

**Dozent/in**

Fr. Einfeldt-Arbogast

**Arbeitsblätter**


**Kursunterlagen**


**Individualarbeitsrecht**

- ⇒ Grundfaden: BGB und verschiedene Arbeitsgesetze
- ⇒ Richterrecht: und Richterrecht ist Gesetz (siehe Abmahnung, da gibt es nur das Richterrecht)

**Unterschied Arbeitnehmer und Freiberufler und andere****Arbeitnehmer**

- ⇒ der abhängige und fremdbestimmte Arbeit leistet (im Arbeitsrecht gibt es den Begriff Scheinselbständigkeit nicht)
- ⇒ der zu Leistung von Arbeit auf Grund eines privatrechtlichen Vertrages verpflichtet ist (BGB 611 ff)
- ⇒ Arbeit im Dienst eines Anderen erledigt
- ⇒ AG hat Weisungsrecht in Bezug auf Ort, Zeit und Art der Arbeit
- ⇒ in einem Betrieb eingegliedert ist (= Frage der Eingliederung im Juristendeutsch) es genügt die Eintragung ins Firmentelefonverzeichnis, Türschilder des eigenen Büros oder im Organigramm aufgenommen
- ⇒ wer in persönlicher Abhängigkeit vom AG ist (Grad der Abhängigkeit), durch mtl. Gehaltszahlungen der Lebensunterhalt möglich
- ⇒ wenn das Arbeitsverhältnis vom Grundsatz her auf eine gewisse Dauer angelegt ist
- ⇒ Fußballer, Propagandisten und Versicherungsvertreter sind auch AN

**Freiberufler**

- ⇒ Freie MA haben mehrere Auftraggeber (bei KK nachfragen)
- ⇒ Erfüllen keine AN-Merkmale
- ⇒ Wehrbeauftragte
- ⇒ Ressigeure
- ⇒ Tankstellenwärter
- ⇒ Toilettenpächter
- ⇒ Künstler fürs Weihnachtsfest

**Arbeitnehmerähnliche Mitarbeiter**

- ⇒ Sind wirtschaftlich, nicht aber persönlich abhängig, z. B. Handelsvertreter

**Leitende Angestellte / höhere Führungskräfte****Organmitglieder**

- ⇒ Vorstand einer AG, Geschäftsführung, Azubis

## Wie kommt ein Arbeitsvertrag zu Stande?

- ⇒ Anwerbung durch den AG durch eine geschlechtsneutrale Ausschreibung eines Arbeitsplatzes
- ⇒ Mit der Kontaktaufnahme zwischen AG und Bewerber entsteht ein vorvertragliches Vertrauensverhältnis = Anbahnungsschuldverhältnis, welche den AG und den Bewerber an bestimmte Sekundärpflichten (sog. Verhaltenspflichten) bindet.
  - 1) Aufklärungspflicht

Wahrheitsgemäße Beantwortung zulässiger Fragen durch den Bewerber (beruflich-fachlichen Fähigkeiten, Erfahrungen, Fertigkeiten, Kenntnissen, berufliche Werdegang, Prüfungs- u. Zeugnisnoten) unaufgeforderte Aufklärung über alle Umstände, die für das Vertragsverhältnis von Bedeutung sind und in Zusammenhang stehen (z.B. Hinweis auf Schwerbehinderteneigenschaft, dadurch gesetzliche Regelungen beachtet werden müssen) durch den Bewerber konkrete Aufklärung über den Arbeitsplatz bzw. Anforderungen an den Arbeitsplatz durch den AG. AG darf nicht beim Bewerber die Erwartung wecken, dass in jedem Fall zum Vertragsabschluss kommt (sollte Bewerber in solcher Erwartung kündigen und Vertrag beim neuen AG kommt es nicht zu einer Einstellung, hat AG Schadensersatzpflicht). Übernahme vom Fahrkosten, Übernachtungskosten mit Bewerber klären, wenn nicht erstattet wird, dann dem Bewerber vorab dies mitteilen; bei Erstattung auf die Modalitäten hinweisen.
  - 2) Obhutspflicht

