

Berlin, im Februar 2007
Stellungnahme Nr. 5/2007

abrufbar unter www.anwaltverein.de

Stellungnahme des Deutschen Anwaltvereins

durch den Ausschuss Arbeitsrecht

zum

Diskussionsentwurf eines Arbeitsvertragsgesetzes (ArbVG)

Mitglieder des Ausschusses:

Rechtsanwalt Prof. Dr. Heinz Josef Willemsen, Düsseldorf (Vorsitz)
Rechtsanwalt Dr. Jobst-Hubertus Bauer, Stuttgart
Rechtsanwalt und Notar Paul-Werner Beckmann, Herford
Rechtsanwältin Dr. Susanne Clemenz, Gütersloh
Rechtsanwalt Ulrich Fischer, Frankfurt
Rechtsanwalt Prof. Dr. Björn Gaul, Köln
Rechtsanwalt Roland Gross, Leipzig
Rechtsanwältin Angela Leschnig, Würzburg
Rechtsanwalt Dr. Stefan Lunk, Hamburg
Rechtsanwalt Dr. Hans-Georg Meier, Berlin
Rechtsanwalt Prof. Dr. Klaus Neef, Hannover
Rechtsanwältin Dr. Ulrike Schweibert, Frankfurt
Rechtsanwältin Irma-Maria Vormbaum-Heinemann, Köln

zuständige DAV-Geschäftsführerin:

Rechtsanwältin Dr. Katharina Freytag, Berlin

Verteiler:

Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie

An die Mitglieder des Ausschusses für Wirtschaft und Technologie des Deutschen Bundestages

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

An die Mitglieder des Ausschusses für Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestages

Bundesrat

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Deutscher Gewerkschaftsbund

Deutscher Arbeitsgerichtsverband e.V.

Deutscher Steuerberaterverband

Bund der Richterinnen und Richter der Arbeitsgerichtsbarkeit

Bundesarbeitsgericht

An die Mitglieder des Rechtsausschusses des Deutschen Bundestages

An die Mitglieder des Vorstandes des Deutschen Anwaltvereins e.V.

An die Vorsitzenden der Landesverbände des Deutschen Anwaltvereins e.V.

An die Vorsitzenden der Fach- und Gesetzgebungsausschüsse des Deutschen Anwaltvereins e.V.

Bundesministerium der Justiz

Bundesrechtsanwaltskammer

An die Rechtsanwaltskammern in der Bundesrepublik Deutschland

An die Justizministerien und Justizverwaltungen der Bundesländer der Bundesrepublik Deutschland

An die Mitglieder des Ausschusses Arbeitsrecht des Deutschen Anwaltvereins

An die Mitglieder des Geschäftsführenden Ausschusses der Arbeitsgemeinschaft Arbeitsrecht des Deutschen Anwaltvereins

An die Ministerien für Arbeit der Länder

An die Landesarbeitsgerichte in der Bundesrepublik Deutschland

Forum Junge Anwaltschaft

Institut für Arbeitsrecht und Recht der Sozialen Sicherheit der Universität Bonn (Prof. Dr. Gregor Thüsing)

Institut für Arbeits- und Wirtschaftsrecht an der Universität zu Köln (Prof. Dr. Martin Henssler)

Institut für Deutsches und Europäisches Arbeits- und Sozialrecht an der Universität zu Köln (Prof. Dr. Ulrich Preis)

Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA)

Zeitschrift Recht der Arbeit

Frankfurter Allgemeine Zeitung (FAZ)

Handelsblatt

Süddeutsche Zeitung

Financial Times

Diese Stellungnahme finden Sie auch auf der Internetseite des Deutschen Anwaltvereins

unter: <http://www.anwaltverein.de/05/07/index.html>

Der Deutsche Anwaltverein (DAV) ist der freiwillige Zusammenschluss der deutschen Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte. Der DAV mit derzeit 64.000 Mitgliedern vertritt die Interessen der deutschen Anwaltschaft auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene.

Übersicht

I.	Vorbemerkung	5
II.	§§ 1 – 3 (Begriffe).....	6
III.	§§ 4 – 8 (Gleichbehandlung, Antidiskriminierung).....	10
IV.	§§ 25 – 33 (Arbeitsleistung, Arbeitszeit).....	15
V.	§§ 38 – 39 (Sondervergütungen).....	25
VI.	§ 57 (Annahmeverzug)	28
VII.	§§ 72 – 90 (Arbeitnehmerpflichten, Wettbewerbsverbot)	29
VIII.	§§ 96 – 97 (Änderungsvorbehalt, Änderungskündigung).....	38
IX.	§§ 108 – 120, 124 – 134, 139 (Kündigung, Befristung, Vertragsaufhebung).....	44
X.	§§ 135, 137 (Weiterbeschäftigung während des Kündigungsrechts- streits, Beschäftigungspflicht).....	47
XI.	§ 140 (Unternehmens- und Betriebsübergang)	49
XII.	§§ 143, 144 (Zeugnis, Haftung bei unrichtigen Auskünften oder Zeugnissen).....	52
XIII.	§§ 146, 147 (Verjährung, arbeitsvertragliche Ausschlussfristen).....	54

Anhang: Synopse

I. Vorbemerkung

Der Arbeitsrechtsausschuss des Deutschen Anwaltvereins (DAV) begrüßt nachdrücklich das Vorhaben einer Kodifikation des Arbeitsvertragsrechts gemäß dem Diskussionsentwurf eines Arbeitsvertragsgesetzes (NZA-Beilage zu Heft 23/2006 – Stand: August 2006). Das bisherige Fehlen einer derartigen Kodifikation stellt auch aus der Sicht der Anwaltschaft einen schwerwiegenden Mangel des deutschen Rechtssystems dar, der zudem gemäß Art. 30 des Einigungsvertrags vom 31. August 1990 längst hätte behoben werden müssen. Angesichts des evidenten Versäumnisses des deutschen Gesetzgebers ist es umso bemerkenswerter, dass nunmehr dank einer Initiative „aus der Mitte der Zivilgesellschaft“ und des Sachverstands der Entwurfsverfasser ein vollständiger Entwurf vorliegt, der dank seiner Qualität und Ausgewogenheit bei entsprechendem Willen der gesetzgebenden Organe binnen kurzer Zeit in geltendes Gesetzesrecht umgesetzt werden könnte.

Der Arbeitsrechtsausschuss des DAV, der regelmäßig zu Vorhaben des parlamentarischen Gesetzgebers Stellung nimmt, bezieht angesichts der Bedeutung dieses Vorhabens dazu mit diesem Papier in Form einer durchaus ins Detail gehenden Kommentierung Position. Dabei ist besonders zu betonen, dass der Ausschuss sich ebenso wie die Entwurfsverfasser nicht einer Seite der Arbeitsvertragsparteien verpflichtet sieht, sondern durch seine Zusammensetzung durchaus unterschiedliche Positionen repräsentiert, die zu einem Ausgleich gebracht werden müssen. Daraus ergibt sich, dass die nachfolgende Stellungnahme zwar die Mehrheitsauffassung des Ausschusses, aber nicht in allen Punkten die Auffassung der einzelnen Ausschussmitglieder wiedergibt. Des weiteren folgt aus dem auch seitens des Ausschusses zu respektierenden Kompromisscharakter des Entwurfs, dass eine (ggf. auch stillschweigende) Zustimmung zu einzelnen seiner Teile stets unter dem Vorbehalt des Gesamtkompromisses steht, und somit nicht als Zustimmung zu einer isolierten Gesetzesänderung verstanden werden kann.

Schließlich hat sich der Ausschuss im Sinne der Lesbarkeit seiner Ausführungen und ihrer „Konzentration auf das Wesentliche“ entschieden, nachfolgend nur solche Regelungen des Entwurfs zu kommentieren, die entweder von grundsätzlicher Bedeutung sind oder bei denen er erheblichen Änderungsbedarf sieht.

Der Ausschuss hofft, mit diesen Überlegungen einen konkreten Beitrag zu der weiteren Diskussion zu leisten, an der er sich angesichts der Bedeutung und Qualität des Entwurfs auch weiterhin gerne beteiligen wird.

II. §§ 1 – 3 (Begriffe)

§ 1 Arbeitsvertrag

Vorschlag:

- (1) [Unverändert.]
- (2) Durch den Arbeitsvertrag verpflichtet sich der Arbeitnehmer, im Rahmen der vom Arbeitgeber *geleiteten* Arbeitsorganisation und nach Maßgabe von Weisungen des Arbeitgebers die vereinbarte Arbeit zu leisten (Arbeitsleistung).
- (3) Der Arbeitgeber verpflichtet sich, dem Arbeitnehmer das für die Arbeitsleistung vereinbarte Entgelt zu zahlen.
- (4) [Unverändert.]

Begründung:

Entscheidend sollte nicht sein, ob der jeweilige Arbeitgeber die Arbeitsorganisation (den Betrieb) „geschaffen“ hat, sondern dass diese tatsächlich von ihm geleitet wird. Der Formulierungsvorschlag des **§ 1 Abs. 2** lehnt sich an die Rechtsprechung des BAG zum Betriebsübergang an. Er erfasst damit auch diejenigen Fälle, in denen der Arbeitgeber nicht „Schöpfer“ der jeweiligen Arbeitsorganisation ist.

In der zentralen Vorschrift des § 1 sollten darüber hinaus nur die synallagmatischen Leistungspflichten des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers normiert werden. Auf die besondere Erwähnung der Beschäftigungspflicht in **§ 1 Abs. 3** sollte daher verzichtet werden.

§ 2 Begriffsbestimmung

Vorschlag:

- (1-2) [Unverändert.]
- (3) Ein Betrieb *im Sinne dieses Gesetzes* ist die organisatorische *Einheit* eines oder mehrerer Unternehmen, in der die Umsetzung einer unternehmerischen Zielsetzung unter einheitlicher Leitung *in personellen und sozialen Angelegenheiten* erfolgt.
- (4) Unternehmen im Sinne dieses Gesetzes ist eine *rechtliche* Einheit, mit der ein Unternehmensträger wirtschaftliche oder ideelle Zwecke verfolgt. Ein Unter-

nehmen kann aus einem Betrieb oder mehreren Betrieben bestehen. [Alternativer Entwurf]

Begründung:

In § 2 Abs. 3 sollte zunächst – vergleichbar mit den übrigen Definitionen (§ 2 Abs. 1, Alternative zu § 2 Abs. 4) – klargestellt werden, dass die Definition des Betriebs (nur) für das Arbeitsvertragsgesetz selbst gilt.

Zudem erscheint die vorgeschlagene Formulierung des § 2 Abs. 3 geeigneter, weil sie auch den Fall umfasst, dass ein Unternehmen aus nur einem Betrieb besteht. Unter einer unternehmerischen Zielsetzung sind dabei die in § 2 Abs. 4 genannten wirtschaftlichen oder ideellen Zwecke zu verstehen, so dass auch – der Rechtsprechung des EuGH entsprechend – non-profit Betriebe unter den zu § 2 Abs. 3 vorgeschlagenen Betriebsbegriff fallen.

In Verbindung mit der Alternative zu § 2 Abs. 4, die der Ausschuss gegenüber der ersten Variante bevorzugt, ist zudem ausreichend klargestellt, dass ein Unternehmen auch aus mehreren „einheitlich organisierten Tätigkeitsbereichen“ bestehen kann. Um eine sachgerechte Abgrenzung zwischen Betrieben und Unternehmen zu ermöglichen, sollte in § 2 Abs. 4 allerdings von einer ‚rechtlichen‘ Einheit gesprochen werden.

§ 3 Dienst- und Werkverträge mit arbeitnehmerähnlichen Personen

Vorschlag:

(1) *Die §§ 5-7, 10, 110 dieses Gesetzes finden auf die Dienst- und Werkverträge von Personen Anwendung, die wirtschaftlich abhängig und vergleichbar einem Arbeitnehmer sozial schutzbedürftig sind (arbeitnehmerähnliche Personen), wenn sie die geschuldeten Leistungen persönlich und im wesentlichen ohne Mitarbeit von Arbeitnehmern erbringen und*

- a) *überwiegend für eine Person und mindestens die Hälfte der Arbeitszeit eines vergleichbaren Vollzeitarbeitnehmers tätig sind oder*
- b) *ihnen von einer Person mehr als die Hälfte des von einem vergleichbaren Vollzeitarbeitnehmer zu erzielenden Entgelts zusteht.*

Zu den arbeitnehmerähnlichen Personen gehören auch die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten.

(2) *§ 4 gilt für arbeitnehmerähnliche Personen hinsichtlich der Behandlung untereinander.*

Begründung:

Die mit den Verweisen in § 3 S. 1 des Entwurfs verbundene Erweiterung der Anwendung arbeitsrechtlicher Vorschriften auf Verträge mit arbeitnehmerähnlichen Personen erscheint weder fachlich noch rechtspolitisch gerechtfertigt. Ihre Umsetzung würde dazu führen, dass die nach wie vor erforderliche Trennung zwischen Arbeitnehmern einerseits und arbeitnehmerähnlichen Personen andererseits (persönliche vs. wirtschaftliche Abhängigkeit) in Theorie und Praxis weiter verwischt würde. Es kann nicht Sinn und Zweck eines Vorhabens zur Kodifikation des geltenden Arbeitsrechts sein, einen Dienst- oder Werkvertrag, der nach bisherigem Verständnis gerade kein Arbeitsverhältnis darstellt, durch Auferlegung arbeitsvertragsspezifischer Pflichten de jure und de facto zu einem solchen „umzugestalten“.

Abzulehnen ist deshalb die Erstreckung von § 17 (Form des Arbeitsvertrages), §§ 41 – 50 (Arbeitsausfall bei Urlaub und an Feiertagen), § 64 (Berechnung des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts), § 66 (Schutz des Arbeitnehmers) und § 111 Abs. 1 des Entwurfs auf arbeitnehmerähnliche Personen.

Alle vorgenannten Bestimmungen finden ihre Erklärung und Rechtfertigung darin, dass der Arbeitnehmer in eine fremde Arbeitsorganisation *eingegliedert* ist und daher weder seine Tätigkeit noch seine Arbeitszeit frei bestimmen kann. Bei (nur) wirtschaftlich abhängigen, d. h. arbeitnehmerähnlichen Personen ist diese Voraussetzung nicht erfüllt, weil sie ansonsten bereits als Arbeitnehmer zu qualifizieren wären.

Der Ausschuss verkennt nicht, dass arbeitnehmerähnliche Personen bereits heute unter bestimmten Voraussetzungen einen gesetzlichen Anspruch auf Erholungsurlaub haben (vgl. § 2 S. 2 BUrlG). Es hat sich allerdings gezeigt, dass aufgrund der fehlenden Eingliederung in einen Betrieb und aufgrund der somit ebenfalls fehlenden Bindung an bestimmte Arbeitszeiten sich die Anwendung des Bundesurlaubsgesetzes auf arbeitnehmerähnliche Personen sehr schwierig gestaltet. Vor diesem Hintergrund schlägt der Ausschuss vor, auch hinsichtlich des Urlaubsanspruchs von der Erstreckung auf arbeitnehmerähnliche Personen abzusehen.

Hinsichtlich der in § 3 S. 2 des Entwurfs enthaltenen Begriffsbestimmung der arbeitnehmerähnlichen Person erscheint es sachgerecht, mit der Rechtsprechung des BAG (vgl. Beschluss vom 15.4.1993 – 2 AZB 32/92) und ebenso wie in § 12a Abs. 1 TVG eine mit einem Arbeitnehmer vergleichbare „soziale“ Schutzbedürftigkeit zu verlangen. Dieses Kriterium sollte allerdings aus Gründen der Rechtsklarheit konkretisiert werden. Hierzu schlägt der Ausschuss einen Vergleich mit der Arbeitszeit bzw. mit dem Arbeitsentgelt eines in Vollzeit beschäftigten Arbeitnehmers vor.

Sollten die Entwurfsverfasser demgegenüber an der Bezugnahme auf arbeitsrechtliche Regelungen in der Entwurfsfassung des § 3 festhalten wollen, regt der Ausschuss an, die Definition der arbeitnehmerähnlichen Person dahingehend zu ergänzen, dass die

einem Arbeitnehmer vergleichbare soziale Schutzbedürftigkeit „in Hinblick auf die jeweiligen Rechte und Pflichten“ gegeben sein muss. Denn nach Auffassung des Ausschusses gibt es keinen allgemein anerkannten, für alle arbeitsrechtlichen Teilgebiete gleichermaßen gültigen Begriff der arbeitnehmerähnlichen Person. Im Übrigen müsste im Hinblick auf die Bestimmungen der §§ 84 – 92b HGB zumindest für den Personenkreis der Handelsvertreter eine Begrenzung der in Bezug genommenen Normen gemäß dem obigen Vorschlag erfolgen.

Schließlich ist die im Entwurf vorgesehene Anwendung des Gleichbehandlungsgebots aus § 4 auf persönlich abhängige Arbeitnehmer und lediglich wirtschaftlich abhängige arbeitnehmerähnliche Personen aus den oben aufgeführten Gründen abzulehnen. Es sollte vielmehr lediglich innerhalb der Gruppe der arbeitnehmerähnlichen Personen gelten. Dem trägt die Formulierung des hier vorgeschlagenen **§ 3 Abs. 2** Rechnung.

III. §§ 4 – 8 (Gleichbehandlung, Antidiskriminierung)

§ 4 Gleichbehandlung

Vorschlag:

Der Arbeitgeber darf bei kollektiven Maßnahmen einzelne Arbeitnehmer oder Arbeitnehmergruppen nicht ohne sachlichen Grund schlechter behandeln als andere vergleichbare Arbeitnehmer oder Arbeitnehmergruppen. *Kollektive Maßnahmen sind Leistungen, einzelvertragliche Vereinbarungen oder arbeitgeberseitige Anordnungen, die nach einem durch den Arbeitgeber bestimmten und generalisierenden Prinzip gewährt oder getroffen werden.*

Begründung:

Der Begriff der kollektiven Maßnahme ist im Interesse des Rechtsanwenders zu definieren.

§ 5 Verbot der Diskriminierung

Vorschlag:

- (1) [Unverändert.]
- (2) Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn ein Arbeitnehmer wegen eines der in Absatz 1 genannten Gründe in einer vergleichbaren Situation ungünstiger behandelt wird, *als ein anderer Arbeitnehmer behandelt wird, behandelt wurde oder behandelt werden würde.* Eine ungünstigere Behandlung ist zulässig, wenn eine Vereinbarung oder eine Maßnahme wegen der Art der vom Arbeitnehmer auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig ist und die Anforderungen angemessen sind.
- (3-7) [Unverändert.]
- (8) Wenn im Streitfall der Arbeitnehmer *Indizien beweist*, die das Vorliegen einer Benachteiligung wegen eines in Absatz 1 genannten Grundes überwiegend wahrscheinlich erscheinen lassen, trägt der Arbeitgeber die Beweislast dafür, dass andere als in Abs. 1 genannte Gründe die Benachteiligung rechtfertigen.
- (9) Ansprüche nach Abs. 5 und 6 müssen innerhalb einer Frist von *zwei* Monaten schriftlich geltend gemacht werden. Die Frist beginnt im Falle einer Bewer-

bung oder eines beruflichen Aufstiegs mit dem Zugang der Ablehnung, *spätestens jedoch sechs Monate nach Zugang der Bewerbung*. In anderen Fällen einer Benachteiligung *beginnt die Frist* in dem Zeitpunkt, in dem der Arbeitnehmer von der Benachteiligung Kenntnis erhält.

