bei ihrer Auslegung zu Lasten des Arbeitgebers.

(3) Allgemeine Vertragsbedingungen sind unwirksam, wenn sie den Arbeitnehmer entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligen, insbesondere, wenn sie mit wesentlichen Grundgedanken einer gesetzlichen Regelung nicht zu vereinbaren sind. An ihre Stelle treten die Rechtsvorschriften, von denen die Allgemeinen Vertragsbedingungen abweichen oder die sie ergänzen.

§ 21 Anfechtung des Arbeitsvertrages

- (1) Wird der Arbeitsvertrag wegen eines Willensmangels angefochten (§§ 119, 123 BGB), so tritt die Unwirksamkeit erst mit dem Zugang der Anfechtungserklärung ein, wenn der Arbeitnehmer vor der Erklärung der Anfechtung bereits gearbeitet hat.
- (2) 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. Der Anfechtende muß dem anderen Teil auf Verlangen den Anfechtungsgrund unverzüglich schriftlich mitteilen.
- (3) Ist der die Anfechtung begründende Umstand weggefallen oder hat er seine Bedeutung für das Arbeitsverhältnis verloren, so ist die Anfechtung ausgeschlossen, wenn anzunehmen ist, daß der Anfechtende bei Kenntnis der Sachlage und bei verständiger Würdigung des Falles die Willenserklärung zum Abschluß des Arbeitsvertrages abgegeben hätte.
- (4) Ficht der Arbeitgeber wegen eines Umstandes an, der für die Bemessung des Entgelts von wesentlicher Bedeutung war, so schuldet er für die erbrachte Arbeitsleistung nur das angemessene Entgelt. Ficht er wegen widerrechtlicher Drohung oder arglistiger Täuschung an, so richtet sich der Anspruch des Arbeitnehmers auf Vergütung seiner Arbeitsleistung nach den Vorschriften über die Herausgabe einer ungerechtfertigten Bereicherung (§§ 812 ff. BGB).

§ 22 Unwirksamkeit des Arbeitsvertrages

- (1) Die Unwirksamkeit des Arbeitsvertrages wegen Geschäftsunfähigkeit oder beschränkter Geschäftsfähigkeit des Arbeitnehmers kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für die Zeit, in der er ihn beschäftigt hat, nicht entgegensetzen.
- (2) Auf sonstige Fälle der Unwirksamkeit können sich für die Zeit der Beschäftigung weder der Arbeitgeber noch der Arbeitnehmer berufen, solange dem anderen Teil die Unwirksamkeit unbekannt war. Dies gilt nicht für den Fall der Sittenwidrigkeit.

§ 23 Unwirksamkeit einzelner Bestimmungen

Ist eine einzelne Bestimmung des Arbeitsvertrages unwirksam, so wird dadurch die Wirksamkeit des Arbeitsvertrages im übrigen im Zweifel nicht berührt.

Dritter Titel: Dauer des Arbeitsverhältnisses

§ 24 Dauer des Arbeitsverhältnisses

Der Arbeitsvertrag ist auf unbestimmte Zeit geschlossen, soweit nichts anderes vereinbart ist.

§ 25 Probearbeitsverhältnis

Wird bei Abschluß des Arbeitsvertrages eine Probezeit vereinbart, so ist im Zweifel anzunehmen, daß das Arbeitsverhältnis durch sie nicht befristet wird.

§ 26 Befristeter und auflösend bedingter Arbeitsvertrag

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

1. die einmalige oder mehrmalige Befristung nicht die Dauer von achtzehn Monaten überschreitet,
2. in der Eigenart des Betriebs, der Arbeitsaufgabe, der vorübergehenden Freistellung eines Arbeitnehmers oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe den Abschluß eines solchen Arbeitsvertrages rechtfertigen,
3. der Arbeitnehmer die Befristung verlangt,
4. die Befristung auf einem Vergleich beruht oder
5. ein Kleinunternehmen im Sinne des § 128 vorliegt.

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

(2) Der auf bestimmte Zeit geschlossene Arbeitsvertrag endet mit Ablauf der vereinbarten Zeit. Ist die Dauer nicht kalendermäßig bestimmt, so hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer das bevorstehende Ende des Arbeitsverhältnisses spätestens zwei Wochen im voraus oder, wenn ihm dies nicht möglich ist, unverzüglich anzukündigen.

Verletzt er diese Pflicht, so hat er das Entgelt bis zum Ablauf der Ankündigungsfrist fortzuzahlen, auch wenn er den Arbeitnehmer nicht mehr beschäftigt.

(3) Ist die Befristung unzulässig, so gilt auf Verlangen des Arbeitnehmers der auf bestimmte Zeit geschlossene Arbeitsvertrag mit Ablauf der Frist als auf unbestimmte Zeit geschlossen. § 135 ist mit der Maßgabe entsprechend anzuwenden, daß die Klagfrist mit Ablauf der vereinbarten Frist beginnt.

(4) Die Absätze 1 und 3 sind entsprechend anzuwenden, wenn der Arbeitsvertrag unter einer auflösenden Bedingung geschlossen wird.

§ 27 Stillschweigende Verlängerung

Wird das Arbeitsverhältnis nach seinem Ablauf mit Wissen des Arbeitgebers fortgesetzt, so gilt es als auf unbestimmte Zeit verlängert, wenn nicht der Arbeitgeber unverzüglich widerspricht.

Dritter Abschnitt: Inhalt des Arbeitsverhältnisses

Erster Titel: Arbeitsleistung

Erster Untertitel: Grundsätze

§ 28 Persönliche Verpflichtung und Berechtigung

Der Arbeitnehmer hat die Arbeit persönlich zu leisten. Der Arbeitgeber kann den Anspruch auf die Arbeitsleistung nicht übertragen. Abweichende Vereinbarungen sind zulässig.

§ 29 Geschuldete Arbeitsleistung

Art, Umfang, Zeit und Ort der Arbeitsleistung bestimmt der Arbeitgeber im Rahmen des Arbeitsvertrages, soweit nicht zwingende gesetzliche, tarifliche oder betriebliche Regelungen entgegenstehen.

§ 30 Beschäftigungspflicht

Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer mit der vereinbarten Arbeitsaufgabe zu beschäftigen, sofern nicht dringende betriebliche oder vorrangig in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegende Gründe entgegenstehen.

§ 31 Sorgfaltsmaßstab

Der Arbeitnehmer schuldet die Leistung und die Sorgfalt, die nach der vereinbarten Arbeitsaufgabe und der dafür vorauszusetzenden Befähigung und Eignung erwartet werden können.

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

§ 32 Art und Umfang

Der Arbeitnehmer hat die Arbeiten zu leisten, die zur Erledigung seiner Arbeitsaufgabe erforderlich sind. Dazu gehören im Zweifel auch Nebenarbeiten.

§ 33 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 die Ruhepausen.

(2) Die Lage der Arbeitszeit bestimmt der Arbeitgeber, sofern nichts anderes vereinbart ist. Er soll dabei die Wünsche des Arbeitnehmers berücksichtigen, soweit betriebliche Belange dies zulassen.

§ 34 Anpassung der Arbeitszeit an den Arbeitsanfall

(1) Hat der Arbeitnehmer nach dem Arbeitsvertrag die Arbeit entsprechend dem Arbeitsanfall zu leisten, so ist zugleich eine bestimmte Dauer der Arbeitszeit zu vereinbaren; andernfalls gilt eine wöchentliche Arbeitszeit von zehn Stunden als vereinbart.

(2) Der Arbeitnehmer ist zur Arbeitsleistung nur verpflichtet, wenn der Arbeitgeber ihm die Lage seiner Arbeitszeit jeweils mindestens vier Tage im voraus mitteilt.

(3) Ist die tägliche Dauer der Arbeitszeit nicht vereinbart, so hat der Arbeitgeber die Arbeitsleistung jeweils für mindestens drei aufeinanderfolgende Stunden in Anspruch zu nehmen.

§ 35 Änderung der Arbeitszeit

(1) Hat ein Arbeitnehmer dem Arbeitgeber den Wunsch nach einer Änderung von Dauer oder Lage seiner Arbeitszeit angezeigt, so hat ihn der Arbeitgeber über entsprechende Arbeitsplätze zu unterrichten, die in dem Betrieb besetzt werden sollen. Die Unterrichtung kann durch Aushang erfolgen.

(2) Der Arbeitgeber hat Wünsche von Arbeitnehmern auf Änderung von Dauer oder Lage der Arbeitszeit zu berücksichtigen, soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Dies gilt insbesondere bei Arbeitnehmern, die mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen betreuen oder pflegen. Als nahe Angehörige gelten der Ehegatte, das im Haushalt lebende Kind und die im Haushalt lebenden Eltern.

§ 36 Ort

Arbeitsort ist der Betrieb, sofern nichts anderes vereinbart ist.

Dritter Untertitel: Weisungsrecht des Arbeitgebers

§ 37 Inhalt und Grenzen des Weisungsrechts

(1) Der Arbeitgeber kann die vereinbarte Arbeitsaufgabe durch Weisung näher bestimmen. Er soll insbesondere auf krankheits- oder altersbedingte Behinderungen Rücksicht nehmen.

(2) Dem Arbeitnehmer soll, soweit möglich, ein Bereich eigener Verantwortung übertragen werden.

(3) Der Arbeitgeber kann im Rahmen des Arbeitsvertrages nähere Bestimmungen über die Ordnung des Betriebs und das Verhalten der Arbeitnehmer treffen.

§ 38 Ausnahmen aus dringenden betrieblichen Gründen und in Notfällen

(1) Der Arbeitnehmer hat aus dringenden betrieblichen Gründen auf Verlangen des Arbeitgebers vorübergehend auch außerhalb der vereinbarten Arbeitsaufgabe zumutbare Arbeiten zu leisten, Überstunden zu leisten und an einem anderen Ort oder für einen anderen Arbeitgeber zu arbeiten, soweit nicht entgegenstehende Gründe in der Person des Arbeitnehmers überwiegen. Als vorübergehend ist in der Regel ein Zeitraum von nicht mehr als einem Monat anzusehen. Überstunden sind die über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinausgehenden Zeiten der Beschäftigung.

(2) Kurzarbeit darf der Arbeitgeber anordnen, wenn die Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld erfüllt sind; dabei ist eine Ankündigungsfrist von zwei Wochen einzuhalten.

(3) In Notfällen hat der Arbeitnehmer alle zumutbaren Arbeiten zu leisten, die erforderlich sind, um Schaden von dem Unternehmen abzuwenden.

(4) Mehrkosten, die dem Arbeitnehmer durch Zuweisung anderer oder zusätzlicher Arbeit oder von Arbeit an einem anderen Ort oder für einen anderen Arbeitgeber entstehen, hat der Arbeitgeber zu erstatten.

Vierter Untertitel: Leistungsverweigerungsrecht des Arbeitnehmers

§ 39 Leistungsverweigerungsrecht des Arbeitnehmers

(1) Der Arbeitnehmer kann die Arbeitsleistung verweigern, wenn

1. die Arbeitsleistung oder die Weisung gegen ein gesetzliches oder behördliches Verbot oder Gebot verstößt oder sittenwidrig ist,
2. hierdurch für den Arbeitnehmer oder andere Personen eine erhebliche Gefahr für Leben oder Gesundheit besteht, die auf andere Weise nicht abgewendet werden kann,
3. die Arbeitsleistung den Arbeitnehmer in einen Gewissensnotstand brächte,

4. gesetzliche Pflichten zur Gefahrtragung nicht entgegenstehen,
5. der Arbeitgeber Pflichten nicht erfüllt, die sich aus den Rechtsvorschriften über den Arbeitsschutz und den Beschäftigtenschutz ergeben.

Hierdurch dürfen dem Arbeitnehmer keine Nachteile entstehen.

(2) Hält der Arbeitnehmer ein Leistungsverweigerungsrecht für gegeben, so hat er dies dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen.

Zweiter Titel: Entgelt

Erster Untertitel: Allgemeine Vorschriften

§ 40 Höhe des Entgelts

Ist die Höhe des Entgelts nicht vereinbart (§ 1 Absatz 1 Satz 2), so ist das übliche Entgelt, sonst ein der Art der Arbeit angemessenes Entgelt als vereinbart anzusehen.

§ 41 Fälligkeit

(1) Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer das Entgelt zum vereinbarten Zeitpunkt (Fälligkeitszeitpunkt) zu entrichten.

(2) Ist ein Fälligkeitszeitpunkt nicht vereinbart, so ist das Entgelt nach der Leistung der Arbeit zu entrichten; ist es nach Zeitabschnitten bemessen, so ist es am letzten Arbeitstag des Zeitabschnitts zu entrichten.

(3) Das Entgelt ist in Deutscher Mark zu berechnen und bar auszuzahlen oder zu überweisen. Den Arbeitnehmern dürfen Waren nicht kreditiert werden. Sachleistungen sind nur zu den Selbstkosten auf den pfändbaren Lohn anrechenbar.

§ 42 Abschlag und Vorschuß

(1) Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer einen Abschlag zu zahlen, soweit ihm zum Fälligkeitszeitpunkt die Berechnung des Entgelts nicht möglich oder nicht zumutbar ist.

(2) Der Arbeitnehmer kann die Zahlung eines Vorschusses zum Ende eines jeden Kalendermonats verlangen, wenn der Abrechnungszeitraum für das Entgelt länger ist als ein Monat.

(3) Abschlag und Vorschuß müssen angemessen sein und sollen wenigstens drei Viertel der zu erwartenden Vergütung ausmachen.

§ 43 Abrechnung

Bei Entrichtung des Entgelts ist eine schriftliche Abrechnung zu erteilen. Die Verpflichtung entfällt, wenn sich die Abrechnungsdaten gegenüber der vorangegangenen Abrechnung nicht geändert haben. Auf Verlangen des Arbeitnehmers ist die Abrechnung zu erläutern.

§ 44 Zurückbehaltungsrecht

Der Arbeitnehmer kann die Arbeitsleistung zurückbehalten, wenn der Arbeitgeber mit der Zahlung von mindestens einem Monatsentgelt für mehr als einen Monat trotz Abmahnung in Verzug ist.

§ 45 Rückforderung von Entgelt

Der Arbeitgeber kann irrtümlich überzahltes Entgelt zurückfordern, wenn der Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmer zu vertreten hat. Im übrigen gelten die Vorschriften über die ungerechtfertigte Bereicherung (§§ 812 ff. BGB).

§ 46 Annahmeverzug

(1) Nimmt der Arbeitgeber die ordnungsgemäß angebotene Arbeitsleistung nicht an und kommt er dadurch in Annahmeverzug (§§ 293 bis 297 BGB), so gilt sie als erbracht.

(2) Beruht die Nichtannahme auf Umständen, die der Arbeitgeber nicht zu vertreten hat, so bleibt der Arbeitnehmer zur Nachleistung verpflichtet, soweit ihm dies zumutbar ist.

(3) Die Grundsätze über das Arbeitskampsrisiko bleiben unberührt.

(4) Der Arbeitnehmer muß sich auf das Entgelt anrechnen lassen, was er infolge der Nichtarbeit erspart, durch anderweitige Arbeit verdient oder zu verdienen böswillig unterläßt.

§ 47 Berechnung des Entgelts bei fehlender Arbeitsleistung

(1) Ist der Arbeitgeber zur Fortzahlung des Entgelts ohne Arbeitsleistung verpflichtet, so hat er dem Arbeitnehmer das Entgelt zu entrichten, das dieser ohne den Arbeitsausfall erhalten hätte.

(2) Erhält der Arbeitnehmer ein vom Ergebnis abhängiges Entgelt, so bemißt sich dieses nach dem Durchschnitt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate, bei kürzerem Bestand des Arbeitsverhältnisses nach diesem Zeitraum.

(3) Zum Entgelt gehörende Sachleistungen, die während der Ausfallzeit nicht weitergewährt werden, sind für diese Dauer angemessen abzugelten.

(4) Auslösungen, Schmutzzulagen, Fahrgeld- und Essenszuschüsse sowie ähnliche Leistungen werden nur berücksichtigt, soweit dem Arbeitnehmer Aufwendungen, die durch diese Leistungen abgegolten werden sollen, tatsächlich entstehen.

(5) Bei Kurzarbeit besteht Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nur für die tatsächlich ausfallende Arbeitszeit.

(6) Eine abweichende Art der Berechnung kann durch Tarifvertrag vereinbart werden.

Zweiter Untertitel: Sonderformen des Entgelts

§ 48 Gruppenakkord

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

§ 49 Provision

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

Dritter Untertitel: Sondervergütung

§ 50 Begriff und Anspruch

(1) Der Arbeitnehmer hat auf Leistungen, die der Arbeitgeber zusätzlich zum laufenden Entgelt erbringt und die nicht in jedem Abrechnungszeitraum fällig werden (Sondervergütungen), nur Anspruch, wenn dies vereinbart ist oder wenn der Arbeitgeber sie mindestens dreimal nacheinander ohne Vorbehalt erbracht hat.

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

§ 51 Teilanspruch

Schuldet der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Sondervergütung für einen Zeitraum, der einen Monat übersteigt, und besteht das Arbeitsverhältnis nicht während des ganzen Zeitraumes oder ruht es teilweise, so hat der Arbeitnehmer im Zweifel Anspruch auf anteilige Sondervergütung. Der Arbeitnehmer behält seinen anteiligen Anspruch auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis

1. durch eine Kündigung des Arbeitgebers beendet wird, die der Arbeitnehmer nicht zu vertreten hat, es sei denn, daß eine betriebsbedingte Kündigung nach § 123 Absatz 2 vorliegt, oder
2. durch eine Kündigung des Arbeitnehmers, die der Arbeitgeber zu vertreten hat, beendet wird.

§ 52 Kürzung von Sondervergütungen

(1) Für jeden Tag unberechtigten Fernbleibens von der Arbeit kann eine Kürzung der Sondervergütung bis zur Höhe des täglichen Entgelts vereinbart werden.

(2) Eine Vereinbarung über die Kürzung von Sondervergütungen ist unzulässig, sofern ihr zwingende Vorschriften über die Fortzahlung des Entgelts entgegenstehen.

§ 53 Rückzahlung

Eine Vereinbarung, wonach die Sondervergütung zurückzuzahlen ist, wenn das Arbeitsverhältnis innerhalb eines bestimmten, der Auszahlung der Sondervergütung folgenden Zeitraumes beendet wird, ist nur wirksam, wenn

1. die Sondervergütung ein Viertel des dem Arbeitnehmer für einen Monat zustehenden regelmäßigen Arbeitsentgelts übersteigt und
2. der Bindungszeitraum unter Berücksichtigung der Höhe der Sondervergütung nicht unangemessen ist. Der Bindungszeitraum darf im Regelfall sechs Monate nicht überschreiten. § 51 Satz 2 ist entsprechend anzuwenden.

Vierter Untertitel: Aufwendungsersatz

§ 54 Aufwendungen

(1) Aufwendungen des Arbeitnehmers, die zur Erfüllung seiner Arbeitsaufgabe erforderlich sind oder die sonst vom Arbeitgeber veranlaßt sind, hat der Arbeitgeber zu erstatten. Er hat auf Verlangen des Arbeitnehmers einen angemessenen Vorschuß zu zahlen.

(2) Die Vereinbarung eines pauschalen Aufwendungsersatzes ist zulässig, wenn die Aufwendungen dadurch im Regelfall gedeckt sind. Mit leitenden Angestellten im Sinne des § 5 Absatz 3 Satz 2 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) und mit sonstigen Arbeitnehmern, deren regelmäßiges Jahresentgelt das Dreifache der Bezugsgröße nach § 18 des Vierten Buches des Sozialgesetzbuches (SGB IV) überschreitet, kann vereinbart werden, daß die Aufwendungen mit dem regelmäßigen Entgelt abgegolten sind.

§ 55 Sachschäden

Sachschäden des Arbeitnehmers, die durch die Erfüllung seiner Arbeitsaufgabe trotz Beachtung zumutbarer Sorgfalt entstehen oder die durch Weisungen des Arbeitgebers veranlaßt sind, hat der Arbeitgeber zu ersetzen. § 254 BGB bleibt unberührt.

**Dritter Titel: Entgeltfortzahlung bei vorübergehender
Arbeitsverhinderung und an Feiertagen**

Erster Untertitel: Gründe in der Person des Arbeitnehmers

§ 56 Gründe in der Person

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

(2) Der Arbeitnehmer hat die Arbeitsverhinderung unverzüglich anzuzeigen und auf Verlangen des Arbeitgebers nachzuweisen.

(3) Eine Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Entgelts ohne Anrechnung auf den Erholungsurlaub erfolgt, soweit tarifvertraglich nichts anderes festgelegt ist, in unmittelbarem Zusammenhang mit den nachstehenden Ereignissen:

1. bei eigener Eheschließung für die Dauer von zwei Arbeitstagen,
2. bei Niederkunft der Ehefrau für die Dauer eines Arbeitstages,
3. bei Wohnungswechsel mit eigenem Haushalt innerhalb des Wohnortes für die Dauer eines Arbeitstages, nach einem anderen Wohnort für die Dauer von zwei Arbeitstagen,
4. beim Tod des Ehegatten, eines Elternteils, eines Kindes oder eines zum Haushalt gehörenden Familienmitgliedes für die Dauer von zwei Arbeitstagen,
5. bei Erfüllung gesetzlich auferlegter Pflichten aus öffentlichen Ehrenämtern für die notwendige ausfallende Arbeitszeit.

Fällt ein solches Ereignis in den Erholungsurlaub, so ist der Arbeitnehmer nicht berechtigt, diesen ohne Zustimmung des Arbeitgebers zu verlängern.

Zweiter Untertitel: Krankheit, Kuren und Schonungszeiten

§ 57 Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit

(1) Wird ein Arbeitnehmer durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert, ohne daß ihn ein Verschulden trifft, so verliert er dadurch nicht den Anspruch auf Arbeitsentgelt für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von sechs Wochen. Wird der Arbeitnehmer infolge derselben Krankheit erneut

arbeitsunfähig, so verliert er wegen der erneuten Arbeitsunfähigkeit den Anspruch nach Satz 1 für einen weiteren Zeitraum von höchstens sechs Wochen nicht, wenn

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

(2) Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne des Absatzes 1 gilt auch eine Arbeitsverhinderung, die infolge einer nicht rechtswidrigen Sterilisation oder eines nicht rechtswidrigen Abbruchs der Schwangerschaft eintritt. Dasselbe gilt für einen Abbruch der Schwangerschaft, wenn die Schwangerschaft innerhalb von zwölf Wochen nach der Empfängnis durch einen Arzt abgebrochen wird, die schwangere Frau den Abbruch verlangt und dem Arzt durch eine Bescheinigung nachgewiesen hat, daß sie sich mindestens drei Tage vor dem Eingriff von einer anerkannten Beratungsstelle hat beraten lassen.

(3) Der Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts wird nicht dadurch berührt, daß der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus Anlaß der Arbeitsunfähigkeit kündigt. Das gleiche gilt, wenn der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis aus einem vom Arbeitgeber zu vertretenden Grunde kündigt, der den Arbeitnehmer zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt.

(4) Endet das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der in § 3 Abs. 1 bezeichneten Zeit nach dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, ohne daß es einer Kündigung bedarf, oder infolge einer Kündigung aus anderen als den in Absatz 1 bezeichneten Gründen, so endet der Anspruch mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses.

§ 58 Anzeige- und Nachweispflicht

(1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, eine

neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Ist der Arbeitnehmer 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.

(2) Hält sich der Arbeitnehmer bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit im Ausland auf, so ist er verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit, deren voraussichtliche Dauer und die Adresse am Aufenthaltsort in der schnellstmöglichen Art der Übermittlung mitzuteilen. Die durch die Mitteilung entstehenden Kosten hat der Arbeitgeber zu tragen. Darüber hinaus ist der Arbeitnehmer, wenn er Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse ist, verpflichtet, auch dieser die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als angezeigt, so ist der Arbeitnehmer verpflichtet, der gesetzlichen Krankenkasse die voraussichtliche Fortdauer der Arbeitsunfähigkeit mitzuteilen. Die gesetzlichen Krankenkassen können festlegen, daß der Arbeitnehmer Anzeige- und Mitteilungspflichten nach den Sätzen 3 und 4 auch gegenüber einem ausländischen Sozialversicherungsträger erfüllen kann. Absatz 1 Satz 5 gilt nicht. Kehrt ein arbeitsunfähig erkrankter Arbeitnehmer in das Inland zurück, so ist er verpflichtet, dem Arbeitgeber und der Krankenkasse seine Rückkehr unverzüglich anzuzeigen.

§ 59 Forderungsübergang bei Dritthaftung

(1) Kann der Arbeitnehmer 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 Arbeitgeber über, als dieser dem Arbeitnehmer nach diesem Gesetz Arbeitsentgelt fortgezahlt und darauf entfallende vom Arbeitgeber zu tragende Beiträge zur Bundesanstalt für Arbeit, Arbeitgeberanteile an Beiträgen zur Sozialversicherung und zur Pflegeversicherung sowie zu Einrichtungen der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung abgeführt hat.

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

(3) Der Forderungsübergang nach Absatz 1 kann nicht zum Nachteil des Arbeitnehmers geltend gemacht werden.

§ 60 Leistungsverweigerungsrecht des Arbeitgebers

(1) Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Fortzahlung des Arbeitsentgelts zu verweigern,

1. solange der Arbeitnehmer die von ihm nach § 58 Abs. 1 vorzulegende ärztliche Bescheinigung nicht vorlegt oder den ihm nach § 58 Abs. 2 obliegenden Verpflichtungen nicht nachkommt;
2. wenn der Arbeitnehmer den Übergang eines Schadensersatzanspruchs gegen einen Dritten auf den Arbeitgeber (§ 59) verhindert.

(2) Absatz 1 gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer die Verletzung dieser ihm obliegenden Verpflichtungen nicht zu vertreten hat.

§ 61 Maßnahmen der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation

(1) Die Vorschriften der §§ 57, 59 und 60 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 stationär durchgeführt wird. Ist der Arbeitnehmer nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse oder nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, gelten die §§ 57, 59 und 60 entsprechend, wenn eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation ärztlich verordnet worden ist und stationär in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation oder einer vergleichbaren Einrichtung durchgeführt wird.

(2) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber den Zeitpunkt des Antritts der Maßnahme, die voraussichtliche Dauer und die Verlängerung der Maßnahme im Sinne des Absatzes 1 unverzüglich mitzuteilen und ihm

- a) eine Bescheinigung über die Bewilligung der Maßnahme durch einen Sozialleistungsträger nach Absatz 1 Satz 1 oder
 - b) eine ärztliche Bescheinigung über die Erforderlichkeit der Maßnahme im Sinne des Absatzes 1 Satz 2
- unverzüglich vorzulegen.

Dritter Untertitel: Feiertage

§ 62 Entgeltfortzahlung an Feiertagen

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

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

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

Vierter Titel: Erholungsurlaub, Sonderurlaub und Freistellung

Erster Untertitel: Erholungsurlaub

§ 63 Anspruch auf Erholungsurlaub

(1) Urlaubsjahr ist, soweit durch Gesetz oder Tarifvertrag nichts anderes bestimmt oder zugelassen ist, das Kalenderjahr. Der Arbeitnehmer hat in jedem Urlaubsjahr Anspruch auf mindestens zwanzig Arbeitstage bezahlten Erholungsurlaub (Mindesturlaub). Verteilt sich die regelmäßige Arbeitszeit des Arbeitnehmers auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche, erhöht oder vermindert sich der Erholungsurlaub entsprechend, soweit durch Tarifvertrag nichts anderes bestimmt ist.

(2) Der drei Wochen übersteigende Urlaubsanspruch entfällt, wenn der Arbeitnehmer aus Gründen in seiner Person länger als insgesamt sechs Monate im Urlaubsjahr seiner Arbeit nicht nachgehen kann.

(3) Ist der Arbeitnehmer zu Beginn des Urlaubsjahres arbeitsunfähig krank oder von der Arbeit freigestellt oder ruht sein Arbeitsverhältnis, entsteht sein Anspruch auf Erholungsurlaub erst dann wieder, wenn er in diesem Urlaubsjahr bei seinem Arbeitgeber eine Arbeitsleistung von einem Monat erbracht hat.

§ 64 Wartezeit, Anrechnung von früherem Erholungsurlaub

(1) Der Anspruch auf den vollen Jahresurlaub kann erstmals nach sechs Monaten geltend gemacht werden.

(2) Erholungsurlaub, der für denselben Zeitraum bereits von einem früheren Arbeitgeber gewährt oder abgegolten wurde, wird angerechnet.

§ 65 Teilurlaub

(1) Im Ein- und Austrittsjahr hat der Arbeitnehmer gegen den früheren und neuen Arbeitgeber auf so viele Zwölftel des Jahresurlaubs Anspruch, als er Monate bei ihm gearbeitet hat (Beschäftigungsmonate).

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

§ 66 Arbeitsunfähigkeit

Nicht auf den Erholungsurlaub angerechnet werden Zeiten, in denen der Arbeitnehmer arbeitsunfähig krank ist; dasselbe gilt für Kur- und Schonungszeiten im Sinne des § 61 sowie für Zeiten im Sinne des § 56. Der Erholungsurlaub für die nicht angerechneten Zeiten muß neu beantragt und festgelegt werden.

§ 67 Zeitliche Lage

(1) Der Erholungsurlaub wird vom Arbeitgeber festgelegt. Beantragt der Arbeitnehmer 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 Arbeitgeber nicht binnen eines Monats nach Zugang des Antrags oder der Liste widerspricht.

(2) Der Arbeitgeber hat die Wünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, es sei denn, daß ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Gründe oder Wünsche anderer Arbeitnehmer, denen unter sozialen Gesichtspunkten der Vorrang gebührt, entgegenstehen.

(3) Der Erholungsurlaub soll zusammenhängend gewährt und genommen werden. Bei einer Teilung muß ein Teil zu einer zusammenhängenden arbeitsfreien Zeit von mindestens zwei Wochen führen.

(4) Der Erholungsurlaub ist im Laufe des Urlaubsjahres zu gewähren und zu nehmen. Aus dringenden betrieblichen oder in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen kann er in das Folgejahr übertragen werden; er muß in den ersten drei Monaten dieses Jahres gewährt und angetreten werden. Ist das wegen Arbeitsunfähigkeit oder wegen einer Kur- oder Schonungszeit im Sinne des § 61 sowie Zeiten im Sinne des § 56 nicht möglich, so ist der Erholungsurlaub unverzüglich nach Wegfall des Hinderungsgrundes zu gewähren und zu nehmen; auf Wunsch des Arbeitnehmers oder aus dringenden betrieblichen Gründen kann er abgegolten werden.

(5) Ordnet der Arbeitgeber Betriebsurlaub an, so müssen mindestens zwei Wochen zur individuellen Festlegung verbleiben.

§ 68 Verschiebung des Erholungsurlaubs

(1) Der Arbeitgeber darf den Erholungsurlaub nur aus dringenden betrieblichen Gründen verschieben, unterbrechen oder vorzeitig beenden. Er hat dem Arbeitnehmer die 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 Arbeitnehmer Anspruch auf eine angemessene Ergänzung des Erholungsurlaubs.

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

§ 69 Arbeit während des Erholungsurlaubs

Während des Erholungsurlaubs darf der Arbeitnehmer keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit leisten. Übt er eine solche Tätigkeit aus, so entfällt für diese Zeit der Anspruch auf das Entgelt.

§ 70 Urlaubsabgeltung; Rückforderung von Urlaubsentgelt

(1) Der Erholungsurlaub ist abzugelten, wenn er wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr gewährt werden kann.

(2) Entgelt für zuviel gewährten Erholungsurlaub kann nicht zurückgefordert werden.

§ 71 Erholungsurlaub auf Grund anderer Regelungen

Die Vorschriften über den Mindesturlaub gelten auch für Erholungsurlaub auf Grund anderer gesetzlicher Vorschriften oder auf Grund von Vereinbarungen, sofern dort nichts anderes bestimmt ist.

Zweiter Untertitel: Sonderurlaub und Freistellung

§ 72 Sonderurlaub

Arbeitgeber und Arbeitnehmer können vereinbaren, daß der Arbeitnehmer mit oder ohne Fortzahlung des Entgelts auf Zeit von der Arbeit freigestellt wird (Sonderurlaub); dies gilt insbesondere, wenn er mindestens ein Kind unter achtzehn Jahren oder einen pflegebedürftigen Angehörigen betreut oder pflegt. Der Arbeitnehmer kann verlangen, daß der Sonderurlaub vorzeitig beendet wird, wenn er zur Arbeitsleistung imstande ist und betriebliche Gründe nicht entgegenstehen.

§ 73 Freistellung

(1) Der Arbeitnehmer ist bei Erkrankung naher Angehöriger im Sinne des § 35 Absatz 2 Satz 2 auf sein Verlangen ohne Fortzahlung des Entgelts von der Arbeit freizustellen, solange die erforderliche Pflege nicht anders sichergestellt werden kann, über zwei Wochen im Jahr hinaus aber nur, soweit dem nicht überwiegende betriebliche Gründe

entgegenstehen. § 45 des Fünften Buches des Sozialgesetzbuches (SGB V) bleibt unberührt.

(2) Der Anspruch auf Freistellung zur Betreuung und Erziehung eines Kindes (Erziehungsurlaub) bestimmt sich nach den §§ 15 ff. des Gesetzes über die Gewährung von Erziehungsgeld und Erziehungsurlaub (BERzGG). Darüber hinaus hat ein Elternteil Anspruch auf Freistellung zur Betreuung eines nicht oder noch schulpflichtigen Kindes unter vierzehn Jahren, solange die erforderliche Betreuung nicht anders sichergestellt werden kann, über zwei Wochen im Jahr hinaus aber nur, soweit dem nicht überwiegende betriebliche Gründe entgegenstehen.

§ 74 Information über betriebliche Veränderungen, Bildungsmaßnahmen

(1) Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer während einer Freistellung nach § 73 über betriebliche Veränderungen zu unterrichten, die Einfluß auf das Arbeitsverhältnis und die weitere Beschäftigung haben können.

(2) Der Arbeitnehmer ist berechtigt, während einer Freistellung nach § 73 von den Bildungsangeboten Gebrauch zu machen, die für vergleichbare Arbeitnehmer des Betriebs gelten.

Fünfter Titel: Weiterbildung

§ 75 Freistellung von Kosten

Nimmt der Arbeitnehmer auf Wunsch des Arbeitgebers an einer vom Arbeitgeber bezahlten Weiterbildungsmaßnahme teil, so hat dieser ihn insoweit von der Arbeit unter Fortzahlung des Entgelts freizustellen. Dient die Weiterbildung auch den persönlichen Interessen des Arbeitnehmers, so hat der Arbeitnehmer an der Maßnahme in angemessenem Umfang auch außerhalb der Arbeitszeit teilzunehmen.

§ 76 Erstattung von Kosten

(1) Arbeitgeber und Arbeitnehmer können die Rückzahlung von Kosten für eine Weiterbildungsmaßnahme vereinbaren, wenn

1. der Arbeitnehmer durch die Maßnahme Kenntnisse und Fähigkeiten erwirbt, die seine beruflichen Möglichkeiten erheblich verbessern, oder
2. der Arbeitnehmer die Weiterbildungsmaßnahme aus Gründen, die er zu vertreten hat, abbricht oder das Arbeitsverhältnis aus von ihm zu vertretenden Gründen endet.

Die Vereinbarung über die Erstattung der Kosten muß vor Beginn der Weiterbildungsmaßnahme schriftlich getroffen werden.

(2) Für den Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses muß die Vereinbarung vorsehen, daß sich die Rückzahlungspflicht zeitanteilig, höchstens in Zeiträumen von einem Jahr, verringert und daß sie spätestens in drei, bei besonders hohen Kosten in fünf Jahren erlischt. Die Frist beginnt mit dem Ersten des Monats, der auf das Ende der Weiterbildungsmaßnahme folgt. Dauert die Weiterbildungsmaßnahme länger als ein Jahr, so sind die Kosten monatsweise zu berechnen; die Frist beginnt für jeden Teilbetrag mit dem Ersten des Folgemonats.

Sechster Titel: Sonstige Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers

Erster Untertitel: Rechte des Arbeitnehmers

§ 77 Schutz des Arbeitnehmers

(1) Der Arbeitgeber hat Räume, Arbeitsstätten im Sinne der Arbeitsstättenverordnung, technische Anlagen, Arbeitsmittel und die Arbeitsorganisation so zu gestalten, daß der Arbeitnehmer gegen Gefahren für Leben und Gesundheit geschützt ist und daß die von ihm üblicherweise in den Betrieb eingebrachten Sachen gegen Verlust und Beschädigung gesichert sind.

(2) Der Arbeitgeber hat die ihm auferlegten öffentlich-rechtlichen Pflichten zum Schutz des Arbeitnehmers einschließlich der Pflicht, Sozialversicherungsbeiträge und Beiträge an die Bundesanstalt für Arbeit abzuführen, zu erfüllen.

(3) Verletzt der Arbeitgeber seine Pflichten nach den Absätzen 1 und 2, so hat er dem Arbeitnehmer den daraus entstehenden Schaden zu ersetzen, soweit seine Haftung nicht nach § 636 der Reichsversicherungsordnung (RVO) ausgeschlossen ist.

§ 78 Information bei Veränderungen

(1) Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer über dessen Aufgabe und Verantwortung sowie über die Art seiner Tätigkeit und ihre Einordnung in den Arbeitsablauf des Betriebs umfassend und in verständlicher Form zu unterrichten. Er hat den Arbeitnehmer vor Beginn der Beschäftigung über die Unfall- und Gesundheitsgefahren, denen dieser bei der Beschäftigung ausgesetzt ist, und über die Maßnahmen und Einrichtungen zur Abwendung dieser Gefahren zu belehren.

(2) Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer über die auf Grund einer Planung von technischen Anlagen, von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen oder von Arbeitsplätzen vorgesehenen Maßnahmen und ihre Auswirkungen auf seinen Arbeitsplatz, die Arbeitsumgebung sowie auf Inhalt und Art seiner Tätigkeit zu unterrichten. Ändert sich die Tätigkeit des Arbeitnehmers und reichen seine beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten zur Erfüllung seiner Aufgaben nicht aus, hat der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer rechtzeitig zu erörtern, wie dessen beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten den künftigen Anforderungen angepaßt werden können.

§ 79 Nebentätigkeit

Die Freiheit des Arbeitnehmers zur Ausübung weiterer Erwerbstätigkeit kann nur beschränkt werden, soweit berechnigte Interessen des Arbeitgebers entgegenstehen, insbesondere wenn dadurch die Arbeitsleistung beeinträchtigt wird. § 91 bleibt unberührt.

§ 80 Personalakten

(1) Der Arbeitnehmer hat das Recht, in die über ihn geführten Personalakten Einsicht zu nehmen und die Entfernung nicht in die Personalakte gehörender oder unzutreffender Vorgänge zu verlangen.

(2) Erklärungen des Arbeitnehmers zum Inhalt der Personalakte sind dieser auf Verlangen beizufügen.

§ 81 Personaldatenschutz

(1) Personenbezogene Daten (§ 16 Absatz 1) des Arbeitnehmers dürfen nur erhoben, verarbeitet und genutzt werden, soweit dies zur Planung und Durchführung organisatorischer, sozialer oder personeller Maßnahmen erforderlich oder gesetzlich oder kollektivvertraglich vorgesehen ist oder ein wissenschaftliches Interesse zur Durchführung eines Forschungsvorhabens besteht. Die Speicherung, Verarbeitung und Nutzung anonymisierter Daten ist zulässig.

(2) Der Arbeitnehmer ist zu unterrichten, wenn auf ihn bezogene Daten erhoben werden. Er kann verlangen, daß ihm ein Ausdruck der zu seiner Person gespeicherten Daten kostenlos ausgehändigt wird.

(3) Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, daß personenbezogene Daten außer dem mit der Erhebung und Verarbeitung Beauftragten nur den Personen zugänglich gemacht werden, die sie zur Durchführung ihrer Aufgaben benötigen. Dritten dürfen personenbezogene Daten nur mit schriftlicher Einwilligung des Arbeitnehmers oder zur Wahrnehmung berechtigter Interessen in gerichtlichen Verfahren zugänglich gemacht werden.

(4) Personenbezogene Daten, die nicht mehr benötigt werden, sind zu löschen.

§ 82 Beurteilung und Zwischenzeugnis

(1) Der Arbeitnehmer kann verlangen, daß mit ihm die Beurteilung seiner Leistungen sowie die Möglichkeiten seiner beruflichen Entwicklung im Betrieb erörtert werden.

(2) Der Arbeitnehmer kann ein Zwischenzeugnis verlangen, wenn er ein berechtigtes Interesse hat. § 143 und § 144 sind entsprechend anzuwenden.

§ 83 Beschwerderecht

(1) Jeder Arbeitnehmer hat das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Unternehmens zu beschweren, wenn er sich in seinen Rechten verletzt oder in sonstiger Weise benachteiligt fühlt.