Sichere Verkehrswege im Betrieb sorgfältiger pfleglicher Umgang mit den überlassenen Bewerbungsunterlagen bzw. mit den enthaltenen Informationen Stillschweigen über Bewerbungsunterlagen ist zu durch AG zu bewahren. Sobald feststeht, dass kein Arbeitsvertrag zu Stande kommt, sind dem Bewerber die Bewerbungsunterlagen sowie etwaige angefertigte Kopie auszuhändigen, außer das Anschreiben, das gehört dem AG. Nur Einsicht in die Unterlagen von Personen, für welche die Bewerbung bestimmt ist, d.h. wenn Bewerbung in Einkaufsabteilung, dann sollte nur der Vorgesetzte die Bewerbung sehen und nicht das gesamte Personal. Kopien- oder Faxweiterleitung nicht ohne Zustimmung des Bewerbers, immer das Original weiterleiten.
  - 3) Vermeidung nutzloser Aufwendungen

Wechsel des Wohnortes oder Bestellung eines Dienstwagens. Jetziger AG: muss MA nach BGB § 629 für Vorstellungsgespräche freistellen, im Zweifel unter Entgeltfortzahlung nach § 616 BGB (i.d.R aber unentgeltlich) Verstoß gegen Sekundärpflicht = Schadensersatzansprüche BGB § 823 ff, jedoch keine Einstellungsanspruch für Bewerber bei Pflichtverletzung.

## Fragerecht des AG:

- ⇒ Beschränkung des Fragerechtes ergibt sich aus dem GG Art. 2 „allg. Persönlichkeitsrecht“
- ⇒ Fragen/Tatsachen müssen für das Arbeitsverhältnis relevant sein, sprich in Zusammenhang stehen
- ⇒ Frage nach chronischen Erkrankungen: ist erlaubt, deckt auch die Alkoholkrankheit - wird meist in Personalfragebögen abgefragt
- ⇒ Frage nach körperlichen Beschwerden, z.B. ein Lagerarbeiter, welche schwer heben muss, hatte vor kurzem einen Bandscheibenvorfall und kann demzufolge wissentlich nicht schwer heben, dann muss er korrekt antwort, sogar ohne Frage unaufgefordert diese Auskunft geben
- ⇒ Übereinstimmung der Vorstellungen Bewerbung und Arbeitgeber → Anhörung beim Betriebsrat → Abschluss des Arbeitsvertrages und Arbeitsaufnahme

## Anfechtung eines Arbeitsvertrages

### Tatbestand

- ⇒ Anfechtung wegen Irrtums, § 119 BGB + § 121 BGB
- ⇒ Anfechtung wegen Täuschung oder Drohung BGB § 123 + § 124 BGB

### Auswirkungen auf Arbeitsvertrag

- ⇒ Nichtigkeit/Unwirksamkeit von Anfang, sofern Anfechtung erklärt wird.

### Auswirkungen auf Arbeitsverhältnis

- ⇒ ab Anfechtungsdatum besteht ein faktisches Arbeitsverhältnis (MA darf nicht arbeiten, bekommt aber Entgelt, da Entgelt nicht rückwirkend zurückgefordert werden darf, da ja Leistung erbracht wurde) vor Arbeitsbeginn: kein Arbeitsverhältnis

### Fristen

- ⇒ bei Irrtum – unverzüglich nach Kenntnisnahme des Anfechtungsgrundes
- ⇒ bei Täuschung oder Drohung – Anfechtung binnen 1 Jahr nach Kenntnis des Grundes

### Voraussetzung für Anfechtung

- ⇒ War die Frage rechtlich zulässig?
- ⇒ Hat der MA bei Beantwortung dieser Frage gelogen?
- ⇒ Wusste der MA um die Wichtigkeit der Frage für das Arbeitsverhältnis?
- ⇒ War die Lüge, ursächlich für die Einstellung?

Wenn alle 4 Fragen der Reihe nach mit „Ja“ beantwortet werden können, dann kann man den Vertrag anfechten.

### Merkmale Anfechtung

- ⇒ BR muss bei Anfechtung nicht gehört werden
- ⇒ Kein Kündigungsschutz bei Anfechtung, vor allem wichtig nach Ablauf 6 Monate
- ⇒ Anfechtung ist eine einseitige empfangsbedürftige Willenserklärung