Begründung:

Zu begrüßen ist, dass in **§ 5 Abs. 1** S. 2 Maßnahmen der positiven Diskriminierung zwar zugelassen, aber auf die Merkmale Geschlecht, Alter und Behinderung begrenzt sind. Die derzeitige Regelung in § 5 AGG ist derart weit gefasst, dass sie zum einen den Grundsatz des Diskriminierungsverbots zu konterkarieren droht und Gruppenbildungen orientiert an Merkmalen wie Religion, Weltanschauung, ethnische Herkunft etc. fördern könnte. Zum anderen ist es auch fragwürdig, ob die undifferenzierte Eröffnung der Möglichkeit, wegen aller verpönten Differenzierungsmerkmalen ohne jede Einschränkung Maßnahmen der positiven Diskriminierung zu ergreifen, überhaupt richtlinienkonform ist.

Nach **§ 5 Abs. 2** S. 1 des Entwurfs soll eine unmittelbare Benachteiligung vorliegen, wenn ein Arbeitnehmer ungünstiger behandelt wird. Demgegenüber ist in der Definition des § 3 Abs. 1 AGG vorgesehen, dass eine Benachteiligung dann vorliegen soll, wenn eine Person eine ungünstigere Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation "erfährt, erfahren hat oder erfahren würde". Damit lässt die Definition der Benachteiligung in § 5 Abs. 2 S. 1 offen, ob es ausreicht, wenn ein Arbeitnehmer eine ungünstigere Behandlung erfährt, als ein hypothetischer anderer Arbeitnehmer, oder ob es erforderlich ist, dass ein Kollege tatsächlich besser gestellt wird.

Da es in § 6 noch weitere Rechtfertigungsgründe gibt, sollte in § 5 Abs. 2 S. 2 das Wort "nur" ersatzlos gestrichen werden.

Zu begrüßen ist, dass die Formulierung in **§ 5 Abs. 5** des Entwurfs klarstellt, dass Schadensersatz nur zu leisten ist, wenn der Arbeitgeber gegen eine Verpflichtung aus § 5 Abs. 1 verstößt. Diese Klarheit lässt § 15 Abs. 1 AGG vermissen.

Wie bereits von dem Arbeitsrechtsausschuss des DAV im Rahmen der Stellungnahmen zum AGG angemerkt, ist es problematisch, bei der Bemessung des materiellen Schadensersatzes lediglich auf die allgemeinen Vorschriften des Schadensersatzrechts zu verweisen. So könnte beispielsweise ein in diskriminierender Weise abgelehnter bestqualifizierter 50jähriger Bewerber Schadensersatz bis zum Renteneintritt verlangen, wenn er nachweislich keine andere Stelle findet. Wie aber trägt man dem Umstand Rechnung, dass nicht vorhersehbar ist, ob der Bewerber im Falle der Anstellung tatsächlich über 15 Jahre reüssiert?

Aus Sicht des Arbeitsrechtsausschusses ist es wünschenswert, dass der Schadensersatz bei diskriminierender Verweigerung einer Einstellung oder Beförderung in der Höhe begrenzt bzw. dessen Bemessung gesetzlich geregelt wird. Andernfalls bleibt es den Gerichten überlassen, hier Grundsätze der Schadensersatzbemessung zu entwickeln – eine Aufgabe, der sich der Gesetzgeber stellen sollte.

Denkbar wäre es beispielsweise zu regeln, dass Arbeitnehmer im Falle der diskriminierenden Ablehnung einer Einstellung oder Bewerbung den Verdienstausschlag maximal bis zum nächstmöglichen Kündigungstermin ersetzt bekommen. Alternativ hierzu könnte, sollte die erste vorgeschlagene Lösung als zu restriktiv empfunden werden, geregelt werden, dass ein Bewerber, der einen Schadensersatzanspruch wegen Diskriminierung hat, höchstens Anspruch auf den Ersatz des entgangenen Gehalts für die Dauer einer bestimmten Frist (z.B. ein Jahr) hat, es sei denn, der abzuschließende Vertrag wäre nachweislich für einen längeren Zeitraum befristet und ohne eine Kündigungsmöglichkeit abgeschlossen worden.

Unklar ist, wieso immaterieller Schadensersatz nach **§ 5 Abs. 6** nicht bei Benachteiligungen wegen des Glaubens, der Religion und der Weltanschauung gewährt werden soll. Die Vereinbarkeit dieser Differenzierung mit den europäischen Diskriminierungsrichtlinien erscheint fraglich.

Die in **§ 5 Abs. 8** des Entwurfs gewählte Formulierung entsprach dem (alten) § 611a Abs. 1 S. 3 BGB, wo ebenfalls davon die Rede war, dass der Arbeitnehmer Tatsachen "glaubhaft" machen muss. Aufgrund der zahlreichen Kritik an dieser irreführenden Formulierung, die den Eindruck erweckt, als seien nur Mittel der Glaubhaftmachung i.S.d. ZPO zugelassen, wurde in § 22 AGG zu Recht darauf abgestellt, dass eine Partei "Indizien beweisen" muss, die eine Benachteiligung vermuten lassen. Entsprechend sollte auch § 5 Abs. 8 formuliert werden.

In Abweichung zu § 15 Abs. 4 AGG sieht **§ 5 Abs. 9** des Entwurfs vor, dass die Ansprüche innerhalb von drei Monaten ab Zugang der Ablehnung bzw. ab Kenntniserlangung geltend gemacht werden sollen. Zum einen ist nicht recht nachvollziehbar, warum eine Verlängerung der Frist zur Geltendmachung um einen Monat für notwendig erachtet wird. Zum anderen sollte für die Fälle, in denen ein Zugangsnachweis für die Ablehnung nicht erbracht werden kann, eine Maximalfrist ab Zugang der Bewerbung gesetzlich festgeschrieben werden. Schließlich wird ein Bewerber, der beispielsweise sechs Monate nach seiner Bewerbung kein Ablehnungsschreiben bzw. kein Angebot erhalten hat, generell davon ausgehen können, dass seine Bewerbung keine Berücksichtigung gefunden hat. Die vorgeschlagene Regelung wäre in der Praxis hilfreich, da dann darauf verzichtet werden könnte, den in der Regel problematischen Zugangsnachweis zu verlangen, ohne dass die Arbeitgeberseite zugleich Gefahr liefe, zeitlich unbegrenzt aus einer Ablehnung einer Bewerbung/Beförderung in Anspruch genommen werden zu können.

§ 6 Besondere Rechtfertigungsgründe

Stellungnahme:

Zu begrüßen ist, dass auf die komplexe, in der Rechtsanwendung allerdings schwer handhabbare Regelung in § 10 AGG verzichtet wurde. Die nunmehr vorgesehenen besonderen Rechtfertigungsgründe bezüglich nach dem Alter differenzierender Regelungen sind generalklauselartig formuliert, keinesfalls aber in der Anwendung komplizierter als die bisherige Bestimmung in § 10 AGG. Hinzu kommt, dass nunmehr beispielsweise in § 117 vorgesehen ist, dass bei der Sozialauswahl nicht mehr auf das Alter abzustellen ist. Damit werden Widersprüche in der bisherigen Gesetzeslage aufgehoben.

§ 7 Schutz vor Belästigung

Vorschlag:

- (1) [Unverändert.]
- (2) Der Arbeitgeber hat *die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Arbeitnehmer vor Belästigungen im Sinne des Abs. 1 zu ergreifen.*
- (3) [Unverändert.]
- (4) § 5 Abs. 4, 5, 6, 8 und 9 gilt entsprechend, *wenn der Arbeitgeber seine Pflicht aus Abs. 2 verletzt und es infolgedessen zu einer Belästigung im Sinne des Abs. 1 kommt.*

Begründung:

Zu begrüßen ist, dass nach der in § 7 Abs. 1 vorgesehenen Definition der Belästigung und der sexuellen Belästigung vorsätzliches Verhalten erforderlich ist. Fählässiges Verhalten, das nach dem Wortlaut des § 3 Abs. 3 und 4 AGG auch als unzulässige Belästigung bewertet werden kann, wird nun ausgenommen und ist damit auch nicht sanktionierbar.

§ 7 Abs. 2 des Entwurfs dient der Umsetzung der in den EG-Gleichbehandlungsrichtlinien geforderten Schutzpflicht des Arbeitgebers gegenüber belästigten Arbeitnehmern. Die Vorschrift ist jedoch zu weit gefasst, weil sie keine Begrenzung der Schutzpflicht enthält. Es erscheint vorzugswürdig, die Schutzpflicht ebenso wie in § 12 Abs. 3 und 4 AGG auf die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zu beschränken.

Zudem ist auch der in § 7 Abs. 4 enthaltene Verweis auf § 5 Abs. 4, 5, 6, 8 und 9 zu pauschal. Insoweit ist klarzustellen, dass die Haftung des Arbeitgebers nicht schon bei einem Verstoß gegen seine Schutzpflicht aus Abs. 2, sondern erst dann eintritt, wenn es infolge unterlassener Schutzmaßnahmen zu einer (weiteren) Belästigung kommt.

§ 8 Beschwerderecht des Arbeitnehmers

Vorschlag:

- (1) Jeder Arbeitnehmer hat das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Unternehmens zu beschweren, wenn er sich vom Arbeitgeber, von Arbeitnehmern des Unternehmens *oder im Zusammenhang mit seinem Beschäftigungsverhältnis von einem Dritten* benachteiligt oder ungerecht behandelt oder in sonstiger Weise beeinträchtigt fühlt. Er kann ein Mitglied des Betriebsrats zur Unterstützung und Vermittlung hinzuziehen.
- (2) [Unverändert.]

Begründung:

Es fällt auf, dass das Beschwerderecht nach § 8 Abs. 1 des Entwurfs auf die Fälle begrenzt werden soll, in denen sich ein Arbeitnehmer vom Arbeitgeber oder einem Arbeitnehmer des Unternehmens benachteiligt fühlt. Hält man den Arbeitgeber für verpflichtet, von dem Arbeitnehmer auch Belästigungen oder Diskriminierungen durch Dritte am Arbeitsplatz (beispielsweise Kunden, Lieferanten) abzuwenden, ist nicht erkennbar, warum der Arbeitnehmer nicht auch insoweit zu einer Beschwerde berechtigt sein sollte. Die Regelung sollte daher dem insofern weiter gefassten § 13 Abs. 1 AGG angepasst werden.

IV. §§ 25 – 33 (Arbeitsleistung, Arbeitszeit)

§ 25 Persönliche Verpflichtung und Berechtigung

Stellungnahme:

§ 25 Abs. 1 entspricht § 613 S. 1 BGB.

§ 25 Abs. 2 enthält einen Teil des derzeitigen § 13 TzBfG (Arbeitsplatzteilung). § 13 TzBfG ist ausführlicher, u. a. weil in § 25 Abs. 2 die Rechtsfolgen des § 13 Abs. 2 TzBfG fehlen und § 13 Abs. 4 nicht aufgenommen wurde. Im Übrigen entspricht Abs. 2 S. 1, 1. Halbsatz sinngemäß § 13 Abs. 1 S. 1 TzBfG. § 25 Abs. 2 S. 1, 2. Halbsatz entspricht sinngemäß § 13 Abs. 3 TzBfG. Zielsetzung des Entwurfs ist u. a. eine Vereinfachung. Da diese Regelungen in der Praxis wenig Probleme aufwerfen, ist eine weitergehende gesetzliche Regelung nicht erforderlich.

§ 26 Beschäftigungspflicht

Vorschlag:

- (1) Der Arbeitnehmer kann verlangen, vereinbarungsgemäß beschäftigt zu werden, sofern dies nicht aus betrieblichen Gründen unmöglich ist oder ein wichtiger Grund im Sinne des § 112 Abs. 1 entgegensteht.
- (2) *Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Arbeitnehmer von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung des vereinbarten Entgelts freizustellen, wenn der Arbeitsvertrag zuvor gekündigt oder das Recht zur Freistellung aus sonstigen sachlichen Gründen im Arbeitsvertrag vereinbart wurde. Die Freistellung gemäß Satz 1 gilt als Beschäftigung im Sinne des § 7 SGB IV.*

Begründung:

Nach jetziger Rechtslage ist es möglich, einen Arbeitnehmer von seiner Arbeitspflicht auch ohne vertragliche Vereinbarung freizustellen, wenn die arbeitgeberseitigen Interessen an einer solchen Freistellung den Anspruch des Arbeitnehmers auf Beschäftigung überwiegen. Die mit der notwendigen Interessenabwägung verbundenen Unsicherheiten sollen durch eine Begrenzung der Freistellung auf die in der Praxis wesentlichen Anwendungsfälle beseitigt werden.

Arbeitsverträge enthalten häufig die Formulierung, dass der Arbeitnehmer während des Laufs der Kündigungsfrist gegen Fortzahlung der Vergütung freigestellt werden

kann. Seltener ist im Arbeitsvertrag eine uneingeschränkte Freistellungsmöglichkeit durch den Arbeitgeber vereinbart. Da in § 26 die Formulierung „im Zweifel“ nicht enthalten ist, ist davon auszugehen, dass eine anderweitige vertragliche Regelung ausgeschlossen sein soll. Damit wäre der Arbeitgeber zum Beispiel gehindert, den Arbeitnehmer, der zur Konkurrenz wechselt, während der Kündigungsfrist freizustellen. Ob solche Fälle unter den Begriff „betriebliche Gründe“ fallen, müsste erst die Rechtsprechung klären. § 26 schränkt den Arbeitgeber zu sehr ein.

Da § 26 Abs. 2 nur das Recht zur Freistellung gewährleisten soll, stellt der Vorschlag in Bezug auf das Entgelt auf die vertraglichen Regelungen ab. Ob die Fortzahlungspflicht die laufende Vergütung, eine Jahressonderzahlung oder Sachbezüge erfasst, hängt vom Zweck der Leistung und vom Inhalt der getroffenen Vereinbarungen ab. Im Arbeitsvertrag können dann auch besondere Regelungen zur Freistellung getroffen werden.

Der letzte Satz von einem neu einzufügenden Abs. 2 hätte den Vorteil, dass die sozialrechtliche Problematik der Freistellung gelöst wäre. Der Ausschuss verkennt aber nicht, dass eine solche Regelung systematisch wohl dem SGB IV zuzuordnen wäre.

§ 27 Geschuldete Arbeitsleistung

Vorschlag:

- (1) *Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung bestimmen sich nach dem Arbeitsvertrag.*
- (2) *Der Arbeitnehmer schuldet die angemessene Ausschöpfung seiner persönlichen Leistungsfähigkeit und die Sorgfalt, die nach dem Vertragsinhalt von ihm erwartet werden kann. Der geschuldete Einsatz wird in der Regel nicht erbracht, wenn die Arbeitsleistung wesentlich hinter der erbrachten Durchschnittsleistung vergleichbarer Arbeitnehmer zurückbleibt.*
- (3) [Wird gestrichen.]

Begründung:

§ 27 ist im Zusammenhang mit §§ 28 und 32 zu sehen.

In § 27 Abs. 1 des Entwurfs ist u. a. ausgeführt, dass sich „Art, Ort, Umfang und Zeit“ der Arbeitsleistung nach dem Arbeitsvertrag bestimmen. Gleichzeitig ist der Arbeitnehmer gemäß § 28 verpflichtet, aus dringenden betrieblichen Gründen an einem anderen Ort zu arbeiten, zudem können ihm auch andere Tätigkeiten übertragen

werden; andererseits kann der Arbeitgeber nach § 32 „Inhalt und Ort“ der Arbeitsleistung nach seinem Ermessen näher bestimmen.

Die Begriffe „Art“ und „Umfang“ der Arbeitsleistung sollten gestrichen werden. Es ist davon auszugehen, dass diese Aspekte bereits von den Begriffen „Inhalt“ und „Zeit“ erfasst sind. Allerdings sollte deutlich gemacht werden, dass der Begriff Zeit sowohl den Umfang als auch die Lage umfasst. Grundsätzlich wird nur die Lage dem allgemeinen Weisungsrecht (§ 32) unterworfen. Unabhängig davon müssen die Begriffe in den §§ 27, 28, 32 vereinheitlicht werden.

Art, Ort und Zeit der Arbeitsleistung werden durch den Arbeitgeber bestimmt, soweit dies nicht bereits durch den Arbeitsvertrag vorgegeben ist. Wenn nichts geregelt ist, soll der Arbeitgeber Inhalt und Ort der Arbeitsleistung sowie deren zeitliche Lage nach billigem Ermessen näher bestimmen können (unter Berücksichtigung der familiären Situation des Mitarbeiters). Im Gegensatz zu § 28 des Entwurfs sollten grundsätzlich überwiegende betriebliche Interessen genügen, um die Leistungsbestimmung vorzunehmen.

§ 27 Abs. 2 des Entwurfs sollte, um einen Widerspruch zu § 32 Abs. 1 zu vermeiden, gestrichen werden. Das BAG hat mit Urteil vom 11.4.2006 (Az.: 9 AZR 557/05) deutlich gemacht, dass im Zweifel die Pflicht zur betriebsübergreifenden Arbeitsleistung besteht.

§ 27 Abs. 3 des Entwurfs hat im geltenden Recht keine Entsprechung. Die erste Alternative des § 27 Abs. 3 entspricht der Rechtsprechung des BAG zum „low performer“, bedurfte aber ergänzender Klarstellungen. Dabei war zu bedenken, dass die zweite Alternative die Leistungsanforderungen, die das BAG in seiner Kennzeichnung der personenbedingten Kündigung aufgestellt hat (25 bis 30 %), weiter absenken würde, nämlich auf zwei Drittel (66,6 %) der Durchschnittsleistung. Die Bestimmung der Leistungsanforderungen sollte daher dem Einzelfall überlassen werden. Dies gilt insbesondere dann, wenn im Arbeitsvertrag eine dahingehende Konkretisierung erfolgt oder Leistungsergebnisse nicht als Prozentsatz bestimmt werden können.