(2) Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer über die Behandlung der Beschwerde in angemessener Frist zu bescheiden und, soweit er die Beschwerde für berechtigt erachtet, ihr abzuhelpfen.

§ 84 Abhilfe bei drohenden Schäden und Gesetzesverstößen

(1) Drohen Menschen, Sachwerten oder der Umwelt aus dem Betrieb Schäden oder werden Strafgesetze verletzt und darf der Arbeitnehmer annehmen, daß die Verletzung fortgesetzt wird, so kann er den Arbeitgeber zur Abhilfe auffordern.

(2) Ist der Arbeitnehmer aufgrund konkreter Anhaltspunkte der Auffassung, daß die vom Arbeitgeber getroffenen Maßnahmen und bereitgestellten Mittel nicht ausreichen, um die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Arbeit zu gewährleisten und hilft der Arbeitgeber einer darauf gerichteten Beschwerde des Arbeitnehmers nicht ab, kann sich dieser an die zuständige Behörde und den Technischen Aufsichtsdienst des zuständigen Trägers der gesetzlichen Unfallversicherung wenden. Hierdurch dürfen dem Arbeitnehmer keine Nachteile entstehen.

Zweiter Untertitel: Pflichten des Arbeitnehmers

§ 85 Zusammenarbeit

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, im Rahmen des Arbeitsverhältnisses mit den anderen Arbeitnehmern zusammenzuarbeiten und auf sie Rücksicht zu nehmen.

§ 86 Arbeitsablauf, Behandlung der Arbeits- und Betriebsmittel

(1) Der Arbeitnehmer hat innerhalb seines Arbeitsbereichs dafür zu sorgen, daß Störungen im Arbeitsablauf möglichst vermieden werden; er hat eingetretene Störungen unverzüglich zu beseitigen. Ist ihm dies unmöglich, unzumutbar oder vom Arbeitgeber untersagt, so hat er die Störungen unverzüglich anzuzeigen.

(2) Der Arbeitnehmer hat Arbeits- und Betriebsmittel sorgfältig zu behandeln.

§ 87 Untersuchungspflicht

Der Arbeitnehmer ist auf Verlangen des Arbeitgebers verpflichtet, sich unverzüglich einer arbeitsärztlichen Untersuchung zu unterziehen, wenn die Untersuchung gesetzlich vorgeschrieben ist oder der Verdacht auf eine ansteckende Krankheit besteht.

§ 88 Arbeitsschutzmittel

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, Arbeitsschutzkleidung zu tragen und Arbeitsschutzvorrichtungen und -mittel zu benutzen, soweit dies gesetzlich vorgeschrieben oder vom Arbeitgeber zum Schutz von Personen oder Sachen angeordnet ist. Der Arbeitgeber hat die Kosten zu tragen; abweichende Vereinbarungen sind zulässig, wenn die Arbeitsschutzmittel auch außerhalb des Arbeitsverhältnisses benutzt werden.

§ 89 Annahme von Vorteilen

Der Arbeitnehmer darf keine Geschenke oder sonstigen Vorteile dafür annehmen, daß er seine Pflichten erfüllt, nicht erfüllt oder schlecht erfüllt, es sei denn, daß nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung der Verkehrssitte die Gewährung von Zuwendungen üblich ist. Nimmt der Arbeitnehmer verbotswidrig Geschenke oder sonstige Vorteile an, so kann der Arbeitgeber unbeschadet etwaiger Schadensersatzansprüche die Herausgabe des Erlangten verlangen. Ist die Herausgabe unmöglich, so kann der Arbeitgeber die Erstattung des Wertes des Erlangten verlangen.

§ 90 Verschwiegenheitspflicht

(1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse und über sonstige bestimmte oder bestimmbare, vom Arbeitgeber 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, sie wirkt wie ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot im Sinne des § 92.

§ 91 Wettbewerbsbeschränkung während des Arbeitsverhältnisses

(1) Der Arbeitnehmer darf eine andere berufliche Tätigkeit, mit der er im Wettbewerb zu der unternehmerischen Tätigkeit des Arbeitgebers steht, nur mit Einwilligung des Arbeitgebers ausüben. Die Einwilligung gilt als erteilt, wenn der Arbeitgeber nicht innerhalb von einem Monat nach Zugang eines schriftlichen Antrags widerspricht. Die Einwilligung kann befristet oder unter dem Vorbehalt des Widerrufs erteilt werden.

(2) Verletzt der Arbeitnehmer die Pflicht nach Absatz 1, so kann der Arbeitgeber unbeschadet seiner Ansprüche auf Schadensersatz die Herausgabe des aus der Wettbewerbstätigkeit Erlangten oder seines Wertes verlangen. Der Anspruch ist ausgeschlossen, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach Bekanntwerden dem Arbeitnehmer gegenüber schriftlich geltend gemacht wird. Die Vorschriften über die Verjährung bleiben unberührt (§§ 148 bis 150).

(3) Tarifvertraglich kann eine andere Regelung getroffen werden.

§ 92 Wettbewerbsbeschränkung nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses

(1) Eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die den Arbeitnehmer nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses in seiner beruflichen Tätigkeit beschränkt (Wettbewerbsverbot), ist nur wirksam,

1. wenn sie dem Schutz des Arbeitgebers vor Wettbewerb durch den Arbeitnehmer dient,
2. wenn sie auf längstens zwei Jahre nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses befristet ist und
3. wenn sie eine Entschädigungspflicht des Arbeitgebers nach Maßgabe des § 94 für die Dauer des Wettbewerbsverbots vorsieht.
4. soweit sie unter Berücksichtigung der Entschädigung nach Art und Umfang, Ort und Zeit die künftige berufliche Tätigkeit des Arbeitnehmers nicht unbillig erschwert,

(2) Die Vereinbarung ist nur wirksam, wenn sie in einer gesonderten Urkunde abgefaßt ist, die Art und Umfang, Ort und Zeit des Wettbewerbsverbots nennt und der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Abschrift der Urkunde ausgehändigt hat.

(3) Eine Vertragsbestimmung, durch die sich der Arbeitnehmer verpflichtet, Auskunft über eine künftige berufliche Tätigkeit zu geben, die über die Auskunftspflicht des § 98 hinausgeht, ist unwirksam.

(4) Hält sich der Arbeitnehmer an das Wettbewerbsverbot, so kann sich der Arbeitgeber nicht auf dessen Unwirksamkeit berufen.

(5) Tarifvertraglich kann eine von den §§ 92 bis 98 abweichende Regelung getroffen werden.

§ 93 Bedingtes Wettbewerbsverbot

(1) Behält sich der Arbeitgeber vertraglich vor, dem Arbeitnehmer ein Wettbewerbsverbot aufzuerlegen, so gilt dies unter den Voraussetzungen des § 92 Absatz 1 und 2 als Angebot zum Abschluß eines Wettbewerbsverbots. Der Arbeitnehmer kann das Angebot bis zwei Wochen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses schriftlich annehmen.

(2) Eine Vertragsbestimmung, mit der sich der Arbeitgeber vorbehält, auf die Einhaltung des Wettbewerbsverbots ohne Entschädigung zu verzichten, ist unwirksam.

§ 94 Entschädigung

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer für die Einhaltung des Wettbewerbsverbots monatlich eine Entschädigung zu zahlen, die mindestens die Hälfte des Entgelts erreicht, das dem Arbeitnehmer im Durchschnitt der letzten zwölf Monate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses zugestanden hat (zuletzt bezogenes Entgelt).

(2) Der Arbeitnehmer muß sich auf die Entschädigung den Betrag anrechnen lassen, den er infolge der Nichtarbeit erspart, durch andere Tätigkeit verdient oder durch zumutbare Tätigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig zu verdienen unterlassen hat, soweit die Entschädigung zusammen mit dem Betrag, den er sich anrechnen lassen muß, das zuletzt bezogene Entgelt um mehr als ein Zehntel, oder, wenn der Arbeitnehmer wegen des Wettbewerbsverbots seinen Wohnsitz verlegen mußte, um mehr als ein Viertel übersteigen würde.

§ 95 Kündigung des Wettbewerbsverbots

Der Arbeitgeber kann das Wettbewerbsverbot vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses schriftlich kündigen. Nach Ablauf eines Jahres wird er von der Verpflichtung zur Zahlung der Entschädigung frei.

§ 96 Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber

(1) Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis, so kann der Arbeitnehmer wählen, ob er gegen Zahlung der Entschädigung nach § 94 das Wettbewerbsverbot einhält. Das Wahlrecht des Arbeitnehmers entfällt, wenn sich der Arbeitgeber bereit erklärt, dem Arbeitnehmer für die Dauer des Verbots das volle zuletzt bezogene Entgelt zu zahlen.

(2) Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis wegen eines vertragswidrigen Verhaltens des Arbeitnehmers, so kann der Arbeitgeber wählen, ob er gegen Zahlung der Entschädigung nach § 94 am Wettbewerbsverbot festhält.

§ 97 Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer

Kündigt der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis wegen eines entsprechenden vertragswidrigen Verhaltens des Arbeitgebers, so wird das Wettbewerbsverbot unwirksam, wenn der Arbeitnehmer vor Ablauf eines Monats nach der Kündigung schriftlich erklärt, daß er nicht an dem Wettbewerbsverbot festhalten will.

§ 98 Auskunftspflicht

Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber auf Verlangen Auskunft zu geben über eine andere berufliche Tätigkeit und über die Höhe des Einkommens aus dieser Tätigkeit, soweit dies für die Einhaltung des Wettbewerbsverbots oder für Ansprüche nach § 91 von Bedeutung ist.

Siebenter Titel: Vertragsverletzung des Arbeitnehmers

§ 99 Haftung des Arbeitnehmers

- (1) Der Arbeitnehmer haftet dem Arbeitgeber für einen durch eine betriebliche Tätigkeit entstandenen Schaden, dessen Eintritt er verschuldet hat.
- (2) Bei grober Fahrlässigkeit ermäßigt sich die Ersatzpflicht, soweit sie wegen besonderer, in der Art der Arbeit oder der Person des Arbeitnehmers oder der Höhe des Schadens liegender Umstände eine unzumutbare Härte bedeuten würde.
- (3) Für sonstige fahrlässig verursachte Schäden haftet der Arbeitnehmer nach Maßgabe seines Verschuldens bis zur Höhe von zwei monatlichen Durchschnittsentgelten. Die Berechnung richtet sich nach § 47 Absatz 2 bis 4.
- (4) Für Fehlbestände kann eine erweiterte Haftung des Arbeitnehmers für den Fall vereinbart werden, daß Sachen dem Arbeitnehmer allein anvertraut sind und der Arbeitnehmer einen angemessenen Risikoausgleich erhält. Ist streitig, ob der Arbeitnehmer die Unmöglichkeit der Herausgabe zu vertreten hat, trifft ihn die Beweislast, wenn ihm die Sachen besonders anvertraut waren.
- (5) Haben mehrere Arbeitnehmer gemeinsam einen Schaden verursacht, so ist jeder nach Art und Umfang seiner Beteiligung und Art und Grad seines Verschuldens haftbar. Soweit der Anteil des einzelnen nicht feststellbar ist, haften sie im gleichen Verhältnis. Dies gilt auch, wenn Arbeitnehmer zur gemeinsamen Erfüllung einer Arbeitsaufgabe verpflichtet sind.
- (6) Haftet der Arbeitnehmer einem Dritten für einen durch eine betriebliche Tätigkeit verursachten Schaden, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Arbeitnehmer in entsprechender Anwendung der Absätze 2 und 3 von der Ersatzpflicht und den notwendigen Kosten der Rechtsverfolgung freizustellen. Dies gilt nicht, soweit der Arbeitnehmer von einer Versicherung Deckung verlangen kann. Bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers steht der Anspruch einem Anspruch auf rückständiges Entgelt nach § 141b Absatz 1 des Arbeitsförderungsgesetzes (AFG) gleich.

(7) Die Haftung ist ausgeschlossen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach Bekanntwerden des Schadens und des Verursachers gegenüber dem Arbeitnehmer schriftlich geltend gemacht wird. Die Vorschriften über die Verjährung und über Ausschlussfristen (§§ 148 bis 150) bleiben unberührt.

§ 100 Ermahnung und Abmahnung

(1) Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer wegen Vertragsverletzung ermahnen oder abmahnen. Dabei hat er die Umstände zu nennen, in denen er eine Vertragsverletzung sieht, und ihn zu künftigem vertragsgetreuem Verhalten aufzufordern. Mahnt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer ab, so hat er außerdem darauf hinzuweisen, daß der Arbeitnehmer bei Fortsetzung oder Wiederholung seines Verhaltens mit Folgerungen für das Arbeitsverhältnis rechnen müsse.

(2) Werden Ermahnungen oder Abmahnungen zur Personalakte genommen, so hat der Arbeitnehmer das Recht, eine Stellungnahme beizufügen. Entspricht der Sachverhalt, auf den eine Ermahnung oder eine Abmahnung gestützt wird, nicht den Tatsachen oder stellt er keine Vertragsverletzung dar, so kann der Arbeitnehmer die Entfernung derselben 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 Ermahnung oder Abmahnung hinzugekommen ist, nach drei Jahren.

§ 101 Vertragsstrafe

(1) Arbeitgeber und Arbeitnehmer können Vertragsstrafen vereinbaren, zum Nachteil des Arbeitnehmers aber nur für folgende schuldhafte Vertragsverletzungen:

1. Nichtantritt, verspäteter Antritt oder vorzeitige Beendigung der Arbeit,
2. Verstoß gegen Verschwiegenheitspflichten (§ 90),
3. Verstoß gegen Wettbewerbsbeschränkungen (§§ 91, 92).

(2) Die Vertragsverletzung und die Höhe der Vertragsstrafe müssen in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen. Eine Vertragsstrafe zum Nachteil des Arbeitnehmers darf das Doppelte eines durchschnittlichen Monatsentgelts für jeden Vertragsverstoß nicht überschreiten. Ist eine Vertragsstrafe unverhältnismäßig hoch, so

kann sie auf Antrag des Schuldners durch Urteil herabgesetzt werden; § 343 Absatz 1 BGB ist entsprechend anzuwenden.

(3) Weitergehende Schadensersatzansprüche werden durch die Vereinbarung einer Vertragsstrafe nicht berührt. Die Vereinbarung eines pauschalen Schadensersatzes gilt als Vereinbarung einer Vertragsstrafe.

Achter Titel: Verbesserungsvorschläge, Erfinder- und Urheberrecht

§ 102 Verbesserungsvorschläge

(1) Der Arbeitgeber hat zu Verbesserungsvorschlägen des Arbeitnehmers in angemessener Frist Stellung zu nehmen.

(2) Erlangt der Arbeitgeber durch die Nutzung eines Verbesserungsvorschlags einen Vorteil, so schuldet er dem Arbeitnehmer eine angemessene Vergütung, es sei denn, der Arbeitnehmer macht den Vorschlag in Erfüllung seiner Arbeitsaufgabe.

§ 103 Arbeitnehmererfindungen

Auf patentfähige Erfindungen und technische Verbesserungsvorschläge eines Arbeitnehmers, die dem Arbeitgeber eine ähnliche Vorzugstellung gewähren wie ein gewerbliches Schutzrecht, findet das Gesetz über Arbeitnehmererfindungen (ArbNErfG) Anwendung.

§ 104 Urheberrechtlich geschützte Werke

(1) Stellt der Arbeitnehmer in Erfüllung seiner Arbeitsaufgabe oder während der Arbeitszeit oder mit Mitteln des Betriebs ein urheberrechtlich geschütztes Werk her, so hat der Arbeitgeber 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 Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine angemessene Vergütung.

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

Neunter Titel: Sonderformen der Arbeitsleistung

§ 105 Arbeitsplatzteilung

- (1) Der Arbeitgeber kann mit zwei oder mehr Arbeitnehmern schriftlich vereinbaren, daß sie sich einen Arbeitsplatz teilen. Dauer und Lage der Arbeitszeit sind zwischen den Beteiligten zu vereinbaren; die Vereinbarung kann durch die Arbeitnehmer schriftlich geändert werden, soweit der Arbeitgeber nicht aus dringenden betrieblichen Gründen widerspricht.
- (2) Die Arbeitnehmer haben einander über den Arbeitsablauf zu unterrichten.
- (3) Bei vorübergehender Verhinderung eines Arbeitnehmers sind die anderen zur Vertretung verpflichtet, soweit ihnen das nicht im Einzelfall unzumutbar ist.
- (4) Ist nicht feststellbar, wer einen Schaden verursacht hat, so haften die Arbeitnehmer im gleichen Verhältnis.
- (5) Scheidet ein Arbeitnehmer aus der Arbeitsplatzteilung aus, so haben sich die übrigen Beteiligten um eine Anpassung der Arbeitsverhältnisse an die geänderten Umstände zu bemühen. Der Arbeitgeber darf das Arbeitsverhältnis der anderen Arbeitnehmer nicht allein wegen des Ausscheidens kündigen. Das Recht zur Kündigung aus anderen Gründen und zur Änderungskündigung bleibt unberührt.
- (6) Die Absätze 1 und 2 sind entsprechend anzuwenden, wenn sich Gruppen von Arbeitnehmern auf bestimmten Arbeitsplätzen in festgelegten Zeitabschnitten abwechseln.

§ 106 Hilfspersonen

Ist der Arbeitnehmer berechtigt oder verpflichtet, eine Hilfsperson zu stellen, so hat der Arbeitgeber auch der Hilfsperson gegenüber die Rechte und Pflichten des Arbeitgebers. Weisungsberechtigt gegenüber der Hilfsperson ist im Zweifel der Arbeitnehmer. Er haftet für Schäden, die die Hilfsperson verursacht, wenn ihn bei der Auswahl oder Beaufsichtigung ein Verschulden trifft.

§ 107 Arbeitnehmerüberlassung

- (1) Überläßt ein Arbeitgeber (überlassender Arbeitgeber) einen Arbeitnehmer aufgrund einer Vereinbarung mit diesem einem Dritten (aufnehmender Arbeitgeber) vorübergehend zur Arbeitsleistung, so hat der Arbeitnehmer die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeit bei dem aufnehmenden Arbeitgeber zu leisten.
- (2) Der Arbeitnehmer ist nicht verpflichtet, bei dem aufnehmenden Arbeitgeber zu arbeiten, soweit dieser durch einen Arbeitskampf unmittelbar betroffen ist. In den Fällen des Arbeitskampfes nach Satz 1 hat der überlassende Arbeitgeber den Arbeitnehmer auf das Recht, die Arbeit zu verweigern, hinzuweisen.
- (3) Keine Arbeitnehmerüberlassung liegt vor, wenn der Besteller eines Werks oder der Empfänger einer Dienstleistung gelegentlich Weisungen erteilt.
- (4) Die Vorschriften des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) über die gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung und über die Abgrenzung der Arbeitnehmerüberlassung von der Arbeitsvermittlung bleiben unberührt.

§ 108 Entgelt

Der überlassende Arbeitgeber bleibt zur Zahlung des Entgelts verpflichtet. Der aufnehmende Arbeitgeber haftet für die Zahlung des auf die Zeit der Arbeitnehmerüberlassung entfallenden Entgelts und für die Abführung der Sozialversicherungsbeiträge und der Beiträge an die Bundesanstalt für Arbeit wie ein Bürge, der auf die Einrede der Vorausklage verzichtet hat (§§ 767, 771 BGB).

§ 109 Weisungsrecht des aufnehmenden Arbeitgebers

Der aufnehmende Arbeitgeber ist berechtigt, dem Arbeitnehmer Weisungen (§ 37) zu erteilen. §§ 38 und 39 sind anzuwenden.

§ 110 Sonstige Rechte und Pflichten des aufnehmenden Arbeitgebers

(1) Die Regelungen dieses Gesetzes über die sonstigen Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers sind im Verhältnis zum aufnehmenden Arbeitgeber anzuwenden, soweit sich nicht aus dem Zweck der Arbeitnehmerüberlassung oder aus den Umständen der Überlassung im Einzelfall oder aus einer Vereinbarung ein anderes ergibt.

(2) Der Arbeitnehmer haftet dem aufnehmenden Arbeitgeber für Schäden nach § 99.

(3) Hat der Arbeitnehmer während seiner Arbeit beim aufnehmenden Arbeitgeber eine Erfindung oder einen Verbesserungsvorschlag gemacht oder ein urheberrechtlich geschütztes Werk hergestellt, so gilt als Arbeitgeber im Sinne der §§ 102 bis 104 der aufnehmende Arbeitgeber.

(4) Der aufnehmende Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer ermahnen. Das Recht zur Abmahnung und zur Kündigung steht nur dem überlassenden Arbeitgeber zu.

§ 111 Beendigung der Arbeitnehmerüberlassung

Nach Beendigung der Überlassung hat der überlassende Arbeitgeber den Arbeitnehmer wieder vertragsgemäß zu beschäftigen. Die Arbeitnehmerüberlassung darf sich nicht nachteilig auf die berufliche Entwicklung des Arbeitnehmers auswirken.

Zehnter Titel: Änderung von Vertragsbedingungen

§ 112 Änderungsvorbehalt

(1) Die Vereinbarung eines Rechts zur einseitigen Änderung von Vertragsbedingungen (Änderungsvorbehalt) ist nur wirksam, wenn sie sich nicht auf Vertragsbedingungen bezieht, die den wesentlichen Inhalt des Arbeitsvertrages ausmachen.

(2) Die Ausübung des Änderungsvorbehalts hat nach billigem Ermessen zu geschehen, dabei sind die Umstände des Einzelfalles abzuwägen und die beiderseitigen Interessen angemessen zu beachten.

(3) Dem Änderungsvorbehalt steht das vereinbarte Recht zur Teilkündigung gleich.

§ 113 Zweckfortfall, Änderung der Umstände

- (1) Eine Leistung, die für den Arbeitnehmer erkennbar zu einem bestimmten Zweck gewährt wird, kann der Arbeitgeber im Zweifel einstellen, wenn der Zweck entfallen ist.
- (2) Die Vertragsbedingungen sind auf Verlangen einer Vertragspartei anzupassen, soweit durch eine Änderung der Umstände, von denen beide Parteien gemeinsam ausgegangen sind, der Zweck entfallen oder das Verhältnis von Leistung und Gegenleistung gestört und dadurch das Festhalten an den unveränderten Vertragsbedingungen für eine Vertragspartei unzumutbar geworden ist.

§ 114 Änderungskündigung

- (1) Der Arbeitgeber kann den Arbeitsvertrag unter der Bedingung kündigen, daß der Arbeitnehmer einer vom Arbeitgeber angebotenen Änderung des Arbeitsvertrages nicht zustimmt. Die Kündigung ist unzulässig, wenn sie nicht durch Gründe in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers bedingt ist oder durch dringende betriebliche Erfordernisse, denen der Vorrang vor den Interessen des Arbeitnehmers an dem unveränderten Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses gebührt. §§ 123 bis 126 gelten entsprechend.
- (2) Eine Kündigung zur Änderung des Entgelts ist nur zulässig, wenn sonst Arbeitsplätze gefährdet wären, die Gefährdung nicht durch andere Maßnahmen abgewendet werden kann und wenn sie durch die Änderung des Entgelts voraussichtlich behoben werden kann. Der Arbeitnehmer kann verlangen, daß die früheren Arbeitsbedingungen wiederhergestellt werden, wenn die wirtschaftliche Lage des Unternehmens dies innerhalb von drei Jahren nach Ausspruch der Kündigung zuläßt.
- (3) Kommen für die Änderungskündigung mehrere vergleichbare Arbeitnehmer in Betracht, so ist die Änderungskündigung gegenüber demjenigen Arbeitnehmer auszusprechen, dem die Änderung der Arbeitsbedingungen am ehesten zuzumuten ist.
- (4) Kündigt der Arbeitgeber den Arbeitsvertrag, so kann der Arbeitnehmer die Änderung der Arbeitsbedingungen unter dem Vorbehalt der gerichtlichen Nachprüfung annehmen. Der Arbeitnehmer hat Klage auf Feststellung zu erheben, daß die Änderung der Arbeitsbedingungen unzulässig ist. Für die Klagefrist sind §§ 135 Satz 1, 136 ent-

sprechend anzuwenden. Wird die Unzulässigkeit der Änderung nicht rechtzeitig geltend gemacht, so erlischt der Vorbehalt.

(5) Stellt das Gericht fest, daß die Änderung der Arbeitsbedingungen unzulässig ist, so gilt die Änderungskündigung als von Anfang an unwirksam. Bis zur Entscheidung des Gerichts ist der Arbeitnehmer zur Weiterarbeit verpflichtet.

(6) Auf Massenänderungskündigungen gemäß Absatz 2 ist der Sonderkündigungsschutz nicht anwendbar.

§ 115 Änderungsvertrag

Arbeitgeber und Arbeitnehmer können ihre vertraglichen Rechte und Pflichten durch Vertrag ändern. § 18 ist entsprechend anzuwenden.

§ 116 Stillschweigende Änderung

Bietet der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Änderung von Arbeitsbedingungen an und arbeitet der Arbeitnehmer in Kenntnis des Angebots vorbehaltlos weiter, obwohl sich die Änderung unmittelbar auf das Arbeitsverhältnis auswirkt, so liegt in der Weiterarbeit die Annahme des Angebots, sofern nicht der Arbeitnehmer innerhalb einer Woche nach Kenntnis widerspricht. Eine Weiterarbeit gilt auch dann als Annahme, wenn für Änderungen Schriftform vereinbart ist.

Vierter Abschnitt: Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Erster Titel: Kündigung

§ 117 Kündigungsrecht

(1) Der Arbeitsvertrag kann durch den Arbeitgeber und durch den Arbeitnehmer gekündigt werden. Die ordentliche Kündigung eines bedingten oder befristeten Arbeitsvertrages ist nur zulässig, wenn dies vereinbart ist.

(2) Die Kündigung kann bereits vor Arbeitsaufnahme erklärt werden, die ordentliche Kündigung nur dann, wenn nichts anderes vereinbart ist; die Kündigungsfrist beginnt im Zweifel mit dem Zugang der Kündigungserklärung.

§ 118 Kündigungserklärung

- (1) Die Kündigung kann nicht unter einer Bedingung erklärt werden, wenn der Empfänger deren Eintritt nicht zweifelsfrei feststellen kann.
- (2) Die Kündigung bedarf der Schriftform.

§ 119 Kündigungsfrist

- (1) Das Arbeitsverhältnis eines Arbeitnehmers kann mit einer Frist von vier Wochen zum fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.
- (2) Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen
 1. zwei Jahre bestanden hat, einen Monat zum Ende eines Kalendermonats,
 2. fünf Jahre bestanden hat, zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
 3. acht Jahre bestanden hat, drei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
 4. zehn Jahre bestanden hat, vier Monate zum Ende eines Kalendermonats,
 5. zwölf Jahre bestanden hat, fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats,
 6. fünfzehn Jahre bestanden hat, sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats,
 7. zwanzig Jahre bestanden hat, sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats.

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

- (3) Während einer vereinbarten Probezeit, längstens für die Dauer von sechs Monaten, kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.
- (4) Von den Absätzen 1 bis 3 abweichende Regelungen können durch Tarifvertrag vereinbart werden.
- (5) Einzelvertraglich kann eine kürzere als die in Absatz 1 genannte Kündigungsfrist nur vereinbart werden,

1. wenn ein Arbeitnehmer zur vorübergehenden Aushilfe eingestellt ist; dies gilt nicht, wenn das Arbeitsverhältnis über die Zeit von drei Monaten hinaus fortgesetzt wird;
2. wenn der Arbeitgeber in der Regel nicht mehr als zwanzig Arbeitnehmer ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten beschäftigt und die Kündigungsfrist vier Wochen nicht unterschreitet. Bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer sind nur Arbeitnehmer zu berücksichtigen, deren regelmäßige Arbeitszeit wöchentlich zehn Stunden oder monatlich fünfundvierzig Stunden übersteigt.

Die einzelvertragliche Vereinbarung längerer als der in den Absätzen 1 bis 3 genannten Kündigungsfristen bleibt hiervon unberührt.

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

(7) Ist das Arbeitsverhältnis für die Lebenszeit einer Person oder für längere Zeit als fünf Jahre eingegangen, so kann es von dem Arbeitnehmer nach dem Ablauf von fünf Jahren mit einer Kündigungsfrist von sechs Monaten zum Monatsende gekündigt werden.

§ 120 Außerordentliche Kündigung

(1) Das Arbeitsverhältnis kann von jedem Vertragsteil aus wichtigem 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 Arbeitgebers und des Arbeitnehmers die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Frist oder bis zur vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden kann. Liegt der wichtige Grund in einem Verhalten des Arbeitnehmers, so ist § 123 Absatz 4 Satz 2 entsprechend anzuwenden.

(2) Die Kündigung kann nur innerhalb von zwei Wochen erfolgen. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt.

(3) Ist die ordentliche Kündigung ausgeschlossen, so ist bei betriebs- oder personenbedingten Gründen die außerordentliche Kündigung nur mit einer Auslauffrist zulässig, die der Frist für die ordentliche Kündigung entspricht.

§ 121 Vergütung und Schadensersatz bei der außerordentlichen Kündigung

(1) Wird das Arbeitsverhältnis nach der Arbeitsaufnahme aufgrund des § 120 gekündigt, so kann der Arbeitnehmer einen seinen bisherigen Leistungen entsprechenden Teil des Entgelts verlangen. Kündigt er, ohne durch ein vertragswidriges Verhalten des Arbeitgebers dazu veranlaßt zu sein, oder veranlaßt er durch sein vertragswidriges Verhalten die Kündigung des Arbeitgebers, so steht ihm ein Anspruch auf das Entgelt nicht zu, soweit seine bisherigen Leistungen infolge der Kündigung für den Arbeitgeber kein Interesse haben.

(2) Wird die Kündigung durch vertragswidriges Verhalten des anderen Teils veranlaßt, so ist dieser zum Ersatz des durch die vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses entstehenden Schadens verpflichtet.

§ 122 Begründung der Kündigung

Der Arbeitgeber muß dem Arbeitnehmer auf Verlangen den Kündigungsgrund sowie bei der Kündigung mehrerer Arbeitnehmer den Grund für die Sozialauswahl (§ 125) unverzüglich schriftlich mitteilen. Dies gilt entsprechend für die außerordentliche Kündigung des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber.

Zweiter Titel: Beschränkung der ordentlichen Kündigung durch den Arbeitgeber

§ 123 Kündigungsgründe

(1) Hat das Arbeitsverhältnis ohne Unterbrechung länger als sechs Monate bestanden, so ist die ordentliche Kündigung gegenüber einem Arbeitnehmer nur zulässig, wenn sie durch dringende betriebliche Gründe, durch Gründe in der Person des Arbeitnehmers oder durch ein vertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers gerechtfertigt ist.

(2) Dringende betriebliche Gründe rechtfertigen die Kündigung, wenn aufgrund einer nicht offensichtlich unsachlichen oder willkürlichen unternehmerischen Entscheidung oder Arbeitsmangels das Bedürfnis für die Beschäftigung eines oder mehrerer Arbeitnehmer nicht nur zeitweilig entfällt (betriebsbedingte Kündigung).

(3) Gründe in der Person des Arbeitnehmers rechtfertigen die Kündigung, wenn die Eignung oder die Befähigung zur Erfüllung der Arbeitsaufgabe entfallen ist oder wenn sonstige persönliche Umstände zukünftige erhebliche wirtschaftliche Belastungen des Arbeitgebers erwarten lassen (personenbedingte Kündigung). Eine Kündigung wegen Krankheit ist zulässig, wenn der Arbeitnehmer auf Grund der Krankheit auf Dauer arbeitsunfähig ist oder wenn auch in Zukunft erhebliche Fehlzeiten des Arbeitnehmers wahrscheinlich sind, die an diesem Arbeitsplatz zu erheblichen organisatorischen Schwierigkeiten führen oder die dieses Arbeitsverhältnis finanziell erheblich belasten würden. Die Kündigung ist unzulässig, wenn die Interessen des Arbeitnehmers die Interessen des Arbeitgebers erheblich überwiegen. Bei der Abwägung sind zugunsten des Arbeitnehmers nur der bisherige Verlauf des Arbeitsverhältnisses, die Betriebszugehörigkeit und sein Lebensalter zu berücksichtigen; nicht zu berücksichtigen ist der Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus § 57. War der Arbeitnehmer während der letzten drei Jahre mehr als 25 vom Hundert der Arbeitstage infolge Krankheit arbeitsunfähig, so trägt er die Beweislast, daß künftig nicht mit erheblichen Fehlzeiten zu rechnen ist.

(4) Vertragswidriges Verhalten rechtfertigt die Kündigung, wenn die Vertragsverletzung erheblich ist und eine den Betriebszwecken dienliche Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses ausgeschlossen erscheint (verhaltensbedingte Kündigung). Die Kündigung ist nur wirksam nach vorheriger Abmahnung, es sei denn, daß das Fehlverhalten schwerwiegend war oder der Arbeitnehmer ein vertragsgemäßes Verhalten nachdrücklich abgelehnt hat.

§ 124 Verhältnismäßigkeit

(1) Eine Kündigung ist unzulässig, wenn sie durch eine gleich geeignete, für den Arbeitnehmer mildere Maßnahme vermieden werden kann. Bei einer betriebsbedingten Kündigung ist dabei von der zugrundeliegenden unternehmerischen Entscheidung auszugehen.

(2) Eine betriebs- oder personenbedingte Kündigung ist insbesondere unzulässig, wenn der Arbeitnehmer auf einen anderen freien oder alsbald freiwerdenden Arbeitsplatz im

Unternehmen versetzt werden kann und der Arbeitnehmer der Versetzung zustimmt; die Zustimmung kann unter Vorbehalt nach § 114 Absatz 4 erklärt werden. Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer vor Ausspruch der Kündigung über in Frage kommende freie Arbeitsplätze zu unterrichten.

(3) Eine betriebs- oder personenbedingte Kündigung ist auch unzulässig, wenn der Arbeitnehmer nach ihm und dem Arbeitgeber zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen auf demselben oder einem anderen Arbeitsplatz, gegebenenfalls zu veränderten Arbeitsbedingungen, weiterbeschäftigt werden kann.

(4) Kommen bei einer betriebsbedingten Kündigung nach Absatz 2 für die Versetzung mehrere, nach ihrer Tätigkeit vergleichbare Arbeitnehmer in Betracht, so ist für die Auswahl die fachliche und persönliche Eignung des Arbeitnehmers maßgebend. Sind mehr fachlich geeignete Arbeitnehmer als freie Arbeitsplätze vorhanden, richtet sich die Auswahl nach § 125.

§ 125 Sozialauswahl bei betriebsbedingter Kündigung

(1) Eine betriebsbedingte Kündigung, für die mehrere Arbeitnehmer in Betracht kommen, ist auch unwirksam, wenn der Arbeitgeber die Dauer der Unternehmenszugehörigkeit, das Lebensalter und Unterhaltspflichten des Arbeitnehmers nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hat. Der Arbeitnehmer hat die Tatsachen zu beweisen, die die Kündigung als unwirksam im Sinne des Satz 1 erscheinen lassen.

(2) Absatz 1 gilt nicht, wenn betriebstechnische, wirtschaftliche oder sonstige berechnigte betriebliche Bedürfnisse die Weiterbeschäftigung eines oder mehrerer Arbeitnehmer erforderlich machen und damit der Auswahl nach sozialen Gesichtspunkten entgegenstehen. Zu den berechtigten betrieblichen Bedürfnissen zählt eine ausgewogene Personalstruktur.

§ 126 Wegfall des Kündigungsgrundes

Fällt bei einer betriebs- oder personenbedingten Kündigung der Grund vor Ablauf der Kündigungsfrist oder bei vorläufiger Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers über den Kündigungstermin hinaus bis zum Schluß der letzten mündlichen Verhandlung in der Berufungsinstanz durch die Änderung tatsächlicher Umstände weg, so hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu den bisherigen

Bedingungen, soweit nicht erhebliche betriebliche Gründe entgegenstehen. Leistungen, die der Arbeitnehmer im Zusammenhang mit der Kündigung erhalten hat, sind zurückzugewähren.

§ 127 Einstellungsvorrang

Kann einem Arbeitnehmer zur Betreuung oder Pflege mindestens eines Kindes unter achtzehn Jahren oder eines pflegebedürftigen Angehörigen aus zwingenden betrieblichen Gründen kein Sonderurlaub gemäß § 72 gewährt werden und wird das Arbeitsverhältnis zur Sicherstellung der Betreuung beendet, so ist der Arbeitnehmer für die Dauer von drei Jahren bevorzugt einzustellen, wenn er die Anforderungen des Arbeitsplatzes in gleicher Weise erfüllt wie ein anderer Bewerber; die Zeit der Unterbrechung darf nicht zu seinen Ungunsten berücksichtigt werden. Das gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer inzwischen ein Arbeitsverhältnis mit einem anderen Arbeitgeber eingegangen war.

§ 128 Geltung in Kleinunternehmen

Die §§ 123 bis 127 gelten nicht für Unternehmen mit in der Regel weniger als sechs Arbeitnehmern ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten. Bei der Feststellung der Zahl der Arbeitnehmer sind Teilzeitbeschäftigten in Vollzeitbeschäftigungen umzurechnen.

§ 129 Geltung für die Schifffahrt

- (1) Die §§ 123 bis 128 sind nach Maßgabe der Absätze 2 und 3 auf Arbeitsverhältnisse der Besatzungsmitglieder von Seeschiffen anzuwenden.
- (2) Dauert die erste Reise eines Besatzungsmitglieds nach Begründung des Arbeitsverhältnisses mit einer Reederei länger als sechs Monate, so verlängert sich die Sechsmonats-Frist nach § 123 Absatz 1 bis drei Tage nach Beendigung dieser Reise.
- (3) Wird die Kündigung während der Fahrt des Schiffes ausgesprochen, so beginnt die Frist für die Klage nach § 135 nicht vor dem Tage, an dem das Schiff einen deutschen Hafen oder Liegeplatz erreicht.

Dritter Titel: Sonstige Beendigungsgründe

§ 130 Altersgrenze

(1) Arbeitgeber und Arbeitnehmer können vereinbaren, daß das Arbeitsverhältnis mit Erreichen der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung endet. Eine Vereinbarung, die die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eines Arbeitnehmers ohne Kündigung zu einem Zeitpunkt vorsieht, in dem der Arbeitnehmer vor Vollendung des 65. Lebensjahres eine Rente wegen Alters beantragen kann, gilt dem Arbeitnehmer gegenüber als auf die Vollendung des 65. Lebensjahres abgeschlossen, es sei denn, daß die Vereinbarung innerhalb der letzten drei Jahre vor diesem Zeitpunkt abgeschlossen oder von dem Arbeitnehmer bestätigt worden ist.

(2) Erklärt der Arbeitnehmer spätestens ein Jahr vor Erreichen der Altersgrenze nach Absatz 1, daß er weiterbeschäftigt werden möchte, so kann der Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung aus Gründen einer ausgewogenen Personalstruktur des Unternehmens oder wegen beeinträchtigter Eignung des Arbeitnehmers ablehnen. Aus denselben Gründen kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nach Beginn der Weiterbeschäftigung kündigen; § 123 bleibt unberührt. Nach Vollendung des 70. Lebensjahres bedarf es für eine Kündigung keines Grundes.

(3) Ist der Arbeitnehmer weiterzubeschäftigen, so kann der Arbeitnehmer auch verlangen, daß sein Arbeitsverhältnis in ein Teilzeitarbeitsverhältnis umgewandelt wird, wenn dem nicht berechnete betriebliche Bedürfnisse entgegenstehen.

§ 131 Aufhebungsvertrag

(1) Arbeitgeber und Arbeitnehmer können das Arbeitsverhältnis schriftlich durch Vertrag beenden. Für den bedingten Aufhebungsvertrag gilt § 26 entsprechend.

(2) Für die Anfechtung eines Aufhebungsvertrages gilt § 21 Absatz 2 entsprechend.

§ 132 Tod des Arbeitgebers

Das Arbeitsverhältnis endet nur dann bei Tod des Arbeitgebers, wenn die Art der zu leistenden Arbeit ausschließlich nach der Person des Arbeitgebers bestimmt ist; es endet mit dem Ablauf der gesetzlichen Kündigungsfrist.

Viertel Titel: Unternehmens- und Betriebsübergang

§ 133 Übergang der Arbeitsverhältnisse

(1) Geht ein Unternehmen kraft Gesetzes auf einen anderen Inhaber über, so tritt dieser in die bestehenden Arbeitsverhältnisse ein. Für Arbeitnehmer einer öffentlich-rechtlichen Körperschaft gilt § 128 Beamtenrechtsrahmengesetz (BRRG) entsprechend.