## Fall 1 – Lösung

- a) Die AutoFox kann den Vertrag nicht anfechten, da die Frage nach der Vergütung rechtens unzulässig ist. Die Vergütung sagt in der Regel nichts für die Qualifikation des Bewerbers aus, somit greift diese Frage in das Persönlichkeitsrecht des MA ein, ohne in Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis zu stehen.
- b) Anfechtungsgrundlage ist § 123 BGB. Die Frage ist rechtens zulässig, da man als Leiter eine besondere Vertrauensstellung hat, muss man auch die Wahrheit sagen. Auch bereiten Pfändungen in „Hülle und Fülle“ einen erheblichen Arbeitsaufwand bei der Entgeltabrechnung und damit steht die Frage nach den Vermögensverhältnissen in Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz und muss wahrheitsgemäß beantwortet werden. Die Auto Fox kann den Vertrag anfechten.
- c) Anspruchsgrundlage ist § 123 BGB und die Aufklärungspflicht von Luigi. Da man als Leiter der AutoFox International davon ausgehen muss, dass man viel reisen muss, auch nach Übersee, hätte Luigi seine Flugangst auch unaufgefordert gegenüber dem AG erwähnen müssen. Die Lüge war somit auch ursächlich für die Einstellung. Der Vertrag ist somit anfechtbar. Verstoß gegen Aufklärungspflicht durch Luigi. aber: bei bereits langjährigem Arbeitsverhältnis muss man auch sog. „Flugangstseminare“ anbieten.
- d) Nach § 123 BGB ist der Vertrag anfechtbar, da Hepatitis ansteckend (hier geht man von der schlimmsten Art von Hepatitis aus) ist und somit Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis hat. Die Frage nach dem Gesundheitszustand hätte wahrheitsgemäß beantwortet werden müssen. Verstoß gegen Aufklärungspflicht durch Luigi. Frage nach AIDS: die Erkrankung an Aids muss nicht wahrheitsgemäß beantwortet werden, da die Ansteckung nur unter bestimmten Bedingungen erfolgen kann, der Ausbruch der Krankheit jedoch muss wahrheitsgemäß beantwortet werden bzw. unaufgefordert als Auskunft gegenüber dem AG gegeben werden.
- e) In der Regel stellt diese Frage ein Eingriff in das Persönlichkeitsrecht dar und muss nicht wahrheitsgemäß beantwortet werden, aber für Führungskräfte, wie hier als Leiter der AutoFox International gibt es eine Ausnahme. Als Leiter soll Luigi den Arbeitgeber vertreten und nicht als Gewerkschaftsfunktionär der IG Metall (Gewerkschaft, welche in AutoFox vertreten ist) gegen den AG agieren.
- f) Die Frage nach der Schwerbehinderung steht im unmittelbaren Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis, da sich daraus rechtliche Auswirkungen auf die betrieblichen Abläufe (Zusatzurlaub, Sonderkündigungsrechte...) ergeben. Der Vertrag ist nach § 123 BGB anfechtbar, da Luigi gegen seine Aufklärungspflicht verstoßen hat.
- g) Die Frage ist zulässig, wenn sie im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis steht (Kassierer) und Anfechtungsgrundlage ist § 123 BGB. Hier ist der Vertrag jedoch nicht anfechtbar, da Luigi nur angeklagt ist und noch nicht rechtskräftig verurteilt wurde und somit noch nicht vorbestraft ist. In Deutschland gilt der Grundsatz „Im Zweifel zu Gunsten für den Angeklagten“. Wäre Luigi schon rechtskräftig verurteilt

und somit vorbestraft, dann hätte er in seiner Position als Leiter wahrheitsgemäß antworten müssen.

- h) Diese Tatsache ist nach GG Art. 2 allg. Persönlichkeitsrecht und die Tatsache der Feststellung Geschlechtes steht in keinem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis. Es gibt keinen Grund, den Vertrag anzufechten.

## Arbeitsvertrag

Abschluss zwischen AN und AG. Arbeitsvertrag kommt durch Angebot und Annahme zu Stande und es ergeben sich beiderseitige Rechte und Pflichten.

### Grundsätze

Allg. Vertragsfreiheit unter Beachtung bestehender Gesetze, Tarifverträge, usw.