§ 28 Erweiterte Arbeitspflicht aus dringenden betrieblichen Gründen

Vorschlag:

§ 28 Erweiterte Arbeitspflicht aus *betrieblichen* Gründen

- (1) Der Arbeitnehmer hat aus betrieblichen Gründen auf Verlangen des Arbeitgebers Überstunden zu leisten *sowie aus dringenden betrieblichen Gründen vorübergehend an einem von der arbeitsvertraglichen Leistungspflicht abwei-*

chenden Ort zu arbeiten oder eine von der arbeitsvertraglichen Leistungspflicht abweichende Tätigkeit auszuüben, soweit nicht überwiegende persönliche Gründe des Arbeitnehmers oder arbeitsvertragliche Regelungen dem entgegenstehen.

(2) Überstunden sind über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit *vorübergehend* hinausgehende Zeiten der Beschäftigung. Sie sind im Zweifel gesondert zu vergüten.

(3-5) [Unverändert.]

Begründung:

Zu § 28 Abs. 1: Bislang können die Arbeitsvertragsparteien vertraglich die Ableistung von Überstunden vereinbaren. So sollte es bleiben. Haben die Parteien nichts vereinbart, sollte der Arbeitgeber in der in den genannten Grenzen berechtigt sein, bei Vorliegen betrieblicher Gründe, Überstunden anzuordnen.

Da die Versetzung des Arbeitnehmers an einen anderen Ort oder die Änderung der vereinbarten Tätigkeit erhebliche Nachteile mit sich bringen kann, erscheint es gerechtfertigt, eine solche Maßnahme an einen „dringenden“ betrieblichen Grund zu knüpfen und nur vorübergehend zuzulassen. Was gelten soll, wenn die Arbeitsvertragsparteien im Arbeitsvertrag keine Regelung getroffen haben, ergibt sich aus § 32 Abs. 1. Dies betrifft auch die Übertragung anderweitiger Tätigkeiten.

Es gibt bisher keine gesetzliche Definition von Überstunden. Der Text des § 28 Abs. 2 ist klar verständlich, sollte aber um den vorübergehenden Charakter von Überstunden ergänzt werden.

§ 28 Abs. 3 des Entwurfs entspricht zwar nicht der derzeitigen Rechtslage, denn um Kurzarbeit anordnen zu können, benötigt der Arbeitgeber, sofern keine entsprechende kollektivrechtliche Regelung besteht, entweder eine Vereinbarung im Arbeitsvertrag oder das Einverständnis des Arbeitnehmers. § 28 Abs. 3 trägt jedoch dem Bedürfnis des Arbeitgebers Rechnung, flexibel auf Arbeitsmangel reagieren zu können. Da zudem die gesetzlichen Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld erfüllt sein müssen, ist Willkür ausgeschlossen und § 28 Abs. 3 daher akzeptabel.

§ 30 Anpassung der Arbeitszeit an den Arbeitsanfall

Vorschlag:

- (1-2) [Unverändert.]
- (3) Durch Tarifvertrag kann von den Absätzen 1 und 2 auch zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden, wenn der Tarifvertrag Regelungen über die (jährliche), monatliche, wöchentliche oder tägliche Mindestarbeitszeit und die Vorankündigungsfrist *vorsieht*. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages gelten die abweichenden tarifvertraglichen Bestimmungen zwischen nicht-tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, wenn die Anwendung *der einschlägigen tariflichen Arbeitszeitregelung* zwischen ihnen vereinbart ist.

Begründung:

In § 30 Abs. 3 S. 1 wurde ein Wort vergessen.

In § 30 Abs. 3 S. 2 sollte – vergleichbar mit den Regelungen zum Urlaubsrecht in § 13 Abs. 1 BUrlG – nur auf die Bezugnahme auf die für den jeweiligen Sachbereich geltenden Regelungen des einschlägigen Tarifvertrags verwiesen werden. Eine weitergehende Pflicht zur Vereinbarung einer Anwendung des gesamten Tarifvertrags erscheint mit Blick auf die (negative) Koalitionsfreiheit und allgemeine Grundsätze zur Vertragsfreiheit unangemessen.

§ 31 Anspruch auf Ermäßigung der Arbeitszeit

Vorschlag:

§ 31 Anspruch auf *Verringerung* der Arbeitszeit

- (1) Ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs/zwölf Monate bestanden hat, kann verlangen, dass seine vertragliche vereinbarte Arbeitszeit verringert wird, soweit dem nicht betriebliche Gründe entgegenstehen.
- (2) Der Arbeitnehmer muss die Verringerung seiner Arbeitszeit und den Umfang der Verringerung spätestens drei Monate vor deren Beginn *schriftlich* geltend machen. Er soll dabei die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angeben. Lehnt der Arbeitgeber die Verringerung der Arbeitszeit ab, muss er dies dem Arbeitnehmer innerhalb von *einem Monat* nach Zugang des Antrags nach Abs. 1 *schriftlich* mit Begründung mitteilen. Der Arbeitnehmer kann, soweit der Arbeitgeber der Verringerung der Arbeitszeit nicht oder nicht rechtzeitig zustimmt, Klage vor den Arbeitsgerichten für Arbeitssachen erheben.

- (3) *Gegenüber Arbeitnehmern, die einen Anspruch auf Elternzeit (§ 101) geltend gemacht haben, kann der Arbeitgeber den Anspruch aus Absatz 1 nur ablehnen, wenn ein dringender betrieblicher Grund vorliegt, insbesondere wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht. Abweichend von Abs. 2 kann der Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber acht Wochen oder, wenn die Verringerung unmittelbar nach der Geburt des Kindes oder nach der Mutterschutzfrist beginnen soll, sechs Wochen vor Beginn der Tätigkeit schriftlich geltend gemacht werden.*
- (4) *Der Arbeitnehmer kann eine erneute Verringerung der Arbeitszeit nach Abs. 2 frühestens nach Ablauf von zwei Jahren verlangen, nachdem der Arbeitgeber einer Verringerung zugestimmt oder sie berechtigt abgelehnt hat. Bei Arbeitnehmern, die Elternzeit in Anspruch genommen haben, verkürzt sich diese Frist auf sechs Monate. Innerhalb der Elternzeit kann die Verringerung zweimal geltend gemacht werden.*
- (5) *Der Arbeitgeber hat einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, der ihm den Wunsch nach einer Verlängerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat, bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer entgegenstehen. Unberührt bleibt das Recht des Arbeitnehmers, sowohl seine vor der Elternzeit bestehende Teilzeitarbeit während der Elternzeit fortzusetzen als auch mit Ende der Elternzeit zu der Arbeitszeit zurückzukehren, die er vor der Elternzeit hatte. Der Anspruch auf Rückkehr ist spätestens drei Monate vor Ende der Elternzeit schriftlich geltend zu machen.*
- (6-7) [Unverändert.]

Begründung:

§ 31 des Entwurfs ist eine gekürzte Zusammenfassung von § 8 TzBfG und § 15 BEEG: Die gesetzliche Erörterungspflicht und die Begrenzung auf den Korridor von 15 bis 30 Stunden bei der Elternzeit sind entfallen. Darüber hinaus ist der Anspruch, eine bestimmte Verteilung geltend zu machen, auch auf die Elternzeit ausgedehnt worden. Derzeit wird diese Frage nur über §§ 106 GewO, 315 BGB beeinflusst.

Dem Text des § 31 entsprechend sollte auch in dessen Überschrift von einer „Verringerung“ der Arbeitszeit gesprochen werden.

Über die Frage, wie lange das Arbeitsverhältnis bestanden haben muss, damit ein Anspruch nach § 31 Abs. 1 entsteht, soll offenbar diskutiert werden. Würde man die Betriebszugehörigkeit auf über sechs Monate ausdehnen, könnte es sein, dass die Ver-

ringerung der Arbeitszeit während der Elternzeit erst eine geraume Zeit nach Beginn der Elternzeit beginnen könnte. Es sollte daher eine Verlängerung auf nicht mehr als 12 Monate erfolgen.

Neu ist, dass der Arbeitgeber nach **§ 31 Abs. 2** des Entwurfs innerhalb von vier Wochen nach Antragsingang die Entscheidung mit Begründung bei beiden Teilzeitbegehren bekannt geben muss. Eine Vereinheitlichung ist zu begrüßen, obwohl die Prüfung und Entscheidung des Arbeitgebers in sehr kurzer Zeit zu erfolgen hat. Dies gilt insbesondere bei der Notwendigkeit, Behörden (z. B. Agentur für Arbeit bei der Suche von Ersatzkräften) einzubeziehen. Damit keine weitere gesetzliche Frist geschaffen wird, sollte sie allerdings auf einen Monat festgesetzt werden.

Die Differenzierung zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die nur in **§ 31 Abs. 3** des Entwurfs enthalten ist, sollte entfallen. Im Übrigen sollte aus Gründen der Klarheit auf die Geltendmachung des Anspruchs von Elternzeit abgestellt werden. Die Verwendung der Regelbeispiele in **§ 31 Abs. 3** entspricht dem ursprünglichen Entwurf von **§ 8 Abs. 3 TzBfG**. Der damit verbundenen Differenzierung zwischen „normalen“ Arbeitsverhältnis und Elternzeit ist zuzustimmen.

§ 31 Abs. 3 S. 2 muss um das Wort „gegenüber“ ergänzt werden.

Mit den neu eingefügten Sätzen 3 und 4 in **§ 31 Abs. 4** wird eine Sonderregelung für die Elternzeit vorgeschlagen, damit sichergestellt ist, dass ggf. mehrfach Veränderungen der Arbeitszeit verlangt werden können. Ausgewogen erscheint eine Verkürzung der Frist auf sechs Monate.

Zu **§ 31 Abs. 5**: Bislang können Elternzeitler nach der Elternzeit wieder zur ursprünglichen Arbeitszeit zurückkehren, während die übrigen Teilzeitler nur sehr eingeschränkt die Möglichkeit haben, wieder in Vollzeit tätig zu sein. Diese Differenzierung ist sachgerecht. Insbesondere im Hinblick darauf, dass es wünschenswert ist, wenn auch Väter bereit sind, Elternzeit zu nehmen und Teilzeit zu arbeiten, muss es Arbeitnehmern in Elternzeit möglich sein, ohne weitere Erfordernisse wieder zur ursprünglichen Arbeitszeit zurückzukehren. Unter Berücksichtigung der sonstigen Änderungen durch **§ 31** entspricht **§ 31 Abs. 5 S. 2** der heute in **§ 15 Abs. 5 S. 3 BEEG** getroffenen Regelung. Der erste Teil entspricht **§ 9 TzBfG**. Allerdings erscheint aus Gründen der Rechtssicherheit eine Frist zur Geltendmachung des Anspruchs auf Rückkehr zur bisherigen Arbeitszeit nach Ablauf der Elternzeit erforderlich.

Statt der im Entwurf vorgesehenen Textform, sollte in **§ 31** schließlich durchgehend Schriftform verlangt werden, weil die in Rede stehenden Erklärungen vertragsgestaltende Wirkung haben (können).

§ 32 Inhalt und Grenzen des Weisungsrechts

Vorschlag:

- (1) Der Arbeitgeber kann Inhalt und Ort der Arbeitsleistung sowie deren zeitliche Lage nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrags oder gesetzlicher Vorschriften festgelegt sind. Dies gilt auch hinsichtlich der Ordnung und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb.
- (2) [Unverändert.]

Begründung:

§ 32 ist im Zusammenhang mit § 27 und § 28 zu sehen, weswegen ergänzend auf die Begründung zu § 27 verwiesen wird.

Der besondere Hinweis in § 32 Abs. 1 S. 3 auf die Pflicht zur Rücksichtnahme auf die familiäre Situation oder eine Behinderung sollte wegen der allgemeinen Bedeutung des Grundsatzes billigen Ermessens entfallen. Denn sonst könnte zweifelhaft sein, ob sonstige persönliche Gründe (z. B. Gewissensfreiheit, Religionsfreiheit, körperliche Einschränkungen) – was über den Begriff des billigen Ermessens oder sonstige gesetzliche Regelungen (z. B. AGG) der Fall wäre – erfasst sind. Zudem wird die Vorschrift damit an § 28 Abs. 1 angepasst, in dem zusätzlich zu den persönlichen Gründen, die die Arbeitspflicht einschränken können, weder familiäre Gründe noch Behinderungen des Arbeitnehmers genannt werden.

§ 33 Leistungsverweigerungsrecht des Arbeitnehmers

Vorschlag:

- (1) Der Arbeitnehmer kann *die Leistung ihm zugewiesener Arbeit* verweigern, wenn
 1. [Unverändert.]
 2. sie ihm unter Abwägung des seiner Leistung entgegenstehenden Hindernisses mit dem Leistungsinteresse des Arbeitgebers nicht zugemutet werden kann. Dies ist regelmäßig der Fall, wenn
 - a) [Unverändert.]
 - b) [Unverändert.]

- c) dies nach ärztlicher Bescheinigung zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege von Kindern notwendig ist oder
- d) *der Arbeitgeber mit der Zahlung des laufenden Entgelts in Höhe eines Monatsentgelts für mindestens einen Monat in Verzug ist.*

(2-3) [Unverändert.]

Begründung:

§ 33 Abs. 1 findet im geltenden Recht keine Entsprechung. Teilweise finden sich in Einzelgesetzen Leistungsverweigerungsrechte, zum Beispiel in § 275 Abs. 3 BGB, § 320 BGB oder § 14 AGG.

Es sollte das Zurückbehaltungsrecht des § 273 BGB, auf das Arbeitsrecht bezogen, eingefügt werden.

§ 33 Abs. 1 präzisiert das Leistungsverweigerungsrecht des Arbeitnehmers und macht eine Interessensabwägung zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteressen erforderlich. Die anerkannten Leistungsverweigerungsrechte, bei denen indiziert wird, dass Leistungsinteressen des Arbeitgebers nicht relevant sind, sind akzeptabel.

Die finanzielle Belastung des Arbeitgebers wegen eines Leistungsverweigerungsrechtes zur Betreuung oder Pflege von nahen Angehörigen ist dagegen problematisch. Der Arbeitgeber muss ohnehin im Jahr, unter Umständen sogar mehrfach, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall leisten.

Nach § 33 Abs. 1 Nr. 2 c) des Entwurfs soll den Arbeitgeber für einen Zeitraum von maximal einer Woche pro Kalenderjahr zudem eine Pflicht zur Entgeltfortzahlung treffen, wenn der Arbeitnehmer nach ärztlichem Attest nahe Angehörige pflegen muss. Insoweit ist auf § 45 SGB V zu verweisen, wonach im Falle der Pflichtversicherung die Krankenkasse für erforderliche Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege eines erkrankten und versicherten Kindes für maximal zehn Arbeitstage pro Jahr Krankengeld leistet. Eine Entsprechung gibt es für die Pflege naher Angehöriger nicht.

Es mag zwar sein, dass Arbeitsgerichte derartige Verpflichtungen zum Teil über § 616 BGB zu Lasten der Arbeitgebers begründen. Dies ist aber nicht überall der Fall. Zudem ist darauf hinzuweisen, dass § 616 BGB abdingbar ist, so dass Arbeitgeber solche Ansprüche vertraglich ausschließen können. Mit § 33 Abs. 1 Nr. 2 c) wird das finanzielle Risiko der Erkrankung von Angehörigen aber ohne vertragliche Abänderbarkeit auf den Arbeitgeber abgewälzt. § 616 BGB wird in § 58 i.V.m. § 63 Abs. 1 geregelt und ist ebenfalls abdingbar, nicht jedoch § 59 dieses Gesetzes. Es liegt weder

im Verantwortungsbereich des Arbeitgebers, noch hat er eine Fürsorgepflicht für private und nicht in seiner Sphäre liegende persönliche Umstände des Arbeitnehmers.

Da die Krankenkassen bei der Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege von Kindern Leistungen erbringen, sollte, sofern eine derartige Regelung wirklich gewünscht ist, eine entsprechende Erweiterung in § 45 SBG V in Bezug auf die nahen Angehörigen erfolgen. Die damit verbundene Kostenbelastung für die Krankenkassen dürfte indes nicht unerheblich sein.

Daher sollte das Leistungsverweigerungsrecht bei Pflege naher Angehöriger in § 33 Abs. 1 Nr. 2 c) gestrichen werden. Die Überschrift des § 59 sollte dementsprechend angepasst werden und nur noch „Kindesbetreuung“ lauten.

Der in § 33 Abs. 1 Nr. 2 d) vorgeschlagene Leistungsverweigerungsgrund entspricht der derzeitigen Rechtslage.

V. §§ 38 – 39 (Sondervergütungen)

§ 38 Begriff der Sondervergütung

Vorschlag:

- (1) Sondervergütungen sind Leistungen, die der Arbeitgeber zusätzlich zum laufenden Entgelt erbringt, *die nicht in unmittelbarem Bezug zur vereinbarten Arbeitsleistung stehen und die nicht in jedem Abrechnungszeitraum fällig werden.*
- (2) [Unverändert.]
- (3) [Wird § 96 Abs. 1 (n. F.)]

Begründung:

Als Sondervergütungen werden in § 38 Abs. 1 des Entwurfs alle Leistungen definiert, die „zu bestimmten Terminen“ vom Arbeitgeber „zusätzlich zum laufenden Entgelt“ erbracht werden. Zielsetzung dieser Regelung ist die Vereinfachung und Klärung des bisher richterrechtlich ausgeprägten Rechts der Sonderzahlungen. Die bekannten bisherigen Auslegungsprobleme sollen gelöst werden, indem ausschließlich an die Fälligkeit und nicht mehr an besondere Anlässe (Urlaub, Weihnachten) angeknüpft wird.

Die Reichweite des Begriffs der Sondervergütung bleibt aber nach wie vor problematisch, da der Begriff des laufenden Entgelts nicht definiert ist. Die gesamte weitere Systematik sowohl der Behandlung von Sondervergütungen als auch ihre Verknüpfung mit der Regelung von Änderungsvorbehalten hängt an der Abgrenzung dieser beiden Kategorien.

Die Entwurfsfassung des § 31 Abs. 1 „erledigt“ die bisherigen Abgrenzungsprobleme zwischen Entgelt und Gratifikation nicht, sondern verlagert sie nur. So erschließt sich aus der Definition nicht, ob leistungsbezogene Prämien, Provisionen oder Boni mit aufgeschobenen Fälligkeitsterminen „Sondervergütungen“ sind oder zum laufenden Entgelt gehören. Unklar ist ebenfalls, wie mit anderweitigen klassisch freiwilligen Leistungen, wie bspw. betrieblicher Altersversorgung in diesem Kontext umzugehen ist. Die Regelung, die sich an § 4a EFZG anlehnt, perpetuiert die im Rahmen dieser Vorschrift bereits hinlänglich bekannten und beschriebenen Auslegungsprobleme.

Deswegen erscheint es zur Abgrenzung zum laufenden Entgelt geboten, in § 38 Abs. 1 darauf abzustellen, dass die betreffende Leistung nicht in einem unmittelbaren Bezug zur Arbeitsleistung erbracht und nicht in jedem Abrechnungszeitraum fällig wird. Das in § 38 Abs. 1 des Entwurfs genannte, wenig abgrenzungsscharfe Merkmal der Leistungserbringung zu „bestimmten Terminen“ wird dadurch verzichtbar.