(2) Geht ein Betrieb oder ein Betriebsteil aufgrund eines Rechtsgeschäfts mit dem Erwerber oder mit einem Dritten auf einen anderen Inhaber über, so tritt dieser in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen ein. Der Arbeitnehmer kann dem Übergang des Arbeitsverhältnisses bei berechtigtem Interesse widersprechen. Fordert der bisherige Arbeitgeber oder der neue Inhaber den Arbeitnehmer zur Äußerung auf, so muß sich der Arbeitnehmer innerhalb einer Woche erklären. Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines Arbeitnehmers durch den bisherigen Arbeitgeber oder durch den neuen Inhaber lediglich wegen des Übergangs eines Betriebes oder eines Betriebsteils ist unzulässig; das Recht zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus anderen Gründen bleibt unberührt.

(3) Tarifverträge gelten weiter, soweit der neue Inhaber an sie gebunden ist. Ist er nicht an sie gebunden, so dürfen seine Rechtsnormen nicht vor Ablauf eines Jahres nach dem Zeitpunkt des Übergangs zum Nachteil des Arbeitnehmers geändert werden. Werden die Rechte und Pflichten bei dem neuen Inhaber durch Rechtsnormen eines anderen Tarifvertrages geregelt, an den auch der Arbeitnehmer gebunden ist, oder wird bei fehlender beiderseitiger Tarifgebundenheit im Geltungsbereich eines anderen Tarifvertrages dessen Anwendung zwischen dem neuen Inhaber und dem Arbeitnehmer vereinbart, so gilt der neue Tarifvertrag.

(4) Betriebsvereinbarungen gelten weiter. Wird der Betrieb in einen anderen Betrieb des neuen Inhabers eingegliedert oder mit ihm verschmolzen, so gilt die Betriebsvereinbarung weiter, bis sie durch eine neue Vereinbarung ersetzt wird; sie darf nicht vor

Ablauf eines Jahres nach dem Zeitpunkt des Übergangs zum Nachteil des Arbeitnehmers geändert werden.

§ 134 Haftung des bisherigen Arbeitgebers

(1) Der bisherige Arbeitgeber haftet neben dem neuen Inhaber für Verpflichtungen nach § 133, soweit sie vor dem Zeitpunkt des Übergangs entstanden sind und vor Ablauf von einem Jahr nach diesem Zeitpunkt fällig werden, als Gesamtschuldner. Werden solche Verpflichtungen nach dem Zeitpunkt des Übergangs fällig, so haftet der bisherige Arbeitgeber für sie jedoch nur in dem Umfang, der dem im Zeitpunkt des Übergangs abgelaufenen Teil des Bemessungszeitraums entspricht.

(2) Absatz 1 gilt nicht, wenn eine juristische Person durch Verschmelzung oder Umwandlung erlischt; § 8 des Umwandlungsgesetzes (UmwG) bleibt unberührt.

Fünfter Titel: Rechtsschutz

§ 135 Klagefrist

(1) Will ein Arbeitnehmer geltend machen, daß eine Kündigung nach diesem oder nach einem anderen Gesetz unwirksam ist, so muß er innerhalb eines Monats nach Zugang der Kündigung Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist.

(2) Wird die Unwirksamkeit einer Kündigung nicht rechtzeitig geltend gemacht, so gilt die Kündigung als von Anfang an wirksam.

(3) Die Klagefrist von einem Monat ist auch gegenüber der Anfechtung oder der Geltendmachung der Unwirksamkeit des Arbeitsvertrages einzuhalten.

§ 136 Zulassung verspäteter Klagen

(1) War ein Arbeitnehmer nach erfolgter Kündigung ohne eigenes Verschulden oder das seines Bevollmächtigten verhindert, die Klage innerhalb von einem Monat nach Zugang der Kündigung zu erheben, so ist auf seinen Antrag die Feststellungsklage nachträglich zuzulassen. Ist innerhalb der Antragsfrist Klage erhoben worden, so kann die nachträgliche Zulassung auch ohne Antrag gewährt werden.

(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) Über die nachträgliche Zulassung entscheidet das Arbeitsgericht durch Beschluß. Gegen diesen ist die sofortige Beschwerde zulässig.

§ 137 Weiterbeschäftigungsanspruch während des Kündigungsrechtsstreits

(1) Hat der Arbeitnehmer Klage auf Feststellung erhoben, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist, kann das Gericht auf Antrag des Arbeitnehmers die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers zu unveränderten Vertragsbedingungen anordnen, wenn

1. die Kündigung offensichtlich unwirksam ist oder
2. ein die Unwirksamkeit der Kündigung feststellendes Urteil vorliegt, es sei denn, wichtige betriebstechnische, wirtschaftliche oder sonstige berechtigte betriebliche Bedürfnisse des Arbeitgebers stehen einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers entgegen.

(2) Der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer haben die Tatsachen glaubhaft zu machen, für die ihnen im Klageverfahren die Beweislast obliegt. Im übrigen sind die §§ 935 bis 944 der Zivilprozeßordnung (ZPO) nach Maßgabe des § 62 Absatz 2 Satz 2 des Arbeitsgerichtsgesetzes (ArbGG) entsprechend anzuwenden.

(3) § 102 Absatz 5 BetrVG bleibt unberührt.

§ 138 Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch Urteil des Gerichts; Abfindung des Arbeitnehmers

(1) Stellt das Gericht fest, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist, ist jedoch dem Arbeitnehmer die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zuzumuten, so hat das Gericht auf Antrag des Arbeitnehmers das Arbeitsverhältnis aufzulösen und den Arbeitgeber zur Zahlung einer angemessenen Abfindung zu verurteilen. Die gleiche Entscheidung hat das Gericht auf Antrag des Arbeitgebers zu treffen, wenn Gründe vorliegen, die eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht erwarten lassen. Arbeitnehmer und Arbeitgeber können den Antrag auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses bis zum Schluß der letzten mündlichen Verhandlung in der Berufungsinstanz stellen. Stellen beide Parteien einen Auflösungsantrag, so gilt die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses als unzumutbar.

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

(3) Auf leitende Angestellte im Sinne des § 5 Absatz 3 Satz 2 BetrVG finden die Absätze 1 und 2 mit der Maßgabe Anwendung, daß der Antrag des Arbeitgebers auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses keiner Begründung bedarf.

§ 139 Höhe der Abfindung

(1) Als Abfindung ist ein Betrag bis zu zwölf Monatsentgelten festzusetzen.

(2) Hat der Arbeitnehmer das 50. Lebensjahr vollendet und hat das Arbeitsverhältnis mindestens 15 Jahre bestanden, so ist ein Betrag bis zu 15 Monatsentgelten, hat der Arbeitnehmer das 55. Lebensjahr vollendet und hat das Arbeitsverhältnis mindestens 20 Jahre bestanden, so ist ein Betrag bis zu 18 Monatsentgelten festzusetzen.

(3) Als Monatsentgelt ist anzusetzen, was dem Arbeitnehmer bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit für den Monat, in dem das Arbeitsverhältnis endet, an Geld und Sachbezügen zusteht.

(4) Vergleichbare Leistungen aus einem Sozialplan und Nachteilsausgleichsansprüche sind auf Abfindungen anzurechnen.

**§ 140 Neues Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers;
Auflösung des alten Arbeitsverhältnisses**

Besteht nach der Entscheidung des Gerichts das Arbeitsverhältnis fort, ist jedoch der Arbeitnehmer inzwischen ein neues Arbeitsverhältnis eingegangen, so kann er binnen einer Woche nach der Rechtskraft des Urteils durch Erklärung gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bei diesem verweigern. Die Frist wird auch durch eine vor ihrem Ablauf zur Post gegebene schriftliche Erklärung gewahrt. Mit dem Zugang der Erklärung erlischt das Arbeitsverhältnis. Macht der Arbeitnehmer von seinem Verweigerungsrecht Gebrauch, so ist ihm entgangener Verdienst nur für die Zeit zwischen der Entlassung und dem Tage des Eintritts in das neue Arbeitsverhältnis zu gewähren.

Sechster Titel: Abwicklung des Arbeitsverhältnisses

§ 141 Freistellung zur Arbeitssuche

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

§ 142 Aushändigung der Arbeitspapiere

Der Arbeitgeber hat nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitnehmer unverzüglich die für den Arbeitsplatzwechsel erforderlichen Unterlagen (Arbeitspapiere) auszustellen und auszuhändigen. Der Arbeitgeber kann verlangen, daß der Arbeitnehmer ihm den Empfang schriftlich bestätigt.

§ 143 Zeugnis

- (1) Der Arbeitnehmer kann vom Arbeitgeber ein schriftliches Zeugnis über die Dauer des Arbeitsverhältnisses und über die Art seiner Tätigkeit fordern.
- (2) Auf Verlangen des Arbeitnehmers ist das Zeugnis auf Leistung und Führung zu erstrecken. Dieser Anspruch erlischt spätestens sechs Monate nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

(3) Das Zeugnis darf nur die Tatsachen und Bewertungen enthalten, die für die Beurteilung des Arbeitnehmers wesentlich sind. Die Angaben müssen der Wahrheit entsprechen; sie dürfen nicht irreführend sein. Auskünfte dürfen ihm nicht widersprechen.

§ 144 Haftung bei unrichtigen Auskünften oder Zeugnissen

Der Arbeitgeber haftet dem Arbeitnehmer oder einem anderen Arbeitgeber, wenn sie aufgrund des unrichtigen Zeugnisses oder schuldhaft unrichtig erteilter Auskünfte Schaden erleiden.

§ 145 Ausgleichsvereinbarung

(1) Wird aus Anlaß der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Vereinbarung über das Bestehen oder Nichtbestehen fälliger oder künftig fälliger Ansprüche getroffen, so bedarf diese der Schriftform. Der Verzicht auf eine gerichtliche Überprüfung der Kündigung muß ausdrücklich erklärt werden. Die Ausgleichsvereinbarung darf nicht mit einer Empfangsbescheinigung über die Arbeitspapiere (§ 142 Satz 2) verbunden werden.

(2) Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer eine Zweitschrift der Ausgleichsvereinbarung auszuhändigen.

(3) Für eine Anfechtung gilt § 21 Absatz 2 entsprechend.

§ 146 Sperre personenbezogener Daten

(1) Personenbezogene Daten des Arbeitnehmers sind bei dessen Ausscheiden aus dem Betrieb zu archivieren und für die Benutzung zu sperren, soweit sie für die Abwicklung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr benötigt werden. Sie dürfen nur auf Verlangen des Arbeitnehmers gelöscht werden. Sind sie für die Entscheidung über Ansprüche aus dem Arbeitsvertrag erheblich, so sind sie erst zu löschen, wenn die Verjährungsfrist abgelaufen ist oder feststeht, daß solche nicht erhoben werden.

(2) Die Übermittlung personenbezogener Daten an den künftigen Arbeitgeber oder an Dritte bedarf der schriftlichen Einwilligung des ausgeschiedenen Arbeitnehmers.

(3) Von der Löschung ausgenommen sind Daten, die für die wissenschaftliche Forschung von bleibendem Interesse sind. § 81 Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend.

Siebenter Titel: Betriebliche Altersversorgung

§ 147 Betriebliche Altersversorgung

Für die aus Anlaß eines Arbeitsverhältnisses geschlossenen Vereinbarungen über Versorgungsleistungen des Arbeitgebers oder eines anderen Versorgungsträgers an den Arbeitnehmer bei alters- oder invaliditätsbedingtem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben oder über Versorgungsleistungen an seine Hinterbliebenen (Betriebliche Altersversorgung) gilt das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG).

Fünfter Abschnitt: Verjährung und Ausschlußfristen

§ 148 Verjährung

(1) Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verjähren in zwei Jahren. Die Verjährungsfrist beginnt mit Ablauf des Jahres, in dem der Anspruch fällig geworden ist. Für Ansprüche auf Ersatz des Schadens aus unerlaubter Handlung gilt § 852 BGB.

(2) War der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer gegenüber zur Erteilung einer schriftlichen Abrechnung verpflichtet, so beginnt die Verjährungsfrist nach Absatz 1 erst mit Erteilung der Abrechnung. Erteilt der Arbeitgeber die Abrechnung nicht, verjähren die Ansprüche in drei Jahren nach Fälligkeit der Abrechnung.

§ 149 Verjährung nach Kündigungsrechtsstreit

Hat der Arbeitnehmer die Unwirksamkeit der Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechtzeitig nach § 135 durch Klage geltend gemacht, so verjähren die Ansprüche des Arbeitnehmers, die während des Kündigungsrechtsstreits fällig werden und von seinem Ausgang abhängen, frühestens einen Monat nach dessen rechtskräftiger Beendigung.

§ 150 Arbeitsvertragliche Ausschluß- und Verjährungsfristen

- (1) Für Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis können im Arbeitsvertrag Ausschlußfristen nur vereinbart werden, wenn sie für beide Vertragsteile gelten sollen; § 151 Absatz 2 bleibt unberührt. Die Ausschlußfristen dürfen sechs Monate nicht unterschreiten. Für die Geltendmachung von Ansprüchen durch den Arbeitnehmer darf keine längere Ausschlußfrist vereinbart werden als für die Geltendmachung durch den Arbeitgeber. Das gilt entsprechend für Verjährungsfristen.
- (2) Auf arbeitsvertragliche Ausschlußfristen sind die §§ 148, 149 dieses Gesetzes sowie die §§ 202 bis 217 BGB über die Verjährung entsprechend anzuwenden.

Sechster Abschnitt: Schlußvorschriften

§ 151 Abweichungen vom Gesetz

- (1) Von Bestimmungen dieses Gesetzes kann zuungunsten des Arbeitnehmers durch Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung, Sprechervereinbarung oder Arbeitsvertrag nur abgewichen werden, soweit dies bestimmt ist.
- (2) Im Geltungsbereich eines Tarifvertrages gelten die abweichenden tarifvertraglichen Bestimmungen zwischen nicht tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, wenn die Anwendung zwischen ihnen vereinbart ist. Im Zweifel gilt der Tarifvertrag in der jeweils geltenden Fassung als vereinbart.

§ 152 Öffentlicher Dienst

Die Vorschriften dieses Gesetzes finden auf die Arbeitsverhältnisse des öffentlichen Dienstes mit der Maßgabe Anwendung, daß Behörden, Gerichte und sonstige Dienststellen des Staates und juristischer Personen des öffentlichen Rechts als Betriebe oder Unternehmen im Sinne dieses Gesetzes gelten. Die Vorschriften über Betriebs- und Sprechervereinbarungen sind auch auf Dienstvereinbarungen anzuwenden.

§ 153 Verhältnis zum Berufsbildungsgesetz

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

§ 154 Aufhebung und Änderung anderer Gesetze

(1) Mit Inkrafttreten dieses Gesetzes treten außer Kraft:

1. Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer vom 8. Januar 1963 (BGBl. I S. 2) - BGBl. III 800-4, zuletzt geändert durch Gesetz vom 6. Juni 1994 (BGBl. I S. 1170)
2. Gesetz über arbeitsrechtliche Vorschriften zur Beschäftigungsförderung vom 26. April 1985 (BGBl. I S. 710) - BGBl. III 800-23, geändert durch Gesetz vom 26. Juli 1994 (BGBl. I S. 1786).

(2) Folgende Vorschriften werden teilweise aufgehoben und geändert:

1. Gesetz über den Schutz des Arbeitsplatzes bei Einberufung zum Wehrdienst (Arbeitsplatzschutzgesetz) in der Fassung vom 14. April 1980 (BGBl. I S. 425) - BGBl. III 53-2, zuletzt geändert durch Gesetz vom 6. Dezember 1990 (BGBl. I S. 2588):
In § 2 Absatz 2 Satz 2 wird der Klammerzusatz "§ 1 Absatz 2 des Kündigungsschutzgesetzes" ersetzt durch "§ 123 Absatz 2 Arbeitsvertragsgesetz".
2. Gesetz über den Einfluß von Eignungsübungen der Streitkräfte auf Vertragsverhältnisse der Arbeitnehmer und Handelsvertreter sowie auf Beamtenverhältnisse (Eignungsübungsgesetz) vom 20. Januar 1956 (BGBl. I S. 13) - BGBl. III 53-5, zuletzt geändert durch Gesetz vom 26. Mai 1994 (BGBl. I S. 1061):
In § 2 Absatz 2 Satz 2 wird der Klammerzusatz "§ 1 Absatz 2 des Kündigungsschutzgesetzes" ersetzt durch "§ 123 Absatz 2 Arbeitsvertragsgesetz".
3. Gesetz über die Gewährung von Erziehungsgeld und Erziehungsurlaub (Bundeserziehungsgeldgesetz) in der Fassung vom 21. Januar 1992 (BGBl.

I S. 68) - BGBl. III 85-3), zuletzt geändert durch Gesetz vom 11. Januar 1993 (BGBl. I S. 50):

§ 21 wird aufgehoben.

4. Bürgerliches Gesetzbuch vom 18. August 1896 (RGBl. S. 195) - BGBl. III 400-2, zuletzt geändert durch Gesetz vom 26. Mai 1994 (BGBl. I S. 1014):
 - a) Im 2. Buch 7. Abschnitt erhält der 6. Titel die Überschrift "Freier Dienstvertrag"
 - b) In § 611 Absatz 2 wird folgender Satz 2 angefügt: "Das Arbeitsverhältnis richtet sich nach dem Arbeitsvertragsgesetz".
 - c) In § 621 Satz 1 und § 627 Absatz 1 werden jeweils anstelle "§ 622" die Worte "des Arbeitsvertragsgesetzes" eingefügt.
 - d) Aufgehoben werden: § 611a, § 611b, § 612 Absatz 3, § 612a, § 613a, § 622.
5. Entwicklungshelfer-Gesetz vom 18. Juni 1969 (BGBl. I S. 549) - BGBl. III 702-3, zuletzt geändert durch Einigungsvertrag vom 31. August 1990 (BGBl. II S. 889) Anlage I Kapitel XVII Abschnitt III:
In § 4 Absatz 1 Nr. 4 werden die Worte "dem Bundesurlaubsgesetz" ersetzt durch "§§ 63 bis 71 Arbeitsvertragsgesetz".
6. Kündigungsschutzgesetz in der Fassung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1317) - BGBl. III 800-2, zuletzt geändert durch Gesetz vom 18. Dezember 1989 (BGBl. I S. 2261):
Aufgehoben werden: §§ 1 bis 14, 23, 24.
7. Gesetz über die Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfalle (Lohnfortzahlungsgesetz) vom 27. Juli 1969 (BGBl. I S. 946) - BGBl. III 800-19-2, zuletzt geändert durch Gesetz vom 26. Mai 1994 (BGBl. I S. 1014):
 - a) In § 10 Absatz 1 Satz 1 Nr. 1 werden "§ 1 Absatz 1 und 2 und das in § 7 Absatz 1" ersetzt durch "§ 57 und § 61 Arbeitsvertragsgesetz".
 - b) In § 11 Absatz 2 Nr. 2 werden "§ 1 oder § 7 dieses Gesetzes" ersetzt durch "§ 57 oder § 61 Arbeitsvertragsgesetz".
 - c) In § 12 wird "§ 4" ersetzt durch "§ 59 Arbeitsvertragsgesetz".
 - d) In § 14 Absatz 2 wird der Satz 4 gestrichen.

8. Betriebsverfassungsgesetz in der Fassung vom 23. Dezember 1988 (BGBl. I S. 1, ber. S. 902) - BGBl. III 801-7, zuletzt geändert durch Einigungsvertrag vom 31. August 1990 (BGBl. II S. 889) Anlage I Kapitel VIII Sachgebiet A Abschnitt III Nr. 12:
- a) § 81 erhält folgende Fassung:
- "Mitwirkungsrechte. Der Arbeitnehmer kann zur Unterrichtung durch den Arbeitgeber (§ 78 Arbeitsvertragsgesetz), zur Einsichtnahme in die Personalakten (§ 80 Arbeitsvertragsgesetz) und zur Behandlung eigener Beschwerden (§ 83 Arbeitsvertragsgesetz) ein Mitglied des Betriebsrats hinzuziehen. Das Mitglied des Betriebsrats hat darüber Stillschweigen zu bewahren, soweit es vom Arbeitnehmer nicht im Einzelfall von dieser Verpflichtung entbunden wird."
- b) Aufgehoben werden: §§ 82 bis 84.
- c) In § 85 Absatz 3 wird Satz 2 gestrichen.
- d) In § 102 Absatz 5 Satz 1 wird das Wort "Kündigungsschutzgesetz" durch das Wort "Arbeitsvertragsgesetz" ersetzt.
- e) In § 113 Absatz 1 werden "§ 10 des Kündigungsschutzgesetzes" ersetzt durch "§ 139 Arbeitsvertragsgesetz".
9. Heimarbeitsgesetz vom 14. März 1951 (BGBl. I S. 191) - BGBl. III 804-1, zuletzt geändert durch Gesetz vom 26. Mai 1994 (BGBl. I S. 1014): Hinter § 20 werden folgende Paragraphen eingefügt:
- "§ 20a Wirtschaftliche Sicherung für den Krankheitsfall
- (1) In Heimarbeit Beschäftigte (§ 1 Absatz 1 des Heimarbeitsgesetzes) und ihnen nach § 1 Absatz 2 Buchstaben a bis c des Heimarbeitsgesetzes Gleichgestellte haben gegen ihren Auftraggeber oder, falls sie von einem Zwischenmeister beschäftigt werden, gegen diesen Anspruch auf Zahlung eines Zuschlags zum Arbeitsentgelt. Der Zuschlag beträgt
1. für Heimarbeiter, für Hausgewerbetreibende ohne fremde Hilfskräfte und die nach § 1 Absatz 2 Buchstabe a des Heimarbeitsgesetzes Gleichgestellten 3,4 vom Hundert,
 2. für Hausgewerbetreibende mit nicht mehr als zwei fremden Hilfskräften und die nach § 1 Absatz 2 Buchstabe b und c des Heimarbeitsgesetzes Gleichgestellten 6,4 vom Hundert
- des Arbeitsentgelts vor Abzug der Steuern, des Beitrags zur Bundesanstalt für Arbeit und der Sozialversicherungsbeiträge ohne Unkostenzuschlag und ohne die für den Lohnausfall an gesetzlichen Feiertagen, den Urlaub

und den Arbeitsausfall infolge Krankheit zu leistenden Zahlungen. Der Zuschlag für die unter Nummer 2 aufgeführten Personen dient zugleich zur Sicherung der Ansprüche der von ihnen Beschäftigten.

(2) Zwischenmeister, die den in Heimarbeit Beschäftigten nach § 1 Abs. 2 Buchstabe d des Heimarbeitsgesetzes gleichgestellt sind, haben gegen ihren Auftraggeber Anspruch auf Vergütung der von ihnen nach Absatz 1 nachweislich zu zahlenden Zuschläge.

(3) Die nach den Absätzen 1 und 2 in Betracht kommenden Zuschläge sind gesondert in den Entgeltbeleg einzutragen.

(4) Für Heimarbeiter (§ 1 Abs. 1 Buchstabe a des Heimarbeitsgesetzes) kann durch Tarifvertrag bestimmt werden, daß sie statt der in Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 bezeichneten Leistungen die den Arbeitnehmer im Falle ihrer Arbeitsunfähigkeit nach diesem Gesetz zustehenden Leistungen erhalten. Bei der Bemessung des Anspruchs auf Arbeitsentgelt bleibt der Unkostenzuschlag außer Betracht.

(5) Auf die in den Absätzen 1 und 2 vorgesehenen Zuschläge sind die §§ 23 bis 25, 27 und 28 des Heimarbeitsgesetzes, auf die in Absatz 1 dem Zwischenmeister gegenüber vorgesehenen Zuschläge außerdem § 21 Abs. 2 des Heimarbeitsgesetzes entsprechend anzuwenden. Auf die Ansprüche der fremden Hilfskräfte der in Absatz 1 unter Nummer 2 genannten Personen auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ist § 26 des Heimarbeitsgesetzes entsprechend anzuwenden.

§ 20b Urlaub

Für die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen nach § 1 Absatz 2 Buchstabe a bis c Gleichgestellten, für die die Urlaubsregelung nicht ausdrücklich von der Gleichstellung ausgenommen ist, gelten neben §§ 63, 67 Arbeitsvertragsgesetz folgende Bestimmungen:

1. Heimarbeiter (§ 1 Absatz 1 Buchstabe a) und nach § 1 Absatz 2 Buchstabe a Gleichgestellte erhalten von ihrem Auftraggeber oder, falls sie von einem Zwischenmeister beschäftigt werden, von diesem
bei einem Anspruch auf 24 Werktage
ein Urlaubsentgelt von 9,1 vom Hundert

des in der Zeit vom 1. Mai bis zum 30. April des folgenden Jahres oder bis zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses verdienten Arbeitsentgelts vor Abzug der Steuern und Sozialversicherungsbeiträge ohne Unkostenzuschlag und ohne die für den Lohnausfall an Feiertagen, den Arbeitsausfall infolge Krankheit und den Urlaub zu leistenden Zahlungen.

2. War der Anspruchsberechtigte im Berechnungszeitraum nicht ständig beschäftigt, so brauchen unbeschadet des Anspruches auf Urlaubsentgelt nach Nummer 1 nur so viele Urlaubstage gegeben zu werden, wie durchschnittliche Tagesverdienste, die er in der Regel erzielt hat, in dem Urlaubsentgelt nach Nummer 1 enthalten sind.
3. Das Urlaubsentgelt für die in Nummer 1 bezeichneten Personen soll erst bei der letzten Entgeltzahlung vor Antritt des Urlaubs ausgezahlt werden.
4. Hausgewerbetreibende (§ 1 Absatz 1 Buchstabe b) und nach § 1 Absatz 2 Buchstaben b und c Gleichgestellte erhalten von ihrem Auftraggeber oder, falls sie von einem Zwischenmeister beschäftigt werden, von diesem als eigenes Urlaubsentgelt und zur Sicherung der Urlaubsansprüche der von ihnen Beschäftigten einen Betrag von 9,1 vom Hundert des an sie ausgezahlten Arbeitsentgelts vor Abzug der Steuern und Sozialversicherungsbeiträge ohne Unkostenzuschlag und ohne die für den Lohnausfall an Feiertagen, den Arbeitsausfall infolge Krankheit und den Urlaub zu leistenden Zahlungen
5. Zwischenmeister, die den in Heimarbeit Beschäftigten nach § 1 Absatz 2 Buchstabe d gleichgestellt sind, haben gegen ihren Auftraggeber Anspruch auf die von ihnen nach den Nummern 1 und 4 nachweislich zu zahlenden Beträge.
6. Die Beträge nach den Nummern 1, 4 und 5 sind gesondert im Entgeltbeleg auszuweisen.

7. Durch Tarifvertrag kann bestimmt werden, daß Heimarbeiter (§ 1 Absatz 1 Buchstabe a), die nur für einen Auftraggeber tätig sind und tariflich allgemein wie Betriebsarbeiter behandelt werden, Urlaub nach den allgemeinen Urlaubsbestimmungen erhalten.
8. Auf die in den Nummern 1, 4 und 5 vorgesehenen Beträge finden die §§ 23 bis 25, 27 und 28 und auf die in den Nummern 1 und 4 vorgesehenen Beträge außerdem § 21 Absatz 2 entsprechende Anwendung. Für die Urlaubsansprüche der fremden Hilfskräfte der in Nummer 4 genannten Personen gilt § 26 entsprechend.

§ 20c Feiertagsbezahlung der in Heimarbeit Beschäftigten

(1) Die in Heimarbeit Beschäftigten (§ 1 Abs. 1 des Heimarbeitsgesetzes) haben gegen den Auftraggeber oder Zwischenmeister Anspruch auf Feiertagsbezahlung nach Maßgabe der Absätze 2 bis 5. Den gleichen Anspruch haben die in § 1 Abs. 2 Buchstabe a bis d des Heimarbeitsgesetzes bezeichneten Personen, wenn sie hinsichtlich der Feiertagsbezahlung gleichgestellt werden; die Vorschriften des § 1 Abs. 3 Satz 3 und Abs. 4 und 5 des Heimarbeitsgesetzes finden Anwendung. Eine Gleichstellung, die sich auf die Entgeltregelung erstreckt, gilt auch für die Feiertagsbezahlung, wenn diese nicht ausdrücklich von der Gleichstellung ausgenommen ist.

(2) Das Feiertagsgeld beträgt für jeden Feiertag im Sinne des § 2 Abs. 1 0,72 vom Hundert des in einem Zeitraum von sechs Monaten ausgezahlten reinen Arbeitsentgelts ohne Unkostenzuschläge. Bei der Berechnung des Feiertagsgeldes ist für die Feiertage, die in den Zeitraum vom 1. Mai bis 31. Oktober fallen, der vorhergehende Zeitraum vom 1. November bis 30. April fallen und für die Feiertage, die in den Zeitraum vom 1. November bis 30. April fallen, der vorhergehende Zeitraum vom 1. Mai bis 31. Oktober zugrunde zu legen. Der Anspruch auf Feiertagsgeld ist unabhängig davon, ob im laufenden Halbjahreszeitraum noch eine Beschäftigung in Heimarbeit für den Auftraggeber stattfindet.

(3) Das Feiertagsgeld ist jeweils bei der Entgeltzahlung vor dem Feiertag zu zahlen. Ist die Beschäftigung vor dem Feiertag unterbrochen worden, so ist das Feiertagsgeld spätestens drei Tage vor dem Feiertag auszus zahlen. Besteht bei der Einstellung der Ausgabe von Heimarbeit zwischen den Betei-

ligten Einvernehmen, das Heimarbeitsverhältnis nicht wieder fortzusetzen, so ist dem Berechtigten bei der letzten Entgeltzahlung das Feiertagsgeld für die noch übrigen Feiertage des laufenden sowie für die Feiertage des folgenden Halbjahreszeitraumes zu zahlen. Das Feiertagsgeld ist jeweils bei der Auszahlung in die Entgeltbelege (§ 9 des Heimarbeitsgesetzes) einzutragen.

(4) Übersteigt das Feiertagsgeld, das der nach Absatz 1 anspruchsberechtigte Hausgewerbetreibende oder im Lohnauftrag arbeitende Gewerbetreibende (Anspruchsberechtigte) für einen Feiertag auf Grund des § 2 seinen fremden Hilfskräften (§ 2 Abs. 6 des Heimarbeitsgesetzes) gezahlt hat, den Betrag, den er auf Grund der Absätze 2 und 3 für diesen Feiertag erhalten hat, so haben ihm auf Verlangen seine Auftraggeber oder Zwischenmeister den Mehrbetrag anteilig zu erstatten. Ist der Anspruchsberechtigte gleichzeitig Zwischenmeister, so bleibt hierbei das für die Heimarbeit oder Hausgewerbetreibenden empfangene und weiter gezahlte Feiertagsgeld außer Ansatz. Nimmt ein Anspruchsberechtigter eine Erstattung nach Satz 1 in Anspruch, so können ihm bei Einstellung der Ausgabe von Heimarbeit die erstatteten Beträge auf das Feiertagsgeld angerechnet werden, das ihm auf Grund des Absatzes 2 und des Absatzes 3 Satz 3 für die dann noch übrigen Feiertage des laufenden sowie für die Feiertage des folgenden Halbjahreszeitraumes zu zahlen.

(5) Das Feiertagsgeld gilt als Entgelt im Sinne der Vorschriften des Heimarbeitsgesetzes über Mithaftung des Auftraggebers (§ 21 Abs. 2), über Entgeltschutz (§§ 23 bis 27) und über Auskunftspflicht über Entgelte (§ 28); hierbei finden die §§ 24 bis 26 des Heimarbeitsgesetzes Anwendung, wenn ein Feiertagsgeld gezahlt ist, das niedriger ist als das in diesem Gesetz festgesetzte.

10. Gesetz zur Förderung von Vorruhestandsleistungen (Vorruhestandsgesetz) vom 13. April 1984 (BGBl. I S. 601) - BGBl. III 810-34, zuletzt geändert durch Gesetz vom 22. Dezember 1989 (BGBl. I S. 2398):
 - a) In § 7 Absatz 1 werden "§ 1 Absatz 2 Satz 1 des Kündigungsschutzgesetzes" ersetzt durch "§ 123 Absatz 2 Arbeitsvertragsgesetz".
 - b) In § 7 Absatz 1 werden "§ 1 Absatz 3 Satz 1 des Kündigungsschutzgesetzes" ersetzt durch "§ 125 Absatz 1 Arbeitsvertragsgesetz".

11. Gesetz zur Förderung eines gleitenden Übergangs älterer Arbeitnehmer in den Ruhestand (Altersteilzeitgesetz) vom 20. Dezember 1988 (BGBl. I S. 2343) - BGBl. III 810-35, zuletzt geändert durch Einigungsvertrag vom 31. August 1990 (BGBl. II S. 889) Anlage I Kapitel VIII Sachgebiet E Abschnitt II Nr. 4:
 - a) In § 8 Absatz 1 werden "§ 1 Absatz 2 Satz 1 des Kündigungsschutzgesetzes" ersetzt durch "§ 123 Absatz 2 Arbeitsvertragsgesetz".
 - b) In § 8 Absatz 1 werden "§ 1 Absatz 3 Satz 1 des Kündigungsschutzgesetzes" ersetzt durch "§ 125 Absatz 1 Arbeitsvertragsgesetz".
12. Sozialgesetzbuch (SGB) Sechstes Buch (VI) - Gesetzliche Rentenversicherung - vom 18. Dezember 1989 (BGBl. I S. 2261, ber. 1990 I S. 1337) - BGBl. III 860-6, zuletzt geändert durch Gesetz vom 26. Juli 1994 (BGBl. I S. 1797):

§ 41 Absatz 4 wird gestrichen.
13. Bundespersonalvertretungsgesetz vom 15. März 1974 (BGBl. I S. 693) - BGBl. III 2035-4, zuletzt geändert durch Gesetz vom 16. Januar 1991 (BGBl. I S. 47):

In § 79 Absatz 2 wird das Wort "Kündigungsschutzgesetz" ersetzt durch das Wort "Arbeitsvertragsgesetz".
14. Gesetz zur Förderung eines freiwilligen ökologischen Jahres vom 17. Dezember 1993 (BGBl. I S. 2118) - BGBl. III 2160-1,:

In § 4 wird das Wort "das Bundesurlaubsgesetz" ersetzt durch "§§ 63 bis 71 Arbeitsvertragsgesetz".
15. Handelsgesetzbuch vom 10. Mai 1897 (RGBl. S. 219) - BGBl. III 4100-1, zuletzt geändert durch Gesetz vom 26. Mai 1994 (BGBl. I S. 1014):

Aufgehoben wird der Sechste Abschnitt §§ 59 bis 83.
16. Gesetz betreffend die privatrechtlichen Verhältnisse der Binnenschifffahrt in der Fassung vom 20. Mai 1898 (RGBl. S. 369, 868) - BGBl. II 4103-1, zuletzt geändert durch Gesetz vom 26. Mai 1994 (BGBl. I S. 1014):

- a) § 20 Absatz 1 erhält folgenden Wortlaut:
"(1) Der Schiffer untersteht, soweit nicht in diesem Gesetz ein anderes bestimmt ist, den Vorschriften des Arbeitsvertragsgesetzes."
 - b) § 21 Absatz 2 erhält folgenden Wortlaut:
"(2) Die Schiffsmannschaft untersteht dem Arbeitsvertragsgesetz."
 - c) § 24 wird aufgehoben.
17. Gesetz betreffend die privatrechtlichen Verhältnisse der Flößerei vom 15. Juni 1895 (RGBl. S. 341) - BGBI. III 4103-5, zuletzt geändert durch Gesetz vom 26. Mai 1994 (BGBI. I S. 1014):
- a) § 16 Absatz 1 erhält folgenden Wortlaut:
"Der Floßführer untersteht, soweit nicht in diesem Gesetz ein anderes bestimmt, den Vorschriften des Arbeitsvertragsgesetzes."
 - b) § 17 Absatz 2 erhält folgenden Wortlaut:
"Die Floßmannschaft untersteht dem Arbeitsvertragsgesetz."
 - c) Aufgehoben werden: §§ 20, 30 Ziffer 2.
18. Gewerbeordnung in der Fassung vom 1. Januar 1987 (BGBI. I S. 425) - BGBI. III 7100-1, zuletzt geändert durch Gesetz vom 6. Juni 1994 (BGBI. I S. 1170):
- a) Aufgehoben werden: § 105, §§ 113 bis 119 b, der Abschnitt II mit §§ 121 bis 125, Abschnitt III b mit §§ 133 c bis 133 f, der Abschnitt VI mit §§ 133 g bis 139 aa.
 - b) In § 139 b Absatz 4 wird in Satz 1 gestrichen: "133 g bis 134, 134 i und 139 aa".
19. Gesetz zum Schutze der arbeitenden Jugend (Jugendarbeitsschutzgesetz) vom 12. April 1976 (BGBI. I S. 965) - BGBI. III 8051-10, zuletzt geändert durch Gesetz vom 24. April 1986 (BGBI. I S. 560):
- a) In § 19 Absatz 4 Satz 1 werden "§ 3 Absatz 2, §§ 4 bis 12 und § 13 Absatz 3 des Bundesurlaubsgesetzes" ersetzt durch "§ 63 Absatz 2, 3, §§ 64 bis 71, § 151 Absatz 2 Arbeitsvertragsgesetz und § 20 b Heimarbeitsgesetz".
 - b) In § 19 Absatz 4 Satz 2 wird "§ 12 Nr. 1 des Bundesurlaubsgesetzes" ersetzt durch "§ 20 b Nr. 1 Heimarbeitsgesetz".

20. Gesetz zur Förderung der Einstellung der landwirtschaftlichen Erwerbstätigkeit vom 21. Februar 1989 (BGBl. I S. 233) - BGBl. III 8252, zuletzt geändert durch Gesetz vom 29.07.1994 (BGBl. I S. 1890):
- a) In § 13 Absatz 1 werden "§ 1 Absatz 2 Satz 1 des Kündigungsschutzgesetzes" ersetzt durch "§ 123 Absatz 2 Arbeitsvertragsgesetz".
 - b) In § 13 Absatz 2 werden "§ 1 Absatz 3 Satz 1 des Kündigungsschutzgesetzes" ersetzt durch "§ 125 Absatz 1 Arbeitsvertragsgesetz".
21. Seemannsgesetz vom 26. Juli 1957 (BGBl. II S. 713) - BGBl. III 9513-1, zuletzt geändert durch Gesetz vom 15. Juli 1994 (BGBl. I S. 4554):
- a) § 35 Absatz 2 wird gestrichen.
 - b) In § 48 Absatz 1 Satz 3 werden die Worte "des Lohnfortzahlungsgesetzes" durch "des §§ 58 bis 61 Arbeitsvertragsgesetz" und "§ 3 des Lohnfortzahlungsgesetzes" durch "§ 58 Arbeitsvertragsgesetz" ersetzt.
 - c) § 52 a wird aufgehoben.
 - d) § 53 Absatz 2 erhält folgenden Wortlaut:
"(2) §§ 63 bis 70 Arbeitsvertragsgesetz finden auf den Urlaubsanspruch des Besatzungsmitglieds nur insoweit Anwendung, als darin Vorschriften über die Mindestdauer des Urlaubs enthalten sind".
 - e) § 63 Absatz 2 a wird wie folgt gefaßt:
"(2 a) § 119 Absatz 4 und 6 sowie § 151 des Arbeitsvertragsgesetzes finden sinngemäße Anwendung".
 - f) In Abänderung von Anlage I Kapitel VIII Sachgebiet A Abschnitt III Nr. 7 Einigungsvertrag vom 31. August 1990 (BGBl. II S. 889) gelten §§ 48 und 78 auch im Beitrittsgebiet des Art. 3 Einigungsvertrag.
22. Einigungsvertrag vom 31. August 1990 (BGBl. II S. 889), zuletzt geändert durch Gesetz vom 6. Juni 1994 (BGBl. I S. 1170):
Die in Anlage II Kapitel VIII Sachgebiet A Abschnitt II Nr. 1, Abschnitt III Nr. 1 aufgeführten Vorschriften des Arbeitsgesetzbuches der Deutschen Demokratischen Republik vom 16. Juni 1977 (GBl. I S. 185) treten außer Kraft.

(3) Soweit auf aufgehobene und geänderte Vorschriften verwiesen ist, gelten die Verweisungen auf das Arbeitsvertragsgesetz oder auf die geänderten Vorschriften.

(4) Entgegenstehende Vorschriften treten außer Kraft.

§ 155 Übergangsvorschriften

§ 156 Inkrafttreten

Begründung

Zur Überschrift

Die Überschrift des Gesetzes ist Art. 30 des Vertrages der Bundesrepublik Deutschland und der Deutschen Demokratischen Republik über die Herstellung der Einheit Deutschlands - Einigungsvertrag - in der Fassung vom 31.08.1990 (BGBl. II S. 889), zuletzt geändert am 23.06.1993 (BGBl. I S. 944) entnommen. Dem entsprechen die Kurzfassung und die Abkürzung.