#### Abschlussfreiheit

- ⇒ beide Parteien können frei entscheiden ob und mit wem sie einen Vertrag abschließen wollen
- ⇒ beiden Seiten müssen eine rechtskräftige Willenserklärung abgeben können (Vollendung des 18. Lebensjahr und Vollmachten)
- ⇒ Ausnahmen der Abschlussfreiheit:
  - ✧ Verbot geschlechtsspezifische Diskriminierung Art. 141 EG-Vertrag, § 611a BGB
  - ✧ Verbot der Benachteiligung nach GG Art. 3 (Gleichheit vor dem Gesetz, Geschlecht, Abstammung, Rasse, Sprache, Behinderung, politische Anschauung ...)
    - ✧ Verbot Benachteiligung schwerbehinderter Menschen GG Art. 3, § 81 II SGB IX
    - ✧ Verbot Benachteiligung wegen Gewerkschaftszugehörigkeit GG Art. 9 und Art.
    - ✧ Betriebsübergang nach § 613a BGB
    - ✧ Begründung Arbeitsverhältnis wg. unerlaubter Arbeitnehmerüblassung § 10 I AÜG
    - ✧ Abschlussgebot/Erfüllung wg. Pflichtquote von 5% § 71 II SGB IX
    - ✧ Beschäftigungsverbote: §§ 3 ff. MuSchG, 33 5 ff. JuArbSchG, § 17 I-IV Bundesseuchenschutzgesetz
    - ✧ Begründung eines Arbeitsverhältnisses: § 78a II BetrVG (Schutz Azubi in besonderen Fällen – JAV)
    - ✧ Ausschreibung einer Vollzeitstelle als Teilzeitstelle § 7 I TzBefG
    - ✧ Verlängerung o. Verkürzung der Arbeitszeit §§ 8 TzBefG
- ⇒ nicht mit MA abschließen, wenn Beschäftigungsverbot (Einstellung einer Anwältin als Betriebsärztin ohne Medizinstudium)

#### Inhaltsfreiheit

- ⇒ grundsätzlich sind die Inhalt zwischen AG und AN frei gestaltbar, aber Ausnahmen:
  - ✧ Beachtung Arbeitsschutzrechte

- ✧ vorformulierte Arbeitsverträge/Vertragsbausteine: das Gesetz der Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB-Gesetz) ist zu beachten, eine unzulässige Klausel entfällt ersatzlos, i.d.R. gilt die gesetzliche Regelung
- ✧ ggf. sind tarifliche Vereinbarungen und Betriebsvereinbarungen zu beachten (AG kann mit AN Bruttolohn von 800,00 € vereinbaren, wenn aber Mindestlohn von 1000,00 € im Tarif steht, muss AG auch 1000,00 € zahlen)
- ✧ Gleichbehandlungsgrundsatz (Gleicher Lohn für gleiche Arbeit)
- ✧ kein Lohnwucher darf betrieben werden
- ✧ darf nix sittenwidrig sein

#### Formfreiheit

- ⇒ grundsätzlich an keine Form gebunden, zu Stand kommen auch mündlich oder fernmündlich, schriftlich oder durch schlüssiges Handeln (konkludentes Handeln)
- ⇒ Ausnahmen:
  - ✧ sog. Konkurrenzklausele nach § 74 (1) HGB bedarf der Schriftform
  - ✧ befristete Verträge bedürfen der Schriftform (§ 14 TzBefG)
  - ✧ Vereinbarungen in Tarifverträgen, aber Zustände kommen auch hier bereits durch mündliche übereinstimmende Erklärung
  - ✧ Berufsbildungsgesetz § 4 sieht vor, dass Ausbildungsverträge schriftlich nachvollzogen werden müssen, aber Zustandekommen des Ausbildungsvertrages bereits bei mündliche Übereinkunft

#### Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen

- ⇒ siehe Nachweisgesetz vom 20.07.1995
- ⇒ innerhalb eines Monats nach Beginn des Arbeitsverhältnisses ist AG verpflichtet alle wesentlichen nach dem NachwG bezeichneten Bedingungen schriftlich mitzuteilen
- ⇒ Bedingungen sind zugleich Mindestinhalt eines schriftlichen Arbeitsvertrages

## Fall 2 – Lösung

- a) Theo hätte vor der Einstellung den BR nach § 99 BetrVG anhören müssen, in Ausnahmefällen kommt auch § 100 BetrVG in Frage (hier nicht).
- b) Die Einstellung von Tilly ist unwirksam. Tilly bekommt zwar Gehalt, darf aber nicht mehr weiter arbeiten.
- c) Ja, ist noch reparabel. Theo kann mit dem BR nochmals reden und sich die Anhörung somit nachholen. Es kann zur Kündigung mit Zustimmung des BR kommen. Tilly könnte selbst kündigen. Man kann einen Aufhebungsvertrag abschließen.