§ 39 Teilanspruch und Anspruchskürzung

Vorschlag:

- (1) [Unverändert.]
- (2) Kommt es während der Bemessungsperiode bei fortbestehendem Arbeitsverhältnis zu unverschuldeten Fehlzeiten des Arbeitnehmers, so entsteht der Anspruch im Zweifel in voller Höhe. *Kommt es während der Bemessungsperiode bei fortbestehendem Arbeitsverhältnis zu einem Ruhen der Arbeitspflicht, entfällt der Anspruch im Zweifel anteilig für die Zeiten des Ruhens.*
- (3) [Unverändert.]

Begründung:

Die Zweifelsregelungen in § 39 Abs. 2 des Entwurfs sollen die bisherigen Auslegungsprobleme lösen, indem ausdrückliche Vertragsregelungen zu Kürzungen und Rückzahlungsverpflichtungen „erzwingen“ werden. Diesem Anliegen ist dem Grunde nach zuzustimmen. Die generelle Anspruchserhaltung bei fehlender vertraglicher Regelung für nach bisherigem Verständnis entgeltfortzahlungspflichtige Fehlzeiten ist unkritisch. Problematisch ist die Erstreckung der Zweifelsregelung unterschiedslos auch auf alle Ruhestatbestände. Dies widerspricht auch § 100 Abs. 1 S. 2 wonach die Verpflichtungen des Arbeitgebers zur Entgeltzahlung entfallen. § 39 befindet sich im zweiten Untertitel des zweiten Titels zum Gesetz, der die Überschrift „Entgelt“ trägt. Es handelt sich bei Sondervergütungen also nach eigener Konzeption des Entwurfs um Entgelt. Will man die Zweifelsregelung mit dem jetzigen Inhalt beibehalten, müsste § 100 Abs. 1 um einen Satz 3 ergänzt werden, nach dem § 39 Abs. 2 und 3 unberührt bleiben.

Die im Entwurf vorgesehene Zweifelsregelung in § 39 Abs. 2 dürfte in ihrer Rigidität jedoch am Rechtsgefühl des „normalen“ Bürgers vorbei gehen. Ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis aus welchen Gründe auch immer ruht, wird im Normalfall als selbstverständlich akzeptieren, dass mit der Suspendierung seiner Hauptleistungspflicht nicht nur das „normale“ Entgelt, sondern auch Sondervergütungen als „besondere“ Formen des Entgelts nicht mehr geleistet werden. Die Verpflichtung, für Fälle des Ruhens gesonderte Regelungen zu treffen, führt zu einer Überforderung der betroffenen Arbeitgeber. Die Zweifelsregelung sollte daher für diese Fälle „umgedreht“ werden.

Die Vorschrift des § 39 Abs. 3 bildet § 4a EFZG nach. Die Praxis zu § 4a EFZG zeigt, dass diesem Instrument kein ernsthafter Sanktionscharakter zugemessen wird. Die nun vom ArbVG übernommene Maximalkürzungsgrenze von einem Viertel des durchschnittlichen laufenden täglichen Arbeitsentgelts pro Fehltag ist zu gering, als

dass davon ernsthaft motivierende Impulse im Sinn einer früheren Anwesenheitsprämie ausgehen könnten. Nach der früheren Rechtsprechung waren bei individuellen Vereinbarungen immerhin Kürzungen bis zu $\frac{1}{60}$ (BAG, Urteil vom 15.2.1990, Az.: 6 AZR 381/88) und im Rahmen kollektivrechtliche Regelungen bis zu $\frac{1}{30}$ (BAG, Urteil vom 26.10.1994, Az.: 10 AZR 482/93) je Fehltag zulässig.

VI. § 57 (Annahmeverzug)

§ 57 Annahmeverzug; Betriebs- und Arbeitskampsrisiko

Vorschlag:

- (1-3) [Unverändert.]
- (4) Obsiegt der Arbeitgeber in einem um die Beendigung des Arbeitsverhältnisses geführten Rechtsstreit, so besteht *unabhängig von dessen Ausgang* von der Verkündung bis zur Aufhebung des Urteils kein Anspruch auf Annahmeverzugsentgelt.

Begründung:

§ 57 Abs. 4 erscheint systematisch an falscher Stelle. Denn während § 57 Abs. 2 das Schicksal des Arbeitsentgeltes während eines Arbeitskampfes und damit einen relativ seltenen Fall regelt, enthält Abs. 4 den wesentlich häufigeren Fall, nämlich das Schicksal der Gegenleistung in einem Kündigungsschutzprozess. Auch die Überschrift („Annahmeverzug; Betriebs- und Arbeitskampsrisiko“) verdeutlicht nicht hinreichend, dass mit § 57 Abs. 4 eigentlich ein Grundfall des Annahmeverzuges behandelt wird.

Inhaltlich besteht Klarstellungsbedarf, denn die ursprüngliche Regelung schließt das Annahmeverzugsentgelt für den Fall aus, dass der Arbeitgeber in einem Kündigungsschutzprozess obsiegt, allerdings ausdrücklich nur „für den Zeitraum von der Verkündung bis zur Aufhebung des Urteils“. Im Umkehrschluss könnte man zu der Auffassung gelangen, bis zur Verkündung des Urteils bestünde stets eine arbeitgeberseitige Pflicht zur Zahlung des Annahmeverzugsentgeltes. In diesem Zeitraum sollte es aber bei den allgemeinen Vorgaben verbleiben.

VII. §§ 72 – 90 (Arbeitnehmerpflichten, Wettbewerbsverbot)

§ 72 Weiterbildung

Vorschlag:

- (1-2) [Unverändert.]
- (3) Dem Arbeitnehmer steht ein jährlicher Anspruch auf Weiterbildungsurlaub in Höhe von x Tagen zu. Die §§ 46 Abs. 1 – 3, 47, 48 gelten entsprechend. *Hierauf werden sämtliche Ansprüche des Arbeitnehmers auf Weiterbildungsurlaub angerechnet, sofern sie nicht ausdrücklich als zusätzlicher Weiterbildungsurlaub geregelt sind.*
- (4) Maßnahmen der Weiterbildung, die ausschließlich betrieblichen Interessen dienen, kann der Arbeitgeber verlangen, wenn er die Kosten übernimmt und den Arbeitnehmer *unter Fortzahlung des vereinbarten Entgelts* freistellt.
- (5) [Unverändert.]

Begründung:

Bei Einführung eines bundeseinheitlichen Weiterbildungsurlaubs in **§ 72 Abs. 3** muss sichergestellt werden, dass es nicht zu einer Kumulierung von solchen Ansprüchen kommt, die zum Teil in Landesgesetzen, möglicherweise in Tarifverträgen oder auch einzelvertraglich vereinbart sein können. Daher soll klargestellt werden, dass die gesetzliche Regelung den Höchstanspruch unter Anrechnung aller anderen Regelungen definiert, es sei denn, es sei ein zusätzlicher Bildungsurlaub vereinbart.

Der Arbeitnehmer soll nach **§ 72 Abs. 4** zu Maßnahmen der Weiterbildung freigestellt werden. Da es sich um eine Weiterbildung ausschließlich im betrieblichen Interesse handeln soll, ist wohl eine Freistellung unter Fortzahlung der Vergütung gemeint. Das sollte in der Bestimmung auch textlich klargestellt werden.

§ 74 Gesundheitsuntersuchung

Vorschlag:

- (1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich auf Verlangen des Arbeitgebers unverzüglich *und auf eigene Kosten* einer ärztlichen Untersuchung zu unterziehen, wenn die Untersuchung gesetzlich vorgeschrieben ist. Darüber hinaus kann der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer die Untersuchung verlangen, wenn andere

Arbeitnehmer oder die Erbringung der Arbeitsleistung durch eine Erkrankung des Arbeitnehmers gefährdet sind und das Untersuchungsverlangen unter Abwägung der beiderseitigen Interessen verhältnismäßig ist. § 14 gilt entsprechend.

(2) [Unverändert.]

Begründung:

Obwohl dies in § 74 Abs. 1 des Entwurfs nicht ausdrücklich geregelt wird, ist davon auszugehen, dass der Arbeitnehmer den finanziellen Aufwand für die angeordnete ärztliche Untersuchung zu tragen hat. Das ergibt sich aus dem Umstand, dass beispielsweise in § 72 Abs. 4 und in § 75 Abs. 1 (Weiterbildung, Arbeitsschutzmittel) ausdrücklich eine Kostentragungspflicht des Arbeitgebers statuiert wird. Es entspricht auch der gegenwärtigen Rechtswirklichkeit z. B. bei der Beibringung von Führungszeugnissen und Hygienebescheinigungen und kann als interessengerecht angesehen werden, da die Maßnahme sich aus der gesundheitlichen Konstitution des Arbeitnehmers ergibt und/oder gesetzlich vorgeschrieben ist. Der Nachweis der Befähigung des Arbeitnehmers zur Ausübung der Arbeit, auch der gesundheitlichen Befähigung, fällt in seine Sphäre. Im Interesse der Zielsetzung, Rechtsfolgen auch soweit als möglich gesetzlich zu regeln, sollte diese Kostentragungspflicht ins Gesetz aufgenommen werden, zumal eine abweichende tarifvertragliche Regelung zugelassen ist.

Die Einschränkung, wonach die Untersuchung nur verlangt werden kann, wenn z. B. andere Arbeitnehmer durch eine Erkrankung des Arbeitnehmers „nachhaltig“ gefährdet sind, erscheint im Interesse der anderen Arbeitnehmer nicht geboten. Diese anderen Arbeitnehmer können vom Arbeitgeber im Rahmen der Fürsorgepflicht eine betriebliche Organisation verlangen, durch die sie nicht mehr gefährdet werden als unbedingt notwendig. Dem Arbeitgeber die Umsetzung des Gefährdungsausschusses nur unter dem unbestimmten Kriterium „Nachhaltigkeit“ zu ermöglichen, beeinträchtigt in erster Linie die Interessen dieser anderen Arbeitnehmer. Der Schutz des zur Untersuchung anstehenden Arbeitnehmers ist ausreichend durch die notwendige verhältnismäßige Abwägung der beiderseitigen Interessen gewährleistet.

§ 76 Herausgabepflicht; Annahme von Vorteilen

Vorschlag:

(1-3) [Unverändert.]

- (4) *Der Arbeitnehmer ist dem Arbeitgeber zur Auskunft verpflichtet, ob und in welchem Umfang er Vorteile im Sinne von Abs. 1 oder 2 entgegengenommen hat.*
- (5) *Die Absätze 1 bis 4 geltend entsprechend, soweit dem Arbeitnehmer Vorteile mittelbar (z. B. über Angehörige) zugute kommen.*

Begründung:

Bezüglich § 76 Abs. 4 des Entwurfs sollte geprüft werden, inwieweit das Verbot der Annahme von mehr als geringfügigen Zuwendungen aus § 76 Abs. 2 S. 2 durch Tarifvertrag positiv oder negativ oder auch nur regelnd beeinflusst werden können sollte. Tarifrrechtliche Streitigkeiten über eine solche Selbstverständlichkeit sollten vermieden werden, weswegen der Ausschuss im Ergebnis eine Streichung des bisherigen § 76 Abs. 4 befürwortet.

Statt dessen sollte in § 76 Abs. 4 ein uneingeschränkter Auskunftsanspruch normiert werden. Bisher besteht ein solcher Anspruch hinsichtlich der Annahme von Schmiergeldern nur dann, wenn greifbare Anzeichen für deren Annahme vorhanden sind. Es gibt jedoch keinen Grund, warum der Arbeitnehmer nicht auch ohne besondere Anzeichen zur Auskunft verpflichtet sein sollte.

Schließlich wird ein neuer § 76 Abs. 5 vorgeschlagen, der den Fall berücksichtigt, dass die Zuwendungen nicht unmittelbar, sondern mittelbar erfolgen. Gedacht ist hier z. B. an Angehörige, aber auch an Unternehmen, an denen der Arbeitnehmer beteiligt ist.

§ 78 Abhilfe bei drohenden Schäden und Gesetzesverstößen

Vorschlag:

- (1) [Unverändert.]
- (2) Der Arbeitnehmer darf sich unmittelbar an die zuständigen außerbetrieblichen Stellen wenden, wenn
- a) dem Arbeitnehmer, Menschen, Sachwerten oder der Umwelt unverhältnismäßige Nachteile drohen *und eine Aufforderung nicht oder nicht rechtzeitig zur Abhilfe führen würde,*
 - b) *der Arbeitgeber im Zusammenhang mit dem Betrieb eine nicht nur auf Antrag verfolgbare Straftat begangen hat.*
 - c) [Wird gestrichen.]

Begründung:

Sachgerecht erscheint es, § 78 Abs. 2 c) mit § 78 Abs. 2 a) zu verknüpfen und so deutlich zu machen, dass auch bei unverhältnismäßigen Nachteilen zunächst der Versuch der innerbetrieblichen Beseitigung der drohenden Gefahr unternommen werden muss, es sei denn, Abhilfe wäre nicht oder nicht rechtzeitig zu erwarten. Die Bedingungen müssen sinnvollerweise kumulativ vorliegen.

Zweifelhaft erscheint, ob der Arbeitnehmer den Arbeitgeber nach § 78 Abs. 2 b) bei jeder Straftat „anzeigen“ darf. Damit wären z.B. auch Straftaten erfasst, die nur auf Antrag des Verletzten/Betroffenen überhaupt strafbar wären. Auch darf man sich fragen, ob es angemessen ist, dem Arbeitnehmer ein solches Anzeigerecht zuzubilligen, wenn die Straftat nicht im Zusammenhang mit den betrieblichen Verhältnissen steht und es sich auch nicht um eine schwere Straftat handelt. Es ist schwer vorstellbar, wie ein Arbeitsverhältnis zweckdienlich fortgesetzt werden kann, in der der Arbeitnehmer eine Straftat des Arbeitgebers anzeigt, die die vorgenannten Bedingungen nicht erfüllt.

§ 79 Mehrere Erwerbstätigkeiten

Vorschlag:

- (1) Übt der Arbeitnehmer mehrere Arbeitsverhältnisse oder neben dem Arbeitsverhältnis eine selbständige Erwerbstätigkeit aus, so hat er dies dem Arbeitgeber, dessen Interessen hierdurch beeinträchtigt werden könnten, *unter Angabe des Inhalts der Tätigkeit, ihres Umfangs und der Lage der Arbeitszeit* unverzüglich anzuzeigen. Seine Verpflichtungen nach § 80 bleiben unberührt.
- (2) [Unverändert.]

Begründung:

In § 79 Abs. 1 sollte der Umfang der Meldepflicht genannt werden, insbesondere was Lage und Umfang der Arbeitszeit und natürlich den Inhalt der Tätigkeit betrifft, damit der Arbeitgeber seiner Verpflichtung nachkommen kann, die Einhaltung der Grenzen des Arbeitszeitgesetzes zu überwachen.

§ 80 Wettbewerbsbeschränkung während des Arbeitsverhältnisses

Vorschlag:

- (1) [Unverändert.]
- (2) Die Einwilligung gilt als erteilt, wenn dem Arbeitgeber bei Vertragsschluss bekannt ist, dass der Arbeitnehmer eine andere berufliche Tätigkeit nach Abs. 1 ausübt und der Arbeitgeber die Aufgabe dieser Tätigkeit nicht ausdrücklich vereinbart. Die Einwilligung gilt auch als erteilt, wenn der Arbeitgeber nicht innerhalb von einem Monat nach Zugang eines schriftlichen Antrags *schriftlich* widerspricht. Die Einwilligung kann befristet oder unter dem Vorbehalt des Widerrufs erteilt werden. Die Einwilligung darf nicht verweigert werden, wenn der Arbeitgeber an der Einhaltung des Wettbewerbsverbots kein berechtigtes Interesse hat.
- (3) [Unverändert.]

Begründung:

Es sollte überlegt werden, die Regeln und die Rechtsprechung zum Wettbewerbsverbot zu „entrümpeln“. Oft wissen die Partner des Arbeitsvertrages nicht, ob und in welchem Umfang es gilt oder nicht. Dabei sollte folgendes berücksichtigt werden:

- Das Wettbewerbsverbot wirkt im wesentlichen *während* des Arbeitsverhältnisses. Der Arbeitnehmer ist gehindert, sich bei einem Wettbewerbsunternehmen zu bewerben. Diese Vorleistung sollte honoriert werden.
- Die Entschädigungspflicht sollte im Gesetz bindend geregelt werden.
- Die Möglichkeiten, sich vom Wettbewerbsverbot je nach Art der Beendigung des Arbeitsverhältnisses loszusagen, sind weithin unbekannt. Auf sie sollte daher in dem schriftlich niederzulegenden Wettbewerbsverbot ausdrücklich hingewiesen werden.

In § 80 Abs. 2 S. 3 sieht der Entwurf vor, dass der Arbeitgeber, der an der Vermeidung des Wettbewerbs durch seinen Arbeitnehmer ein klares und eindeutig berechtigtes Interesse hat, dies gleichwohl gestatten muss, wenn dadurch die Berufsausübung des Arbeitnehmers unbillig erschwert würde. Er müsste ihn also auch beim schärfsten Konkurrenten arbeiten lassen, was nicht akzeptabel erscheint. Im aktiven Arbeitsverhältnis sollte es daher bei der bisherigen Regelung bleiben. Daher sollte der letzte Halbsatz des § 80 Abs. 2 S. 4 gestrichen werden.

§ 81 Wettbewerbsbeschränkung nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Vorschlag:

- (1) Eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die den Arbeitnehmer nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses in seiner beruflichen Tätigkeit beschränkt (Wettbewerbsverbot), ist nur wirksam,
 1. soweit sie dem *berechtigten geschäftlichen Interesse* des Arbeitgebers am Schutz des Arbeitgebers vor Wettbewerb durch den Arbeitnehmer dient,
 2. soweit sie unter Berücksichtigung der Entschädigung nach Art und Umfang, Ort und Zeit die künftige berufliche Tätigkeit des Arbeitnehmers nicht unbillig erschwert,
 3. wenn sie *sich auf einen Zeitraum von mehr als zwei Jahren nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses erstreckt* und
 4. wenn auf die Entschädigungspflicht des Arbeitgebers nach § 83 und die Verzichtsmöglichkeit nach § 84 hingewiesen wird.
- (2) Die Vereinbarung bedarf der Schriftform. Die Vereinbarung ist unwirksam, wenn sie nicht Art und Umfang, Ort und Zeit des Wettbewerbsverbots nennt. Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer eine Abschrift der Urkunde auszuhändigen.
- (3) [Unverändert.]