Erster Abschnitt: Allgemeine Vorschriften

Begründung zu §§ 1 - 10 ArbVG 1994

Arbeit ist die Hauptquelle gesellschaftlichen Wohlstands. Deshalb ist es eine wesentliche staatliche Aufgabe, das Arbeitsleben zu gestalten. Das Arbeitsrecht muß die Interessen der Unternehmen an wirtschaftlicher Effizienz und die Schutzinteressen der Arbeitnehmer soweit irgend möglich ausgleichen. Die Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses ist für die Entfaltung der Persönlichkeit und zur Sicherung individueller Selbstbestimmung des Arbeitnehmers von wesentlicher Bedeutung. Obwohl das Arbeitsverhältnis in seinem Kern nur auf den Austausch von Leistungen und Gegenleistungen gerichtet ist, hat die Entwicklung des Arbeitslebens gezeigt, daß allein durch das Vertragsprinzip Freiheit, Gleichheit und Persönlichkeitsschutz des Arbeitnehmers nicht zu gewährleisten sind.

Der erste Abschnitt enthält zehn zentrale Vorschriften des Arbeitsvertragsrechts, die der verfassungsrechtlichen Entwicklung zur Gewährleistung und den Grenzen des Prinzips der Privatautonomie sowie der Schutzgebotsfunktion der Grundrechte Rechnung tragen. Das dem Vertragsrecht zugrundeliegende Prinzip der Privatautonomie kann hinreichenden Schutz nur gewährleisten, soweit die Bedingungen freier Selbstbestimmung gegeben sind (BVerfG vom 07.02.1990, BVerfGE Bd. 81, S. 242, 245f). Bei der Gestaltung des Arbeitsvertragsrechts ist zu berücksichtigen, daß es zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern typischerweise an dem für die Funktionstüchtigkeit des Vertragsrechts wesentlichen Kräftegleichgewicht fehlt (BVerfG vom 28.01.1992, BVerfGE Bd. 85, S. 1991).

Zu § 1 Arbeitsvertrag

zu Abs. 1:

Schon die Gewerbeordnung des Norddeutschen Bundes vom 21.06.1869 (BGBl. S. 245) legte in § 105 fest, daß die Festsetzung der Verhältnisse zwischen den selbständigen Gewerbetreibenden und ihren Gesellen, Gehilfen und Lehrlingen "Gegenstand freier Übereinkunft" ist. Erst die Novelle vom 17.06.1878 (RGBl. S. 199) fügte den Vorbehalt der durch Reichsgesetze begründeten Beschränkungen hinzu. Die Vertragsfreiheit bildet seither die Grundlage einer freiheitlich-sozialen Ordnung des Arbeitslebens. Zu den grundrechtlich gewährleisteten Elementen der Arbeitsverfassung gehört, daß die Arbeitgeber und Arbeitnehmer selbst bestimmen, ob sie überhaupt eine vertragliche Bindung eingehen, mit wem sie den Arbeitsvertrag abschließen und welchen Inhalt sie ihm geben. Deshalb stellt § 1 Abs. 1 an die Spitze der Gesetzesregelung, daß das Arbeitsverhältnis nach dem Grundsatz der Vertragsfreiheit durch den Arbeitsvertrag begründet wird. Rechtsgrund für die Erbringung der Leistungen aus dem Arbeitsverhältnis ist stets, auch wenn Gesetz, Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung den Inhalt des Arbeitsverhältnisses regeln, das rechtsgeschäftliche Leistungsversprechen im Arbeitsvertrag. Die Vertragsfreiheit umfaßt die Freiheit, daß die Vertragspartner ihre Rechtsbeziehungen eigenverantwortlich gestalten. "Sie bestimmen selbst, wie ihre gegenläufigen Interessen angemessen auszugleichen sind, und verfügen damit zugleich über ihre grundrechtlich geschützten Positionen ohne staatlichen Zwang" (BVerfG vom 07.02.1990, BVerfGE Bd. 81 S. 242, 254). Gerade für den Inhalt des Arbeitsverhältnisses sind aber, um das Prinzip der Privatautonomie zu sichern, Schranken unentbehrlich; denn "hat einer der Vertragsteile ein so starkes Übergewicht, daß er vertragliche Regelungen faktisch einseitig setzen kann, bewirkt dies für den anderen Vertragsteil Fremdbestimmung" (BVerfG vom 07.02.1990, BVerfGE Bd. 81, S. 242, 245). Abs. 1 Satz 2 bestimmt daher, daß Arbeitgeber und Arbeitnehmer den Vertragsinhalt eigenverantwortlich durch Vereinbarung im Rahmen der Arbeitsrechtsordnung regeln.

zu Abs. 2:

Der Arbeitsvertrag ist ein gegenseitiger Vertrag. Abs. 2 Satz 1 legt die Pflichten fest, die in einem Gegenseitigkeitsverhältnis stehen. Er entspricht § 611 Abs. 1 des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) in der Fassung vom 18.08.1896 (RGBl. S. 195), zuletzt geändert am 29.10.1993 (BGBl. 1838). Das Arbeitsverhältnis ist ein Dauerschuldverhältnis. Durch den Arbeitsvertrag wird ein Rechtsverhältnis begründet, das regelmäßig dazu führt, daß der Arbeitnehmer die Arbeitsleistung in der vom Arbeitgeber be-

stimmten Arbeitsorganisation erbringt. Die daraus sich ergebende Abhängigkeit, die den Grundtatbestand des Arbeitsverhältnisses bildet, ist die Folge des rechtsgeschäftlichen Leistungsversprechens. Es wird von der Beschränkung abgesehen, daß die vereinbarte Arbeit "unter Leitung und nach Weisung des Arbeitgebers" zu leisten ist. Dies ist für die Annahme eines Arbeitsverhältnisses keine Begriffsnotwendigkeit. Richtig ist nur, daß der Arbeitgeber regelmäßig berechtigt ist, einseitig die im Arbeitsvertrag nur rahmenmäßig umschriebene Leistungspflicht des Arbeitnehmers nach Zeit, Ort und Art der Leistung näher zu bestimmen. Das Merkmal der Weisungsunterworfenheit bei der Leistung der vereinbarten Arbeit kann aber fehlen, ohne die Annahme eines Arbeitsverhältnisses in Frage zu stellen. Verfehlt wäre es auch, den Dienstvertrag vom Arbeitsvertrag durch das Merkmal der persönlichen Abhängigkeit abzugrenzen. Die Abhängigkeit ergibt sich vielmehr ausschließlich aus der Besonderheit des rechtsgeschäftlichen Leistungsversprechens.

Die Hauptverpflichtung des Arbeitgebers besteht in der Entrichtung des vereinbarten Entgelts. Während sonst bei einem gegenseitigen Vertrag die Abhängigkeit von der Gegenleistung dazu führt, daß er erst zustande gekommen ist, wenn man sich über Leistung und Gegenleistung einig ist, hat der Gesetzgeber für den Dienstvertrag in § 612 Abs. 1 BGB eine Auslegungsregelung aufgestellt, die diesen Grundsatz modifiziert. Sie wird in Abs. 2 Satz 2 übernommen.

zu Abs. 3:

Eine Begriffsbestimmung für den Arbeitnehmer als Grundlage des gesamten Arbeitsrechts fehlt bisher. Die früheren Entwürfe bezeichnen Arbeitnehmer nur als Arbeiter, Angestellte und Lehrlinge (1923 und Arbeitsgesetzbuch der Deutschen Demokratischen Republik (AGB-DDR) in der Fassung vom 16.06.1977 (GBl. I S. 185), zuletzt geändert am 31.08.1990 (BGBl. II S. 889), als Gefolgsmann im auf Ehre, Treue und Fürsorge gegründeten Gemeinschaftsverhältnis, in dem er seine Arbeitskraft einsetzt (1938), als Volksgenossen, der verpflichtet ist, seine Kräfte für die Volksgemeinschaft voll einzusetzen (1942), als Werk tätigen mit Rechten und Pflichten (AGB-DDR), als Verpflichteten, der vereinbart, Arbeit unter Leitung und Weisung des Arbeitgebers zu leisten (1977); der Diskussionsentwurf besagte nur negativ, daß kein Arbeitnehmer ist, wer aufgrund unternehmerischer Tätigkeit am Markt auftritt. Auf dem 59. Deutschen Juristentag wurde das Fehlen des Arbeitnehmerbegriffs immer wieder beanstandet; empfohlen wurde, die Abgrenzung des § 84 des Handelsgesetzbuches (HGB) in der Fassung vom 10.05.1897 (RGBl. S. 219), zuletzt geändert am 21.12.1992 (BGBl. I S. 2211) zu übernehmen. Nicht im wesentlichen frei die Tätigkeit gestalten und die Arbeitszeit bestimmen zu können, reicht aber im modernen Arbeitsleben nicht als Be-

griffsbestimmung aus, da z. B. Forscher oder im eigenen Heim nach eigener Zeiteinteilung Arbeitende auch Arbeitnehmer sein können. Positiv kann deshalb nur gesagt werden, daß in fremder Organisation aufgrund von Vorgaben sogenannte abhängige Arbeit geleistet wird und bei eigener Unternehmertätigkeit die Grenze zu ziehen ist. Da solche Vorgaben im Regelfall Weisungen sind, sollte das auch festgelegt werden. Dazu treten aber vertragliche Vorgaben, etwa für die genannten Forscher. Wer freiwillig ein Unternehmerrisiko übernimmt, d. h. in der Regel mit Hilfe einer eigenen Organisation die Möglichkeit zu unternehmerischem Gewinn und Verlust hat, ist nicht nach Arbeitsrecht schutzbedürftig. Wird dem Beschäftigten allerdings die Risikoübernahme aufgezwungen, so liegt eine Umgehung des Arbeitsrechts vor, deshalb kommt es auf die freiwillige Übernahme der Unternehmerstellung an.

Zu § 2 Freiheit des Arbeitnehmers

zu Abs. 1:

Satz 1 schützt die individuelle Freiheit des einzelnen Arbeitnehmers umfassend vor willkürlichen Beschränkungen.

Auch der Vertragsfreiheit sind dadurch Schranken gesetzt, daß sie objektiv durch den Zweck des Arbeitsverhältnisses bedingt sein müssen. Für die besonderen Verhältnisse in Tendenzunternehmen ist diese generelle Regel nochmals in § 10 verdeutlicht. Meinungsfreiheit und Äußerungsfreiheit werden deshalb besonders erwähnt, weil sie häufig Gegenstand von Auseinandersetzungen sind, vom Bundesverfassungsgericht besonders betont werden (BVerfG vom 28.04.1976, BVerfGE Bd. 42 S. 133) und außerordentlich unterschiedliche Meinungen dazu vertreten werden. Die Abgrenzung vor allem zur Erhaltung des Betriebsfriedens ist noch unklar. Dieser ist zwar zu schützen, dies darf aber in Grundrechte nur eingreifen, wenn Arbeitsablauf und Zusammenarbeit wirklich gefährdet sind. Deshalb ein zwingendes Erfordernis.

zu Abs. 2:

Der Schutz der Privatsphäre wird immer wichtiger. § 2 Abs. 2 nimmt deshalb eine wichtige grundsätzliche Interessenabwägung zugunsten des Schutzes der Privatsphäre vor und stellt damit die Vermutung auf, daß der Arbeitsvertrag die Freiheit des Arbeitnehmers außerhalb von Betrieb und Unternehmen unberührt läßt. Dazu gehört auch das grundsätzliche Recht des Arbeitnehmers, sich politisch, karitativ oder in sonstiger Weise zu betätigen. Sofern der Arbeitnehmer nicht in einem Tendenzunternehmen (§ 10) tätig ist, das selbst bestimmte politische, konfessionelle oder karitative Zielsetzungen verfolgt, ist kein gerechtfertigtes Interesse erkennbar, den Arbeitnehmer bei

der Ausübung von Ehrenämtern außerhalb der Arbeitszeit zu binden. Weitergehende Rechte des Arbeitnehmers auf Freistellung während der Arbeit zur Ausübung politischer Mandate sind in Sondergesetzen geregelt. Dasselbe gilt für eine Kündigung aus Anlässen im privaten Bereich. Ob die Beeinträchtigung des Arbeitsverhältnisses ausnahmsweise zu einer anderen Beurteilung führt, kann nicht generalisiert werden. Der Vorschlag, die Ausnahme auf wesentliche Beeinträchtigungen zu beschränken, führt deshalb nicht weiter. Es muß stets eine Interessenabwägung vorgenommen werden, die je nach Lage des Falles zu einer entsprechenden Beeinträchtigung führen muß, die dann für den konkreten Fall auch wesentlich ist, nämlich dem Wesen dieses Falles entspricht. Das Problem der Lohnabtretung wird damit nicht geregelt.

Zu § 3 Gegenseitige Rücksichtnahme

§ 3 enthält an sich eine Selbstverständlichkeit, die schon aus § 242 BGB folgt. Trotzdem ist die gegenseitige Rücksichtnahme im Arbeitsverhältnis von besonderer Bedeutung und sollte nochmals betont werden. Bei der Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses ist zu berücksichtigen, daß der Arbeitnehmer seine Leistung in Person erbringt und daß das Austauschverhältnis in der Regel seine Existenzgrundlage bildet. Jeder Partei eines Schuldverhältnisses obliegt die Pflicht der Rücksichtnahme, des Schutzes und der Förderung des Vertragszwecks. Diese Pflichten können im Arbeitsverhältnis unterschiedlich intensiv sein. So ist die Rücksichtnahmepflicht des Arbeitgebers gegenüber einem vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer größer als gegenüber einem nur wenige Stunden beschäftigten nebenberuflich Tätigen. Auch dem Arbeitnehmer obliegen Rücksichtnahmepflichten, die je nach seiner Stellung in Betrieb und Unternehmen ansteigen können, insbesondere wenn die konkrete Vertragsbeziehung ein Vertrauensverhältnis und eine enge Zusammenarbeit voraussetzt. Dies ist vor allem bei leitenden Angestellten der Fall.

Zu § 4 Gleichbehandlung

Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz ist von der Rechtsprechung schon des Reichsarbeitsgerichts entwickelt worden, war aber nie bis zum Beschäftigungsförderungsgesetz (BeschFG) in der Fassung vom 26.04.1985 (BGBl. I. S. 710), zuletzt geändert am 26.07.1994 (BGBl. I S. 1786) gesetzlich formuliert worden. Inhaltlich wird er der Gleichberechtigung gleichgestellt. Das Benachteiligungsverbot erstreckt sich nur auf das bestehende Arbeitsverhältnis, seine Anbahnung unterliegt der Vertragsfreiheit. Ob es betriebs-, unternehmens- oder konzernbezogen anzuwenden ist,

richtet sich nach dem jeweiligen Arbeitsverhältnis, kann also nicht generell festgelegt werden. Dasselbe gilt für den sachlichen Grund. Er ist ebenfalls eine Umschreibung von § 242 BGB, ist zwar mehr als ein bloßes Willkürverbot, erfordert aber für jede Unterscheidung eine nachvollziehbare Begründung. Das kann auch eine ungerechtfertigte Bevorteilung betreffen (Stichwort: Vetterleswirtschaft), weil darin gleichzeitig eine Benachteiligung anderer liegt.

Bisher ist die Gleichbehandlung nur für Teilzeitbeschäftigte im Verhältnis zu Vollzeitbeschäftigten festgelegt (§ 2 BeschFG). Sie gilt aber in gleicher Weise für befristet und unbefristet abgeschlossene Arbeitsverhältnisse wie für Arbeiter und Angestellte. Diese werden zwar nach diesem Gesetz ohnehin nicht mehr unterschieden; solange sie aber sozialversicherungsrechtlich noch getrennt behandelt werden, könnten sich daraus Unterschiede ergeben, die sich insbesondere im Arbeitsverhältnis nicht auswirken dürfen. Deshalb erscheint es angebracht, diese Hauptfälle besonders zu erwähnen. Die Einschränkung durch den sachlichen Grund ist dem Beschäftigungsförderungsgesetz entnommen und gibt damit die bestehende Rechtslage wieder.

Zu § 5 Verbot der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts

Die Vorschrift entspricht der durch das Zweite Gleichberechtigungsgesetz (2. GleichBG) vom 24.06.1994 (BGBl. I S. 1406) beschlossenen Neufassung des § 611 a BGB. Solange keine Ablehnung ergeht, müssen sich Bewerber gegebenenfalls erkundigen und mit der Rechtsprechung das Bekanntwerden der Nichteinstellung als Fristbeginn werten. Die Entschädigung bei mehreren Bewerbern auf sechs bzw. zwölf Monate ist als prozessuale Vorschrift in § 61 Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) geregelt.

Zu § 6 Sonstige Diskriminierung

Die Regelung entspricht Art. 3 Abs. 3 Grundgesetz (GG) mit Ausnahme der Geschlechtsdiskriminierung, die § 5 enthält. Diese Grundrechte gelten zwar ohnehin auch für das Arbeitsverhältnis, sollen aber ihrer Bedeutung wegen nochmals zur Klarheit und Übersichtlichkeit wiederholt werden. Konkrete Folgen werden hier anders als nach § 5 nicht festgelegt. Sie ergeben im Einzelfall die Unwirksamkeit von dagegen verstoßenden Maßnahmen, ohne daß dies besonders festgelegt werden muß (§ 134 BGB).

Zu § 7 Maßregelungsverbot

Die Vorschrift entspricht § 612a BGB. Eine vorgeschlagene Ausdehnung auf Bewerber und frühere Arbeitnehmer würde eine Erweiterung des geltenden Rechts darstellen und soll deshalb nicht aufgenommen werden.

Zu § 8 Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

zu Abs. 1:

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie rückt vor allem bei der Frauenförderung immer mehr ins Bewußtsein. Die allgemeine Verpflichtung zur Rücksichtnahme ist ein Einstieg in die Familienförderung. Einzelansprüche werden sich erst nach Lage des Falles allmählich entwickeln. Das Gebot der Rücksichtnahme stellt aber schon jetzt eine Konkretisierung des billigen Ermessens bei der Leistungsbestimmung nach § 37 dar. Die Erfüllung ist im Rahmen des Betriebes und seiner Organisation nur möglich, wenn betriebliche Gründe nicht entgegenstehen.

zu Abs. 2:

§ 8 Abs. 2 läßt weitergehenden Regelungen Raum, wie sie schon teilweise in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen bestehen.

Zu § 9 Verhältnis zum Bürgerlichen Gesetzbuch

Das Arbeitsvertragsrecht ist Bestandteil der Zivilrechtsordnung. Daher wird in die allgemeinen Vorschriften die Bestimmung aufgenommen, daß auf den Arbeitsvertrag das BGB Anwendung findet, soweit nicht in dem Gesetz ein anderes bestimmt ist. Die Schaffung eines Arbeitsvertragsgesetzes schließt die Kodifikationslücke, die das BGB für das Arbeitsvertragsrecht gelassen hatte. Die für das Arbeitsverhältnis entwickelten besonderen Rechtsgrundsätze begründen aber keine Eigenständigkeit des Arbeitsrechts gegenüber der allgemeinen Zivilrechtsordnung. Das allgemeine Vertragsrecht des BGB bildet auch für den Arbeitsvertrag die Grundlage. Seine Rechtsgeschäftslehre löst die Ordnungsprobleme, die mit der Anerkennung von privatautonom getroffenen Regelungen verbunden sind, um das Prinzip individueller Selbstbestimmung bei der Eingehung von Rechtsverhältnissen zu sichern. Die Verweisungsnorm auf das BGB enthält absichtlich keine Einschränkung, wie sie die Arbeitsgesetzbuchkommission in § 128 Abs. 1 Satz 2 1977 vorgeschlagen hatte. Danach sollte die "Eigenart des Arbeitsverhältnisses" als Rechtfertigung genügen, die Vorschriften des BGB nicht anzuwen-

den. Mit dem Hinweis auf die Eigenart des Arbeitsverhältnisses wird aber eine Generalklausel ohne normativen Inhalt geschaffen, die es dem Interpreten erlaubt, sich von den Grundlagen des geltenden Rechts zu entfernen. Daher darf das Arbeitsvertragsgesetz keine derartige Öffnungsklausel enthalten, sondern ist nur als die gesetzliche Regelung des Arbeitsvertrages *lex specialis*.

Zu § 10 Tendenzunternehmen und Religionsgemeinschaften

zu Abs. 1:

Die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts und des Bundesarbeitsgerichts hat Grundsätze zur Kirchenautonomie über Art. 140 des Grundgesetzes (GG) mit den in Bezug genommenen Artikeln der Weimarer Reichsverfassung (WRV) 136, 137, 138, 139 und 141 sowie zum Tendenzschutz vor allem über § 118 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) 1972 in der Fassung vom 23.12.1988 (BGBl. I S. 1, 902), zuletzt geändert am 31.08.1990 (BGBl. II S. 889) herausgearbeitet, wodurch auch das Recht der Glaubens-, Bekenntnis- und Gewissensfreiheit sowie der freien Meinungsäußerung, der Wissenschafts- und Kunstfreiheit nach Art. 4, 5 GG näher ausgeformt sind. Der in einer freiheitlichen Demokratie ständig fortdauernde Meinungskampf und Diskussionsprozeß berührt alle Bereiche, auch das Arbeitsleben. Zudem bedienen sich alle Beteiligten dabei der Mitwirkung von Arbeitnehmern, die in unterschiedlicher Weise tendenzbezogen tätig werden. Die sich daraus ergebenden Sonderbindungen wirken sich vor allem im Kündigungsschutz aus. In der Literatur sind diese Fragen des Tendenzschutzes lebhaft umstritten. Hier soll eine Regelung in möglichst knapper und entwicklungsfähiger Weise den gegenwärtigen Stand des Richterrechts wiedergeben.

Der Tendenzschutz steht nicht zur freien Disposition des einfachen Gesetzgebers, sondern ist in einem Kernbereich verfassungsfest im Sinne einer Einrichtungsgarantie. Ein Grundbestand von tendenzbezogenen Obliegenheiten ist für einen funktionsfähigen, liberalen Verfassungsstaat unerlässlich. Der arbeitsrechtliche Tendenzschutz ermöglicht den unterschiedlichen Interessen- und Weltanschauungsgruppen jenen freien und wirksamen Meinungskampf, den das Bundesverfassungsgericht als die konstituierende Grundlage einer funktionsfähigen Demokratie bezeichnet. Ohne die Möglichkeit der Teilnehmer, in diesem Diskussionsprozeß tendenzgebundene Arbeitnehmer einzusetzen, wäre eine pluralistische moderne Massendemokratie nicht denkbar. Andererseits sind auch im Tendenzbereich schutzwürdige Interessen der dort tätigen Arbeitnehmer zu wahren. Die Arbeitsgerichte haben darüber zu wachen, daß nur sachgerechte, an der Intensität des Tendenzbezuges der Arbeitnehmertätigkeit ausgerichtete Loyalitätsob-

liegenheiten vereinbart werden dürfen. Das entspricht dem daraus folgenden Tendenzschutz des Arbeitgebers.

zu Abs. 2:

Für die Religionsgemeinschaften folgt aus Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 Abs. 3 WRV ein Selbstbestimmungsrecht, das nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts auch arbeitsrechtlich bedeutsam ist. Abs. 2 trägt dieser verfassungsrechtlichen Sonderstellung der Kirchen Rechnung. Diese Gewährleistung des Selbstregelungsrechts der Religionsgemeinschaften gilt auch für deren karitative und erzieherische Einrichtungen, wie von der Rechtsprechung laufend entschieden wurde. Auch das sollte so festgelegt werden.

Zweiter Abschnitt: Begründung des Arbeitsverhältnisses

Der zweite Abschnitt ist in drei Unterabschnitte aufgeteilt. Sie befassen sich:

Erstens mit Ausschreibung und Vertragsanbahnung und fassen die Rechtsprechung zu Fragerecht, Offenbarungspflicht, Untersuchung und Kosten zusammen. Bisher ergab sich alles nur aus dem Rechtsinstitut von culpa in contrahendo sowie dem Datenschutz. Die gefundenen Regeln sollen den Persönlichkeitsschutz gewährleisten, versuchen zu erreichen, daß der gesetzliche Sozialschutz nicht von vornherein ausgehebelt wird, lassen aber alles zu, was für die künftige Tätigkeit von Bedeutung ist. Verstöße führen nur zu Schadensersatzpflichten.

Zweitens mit dem Vertragsabschluß. Dafür gilt Vertragsfreiheit. Ein Arbeitsvertrag ist grundsätzlich auch formlos gültig, soweit nicht gesetzlich etwas anderes vorgeschrieben wird. Die Aushändigung einer Vertragsniederschrift dient nur der Klarheit und zu Beweis Zwecken. Dabei wird die EG-Richtlinie über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen vom 14.10.1991 (91/533 EWG) berücksichtigt. Der Minderjährigenschutz entspricht § 113 BGB. Das Gesetz zur Regelung des Rechts der Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB-Gesetz) in der Fassung vom 09.12.1976 (BGBl. I S. 3317), zuletzt geändert am 22.12.1989 (BGBl. I S. 2486) findet keine Anwendung. Anfechtung und Nichtigkeit müssen entsprechend der Rechtsprechung neu geregelt werden.

Drittens mit der Dauer des Arbeitsverhältnisses. Hier geht die bestehende Wirklichkeit entgegen § 620 BGB von der Regel des unbefristeten Arbeitsvertrages aus, während für die Befristung ein besonderer sachlicher Grund bestehen muß, der nach neueren Erkenntnissen auch in einer Anfangsphase liegen kann. Entsprechend ist in diesem dritten Teil die Probezeit zu regeln.

Begründung zum Ersten Titel

Der Erste Titel befaßt sich mit Ausschreibung, Fragerecht, Offenbarungspflicht, Eignungsuntersuchung, Mitteilungspflicht, Datenschutz und Vorstellungskosten. Damit ist alles das zusammengefaßt, was vor dem Vertragsabschluß liegt. Ein Verstoß führt - wie bisher schon nach der Rechtsprechung - nur zur Schadensersatzpflicht.

Im einzelnen gilt:

zu § 11 Ausschreibung

Das Gebot der geschlechtsneutralen Ausschreibung entspricht § 611b BGB, ist jedoch von einer bloßen Sollvorschrift zur zwingenden Bestimmung erhoben worden. Konkrete Folgen hat ein Verstoß nicht. Die Verletzung begründet zwar Schadensersatzpflichten, ein unmittelbarer Schaden ist jedoch kaum vorstellbar. Die unzutreffende Ausschreibung kann aber Indizwirkung für den Schadensersatz nach § 5 haben. Eine Strafandrohung wäre nur angebracht, wenn das Gesetz öffentlich-rechtlichen Charakter erhält und mit Bußgeld bewehrt wird. Eine solche Charakterisierung widerspricht jedoch einem Arbeitsvertragsgesetz mit rein zivilrechtlichen Normen.

zu § 12 Fragerecht des Arbeitgebers

Das Fragerecht des Arbeitgebers ist durch die Rechtsprechung vielfach beschränkt worden. Der Europäische Gerichtshof hat auch die Frage nach der Schwangerschaft für diskriminierend gehalten (EuGH vom 08.11.1990 - C 177/88; vgl. auch BAG vom 15.10.1992 - 2 AZR 227/92 "Recht zur Lüge", aber auch vom 01.07.1993 - 2 AZR 25/93, Frage zulässig, wenn Gefahr droht). Soweit aber Arbeiten für Schwangere verboten oder völlig ungeeignet sind (§§ 3, 4, 8 des Gesetzes zum Schutze erwerbstätiger Mütter (Mutterschutzgesetz - MuSchG) in der Fassung vom 18.04.1968 (BGBl. I S. 315), zuletzt geändert am 03.07.1992 (BGBl. I S. 1191), Tätigkeit als Mannequin), ist die Frage nach der Schwangerschaft notwendig. Nach § 7 Abs. 2 des vom Sächsi-

schen Landtag am 24.02.1994 verabschiedeten Sächsischen Frauenfördergesetzes sind bei einem Vorstellungsgespräch Fragen nach der Bewältigung der Familienaufgaben ebenso unzulässig. Die Regelung über die Frage nach Vorstrafen entspricht der Rechtsprechung. Nach Abschluß des Arbeitsvertrages ist die Frage nach Religion und Gewerkschaftszugehörigkeit wegen der Verpflichtung zur Abführung der Kirchensteuer und der Bedeutung der Tarifbindung sogar notwendig. Für Tendenzunternehmen sind durch den Tendenzschutz gerechtfertigte Fragen gestattet. Für die Kirche ist die verfassungsrechtliche Sonderstellung zu berücksichtigen, so daß hier das Fragerecht weiter reichen kann als bei anderen Tendenzunternehmen. Die Festlegung der Fragen fällt unter das Selbstbestimmungsrecht der Kirchenautonomie (BVerfG vom 04.06.1985, BVerfGE Bd. 70 S. 138, 165 f.). Einer besonderen Regelung über die Vorlage von Führungszeugnissen bedarf es nicht; insoweit gilt das Bundeszentralregistergesetz (BZRG) in der Fassung vom 21.09.1984 (BGBl. I S. 1229), zuletzt geändert am 29.10.1992 (BGBl. I S. 1814).

zu § 13 Mitteilungspflichten des Bewerbers

Grundsätzlich entspricht die Mitteilungspflicht dem Fragerecht des Arbeitgebers nach § 12. Sofern Dritte gefährdet werden könnten, muß der Arbeitnehmer aber auch ohne Nachfrage Mitteilung machen. Das gilt vor allem für ansteckende Krankheiten. Besteht ein Beschäftigungsverbot oder -hindernis (z. B. noch fehlende Arbeitserlaubnis), muß dies mitgeteilt werden, damit Vorkehrungen getroffen werden können. Nichterfüllung kann zu Schadensersatzansprüchen führen.

zu § 14 Eignungsuntersuchungen

Der Abschluß eines Arbeitsvertrages kann stets von einer ärztlichen Eignungsuntersuchung abhängig gemacht werden. Das folgt schon aus der Vertragsfreiheit, ergibt sich aber auch aus gesetzlichen Vorschriften über Jugend-, Frauen- und Gefahrenschutz. Daraus ergibt sich die Notwendigkeit zu weiteren Untersuchungen über die Eignung für die vorgesehene Tätigkeit. Umstritten ist die Genomanalyse. Ihre Zulässigkeit ist keine spezifische Frage des Arbeitsvertragsrechts, sondern muß generell geregelt werden. Von einer gesonderten Aufnahme in das Arbeitsvertragsgesetz wurde deshalb abgesehen. Sonstige Untersuchungen (z. B. psychologische Tests) kann der Arbeitgeber selbst oder durch Dritte durchführen lassen. In jedem Fall muß dies aufgrund erforderlicher Fachkenntnisse geschehen. Nimmt der Arbeitnehmer die Einwilligung zurück, läuft er Gefahr, nicht eingestellt zu werden. Die Mitteilung auf Verlangen zunächst an

den Bewerber soll es diesem ermöglichen, daraus eventuelle Konsequenzen zu ziehen oder Gegenvorstellungen zu erheben.

zu § 15 Mitteilungspflichten des Arbeitgebers

Die Mitteilungspflicht des Arbeitgebers entspricht § 81 Abs. 1 BetrVG 1972 und gehört richtigerweise zum Individualarbeitsrecht. Wichtig ist, daß diese Mitteilungspflicht schon dem Bewerber gegenüber besteht und nicht erst nach Abschluß des Vertrages eingreift. Bei Verletzung besteht Schadensersatzpflicht, sowohl aus Verschulden bei Vertragsabschluß als auch in Fällen, in denen das Arbeitsverhältnis vorzeitig endet, weil der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer vor Abschluß des Vertrages wesentliche Umstände verschwiegen hat.

zu § 16 Personenbezogene Daten und Bewerbungsunterlagen

Die Nutzung personenbezogener Daten und Bewerbungsunterlagen richtet sich nach dem Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) in der Fassung vom 20.12.1990 (BGBl. I S. 2954).

§ 28 BDSG setzt besondere Regeln für Speichern, Verändern und Übermitteln personenbezogener Daten. Ihre Erfassung wird teilweise durch die Datenübermittlung an Behörden (Steuer, Sozialversicherung) erforderlich. Der Datenschutz ergreift auch solche Daten, die bei der Anbahnung des Vertrages entstehen.

Die Bewerbungsunterlagen sind, wenn der Arbeitsvertrag nicht zustandekommt, unverzüglich zurückzugeben. Sofern sie etwa für künftige Einstellungen noch beim Arbeitgeber verbleiben sollen, bedarf es dazu einer besonderen Einwilligung des Bewerbers.

zu § 17 Vorstellungskosten

Die Bezahlung der Vorstellungskosten durch den Arbeitgeber ist die Grundregel. Die Vorschrift ist eine Auslegungsregel für den Fall einer fehlenden Vereinbarung, die nach dem Grundsatz der Vertragsfreiheit zwar anders lauten kann, dann aber vorher festgelegt werden muß, damit der Bewerber weiß, ob und unter welchen Bedingungen er der Aufforderung zur Vorstellung nachkommt.

Begründung zum Zweiten Titel: Vertragsschluß

Der Abschluß des Arbeitsvertrages unterliegt der Vertragsfreiheit (§ 1). Eine Form ist nicht vorzuschreiben. Die Aushändigung einer Vertragsniederschrift dient nur Beweis-zwecken. Das Recht der Minderjährigen entspricht § 113 BGB. Das AGB-Gesetz findet keine Anwendung (§ 23 Abs. 1 AGB-Gesetz). Da aber Formularverträge auch im Arbeitsleben häufig sind, müssen die allgemeinen Grundsätze auch hier Anwendung finden. Richterliche Kontrolle kann aber immer nur Rechtskontrolle sein; jede Billigkeitskontrolle wäre mit der Vertragsfreiheit unvereinbar.

Anfechtung und Nichtigkeit sind nach der ständigen Rechtsprechung zu kodifizieren. Danach bestehen sie neben dem Kündigungsrecht und können auch unterschiedliche Folgen haben. Die arbeitsrechtliche Besonderheit ist die ex-nunc-Wirkung. Zu regeln ist auch der Wegfall des Anfechtungsgrundes. Weiter entspricht es der Rechtspre-chung, bei Unwirksamkeit einzelner Bestimmungen des Arbeitsvertrages § 139 BGB nicht anzuwenden.

zu § 18 Form des Arbeitsvertrages

Hier sollen die §§ 2 und 3 des Entwurfs eines Gesetzes über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen (Nachweisgesetz - NachwG) (BR-DS 353/94) übernommen werden. Dieser Gesetzesentwurf dient der Anpassung arbeitsrechtlicher Bestimmungen an das EG-Recht und soll mit dieser Vorschrift die Richtlinie 91/533 EWG des Rates vom 14.10.1991 umsetzen.

zu § 19 Arbeitsvertrag mit einem Minderjährigen

Auf eine Neuregelung des Rechts Minderjähriger wird verzichtet. Abweichungen von § 113 BGB sind weder notwendig noch von der Rechtsprechung vorgegeben. Es reicht aus klarzustellen, wie weit die Teilgeschäftsfähigkeit bei Ermächtigung zum Abschluß eines Arbeitsvertrages reicht.

zu § 20 Allgemeine Vertragsbedingungen

Vorgefertigte Formularverträge sind im Arbeitsleben häufig, bei größeren Unterneh-men sogar die Regel. Das Gesetz über allgemeine Vertragsbedingungen gilt nicht für das Arbeitsverhältnis (§ 23 Abs. 1 AGB-Gesetz). Dabei soll es entsprechend dem gel-

tenden Recht entgegen anderslautenden Vorschlägen auch bleiben. Trotzdem gelten auch hier die allgemeinen Grundsätze. Spezialregelungen haben Vorrang (Abs. 1). Zweifel gehen zu Lasten des Aufstellers der Bedingungen (Abs. 2). Von Rechtsvorschriften abweichende oder diese ergänzende Regelungen in Allgemeinen Vertragsbedingungen unterliegen zwar nicht der Billigkeit, wohl aber einer Rechtskontrolle auf Vereinbarkeit mit § 242 BGB (Treu und Glauben), vor allem wenn sie gegen den Grundgedanken einer gesetzlichen Regelung verstoßen. Bei Unwirksamkeit ist auf die gesetzlichen Regelungen zurückzugreifen. Auch diese bestehende Kontrolle ist nur eine Klarstellung des ohnehin geltenden Rechts, nach dem einseitige Vorgaben schärfer kontrolliert werden als individuelle Vertragsabreden. Eine weitergehende Überprüfung der Richtigkeit des Vertragsschlusses hätte zudem Auswirkungen auf die Funktionsfähigkeit des Tarifvertragssystems.

zu § 21 Anfechtung des Arbeitsvertrages

Bei vollzogenem Arbeitsverhältnis hat die Rechtsprechung schon seit den Zeiten des Reichsgerichts Sonderregelungen für die Anfechtung und Nichtigkeit gesetzt, die vom BGB abweichen. Die normative Kraft des Faktischen wird dazu viel zitiert (Faktische Vertragsverhältnisse). Die Regelung des § 142 BGB greift nicht ein, wenn das Arbeitsverhältnis begonnen hat und bis zur Anfechtung oder dem Bekanntwerden der Nichtigkeit abgewickelt wurde. Dabei kann die Anfechtung nicht durch eine außerordentliche Kündigung ersetzt werden. Anfechtung und Kündigung betreffen einen unterschiedlichen Störungstatbestand, haben einen voneinander verschiedenen materiellen Geltungsgrund und erfüllen eine andere Ordnungsfunktion im geltenden Recht. Die Anfechtung ist eingeräumt, um das Prinzip der Vertragsfreiheit als Kernbereich der Privatautonomie zu wahren. Das gilt uneingeschränkt auch für das Arbeitsverhältnis. Die Ersetzung der Anfechtung war bisher stets mit der Etablierung von freiheitsfeindlichen Ordnungsvorstellungen verbunden. Die Auseinandersetzung zwischen der Vertrags- und der Eingliederungstheorie im Nationalsozialismus bildet dafür den Beleg. Soweit es um die Anfechtungsbefugnis geht, besteht kein Grund, von der allgemeinen Zivilrechtsordnung abzuweichen. Die arbeitsrechtliche Besonderheit beschränkt sich allein auf die Begrenzung der ex-nunc-Nichtigkeit. Allerdings sind auch für die Anfechtung Fristen zu setzen, sowohl für den Anfechtenden als auch für den dagegen Vorgehenden, da alle Beendigungstatbestände möglichst rasch geklärt werden müssen (Abs. 2). Der Wegfall des Anfechtungsgrundes führt in der Regel dann zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses, wenn dadurch nicht das Vertrauensverhältnis gestört bleibt. Da das meist der Fall sein dürfte, ist eine entsprechende Regel aufzunehmen. Da aber

die Anfechtung nicht durch die außerordentliche Kündigung ersetzt wird, kann nicht die Sicht eines Dritten, sondern muß die Sicht des Anfechtenden maßgebend bleiben, ob bei Kenntnis der gesamten Sachlage, wie sie im Zeitpunkt der Entscheidung über das Anfechtungsrecht bekannt ist, eine andere Entscheidung getroffen worden wäre, wobei ergänzend als objektives Element hinzugefügt wird, daß die Anfechtung ausgeschlossen ist, wenn der Anfechtende bei verständiger Würdigung des Falles die Willenserklärung zum Abschluß des Arbeitsvertrages abgegeben hätte (Abs. 3).

Nicht ganz eindeutig sind die von der Rechtsprechung aufgestellten Regeln für die verschiedenen Anfechtungsgründe. Hier wird versucht, eine klare Linie zu finden, die den unterschiedlichen Anforderungen je nach dem Anfechtungsgrund Rechnung trägt (Abs. 4). Einfacher und damit klarer wäre eine einheitliche Regelung für alle Anfechtungsfälle, zumal die Rückabwicklung nach Bereicherungsgrundsätzen immer auf Schwierigkeiten stößt. Man könnte dem abhelfen, indem für alle Fälle ein "angemessenes Entgelt" festgesetzt wird, das bei Drohung und Täuschung ggf. entsprechend niedriger wäre. Damit würde aber von dem bestehenden Recht abgewichen und ein großer Freiraum abweichend vom BGB geschaffen.

zu § 22 Unwirksamkeit des Arbeitsvertrags

Die Regelung übernimmt die Rechtsprechung nach dem Vorschlag für die Anfechtung auf die Fälle der Nichtigkeit. Da die Unwirksamkeit stets geltend gemacht werden kann, sind Fristen hierfür nicht vorzusehen. Wird gegenüber der Geltendmachung der Nichtigkeit Klage auf Wirksamkeit des Arbeitsvertrages erhoben, sollte das auch binnen eines Monats erfolgen; das muß aber am besten ebenso wie gegenüber der Anfechtung in § 135 niedergelegt werden. Bei Sittenwidrigkeit ist nach der Rechtsprechung ein Sonderfall gegeben, der auch den Entgeltanspruch erlöschen lassen kann (BAG vom 01.04.1976 - 4 AZR 76/75, BAGE Bd. 28 S. 83: kein Entgelt für die Vorführung des Geschlechtsverkehrs auf der Bühne. Man könnte auch an Gewaltandrohung zum Eingehen eines Arbeitsvertrages mit Mafiamethoden denken). Die Sittenwidrigkeit kann deshalb stets geltend gemacht werden.

zu § 23 Unwirksamkeit einzelner Bestimmungen

§ 139 BGB gilt im Arbeitsverhältnis in der Regel nicht und läßt selbst diese von der Rechtsprechung angenommene andere Auslegung zu. Das sollte auch hier niedergelegt werden.

Dritter Titel: Dauer des Arbeitsverhältnisses

Das BGB geht in § 620 Abs. 1 noch von dem Regelfall eines auf bestimmte Zeit abgeschlossenen Arbeitsverhältnisses aus. Nach geltendem Recht ist der auf unbestimmte Zeit abgeschlossene Arbeitsvertrag die Regel. Alle Bestandsschutzvorschriften knüpfen an eine Kündigung, die beim Arbeitgeber an bestimmte Voraussetzungen gebunden wird. Trotzdem ist ein befristeter Arbeitsvertrag möglich und in bestimmten Fällen sogar gesetzlich vorgesehen (§ 21 des Gesetzes über die Gewährung von Erziehungsgeld und Erziehungsurlaub (Bundeserziehungsgeldgesetz - BErzGG) in der Fassung vom 06.12.1985 (BGBl. I S. 2154), zuletzt geändert am 11.01.1993 (BGBl. I S. 50); §§ 57a ff des Hochschulrahmengesetzes (HRG) in der Fassung vom 09.04.1987 (BGBl. I S. 1170), zuletzt geändert am 15.12.1990 (BGBl. I S. 2806); § 1 Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung in der Fassung vom 15.05.1986 (BGBl. I S. 742), zuletzt geändert am 15.12.1990 (BGBl. I S. 2806); § 1 Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an Forschungseinrichtungen in der Fassung vom 14.06.1985 (BGBl. I S. 1065); § 1 BeschFG bis 31.12.1995). Die Befristung bedarf nach der Rechtsprechung eines sachlichen Grundes. Das ist regelungsbedürftig. Wollte man die sehr eingehenden Sonderregelungen im Wissenschafts-, Forschungs- und ärztlichen Weiterbildungsbereich mit erfassen, müßte dafür die gesonderte Höchstdauer von 5 bzw. 8 Jahren aufgenommen werden. Da dann aber die sehr speziellen Sondervorschriften wegfallen und nur von der Rechtsprechung wieder angewandt werden könnten, ist es besser, die Sondervorschriften als Spezialregelungen bestehen zu lassen und nur die allgemein gültigen Vorschriften des Beschäftigungsförderungs- sowie des Bundeserziehungsgeldgesetzes einzubeziehen. Dieselben Grundsätze wie für Befristungen gelten für auflösende Bedingungen. Die Rechtsprechung ist wieder davon abgerückt, auflösende Bedingungen generell für unwirksam zu halten (vgl. BAG vom 09.07.1981 - 2 AZR 788/78, BAGE Bd. 36 S. 112) und läßt die Vereinbarung einer auflösenden Bedingung im Rahmen der Rechtsgrundsätze zu, die zur Vereinbarung der Befristung von Arbeitsverträgen entwickelt worden sind (BAG vom 20.12.1984, 20.04.1990 - 2 AZR 3/84, 7 AZR 344/90). Dafür muß die entsprechende Anwendung vorgesehen werden. Schließlich muß § 625 BGB für den Arbeitsvertrag übernommen werden.

zu § 24 Dauer des Arbeitsverhältnisses

Der Arbeitsvertrag wird regelmäßig auf unbestimmte Zeit abgeschlossen und endet dann durch Kündigung, an die gesetzlich die Kündigungsschutzvorschriften anknüpfen. Im Arbeitsgesetzbuch der DDR war ebenfalls die Befristung die Ausnahme und an bestimmte Voraussetzungen gebunden (§ 47 AGB-DDR). Das wird aus den Gründen zur Begründung des Dritten Titels übernommen. Bedenken werden dagegen von keiner Seite erhoben. Es ist so, daß in der Rechtswirklichkeit der unbefristete Vertrag die Regel ist.

zu § 25 Probearbeitsverhältnis

Die Vereinbarung einer Probezeit soll dem Arbeitgeber die Möglichkeit geben, sich ein Urteil darüber zu bilden, ob der Arbeitnehmer für die ihm zugedachte Stellung geeignet ist. Sie kann aber auch bezwecken, daß der Arbeitnehmer prüfen soll, ob ihm der vorgesehene Tätigkeitsbereich zusagt. Wegen dieser Zweckbestimmung wird im Regelfall kein durch die Probezeit befristetes Arbeitsverhältnis eingegangen, sondern die Probezeit ist als Beginn eines Arbeitsverhältnisses auf unbestimmte Zeit anzusehen. § 25 enthält deshalb eine entsprechende Auslegungsbestimmung. Die Probezeit enthält üblicherweise erleichterte Kündigungsmöglichkeiten, soweit nichts anderes vereinbart ist. Eine dem entsprechende Vorschrift enthält § 119 Abs. 3 in der Neufassung der Kündigungsfristen 1993 mit einer Öffnungsklausel in § 119 Abs. 4, so daß hier eine besondere Regelung nicht mehr notwendig ist.

zu § 26 Befristeter und auflösend bedingter Arbeitsvertrag

Die Befristung des Arbeitsvertrages wird seit der Entscheidung des Großen Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 12.10.1960 (BAGE Bd. 10 S. 65) an einen sachlichen Grund gebunden. Die Rechtsprechung dazu ist fast unübersehbar. Es haben sich aber einige Grundsätze herausgebildet, die aufgezählt werden könnten. Dazu kommt bis zum 31.12.1995 die Erleichterung der Befristung bis zu 18 Monaten durch das Beschäftigungsförderungsgesetz und die Möglichkeit, für die Zeit des Erziehungsurlaubs befristete Einstellungen vorzunehmen (§ 21 BErzGG). Der Grundsatz, in einer Anfangsphase eine Befristung unabhängig von einer Probezeit festsetzen zu können, führt in den meisten Fällen zu unbefristeten Arbeitsverhältnissen und läßt vorübergehenden Arbeitsanfall mit zusätzlichen Kräften statt durch Überstunden bewältigen. Das trägt zum Abbau der Arbeitslosigkeit bei und soll deshalb beibehalten werden. Die Rege-

lung soll unbefristet gelten, da sie sich bewährt hat. Die vorübergehende Freistellung entspricht § 47 Abs. 1 Buchstabe b AGB-DDR und hat sich dort bewährt. Dies kann § 21 BErzGG ersetzen und gilt gleichzeitig für andere Freistellungen. Das Verlangen des Arbeitnehmers nach der Befristung auf Gründe seiner Person oder seiner Sphäre zu beschränken, birgt Schwierigkeiten in sich: Das Verlangen muß vom Arbeitnehmer ausgehen und kann die unterschiedlichsten Gründe haben. Wird es vom Arbeitgeber gefordert, ist es kein ernsthaftes Verlangen des Arbeitnehmers mehr und führt zur Unwirksamkeit der Befristung.

Ebensowenig erscheint es zweckmäßig, eine vergleichsweise Regelung der Befristung auf gerichtliche, notarielle oder anwaltliche Vergleiche zu beschränken. Vergleiche regeln sich nach § 779 BGB und sind anfechtbar. Selbst ein gerichtlicher Vergleich wird von den Parteien geschlossen. Das Gericht muß ihn so protokollieren, ohne darauf Einfluß nehmen zu dürfen, solange er nicht gesetzwidrigen Inhalt hat. Auch das arbeitsgerichtliche Verfahren unterliegt der Parteimaxime. In keinem Fall empfiehlt sich aber, daß man im zulässigen Befristungszeitraum eine mehrmalige Befristung verbietet. Das schafft Zufallsergebnisse, weil auch bei einem befristeten Arbeitsvertrag die Zulässigkeit einer ordentlichen Kündigung vereinbart werden kann. Wird sie erklärt, so kann das befristete Arbeitsverhältnis vor Ablauf der vorgesehenen Befristung enden. Da dies zulässig ist, kann man keine Bedenken dagegen haben, daß ein Arbeitgeber die Befristung durch Absprache mit dem Arbeitnehmer verlängert, sofern der zulässige Befristungszeitraum noch nicht ausgeschöpft ist.

Da in Kleinunternehmen kein Kündigungsschutz gilt, kann er auch nicht durch Befristung umgangen werden, so daß nach allgemeiner Meinung und Rechtsprechung in Kleinunternehmen im Sinn des § 128 eine Befristung zulässig ist. Das sollte auch niedergelegt werden, um Klarheit zu schaffen. Der auf bestimmte Zeit geschlossene Arbeitsvertrag endet mit Ablauf der vereinbarten Zeit. Für den Fall, daß die Dauer nicht kalendermäßig bestimmt ist, es sich also insbesondere um eine Zweckbefristung handelt, wird eine Ankündigungsfrist in § 26 Abs. 2 festgelegt. Die Verletzung dieser Mitteilungspflicht führt nicht zur Verlängerung des Arbeitsverhältnisses, sondern gibt dem Arbeitnehmer nur einen Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts, wenn der Arbeitgeber ihn nicht mehr beschäftigt. Klargestellt wird in § 26 Abs. 3, daß bei unzulässiger Befristung der auf bestimmte Zeit geschlossene Arbeitsvertrag mit Ablauf der Frist auf Verlangen des Arbeitnehmers als auf unbestimmte Zeit geschlossen gilt. Es wird daran festgehalten, daß die auflösende Bedingung ein Institut des Arbeitsvertragsrechts ist und stellt dies in § 26 Abs. 4 klar. Doch können die Grundsätze und Re-

gelungen für die Befristungskontrolle nicht automatisch, sondern nur entsprechend auf auflösende Bedingungen übertragen werden.

zu § 27 Stillschweigende Verlängerung

Die Vorschrift entspricht § 625 BGB und ist so übernommen worden. Weder Rechtsprechung noch Stellungnahmen haben Zweifel am Sinn und Zweck dieser Vorschrift geäußert. Sie ist nach wie vor notwendig und wird immer wieder angewandt.

Begründung zum Dritten Abschnitt

Der Dritte Abschnitt regelt den Inhalt des Arbeitsverhältnisses. Er ist dadurch außerordentlich umfangreich und muß vielfach untergliedert werden. Abfolge und Gliederung ergeben sich aus Haupt- und Nebenpflichten.

Es beginnt mit den Hauptpflichten der Arbeitsvertragsparteien, der Pflicht des Arbeitnehmers, die vereinbarte Arbeit zu leisten, und der Pflicht des Arbeitgebers, das vereinbarte Entgelt zu zahlen (vgl. § 1 Abs. 2 Satz 1). Die folgenden drei Titel befassen sich mit Tatbeständen, in denen die Arbeitspflicht entfällt oder sonst keine Arbeit geleistet wird. Sie umgrenzen diese Tatbestände und bestimmen, inwieweit der Anspruch auf Entgelt erhalten bleibt. Das beginnt im dritten Titel mit der Arbeitsverhinderung aus persönlichen Gründen und dem Feiertagslohnzahlungsrecht; dem wichtigsten Fall der Arbeitsverhinderung aus persönlichen Gründen, der Entgeltfortzahlung bei Krankheit, Kuren und Schonungszeiten ist ein eigener Untertitel gewidmet. Daran schließt sich das Urlaubsrecht an, dem die verwandten Fälle des Sonderurlaubs und der Freistellung zur Seite gestellt sind. Im fünften Titel ist die Weiterbildung geregelt. Der sechste befaßt sich mit den Nebenpflichten von Arbeitgeber und Arbeitnehmer, der siebente mit Vertragsverletzungen. Der achte regelt in knapper Form das Verbesserungsvorschlags-, Erfindungs- und Urheberrecht, der neunte Sonderformen der Arbeitsleistung mit dem Schwerpunkt auf der Arbeitsplatzteilung und der nicht gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung. Der abschließende zehnte Titel unternimmt es erstmals, ein geschlossenes System der Änderung von Arbeitsbedingungen vorzustellen. Er greift dabei auch in das Kündigungsrecht ein.

Begründung zum Ersten Titel

Der Erste Titel enthält als Hauptpflicht des Arbeitnehmers die Arbeitsleistung. Die Arbeit ist in Person zu leisten, die Arbeitnehmerüberlassung regeln §§ 107 bis 111. Sodann sind Art, Umfang, Zeit und Ort der Arbeitsleistung zu regeln, und es muß die sich aus der Rechtsprechung ergebende Beschäftigungspflicht festgelegt werden. Leistungspflicht und Sorgfalt sollten möglichst objektiv bestimmt werden, weil ein subjektiver Maßstab notwendig zu großer Unsicherheit führt. Weisungsrecht und Leistungsverweigerungsrecht bilden den Abschluß dieses Ersten Titels mit vier Untertiteln.

zu § 28 Persönliche Verpflichtung und Berechtigung

Der Arbeitnehmer hat die Arbeit in Person zu leisten. Der Arbeitgeber kann den Anspruch auf die Arbeitsleistung nicht übertragen. Das entspricht der Auslegungsregel des § 613 BGB. Recht und Pflicht zur Arbeitsleistung sind grundsätzlich höchstpersönlich. Ausnahmen regelt § 107. Als Teil der Vertragsfreiheit sind diese Regeln abdingbar und gelten nur, solange nichts anderes vereinbart ist.

zu § 29 Geschuldete Arbeitsleistung

Die Vorschrift erläutert die Gestaltungsfreiheit im Arbeitsvertrag. Hier wird der Grundsatz aufgestellt, daß dies sich insbesondere auf Art, Umfang, Zeit und Ort der Arbeitsleistung bezieht, wobei zwingende gesetzliche oder kollektivrechtliche Normen vorgehen. Das sollte so auch niedergelegt werden. Die einzelnen Ausprägungen sind im Zweiten Untertitel niedergelegt.

zu § 30 Beschäftigungspflicht

Der ursprünglich vom Reichsarbeitsgericht nur für Künstler und Schwerbehinderte angenommene Beschäftigungsanspruch ist nach dem 2. Weltkrieg von der Rechtsprechung auf alle Arbeitnehmer ausgedehnt worden. Eine weitergehende Ausprägung hat er als Anspruch auf Weiterbeschäftigung während des Kündigungsschutzprozesses erhalten (vgl. § 137). Hier ist nur der allgemeine Beschäftigungsanspruch festzulegen. Die Beschäftigungspflicht ist die Regel, Ausnahmen gibt es dazu, die ggf. vom Arbeitgeber darzulegen und zu beweisen sind.

zu § 31 Sorgfaltsmaßstab

Für die Leistungspflicht und den Sorgfaltsmaßstab sollte von einem möglichst objektiven Maßstab ausgegangen werden, da jeder subjektive Einfluß schwierige Abgrenzungsprobleme mit sich bringt und er zudem nur schwer für den anderen Teil oder Dritte feststellbar ist. Wer sich für eine bestimmte Arbeitsaufgabe verpflichtet, muß sich daran festhalten lassen und sie erfüllen.

zu § 32 Art und Umfang

§ 32 enthält eigentlich eine Selbstverständlichkeit: Der Arbeitnehmer hat die Arbeiten zu verrichten, die zur Erledigung seiner Arbeitsaufgabe erforderlich sind. Über Nebenarbeiten fehlt es zumeist an einer Vereinbarung; im Zweifel gehören sie dazu.

zu § 33 Arbeitszeit

Die Dauer der Arbeitszeit richtet sich in den meisten Fällen nach Tarifvertrag oder Betriebsüblichkeit. Individuelle Regelungen gehen aber im allgemeinen vor (Günstigkeitsprinzip: Der Arbeitnehmer kann die für ihn günstigste Regelung wählen). Die Frage, ob die Wahl einer längeren Arbeitszeit günstiger ist, wird hier nicht berührt. Zur Lage der Arbeitszeit besteht grundsätzlich das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates. Diese Regelung kann auch Vorschriften enthalten, die bei Sonderwünschen zu beachten sind. Ganz individuelle Einzelregelungen sind aber dem Arbeitsvertrag vorbehalten. Richtigerweise ist die Berücksichtigung von Einzelwünschen als Sollvorschrift zu gestalten: Sie gilt, solange keine vernünftigen anderweitigen Gründe entgegenstehen, die deshalb nicht allein Betriebserfordernisse sein können. Eine zwingende Vorschrift, wie sie auch vorgeschlagen wurde, könnte zu fruchtlosen Streitereien auch über Kleinlichkeiten führen. Im Regelfall liegt die Arbeitszeit von vornherein fest und werden Besonderheiten im Rahmen des Möglichen großzügig im allseitigen Einverständnis geregelt. Die Rücksichtnahme auf Wünsche des Arbeitnehmers entspricht § 3 und der seit Jahrzehnten bewährten Regelung von § 7 Abs. 1 des Mindesturlaubsgesetzes für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz - BUrlG) in der Fassung vom 08.01.1963 (BGBl. I S. 2), zuletzt geändert am 06.06.1994 (BGBl. I S. 1177).

zu § 34 Anpassung der Arbeitszeit an den Arbeitsanfall

Hier wird das Beschäftigungsförderungsgesetz (§ 4) übernommen als geltendes Recht, das zwar umstritten ist, aber die Praxis wiedergibt und einen gewissen Mindeststandard setzt. Eine vorgeschlagene Änderung (4 statt 3 Stunden in Abs. 3) würde das bestehende Recht verändern.

zu § 35 Änderung der Arbeitszeit

Abs. 1 entspricht § 3 BeschFG. Die Verpflichtung zur Berücksichtigung von Wünschen des Arbeitnehmers wird verstärkt, wenn der Arbeitnehmer eine Änderung der Arbeitszeit beantragt, um Kinder bis zu 18 Jahren oder pflegebedürftige nahe Angehörige tatsächlich zu betreuen.

zu § 36 Ort

Der Arbeitsort ist heute noch im allgemeinen der Betrieb, dem die Dienststelle gleichsteht. Dienstantritt, Pausen, Beendigung der Dienstzeit werden alle durch den Betriebsort bestimmt. Andere Vereinbarungen sind möglich und obliegen der arbeitsvertraglichen Regelung. Das gilt auch für Änderungen. Für Änderungen könnte in Zukunft § 35 Abs. 2 Anwendung finden, falls die Technik in größerem Umfang Arbeiten auch an anderen Orten ermöglicht (Telearbeit). So lange das noch nicht nennenswert geschieht, sollte ein Zusatz (für Änderungen gilt § 35 Abs. 2 entsprechend) noch unterbleiben.

zu § 37 Inhalt und Grenzen des Weisungsrechts

Das Weisungsrecht des Arbeitgebers, auch Direktionsrecht genannt, ist ein wesentliches Merkmal des Arbeitsverhältnisses, wenn auch nicht das ausschließliche Abgrenzungsmerkmal (Begründung zu § 1 Abs. 3; vgl. auch zusammenfassend BAG vom 13.11.1991 - 7 AZR 31/91). Es ist wie alle vertraglichen Leistungen nach § 242 BGB nach Treu und Glauben auszuüben. Das soll hier näher konkretisiert werden, ohne daß damit ein Anspruch auf Vollständigkeit erhoben werden kann. In Betrieben mit Betriebsrat ist das Weisungsrecht durch die Mitbestimmungsrechte eingeschränkt. Dann dürften Schwierigkeiten nicht auftreten und würden notfalls in einem Beschlußverfahren ausgeräumt. Generell gilt daher das Weisungsrecht unbeschränkt nur in betriebsratslosen Betrieben und ist dort allein § 242 BGB unterworfen. Der Vorschlag, es nur

nach "billigem Ermessen" ausüben zu dürfen, geht zu weit, da dies nach § 315 Abs. 2 Satz 2 BGB in jedem Fall gerichtlich nachprüfbar und ersetzbar wäre. Wesentlich ist deshalb das Gebot der Rücksichtnahme, das über ein Willkürverbot weit hinausgeht und praktisch für alle Maßnahmen einen sachlichen Grund fordert. Das führt zwar zu einem ähnlichen Ergebnis wie nach § 242 BGB, vermeidet aber die einschneidenden gerichtlichen Eingriffsmöglichkeiten des § 315 BGB, die der Vertragsfreiheit widersprechen. Das Weisungsrecht ist Inhalt des Arbeitsvertrages.

zu § 38 Ausnahmen aus dringenden betrieblichen Gründen und in Notfällen

Ebenso wie § 242 BGB das Weisungsrecht auf im Ergebnis sachliche Gründe einschränkt, erweitert diese Bestimmung das Weisungsrecht aus dringenden betrieblichen Gründen und in Notfällen. Das entspricht ständiger Rechtsprechung. Die Vorschrift konkretisiert die Fälle nach Möglichkeit und bestimmt den vorübergehenden Zeitraum mit in der Regel nicht mehr als einem Monat. Im Einzelfall können andere Maßstäbe angemessen sein. Ein Anhaltspunkt muß aber im Interesse der Rechtssicherheit gegeben werden. Der Begriff der Überstunden entspricht der Rechtsprechung im Gegensatz zum früher gesetzlich geregelten Begriff der Mehrarbeit, der die über die gesetzlich bestimmte Arbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit betraf (das Arbeitszeitgesetz regelt diese Frage nicht mehr). Zuschläge sind damit nicht angesprochen.

Auch die Einführung von Kurzarbeit unterliegt der Mitbestimmung des Betriebsrates. Nur im betriebsratslosen Betrieb kann der Arbeitgeber selbst Kurzarbeit anordnen, ist dafür aber an die Voraussetzung der Zahlung von Kurzarbeitergeld gebunden. Die früher vorherrschende Meinung, daß der Arbeitgeber auch eine Werksbeurlaubung durchführen könne, gilt heute ohne entsprechende vertragliche Grundlage nicht mehr. Nachdem für die Einführung von Kurzarbeit aber Änderungskündigungen möglich sind und bei entsprechender betrieblicher Lage auch wirksam wären, kann die Einführung von Kurzarbeit durch den Arbeitgeber für den Fall vorgesehen werden, daß die Voraussetzungen für die Zahlung von Kurzarbeitergeld vorliegen. Die Ankündigungsfrist entspricht der gegenüber der sonst üblichen Monatsfrist kürzeren Regelfrist. In Notfällen sind Beschränkungen stets aufgehoben (vgl. § 14 des Arbeitszeitrechtsgesetzes (ArbZG) in der Fassung vom 06.06.1994, § 21 Gesetz zum Schutze der arbeitenden Jugend (Jugendarbeitsschutzgesetz - JArbSchG) in der Fassung vom 12.04.1976 (BGBl. I S. 965), zuletzt geändert am 24.04.1986 (BGBl. I S. 560)); die Zumutbarkeit anderer Tätigkeit bestimmt sich nach allgemeinen Grundsätzen. Mehrkosten sind vom Arbeitgeber als Verursacher zu tragen.

zu § 39 Leistungsverweigerungsrecht des Arbeitnehmers

Das Leistungsverweigerungsrecht war vor allem aus Gründen der Gewissensnot und der Religions- und Wissenschaftsfreiheit umstritten. Die Rechtsprechung geht von einem subjektiven Gewissensbegriff aus, dessen Forderungen, Mahnungen und Warnungen für den Menschen unmittelbar bestehende Gebote unbedingten Sollens darstellen, das den Charakter eines unabweisbaren, den Ernst eines die ganze Persönlichkeit ergreifenden sittlichen Gebots trägt (BVerfG vom 13.04.1978, BVerfGE Bd. 48 S. 127, 173 zur Gewissensentscheidung nach Art. 4 Abs. 3 GG). Die exemplarisch aufgeführten Gründe sind unterschiedlich und führen auch nach allgemeinen Regeln zu unterschiedlichen Lohnfortzahlungsfolgen, die nach Nrn. 1 und 2 in der Regel bestehen, nach Nr. 3 aber in der Regel nicht gegeben sind. Neben den Arbeitsschutzvorschriften ist aber auch der Beschäftigtenschutz gegen sexuelle Belästigung zu nennen (§ 4 Abs. 2 Beschäftigtenschutzgesetz). Hier wird nur der Grundsatz des bisher nicht normierten Leistungsverweigerungsrechts in diesen Fällen aufgestellt, ohne daß andere Gründe dadurch ausgeschlossen werden. Es gelten auch die §§ 320 ff BGB ergänzend. Die Mitteilungspflicht soll geeignete Maßnahmen ermöglichen, etwa den Einsatz anderer Arbeitnehmer. Ihre Verletzung kann zu Schadensersatzpflichten führen.

Begründung zum Zweiten Titel Entgelt

Der Inhalt des Arbeitsvertrages wird von den beiden Hauptpflichten geprägt: Arbeitsleistung gegen Entgelt. Während der Erste Titel die Arbeitsleistung behandelt, regelt der Zweite Titel das Entgelt. Er gliedert sich in vier Untertitel: Allgemeines, Sonderformen, Sondervergütung und Aufwendungsersatz. Alle Regeln, die bisher nur sehr allgemein in §§ 611, 615 BGB aufgestellt waren und durch Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen und Rechtsprechung ausgeformt werden mußten, sollen zusammengefaßt werden. Das schließt zwar abweichende Vereinbarungen auch kollektiver Art nicht aus, bildet aber eine einheitliche Grundform des Entgelts und der Entgeltzahlung, an die man sich halten kann und die vor allem immer dann eingreift, wenn nichts anderes vereinbart ist. Klarheit und Rechtssicherheit sind das Ziel dieser Regelung der Hauptpflicht des Arbeitgebers. Der Arbeitnehmer soll wissen, was gilt, wenn er keine anderen Unterlagen hat.

zu § 40 Höhe des Entgelts

§ 40 lehnt sich an § 612 Abs. 2 BGB an. Die vorgeschlagene Fassung vermeidet die zu dieser Vorschrift bestehenden Interpretationsschwierigkeiten. Sie stellt klar, daß die Vergütung, wenn ihre Höhe nicht bestimmt ist, angemessen sein muß. Ob der Tariflohn das übliche oder angemessene Entgelt ist, läßt sich nicht generell sagen. Im öffentlichen Dienst wird das der Fall sein, da dieser schon aus haushaltsrechtlichen Gründen Tariflohn zahlt, in anderen Branchen ist das aber sehr unterschiedlich; auch kann das Entgelt je nach Lage des Falles unterschiedlich betriebsbezogen, unternehmensbezogen, branchenbezogen oder nach örtlichen Gegebenheiten anzunehmen sein. Eine generelle Festlegung scheidet deshalb auch insoweit aus.

zu § 41 Fälligkeit

§ 41 beläßt es hinsichtlich des Fälligkeitszeitpunktes des Arbeitsentgelts bei der Vorleistungspflicht des Arbeitnehmers, wie sie sich aus § 614 BGB ergibt. Zugleich konkretisiert die Vorschrift jedoch über § 614 BGB hinaus den Fälligkeitszeitpunkt bei der Vergütung nach Zeitabschnitten. Bei längeren Zeitabschnitten greift § 42 Abs. 2 ein, so daß niemand länger als einen Monat ohne Lohn ist. Abs. 3 entspricht § 115 der Gewerbeordnung (GewO) in der Fassung vom 01.01.1987 (BGBl. I S. 425), zuletzt geändert am 06.06.1994 (BGBl. I S. 1177), der allgemeine Geltung hat und nach wie vor geltendes Recht ist (Truckverbot), wie das Bundesverfassungsgericht nochmals am 24.02.1992 - I BvR 980/88 festgestellt hat. Um den Investivlohn zu fördern, müßte gegebenenfalls der Vorschlag zum Jahressteuergesetz 1996, das durch Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrages in einer Betriebsvereinbarung ein Teil des Entgeltes als Vermögensbeteiligung geleistet werden kann, übernommen werden.

zu § 42 Abschlag und Vorschuß

Die Regelung über Abschlag und Vorschuß ist notwendig, weil der Arbeitnehmer vom Lohn leben muß. Als Existenznotwendigkeit muß darauf ein Anspruch bestehen. Deshalb sollte auch die Angemessenheit als Mindestgröße festgelegt werden. Verstöße führen jedenfalls zu Verzugszinsen (§ 288 BGB), eventuell auch zu noch höherem Schadensersatz, wenn entsprechende Kreditaufwendungen oder höherer Verzugs Schaden entstehen.

zu § 43 Abrechnung

Tarifvertraglich wird in der Regel eine Pflicht zur schriftlichen Abrechnung normiert. Das soll hier für alle Fälle festgelegt werden. Die Pflicht zur Erläuterung folgt aus den oft unverständlichen Maschinendaten. Der Arbeitnehmer muß das vom Arbeitgeber zu leistende Entgelt in allen Einzelheiten nachvollziehen und überprüfen können. Eine mündliche Erläuterung wird zumeist ausreichen. Bei unveränderten Daten ist keine neue Abrechnung erforderlich. Soweit - etwa zur Kreditaufnahme - eine neue Bescheinigung verlangt wird, genügt die Bestätigung, daß die bisherige Abrechnung fortgilt. Darauf besteht dann Anspruch nach allgemeinen Grundsätzen, so daß er nicht besonders normiert zu werden braucht.

zu § 44 Zurückbehaltungsrecht

§ 44 regelt den wichtigsten Fall des arbeitnehmerseitigen Zurückbehaltungsrechts bei Verzug des Arbeitgebers mit der Vergütungszahlung, ohne dabei die allgemeinen Vorschriften des Leistungsverweigerungsrechts gemäß §§ 320 ff BGB, §§ 273 ff BGB auszuschließen. Die Vorschrift greift vielmehr auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zurück und konkretisiert die Voraussetzungen des Zurückbehaltungsrechts allein auf den Fall des Verzugs des Arbeitgebers mit der Vergütungszahlung. Dabei wird klargestellt, daß dieses Zurückbehaltungsrecht wegen Lohnrückstand allein an die Zeitdauer des Verzuges und einen Mindestrückstand anknüpft, um andere, schwer zu bestimmende Regeln wie anderweitige Sicherung des Lohnes oder ein unverhältnismäßig hoher Schaden auf Seiten des Arbeitgebers als Einschränkungen zweifelhafter Art zu vermeiden. Zwar liegen die Voraussetzungen der Dauer und Höhe des Verzuges ganz auf Seiten des Arbeitgebers, trotzdem können Übersendungsfehler vorliegen, so daß eine Abmahnung angebracht erscheint.

zu § 45 Rückforderung von Entgelt

§ 45 gibt dem Arbeitgeber einen eigenständigen Rückforderungsanspruch im Falle des zuviel geleisteten Lohnes in eng begrenzten, konkret bezeichneten Fallgruppen. Liegen diese vor, dann ist dem Arbeitnehmer eine Berufung auf den Wegfall der Bereicherung gem. § 818 Abs. 3 BGB verwehrt. Die Begrenzung des Rückforderungsrechts auf versehentliche Überzahlungen ist praxisgerecht. Nach § 126 AGB-DDR war eine Rückforderung zusätzlich binnen 2 Monaten gerichtlich oder bei der Konfliktkommission geltend zu machen; sofern die Überzahlung vom Arbeitnehmer schuldhaft oder

durch Straftat verursacht war, galten noch längere Fristen. Ausschlußfristen werden üblicherweise durch Tarifvertrag gesetzt. Sonst gelten die allgemeinen Regeln für Verjährung und Ausschlußfristen, so daß hier besondere Fristen nicht anzubringen sind.

zu § 46 Annahmeverzug

§ 46 stellt die Regelung des § 615 BGB insoweit klar, als gemäß Abs. 1 bei Nichtannahme der angebotenen Arbeitsleistung durch den Arbeitgeber die Arbeitsleistung "regelmäßig" als erbracht gilt mit der Folge, daß sowohl die Nachleistung ausscheidet als auch trotz Nichtleistung der Arbeit der Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers besteht. Es muß ein ordnungsgemäßes Angebot vorliegen, für das einheitliche Voraussetzungen nach den Vorschriften des BGB gegeben sein müssen; das wird durch die Bezugnahme verdeutlicht. Abs. 2 bringt lediglich insoweit eine Ausnahme, als bei Nichtvertretenmüssen der Nichtannahme seitens des Arbeitgebers eine Verpflichtung des Arbeitnehmers zur Nachleistung bei Zumutbarkeit besteht, falls der Arbeitgeber, weil möglich, die Nachleistung verlangt. Abs. 2 sucht im Rahmen des gegenwärtigen Meinungsstreits eine sachadäquate Lösung anzubieten, die die Interessen von Arbeitnehmer und Arbeitgeber bei beiderseitigem Nichtvertretenmüssen (vgl. § 323 BGB) wahrt. Lediglich klarstellend wird darauf hingewiesen, daß die Grundsätze über das Arbeitskampfisiko unberührt bleiben, nachdem die Rechtsprechung eigene Wege gegangen ist. Damit wird nicht die derzeitige Rechtsprechung in Bezug genommen oder gar sanktioniert, sondern nur klargestellt, daß Fragen des Arbeitskampfes hier nicht angesprochen werden. Gesetzgeber und Rechtsprechung können damit auf diesem Gebiet weiter unbeeinflusst tätig werden. Abs. 4 entspricht § 615 Satz 2 BGB. Der Begriff der Böswilligkeit entspricht vielleicht nicht ganz der heutigen Rechtssprache, ist aber von der Rechtsprechung ausgeformt und sollte deshalb als Wiedergabe geltenden Rechts beibehalten werden. Den Begriff dadurch zu ersetzen, was anderweitig durch zumutbare Arbeit hätte verdient werden können, führt wegen des höchst unbestimmten Begriffs der Zumutbarkeit auch nicht zu mehr Klarheit, wie die unterschiedlichsten Auffassungen zum Zumutbarkeitsbegriff bei der Arbeitsförderung zeigen.

zu § 47 Berechnung des Entgelts bei fehlender Arbeitsleistung

§ 47 regelt allein den Fall, daß der Arbeitgeber zur Zahlung des Arbeitsentgelts ohne Arbeitsleistung verpflichtet ist. In Übereinstimmung mit der geltenden Rechtslage knüpft die Regelung dabei an das Lohnausfallprinzip dergestalt an, daß der Arbeitge-

ber diejenige Vergütung zu zahlen hat, die der Arbeitnehmer bei Erbringung der Arbeitsleistung verdient hätte. In Übereinstimmung mit der Rechtsprechung stellt die Vorschrift weiterhin bei leistungsabhängiger Entlohnung auf die letzten drei Monate zur Berechnung der Durchschnittsleistung ab. Sachleistungen sind weiter zu gewähren oder angemessen abzugelten. Abs. 4 greift wiederum die Rechtsprechung auf, nach der solche Zulagen, die an die tatsächliche Arbeitsleistung anknüpfen oder tatsächlich entstandene Auslagen abgelten sollten, demgegenüber nicht weiterzuzahlen sind. Abs. 5 enthält eine Klarstellung für den besonderen Fall der Kurzarbeit.

zu § 48 Gruppenakkord

§ 48 enthält eine Sonderbestimmung für den Gruppenakkord. Die Entgeltregeln sind häufig tariflich festgelegt, werden auch ganz unterschiedlich vertraglich vorgesehen. Es bedarf aber als Grundregel der Zustimmung jedes einzelnen Arbeitnehmers und es muß geregelt werden, wie das Gesamtentgelt aufgeteilt wird, wenn es an Festlegungen fehlt. Zur Wahl stehen der Anteil am Arbeitsergebnis oder der Zeitanteil jedes einzelnen Arbeitnehmers. Da das Arbeitsverhältnis ein auf Zeit angelegtes Rechtsverhältnis ist und grundsätzlich die Dienste, nicht aber das Ergebnis geschuldet werden, ist im Zweifel vom Zeitanteil auszugehen. Vor allem ist dieser Anteil auch sehr viel leichter zu berechnen als der Anteil am Arbeitsergebnis, über den man sehr verschiedener Meinung sein könnte. Die vorgeschlagene Regelung dient deshalb der Klarheit und Rechtssicherheit.

zu § 49 Provision

§ 49 beschränkt sich in Übereinstimmung mit der geltenden Rechtslage mit einem Verweis auf §§ 87 Abs. 1 und Abs. 3, 87 a bis c HGB. Den Arbeitsvertragsparteien steht es - ebenso wie den Tarifvertragsparteien - frei, Abweichendes zu vereinbaren. Die bisherige Rechtsprechung bietet bislang keinen Anlaß, arbeitsvertragsspezifische Provisionsregelungen in Abweichung von den genannten Vorschriften des Handelsgesetzbuches zu kodifizieren. § 49 nimmt deshalb den Regelungsgedanken des § 65 HGB zum Handlungsgehilfen umfassend auf.

Begründung zum Dritten Untertitel

zu § 50 Begriff und Anspruch

Die Gratifikation ist bisher nur durch Rechtsprechung geregelt, dies aber sehr eingehend und auch mit gewisser Fortentwicklung. Eine Regelung muß erfolgen und gehört ins Arbeitsvertragsgesetz als Teil des Entgelts. Deshalb regelt § 50 die Gewährung von Gratifikationen, d. h. Sondervergütungen, die aus bestimmten Anlässen seitens des Arbeitgebers gewährt werden. Abs. 1 Satz 2 bezieht die betriebliche Übung als Rechtsgrundlage ein. Soweit ein Rechtsanspruch besteht, richtet sich die Höhe der Sondervergütung nach der ausdrücklichen oder stillschweigenden Vereinbarung bzw. der bisherigen betrieblichen Übung. Steht die Höhe demgegenüber nicht fest, dann hat der Arbeitgeber in Übereinstimmung mit der bisherigen Rechtslage die Sondervergütung nach billigem Ermessen festzusetzen.

zu § 51 Teilanspruch

§ 51 stellt klar, daß der Arbeitnehmer im Zweifel auch bei teilweisem Bestand oder vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses einen Anspruch hinsichtlich der Sondervergütung behält. Das ist nur eine Auslegungsregel, die dann aber einheitlich für alle Formen der Sondervergütung festgelegt werden sollte.

Abweichende Regeln vor allem durch Tarifvertrag, aber auch durch Betriebsvereinbarungen und Arbeitsvertrag sind möglich und durchaus nicht selten.

zu § 52 Kürzung von Sondervergütungen

Bei unberechtigtem Fernbleiben kann die Sondervergütung entsprechend gekürzt werden. Das muß vereinbart werden und beschränkt sich der Höhe nach anteilig auf das tägliche Entgelt. Eine Kürzung ist unzulässig, wenn zwingende Regeln über Entgeltfortzahlung bestehen. Soweit die Sondervergütung Teil des Entgelts ist, darf sie nicht gekürzt werden.

Problematisch bleibt die Kürzung von Anwesenheitsprämien. Eine einheitliche Rechtslage besteht nicht. Die praktische Handhabung und die Rechtsprechung sind unterschiedlich, der 10. Senat des Bundesarbeitsgerichts hat 1992 die Rechtsprechung der bisher zuständigen 5. und 6. Senate wieder geändert (Urteile vom 05.08.1992 - 10 AZR 88/90, 171/91). Um Klarheit zu schaffen, muß eine mittlere Lösung gefunden

werden. Als zulässig sollte angesehen werden, daß vereinbarungsgemäß Sondervergütungen um Freistellungen anteilig gekürzt werden können, die gesetzlich vorgesehen sind (Wehrdienst, Zivildienst, Erziehungsurlaub, Bildungsurlaub). Für den Fall der Krankheit bestehen Bedenken gegen eine Kürzungsmöglichkeit wegen des Fortzahlungsanspruchs. Wie stünde es dann bei Betriebsunfall oder durch die Tätigkeit verursachter Arbeitsunfähigkeit? Das Problem muß deshalb offen bleiben.

zu § 53 Rückzahlung

Die in der Praxis häufig anzutreffenden Rückzahlungsvorbehalte schaffen noch immer Unklarheiten und Rechtsunsicherheiten. Die Regelung des § 53 schafft insoweit einerseits Rechtssicherheit, andererseits engt sie den Anwendungsbereich von Rückzahlungsvorbehalten sachgerecht ein. Abs. 1 nimmt dabei auf die richterrechtlichen Rechtsgrundsätze Bezug und läßt im Regelfall einen maximalen Bindungszeitraum von 6 Monaten zu.