Begründung:

In § 81 Abs. 1 des Entwurfs ist vorgesehen, dass das Wettbewerbsverbot nur wirksam ist, “wenn“ es dem Schutz des Arbeitgebers vor Wettbewerb dient. Da sich die Wettbewerbssituation des Arbeitgebers im Laufe eines – teilweise langen – Arbeitslebens erheblich ändern kann, wird hier etwas Unmögliches verlangt. Denn bei der Formulierung des Wettbewerbsverbotes wird es kaum möglich sein, die Wettbewerbssituation in fünf oder zehn Jahren vorauszusehen. Daher sollte es hier bei der bisherigen Regelung bleiben, dass das Wettbewerbsverbot nur wirksam ist, ‚soweit‘ es dem Schutz des Arbeitgebers dient. Es wird dann vom Gericht im Einzelfall eine Einschränkung auf das zulässige Maß vorgenommen. § 81 Abs. 1 Nr. 4 ist aus Klarstellungsgründen zu ändern, weil der Hinweis auf die Entschädigungspflicht des Arbeitgebers nach § 83 lediglich deklaratorischer Natur ist. Zudem sollte in § 81 Abs. 1 Nr. 4 der Hinweis die Möglichkeit zum einseitigen Verzicht nach § 84 aufgenommen werden. Sie ist oft nicht bekannt.

Die Vereinbarung des Wettbewerbsverbot in einer „gesonderten Urkunde“, wie § 81 Abs. 2 S. 2 in der Entwurfsfassung verlangt, ist überflüssig. Der Ausschuss schlägt daher die Streichung der betreffenden Passage vor.

§ 82 Bedingtes Wettbewerbsverbot

Vorschlag:

- (1) Behält sich der Arbeitgeber vertraglich vor, dem Arbeitnehmer ein Wettbewerbsverbot aufzuerlegen, so gilt dies unter den Voraussetzungen des § 80 Abs. 1 und 2 als Angebot zum Abschluss eines Wettbewerbsverbots. Der Arbeitnehmer kann das Angebot bis zwei Wochen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses schriftlich annehmen. § 80 Abs. 3 gilt entsprechend.
- (2) [Unverändert.]

Begründung:

Die Verweisung auf § 81 in § 82 Abs. 1 des Entwurfs ist offenbar ein Redaktionsversehen.

§ 85 Lossagung bei Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber

Vorschlag:

- (1) Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis, *entfallen das Wettbewerbsverbot und die Entschädigungspflicht. Der Arbeitnehmer kann jedoch innerhalb eines Monats nach Ende des Arbeitsverhältnisses wählen, ob er gegen Zahlung der Entschädigung nach § 83 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, ohne dass § 83 Abs. 2 Anwendung findet. Ein Aufhebungsvertrag gilt als ordentliche arbeitgeberseitige Kündigung, es sei denn, in ihm ist etwas anderes vereinbart.*
- (2) Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis wegen vertragswidrigen Verhaltens des Arbeitnehmers, *so entfallen das Wettbewerbsverbot und die Entschädigungspflicht. Der Arbeitgeber kann innerhalb eines Monats nach Ausspruch der Kündigung wählen, ob er gegen Zahlung der Entschädigung nach § 83 am Wettbewerbsverbot festhält.*

Begründung:

Bislang besteht das Wettbewerbsverbot bei Kündigung durch den Arbeitgeber fort. Der Arbeitnehmer kann sich innerhalb eines Monats lossagen. Dies ist eine für ihn höchst unpraktikable Regelung, da er innerhalb eines Monats nicht weiß, welche neue Arbeitsstelle er finden wird. Angesichts der heutigen Arbeitsmarktsituation wird er sich kaum interessengerecht entscheiden können. Daher sollte sich der Arbeitnehmer – wie in **§ 85 Abs. 1** vorgeschlagen – erst innerhalb eines Monats nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses entscheiden müssen. Es wird zudem vorgeschlagen, als Grundnorm das Wettbewerbsverbot bei Kündigung durch den Arbeitgeber entfallen zu lassen und ein Wahlrecht des Arbeitnehmers auf Einhaltung des Wettbewerbsverbotes zu regeln. Die Umkehrung des bisherigen Regel-/Ausnahmeverhältnisses erfolgt aus praktischen Gründen.

Das in § 85 Abs. 1 S. 2 des Entwurfs enthaltene Recht des Arbeitgebers, durch Zusage einer 100%igen Karenzentschädigung das Wettbewerbsverbot aufrecht zu erhalten, wird modifiziert. Der Arbeitgeber wird davon im Regelfall nur dann Gebrauch machen, wenn es sich um gute und tüchtige Arbeitnehmer handelt. In diesen Fällen ist das Risiko der vollen Zahlung von Karenzentschädigung aber durch die Anrechnung anderweitigen Erwerbs gering. Um dem Rechnung zu tragen, wird vorgeschlagen, dass die Anrechnungsbestimmung des § 83 Abs. 2 keine Anwendung findet, wenn der Arbeitgeber auf der Einhaltung des Wettbewerbsverbots bestehen will.

Auch in **§ 85 Abs. 2** ist das Regelausnahmeverhältnis umgekehrt. Im Regelfall hat der Arbeitgeber, der einen Arbeitnehmer wegen vertragswidrigem Verhalten entlässt, kein Interesse an der Aufrechterhaltung des Wettbewerbsverbotes. Die Lossagung wird in nicht seltenen Fällen vergessen.

§ 86 Lossagung bei Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer

Vorschlag:

Kündigt der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis wegen vertragswidrigen Verhaltens des Arbeitgebers, so entfallen das Wettbewerbsverbot und die Entschädigungspflicht. Der Arbeitnehmer kann jedoch innerhalb eines Monats nach der Kündigung wählen, ob er an dem Wettbewerbsverbot gegen Entschädigung nach § 83 festhält.

Begründung:

Für die Lossagung bei Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer erfolgt eine Anpassung analog der Regeln für den Arbeitgeber.

§ 90 Vertragsstrafe

Vorschlag:

- (1) [Unverändert.]
- (2) Eine Vereinbarung gemäß Absatz 1 Nr. 1 benachteiligt den Arbeitnehmer unangemessen im Sinne von § 18 Abs. 6, wenn die Höhe der Vertragsstrafe *für jeden Fall einer Vertragsverletzung* ein Bruttomonatsentgelt übersteigt. *Bei wiederholter oder andauernder Verletzung derselben Vertragspflicht innerhalb eines Kalendermonats darf die Vertragsstrafe maximal zwei Bruttomonatsentgelte betragen.*
- (3) [Unverändert.]

Begründung:

Für die Vertragsstrafe sollte in einem neuen **§ 90 Abs. 2 S. 2** geregelt werden, wie hoch sie bei wiederholten oder andauernden Verstößen ist. Dabei ist zu berücksichtigen, dass wiederholte oder andauernde Verstöße schwerer wiegen als einmalige. Deswegen ist insoweit eine Vertragsstrafe in Höhe von zwei Bruttomonatsentgelten nicht unangemessen, zumal der materielle Schadenersatzanspruch des Arbeitgebers aus § 90 Abs. 1 S. 3 wegen der ihm obliegenden Darlegungs- und Beweislast in der Praxis nur schwerlich durchzusetzen ist.

VIII. §§ 96 – 97 (Änderungsvorbehalt, Änderungskündigung)

§ 96 Änderungsvorbehalt

Vorschlag:

§ 96 *Freiwilligkeitsvorbehalt und Änderungsvorbehalt*

- (1) *Leistungen, die der Arbeitgeber ankündigt oder erbringt, ohne dass hierauf ein Anspruch des Arbeitnehmers bestanden hat, können nach ihrem Zweck einmalig oder unter dem Vorbehalt angekündigt oder geleistet werden, dass auf sie kein Rechtsanspruch für künftige Bemessungsperioden besteht (Freiwilligkeitsvorbehalt). Dies setzt voraus, dass der Freiwilligkeitsvorbehalt vertraglich vereinbart oder spätestens bei der Leistung mitgeteilt wird. Stellt der Arbeitgeber jedoch gleichartige Leistungen für aufeinanderfolgende Bemessungszeiträume unter dem Vorbehalt der Freiwilligkeit in Aussicht, finden Absätze 2-4 entsprechende Anwendung.*
- (2) *Eine Vereinbarung, die dem Arbeitgeber das Recht zur einseitigen Änderung von Vertragsbedingungen, die sich auf die Dauer der Arbeitszeit oder die Höhe des Entgelts auswirkt, vorbehält (Änderungsvorbehalt), unterliegt der Inhaltskontrolle nach Maßgabe des § 18. Sie ist unangemessen benachteiligend, wenn der Grund für die Ausübung der vorbehaltenen Änderung in der Vereinbarung nicht genannt ist. Sie ist ferner stets unangemessen benachteiligend, wenn sie sich mit mehr als fünfundzwanzig vom Hundert auf das vereinbarte Bruttoarbeitsentgelt (§ 34 Abs. 3) unter Einbeziehung der dem Änderungsvorbehalt unterliegenden Leistungen auswirkt.*
- (3) *Ein Änderungsvorbehalt im Sinne des Absatzes 1 ist regelmäßig nicht unangemessen benachteiligend, wenn die Änderung sich mit nicht mehr als zehn vom Hundert auf das vereinbarte Bruttoarbeitsentgelt unter Einbeziehung der dem Änderungsvorbehalt unterliegenden Leistungen auswirkt.*
- (4) *Ein Änderungsvorbehalt muss eine Mindestfrist von einem Monat zum Ende eines Kalendermonats wahren.*
- (5) *Die Bestimmungen dieser Vorschrift finden auf ein vereinbartes Recht zur Teilkündigung entsprechende Anwendung.*
- (6) *Werden einzelne Vertragsbedingungen befristet, gelten Abs. 2 Sätze 1 und 3 sowie Abs. 3 entsprechend.*

- (7) Von den Absätzen 2 bis 6 abweichende Regelungen können durch Tarifvertrag vereinbart werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages gelten die abweichenden tarifvertraglichen Bestimmungen zwischen nicht tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, wenn ihre Anwendung zwischen ihnen vereinbart ist.
- (8) Die Ausübung eines nicht unangemessen benachteiligenden Änderungsvorbehaltes hat nach billigem Ermessen zu erfolgen; dabei ist insbesondere der Gleichbehandlungsgrundsatz (§ 4) zu beachten.

Begründung:

Der Ausschuss schlägt vor, die Regelungen zu Freiwilligkeits- und Änderungsvorbehalten zusammenhängend in § 96 zu regeln und dazu die in § 38 Abs. 3 befindliche Regelung zum Freiwilligkeitsvorbehalt den Vorschriften des § 96 als **Abs. 1** voranzustellen.

In der Fassung des Entwurfs sieht § 38 Abs. 3 vor, dass lediglich Sondervergütungen unter Freiwilligkeitsvorbehalt geleistet werden können und für Freiwilligkeitsvorbehalte, die sich über die jeweils erbrachte Leistung hinaus auf künftige Leistungen beziehen, § 96 Abs. 4 des Entwurfs entsprechende Anwendung finden soll. Aus dem Verweis auf § 96 Abs. 4 ergibt sich i.V.m. § 96 Abs. 1 und § 18, dass ein Freiwilligkeitsvorbehalt stets als unangemessen benachteiligend anzusehen ist, wenn er sich auf mehr als 20 bzw. 25% des Bruttoarbeitsentgelts i.S.d. § 34 Abs. 3 bezieht. Dabei geht die Konzeption der Entwurfverfasser davon aus, dass Sondervergütungen – wie sich insbesondere aus einem Umkehrschluss aus § 39 Abs. 3 S. 2 ergibt – vertraglich geschuldete Entgeltbestandteile sind, die sich lediglich hinsichtlich ihrer Fälligkeit vom laufenden Entgelt unterscheiden.

Unter diesen Prämissen ist jedoch nicht ersichtlich, warum nur eine vertraglich geschuldete Sondervergütung, nicht aber das laufende Entgelt unter einen Freiwilligkeitsvorbehalt gestellt werden darf. Deswegen hält es der Ausschuss für vorzugswürdig, die im neuen § 96 Abs. 1 zu regelnden Freiwilligkeitsvorbehalte nicht auf Sondervergütungen, sondern auf Leistungen zu beziehen, auf die der Arbeitnehmer (bisher) keinen Rechtsanspruch hat. Damit werden auch Wertungswidersprüche mit der Bestimmung des § 96 Abs. 2 vermieden, nach der jegliche Art von Entgelt unter Änderungsvorbehalt gestellt werden darf.

§ 38 Abs. 3 S. 2 des Entwurfs verlangt für den Freiwilligkeitsvorbehalt eine „vertragliche“ Vereinbarung oder „Textform“ anlässlich der Zahlung. Da der Arbeitsvertrag keiner Textform bedarf (§ 17 Abs. 1 S. 1) und der Verstoß gegen die Nachweispflicht (§ 1 Abs. 1 S. 2) gemäß § 17 Abs. 4 dem Arbeitgeber „nur“ die Beweislast auferlegt,

ist diese Differenzierung inkonsistent. Zudem dürfte die verlangte Textform von den in der Praxis vor allem betroffenen vielen Kleinstarbeitgebern (man denke an den klassischen kleinen Handwerksbetrieb) realistischerweise nicht zu leisten sein. Es wäre dann insbesondere Kleinstarbeitgebern zu raten, vorsorglich von jedweder Form der freiwilligen Sonderleistung abzusehen. Darüber hinaus kann sich die Freiwilligkeit auch aus den konkreten Umständen der Leistungserbringung ergeben. Das Form-erfordernis sollte daher zugunsten einer formlos möglichen Mitteilung des Arbeitgebers entfallen, wie sie in Satz 2 des vorgeschlagenen § 96 Abs. 1 S. 2 vorgesehen ist.

Schließlich sollte sich die in § 38 Abs. 3 S. 3 des Entwurfs bzw. in § 96 Abs. 1 S. 3 der hier vorgeschlagenen Regelung enthaltene Verweisung auf die Regelungen des § 96 nicht pauschal auf den Freiwilligkeitsvorbehalt, sondern dem Zweck der Verweisung entsprechend darauf beziehen, dass der Arbeitgeber gleichartige Leistungen für die Zukunft in Aussicht stellt.

Der Änderungsvorbehalt wird in **§ 96 Abs. 2** durch die Auswirkungen auf die Dauer der Arbeitszeit oder die Höhe des Entgelts definiert. Ersteres ist unkritisch, die Bezugnahme auf das Entgelt wirft die Frage nach dessen Definition auf. Nach der Systematik des Entwurfs umfasst der Begriff Entgelt das Arbeitsentgelt, Sachleistungen und Sondervergütungen. Fraglich ist, ob auch die übrigen klassischen freiwilligen Leistungen, wie bspw. betriebliche Altersversorgung, Deputate etc. erfasst werden. Wie bereits an anderer Stelle vorgeschlagen, sollte dem durch eine gesetzliche Definition begegnet werden.

Fraglich ist, ob die prozentuale Begrenzung in § 96 Abs. 2 als unwiderlegbare Fiktion oder als widerlegbare Vermutung ausgestaltet werden sollte. Bleibt es bei der Fiktion, müsste zumindest für „Großverdiener“ im Sinne des § 148 Abs. 2 die Anwendung des § 96 Abs. 2 S. 3 ausgeschlossen werden. Dazu sollte § 148 Abs. 2 um einen zweiten Satz ergänzt werden, nach dem § 96 Abs. 1 S. 3 nicht für diese Arbeitnehmer gilt.

In der Entwurfsfassung des § 96 Abs. 1 (hier: § 96 Abs. 2) ist vorgesehen, dass ein Änderungsvorbehalt unangemessen benachteiligend sei, wenn darin weder „Zweck“ noch „Grund“ für die unter Vorbehalt gewährte Leistung geregelt sei. Auf die Verwendung dieser beiden, sich teilweise überschneidenden Begriffe sollte verzichtet werden. In Anlehnung an die Rechtsprechung des BAG zu §§ 307, 308 Nr. 4 BGB wird in der hier als § 96 Abs. 2 vorgeschlagenen Fassung lediglich die Angabe des Grundes für den Änderungsvorbehalt verlangt. Darüber hinaus entspricht auch die im letzten Satz des § 96 Abs. 2 vorgeschlagene 25%-Grenze der Rechtsprechung des BAG zu arbeitsvertraglichen Widerrufsvorbehalten (vgl. Urteil vom 7. 12. 2005 – 5 AZR 535/04; bestätigt von: BVerfG, 2. Kammer des Ersten Senats, Beschluss vom 23.11.2006 – Az.: 1 BvR 1909/06).

Die nunmehr in § 96 Abs. 2 und 3 enthaltenen Regelungen sind zudem dahingehend zu präzisieren, dass die Ausgangsgröße für die Berechnung des 25% Anteils diejenige Leistung einschließt, deren Änderung sich der Arbeitgeber vorbehalten hat.

Bei § 96 Abs. 4 handelt es sich um eine unveränderte Übernahme des ursprünglichen § 96 Abs. 3.

Auf den unscharfen Begriff der „wirkungsähnlichen Klausel“ wurde wegen der schwerwiegenden Rechtsfolgen eines unzulässigen Freiwilligkeits- oder Änderungsvorbehalts in der hier vorgeschlagenen Fassung § 96 Abs. 5 verzichtet.

Um Wertungswidersprüche mit §§ 128f. zu vermeiden, nach denen der gesamte Arbeitsvertrag ohne Angabe von Gründen befristet werden kann, ist bei der Befristung einzelner Vertragsbestimmungen ebenfalls kein Grund für die Befristung anzugeben. Daher wird in § 96 Abs. 6 des Vorschlags nur auf die Sätze 1 und 3 des § 96 Abs. 2 sowie auf Absatz 3 verwiesen. Zudem ist bei der Befristung einzelner Vertragsbedingungen – anders als bei einem Änderungsvorbehalt nach § 96 Abs. 2 – von vornherein absehbar, dass die entsprechende Regelung nur bis zu einem bestimmten Zeitpunkt Anwendung findet. Die Ergänzung des Wortes „einzelne“ in § 96 Abs. 6 dient der Klarstellung.

Schließlich bedurfte § 96 Abs. 7 noch einer redaktionellen Anpassung an die neue Fassung des § 96 Abs. 1. Da sich der Tarifvorbehalt nicht auf freiwillige Leistungen des Arbeitgebers beziehen kann, ist in § 96 Abs. 7 dementsprechend nur auf die Absätze 2 bis 6 zu verweisen.

In § 96 Abs. 8 ist die ursprüngliche Vorschrift des § 96 Abs. 7 unverändert übernommen worden.

§ 97 Änderungskündigung

Vorschlag:

- (1) Der Arbeitgeber kann den Arbeitsvertrag unter der Bedingung kündigen, dass der Arbeitnehmer einer vom Arbeitgeber gleichzeitig angebotenen Änderung des Arbeitsvertrages nicht zustimmt. Die Kündigung ist nur wirksam, wenn sie durch Gründe in der Person *des Arbeitnehmers*, *durch vertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers* oder *durch betriebliche Gründe gerechtfertigt ist*, denen der Vorrang vor den Interessen des Arbeitnehmers an dem unveränderten Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses gebührt. Der erste Titel des fünften Abschnitts dieses Gesetzes (§§ 108 bis 127) gilt entsprechend.

- (2) Kündigt der Arbeitgeber den Arbeitsvertrag, so kann der Arbeitnehmer die Änderung der Arbeitsbedingungen *innerhalb eines Monats nach Zugang des Änderungsangebots vorbehaltlos* oder unter dem Vorbehalt der gerichtlichen Nachprüfung annehmen. Lehnt der Arbeitnehmer die Änderung ab oder nimmt er sie nur unter Vorbehalt an, hat er innerhalb eines Monats nach Zugang der Kündigung Klage auf Feststellung zu erheben, dass die Kündigung *oder die Änderung der Arbeitsbedingungen* unwirksam ist. §§ 135, 136 gelten entsprechend. Wird die Unwirksamkeit *der Änderung der Arbeitsbedingungen* nicht rechtzeitig geltend gemacht, so erlischt der Vorbehalt.
- (3) Stellt das Gericht fest, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen unwirksam ist, so gilt die Änderungskündigung als von Anfang an unwirksam. *Hat der Arbeitnehmer das Angebot des Arbeitgebers unter dem Vorbehalt der gerichtlichen Nachprüfung angenommen, so ist er bis zur rechtskräftigen Entscheidung des Gerichts zur Weiterarbeit zu den neuen Bedingungen verpflichtet.*

Begründung:

§ 97 Abs. 1 S. 2 sollte mit § 115 und den dortigen Formulierungen der Kündigungsgründe harmonisiert werden. Die Entwurfsfassung ermöglicht eine Auslegung, wonach nicht nur graduell entsprechend dem grundsätzlichen Unterschied zwischen Änderungs- und Beendigungskündigung differenziert werden kann, sondern die maßgeblichen Kündigungsgründe für die Änderungskündigung andere sein könnten als für eine Beendigung. Gerade die Tatsache, dass zwei der drei maßgeblichen Sphären anders bezeichnet werden, eröffnet trotz der Verweisung in Satz 3 besondere Spielräume.

Sollte eine grundsätzliche Abweichung nicht gewollt sein, wäre die vorgeschlagene Änderung des § 97 Abs. 1 S. 2 sinnvoll.

Die Formulierung in § 97 Abs. 1 S. 3 und S. 4 des Entwurfs ist sowohl unklar als auch systematisch fragwürdig. Im Rahmen der Sozialauswahl sind gemäß § 117 Abs. 1 die Kriterien Dauer der Unternehmenszugehörigkeit und Unterhaltspflichten zu berücksichtigen. Mit der „Berücksichtigung“ der Zumutbarkeit wird nicht präzisiert, was der Arbeitgeber konkret zu tun hat. Ist die Frage der Zumutbarkeit ein weiteres Kriterium, um das die Sozialauswahl erweitert wird, wenn ja, mit welcher Gewichtung? Wie konkurriert Unternehmenszugehörigkeit bspw. mit einem veränderten Dienort (der eine Umzug erfordert), wie sind Unterhaltspflichten in diesem Zusammenhang zu gewichten? Letztere beinhalten zunächst nur finanzielle Verpflichtungen. Gerade bei der Änderung von Arbeitsbedingungen (etwa Ortswechsel oder Veränderung von Arbeitszeiten) spielt beispielsweise die viel größere Rolle, ob der Arbeitnehmer Betreuungspflichten wahrzunehmen hat, die er nicht delegieren kann. Offen bleibt danach, ob es zwei verschiedene Prüfungsmaßstäbe geben soll: einen für die Frage der

Rechtswirksamkeit des Änderungsangebots und eine für eine (bei Ablehnung des Änderungsangebots erfolgende) Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Der Ausschuss schlägt daher die ersatzlose Streichung des § 97 Abs. 1 S. 4 vor.

Aus Gründen der Rechtsklarheit ist in **§ 97 Abs. 2 S. 1** nunmehr vorgesehen, dass der Arbeitnehmer das Änderungsangebot des Arbeitgebers nur innerhalb eines Monats nach dessen Zugang ablehnen kann. Bei den übrigen Änderungen handelt es sich um redaktionelle Anpassungen.

§ 97 Abs. 3 S. 2 kodifiziert die bisherige Rechtsprechung. Allerdings ergibt sich aus seinem Wortlaut nicht eindeutig, dass die Pflicht zur Weiterarbeit nach den neuen Arbeitsbedingungen nur für den Fall gilt, dass der Arbeitnehmer das Änderungsangebot unter Vorbehalt angenommen hat. Dies kann daher zu Missverständnissen in der Rechtsanwendung für den Fall führen, dass der Arbeitnehmer das Angebot ablehnt. Wenn bis zum Ablauf der Kündigungsfrist eine Entscheidung des ArbG vorliegt, die der Kündigungsschutzklage des Arbeitnehmers stattgibt und den Arbeitgeber zur Weiterbeschäftigung verpflichtet, der Arbeitgeber aber Berufung einlegt (vgl. § 137 Abs. 1), könnte die Entwurfsfassung des § 97 Abs. 3 zu dem sinnwidrigen Ergebnis verleiten, dass der Arbeitnehmer trotzdem zu den neuen, geänderten Arbeitsbedingungen weiterarbeiten muss.

IX. §§ 108 – 120, 124 – 134, 139 (Kündigung, Befristung, Vertragsaufhebung)

1. Kündigungsschutz, Vertragsaufhebung

Stellungnahme:

Das Recht der Beendigung eines Arbeitsvertrages ist wesentlicher Bestandteil des Arbeitsrechtes, nicht nur in der öffentlichen Wahrnehmung, sondern auch in der streitigen Auseinandersetzung. Zu begrüßen ist der Ansatz, diesen wichtigen Teil des Arbeitsrechtes einzubinden in das individuelle Arbeitsrecht und gleichzeitig die bislang getrennt geregelten Schutznormen zusammenzuführen, auch insoweit, als die bisherigen unterschiedlichen Verfahren länger und besser miteinander verknüpft werden. Das alles führt zu einer begrüßenswerten Übersichtlichkeit der bis jetzt zersplitterten Rechtsmaterie. Unnötige Kompetenzverdopplungen und kostenträchtige Verfahren werden somit vermieden. Das ist ein Gewinn für den sozialen Rechtsstaat.

Das Recht der Beendigung eines Arbeitsvertrages gehört naturgemäß zu den politisch umstrittensten. Verfassungsrechtlich, auch europarechtlich, ist ein Schutz der Arbeitnehmer vor ungerechtfertigten Kündigungen geboten. Wie dieser zu erreichen ist, ist seit Jahrzehnten zwischen den unterschiedlichen Interessen umstritten. Der Entwurf des Arbeitsvertragsgesetzes baut auf der gegebenen Rechtslage auf, verstärkt die Tendenzen, die zu einer Abfindungslösung anstelle eines Weiterbeschäftigungsanspruchs führen und greift damit die Rechtswirklichkeit auf.

Aus anwaltlicher Sicht muss im Mittelpunkt einer Kodifizierung der arbeitvertraglichen Beendigung die Möglichkeit einer gütlichen Streitbeilegung stehen.

Das greift der Entwurf durch Regelungen zur Vereinbarung eines Verzichtes auf Kündigungsschutz bei gleichzeitiger Festlegung einer Abfindung, Erleichterungen bei der gerichtlichen Auflösung eines Arbeitsverhältnisses und Einräumung einer Widerrufsfrist beim Aufhebungsvertrag auf.

Diese Elemente sind zu begrüßen, ebenso wie die Verlängerung der Kündigungsschutzklagefrist auf einen Monat, denn damit wird der Rechtsvereinheitlichung und der Rechtsklarheit gedient. Die Möglichkeit, außergerichtliche Einigungen unter Einschaltung von Rechtsanwältinnen herbeizuführen, wird gestärkt. In diesem Zusammenhang muss auch die Möglichkeit positiv gewertet werden, die Klagefrist einvernehmlich auf bis zu sechs Monate zu verlängern. Das gibt den Streitparteien die Möglichkeit, ohne die Einschaltung der Arbeitsgerichte und damit die Inanspruchnahme kostbarer justizieller Ressourcen, alle Möglichkeiten einer Einigung auszuloten.

2. Befristung

Stellungnahme:

Die Regelungen zur Befristung sind grundsätzlich zu begrüßen. Das gilt vor allem für § 128 Abs. 2 S. 2 des Entwurfs, wonach die Wahrung der Schriftform für die Befristung des Arbeitsvertrages bis zu einem Monat nach Arbeitsaufnahme nachgeholt werden kann. Dadurch wird die sehr formale Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts korrigiert, wonach die Schriftform vor Aufnahme der Tätigkeit gewahrt sein muss.

Zu begrüßen ist weiter die Aufnahme einer sechs- bzw. zwölfmonatigen „Sperrzeit“ bei der sachgrundlosen Befristung nach § 129 Abs. 2 S. 1 des Entwurfs. Die jetzige Rechtslage ist deshalb wenig sinnvoll, weil sachgrundlose Befristungen mit demselben Arbeitgeber nicht vereinbart werden können, wenn „zuvor“ – also z.B. auch schon vor 30 Jahren – ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Dass diese Rechtslage alles andere als überzeugend ist, hatte schon der Gesetzgeber der 15. Wahlperiode erkannt.

Keine einheitliche Auffassung bestand im Ausschuss allerdings zur Frage der Anknüpfung der „Sperrzeit“ an das Nichtvorliegen jeglicher Beschäftigung (also nicht nur beim künftigen Arbeitgeber) während dieses Zeitraums. Daher wird davon abgesehen, hierzu einen Alternativvorschlag zu unterbreiten.

Der Entwurf sollte aber noch in einem weiteren Punkt für praktikablere Regelungen als bisher sorgen, indem bei der Befristung nicht mehr auf den *Arbeitsvertrag*, sondern auf das *Arbeitsverhältnis* abgestellt wird. Dies würde insbesondere bei der Verlängerung sachgrundloser Befristungen ermöglichen, auch aus Anlass der Verlängerung Änderungen des Arbeitsvertrages vorzunehmen, ohne dass dadurch ein unbefristetes Arbeitsverhältnis begründet wird.

§ 129 Zulässigkeit der Befristung

Vorschlag:

- (1) [Unverändert.]
- (2) Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages bis zur Dauer von zwei/drei/vier Jahren ist zulässig, wenn der Arbeitnehmer vor Beginn des Arbeitsverhältnisses seit mindestens 6/12 Monaten nicht in einem Beschäftigungsverhältnis (§ 119 Abs. 1 Nr. 1 und Abs. 3 des Dritten Buchs Sozialgesetzbuch) gestanden hat. Bis zur Gesamtdauer von zwei/drei/vier Jahren sind auch Verlängerungen eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig. *§ 128 Abs. 2 Satz 2 gilt entsprechend.*

(3) [Unverändert.]

Begründung:

Es empfiehlt sich, die nachträgliche Wahrung der Schriftform auch ausdrücklich für die Verlängerung einer sachgrundlosen Befristung nach **§ 129 Abs. 2 S. 2** vorzusehen.

X. §§ 135, 137 (Weiterbeschäftigung während des Kündigungsrechtsstreits, Beschäftigungspflicht)

§ 135 Klagefrist

Vorschlag:

- (1) Will ein Arbeitnehmer geltend machen, dass eine Kündigung nach diesem Gesetz oder einer anderen Rechtsvorschrift 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. Wird die Unwirksamkeit einer Kündigung nicht rechtzeitig geltend gemacht, so gilt die Kündigung als von Anfang an wirksam. *Dies gilt nicht, soweit die Unwirksamkeit auf einem Verstoß gegen das Schriftformerfordernis (§ 109) beruht.*
- (2) [Unverändert.]
- (3) Die Klagefrist kann *vor Ablauf* durch schriftliche Vereinbarung auf bis zu sechs Monate verlängert werden.

Begründung:

Der Ausschuss begrüßt die Vereinheitlichung der Klagefrist aus § 17 TzBfG und § 4 KSchG. Geregelt werden sollte jedoch vorsorglich und aus Klarstellungsgründen, dass sich die Fiktionswirkung des **§ 135 Abs. 1** nicht auf die mangelnde Schriftform erstreckt.

Soweit der Entwurf in **§ 135 Abs. 3** die Möglichkeit vorsieht, die Klagefrist durch schriftliche Vereinbarung auf bis zu sechs Monate zu verlängern, begrüßt der Ausschuss diesen Vorschlag. Der Ausschuss begrüßt die einvernehmliche Verlängerungsmöglichkeit, um in erster Linie damit die Arbeitsgerichtsbarkeit von lediglich fristwährend erhobenen Kündigungsschutzklagen zu entlasten. Dabei verkennt der Ausschuss freilich nicht, dass Kündigungsschutzklagen selbst bei sich abzeichnenden Vergleichen nicht nur aus Gründen der Fristwahrung erhoben werden, sondern derzeit in erster Linie auch, um nachteiligen sozialversicherungsrechtlichen Folgen (Sperrzeiten etc.) zu entgehen. Die einvernehmliche Verlängerungsmöglichkeit der gesetzlichen Anrufungsfrist erscheint daher nur sinnvoll, wenn eine derartige Vereinbarung nicht mit sozialversicherungsrechtlichen Nachteilen einhergeht. § 135 Abs. 3 sollte allerdings dahingehend angepasst werden, dass für alle Arten der Vertragsbeendigung gleichermaßen eine sechsmonatige Klagefrist vereinbart werden kann. Damit gilt diese Möglichkeit nicht nur für Kündigungsschutzklagen, sondern etwa auch für die in § 135 Abs. 2 a) genannten Entfristungsklagen.

§ 137 Weiterbeschäftigungsanspruch während des Kündigungsrechtsstreits

Vorschlag:

- (1) [Unverändert.]
- (2) *Die Anordnung der Weiterbeschäftigung im Falle der offensichtlich unwirksamen Kündigung gemäß Abs. 1 Nr. 1 erfolgt durch einstweilige Verfügung. Der Arbeitgeber hat die Tatsachen glaubhaft zu machen, für die ihm im Klageverfahren die Beweislast obliegt. Im Übrigen sind die §§ 935 bis 944 der Zivilprozessordnung nach Maßgabe des § 62 Abs. 2 S. 2 des Arbeitsgerichtsgesetzes anzuwenden.*
- (3) *Für die Zeit einer gerichtlichen Anordnung gemäß Absatz 1 gilt das Arbeitsverhältnis als fortbestehend.*

Begründung:

Die Neuregelung des Weiterbeschäftigungsanspruchs in § 137 hat keine gesetzliche Entsprechung, basiert jedoch im Wesentlichen auf den von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätzen. Wie die Systematik der Ziffern 1 und 2 des **§ 137 Abs. 1** verdeutlicht, sieht der Entwurf offenbar auch die Möglichkeit vor, dass es vor Abschluss der ersten Instanz bereits zu einer Anordnung des erstinstanzlichen Gerichtes über eine Weiterbeschäftigung kommen kann, und zwar wenn die „Kündigung offensichtlich unwirksam ist“. Eine solche Anordnung muss vor dem Hintergrund der Ziffer 2 des Abs. 1, der eine Weiterbeschäftigung ohnehin bei einem für den Arbeitnehmer obsiegenden erstinstanzlichen Urteil grundsätzlich festschreibt, im Falle einer offensichtlich unwirksamen Kündigung schon vor Abschluss der ersten Instanz möglich sein. Anderenfalls würde die Ziffer 1 des Abs. 1 nämlich leer laufen. Der Entwurf verhält sich zu dieser Möglichkeit jedoch nicht. Er lässt insbesondere offen, ob es sich hierbei um eine einstweilige Anordnung in einem gesonderten Verfahren handelt oder um einen Bestandteil des regulären Kündigungsschutzverfahrens.

Aus Klarstellungsgründen regt der Ausschuss daher an, **§ 137 Abs. 2** einen neuen Satz 1 voranzustellen, der sich an § 102 Abs. 5 Satz 2 BetrVG orientiert.

§ 137 Abs. 3 des Entwurfs fingiert das Fortbestehen eines Arbeitsverhältnisses für den Fall, dass der Arbeitnehmer während eines Kündigungsschutzverfahrens einen Weiterbeschäftigungsanspruch gerichtlich durchsetzt. Jedoch ist das in § 137 Abs. 1 einstweilige Verfügungsverfahren nicht mit dem Kündigungsschutzprozess identisch. Zudem kann die Fiktion des § 137 Abs. 3 nicht mehr greifen, nachdem eine einstweilige Verfügung von einem Gericht höherer Instanz aufgehoben worden ist. Daher bedurfte § 137 Abs. 3 klarstellender Änderungen.

XI. § 140 (Unternehmens- und Betriebsübergang)

§ 140 Unternehmens- und Betriebsübergang

Vorschlag:

§ 140 *Betriebsübergang*

- (1) Geht ein *Betrieb* oder ein organisatorisch selbständiger *Betriebsteil* durch Rechtsgeschäft oder im Wege der Gesamtrechtsnachfolge nach dem Umwandlungsgesetz auf einen anderen Inhaber über, so tritt dieser in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen ein. Sind die Rechte und Pflichten durch Rechtsnormen eines Tarifvertrages oder einer Betriebsvereinbarung geregelt, so werden sie Inhalt des Arbeitsverhältnisses zwischen dem neuen Inhaber und dem Arbeitnehmer und dürfen nicht vor Ablauf eines Jahres nach dem Zeitpunkt des Übergangs zum Nachteil des Arbeitnehmers geändert werden. Satz 2 gilt nicht, wenn die Rechte und Pflichten bei dem neuen Inhaber durch Rechtsnormen eines anderen Tarifvertrages oder einer anderen Betriebsvereinbarung geregelt werden. Vor Ablauf der Frist nach Satz 2 können Rechte und Pflichten geändert werden, wenn der Tarifvertrag oder die Betriebsvereinbarung nicht mehr gilt oder bei fehlender beiderseitiger Tarifgebundenheit im Geltungsbereich eines anderen Tarifvertrages, dessen Anwendung zwischen dem neuen Inhaber und dem Arbeitnehmer vereinbart ist.
- (2-3) [Unverändert.]
- (4) Der bisherige Arbeitgeber hat den zuständigen Betriebsrat mindestens einen Monat vor dem Übergang zu unterrichten über:
1. *den neuen Inhaber,*
 2. *den Zeitpunkt oder den geplanten Zeitpunkt des Übergangs,*
 3. *den Grund für den Übergang,*
 4. *die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmer und*
 5. *die hinsichtlich der Arbeitnehmer in Aussicht genommenen Maßnahmen.*

Die Unterrichtung an den Betriebsrat ist den Arbeitnehmern des Betriebs gleichzeitig in betriebsüblicher Form bekannt zu geben. Weitergehende Beteiligungsrechte des Betriebsrats bleiben unberührt. Besteht keine Arbeitneh-

mervertretung, so hat die Unterrichtung gegenüber den Arbeitnehmern zu erfolgen.