Der Ausschluß der Rückzahlungspflicht des Arbeitnehmers gemäß Abs. 2 beruht auf der Risikozuweisung, je nachdem, wer den Kündigungsgrund zu vertreten hat, und entspricht ebenfalls der Rechtsprechung.

zu § 54 Aufwendungen

§ 54 macht die bisherige umstrittene und problematische Heranziehung der Vorschriften zum Auftragsverhältnis des BGB überflüssig und normiert stattdessen einen eigenständigen arbeitsvertraglichen Erstattungsanspruch des Arbeitnehmers einschließlich einer angemessenen Vorschußpflicht des Arbeitgebers. Die Vereinbarung einer Pauschale oder der Abgeltung ist im Rahmen der allgemeinen Grenzen der Vertragsfreiheit zulässig. § 54 bringt insgesamt eine klarstellende Vereinheitlichung der kaum mehr übersehbaren Kasuistik.

zu § 55 Sachschäden

§ 55 unterstellt die Eigenschäden des Arbeitnehmers der Aufwendungserstattungspflicht des § 54 mit der Einschränkung, daß die Sachschäden des Arbeitnehmers - sieht man von der Verursachung durch Weisungen des Arbeitgebers ab - durch die ihm obliegende Arbeitsleistung entstanden sein müssen. Diese Einschränkung gegenüber der Aufwendungsregelung des § 54 ist aufgrund der Risikoverteilung und zur Klarstellung

geboten. Die vorgesehene Fassung, "notwendige" Schäden zu ersetzen, war sprachlich verunglückt. Notwendige Schäden gibt es nicht; "unvermeidbare" Schäden geht zu weit, da im Prinzip jeder Schaden zu vermeiden ist, so daß die Formulierung "trotz Beachtung zumutbarer Sorgfalt" am besten den Sachverhalt trifft. Da hier eine eigenständige Regelung geschaffen wird, muß hinzugefügt werden, daß mitwirkendes Verschulden zu beachten ist.

Begründung zum Dritten Titel

Der Dritte Titel regelt die Entgeltfortzahlung bei vorübergehender Verhinderung. Die Vorschriften entstammen im wesentlichen dem Gesetz über die Zahlung des Arbeitsentgeltes an Feiertagen und im Krankheitsfall (Entgeltfortzahlungsgesetz) in der Fassung vom 26.05.1994 (BGBl I S. 1065). In den drei Untertiteln werden die bestehenden Regelungen über persönliche Verhinderung, Krankheitszeiten und Feiertage zusammengefaßt. Die Zusammenfassung ist systemgerecht und vermeidet ungerechtfertigte Differenzierungen.

zu § 56 Gründe in der Person

Die kurzfristige Verhinderung aus Gründen in der Person des Arbeitnehmers war bisher in § 616 Abs. 1 BGB geregelt und wird hier nur klargestellt. Die Regelung ist dispositiv, wird aber tarifvertraglich meist abgedungen ("Bezahlt wird nur tatsächlich geleistete Arbeit"). Zum Ausgleich dafür sehen Tarifverträge regelmäßig bezahlte freie Zeiten aus bestimmten Anlässen vor (Geburt, Hochzeit, Todesfall). Eine solche allgemeine Freistellung unter Fortzahlung der Vergütung enthielt § 184 Abs. 1 AGB-DDR. Die damit weit verbreitete und fast allgemein gültige Regelung wird in Abs. 3 übernommen und legt die wesentlichsten Fälle unter Abgrenzung zum Erholungsurlaub fest. Dabei wird ein Tarifvorbehalt gemacht, wie es bisher üblich war, solche bezahlte Freistellungen tariflich zu regeln.

zu § 57 Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit

Die Vorschrift entspricht in den Absätzen 1 und 2 § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz und in den Absätzen 3 und 4 § 8 Entgeltfortzahlungsgesetz.

zu § 58 Anzeige- und Nachweispflicht

Die Vorschrift entspricht § 5 Entgeltfortzahlungsgesetz.

zu § 59 Forderungsübergang bei Dritthaftung

Die Vorschrift entspricht § 6 Entgeltfortzahlungsgesetz.

zu § 60 Leistungsverweigerungsrecht des Arbeitgebers

Die Vorschrift entspricht § 7 Entgeltfortzahlungsgesetz.

zu § 61 Kur und Schonungszeit

Die Vorschrift entspricht in den Absätzen 1 und 2 § 9 Entgeltfortzahlungsgesetz. Absatz 3 entspricht § 10 des Bundesurlaubsgesetzes (BUrlG) in der Fassung vom 08.01.1963 (BGBl. I S. 2) zuletzt geändert durch Gesetz vom 26.05.1994 (BGBl. I S. 1014).

zu § 62 Entgeltfortzahlung an Feiertagen

Die Vorschrift entspricht § 2 Entgeltfortzahlungsgesetz.

Begründung zum Vierten Titel

Der Vierte Titel ordnet das Urlaubsrecht einschließlich der Beurlaubung. Zur sprachlichen Klarstellung soll zwischen Erholungsurlaub, Sonderurlaub und Freistellung unterschieden werden. Das Urlaubsrecht ist seit 01.01.1963 im Bundesurlaubsgesetz geregelt. Änderungen wurden durch Erhöhung des Mindesturlaubs zur Ratifizierung des Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) Abkommens Nr. 132 über bezahlten Jahresurlaub von 1970 in der Fassung vom 30.04.1975 (BGBl. II S. 745) notwendig und ergaben sich zuletzt durch den Einigungsvertrag, durch den der Mindesturlaub für das Beitrittsgebiet nochmals erhöht wurde. Tatsächlich beträgt der Jahresurlaub für fast alle Arbeitnehmer nach den Tarifverträgen mindestens 4 Wochen, in der Regel aber 5 bis 6 Wochen (= 30 Arbeitstage). Dasselbe gilt für den Jugendurlaub. Dementsprechend wird der Mindesturlaub auf 4 Wochen (= 20 Arbeitstage) festgelegt. Bei erheblichen Fehlzeiten muß nach dem ILO-Abkommen ein Mindesturlaub von 3 Wochen verblei-

ben. Die rigorose Änderung der Rechtsprechung zum Urlaubsrecht seit der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 28.01.1982 (AP Nr. 11 zu § 3 BUrlG Rechtsmißbrauch), die weitgehend auf Unverständnis gestoßen ist, wird den tatsächlichen Gegebenheiten angepaßt. Es ist nicht einzusehen, daß auf der einen Seite ein voller Urlaubsanspruch entstehen soll, wenn der Arbeitnehmer das ganze Jahr nicht gearbeitet hat, der Anspruch aber dann trotz voller Arbeitsleistung im Urlaubsjahr entfällt, wenn er nach Übertrag in das folgende Urlaubsjahr wegen Krankheit bis zum 31.03. nicht genommen werden kann. Eine auch vom Bundesarbeitsgericht vermißte gesetzliche Regelung dieser Ungereimtheiten ist zu schaffen. Wie nach geltendem Recht werden Zeiten krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit, Kur- und Schonungszeiten nicht auf den Urlaub angerechnet. Daneben ist die Freistellung als Sonderurlaub und vor allem zur Pflege naher Familienangehöriger zu regeln. Hier muß die Verbindung zum Erziehungsurlaub und zur Sozialversicherung (§ 45 des Sozialgesetzbuches SGB V in der Fassung vom 20.12.1988 (BGBl. I S. 2477), zuletzt geändert am 26.05.1994 (BGBl. I S. 1046) hergestellt werden. Wichtig sind auch die bisher nur von der Rechtsprechung behandelten Fragen zur Rückzahlung von Kosten der Weiterbildung.

zu § 63 Anspruch auf Erholungsurlaub

Festzulegen ist das Urlaubsjahr. Es ist nach geltendem Recht das Kalenderjahr, in der Seeschifffahrt aber das Beschäftigungsjahr und bei Bundesbahn und Bundespost die Zeit vom 1. 4. bis 31. 3., um die Zeiten von Weihnachten bis Neujahr aussparen zu können. Nach dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) richtete sich der Urlaubsanspruch noch nach Werktagen. Tarifvertraglich wird der Urlaub in der Regel nach Arbeitstagen bemessen, Ausnahmen müssen durch Tarifvertrag für eine stundenweise Berechnung etwa bei Jahresarbeitszeitverträgen oder für Urlaubskassenregelungen ermöglicht werden. Um hier einen einheitlichen Maßstab zu finden, sah § 47 Schwerbehindertengesetz eine entsprechende Umrechnung vor, wenn die Arbeitstage von der normalen 5-Tage-Woche abweichen. Da es auf der einen Seite Betriebe mit 4-Tage-Woche und auf der anderen Seite kontinuierlich arbeitende Betriebe gibt, kann auf diese Weise die zutreffende Länge des Urlaubs einheitlich bestimmt werden. Der Erholungsurlaub ist zu bezahlen, wobei sich die Berechnung der Fortzahlung der Vergütung aus § 47 ergibt. Eine Sondervorschrift, die Vergütung abweichend vor dem Urlaub zu zahlen, erscheint nicht mehr erforderlich zu sein.

Eine Kürzung des Erholungsurlaubs bei längeren Fehlzeiten sollte generell vorgesehen werden, damit klare Verhältnisse bestehen. Anstelle einer anteiligen Kürzung des drei Wochen übersteigenden Erholungsurlaubs muß deshalb bestimmt werden, daß der gesetzliche, über Art. 3 Nr. 3 ILO-Abkommen Nr. 132 hinausgehende Erholungsurlaub entfällt, wenn der Arbeitnehmer länger als sechs Monate im Urlaubsjahr seiner Arbeit aus Gründen in seiner Person nicht nachgehen kann. Ist der Arbeitnehmer zu Beginn des Urlaubsjahres arbeitsunfähig krank oder von der Arbeit freigestellt oder ruht sein Arbeitsverhältnis, sollte sein Anspruch auf Erholungsurlaub erst dann wieder entstehen, wenn er in diesem Urlaubsjahr bei seinem Arbeitgeber eine Arbeitsleistung von einem Monat erbracht hat. Eine gesetzliche Regelung, die dem Arbeitnehmer einen Anspruch auf Erholungsurlaub gewährt, ohne daß er eine Arbeitsleistung dafür erbringen muß, ist grob unbillig und stößt in der Praxis auf völliges Unverständnis.

zu § 64 Wartezeit, Anrechnung von früherem Erholungsurlaub

Wartezeit und Anrechnung bisher gewährten Urlaubs entsprechen dem Bundesurlaubsgesetz und haben sich in der bisherigen Form bewährt. Sie stimmen auch mit dem ILO-Abkommen überein.

zu § 65 Teilurlaub

Der Teilurlaub sollte entsprechend vielen tariflichen Regelungen vereinfacht nach dem Zwölftelungsprinzip entstehen, wobei auf volle Beschäftigungsmonate wie bisher abgestellt wird. Die Aufrundung von mindestens einem halben Bruchteil entspricht § 5 Abs. 2 BUrlG. Zur Klarstellung muß das Entfallen geringerer Bruchteile als Ausgleich hinzugefügt werden; die Rechtsprechung und Literatur dazu waren außerordentlich umstritten und haben auch gewechselt.

zu § 66 Arbeitsunfähigkeit

Die Vorschrift stellt die Verbindung zu §§ 56, 61 her und entspricht dem geltenden Recht. Daß der Erholungsurlaub sich nicht einfach verlängert, sondern nach den betrieblichen Gegebenheiten neu festgelegt werden muß, folgt schon aus § 67, wird hier aber nochmals betont und ist allgemeine Meinung.

zu § 67 Zeitliche Lage

Im Grundsatz entspricht die Regelung § 7 BUrlG und seiner Neufassung gemäß dem ILO-Abkommen Nr. 132. Die Festlegung des Urlaubs wird insofern vereinfacht, als dem Wunsch des Arbeitnehmers Rechnung getragen ist, wenn nicht binnen einen Monats widersprochen wird. Da ohnehin für den Regelfall die Wünsche des Arbeitnehmers in erster Linie maßgeblich sind, vereinfacht diese Regelung die betriebliche Praxis. Zwar schreibt § 7 Abs. 2 BUrlG noch vor, daß der Urlaub grundsätzlich zusammenhängend zu gewähren "ist", bei einer Verlängerung des Urlaubs auf 4 bis 6 Wochen, wie das den tariflichen Gegebenheiten entspricht, ist die Urlaubsteilung inzwischen die Regel geworden. Aus den unterschiedlichsten Gründen (Familienfeste, Brückentage, Wochenendreisen) wird der Erholungsurlaub auch oft tageweise genommen. Deshalb ist eine Sollvorschrift angebracht und nur der nach dem ILO-Abkommen Art. 8 Nr. 2 vorgeschriebene Teil von zwei ununterbrochenen Arbeitswochen vorzuschreiben, der auch aus medizinischer Sicht zur Sicherstellung eines Erholungserfolgs notwendig erscheint. Die Übertragung und notfalls sogar Abgeltung des Erholungsurlaubs soll den unterschiedlichen Fällen Rechnung tragen und einen gänzlichen Verfall des Erholungsurlaubs vermeiden. Betriebsurlaub war bisher überhaupt nicht geregelt. Eine Mindestzeit zur individuellen Urlaubsnahme erscheint notwendig, um einen Familienurlaub auch dann sicherzustellen; man denke an Betriebsurlaub für Ehepartner zu verschiedenen Zeiten.

zu § 68 Verschiebung des Erholungsurlaubs

§ 68 regelt die Verschiebung, die Unterbrechung und die vorzeitige Beendigung von Urlaub auf Wunsch des Arbeitgebers oder des Arbeitnehmers. Im Gegensatz zum früheren Recht der ehemaligen DDR (§ 198 AGB-DDR) enthält das Bundesurlaubsgesetz zu dieser wichtigen Materie keine Regelung. Der Arbeitgeber kann den Urlaub aus dringenden betrieblichen Gründen verschieben, unterbrechen oder vorzeitig beenden, der Arbeitnehmer aus dringenden persönlichen Gründen, soweit dem nicht überwiegende betriebliche Interessen entgegenstehen. Notwendige Kosten muß der Arbeitgeber erstatten. Verliert der Urlaub durch die Unterbrechung oder durch die vorzeitige Beendigung seinen Wert ganz oder teilweise, so hat der Arbeitnehmer Anspruch auf angemessene Ergänzung.

zu § 69 Arbeit während des Urlaubs

Das geltende Recht verbietet dem Urlaubszweck zuwiderlaufende Erwerbstätigkeit während des Erholungsurlaubs (§ 8 BUrlG). Eine gesetzliche Sanktion fehlt, wird von der Rechtsprechung aber gefordert (BAG vom 25.02.1988, AP Nr. 37 zu § 8 BUrlG). Jetzt wird bestimmt, daß der Anspruch auf Entgelt für diese Zeit wegfällt. Eine bloße Anrechnung anderweiten Verdienstes ist untunlich, weil nicht nur Arbeit, sondern auch andere Erwerbstätigkeiten verboten sind und deren Wert manchmal schwer festgestellt werden kann.

zu § 70 Urlaubsabgeltung; Rückforderung von Urlaubsentgelt

Die Abgeltung des Erholungsurlaubs kommt nur dann in Betracht, wenn er nicht mehr in Form der Freistellung gewährt werden kann. Ausnahmen nach der Übertragung ins nächste Jahr (§ 67 Abs. 4) bestätigen diese Regel des bisher schon geltenden Rechts. Zuviel gewährter Erholungsurlaub ist verbraucht. Das Entgelt kann nicht zurückgefordert werden. Es bleibt nur die Anrechnung in einem eventuellen späteren Arbeitsverhältnis (§ 64 Abs. 2).

zu § 71 Erholungsurlaub aufgrund anderer Regelungen

Zusätzlicher Urlaub aufgrund Gesetzes oder Tarifvertrages und vertraglich vereinbarter Erholungsurlaub (Schwerbehinderte, Jugendliche, erschwerte Arbeiten, erhöhter Urlaub) richtet sich im Zweifel nach denselben Grundsätzen.

zu § 72 Sonderurlaub

Arbeitgeber und Arbeitnehmer können vereinbaren, daß der Arbeitnehmer vorübergehend von der Arbeit freigestellt wird. Diese Freistellung erfolgt im allgemeinen auf Wunsch des Arbeitnehmers und wird in der betrieblichen Praxis als Sonderurlaub bezeichnet. Ob die Freistellung bezahlt oder unbezahlt erfolgt, richtet sich wie die anderen Einzelheiten nach der Vereinbarung. Hier wird nur festgelegt, daß der Arbeitnehmer die vorzeitige Beendigung des Sonderurlaubs verlangen kann, wenn er die Arbeit verrichten kann und keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen. Der Hinweis auf die Pflege oder die Betreuung von Kindern und Angehörigen soll zeigen, daß in erster Linie ein Sonderurlaub und nicht die Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit der Wiedereinstellung nach § 127 anzustreben ist.

zu § 73 Freistellung

§ 73 gibt dem Arbeitnehmer einen Anspruch auf unbezahlte Freistellung zur Sicherung der erforderlichen Pflege naher Familienangehöriger (Abs. 1) und zur Betreuung noch oder noch nicht schulpflichtiger Kinder für mindestens zwei Wochen im Jahr (Abs. 2), bei Bedarf auch darüber hinaus, sofern dem nicht betriebliche Gründe entgegenstehen. Die Vorschrift ist lex specialis zu § 56, dem bisherigen § 616 Abs. 1 BGB. Sie entkoppelt die Freistellung von der Pflicht zur Entgeltfortzahlung.

Die sozialrechtliche Regelung des Anspruches auf Krankengeld bei Erkrankung eines Kindes (§ 45 SGB V), der nach der Neuregelung vom 20.12.1991 (BGBl. S. 2325) bei Alleinerziehenden bis zu 50 Tagen betragen kann, bleibt unberührt.

Die in § 73 enthaltene Verweisung auf § 45 SGB V stellt die notwendige Verzahnung zwischen arbeitsrechtlicher Freistellung, die systematisch zum Arbeitsvertragsrecht gehört, und sozialrechtlichen Ansprüchen her. Klarstellend wird in § 73 Abs. 2 hervorgehoben, daß der Anspruch auf Erziehungsurlaub nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz unberührt bleibt. Dieser beträgt für nach dem 31.12.1991 geborene Kinder 36 Monate (§ 15 BErzGG i.d.F. vom 31.01.1994, BGBl. I S. 180).

zu § 74 Information über betriebliche Veränderungen, Bildungsmaßnahmen

Die Freistellung kann sehr lange dauern. In diesem Zeitraum besteht die Gefahr der Entfremdung des Arbeitnehmers vom Betrieb. Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer deshalb über betriebliche Veränderungen zu unterrichten. Die Unterrichtungspflicht geht naturgemäß nicht so weit wie im vollzogenen Arbeitsverhältnis (vgl. § 78 Abs. 2). Sie beschränkt sich auf Veränderungen, die Einfluß auf das Arbeitsverhältnis und die weitere Beschäftigung haben können. Dem Arbeitnehmer soll Gelegenheit gegeben werden, sich bei seinen Planungen auf betriebliche Veränderungen einzurichten. Darüber hinaus ist der Arbeitnehmer berechtigt, von Bildungsangeboten Gebrauch zu machen, die vergleichbaren Mitarbeitern des Betriebs angeboten werden. Eine Pflicht des Arbeitgebers, von sich aus über alle in Betracht kommenden Veranstaltungen zu unterrichten, wurde nicht aufgenommen, weil keineswegs sicher ist, daß alle freigestellten Arbeitnehmer hieran interessiert sind. Den interessierten Arbeitnehmern hat der Arbeitgeber jedoch die Möglichkeit zu verschaffen, von Bildungsangeboten Gebrauch zu machen.

zu § 75 Freistellung von Kosten

Die Vorschriften zur Weiterbildung erstrecken sich auf die berufliche Fortbildung und die berufliche Umschulung, soweit sie Inhalt des Arbeitsverhältnisses sind. Ausgehend von den allgemeinen Vorschriften zum Arbeitsvertrag, wonach Arbeitgeber und Arbeitnehmer den Vertragsinhalt durch Vereinbarung im Rahmen der Arbeitsrechtsordnung regeln, werden auf die Weiterbildung bezogene Vertragsinhalte nur insoweit fixiert, als sie sich auf eine Weiterbildungsmaßnahme erstrecken, die auf Verlangen des Arbeitgebers erfolgt. Bisher fehlende Regelungen zur Freistellung des Arbeitnehmers für die Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme und zur Fortzahlung des Entgelts während dieser Zeit sowie das Recht des Arbeitgebers, unter bestimmten Voraussetzungen den Arbeitnehmer zur Rückzahlung von Kosten für eine Weiterbildungsmaßnahme zu verpflichten, haben sich als Mangel bei der Anwendung des Arbeitsrechts erwiesen. § 75 geht von der Pflicht des Arbeitgebers aus, den Arbeitnehmer grundsätzlich von der Arbeit freizustellen, wenn die Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme auf Verlangen des Arbeitgebers erfolgt. Die Vorschrift geht zugleich davon aus, daß eine Weiterbildung im betrieblichen Interesse auch dem Interesse des Arbeitnehmers nach beruflichem Aufstieg, verbesserten Arbeitsmarktchancen u. a. dienen kann und daher in angemessenem Umfang auch außerhalb der Arbeitszeit erfolgen sollte. Die Freistellung von der Arbeit zur Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme erfolgt grundsätzlich unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts. Eine Verpflichtung zur Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen wird nicht aufgestellt. Vielmehr regelt § 75 nur die Folgen der (freiwillig übernommenen) Maßnahmen.

zu § 76 Erstattung von Kosten

Die Kosten der Weiterbildung hat der Arbeitgeber zu tragen, da er das originäre Interesse an qualifizierten Arbeitnehmern hat, die auch in Zukunft das Arbeitsverhältnis fortsetzen. § 76 Abs. 1 läßt daher die Vereinbarung von Rückzahlungsklauseln zu, wenn der durch die Weiterbildung beabsichtigte Erfolg für den Arbeitgeber nicht eintritt. Die Vorschrift knüpft an die Rechtsprechung zur Bindung des Arbeitnehmers durch Rückzahlungsverpflichtungen für vom Arbeitgeber getragene Weiterbildungskosten zu den Voraussetzungen und zur Dauer der Bindungswirkung an. Sie läßt eine Vereinbarung über die Rückzahlung von Kosten nur zu, wenn sich durch die Weiterbildungsmaßnahme die Arbeitsmarktchancen des Arbeitnehmers erheblich verbessern und wenn dieser durch von ihm zu vertretende Gründe die Weiterbildung abbricht oder das Arbeitsverhältnis beendet. Die Regelung der anteiligen Rückzahlungspflicht bei

Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist auf die Rechtssicherheit der Arbeitnehmer gerichtet. Sie entspricht der überwiegenden Rechtsprechung. Die Rechtssicherheit gebietet auch eine vorherige schriftliche Festlegung der Erstattung der Kosten, wobei auch eine Bezugnahme auf die gesetzliche Regelung möglich wäre.

Begründung zum Sechsten Titel

Nebenpflichten bestehen in jedem Dauerschuldverhältnis, so auch im Arbeitsverhältnis. Früher wurden sie aus dem Gemeinschaftsverhältnis, der Treue- und Fürsorgepflicht, den personenrechtlichen Bindungen oder der sozialistischen Arbeitsdisziplin und sozialistischen Kollektivbeziehungen sowie kameradschaftlichen Zusammenarbeit abgeleitet. Tatsächlich bedarf es solcher - oft ideologisch gefärbter - Begriffe nicht. Es handelt sich schlicht um Nebenpflichten und sich ergebende Rechte, die einfach als sonstige Rechte und Pflichten zu bezeichnen sind.

In einem zweiseitigen Rechtsverhältnis wie dem Arbeitsverhältnis entsprechen dabei die hier nur als Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers aufgezeichneten Nebenwirkungen den gegenüberstehenden Pflichten und Rechten des Arbeitgebers. Die Bedeutung ist nicht zu unterschätzen. Dabei werden Generalklauseln vermieden und nur konkrete Rechte und Pflichten aufgeführt, die auch nicht abschließend geregelt werden. Aus Gründen des systematischen Zusammenhangs sind auch an anderer Stelle "sonstige Pflichten" erwähnt worden, so beispielsweise in § 43 Satz 3 die Pflicht des Arbeitgebers, die Abrechnung über das Entgelt auf Verlangen des Arbeitnehmers zu erläutern.

zu § 77 Schutz des Arbeitnehmers

§ 77 ist eine sprachliche Überarbeitung des § 618 Abs. 1 und 3 BGB, die dessen Interpretation durch die höchstrichterliche Rechtsprechung berücksichtigt. Das Betriebs- und Organisationsrisiko des Arbeitgebers rechtfertigt dessen verschuldensunabhängige Haftung. Sie wird durch § 636 der Reichsversicherungsordnung (RVO) in der Fassung vom 19.07.1911 (RGBl. S. 509), zuletzt geändert am 21.12.1992 (BGBl. I S. 2266) eingeschränkt. Abs. 2 spricht die seit langer Zeit im Schrifttum erfolgte Anerkennung öffentlich-rechtlicher Pflichten, einschließlich der Pflicht, die Sozialversicherungsbeiträge abzuführen, als arbeitsvertragliche Arbeitgeberpflichten aus. Auch die Schadensersatzpflichten des Abs. 3 entsprechen der Rechtsprechung, die lange die noch entgegenstehende Rechtsprechung des Reichsarbeitsgerichts aufgegeben hat.

zu § 78 Information bei Veränderungen

§ 78 übernimmt mit geringfügiger Präzisierung die zum Arbeitsvertrag gehörende Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers aus § 81 Abs. 1 und 3 BetrVG 1972 (ohne den letzten Satz, der im BetrVG 1972 verbleiben sollte). Den Abs. 2 zu übernehmen, erschien nicht erforderlich, da die Unterrichtungspflicht des Abs. 1 für die Gesamtdauer des Arbeitsverhältnisses besteht. Sie erstreckt sich damit auch auf Veränderungen im Arbeitsbereich des Arbeitnehmers.

zu § 79 Nebentätigkeit

§ 79 stellt klar, daß der bereits in § 2 ausgesprochene Rechtsgedanke auch für die Freiheit der Berufs-, Arbeitsplatz- und Ausbildungsstättenwahl des Art. 12 Abs. 1 Satz 1 GG innerhalb des Arbeitsverhältnisses anzuwenden ist. Die Betätigungsfreiheit des Arbeitnehmers wird daher vor allem durch das Erfordernis eingeschränkt, daß sie seine Arbeitsleistung nicht beeinträchtigen darf. Da nicht von vornherein ausgeschlossen ist, daß die berechtigten Interessen des Arbeitgebers (Art. 12 Abs. 1 GG) durch die Ausübung weiterer Erwerbstätigkeit des Arbeitnehmers über die Fälle der Beeinträchtigung der Arbeitsleistung (§ 79) oder des unerlaubten Wettbewerbs (§ 91) hinaus verletzt werden können, wird die Regelung dahingehend ergänzt, daß die Freiheit des Arbeitnehmers nur beschränkt werden kann, soweit dem überwiegende berechnigte Interessen des Arbeitgebers entgegenstehen, insbesondere wenn dadurch die Arbeitsleistung beeinträchtigt wird. Auf § 91 ist zur Klarstellung ausdrücklich verwiesen worden.

zu § 80 Personalakten

Personalakten sind außer in Tarifverträgen (z. B. § 13 BAT) bisher nur in § 83 BetrVG 1972 und § 26 Abs. 2 des Gesetzes über Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten (Sprecherausschußgesetz - SprAuG) in der Fassung vom 20.12.1988 (BGBl. I S. 2312), zuletzt geändert am 31.08.1990 (BGBl. II S. 889) geregelt, obwohl dorthin systematisch nur die Hinzuziehung der Vertretungsorgane gehört. Einsicht und Bereinigung der Personalakten gehören zum Arbeitsvertragsrecht. Sie müssen auch gelten, wenn keine Betriebsratspflicht oder kein Betriebsrat besteht. Die Rechtsprechung hat sich vielfach vor allem mit der Frage befassen müssen, ob und wie Unterlagen aus den Personalakten zu entfernen sind. Das kann im einzelnen nicht geregelt werden, sondern nur das Einsichtsrecht und die Entfernung falscher, d. h. nicht dazugehörender

oder unzutreffender Angaben. Das Hinzufügen von Erklärungen des Arbeitnehmers (also auch Gegendarstellungen) entspricht § 83 Abs. 2 BetrVG 1972 und muß ebenfalls generelle Gültigkeit erhalten.

zu § 81 Personal Datenschutz

§ 81 berücksichtigt die besondere Ausprägung des Persönlichkeitsschutzes durch das vom Bundesverfassungsgericht anerkannte Recht auf informationelle Selbstbestimmung. Er schränkt die Erhebung, Nutzung und Verwendung personenbezogener Daten durch das Erfordernis ein, daß es ihrer zur Planung oder Durchführung organisatorischer, sozialer oder personeller Maßnahmen bedarf. Den betrieblichen und unternehmerischen Interessen gleichgestellt wird die gesetzliche oder kollektivvertragliche Verpflichtung. Neu ist die Berücksichtigung des wissenschaftlichen Interesses zur Durchführung eines Forschungsvorhabens, das dem Allgemeininteresse am wissenschaftlichen Fortschritt entspricht. Der Arbeitnehmer ist von der Erhebung personenbezogener Daten zu unterrichten und kann verlangen, daß ihm ein Ausdruck der auf seine Person bezogenen gespeicherten Daten kostenlos ausgehändigt wird. Der Arbeitgeber hat ferner dafür zu sorgen, daß die Daten nicht allgemein, sondern nur den mit der Erhebung und Bearbeitung Beauftragten und den Personen zugänglich gemacht werden, die sie zur Durchführung ihrer Aufgaben benötigen; das gilt auch bei der Verwendung in gerichtlichen Verfahren, z. B. zur Sozialauswahl im Kündigungsschutzprozeß. Grundsätzlich wird dem Persönlichkeitsschutz auch dadurch Rechnung getragen, daß die Daten vor der Nutzung zu anonymisieren sind. Nach Durchführung der Aufgabe sollen sie, soweit sie nicht mehr benötigt werden, gelöscht werden. Wenn die Daten aber noch nach § 146 benötigt werden könnten, sind sie nicht zu löschen.

zu § 82 Beurteilung und Zwischenzeugnis

Das Recht des Arbeitnehmers, daß mit ihm die Beurteilung seiner Leistungen und die Möglichkeiten seiner betrieblichen Entwicklung erörtert wird (§ 82 Abs. 1), ist bereits geltendes Recht (§ 82 Abs. 2 Satz 1 BetrVG 1972) und muß allgemeine Gültigkeit erhalten. Die Zuerkennung des Rechts auf ein Zwischenzeugnis, sofern ein berechtigtes Interesse besteht, entspricht der Rechtsprechung. Auf eine kasuistische Regelung ist verzichtet worden.

Für das Zwischenzeugnis gelten die Vorschriften für das Zeugnis (Abs. 2 Satz 2).

zu § 83 Beschwerderecht

Das in § 83 geregelte Beschwerderecht übernimmt § 84 BetrVG 1972 mit der neuen Formulierung, ohne daß damit oder auch sonst eine sachliche Änderung vorgenommen wird. Die Regelung gehört in das Arbeitsvertragsrecht und muß auch in betriebsratslosen Betrieben und im öffentlichen Dienst, also allgemein gelten. Das Beschwerderecht darf zu keiner Benachteiligung führen. Ein entsprechendes Maßregelungsverbot enthält § 7.

zu § 84 Abhilfe bei drohenden Schäden und Gesetzesverstößen

Mit § 84 wird eine im Schrifttum und in der Rechtsprechung vorbereitete Entscheidung getroffen. Sie befaßt sich mit Schäden, die der Gesundheit oder dem Eigentum Dritter oder der Umwelt drohen und, dies wird gleichgestellt, eine erhebliche oder schwerwiegende Verletzung von Strafgesetzen darstellen. In diesem Fall hat der Arbeitnehmer das Recht, den Arbeitgeber aufzufordern, dem abzuhelpen. Entsprechendes gilt bei der Verletzung von Arbeitsschutzvorschriften. Reichen die vom Arbeitgeber getroffenen Maßnahmen und bereitgestellten Mittel offensichtlich nicht aus, um die Sicherheit und den Gesundheitsschutz während der Arbeit zu gewährleisten, so ist der Arbeitnehmer zur Beschwerde bei den außerbetrieblichen Stellen berechtigt. Davon unabhängig kann er sich an den Betriebsrat wenden, der nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG 1972 insoweit zuständig ist. Eine generelle Zwischenschaltung der Arbeitnehmervertretung erscheint unzweckmäßig, schon weil sie nicht überall bestehen muß. Im übrigen richtet sich die Einschaltung der Arbeitnehmervertretung nach dem Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrecht, woraus sich einmal die Zuständigkeit und auch deren Aufgaben ergeben. Im Arbeitsvertragsrecht wäre dies ein Fremdkörper.

zu § 85 Zusammenarbeit

Im Zweiten Untertitel werden die Pflichten des Arbeitnehmers zusammengestellt. Als allgemeine Aufgaben sind die Zusammenarbeit im Rahmen des Arbeitsverhältnisses und die Rücksichtnahme festgehalten. Jedes Individualarbeitsverhältnis besteht im Rahmen der betrieblichen sozialen Organisation von Betrieb und Unternehmen. Die Einzelaufgaben sind in diesem Rahmen zu erfüllen und müssen darin eingepaßt sein. Das verpflichtet zu gegenseitiger Rücksichtnahme. Im AGB-DDR hieß das "kamerad-

schaftliche Zusammenarbeit und gegenseitige Hilfe", drückt aber nur einen allgemein gültigen Gedanken aus und ergänzt § 3 als Pflicht des Arbeitnehmers.

zu § 86 Arbeitsablauf, Behandlung der Arbeits- und Betriebsmittel

Das gemeinsame Interesse von Arbeitnehmer und Arbeitgeber am Erhalt des Betriebs (§ 2 Abs. 1 BetrVG 1972) berücksichtigt § 86. Danach ist der Arbeitnehmer innerhalb seines Arbeitsbereichs verpflichtet, dafür zu sorgen, daß Störungen im Arbeitsablauf vermieden werden. Er hat eingetretene Störungen unverzüglich zu beseitigen bzw. die Störung dann dem Arbeitgeber oder dem Vorgesetzten bzw. einer sonst zuständigen Stelle (z. B. Werkschutz, Betriebsarzt) unverzüglich anzuzeigen, wenn ihm die Beseitigung unmöglich, unzumutbar oder vom Arbeitgeber untersagt ist. Damit wird einerseits die allzu wörtliche und buchstäbliche Interpretation der Arbeitsaufgabe vermieden, andererseits wird weder die Pflichtenstellung des Arbeitgebers aus seiner Organisationsbefugnis ignoriert noch der Arbeitnehmer mit Anzeigepflichten überfordert, die seine Zusammenarbeit mit den anderen Arbeitnehmern gefährdeten (§ 85). Lediglich eine Klarstellung nimmt Abs. 2 vor, denn die Arbeitsleistung enthält bereits nach sinn-gemäßer Auslegung die Pflicht, Arbeits- und Betriebsmittel sorgfältig zu behandeln.

zu § 87 Untersuchungspflicht

Auch § 87 bezieht sich mit der Pflicht zur ärztlichen Untersuchung beim Verdacht auf eine ansteckende Krankheit auf die Auffassung des Arbeitsverhältnisses als eines Organisationsverhältnisses. Gleichgestellt ist bei der ärztlichen Untersuchungspflicht die gesetzlich vorgeschriebene Untersuchung, etwa zum Schutze Dritter aus hygienischen Gründen. Mit dem Amtsarzt ist ein staatlich bestellter, vom Arbeitgeber unabhängiger Arzt gewählt worden, der damit auch eine gesetzliche Pflicht zum Tätigwerden erhält. Das Gesetz zur Verhütung und Bekämpfung übertragbarer Krankheiten beim Menschen (Bundesseuchengesetz - BSeuchenG) in der Fassung vom 18.12.1979 (BGBl. I S. 2262), zuletzt geändert am 26.02.1993 (BGBl. I S. 278) regelt dieses innerbetriebliche Verhältnis nicht, sondern verpflichtet nur den Arzt im gegebenen Falle zur Anzeige. Hier geht es dagegen um den Schutz innerhalb des Betriebes. Soweit gesetzlich keine andere Regelung getroffen worden ist, hat der Arbeitgeber als Verlangender die Kosten zu tragen.

zu § 88 Arbeitsschutzmittel

Die Verpflichtung, Arbeitsschutzkleidung zu tragen und die Arbeitsschutzvorrichtungen und -mittel zu benutzen (§ 88), transformiert wie früher beim Arbeitgeber nunmehr auch beim Arbeitnehmer öffentlich-rechtliche Schutzverpflichtungen in arbeitsvertragliche.

zu § 89 Annahme von Vorteilen

Das Schmiergeldverbot des § 89 hat durch die Pflicht, das Erlangte herauszugeben oder dessen Wert zu ersetzen, eine wirksame Sanktion erhalten. Zur besseren Abgrenzung muß eine Einschränkung für übliche Trinkgelder, kleine Geschenke (Werbegaben, Taschenkaler) gemacht werden, um der bestehenden Praxis gerecht zu werden, sie aber auf der anderen Seite nicht ausufern zu lassen.

zu § 90 Verschwiegenheitspflicht

§ 90 verzichtet auf eine Definition des Betriebs- und Geschäftsgeheimnisses. Die Abgrenzung im Einzelfall kann wie bisher Rechtsprechung und Schrifttum überlassen werden. Gleichgestellt werden die vom Arbeitgeber ausdrücklich als geheimhaltungsbedürftig bezeichneten Tatsachen - womit seiner Organisationsbefugnis entsprochen wird -, doch sichert die Objektivierung über das Erfordernis eines "berechtigten Interesses" vor einer ungebührlichen Ausweitung. Besonders geregelt ist die Nachwirkung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus. Doch entfällt diese dann, wenn sie wie ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot wirkt (Abs. 2). Nicht besonders muß geregelt werden, daß die Verschwiegenheitspflicht auch dann im Nachwirkungszeitraum erlischt, wenn das berechtigte Interesse nachträglich entfällt, da dieses eine allgemeine Voraussetzung für die Verschwiegenheitspflicht schon nach Abs. 1 ist.

zu § 91 Wettbewerbsbeschränkung während des Arbeitsverhältnisses

Wettbewerbsverbote können während des Arbeitsverhältnisses als auch nach dessen Ende bestehen. Bisher war ausdrücklich das Wettbewerbsverbot während des Arbeitsverhältnisses nur in §§ 60, 61 HGB als gesetzliches Wettbewerbsverbot geregelt, enthielt aber allgemeine Rechtsgedanken, die jedenfalls über §§ 138, 242 BGB auch für andere Arbeitsverhältnisse angewandt wurden. Die getroffene Regelung entspricht

§§ 60, 61 HGB mit Klarstellung allgemeiner Regelung der Einwilligung. Die dort noch in § 61 Abs. 2 vorgesehene Verjährung von 3 Monaten ist heute als Ausschußfrist anzusehen. Der allgemeine Tarifvorbehalt ermöglicht andere tarifvertragliche Regelungen, wie sie vor allen Dingen für die Chemieindustrie wichtig sind.

zu § 92 Wettbewerbsbeschränkung nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bedürfen Wettbewerbsverbote einer besonderen Vereinbarung. Bisher fanden sich Regelungen in §§ 74 ff HGB, 133 f GewO und nach der Rechtsprechung zu § 138 BGB. Das Bundesarbeitsgericht hat zuletzt auf alle Arbeitsverhältnisse §§ 74 ff HGB entsprechend angewendet, soweit diese Vorschriften nicht ohnehin als verfassungswidrig (Art. 12 GG) angesehen wurden. Die einheitliche Regelung ist deshalb erforderlich. Die bereits vom Bundesarbeitsgericht für verfassungswidrig erklärten Vorschriften sind ersatzlos entfallen. Neu aufgenommen wurde eine Vorschrift zum bedingten Wettbewerbsverbot sowie das Wahlrecht des Arbeitgebers bei einer Kündigung wegen vertragswidrigen Verhaltens des Arbeitnehmers (§ 96), die der Rechtsprechung entsprechen. In systematischer Hinsicht ist die Regelung im Handelsgesetzbuch außerordentlich unübersichtlich und lückenhaft. So sind die Unwirksamkeitsgründe unübersichtlich auf §§ 74 Abs. 1, 2, 74 a Abs. 1, 2 HGB verstreut. Die §§ 91 ff legen demgegenüber eine überschaubare Systematik zugrunde und beziehen die Weiterentwicklung durch die Rechtsprechung mit ein. So wird klar unterschieden zwischen der Kündigung des Wettbewerbsverbots und der Kündigung des Arbeitsverhältnisses, sowie des weiteren zwischen der Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber und der durch den Arbeitnehmer. Die Regelung entspricht sonst den bisherigen Bestimmungen des HGB und der dazu ergangenen Rechtsprechung. Ein Tarifvorbehalt sollte für die nachvertraglichen Wettbewerbsverbote insgesamt geschaffen werden, da branchenweit andere Regelungen notwendig werden können, und vor allem die Tarifvertragsparteien angesichts der schnellen und oft unvorhersehbaren Entwicklung allein sofort reagieren können. Eine unangemessene Regelung kann für Tarifverträge ausgeschlossen werden. Wenn die Tarifparteien eine spezielle Regelung treffen, können sie deshalb von allen Mindeststandards freigestellt werden, um ausgewogene Regelungen ohne Rücksicht hierauf schaffen zu können. Der besondere gesetzliche Schutz ist nur erforderlich, wenn der Schutz der Tarifautonomie nicht vorhanden ist. Dann aber müssen Mindestvoraussetzungen gegeben sein, wie sie bisher in §§ 74 ff HGB und der dazu ergangenen Rechtsprechung enthalten waren. Dem entspricht § 92.

zu § 93 Bedingtes Wettbewerbsverbot

Die Regelung des bedingten Wettbewerbsverbotes ist der Rechtsprechung entnommen, die ein solches einseitiges Recht des Arbeitgebers für unwirksam erklärt hat. Es kann aber ein berechtigtes Interesse des Arbeitnehmers bestehen, ein Wettbewerbsverbot einzuhalten und die Entschädigung zu nehmen. Damit entsteht ein Wettbewerbsverbot unter den Voraussetzungen des § 92. Da auch hier eine gesonderte Urkunde und deren Aushändigung gefordert werden, kann die Frist zur Annahme eine kurze Überlegungsfrist sein.

zu § 94 Entschädigung

Die Entschädigung ist eine wesentliche Voraussetzung für ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot. Die Höhe war nach § 74 HGB bei wechselnden Bezügen - der Hauptfall ist die Provision - nach dem Durchschnitt der letzten 3 Jahre zu bemessen. Das erscheint nach den relativ hohen Steigerungsraten und der jährlichen Geldentwertung ein zu langer Zeitraum und muß auf 1 Jahr verkürzt werden, um den Standard der Hälfte der letzten Bezüge weitestgehend zu erhalten. Ein Jahreszeitraum ist aber wegen des oft jahreszeitlichen Wechsels, auf Grund dessen die Bezugnahme auf den letzten Monats- oder Vierteljahresbezug Zufallsergebnisse nach sich ziehen müßte, unbedingt erforderlich. Die Höhe der Bezüge entspricht § 74 Abs. 2 HGB, die Anrechnung einschließlich der Erhöhung um ein Zehntel bzw. bei Wohnsitzwechsel um ein Viertel ist § 74 c HGB entnommen.

zu § 95 Kündigung des Wettbewerbsverbots

Die Vorschrift übernimmt § 75 a HGB.

zu § 96 Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber

Hier wird entsprechend dem geltenden Recht (§ 75 Abs. 2 HGB) die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber geregelt.

zu § 97 Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer entspricht § 75 Abs. 1 HGB. Richtig ist, daß nicht jeder geringfügige Vertragsverstoß des Arbeitgebers zum

Wegfall des Wettbewerbsverbotes führen kann. Früher war auf die 1969 weggefallenen §§ 70, 71 HGB als Kündigungsgrund Bezug genommen. Es sollte deshalb ein dem Wegfall entsprechendes vertragswidriges Verhalten des Arbeitgebers nur als Grund für den Wegfall des Wettbewerbsverbotes vorausgesetzt werden. Ursache und Folge müssen in einem angemessenen Verhältnis stehen.

zu § 98 Auskunftspflicht

Die Auskunftspflicht ist eine bisher in § 74 c Abs. 2 HGB festgelegte Nebenpflicht, um Ansprüche feststellen zu können. Dies wird hier gesondert geregelt.