(5) Der Arbeitnehmer kann dem Übergang des Arbeitsverhältnisses innerhalb eines Monats nach Zugang der Unterrichtung nach Absatz 4, spätestens aber innerhalb von drei/sechs Monaten nach dem Betriebsübergang schriftlich widersprechen; *die Widerspruchsfrist läuft jedoch nicht, solange der Arbeitnehmer von dem Betriebsübergang keine Kenntnis hat, ohne dass ihm grobe Fahrlässigkeit zur Last fällt.* Hatte der Arbeitnehmer spätestens einen Monat vor dem Betriebsübergang Kenntnis von den in Abs. 4 Nr. 1 bis 5 genannten Umständen, so kann der Widerspruch nur bis zum Betriebsübergang erklärt werden. Die Erklärung kann gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber oder dem neuen Inhaber erfolgen.

(6) [Unverändert.]

Begründung:

An der bisherigen Gesetzesterminologie (Betrieb/Betriebsteil) sollte festgehalten werden, da es hierzu bereits eine umfangreiche Rechtsprechung des BAG gibt und, wie die Entwurfsverfasser in der Begründung einräumen, mit der geänderten Formulierung in **§ 140 Abs. 1** des Entwurfs eine materiell-rechtliche Änderung der Rechtslage nicht verbunden sein soll.

Der Ausschuss begrüßt, dass, wie bereits in der seiner Stellungnahme zum Gesetz zur Änderung des Seemannsgesetzes und anderer Gesetze im Jahr 2001 gefordert, die Unterrichtungspflicht nunmehr – im Einklang mit der EU-Betriebsübergangsrichtlinie – gegenüber dem Betriebsrat und nur bei Fehlen einer Arbeitnehmervertretung gegenüber dem einzelnen Arbeitnehmer bestehen soll. Da aber nach wie vor die auf das einzelne Arbeitsverhältnis bezogene Widerspruchsfrist durch die Information nach Abs. 4 in Gang gesetzt werden soll, erscheint es geboten, dass die Informationen an den Betriebsrat zeitgleich auch allen Arbeitnehmern zugänglich gemacht wird. Des weiteren ist sicherzustellen, dass mit der nunmehrigen Normierung einer Informationspflicht gegenüber dem Betriebsrat keine Einschränkung anderweitiger Informations- und Beteiligungsrechte, insbesondere nach dem BetrVG, verbunden ist.

In **§ 140 Abs. 4** sollte aus Klarstellungsgründen zusätzlich zu den im Entwurf enthaltenen Informationspflichten eine Pflicht zur Unterrichtung über den neuen Betriebsinhaber als § 140 Abs. 4 S. 1 Nr. 1 aufgenommen werden.

Die Festlegung einer „absoluten“ Höchstfrist für den Widerspruch in **§ 140 Abs. 5** erscheint im Sinne der Rechtssicherheit sinnvoll und geboten. Allerdings sollte sie frühestens mit *Kenntnis* bzw. *grob fahrlässiger Unkenntnis* des Arbeitnehmers von dem konkreten Betriebsübergang zu laufen beginnen. In der Praxis sind gelegentlich

Konstellationen zu beobachten, in denen die Arbeitnehmer, z. B. im Zuge konzerninterner Umstrukturierung, erst im Nachhinein von dem erfolgten Betriebsübergang Kenntnis erhalten.

Der Ausschuss hält die Alternative zu § 140 Abs. 5 für ausgewogener. Damit soll offensichtlich zusätzlich der Fall erfasst werden, dass die Information nach Abs. 4 nicht oder nicht vollständig erteilt wurde, der Arbeitnehmer aber auf andere Weise von den mitteilungspflichtigen Umständen Kenntnis erhält. Diese Gleichsetzung einer anderweitig erhaltenen Information mit derjenigen nach Abs. 4 erscheint allerdings nur gerechtfertigt, wenn sie die dort geregelten Punkte umfasst.

XII. §§ 143, 144 (Zeugnis, Haftung bei unrichtigen Auskünften oder Zeugnissen)

§ 143 Zeugnis

Vorschlag:

(1-3) [Unverändert.]

- (4) *Der Arbeitgeber darf gegenüber Dritten Auskünfte über den Arbeitnehmer erteilen, wenn der Arbeitnehmer einwilligt oder berechnigte Interessen des Arbeitnehmers nicht entgegenstehen. Sie dürfen dem Zeugnis nicht widersprechen.*

Begründung:

Zum Schutz des Allgemeinen Persönlichkeitsrechts des Arbeitnehmers wollen die Entwurfsverfasser die Erteilung von Auskünften über ihn durch den Arbeitgeber gegenüber Dritten nach § 143 Abs. 4 von der Einwilligung des Arbeitnehmers abhängig machen, ohne dabei etwaige Auskunftspflichten des Arbeitgebers zu berücksichtigen. Vorzugswürdig ist eine Lösung, die den beteiligten Interessen und Rechten im Rahmen einer Abwägung im Einzelfall Rechnung trägt.

§ 144 Haftung bei unrichtigen Auskünften oder Zeugnissen

Vorschlag:

Bei Verschulden haftet der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer, wenn dieser aufgrund eines unrichtigen Zeugnisses oder unrichtig oder unbefugt erteilter Auskünfte Schaden erleidet. *Schadenersatzansprüche Dritter werden hierdurch nicht berührt.*

Begründung:

Nach dem Entwurf soll der Arbeitgeber nach § 144 bereits bei leichter Fahrlässigkeit für unrichtige Angaben in einem Zeugnis gegenüber anderen Arbeitgebern auf Schadenersatz haften. Eine derartige Haftung erscheint vor dem Hintergrund, dass der Arbeitgeber ein wohlwollendes Zeugnis zu erteilen hat, welches das berufliche Fortkommen des Arbeitnehmers nicht beeinträchtigen darf, unangemessen. Zudem hängt es von den Umständen des Einzelfalles ab, ob zwischen dem früheren und dem nachfolgenden Arbeitgeber ein Rechtsverhältnis besteht, das eine dem § 280 Abs. 1 BGB entsprechende Haftung rechtfertigt. Im Verhältnis zwischen den Arbeitgebern sollte

es daher bei einer Haftung nach allgemeinen zivilrechtlichen Vorschriften und den von der Rechtsprechung hierzu entwickelten Grundsätzen bleiben.

XIII. §§ 146, 147 (Verjährung, arbeitsvertragliche Ausschlussfristen)

§ 146 Verjährung nach Beendigungsrechtsstreit

Vorschlag:

[Wird gestrichen.]

Begründung:

Das von den Entwurfverfassern mit § 146 verfolgte Ziel, die Arbeitsgerichtsbarkeit zu entlasten ist grundsätzlich begrüßenswert. Es besteht jedoch kein praktisches Bedürfnis für eine Verlängerung der Verjährungsfrist, da für Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis regelmäßig nach §§ 195, 199 BGB verjähren und Kündigungsschutzverfahren vor den Arbeitsgerichten in der Regel in weniger als drei Jahren rechtskräftig entschieden werden. Für den Ausnahmefall eines außerordentlich langwierigen Kündigungsrechtsstreits ist dem Arbeitnehmer die Erhebung einer Klage zumutbar.

§ 147 Arbeitsvertragliche Ausschluss- und Verjährungsfristen

Vorschlag:

- (1) [Unverändert.]
- (2) [Wird gestrichen.]

Begründung:

Der Ausschuss schlägt vor, § 147 Abs. 2 des Entwurfs ersatzlos zu streichen. Es läuft dem Zweck arbeitsvertraglicher Ausschlussfristen, Rechtsklarheit zu schaffen, diametral entgegen, dass etwa Verhandlungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber nach § 203 BGB den Ablauf einer arbeitsvertraglichen Ausschlussfrist hemmen. Der Arbeitgeber hat ein berechtigtes Interesse daran, zeitnah zu erfahren, welche Ansprüche gegen ihn geltend gemacht werden. Die Regelung des § 147 Abs. 2 führt in Verbindung mit § 146 jedoch dazu, dass er beispielsweise erst nach dem Abschluss des Kündigungsrechtsstreits mit einer Lohnklage konfrontiert wird und sich dann nicht mehr nachweisen lässt, ob der Arbeitnehmer überhaupt arbeitsfähig gewesen ist oder während des Kündigungsrechtsstreits einer Erwerbsbeschäftigung hätte nachgehen können.

Dass §§ 202 Abs. 1, 276 Abs. 3 BGB auch für Ausschlussfristen gelten, braucht nicht ausdrücklich geregelt zu werden.

Anhang: Synopse

ArbVG-Entwurf	DAV-Vorschlag
<p>§ 1 Arbeitsvertrag</p> <p>(1) Das Arbeitsverhältnis wird durch Vertrag gegründet. Soweit dieses Gesetz nichts anderes bestimmt, gelten die Bestimmungen des Bürgerlichen Gesetzbuches.</p> <p>(2) Durch den Arbeitsvertrag verpflichtet sich der Arbeitnehmer, im Rahmen der vom Arbeitgeber geschaffenen Arbeitsorganisation und nach Maßgabe von Weisungen des Arbeitgebers die vereinbarte Arbeit zu leisten (Arbeitsleistung).</p> <p>(3) Der Arbeitgeber verpflichtet sich, dem Arbeitnehmer die vereinbarte Arbeit zuzuweisen und das für die Arbeitsleistung vereinbarte Entgelt zu zahlen.</p> <p>(4) Ein Entgelt gilt als stillschweigend vereinbart, wenn die Arbeit dem Umständen nach nur gegen ein Entgelt zu erwarten ist.</p>	<p>§ 1 Arbeitsvertrag</p> <p>(1) [Unverändert.]</p> <p>(2) Durch den Arbeitsvertrag verpflichtet sich der Arbeitnehmer, im Rahmen der vom Arbeitgeber <i>geleiteten</i> Arbeitsorganisation und nach Maßgabe von Weisungen des Arbeitgebers die vereinbarte Arbeit zu leisten (Arbeitsleistung).</p> <p>(3) Der Arbeitgeber verpflichtet sich, dem Arbeitnehmer das für die Arbeitsleistung vereinbarte Entgelt zu zahlen.</p> <p>(4) [Unverändert.]</p>
<p>§ 2 Begriffsbestimmungen</p> <p>(1) Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes ist eine natürliche Person, die aus einem Arbeitsvertrag nach Maßgabe des § 1 Abs. 2 verpflichtet ist.</p> <p>(2) Arbeitgeber im Sinne dieses Gesetzes sind natürliche und juristische Personen sowie Personengesellschaften, die mindestens einen Arbeitnehmer im Sinne des Absatzes 1 beschäftigen. Arbeitgeber können auch mehrere natürliche und juristische Personen sein, wenn sie gemeinsam aus einem Arbeitsvertrag verpflichtet sind.</p> <p>(3) Ein Betrieb ist die organisierte Untergliederung des Tätigkeitsbereichs eines oder mehrerer Unternehmen, in dem die personelle oder technische oder organisatorische Umsetzung einer unternehmerischen Zielsetzung unter einheitlicher personeller Leitung erfolgt.</p> <p>(4) Unternehmen ist eine organisatorische Einheit, mit der ein einheitlicher wirtschaftlicher oder ideeller Zweck verfolgt wird. Ein Unternehmen kann aus einem Betrieb oder mehreren Betrieben bestehen.</p> <p>Alternativ:</p> <p>(4) Unternehmen im Sinne dieses Gesetzes ist eine organisatorische Einheit, mit der ein Unternehmensträger wirtschaftliche oder ideelle Zweck verfolgt. Ein Unternehmen kann aus einem Betrieb oder mehreren Betrieben bestehen.</p>	<p>§ 2 Begriffsbestimmung</p> <p>(1) [Unverändert.]</p> <p>(2) [Unverändert.]</p> <p>(3) Ein Betrieb <i>im Sinne dieses Gesetzes</i> ist die organisatorische <i>Einheit</i> eines oder mehrerer Unternehmen, in der die Umsetzung einer unternehmerischen Zielsetzung unter einheitlicher <i>Leitung in personellen und sozialen Angelegenheiten</i> erfolgt.</p> <p>(4) Unternehmen im Sinne dieses Gesetzes ist eine <i>rechtliche</i> Einheit, mit der ein Unternehmensträger wirtschaftliche oder ideelle Zwecke verfolgt. Ein Unternehmen kann aus einem Betrieb oder mehreren Betrieben bestehen.</p>

<p>§ 3 Dienst- und Werkverträge mit arbeitnehmerähnlichen Personen</p> <p>Auf Dienst- und Werkverträge mit arbeitnehmerähnlichen Personen finden die §§ 4–7, 10, 17, 41–50, 64, 66, 110, 111 Abs. 1 dieses Gesetzes Anwendung. Arbeitnehmerähnlich sind Personen, die wirtschaftlich abhängig und vergleichbar einem Arbeitnehmer schutzbedürftig sind, wenn sie für andere Personen die geschuldeten Leistungen persönlich und im Wesentlichen ohne Mitarbeit von Arbeitnehmern erbringen und überwiegend für eine Person tätig sind oder ihnen von einer Person im Durchschnitt mehr als die Hälfte des Entgelts zusteht, das sie für ihre Erwerbstätigkeit insgesamt verlangen können. Zu diesen gehören auch die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten.</p>	<p>§ 3 Dienst- und Werkverträge mit arbeitnehmerähnlichen Personen</p> <p><i>(1) Die §§ 5-7, 10, 110 dieses Gesetzes finden auf die Dienst- und Werkverträge von Personen Anwendung, die wirtschaftlich abhängig und vergleichbar einem Arbeitnehmer sozial schutzbedürftig sind (arbeitnehmerähnliche Personen), wenn sie die geschuldeten Leistungen persönlich und im wesentlichen ohne Mitarbeit von Arbeitnehmern erbringen und</i></p> <p><i>a) überwiegend für eine Person und mindestens die Hälfte der Arbeitszeit eines vergleichbaren Vollzeitarbeitnehmers tätig sind oder</i></p> <p><i>b) ihnen von einer Person mehr als die Hälfte des von einem vergleichbaren Vollzeitarbeitnehmer zu erzielenden Entgelts zusteht.</i></p> <p>Zu den arbeitnehmerähnlichen Personen gehören auch die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten.</p> <p><i>(2) § 4 gilt für arbeitnehmerähnliche Personen hinsichtlich der Behandlung untereinander.</i></p>
<p>§ 4 Gleichbehandlung</p> <p>Der Arbeitgeber darf bei kollektiven Maßnahmen einzelne Arbeitnehmer oder Arbeitnehmergruppen nicht ohne sachlichen Grund schlechter behandeln als andere vergleichbare Arbeitnehmer oder Arbeitnehmergruppen.</p>	<p>§ 4 Gleichbehandlung</p> <p>Der Arbeitgeber darf bei kollektiven Maßnahmen einzelne Arbeitnehmer oder Arbeitnehmergruppen nicht ohne sachlichen Grund schlechter behandeln als andere vergleichbare Arbeitnehmer oder Arbeitnehmergruppen. <i>Kollektive Maßnahmen sind Leistungen, einzelvertragliche Vereinbarungen oder arbeitgeberseitige Anordnungen, die nach einem durch den Arbeitgeber bestimmten und generalisierenden Prinzip gewährt oder getroffen werden.</i></p>
<p>§ 5 Verbot der Diskriminierung</p> <p>(1) Der Arbeitgeber darf bei Begründung, Durchführung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses einen Arbeitnehmer wegen seines Geschlechts, seiner Rasse, seiner ethnischen Herkunft, seines Glaubens, seiner Religion oder Weltanschauung, seiner Behinderung, seines Alters oder seiner sexuellen Ausrichtung weder unmittelbar noch mittelbar benachteiligen. Satz 1 steht Maßnahmen zur Förderung der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern, jungen und älteren Arbeitnehmern sowie behinderten Arbeitnehmern im Erwerbsleben nicht entgegen.</p> <p>(2) Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn ein Arbeitnehmer wegen eines der in Absatz 1 genannten Gründe in einer vergleichbaren Situation ungünstiger behandelt wird. Eine ungünstigere Behandlung ist nur zulässig, wenn eine Vereinbarung oder eine Maßnahme wegen der Art der vom Arbeitnehmer auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig ist</p>	<p>§ 5 Verbot der Diskriminierung</p> <p>(1) [Unverändert.]</p> <p>(2) Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn ein Arbeitnehmer wegen eines der in Absatz 1 genannten Gründe in einer vergleichbaren Situation ungünstiger behandelt wird, <i>als ein anderer Arbeitnehmer behandelt wird, behandelt wurde oder behandelt werden würde.</i> Eine ungünstigere Behandlung ist zulässig, wenn eine Vereinbarung oder eine Maßnahme wegen der Art der vom Arbeitnehmer auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig ist</p>

<p>und die Anforderungen angemessen sind.</p> <p>(3) Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Arbeitnehmer mit einem der in Absatz 1 genannten Merkmale gegenüber anderen Arbeitnehmern in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, sie sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt, und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels erforderlich und angemessen.</p> <p>(4) Eine Anweisung zur Benachteiligung im Sinne der Absätze 1 bis 3 gilt als Benachteiligung.</p> <p>(5) Verstößt der Arbeitgeber gegen die Verpflichtungen aus Absatz 1, ist er zum Ersatz des durch die Benachteiligung entstandenen Vermögensschadens verpflichtet. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitgeber die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat. Der Umfang des Schadensersatzes richtet sich nach den allgemeinen Vorschriften.</p> <p>(6) Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann der Arbeitnehmer eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen, wenn er wegen seines Geschlechts, seiner Rasse, seiner ethnischen Herkunft, seiner Behinderung, seines Alters oder seiner sexuellen Ausrichtung benachteiligt worden ist. Die Entschädigung darf in der Regel drei Monatsgehälter nicht übersteigen.</p> <p>(7) Ein Anspruch auf Begründung oder Wiederbegründung eines Arbeitsverhältnisses besteht nicht.</p> <p>(8) Wenn im Streitfall der Arbeitnehmer Tatsachen glaubhaft macht, die das Vorliegen einer Benachteiligung wegen eines in Absatz 1 genannten Grundes überwiegend wahrscheinlich erscheinen lassen, trägt der Arbeitgeber die Beweislast dafür, dass andere als in Abs. 1 genannte Gründe die Benachteiligung rechtfertigen.</p> <p>(9) Ansprüche nach Abs. 5 und 6 müssen innerhalb einer Frist von drei Monaten schriftlich geltend gemacht werden. Die Frist beginnt im Falle einer Bewerbung oder eines beruflichen Aufstiegs mit dem Zugang der Ablehnung und in anderen Fällen einer Benachteiligung in dem Zeitpunkt, in dem der Arbeitnehmer von der Benachteiligung Kenntnis erhält.</p>	<p>sentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig ist und die Anforderungen angemessen sind.</p> <p>(3) [Unverändert.]</p> <p>(4) [Unverändert.]</p> <p>(5) [Unverändert.]</p> <p>(6) [Unverändert.]</p> <p>(7) [Unverändert.]</p> <p>(8) Wenn im Streitfall der Arbeitnehmer <i>Indizien beweist</i>, die das Vorliegen einer Benachteiligung wegen eines in Absatz 1 genannten Grundes überwiegend wahrscheinlich erscheinen lassen, trägt der Arbeitgeber die Beweislast dafür, dass andere als in Abs. 1 genannte Gründe die Benachteiligung rechtfertigen.</p> <p>(9) Ansprüche nach Abs. 5 und 6 müssen innerhalb einer Frist von <i>zwei</i> Monaten schriftlich geltend gemacht werden. Die Frist beginnt im Falle einer Bewerbung oder eines beruflichen Aufstiegs mit dem Zugang der Ablehnung, <i>spätestens jedoch sechs Monate nach Zugang der Bewerbung</i>. In anderen Fällen einer Benachteiligung <i>beginnt die Frist</i> in dem Zeitpunkt, in dem der Arbeitnehmer von der Benachteiligung Kenntnis erhält.</p>
<p>§ 7 Schutz vor Belästigung</p> <p>(1) Belästigungen und sexuelle Belästigungen stehen einer Benachteiligung im Sinne des § 5 gleich. Eine Belästigung liegt vor bei vorsätzlichen Verhaltensweisen, die mit einem in § 5 Abs. 1 genannten Grund in Zusammenhang stehen, die bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Ein-</p>	<p>§ 7 Schutz vor Belästigung</p> <p>(1) [Unverändert.]</p>