Begründung zum Siebenten Titel

Die Vertragsverletzungen des Arbeitnehmers sind bisher nicht für das Arbeitsrecht geregelt, sondern richten sich nach dem BGB. Durch die Rechtsprechung haben sich jedoch Besonderheiten herausgebildet, die in diesem Titel geregelt werden: Haftung des Arbeitnehmers, Vertragsstrafe und dazu Mahnungen, untergliedert in Ermahnung und Abmahnung. Hauptpunkt ist die Haftung des Arbeitnehmers, die nach wie vor umstritten ist und seit der Rechtsprechung zur gefahrgeneigten Arbeit mehrfach unterschiedlich entschieden wurde. In der früheren DDR gab es eine eingehende Regelung der "Materiellen Verantwortlichkeit" (§§ 260 - 266 AGB-DDR), die im Sinne sozialistischer Gesetzmäßigkeit vor allem das Volkseigentum schützte, die Schadensersatzpflicht für Fahrlässigkeit auf einen Monatstariflohn, bei erweiterter Verantwortlichkeit auf 3 Monatstariflöhne begrenzte und nur bei Vorsatz und unter Alkoholeinfluß bis zur vollen Höhe ersatzpflichtig machte. Diese Vorschriften galten nach dem Einigungsvertrag bis zum 31.12.1991 fort, "um durch eine angemessene Übergangsfrist eine Anpassung zu ermöglichen" (Begründung der Denkschrift zum Einigungsvertrag BT-DS 11/7760 S. 355 ff). Artikel 30 Einigungsvertrag sollte auch hier eine einheitliche Regelung finden. Der Große Senat des Bundesarbeitsgerichts hat als Vorfrage zur Haftung des Arbeitnehmers die Auffassung vertreten, daß die Grundsätze über die Beschränkung der Arbeitnehmerhaftung für alle Arbeiten auf Grund des Arbeitsverhältnisses und nicht nur für sogenannte gefahrgeneigte Arbeit gelten. Damit würde von der Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs abgewichen, so daß zunächst der Gemeinsame Senat der Obersten Gerichtshöfe angerufen wurde (GS 1/89 vom 12.06.1992). Eine gesetzliche Regelung ist damit überfällig. Für die Mahnungen fehlt bisher jede gesetzliche Regelung, vor allem aber im Kündigungsrecht ist die Abmahnung als Voraussetzung für eine Kündigung aus Gründen des Leistungsbereiches von großer Be-

deutung. Die Vertragsstrafe richtete sich bisher allein nach BGB, hat aber auch im Zusammenhang mit Wettbewerbsverboten und auf Grund von Beschränkungen durch die Rechtsprechung spezielle arbeitsvertragsrechtliche Bedeutung.

zu § 99 Haftung des Arbeitnehmers

Die in § 99 geregelte Begrenzung der Haftung des Arbeitnehmers gehört zu den bekanntesten und wichtigsten Stücken des Richterarbeitsrechts. Der Deutsche Juristentag hat sich bereits zweimal damit befaßt. Der 56. Deutsche Juristentag 1986 hat mit Mehrheit empfohlen, die Risikoverteilung bei unselbständiger Arbeit alsbald durch Gesetz zu regeln. Die seitherige Entwicklung hat diese Notwendigkeit bestätigt. Auch hier zeigt sich wieder, daß Richterrecht in diesem Bereich zwar eine unerläßliche Pionierfunktion hatte, auf Dauer aber nicht die erforderliche Stabilität des Rechts gewährleisten kann. Außerdem gerät die Rechtsprechung auch in diesem Bereich an die Grenzen zulässiger richterlicher Rechtsfortbildung. Die Regelung des AGB-DDR ist am 31.12.1991 ausgelaufen. Die Haftungsregelung des Entwurfs verzichtet durchgängig auf das Kriterium der gefahrgeneigten Arbeit. Insoweit wird von dem Beschluß des Großen Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 27.09.1994 (GS 1/89) ausgegangen. Hier bietet sich hier die Gelegenheit, im Einklang mit einer ganz überwiegenden Meinung Rechtssicherheit in einem zentralen Teil des Arbeitsrechts zu schaffen. Bei grober Fahrlässigkeit sieht § 99 Abs. 2 eine Ermäßigung vor, die allerdings nicht summenmäßig festgelegt wird, sondern an besondere Umstände anknüpft. Daß auch bei grober Fahrlässigkeit eine Haftungsermäßigung erforderlich sein kann, dürfte heute unbestritten sein, wie sich sowohl dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 12.10.1989 (AP Nr. 98 zu § 611 BGB Haftung des Arbeitnehmers) als auch den Beschlüssen des 56. Deutschen Juristentages 1986 entnehmen läßt. Die größte Rechtssicherheit würde hier durch eine summenmäßige Haftungsbeschränkung erreicht, doch haben sich dazu weder das Bundesarbeitsgericht noch der Deutsche Juristentag durchringen können. § 99 Abs. 2 versucht stattdessen im Anschluß an einen Vorschlag der Arbeitsgesetzbuchkommission (§ 26 Abs. 2), die Ermäßigung einigermaßen rechtssicher zu gestalten, indem er nicht auf alle Umstände des Einzelfalles abstellt, sondern auf eine unzumutbare Härte wegen bestimmter, in § 99 Abs. 2 näher bezeichneter Umstände.

Für leichte Fahrlässigkeit sieht § 99 Abs. 3 eine Haftung des Arbeitnehmers nach Maßgabe seines Verschuldens bis zur Höhe von zwei monatlichen Durchschnittsentgelten vor. Die Arbeitsgesetzbuchkommission wollte bei leichter Fahrlässigkeit gar

keine Haftung des Arbeitnehmers mehr vorsehen. Auch der Deutsche Juristentag hat mit Mehrheit empfohlen, die Haftung des Arbeitnehmers für leicht fahrlässige Pflichtverletzungen auszuschließen. Dem steht aber immer noch das vielfach vorgebrachte Bedenken entgegen, der Ausschluß der Haftung für leichte Fahrlässigkeit könne unsorgfältige Arbeit begünstigen. Außerdem läßt er einen Bruch zwischen leichter (keine Haftung) und grober (grundsätzlich volle Haftung) Fahrlässigkeit entstehen. Daraus wurde die Konsequenz gezogen, einen Haftungsrest bestehen zu lassen, der eine gewisse Präventions- und Ausgleichsfunktion zu erfüllen vermag, ohne den Arbeitnehmer mit dem Ruin zu bedrohen. Die vorgesehene Regelung ist flexibel genug, die schwer durchführbare Abgrenzung von leichter und mittlerer Fahrlässigkeit entfallen zu lassen. Auch die Unterscheidung des AGB-DDR nach normaler und erweiterter Verantwortlichkeit müßte zu einer nicht praktikablen Einzelfallregelung kommen (vgl. § 262 AGB-DDR). Die Mitte zwischen 1 und 3 Monatslöhnen ist deshalb richtiger. Die weiteren Einzelregelungen entsprechen im wesentlichen dem Vorschlag der Arbeitsgesetzbuchkommission und den Beschlüssen des Deutschen Juristentages. Der Deutsche Juristentag hatte sich allerdings noch gegen den Gedanken gewandt, den Freistellungsanspruch des Arbeitnehmers bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers durch Konkursausfallgeld abzusichern. Seitdem ist aber eine Entscheidung des BGH vom 19.09.1989 (AP Nr. 99 a.a.O.) ergangen, die zeigt, daß ein Arbeitnehmer sogar bei Beschädigung von Kraftfahrzeugen und anderen Arbeitsmitteln selbst bei leichtester Fahrlässigkeit in vollem Umfang gegenüber Dritten, ja sogar gegenüber Leasinggebern des Arbeitgebers haftbar werden kann, wenn der Freistellungsanspruch wegen Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers versagt. Es erscheint aber ausgesprochen unbillig, daß die Haftung des Arbeitnehmers so viel drückender wird, nur weil Gegenstände, mit denen er dienstlich in Berührung kommt, nicht im Eigentum des Arbeitgebers stehen, sondern von ihm gemietet, geleast oder auf ähnliche Weise genutzt wurden. Der BGH legt ein Eingreifen des Gesetzgebers ausdrücklich nahe.

zu § 100 Ermahnung und Abmahnung

Die Regelung von Ermahnung und Abmahnung in § 100 faßt die bisherige Rechtsprechung zusammen. Dies ist schon deshalb geboten, weil es bisher noch gar keine gesetzliche Regelung dieser wichtigen Materie gibt. Eine weiterführende Präzisierung der Rechtslage liegt darin, daß der Zeitraum für die Entfernung von Er- und Abmahnung aus der Personalakte auf drei Jahre festgelegt wird. Die kündigungsrechtliche Bedeutung der Abmahnung ist ergänzend in § 123 Abs. 4 des Entwurfs geregelt.

zu § 101 Vertragsstrafe

Auch die Regelung der Vertragsstrafe in § 101 präzisiert die bisherige Rechtsprechung. Dies ist dringend geboten, weil in der Praxis große Unklarheiten über Voraussetzungen und Grenzen zulässiger Vertragsstrafen im Arbeitsrecht bestehen. Die bisherige Geltung der §§ 340 - 343 BGB über die Vertragsstrafe bleibt im übrigen erhalten.

Begründung zum Achten Titel

Der Achte Titel regelt die wesentlichen Rechte und Pflichten der Arbeitsvertragsparteien für Verbesserungsvorschläge, Erfindungen und urheberrechtlich geschützte Werke. Zu den Arbeitnehmererfindungen und technischen Verbesserungsvorschlägen soll es bei der bewährten Regelung durch das Gesetz über Arbeitnehmererfindungen (ArbNErfG) in der Fassung vom 25.07.1957 (BGBl. I S. 756), zuletzt geändert am 15.08.1986 (BGBl. I S. 1446) bleiben. Urheberrechtlich wurde für die heute wichtigen Computerprogramme die EG-Richtlinie über den Rechtsschutz von Computerprogrammen 91/250 EWG vom 14.05.1991 zugrunde gelegt. Die frühere DDR kannte das Neuererwesen mit der Neuererverordnung vom 22.12.1971.

zu § 102 Verbesserungsvorschläge

Verbesserungsvorschläge und deren Vergütung werden heute zumeist betrieblich geregelt. Nur die frühere DDR kannte mit der Neuererbewegung eine eingehende gesetzliche Regelung, die vor allem im sozialistischen Wettbewerb einen bedeutenden Beitrag zur sozialistischen Rationalisierung leisten sollte (Verordnung über die Förderung der Tätigkeit der Neuerer und Rationalisatoren in der Neuererbewegung vom 22.12.1971, GBl. II 1972 S. 1). Die Vergütung war tabellenmäßig festgelegt und richtete sich nach dem gesellschaftlichen Nutzen bis zu 30.000 Mark bei Neuerervorschlägen und bis zu 200.000 Mark für Patente. Eine solche eingehende Regelung erscheint angesichts der Fülle der Möglichkeiten und Entwicklungen nicht angebracht, wenn auch das Abstellen auf Angemessenheit zu Unsicherheiten führen kann.

zu § 103 Arbeitnehmererfindungen

Es bleibt bei der Regelung durch das ArbNErfG. Die Neuererregelung geht darin auf, um einheitliches Recht zu schaffen.

zu § 104 Urheberrechtlich geschützte Werke

Das Urheberrecht hat in letzter Zeit im Bereich der Computersoftware besondere Bedeutung gewonnen. Dabei hat sich gezeigt, daß § 43 des Gesetzes über Urheberrecht und verwandte Schutzrechte (Urheberrechtsgesetz - UrhG) in der Fassung vom 09.09.1965 (BGBl. I S. 1273), zuletzt geändert am 27.09.1993 (BGBl. I S. 1666) nicht ausreicht. § 104 folgt den inhaltlichen Vorgaben der EG-Richtlinie 91/250 EWG vom 14.05.1991 über den Rechtsschutz von Computerprogrammen; er berücksichtigt die Rechtsprechung und bemüht sich um einen gewissen Gleichklang mit dem Arbeitnehmererfindungsrecht. Der Arbeitgeber erhält das originäre Recht, urheberrechtlich geschützte Werke, die der Arbeitnehmer in Erfüllung seiner Arbeitsaufgabe, während der Arbeitszeit oder mit Mitteln des Arbeitgebers herstellt oder die maßgeblich auf Erfahrungen oder Arbeiten des Betriebs beruhen, ausschließlich und umfassend zu nutzen; gehört die Herstellung nicht zur Arbeitsaufgabe oder ist das Werk nicht während der Arbeitszeit oder mit Mitteln des Betriebs hergestellt worden, so schuldet der Arbeitgeber eine angemessene Vergütung (§ 104 Abs. 1). Bei einer Veröffentlichung ist der Arbeitnehmer grundsätzlich als Urheber des Werkes zu nennen (§ 104 Abs. 2).

Begründung zum Neunten Titel

Der Neunte Titel faßt als Sonderformen der Arbeitsleistung, die Arbeitsplatzteilung, die Beschäftigung von Hilfspersonen und die nicht gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung zusammen. Auf eine Regelung zur Gruppenarbeit wird verzichtet. Hier sollte angesichts der vielfältigen Gestaltungsformen der Entwicklung nicht vorgegriffen werden. Die vom Arbeitgeber aus organisatorischen Gründen veranlaßte Bildung einer Gruppe von mehreren Arbeitnehmern (Betriebsgruppe) läßt die Arbeitgeberstellung unberührt. Eine Bestimmung zum Gruppenakkord findet sich wegen des Sachzusammenhangs beim Entgelt (§ 48). Die Eigengruppe hat nur geringe praktische Bedeutung; erforderlichenfalls kann auf die Vorschrift für Hilfspersonen (§ 106) zurückgegriffen werden. Für gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung bleibt es bei dem Gesetz zur gewerblichen Arbeitnehmerüberlassung (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz - AÜG) in der Fassung vom 07.08.1972 (BGBl. I S. 1393), zuletzt geändert am 26.07.1994 (BGBl. I S. 1790), so daß hier nur die nicht gewerbsmäßige Überlassung zu regeln ist.

zu § 105 Arbeitsplatzteilung

Die Arbeitsplatzteilung bedurfte einer Neuregelung, da sich § 5 BSchFG mit seiner kausalistischen Regelung in der Praxis nicht bewährt und damit die Wünsche der Arbeitnehmer, insbesondere von Frauen, nicht erfüllt hat, so daß kaum davon Gebrauch gemacht wurde. § 105 überläßt die Ausgestaltung der Arbeitsplatzteilung im einzelnen der Vertragsfreiheit. Zur Klarheit muß die Vereinbarung schriftlich geschlossen werden (Beweisfunktion). Dabei kann die ursprüngliche Vereinbarung über Dauer und Lage der Arbeitszeit zwischen allen Beteiligten von den Arbeitnehmern ebenso schriftlich geändert werden. Sie haben den Arbeitgeber zu informieren, der nur aus dringenden betrieblichen Gründen widersprechen kann. Seinen Interessen wird ferner dadurch Rechnung getragen, daß die Arbeitnehmer verpflichtet sind, sich gegenseitig über den Arbeitsablauf zu unterrichten (und damit für die kontinuierliche Arbeitsleistung zu sorgen) und sich bei vorübergehenden Verhinderungen wechselseitig zu vertreten - die Grenze bildet dabei die Unzumutbarkeit; es wird der Rechtsprechung überlassen, wie sie die Interessenabwägung im einzelnen unter Berücksichtigung der Vertragsabreden vornimmt. Dem Mißbrauch der Arbeitsplatzteilung wirkt die Schadenshaftung entgegen: Ist nicht feststellbar, wer den Schaden verursacht hat, so haften die Arbeitnehmer anteilmäßig. Sie dürften sich aus diesem Grund um die klare Abgrenzung ihrer Arbeitsaufteilung bemühen. Um die Arbeitsplatzteilung beim Ausscheiden eines Arbeitnehmers zu erhalten, werden die Beteiligten zur Anpassung an die geänderten Umstände verpflichtet und die ausschließlich auf diesen Fall bezogene Kündigung als unzulässig bezeichnet. Für die Rotation von Arbeitnehmergruppen gilt ebenfalls der Gedanke, daß die Beteiligten Einzelheiten interessengerecht lösen sollen. Auch insoweit besteht die wechselseitige Informationspflicht der Arbeitnehmer (§ 105 Abs. 6).

zu § 106 Hilfsperson

Das mittelbare Arbeitsverhältnis ist bisher nur von Fall zu Fall in der Rechtsprechung und in der Literatur behandelt worden. Die Aufspaltung der Arbeitgeberberei-genschaft darf die Arbeitsleistung nicht erschweren. Außerdem muß der soziale Schutz des Arbeitnehmers gewährleistet bleiben. Daher ist der Arbeitgeber des Arbeitnehmers, der eine Hilfsperson bestellen muß oder darf, auch gegenüber dieser Hilfsperson Arbeitgeber. Nur für das Weisungsrecht ist eine Sonderregelung getroffen worden; sie führt allerdings dazu, daß der Arbeitnehmer für die Auswahl oder Beaufsichtigung der von ihm hinzugezogenen Hilfsperson bei Verschulden haftet.

zu § 107 Arbeitnehmerüberlassung

§§ 107 ff. regeln die nichtgewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung als eine vorübergehende Überlassung zur Arbeitsleistung. Der Begriff "vorübergehend" entspricht der Regelung in § 1 Abs. 3 Nr. 2 AÜG. Für die gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung und für die Abgrenzung zur Arbeitsvermittlung verbleibt es bei der Regelung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (§ 107 Abs. 4). Wann eine nicht gewerbsmäßige, vorübergehende Überlassung des Arbeitnehmers in eine Arbeitnehmerüberlassung auf Dauer umschlägt, muß von der Rechtsprechung entschieden werden. § 107 Abs. 3 stellt lediglich klar, daß gelegentliche Weisungen des Bestellers eines Werkes oder des Empfängers einer Dienstleistung den überlassenen Arbeitnehmer nicht zum Arbeitnehmer des Bestellers oder des Empfängers machen. Ob ein Arbeitnehmer verpflichtet ist, für einen anderen Arbeitgeber zu arbeiten, bestimmt sich nach den §§ 28 Satz 3 und 38 Abs. 1. In keinem Fall ist der Arbeitnehmer verpflichtet, Streikbrecherarbeit zu leisten; darauf muß ihn der Arbeitgeber ausdrücklich hinweisen (§ 107 Abs. 2; vgl. § 11 Abs. 5 AÜG).

zu § 108 Entgelt

Der überlassende Arbeitgeber behält seine Arbeitgeberstellung. Er trägt das Arbeitgeberberrisiko selbst für den Fall, daß die vorgesehene Überlassung unterbleibt. Dieser Grundsatz ist präzisiert worden durch die Verpflichtung, das Entgelt zu zahlen und die Sozialversicherungsbeiträge und die Beiträge an die Bundesanstalt für Arbeit abzuführen. Über die Aufspaltung der Arbeitgeberfunktion hinaus bedarf es eines Schutzes des Arbeitnehmers bei der Zahlung des Entgelts und der Sozialversicherungsbeiträge und der Abführung der Beiträge für die Bundesanstalt für Arbeit. Hier wird der Arbeitnehmer für die Ansprüche, die sich auf die Zeit der Arbeitnehmerüberlassung beziehen, zusätzlich gesichert. Der aufnehmende Arbeitgeber hat insoweit die Stellung eines Bürgen, der auf die Einrede der Vorausklage verzichtet hat (§ 108 Satz 2).

zu § 109 Weisungsrecht des aufnehmenden Arbeitgebers

Der aufnehmende Arbeitgeber ist vor allem weisungsberechtigt. Dazu gelten die allgemeinen Grundsätze des Weisungsrechts, §§ 38, 39 werden deshalb nochmals in Bezug genommen.

zu § 110 Sonstige Rechte und Pflichten des aufnehmenden Arbeitgebers

Die Vorschrift nimmt die sonstigen Rechte und Pflichten (Sechster Titel) in Bezug und besagt, daß im Zweifel diese Bestimmungen auch im Verhältnis zum aufnehmenden Arbeitgeber Geltung haben, was für Arbeitnehmerschutz, Veränderungsanzeige, Personaldatenschutz usw. an sich selbstverständlich sein sollte, aber nochmals betont wird. Einbezogen werden weiter die Arbeitnehmerhaftung nach § 99, die Verbesserungsvorschläge, das Erfinder- und Urheberrecht und die Ermahnung (§ 100). Abmahnung und Kündigung bleiben dem überlassenden Arbeitgeber vorbehalten, an den der aufnehmende Arbeitgeber sich im gegebenen Fall wenden muß.

zu § 111 Beendigung der Arbeitnehmerüberlassung

Nach Beendigung darf es zu keiner Maßregelung oder Benachteiligung kommen. Die Überlassung darf sich deshalb auch nicht nachteilig auf die berufliche Entwicklung auswirken. Der Überlassene muß vielmehr den anderen Arbeitnehmern gleichgestellt werden.

Begründung zum Zehnten Titel

§§ 112 bis 116 kodifizieren erstmals das Recht der Änderung von Arbeitsbedingungen. Bisher bestand dazu der erst 1969 neu eingefügte § 2 des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) in der Fassung vom 29.08.1969 (BGBl. I S. 1317), zuletzt geändert am 26.02.1993 (BGBl. I S. 278). Hier hat sich im Laufe der Zeit ein selbst für den Fachmann nur schwer durchschaubares Gestrüpp von Rechtsprechung entwickelt, das im übrigen teilweise - Stichwort: kollektives Günstigkeitsprinzip - stark angefochten wird. Diese Rechtslage ist um so problematischer, als die Änderung von Arbeitsbedingungen bei dem Dauerschuldcharakter des Arbeitsverhältnisses Teil des betrieblichen Alltags ist. Arbeitsverhältnisse, die Jahrzehnte währen, bedürfen angesichts ständig sich wandelnder tatsächlicher und rechtlicher Verhältnisse immer wieder der Anpassung.

Der Zehnte Titel unterscheidet zwischen vorbehaltenen und nicht vorbehaltenen Änderungen, zwischen einseitigen und zweiseitigen Änderungen und bei den zweiseitigen zwischen Änderungen auf individualrechtlicher und kollektivrechtlicher Ebene. Hinsichtlich der Voraussetzungen für eine Änderung von Arbeitsbedingungen verläuft die entscheidende Trennlinie zwischen vorbehaltenen und nicht vorbehaltenen Änderungen. Die Schutzbedürftigkeit des Vertragspartners ist bei weitem geringer, wenn er mit

Änderungen rechnen muß, als wenn der andere sich eine Änderung nicht vorbehalten hat. Hier gilt als oberster Grundsatz das "pacta sunt servanda". Nur unter ganz engen Voraussetzungen kann sich ein Teil von eingegangenen Verpflichtungen wieder lösen. Bezüglich des Verhältnisses Individualrecht/Kollektivrecht wird sich der inzwischen herrschenden individualrechtlichen Lösung angeschlossen. Eine Änderung individualrechtlicher Vereinbarungen durch Betriebsvereinbarung kommt nur in Betracht, wenn individualrechtlich nichts anderes vereinbart ist. Fragen der umstrukturierenden Betriebsvereinbarung gehören dagegen nicht ins Arbeitsvertragsrecht, sondern müssen kollektivrechtlich gelöst werden; dazu ist auch eine Regelung zu § 77 BetrVG 1972 erforderlich.

zu § 112 Änderungsvorbehalt

Änderungsvorbehalt und Änderungskündigung schließen sich gegenseitig aus. Umstritten war dazu stets die vorbehaltene Teilkündigung, die manche ganz ausschließen wollten. Die Regelung beginnt mit dem Änderungsvorbehalt (§ 112). Darunter ist das Recht zur einseitigen Bestimmung von Arbeitsbedingungen zu verstehen, gleichgültig, ob es als ursprüngliches Recht zur Festlegung ("Konkretisierung") von Arbeitsbedingungen ausgestaltet ist oder als Widerrufsvorbehalt für konkretisierte Arbeitsbedingungen. Die vorbehaltene Teilkündigung ist der Sache nach ein Widerrufsvorbehalt mit Ankündigungsfrist; § 112 Abs. 3 stellt sie deshalb dem Änderungsvorbehalt gleich. Wann ein Änderungsvorbehalt vereinbart ist, ist eine Frage der Auslegung. Die Inhaltskontrolle für derartige Änderungsvorbehalte erhält in § 112 Abs. 2 eine gesetzliche Grundlage. Soweit es um die "essentialia negotii", also um den Kern der Regelungen über Entgelt und Arbeitszeit geht, bedarf es der Änderungskündigung. An die Inhaltskontrolle schließt sich die Ausübungskontrolle im Einzelfall nach § 112 Abs. 2 an. In Rechtsprechung und Literatur ist streitig, nach welchem Maßstab Änderungsvorbehalte ausgeübt werden können. Man sollte sie generell an billiges Ermessen binden.

zu § 113 Zweckfortfall, Änderung der Umstände

Einen Sonderfall des Widerrufsvorbehalts regelt § 113 Abs. 1. Fällt der Zweck einer Leistung des Arbeitgebers (zum Beispiel Erschwerniszulage, Fahrkostenzuschuß) weg, so wird die Auslegung im allgemeinen ergeben, daß damit auch die Leistung entfallen soll. Abs. 1 hält diesen Gedanken in einer Auslegungsregel fest. Ein Zweckfortfall bei anderen Vertragsbedingungen führt nur dann zu einer Anpassung des Vertrags, wenn

das Festhalten an unveränderten Bedingungen einer der beiden Parteien nicht zumutbar ist. Dasselbe gilt bei einer Störung des Leistungs-Gegenleistungs-Gefüges. Beides wird selten der Fall sein. Damit wird der Versuch gemacht, den wichtigen, allgemein durch Verweisung auf das BGB (§ 9) ohnehin geltenden Grundsatz des Wegfalls der Geschäftsgrundlage für das Arbeitsverhältnis durch Anpassung zu erfassen. Es ist zuzugeben, daß es dadurch zu Prozessen kommen kann, die stark einer Vertragshilfe ähneln können. Das ist aber bei jeder Regelung der Fall, die der Nachprüfung des billigen Ermessens unterliegt.

zu § 114 Änderungskündigung

Das Recht der Änderungskündigung ist dem geltenden Recht in der Ausprägung nachgebildet, die es durch die Rechtsprechung erfahren hat. Es enthält einige Präzisierungen und Ergänzungen. Abs. 1 entspricht §§ 1, 2 KSchG. Eine Kündigung zur Änderung des Entgelts läßt der Entwurf mit der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nur zu, wenn die Änderungskündigung das letzte Mittel ist, um die Gefährdung von Arbeitsplätzen abzuwenden. Die Einschränkung auf den Fall der Gefährdung von Arbeitsplätzen ist deshalb gerechtfertigt, weil sich der Arbeitgeber hier einseitig vorbehaltlos von Pflichten befreien will. Eine Änderung der betrieblichen Organisation einschließlich des Übergangs zum Gruppenakkord nach § 48 mit Auswirkungen auf die Arbeitsplätze kann dem Arbeitgeber nicht verwehrt werden. Von der dem Arbeitnehmer versprochenen Gegenleistung kann er sich aber ebensowenig lösen wie von Verpflichtungen gegenüber Lieferanten oder Banken. Etwas anderes kann nur dann gelten, wenn die Entgeltkürzung das einzige Mittel ist, um eine Kündigung zu verhindern. Hier wird umgekehrt das ultima-ratio-Prinzip im allgemeinen sogar die Änderungskündigung zur Entgeltkürzung gebieten. Nicht erforderlich ist aber die akute Gefährdung von Arbeitsplätzen; sie ist Voraussetzung für die außerordentliche Änderungskündigung.

Eine Entgeltkürzung ist rückgängig zu machen, wenn sich die wirtschaftliche Lage innerhalb von drei Jahren bessert. Die Änderungskündigung ist, wenn mehrere Arbeitnehmer dafür in Betracht kommen, wie im geltenden Recht dem Arbeitnehmer auszusprechen, dem die Änderung der Arbeitsbedingungen am ehesten zumutbar ist. Dabei ist auch der Gleichbehandlungsgrundsatz des § 4 zu beachten, der allgemein gilt und deshalb hier nicht besonders erwähnt werden muß. Kollektive Regelungen sind zwar denkbar, gehören aber nicht zum Arbeitsvertragsrecht. Nach herrschender Lehre gilt der Sonderkündigungsschutz auch für die Änderung von Arbeitsbedingungen. Das ist jedenfalls bei Massenänderungskündigungen unangemessen. Der Sonderkündigungs-

schutz dient dem Bestandsschutz, nicht dem Inhaltsschutz. Im übrigen ist nicht einzusehen, warum ein Mitglied einer Arbeitnehmervertretung oder ein Schwerbehinderter beispielsweise von einer durch Änderungskündigung herbeigeführten allgemeinen Arbeitszeitänderung ausgenommen sein soll. Der Abs. 6 bestimmt deshalb, daß der Sonderkündigungsschutz auf Massenänderungskündigungen nach Abs. 2 nicht anzuwenden ist.

zu § 115 Änderungsvertrag

Der Arbeitsvertrag kann jederzeit durch die Vertragspartner geändert werden. Für die Form gelten die allgemeinen Vorschriften (§ 18). Eine einvernehmliche Änderung sieht der Entwurf in Übereinstimmung mit der Rechtsprechung in der widerspruchslösen Weiterarbeit. Allerdings wird dem Arbeitnehmer das Recht eingeräumt, innerhalb einer Woche zu widersprechen. Der Arbeitgeber muß dann versuchen, sich mit ihm zu einigen, oder eine Änderungskündigung aussprechen.

zu § 116 Stillschweigende Änderung

Die Änderung kann auch stillschweigend, insbesondere durch entsprechende Weiterarbeit vorgenommen werden.

Begründung zum Vierten Abschnitt

In der rechtspolitischen Diskussion wird teilweise eine grundlegende Umgestaltung des Kündigungsschutzrechts, insbesondere des Kündigungsschutzverfahrens, gefordert. Hier wird demgegenüber das geltende Recht nur behutsam der Rechtsprechung angepaßt. Dabei wird am Gedanken des Bestandsschutzprozesses festgehalten. In systematischer Hinsicht fassen der erste, zweite, dritte und fünfte Titel die die Kündigung betreffenden Vorschriften aus dem BGB, dem Kündigungsschutzgesetz und dem Angestelltenkündigungsschutzgesetz zusammen. In inhaltlicher Hinsicht betreffen die Änderungen insbesondere die Fristen und Termine für die ordentliche Kündigung, die Konkretisierung der Kündigungsgründe einschließlich der Normierung des Verhältnismäßigkeitsprinzips, Wiedereinstellungsanspruch und Einstellungsvorrang sowie die Altersgrenze. Nachdem aufgrund der Forderung des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG vom 30.05.1990, BVerfGE Bd. 82 S. 126) die Kündigungsfristen für Arbeiter und Angestellte neu geregelt werden, werden diese gerade erst erlassenen Bestimmungen unverändert übernommen. Die für die alten Bundesländer neue Regelung, daß jede

Kündigung der Schriftform bedarf, entstammt dem Recht der früheren DDR, wo man die schriftliche Kündigung in der Volksmeinung heute noch für erforderlich hält und allein anerkennt.

Begründung zum Ersten Titel

Der erste Titel enthält die allgemeinen Vorschriften für alle Kündigungen, die bisher über § 622 BGB, das Angestelltenkündigungsschutzgesetz, §§ 626 bis 628 BGB sowie einige allgemeine Vorschriften im BGB und im Kündigungsschutzgesetz verstreut sind.

zu § 117 Kündigungsrecht

Das Recht der ordentlichen Kündigung folgt zwar schon aus § 119, wird hier aber nochmals vorangestellt, um Zweifelsfragen für den bedingten und befristeten Arbeitsvertrag (§ 26) und die Kündigung vor Arbeitsaufnahme festzulegen. Die Regelung entspricht der neueren Rechtsprechung, die allerdings vor längerer Zeit gewechselt hat. Da der Arbeitgeber auch im laufenden Arbeitsverhältnis nur durch die Kündigungsfrist vor einer Beendigung des Vertrages durch den Arbeitnehmer geschützt wird, ist nach § 117 Abs. 2 im Zweifel der Zugang der Kündigungserklärung maßgeblich.

zu § 118 Kündigungserklärung

Die Bedingungsfeindlichkeit der Kündigung ist allgemein anerkannt, ebenso wie die Ausnahme der Potestativbedingung. Das Schriftformerfordernis für die Kündigung wurde in Anlehnung an die Regelung in der früheren DDR eingeführt (Abs. 2). Angesichts der Bedeutung der Kündigung ist die Schriftform aus Gründen der Rechtssicherheit geboten. Auf eine allgemeine Begründungspflicht wurde verzichtet. Wenn aber die Schriftform für die Kündigung durch den Arbeitgeber vorgeschrieben wird, sollte sie auch für beide Seiten vorgeschrieben werden. Jeder Rechtsstreit über eine angeblich in einem Streitgespräch mündlich erklärte Kündigung durch den Arbeitnehmer ist unerquicklich. Meist ist streitig, ob der Arbeitnehmer überhaupt gekündigt hat, ob dies fristlos oder fristgemäß geschehen ist und ob der Arbeitgeber oder sein Vertreter eine unwirksame Kündigung angenommen hat, so daß ein Aufhebungsvertrag zustande gekommen ist. Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, den Vorfall seinerseits zum Anlaß einer Kündigung zu nehmen, und ist damit hinreichend abgesichert. Im übrigen korrespondiert das hier geforderte Schriftformerfordernis mit den Regelungen über den

Aufhebungsvertrag (§ 131). Rechtssicherheit und Übereilungsschutz haben sich in den entsprechenden tariflichen Regelungen allgemein bewährt.

zu § 119 Kündigungsfristen

Die Kündigungsfristen des § 622 BGB und des Angestelltenkündigungsschutzgesetzes waren umstritten. Nachdem das Bundesverfassungsgericht unter Fristsetzung bis zum 30.06.1993 (BVerfG vom 30.05.1990, BVerfGE Bd. 82 S. 126) vorgeschrieben hat, daß die Kündigungsfristen einheitlich für Arbeiter und Angestellte neu zu regeln sind, ist die daraufhin ergangene gesetzliche Neuregelung zu übernehmen, da nicht schon wieder anderes Recht geschaffen werden kann. An sich wäre in Abs. 1 statt auf 4 Wochen auf die übliche Monatsfrist abzustellen. Der Tarifvorbehalt war zu kürzen. Es gilt § 151 Abs. 2. Die Regelungen des § 624 BGB waren anzufügen (Abs. 7).

zu § 120 Außerordentliche Kündigung

Das Recht der außerordentlichen Kündigung (= fristlosen Entlassung) ist für ein Dauerschuldverhältnis unabdingbar. Wegen der Unzahl der möglichen Tatbestände muß es bei der bewährten, der Rechtsprechung entnommenen Generalklausel des § 626 BGB bleiben, auf dem auch die anderen Vorschriften beruhen. Die grundsätzliche Notwendigkeit einer Abmahnung gilt bei jeder verhaltensbedingten Kündigung und muß deshalb auch für die außerordentliche Kündigung vorgeschrieben werden, sofern nicht schwerwiegende Gründe entgegenstehen. Bei Ausschluß der ordentlichen Kündigung wird bisher nur von Fall zu Fall entschieden, ob dadurch eine außerordentliche Kündigung "erleichtert" wird oder nur mit Auslaufrist möglich ist. Für betriebs- und personenbedingte Gründe würde regelmäßig nur eine ordentliche Kündigung möglich sein, wenn sie nicht ausgeschlossen wäre. Deshalb ist in diesen Fällen die außerordentliche Kündigung mit Auslaufrist angebracht.

zu § 121 Vergütung und Schadensersatz bei der außerordentlichen Kündigung

Die Regelung entspricht § 628 BGB. Eine besondere Regelung für im voraus entrichtete Vergütung (§ 628 Abs. 1 Satz 3 BGB) erscheint nicht erforderlich, da sie sich als bedeutungslos erwiesen hat.

zu § 122 Begründung der Kündigung

Das geltende Recht sieht eine Begründungspflicht auf Verlangen nur für die außerordentliche Kündigung und für die soziale Auswahl vor. Sie wird aus Gleichheitsgründen auch auf die ordentliche Kündigung erstreckt. Im Interesse beider Vertragsparteien soll es bei einer Begründung auf Verlangen bleiben. Auch der Arbeitgeber hat jedenfalls bei der außerordentlichen Kündigung ein berechtigtes Interesse, den Kündigungsgrund zu erfahren. Die Verletzung der Pflicht berührt die Wirksamkeit der Kündigung nicht; sie kann aber zum Schadensersatz, insbesondere im Hinblick auf Kündigungsschutzprozesse, führen.

Begründung zum Zweiten Titel

Die Regelungen waren bisher im Kündigungsschutzgesetz enthalten und werden hier unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des inzwischen über 40 Jahre geltenden Gesetzes etwas konkretisiert. Dabei wurde die bisherige Dreiteilung der Kündigungsgründe übernommen, obwohl ebenso eine Zweiteilung möglich wäre, da verhaltens- und personenbedingte Gründe beide in der Person des Arbeitnehmers erwachsen. Da aber sich die Rechtsprechung an diesen bisherigen drei Kategorien ausgerichtet hat, soll es dabei verbleiben. Auch das AGB-DDR kannte in § 54 eine Dreiteilung der Kündigungsgründe. Der Rechtsprechung wurde entnommen, daß die Kündigung immer nur das letzte Mittel sein kann und ein Arbeitsplatz nach Möglichkeit zu erhalten ist. Dem entsprach § 54 AGB-DDR, der ebenfalls ein Änderungsangebot oder einen Überleitungsvertrag voraussetzte. Das wird unter dem Begriff Verhältnismäßigkeit zusammengefaßt. Sozialauswahl und Wegfall des Kündigungsgrundes sind nach dem bisher geltenden Recht und der dazu ergangenen Rechtsprechung ausgestaltet. Der Einstellungsvorrang folgt aus dem Erziehungsurlaub und dem "Babyjahr" der früheren DDR. Die Geltung für Kleinunternehmen und für die Seeschifffahrt entspricht dem Kündigungsschutzgesetz.

zu § 123 Kündigungsgründe

Wie im geltenden Recht, setzt der Kündigungsschutz eine Wartezeit von sechs Monaten voraus. Bei der Regelung der Kündigungsgründe wurde die Dreiteilung nach § 1 Abs. 2 KSchG übernommen; auf das überflüssige Merkmal "sozial ungerechtfertigt" wurde verzichtet. Die drei Kündigungsgründe werden in § 123 konkretisiert.

Die betriebsbedingte Kündigung wurde bisher nicht gesetzlich definiert. Es muß unterschieden werden zwischen der gerichtlich nur begrenzt überprüfbaren unternehmerischen Entscheidung und deren Auswirkung auf den Wegfall des Arbeitsplatzes. Ob die Kündigung auf internen oder externen Gründen beruht, ist unerheblich. Die zugrundeliegende unternehmerische Entscheidung und ihre Auswirkungen auf den Wegfall des Arbeitsplatzes muß der Arbeitgeber im Prozeß darlegen. An dem Erfordernis "dringender" betrieblicher Gründe wird festgehalten.

Auch die personenbezogene Kündigung wurde bisher nicht gesetzlich definiert. Die Hauptfälle, entfallene Eignung und Befähigung sowie Krankheit, werden im Gesetz angeführt, darüber hinaus wird allgemein auf "sonstige persönliche Umstände" verwiesen. Für alle Fallvarianten wird das von der Rechtsprechung entwickelte Erfordernis der zu erwartenden betrieblichen Belastung ausdrücklich genannt. Eine Kündigung wegen Krankheit ist auch weiterhin zulässig. Es wird klargestellt, daß nicht die Fehlzeiten in der Vergangenheit maßgeblich sind, sondern zu erwartende erhebliche Fehlzeiten. Damit werden das Prognoseprinzip und die bei der Interessenabwägung zu berücksichtigenden Gesichtspunkte abschließend aufgeführt. Die Entgeltfortzahlungsverpflichtung des Arbeitgebers soll außer Betracht bleiben; organisatorische Probleme während der Sechs-Wochen-Frist dürfen dagegen berücksichtigt werden. Für erhebliche Fehlzeiten wird eine Beweislastumkehr eingeführt. In Rechtsprechung und Literatur wird, ohne Rückhalt im Gesetz, bei allen drei Kündigungsgründen eine Interessenabwägung für zulässig gehalten, bei der alle Umstände des Einzelfalles berücksichtigt werden können. Eine derartige Interessenabwägung kommt jedoch bei der betriebsbedingten und bei der verhaltensbedingten Kündigung nicht in Betracht. Im übrigen müssen die berücksichtigungsfähigen Interessen im Gesetz abschließend aufgezählt werden. Damit dürfen nur die genannten, auf das Arbeitsverhältnis und auf den Arbeitsmarkt bezogenen Gründe berücksichtigt werden.

Für die verhaltensbedingte Kündigung gibt es bislang ebenfalls keine gesetzliche Definition. In der Regelung kommt zum Ausdruck, daß nur ein vertragswidriges Verhalten von einigem Gewicht zu berücksichtigen ist. In der Rechtsprechung und überwiegend auch in der Literatur ist anerkannt, daß Kündigungsgrund nicht das vorangegangene Verhalten als solches ist, sondern die aufgrund dessen begründete Besorgnis einer zukünftigen Vertragsstörung oder die Unzumutbarkeit der Zusammenarbeit. Speziell für die verhaltensbedingte Kündigung ist auch eine Abmahnung erforderlich. Diese Voraussetzung ist schon bisher in Rechtsprechung und Literatur anerkannt.

zu § 124 Verhältnismäßigkeit

Im geltenden Recht ist das Verhältnismäßigkeitsprinzip für die Kündigung nicht ausdrücklich geregelt. Eine Konkretisierung des Prinzips findet sich in § 1 Abs. 2 Satz 2, 3 KSchG. In der Rechtsprechung und Literatur wird das Prinzip im übrigen vielfach als ungeschriebenes Tatbestandsmerkmal bei der Kündigung anerkannt. § 124 will den Streit über die Rechtsgrundlage beenden und zugleich die Voraussetzungen im einzelnen nennen. Eine darüber hinausgehende Berufung auf das Verhältnismäßigkeitsprinzip entfällt. Die Regelung hebt hervor, daß als mildere Maßnahmen nur solche berücksichtigt werden dürfen, die weder die unternehmerische Entscheidung noch die Interessen Dritter beeinträchtigen. Das entspricht auch der Regelung in der früheren DDR, nach der ebenfalls die Kündigung nur das letzte Mittel sein sollte und vorher Änderung oder Überleitung angeboten werden mußten (§ 54 AGB-DDR). Die Versetzung als Alternative zur Kündigung wird von der Rechtsprechung nicht aus der gesetzlichen Konkretisierung des Verhältnismäßigkeitsprinzips in § 1 Abs. 2 KSchG, sondern aus allgemeinen Erwägungen abgeleitet. Die gesetzliche Regelung und das Richterrecht zur Versetzung sind nicht aufeinander abgestimmt; ihr Verhältnis zueinander ist schwer durchschaubar. Entgegen § 1 Abs. 2 KSchG wird in der vorliegenden Regelung mit der h.M. auf die Mitwirkung des Betriebsrates verzichtet. Stimmt der Arbeitnehmer der Versetzung zu, ist er entsprechend zu versetzen. Die beabsichtigte Kündigung entfällt. Lehnt der Arbeitnehmer die Versetzung ab, kann der Arbeitgeber kündigen; eine Versetzungsmöglichkeit wird dann vom Gericht nicht nachgeprüft. Das Verhältnis von § 1 Abs. 2 zu § 2 KSchG wird dadurch geklärt, daß der Arbeitnehmer seine Zustimmung zur Versetzung unter Vorbehalt erklären kann. Nach geltendem Recht ist auch die Möglichkeit einer Versetzung auf einen Arbeitsplatz mit schlechteren Arbeitsbedingungen zu berücksichtigen. Wegen der von der neueren Rechtsprechung zutreffend genannten Einwände ("Verdrängungswettbewerb nach unten") wird auf die Berücksichtigung dieser Möglichkeit verzichtet. Fortbildung und Umschulung sind vor allem in den neuen Bundesländern wichtige Vorgänge zur Vermeidung von Arbeitsplatzverlusten. Das Problem der betrieblichen Auswahl zwischen mehreren versetzbaren Arbeitnehmern wurde bisher allgemein zu Unrecht als Problem des § 1 Abs. 3 KSchG betrachtet, was zu verfehlten Ergebnissen geführt hat. § 124 Abs. 3 unterscheidet klar zwischen der Eignung als dem Kriterium für die betriebliche Auswahl und den sozialen Kriterien für die sich anschließende soziale Auswahl.

zu § 125 Sozialauswahl bei betriebsbedingter Kündigung

Bei der sozialen Auswahl behält sich die Rechtsprechung, entgegen § 1 Abs. 3 KSchG ("ausreichend berücksichtigt"), eine detaillierte Überprüfung der Auswahlentscheidung vor, ohne dafür andererseits klare Vorgaben zu machen. § 125 stellt demgegenüber klar, daß die drei dort genannten Sozialdaten zwingend zu berücksichtigen sind, aber auch nur diese drei. Bei der Abwägung wird dem Arbeitgeber ein Beurteilungsspielraum eingeräumt. Das Erfordernis der ausgewogenen Personalstruktur wird eigens hervorgehoben. Der an sich zutreffende Einwand, daß bei Massenänderungs- und -beendigungskündigungen eine einzelfallbezogene Gesamtabwägung sozialer Auswahlgesichtspunkte sehr große Schwierigkeiten mit sich bringt und zum Verlust vieler Arbeitsplätze oder gar zur Insolvenz führen kann, ist nicht im Arbeitsvertragsgesetz zu beheben, sondern gehört zu §§ 111 bis 113 BetrVG 1972. Dort und im Insolvenzrecht muß das Problem der Sozialauswahl bei Massenentlassungen geregelt werden. Im Arbeitsvertragsrecht geht es um die individuelle Sozialauswahl bei betriebsbedingten Kündigungen. Der Hinweis auf die ausgewogene Personalstruktur als betriebliches Bedürfnis entspricht den Erfordernissen beim Aufbau neuer Strukturen in den neuen Bundesländern.

zu § 126 Wegfall des Kündigungsgrundes

Hier wird der von der neueren Rechtsprechung anerkannte Weiterbeschäftigungsanspruch für nachträglichen Wegfall des Kündigungsgrundes als Ausnahme von der Regel festgelegt, daß grundsätzlich auf den Zeitpunkt der Kündigung abzustellen ist.

zu § 127 Einstellungsvorrang

Das Recht vor allem der Frauen auf sozialverträgliche Verbindung von Familie und Beruf war im Gebiet der früheren DDR stark ausgeprägt. Entsprechende Regelungen werden im geltenden Arbeitsrecht außerordentlich stark vermißt. Art. 31 Einigungsvertrag hat dieses immer noch sehr beklagte Defizit erkannt und Abhilfe versprochen. § 127 soll dem zu einem Teil Rechnung tragen.

zu § 128 Geltung von Kleinunternehmen

Die Vorschrift entspricht § 23 KSchG. Bezogen wird die Regelung aber auf Unternehmen, so daß eine Aufgliederung in viele Kleinbetriebe nichts ändert, was auch § 123 Abs. 1 entspricht.

zu § 129 Geltung für die Schifffahrt

Die Vorschrift über die Seeschifffahrt entspricht § 24 KSchG.

Begründung zum Dritten Titel

Der Dritte Titel faßt die anderen Aufhebungsgründe Altersgrenze, Aufhebungsvertrag und Tod zusammen. Wichtig ist der vorangestellte Grund des Erreichens der Altersgrenze. Rein arbeitsrechtliche Gesetze über die Altersgrenze liegen derzeit nicht vor. Sozialversicherungsrechtlich gilt seit dem 01.01.1992 § 41 Abs. 4 des Sozialgesetzbuches - Gesetzliche Rentenversicherung (SGB VI) in der Fassung vom 18.12.1989 (BGBl. I S. 2261), zuletzt geändert am 26.07.1994 (BGBl. I S. 1797). Danach gilt grundsätzlich das Erreichen des 65. Lebensjahres als Kündigungsgrund. Allerdings kann drei Jahre vor einem Anspruch auf Altersrente eine Vereinbarung über eine Verlängerung des Arbeitsvertrages getroffen werden. Diese Regelung wird den beiderseitigen Interessen gerecht. Eine Altersgrenze ist verbindlich; es besteht aber eine erleichterte Möglichkeit zur Weiterbeschäftigung. Für Arbeitnehmer bedeutet die Vereinbarung einer Altersgrenze einen Eingriff in ihre Berufsfreiheit. Während eine Vielzahl von Arbeitnehmern ohnehin noch nicht einmal die Regelaltersgrenze der Sozialversicherung erreicht, wollen einige Arbeitnehmer über diesen Zeitpunkt hinaus weiterarbeiten. Andererseits möchten Arbeitgeber wegen des altersbedingten Leistungsrückgangs vielfach auf ältere Mitarbeiter verzichten. Auch ist es für beide Parteien unangenehm, wenn dem Arbeitnehmer unter Berufung auf seinen Leistungsrückgang gekündigt werden muß. Eine differenzierende Lösung aufgrund der genannten Interessenlage ist daher angebracht.

zu § 130 Altersgrenze

Die Regelung des § 41 Abs. 4 Satz 3 SGB VI ist für das Arbeitsvertragsrecht ein Fremdkörper und muß hier geregelt werden. Das rein arbeitsrechtliche Problem wird nicht im Sozialgesetzbuch gesucht und von den Arbeitsvertragsparteien an so ver-

steckter Stelle auch nicht gefunden. Die Regelung sollte deshalb durch § 130 ersetzt werden, um auf der einen Seite eine Altersgrenze verbindlich festlegen zu können, andererseits aber eine erleichterte Möglichkeit zur Weiterbeschäftigung zu schaffen. Der nach den allgemeinen Erfahrungen ohnehin geringe Bedarf an Weiterarbeit über die Altersgrenze hinaus muß vor allem nach den Gegebenheiten in den neuen Bundesländern auch aus Gründen der ausgewogenen Personalstruktur abgelehnt werden können (vgl. § 125 Abs. 2). Der Übergang soll durch Teilzeit erleichtert werden, wie das den modernen Anschauungen des gleitenden Altersüberganges vor und nach der Altersgrenze entspricht. Damit bleibt die Sperre beseitigt, die durch die Aufhebung tariflicher Vorschriften nach dem Urteil des Bundesarbeitsgerichtes vom 20.10.1993 - 7 AZR 135/93 - entstanden war und zu dem Gesetz vom 26.07.1994 (BGBl. I S. 1797) geführt hat. Die im Interesse der Rentenversicherung geschaffene Möglichkeit, trotz tariflicher Beendigungsvorschriften länger zu arbeiten, bleibt nach dem Günstigkeitsprinzip erhalten.

zu § 131 Aufhebungsvertrag

Der Aufhebungsvertrag ist an sich eine Selbstverständlichkeit. Die Form sollte aus Gründen der Rechtssicherheit und auch der notwendigen Überlegung eine konstitutive Schriftform sein. Hauptangriffspunkt ist die Anfechtung, für die die allgemeinen Grundsätze gelten müssen. § 21 Abs. 2 muß entsprechend anwendbar sein. Ein vorgeschlagenes Widerrufsrecht für den Fall, daß vorher keine Überlegungsfrist von drei Tagen eingeräumt war, erinnert schon fast an Haustürgeschäfte. Das wäre eine ganz neue Regelung, die im geltenden Recht keine Stütze hat. Mißbräuche sind ohnehin selten, vielmehr wird dann meist vom Aufhebungsvertrag zur Umgehung von Kündigungen und den damit verbundenen Schwierigkeiten Gebrauch gemacht. Dem ist nach geltendem Recht mit der Anfechtung zu begegnen, ohne daß es eines besonderen neuen Widerrufsrechts bedarf. Die vorgeschriebene Schriftform genügt, übereilten Schritten vorzubeugen, nachdem das Bundesarbeitsgericht ausdrücklich die Pflicht zur Einräumung einer Bedenkzeit oder eines Rücktritts- bzw. Widerrufsrechts abgelehnt hat (BAG 30.09.1993 - 2 AZR 268/93).

zu § 132 Tod des Arbeitgebers

Das Arbeitsverhältnis endet zwar mit dem Tod des Arbeitnehmers (§ 28), nicht aber mit dem Tod des Arbeitgebers. Eine Ausnahme wird nach allgemeiner Meinung nur dann gemacht, wenn die zu leistenden Arbeiten ausschließlich für die Person des Ar-

beitgebers bestimmt sind (Krankenpflege, Hauslehrer, Privatsekretär). Dann endet das Arbeitsverhältnis auch nicht mit dem Tod, sondern erst mit Ablauf der gesetzlichen Kündigungsfrist. In Fällen, in denen wenigstens teilweise die Arbeiten auch für andere Zwecke als in der Person des Arbeitsgebers zu leisten waren, muß der Rechtsnachfolger oder müssen die Erben eine Kündigung nach allgemeinem Recht aussprechen.

Begründung zum Vierten Titel

Der Vierte Titel faßt den Betriebsübergang, der bisher in § 613 a BGB geregelt war, gemäß der EG-Richtlinie zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedsstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen 77/187/EWG vom 14.02.1977 nach dem geltenden Recht zusammen. Nur die Rechtsprechung hatte dazu ein Widerspruchsrecht des Arbeitnehmers entwickelt, das zuletzt auch vom Europäischen Gerichtshof bestätigt wurde (EuGH vom 16.12.1992 - RSC-132, 138, 139/91). Die Haftung entspricht § 613 a Abs. 2 und 3 BGB. Die besonderen Probleme der Nachhaftung von Gesellschaftern betreffen die betriebliche Altersversorgung und sind daher im Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung zu regeln, das nicht zum eigentlichen Arbeitsvertragsrecht gehört.

zu § 133 Übergang der Arbeitsverhältnisse

Der allgemeine Übergang von Unternehmen in andere Hände läßt die Arbeitsverhältnisse unberührt. Für den öffentlichen Dienst hat das Beamtenrecht eine spezielle Regelung in § 128 des Rahmengesetzes zur Vereinheitlichung des Beamtenrechts (Beamtenrechtsrahmengesetz - BRRG) in der Fassung vom 27.02.1985, zuletzt geändert am 26.03.1993 (BGBl. I S.391) gefunden. Da die Arbeitnehmer dieselbe Interessenlage haben wie die Beamten, sollte ähnlich wie im öffentlich-rechtlichen Arbeitszeitrecht diese Vorschrift entsprechend angewandt werden. Beim Betriebsübergang war von der Rechtsprechung ein Widerspruchsrecht des Arbeitnehmers entwickelt worden, der den Arbeitsvertrag mit dem Erwerber nicht fortsetzen wollte. Der Europäische Gerichtshof hat in seiner Entscheidung vom 16.12.1992 dieses Recht bestätigt und ausgeführt, daß die EG-Richtlinie 77/187 EWG die Mitgliedsstaaten nicht verpflichtet vorzusehen, daß der Arbeitnehmer den Arbeitsvertrag mit dem Erwerber fortzusetzen hat. Es sei Sache der Mitgliedsstaaten zu bestimmen, was in einem solchen Fall mit dem Arbeitsvertrag mit dem Veräußerer geschieht. Nach geltendem Recht besteht das Arbeitsverhältnis mit dem Veräußerer fort und kann auch nicht lediglich wegen des Betriebsübergangs

gekündigt werden. Andere Kündigungsgründe bleiben erhalten. Der Widerspruch kann nicht ohne jeden Grund ausgesprochen werden, sonst könnte man ihn sich abkaufen lassen, sondern muß berechtigten Interessen entsprechen, die nicht allzu hoch anzusetzen sind, sondern z. B. auch in der Person des Übernehmers oder dessen Strategie begründet sein können. Die Regelung über die Kündigung gehört systematisch zu der über den Übergang des Arbeitsverhältnisses und wird deshalb mit dieser zusammen geregelt.

Das geltende Gesetzesrecht unterscheidet nicht klar zwischen den unterschiedlichen Fallgestaltungen der beiderseitigen kongruenten Tarifbindung, beiderseitigen inkongruenten Tarifbindung und der einseitigen Tarifbindung. Die Neuregelung stellt die normative Fortgeltung bei beiderseitiger kongruenter Tarifbindung klar. Unterliegen Erwerber und Arbeitnehmer einem neuen Tarifvertrag, so gilt dieser normativ. Wird ein neuer Tarifvertrag ohne Tarifbindung vereinbart, gilt er kraft Bezugnahme. Im übrigen gilt der Tarifvertrag ein Jahr lang kraft Gesetzes individualrechtlich weiter. Für Betriebsvereinbarungen soll ebenfalls die Fortgeltung normativ wirken, nachdem es sich um Betriebsnormen handelt. Umstritten ist, wie sich die Betriebsidentität feststellen läßt. Eine generelle Klärung erscheint nicht möglich, so daß nur konkrete Fallgestaltungen aufgezählt werden (Eingliederung, Verschmelzung) mit der Folge der Fortgeltung bis zu einem Neuabschluß. Das Verböserungsverbot bis zum Ablauf eines Jahres entspricht § 613 a Abs. 1 BGB.

zu § 134 Haftung des bisherigen Arbeitgebers

Die Regelung entspricht § 613 a Abs. 2, 3 BGB.

Begründung zum Fünften Titel

Die Rechtsprechung zum Kündigungsschutzprozeß ist fast unübersehbar. Trotzdem haben sich Grundsätze herausgebildet, die eine Zusammenfassung ermöglichen oder wie der Weiterbeschäftigungsanspruch einer gesetzlichen Regelung bedürfen. Rein prozessuale Fragen oder Gebührenrecht gehören nicht zum Arbeitsvertragsrecht. Neu aufgeworfene Fragen dazu müssen im Prozeßrecht geregelt werden. Zweifelhafte erscheint nach wie vor die besondere, vom sonstigen Prozeßrecht abweichende nachträgliche Zulassung. Da es sich aber nach überwiegender Auffassung bei der Klagefrist um eine materielle Frist handelt (die Kündigung ist bei Nichteinhaltung wirksam), soll

es beim bestehenden Zustand bleiben. Als materielle Frist ist sie im Vertragsgesetz zu regeln. Der Fünfte Titel entspricht daher dem Kündigungsschutzgesetz.

zu § 135 Klagefrist

Die Klagefrist soll zur Vereinheitlichung der Fristen einen Monat betragen. Die bisherige 3-Wochen-Frist war im gesamten Fristensystem höchst ungewöhnlich und führte zu Anträgen auf nachträgliche Zulassung von Klagen. Das Verfahren in der früheren DDR kannte ebenfalls nur Monatsfristen oder Fristen von 2 Wochen für den Einspruch gegen Entscheidungen der Konfliktkommission. Da kein solches Verfahren mehr vorausgeht, ist die Frist von 2 Wochen zu kurz, so daß auf die Monatsfrist zurückgegriffen wird. Sie entspricht zudem der Frist, die die Rechtsprechung für die nachträgliche Angabe der Schwerbehinderteneigenschaft gesetzt hat. Dieselbe Frist muß auch gegenüber einer Anfechtung oder der Geltendmachung der Nichtigkeit des Arbeitsvertrages eingehalten werden, damit nicht noch nach langer Zeit über deren Wirksamkeit gestritten werden kann (Abs. 3).

zu § 136 Zulassung verspäteter Klagen

Die nachträgliche Zulassung wurde als materielle Regelung beibehalten, vgl. Begründung zum Fünften Titel.

zu § 137 Weiterbeschäftigungsanspruch während des Kündigungsrechtsstreits

Das früher heiß umstrittene Recht der Weiterbeschäftigung wurde durch den Großen Senat des Bundesarbeitsgerichts einer Entscheidung zugeführt (BAG vom 27.02.1985, GS 1/84, BAGE Bd. 48 S. 122), von der hier ausgegangen wird.

Das Problem der Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers während eines Kündigungsschutzprozesses kann nicht mit Hilfe eines materiellrechtlichen Weiterbeschäftigungsanspruchs, sondern nur prozessual mit Hilfe von einstweiliger Verfügung und vorläufiger Vollstreckbarkeit gelöst werden. Im Hinblick auf die Rechtslage bis zum Urteil erster Instanz bleibt es bei der seit 1977 geltenden Rechtsprechung, daß bei offensichtlich unwirksamer Kündigung eine Weiterbeschäftigung angeordnet werden kann. Für das weitere Verfahren ist zur Anordnung eines Weiterbeschäftigungsanspruchs ein die Unwirksamkeit der Kündigung feststellendes Urteil erforderlich; berechnigte Interessen des Arbeitgebers können der Weiterbeschäftigung entgegenstehen. Die Regelung des

§ 102 Abs. 5 BetrVG 1972 bleibt unberührt, damit auch der Rechtscharakter des Weiterbeschäftigungsverhältnisses. Die Rückabwicklung richtet sich nach der Rechtsprechung nach allgemeinen Grundsätzen und damit nach Ablauf der Kündigungsfrist nach Bereicherungsgrundsätzen. Das ist unbefriedigend, aber geltendes Recht.

zu § 138 Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch Urteil des Gerichts; Abfindung des Arbeitnehmers

Die Auflösung und Abfindung entsprechen dem Kündigungsschutzgesetz. Bei einer Beendigungskündigung muß allein der Umstand genügen, daß beide Parteien die Auflösung des Arbeitsverhältnisses begehren, so daß das Gericht von dem Vorliegen eines Auflösungsgrundes auszugehen hat, da die Parteien mit ihren Anträgen zu erkennen gegeben haben, daß sie nach "Abfindungsgrundsätzen" voneinander getrennt werden wollen. Dies sollte im Gesetz durch einen in § 138 Abs. 1 anzuhängenden Satz 4 klargestellt werden. Nach dem einschränkungslosen Wortlaut ist davon auszugehen, daß die Regelungen des § 138 Abs. 1 Satz 2 z. B. auch bei einer (ausschließlich ausgesprochenen) unwirksamen außerordentlichen Kündigung gelten. Dies wird im Hinblick auf die problematischen Fälle der Verdachtskündigung begrüßt. Der Zeitpunkt der Auflösung ist stets der Zeitpunkt einer wirksamen Kündigung. Das gilt auch, wenn die ordentliche Kündigung ausgeschlossen ist, da hier nur auf den Zeitpunkt der dann fiktiven ordentlichen Kündigung abgestellt wird. Entsprechendes gilt für den Fall der unwirksamen außerordentlichen Kündigung. Grundsätzlich ist dann zu diesem Zeitpunkt aufzulösen. Für die leitenden Angestellten (§ 14 Abs. 2 KSchG) wird auf das jetzt geltende Betriebsverfassungsrecht Bezug genommen.

zu § 139 Höhe der Abfindung

Die Höhe der Abfindung wurde nach geltendem Recht angenommen (§ 10 KSchG). Die sprachliche Änderung (nicht "in den" sondern "für den Monat") soll zum Ausdruck bringen, daß ein anders bemessenes Entgelt (z. B. Jahresgehalt) auf den letzten Monat umzurechnen ist.

zu § 140 Neues Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers; Auflösung des alten Arbeitsverhältnisses

Die Vorschrift entspricht § 12 KSchG.

Begründung zum Sechsten Titel

Grundsätzlich enden mit dem Arbeitsvertrag die durch ihn begründeten Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers. Nachwirkende Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis bedürfen der besonderen Begründung, die vertraglich nur ausnahmsweise erfolgen kann, soweit sie das Gesetz vorsieht. Dies gilt insbesondere für das nachvertragliche Wettbewerbsverbot, das aus systematischen Gründen an anderer Stelle behandelt worden ist (§ 92). Setzt die Pflicht eines Beteiligten, wie die des Arbeitgebers zur Zahlung von Ruhegeld, erst nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein, so können auch Nebenpflichten in dem vom Gesetz bestimmten Umfang weiterwirken (§ 147 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) in der Fassung vom 19.12.1974 (BGBl. I S. 3610), zuletzt geändert am 25.02.1992 (BGBl. I S. 297)). Die in diesem Titel zusammengefaßten Vorschriften befassen sich mit der Abwicklung des Arbeitsverhältnisses. Sie übernehmen im wesentlichen das geltende Recht. Dies gilt insbesondere für die Freistellung zur Arbeitssuche (§ 141), die § 629 BGB entspricht, und für die Zeugniserteilung (§ 143). Bei der letzteren ist nur neu eingefügt worden, daß der Anspruch des Arbeitnehmers auf ein qualifiziertes Zeugnis spätestens 6 Monate nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses erlischt (Abs. 2 Satz 2). Die Aushändigung der Unterlagen (§ 142) ist für die Praxis unentbehrlich zu regeln, der Empfang sollte bestätigt werden. Zu Ausgleichsquittungen besteht eine feste Rechtsprechung, die übernommen wird. Schriftform muß zur Sicherheit und Überlegung gefordert werden. Der Schutz personenbezogener Daten folgt aus dem informationellen Selbstbestimmungsrecht.

zu § 141 Freistellung zur Arbeitssuche

Die Bestimmung entspricht § 629 BGB. Schwierigkeiten haben sich nicht ergeben.

zu § 142 Aushändigung der Arbeitspapiere

Die Aushändigung der Arbeitspapiere nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist eine Verpflichtung, deren Nichteinhaltung zum Schadensersatz führt. Sie muß deshalb aufgenommen werden, obwohl sie nach der Rechtsprechung selbstverständlich ist.

zu § 143 Zeugnis

Das Zeugnis war bisher in §§ 630 BGB, 73 HGB, 113 GewO geregelt, ohne daß trotz verschiedenen Wortlauts in der Sache ein Unterschied bestand. § 143 entspricht dem geltenden Recht. Ein Zeugnis muß nicht erstellt werden, wenn der Arbeitnehmer es nicht fordert, wofür die unterschiedlichsten Gründe bestehen können. Das auf Führung und Leistung ausgedehnte Zeugnis muß binnen angemessener Frist verlangt werden, weil sonst Schwierigkeiten bestehen, die notwendigen Unterlagen und Erinnerung zu erhalten. Die Frist wurde bisher auch von der Rechtsprechung und Literatur vorgesehen, aber höchst unterschiedlich von Fall zu Fall angenommen. Zur Vereinheitlichung sollte ein feste Frist vorgesehen werden, die ebenso gut auf ein Jahr festgelegt werden könnte. Sechs Monate werden angenommen, weil man auch auf einen Wechsel in den beurteilenden Personen Rücksicht nehmen muß. Die Grundsätze der Zeugniswahrheit und - in der Berücksichtigung auf zur Beurteilung des Arbeitnehmers wesentliche Tatsachen und Bewertungen ausgedrückten - Zeugnisklarheit (Abs. 3) im einzelnen durchzusetzen, kann nach wie vor der Rechtsprechung überlassen bleiben. Die Bedeutung des Zeugnisses wird dadurch vergrößert, daß Auskünfte über den Arbeitnehmer ihm nicht widersprechen dürfen.

zu § 144 Haftung bei unrichtigen Auskünften oder Zeugnissen

Die Haftung stellt eine weitere Gewähr für die Richtigkeit von Zeugnis und Auskunft dar. An sich sind Auskünfte an Dritte nicht im Arbeitsvertragsrecht zu regeln. Hierzu gehört aber das nachwirkende Arbeitsverhältnis, so daß auch hierfür die Haftung festzuschreiben ist.

zu § 145 Ausgleichsvereinbarung

Die Ausgleichsquittung hat sich in der Praxis vielfach eingebürgert. Ihre Wirkung ist durch die Rechtsprechung mehr und mehr beschränkt worden, um einer Übervorteilung vorzubeugen. Der Verzicht auf die Kündigungsschutzklage ist zwar möglich, wird aber nicht mehr in einer generellen Ausgleichsregelung gesehen. Es sollte auch verhindert werden, daß mit dem Empfang der Papiere gleichzeitig der Ausgleich bestätigt wird, weil das oft nicht gelesen, verstanden oder erklärt wird. Die gefundene Regelung entspricht der bestehenden Rechtslage. Eine Widerrufsmöglichkeit einzuführen, würde die bestehende Rechtslage verschärfen. Der Schutz durch die Schriftform reicht aus.

zu § 146 Sperre personenbezogener Daten

Neu ist die Sperre personenbezogener Daten; eine Stellungnahme erklärte "Es wird höchste Zeit, daß eine gesetzliche Regelung über die Sperre personenbezogener Daten geschaffen wird". Damit soll dem informationellen Selbstbestimmungsrecht Rechnung getragen werden. Der Schutz des Arbeitnehmers, soweit personenbezogene Daten über ihn erhoben worden sind, bedarf deshalb einer besonderen Regelung. § 146 Abs. 2 legt fest, daß deren Übermittlung an den künftigen Arbeitgeber oder an Dritte, die in seinem Interesse liegen kann, stets seiner Einwilligung bedarf. Im übrigen sind sie beim Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Betrieb zu archivieren und für die Benutzung durch den Arbeitgeber oder andere Arbeitnehmer zu sperren, soweit sie nicht für die Abwicklung des Arbeitsverhältnisses notwendig sind (§ 146 Abs. 1 Satz 1). Da ihre Erhaltung im Interesse des Arbeitnehmers zur Geltendmachung von Ansprüchen gegen Dritte liegen kann, dürfen sie nur auf sein Verlangen gelöscht werden (Abs. 1 Satz 2); sind die Daten für die Entscheidung von Ansprüchen aus dem Arbeitsvertrag erheblich, dann sind sie erst zu löschen, wenn die Verjährungsfrist für diese Ansprüche abgelaufen ist oder wenn feststeht, daß solche Ansprüche nicht erhoben werden (Abs. 1 Satz 3). Eine weitere Ausnahme ist schließlich wiederum im Interesse der wissenschaftlichen Forschung gemacht worden (Abs. 3).

Begründung zum Siebenten Titel

§ 147 verweist lediglich auf das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung. Ein Vorschlag zur Regelung im Arbeitsvertragsgesetz ist noch nicht ausreichend erörtert. Stellungnahmen fehlen allgemein. Soweit Änderungen nach der Rechtsprechung erforderlich oder erwünscht sind, können sie zu gegebener Zeit in diesem Gesetz erfolgen.

Begründung zum Fünften Abschnitt

Der Fünfte Abschnitt behandelt Verjährung und Ausschlußfristen. Dabei sind nur die arbeitsvertraglichen Fristen zu regeln. Durch Tarifvertrag können nach § 4 Abs. 4 des Tarifvertragsgesetzes (TVG) in der Fassung vom 25.08.1969 (BGBl. I S. 1323), zuletzt geändert am 31.08.1990 (BGBl. II S.889) andere, vor allem auch kürzere Fristen festgelegt werden, die dann nach § 151 Abs. 2 auch von nicht tarifgebundenen Vertragsparteien übernommen werden können.

zu § 148 Verjährung

§ 148 Abs. 1 vereinheitlicht die bisherige, für Arbeitnehmer und Arbeitgeber nicht gleichermaßen geltende zweijährige Verjährungsfrist nach § 196 Abs. 1 Nr. 8 und 9 BGB. Die zweijährige Verjährungsfrist wurde in den Überlegungen zur Überarbeitung des Schuldrechts als allgemeine gesetzliche Regelverjährung vorgeschlagen (vgl. Peters/Zimmermann, Verjährungsfristen, in: Gutachten und Vorschläge zur Überarbeitung des Schuldrechts, Bd. I, 1981, S. 77, 214). Hieran knüpft die Regelung an. Für Schadensersatzansprüche aus unerlaubter Handlung wurde die für diese Ansprüche sachgerechte Norm des § 852 BGB beibehalten. § 148 Abs. 2 regelt den Beginn der Verjährungsfrist für solche Ansprüche, über die der Arbeitgeber eine Abrechnung zu erteilen hat. Die Norm entspricht § 120 Abs. 1 Sätze 3 und 4 AVE 1977. Mit der Regelung in Abs. 2 wird der Tatsache Rechnung getragen, daß es bei ergebnisabhängigen Entgeltansprüchen im Arbeitsverhältnis nicht selten für lange Zeiträume zu Rückständen kommt, weil die fällige Abrechnung durch den Arbeitgeber nicht erfolgt und der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis nicht mit einer Klage belasten will.

zu § 149 Verjährung nach Kündigungsrechtsstreit

§ 149 regelt das praktisch außerordentlich wichtige Problem der Verjährung von Ansprüchen, deren Umfang vom Ausgang eines Beendigungsrechtsstreits abhängt. Nach gegenwärtiger Rechtslage ist der Arbeitnehmer unter Umständen gezwungen, neben einer Kündigungsschutzklage auch Zahlungsklage zu erheben, damit Lohnansprüche nicht verjähren oder unter Ausschlußfristen fallen. Diese Situation wird allgemein als nicht sachgerecht und wenig prozeßökonomisch erachtet. Durch die vorgeschlagene Norm ist den Prozeßparteien eine Konzentration auf den Ausgang des Beendigungsrechtsstreits möglich. Nach rechtskräftigem Abschluß muß dann binnen kurzer Frist von 1 Monat entschieden werden, ob und inwieweit noch eine Klage bezüglich anderer Ansprüche des Arbeitnehmers notwendig ist. Die Vorschrift kann dann zu einer Verkürzung der allgemeinen Verjährung nach § 148 führen, wenn der Beendigungsrechtsstreit relativ schnell zu einem rechtskräftigen Abschluß kommt. Dies erscheint aber im Hinblick auf die Tatsache, daß bei langjährigen Prozessen die Verjährungsfrist des § 148 für solche Ansprüche, die vom Ausgang des Rechtsstreits abhängen, hinausgeschoben werden kann, vertretbar.

29.3/95

zu § 150 Arbeitsvertragliche Ausschluß- und Verjährungsfristen

Arbeitsvertragsrechtlich soll es bei den Verjährungsfristen bleiben. Sofern die Arbeitsvertragsparteien kürzere Fristen vorgeben wollen, können sie Ausschlußfristen setzen, sie stehen zur Dispositionsbefugnis der Vertragsparteien. Damit aber nicht durch kürzere Verjährungsfristen eine Umgehung stattfinden kann, müssen Verjährungsfristen mindestens gleich sein. Eine Abkürzung auf weniger als 6 Monate ist unzulässig. Ausschlaggebend für diese Untergrenze war die Rechtsprechung des Bundesgerichtshofes, der die Abkürzung von Verjährungsfristen, etwa im Handelsvertreterrecht, auf weniger als 6 Monate mit Recht als problematisch erachtet. Eine weitere wichtige Neuregelung enthält die Vorschrift insofern, als eine prinzipielle Gleichstellung in der rechtlichen Bewertung von vertraglichen Verjährungsfristen und Ausschlußfristen erfolgt. Auch Ausschlußfristen dürfen nicht zu kurz sein. Nach § 150 Abs. 2 sind im übrigen auf Ausschlußfristen die Bestimmungen des BGB über die Verjährung entsprechend anzuwenden. In der Praxis kommt es durch die wenig sachgerechte Differenzierung zwischen vertraglichen Verjährungs- und Ausschlußfristen immer wieder zu unnötigen Rechtsstreitigkeiten. Da vertragliche Verjährungsfristen und Ausschlußfristen den gleichen - aner kennenswerten - Zweck haben, den Vertragsparteien Klarheit über die noch bestehenden Ansprüche zu verschaffen und nach Ablauf einer angemessenen Frist Rechtsfrieden und Rechtssicherheit herzustellen, erscheint eine Differenzierung zwischen beiden Formen der zeitlichen Begrenzung von Ansprüchen nicht gerechtfertigt. Ob dasselbe für tarifvertragliche Ausschlußfristen zu gelten hat, ist hier nicht zu regeln.

Begründung zum Sechsten Abschnitt

Die Schlußvorschriften regeln die Voraussetzungen, unter denen von dem Gesetz abgewichen werden darf, nehmen auf den öffentlichen Dienst Bezug, indem die dort geltenden Regeln gleichgestellt werden, und schreiben vor, daß die Vorschriften auch für die Berufsausbildung gelten, soweit das Berufsbildungsgesetz nichts anderes regelt.

Die Aufhebung und notwendige Änderungen bisheriger Gesetze werden aufgelistet. Die Übergangsvorschriften sollten die bekannte Regelung enthalten, daß das neue Recht ab Inkrafttreten auch für bestehende Arbeitsverträge gilt und nur die noch ausstehende Abwicklung bisheriger Verträge dem alten Recht folgt. Das Inkrafttreten sollte deshalb auf ein bestimmtes, in der Zukunft liegendes Datum festgesetzt werden. Vorgeschlagen wird der 01.01.1996.

zu § 151 Abweichungen vom Gesetz

§ 151 regelt die Voraussetzungen, unter denen von den Bestimmungen dieses Gesetzes abgewichen werden kann. Für den Arbeitnehmer vorteilhafte Abweichungen von diesem Gesetz sind nach dem Günstigkeitsprinzip stets zulässig.

Überwiegend haben die Bestimmungen dieses Entwurfs zwingenden Charakter. Einzelvertragliche Abweichungsmöglichkeiten wurden besonders kenntlich gemacht ("so weit nichts anderes vereinbart ist"). Der Vorrang des Tarifvertrages hat im geltenden Recht (z. B. §§ 616 Abs. 2 Satz 2, 622 Abs. 3 BGB, § 13 Abs. 1 und 2 BUrlG, § 2 Abs. 3 Lohnfortzahlungsgesetz, § 6 BeschFG, § 7 ArbZG, § 21a JArbSchG, § 17 Abs. 3 BetrAVG) besondere Bedeutung. Der Gesetzgeber sollte den Tarifvertragsparteien dort keine Konkurrenz machen, wo der Tarifvertrag ein geeignetes Korrektiv für die schwächere Verhandlungsposition des Arbeitnehmers bildet. Zu bedenken ist aber, daß zahlreiche Regelungsbereiche dieses Gesetzentwurfes auch nach geltendem Recht in bestimmten Kernbereichen nicht zur Disposition der Tarifvertragsparteien stehen (z. B. Kündigungsschutzrecht, grundrechtsnahe arbeitsrechtliche Prinzipien). Dabei gilt im Zweifel der Tarifvertrag in der jeweils geltenden Fassung. Für Betriebs-, Dienst- und Sprechervereinbarungen besteht kein besonderer Vorbehalt. Vorrang hat auch zur Stärkung der Tarifautonomie allein der Tarifvertrag, der auch die beste Gewähr für ausgewogene Regelungen bietet. In betrieblichen Regelungen müssen deshalb die arbeitsvertraglichen Mindeststandards eingehalten werden, darüber kann nur nach dem Günstigkeitsprinzip hinausgegangen werden, sofern nicht ausnahmsweise ausdrücklich etwas anderes bestimmt ist.