<p>schüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Eine sexuelle Belästigung ist jedes vorsätzliche, sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde der Person am Arbeitsplatz verletzt und von den Betroffenen erkennbar abgelehnt wird, insbesondere sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie Zeigen und sichtbares Anbringen pornographischer Darstellungen.</p> <p>(2) Der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmer vor Belästigungen im Sinne des Abs. 1 zu schützen.</p> <p>(3) Ergreift der Arbeitgeber keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung einer Belästigung im Sinne des Abs. 1, sind die betroffenen Arbeitnehmer berechtigt, ihre Tätigkeit einzustellen. Sie behalten den Anspruch auf Entgelt gemäß § 57.</p> <p>(4) Im Übrigen gilt § 5 Abs. 4, 5, 6, 8 und 9 entsprechend.</p>	<p>(2) Der Arbeitgeber hat <i>die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Arbeitnehmer vor Belästigungen im Sinne des Abs. 1 zu ergreifen.</i></p> <p>(3) [Unverändert.]</p> <p>(4) § 5 Abs. 4, 5, 6, 8 und 9 gilt entsprechend, <i>wenn der Arbeitgeber seine Pflicht aus Abs. 2 verletzt und es infolgedessen zu einer Belästigung im Sinne des Abs. 1 kommt.</i></p>
<p>§ 8 Beschwerderecht des Arbeitnehmers</p> <p>(1) Jeder Arbeitnehmer hat das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Unternehmens zu beschweren, wenn er sich vom Arbeitgeber oder von Unternehmern des Unternehmens benachteiligt oder ungerecht behandelt oder in sonstiger Weise beeinträchtigt fühlt. Er kann ein Mitglied des Betriebsrats zur Unterstützung und Vermittlung hinzuziehen.</p> <p>(2) Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer seine Entscheidung über die Beschwerde in angemessener Frist mitzuteilen; er hat ihr abzuhelpfen, soweit er die Beschwerde für berechtigt erachtet.</p>	<p>§ 8 Beschwerderecht des Arbeitnehmers</p> <p>(1) Jeder Arbeitnehmer hat das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Unternehmens zu beschweren, wenn er sich vom Arbeitgeber, von Arbeitnehmern des Unternehmens <i>oder im Zusammenhang mit seinem Beschäftigungsverhältnis von einem Dritten</i> benachteiligt oder ungerecht behandelt oder in sonstiger Weise beeinträchtigt fühlt. Er kann ein Mitglied des Betriebsrats zur Unterstützung und Vermittlung hinzuziehen.</p> <p>(2) [Unverändert.]</p>
<p>§ 26 Beschäftigungspflicht</p> <p>Der Arbeitnehmer kann verlangen, vereinbarungsgemäß beschäftigt zu werden, sofern dies nicht aus betrieblichen Gründen unmöglich ist oder ein wichtiger Grund im Sinne des § 112 Abs. 1 entgegensteht.</p>	<p>§ 26 Beschäftigungspflicht</p> <p>(1) Der Arbeitnehmer kann verlangen, vereinbarungsgemäß beschäftigt zu werden, sofern dies nicht aus betrieblichen Gründen unmöglich ist oder ein wichtiger Grund im Sinne des § 112 Abs. 1 entgegensteht.</p> <p>(2) <i>Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Arbeitnehmer von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung des vereinbarten Entgelts freizustellen, wenn der Arbeitsvertrag zuvor gekündigt oder das Recht zur Freistellung aus sonstigen sachlichen Gründen im Arbeitsvertrag vereinbart wurde. Die Freistellung gemäß Satz 1 gilt als Beschäftigung im Sinne des § 7 SGB IV.</i></p>

<p>§ 27 Geschuldete Arbeitsleistung</p> <p>(1) Art, Ort, Umfang und Zeit der Arbeitsleistung bestimmen sich nach dem Arbeitsvertrag.</p> <p>(2) Arbeitsort ist im Zweifel der Betrieb.</p> <p>(3) Der Arbeitnehmer schuldet im Zweifel den üblichen Einsatz seines nach dem Vertragsinhalt zu erwartenden individuellen Leistungsvermögens.</p> <p>Alternativ:</p> <p>(3) Der Arbeitnehmer hat die ihm übertragenen Aufgaben unter angemessener Ausschöpfung seiner persönlichen Leistungsfähigkeit zu verrichten. Im Zweifel schuldet er jedoch mindestens zwei Drittel der von vergleichbaren Arbeitnehmern erbrachten Durchschnittsleistung.</p>	<p>§ 27 Geschuldete Arbeitsleistung</p> <p>(1) <i>Inhalt</i>, Ort und Zeit der Arbeitsleistung bestimmen sich nach dem Arbeitsvertrag.</p> <p>(2) <i>Der Arbeitnehmer schuldet die angemessene Ausschöpfung seiner persönlichen Leistungsfähigkeit und die Sorgfalt, die nach dem Vertragsinhalt von ihm erwartet werden kann. Eine Unterschreitung des geschuldeten Einsatzes ist in der Regel anzunehmen, wenn die Arbeitsleistung wesentlich hinter der erbrachten Durchschnittsleistung vergleichbarer Arbeitnehmer zurückbleibt.</i></p> <p>(3) [Wird gestrichen.]</p>
<p>§ 28 Erweiterte Arbeitspflicht aus dringenden betrieblichen Gründen</p> <p>(1) Der Arbeitnehmer hat aus dringenden betrieblichen Gründen auf Verlangen des Arbeitgebers vorübergehend Überstunden zu leisten, an einem anderen Ort zu arbeiten oder eine von der arbeitsvertraglichen Leistungspflicht abweichende Tätigkeit auszuüben, soweit nicht überwiegende persönliche Gründe des Arbeitnehmers dem entgegenstehen.</p> <p>(2) Überstunden sind die über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinausgehenden Zeiten der Beschäftigung. Sie sind im Zweifel gesondert zu vergüten.</p> <p>(3) Kurzarbeit darf der Arbeitgeber anordnen, wenn die Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld erfüllt sind; dabei ist eine Ankündigungsfrist von zwei Wochen einzuhalten.</p> <p>(4) In Notfällen hat der Arbeitnehmer alle zumutbaren Arbeiten zu leisten, die erforderlich sind, um Schaden von dem Unternehmen abzuwenden.</p> <p>(5) Von den Vorschriften der Absätze 1 und 3 kann durch Tarifvertrag abgewichen werden.</p>	<p>§ 28 Erweiterte Arbeitspflicht aus betrieblichen Gründen</p> <p>(1) Der Arbeitnehmer hat aus betrieblichen Gründen auf Verlangen des Arbeitgebers Überstunden zu leisten <i>sowie aus dringenden betrieblichen Gründen vorübergehend an einem von der arbeitsvertraglichen Leistungspflicht abweichenden Ort zu arbeiten</i>, soweit nicht überwiegende persönliche Gründe des Arbeitnehmers <i>oder arbeitsvertragliche Regelungen</i> dem entgegenstehen.</p> <p>(2) Überstunden sind über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit <i>vorübergehend</i> hinausgehende Zeiten der Beschäftigung. Sie sind im Zweifel gesondert zu vergüten.</p> <p>(3) [Unverändert.]</p> <p>(4) [Unverändert.]</p> <p>(5) [Unverändert.]</p>
<p>§ 30 Anpassung der Arbeitszeit an den Arbeitsanfall</p> <p>(1) Hat der Arbeitnehmer nach dem Arbeitsvertrag die Arbeit entsprechend dem Arbeitsanfall zu leisten (Arbeit auf Abruf), so ist zugleich eine bestimmte monatliche, wöchentliche oder tägliche Mindestdauer der Arbeitszeit zu vereinbaren. Ist eine Mindestdauer der Arbeitszeit nicht festgelegt, gilt eine wöchentliche Arbeitszeit von mindestens</p>	<p>§ 30 Anpassung der Arbeitszeit an den Arbeitsanfall</p> <p>(1) [Unverändert.]</p>

<p>10 Stunden als vereinbart. Ein Abruf der Arbeitsleistung erfolgt jeweils für mindestens drei aufeinander folgende Stunden, soweit nichts Abweichendes vertraglich vereinbar ist.</p> <p>(2) Der Arbeitnehmer ist zur Arbeitsleistung nur verpflichtet, wenn der Arbeitgeber ihm die Lage seiner Arbeitszeit jeweils mindestens vier Tage im Voraus mitteilt.</p> <p>(3) Durch Tarifvertrag kann von den Absätzen 1 und 2 auch zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden, wenn der Tarifvertrag Regelungen über die (jährliche), monatliche, wöchentliche oder tägliche Mindestarbeitszeit und die Vorankündigungsfrist. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages gelten die abweichenden tarifvertraglichen Bestimmungen zwischen nicht tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, wenn die Anwendung des gesamten Tarifvertrages zwischen ihnen vereinbart ist.</p>	<p>(2) [Unverändert.]</p> <p>(3) Durch Tarifvertrag kann von den Absätzen 1 und 2 auch zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden, wenn der Tarifvertrag Regelungen über die (jährliche), monatliche, wöchentliche oder tägliche Mindestarbeitszeit und die Vorankündigungsfrist <i>vorsieht</i>. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages gelten die abweichenden tarifvertraglichen Bestimmungen zwischen nichttarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, wenn die Anwendung <i>der einschlägigen tariflichen Arbeitszeitregelung</i> zwischen ihnen vereinbart ist.</p>
<p>§ 31 Anspruch auf Ermäßigung der Arbeitszeit</p> <p>(1) Ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs/zwölf/achtzehn/vierundzwanzig Monate bestanden hat, kann verlangen, dass seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit verringert wird, soweit dem nicht betriebliche Gründe entgegenstehen.</p> <p>(2) Der Arbeitnehmer muss die Verringerung seiner Arbeitszeit und den Umfang der Verringerung spätestens drei Monate vor deren Beginn in Textform geltend machen. Er soll dabei die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angeben. Lehnt der Arbeitgeber die Verringerung der Arbeitszeit ab, muss er dies dem Arbeitnehmer innerhalb von vier Wochen nach Zugang des Antrages nach Abs.1 in Textform mit Begründung mitteilen. Der Arbeitnehmer kann, soweit der Arbeitgeber der Verringerung der Arbeitszeit nicht oder nicht rechtzeitig zustimmt, Klage vor den Arbeitsgerichten für Arbeitssachen erheben.</p> <p>(3) Gegenüber Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Anspruch auf Elternzeit (§ 101) kann der Arbeitgeber den Anspruch aus Absatz 1 nur ablehnen, wenn ein dringender betrieblicher Grund vorliegt, insbesondere wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht. Abweichend von Abs. 2 kann der Anspruch dem Arbeitgeber acht Wochen oder, wenn die Verringerung unmittelbar nach der Geburt des Kindes oder nach der Mutterschutzfrist beginnen soll, sechs Wochen vor Beginn der Tätigkeit in Textform geltend gemacht werden.</p>	<p>§ 31 Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit</p> <p>(1) Ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs/zwölf Monate bestanden hat, kann verlangen, dass seine vertragliche vereinbarte Arbeitszeit verringert wird, soweit dem nicht betriebliche Gründe entgegenstehen.</p> <p>(2) Der Arbeitnehmer muss die Verringerung seiner Arbeitszeit und den Umfang der Verringerung spätestens drei Monate vor deren Beginn <i>schriftlich</i> geltend machen. Er soll dabei die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angeben. Lehnt der Arbeitgeber die Verringerung der Arbeitszeit ab, muss er dies dem Arbeitnehmer innerhalb von <i>einem Monat</i> nach Zugang des Antrags nach Abs. 1 <i>schriftlich</i> mit Begründung mitteilen. Der Arbeitnehmer kann, soweit der Arbeitgeber der Verringerung der Arbeitszeit nicht oder nicht rechtzeitig zustimmt, Klage vor den Arbeitsgerichten für Arbeitssachen erheben.</p> <p>(3) Gegenüber <i>Arbeitnehmern, die einen Anspruch auf Elternzeit (§ 101) geltend gemacht haben</i>, kann der Arbeitgeber den Anspruch aus Absatz 1 nur ablehnen, wenn ein dringender betrieblicher Grund vorliegt, insbesondere wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht. Abweichend von Abs. 2 kann der Anspruch <i>gegenüber</i> dem Arbeitgeber acht Wochen oder, wenn die Verringerung unmittelbar nach der Geburt des Kindes oder nach der Mutterschutzfrist beginnen soll, sechs Wochen vor Beginn der Tätigkeit <i>schriftlich</i> geltend gemacht werden.</p>

<p>(4) Der Arbeitnehmer kann eine erneute Verringerung der Arbeitszeit nach Abs. 2 frühestens nach Ablauf von zwei Jahren verlangen, nachdem der Arbeitgeber einer Verringerung zugestimmt oder sie berechtigt abgelehnt hat.</p> <p>(5) Arbeitnehmer, die eine Arbeitszeitermäßigung nach Absatz 1 in Anspruch genommen haben, können zum ursprünglichen Umfang ihrer Arbeitszeit mit entsprechender Vergütung zurückkehren, soweit nicht dringende betriebliche Gründe entgegenstehen. Der Anspruch muss spätestens sechs Monate vor der geplanten Rückkehr und kann frühestens ein Jahr nach Beginn einer Arbeitszeitermäßigung nach Absatz 1 geltend gemacht werden.</p> <p>(6) Der Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit gilt nicht für Unternehmen mit in der Regel nicht mehr als zehn Arbeitnehmern ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten. Bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer nach Satz 1 sind teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen.</p> <p>(7) Von den Vorschriften der Absätze 1 bis 6 kann durch Tarifvertrag abgewichen werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages gelten die abweichenden tarifvertraglichen Bestimmungen zwischen nicht tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, wenn die Anwendung des gesamten Tarifvertrages zwischen ihnen vereinbart ist.</p>	<p>(4) Der Arbeitnehmer kann eine erneute Verringerung der Arbeitszeit nach Abs. 2 frühestens nach Ablauf von zwei Jahren verlangen, nachdem der Arbeitgeber einer Verringerung zugestimmt oder sie berechtigt abgelehnt hat. <i>Bei Arbeitnehmern, die Elternzeit in Anspruch genommen haben, verkürzt sich diese Frist auf sechs Monate. Innerhalb der Elternzeit kann die Verringerung zweimal geltend gemacht werden.</i></p> <p>(5) <i>Der Arbeitgeber hat einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, der ihm den Wunsch nach einer Verlängerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat, bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer entgegenstehen. Unberührt bleibt das Recht des Arbeitnehmers, sowohl seine vor der Elternzeit bestehende Teilzeitarbeit während der Elternzeit fortzusetzen als auch mit Ende der Elternzeit zu der Arbeitszeit zurückzukehren, die er vor der Elternzeit hatte. Der Anspruch auf Rückkehr ist spätestens drei Monate vor Ende der Elternzeit schriftlich geltend zu machen.</i></p> <p>(6) [Unverändert.]</p> <p>(7) [Unverändert.]</p>
<p>§ 32 Inhalt und Grenzen des Weisungsrechts</p>	<p>§ 32 Inhalt und Grenzen des Weisungsrechts</p> <p>(1) Der Arbeitgeber kann Inhalt und Ort der Arbeitsleistung sowie deren zeitliche Lage nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzlicher Vorschriften festgelegt sind. Dies gilt auch hinsichtlich der Ordnung und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb.</p>

<p>(2) Eine Weisung, die diesen Anforderungen nicht genügt, ist für den Arbeitnehmer nicht verbindlich.</p>	<p>(2) [Unverändert.]</p>
<p>§ 33 Leistungsverweigerungsrecht des Arbeitnehmers</p> <p>(1) Der Arbeitnehmer kann die zugewiesene Arbeitsleistung verweigern, wenn</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. sie gegen Verbote oder Gebote, die auf Gesetz, anzuwendendem Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung, Verordnung oder behördlicher Anordnung beruhen, verstößt, insbesondere Rechtsvorschriften über den Arbeitsschutz verletzt würden, 2. sie ihm unter Abwägung des seiner Leistung entgegenstehenden Hindernisses mit dem Leistungsinteresse des Arbeitgebers nicht zugemutet werden kann. Dies ist regelmäßig der Fall, wenn <ol style="list-style-type: none"> a. durch die Arbeitsleistung für den Arbeitnehmer selbst oder andere Personen eine erhebliche Gefahr für Leben oder Gesundheit hervorgerufen würde, die auf andere Weise nicht abgewendet werden kann, b. die Arbeitsleistung den Arbeitnehmer in einen Gewissensnotstand brächte oder c. dies nach ärztlicher Bescheinigung zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege von Kindern oder zur Pflege naher Angehöriger notwendig ist. Als nahe Angehörige gelten Ehegatten, auf Dauer in häuslicher Gemeinschaft lebende Partner und im Haushalt lebende Eltern. <p>(2) Übt der Arbeitnehmer ein Leistungsverweigerungsrecht aus, so hat er dies dem Arbeitgeber unter Angabe des Grundes unverzüglich mitzuteilen.</p> <p>(3) Bei berechtigter Leistungsverweigerung ist der Arbeitgeber nach Maßgabe der §§ 57 und 59 zur Entgeltfortzahlung verpflichtet. Der Anspruch aus § 57 entfällt im Fall des Absatzes 1 Nr. 2 b), wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht anderweitig einsetzen kann.</p>	<p>§ 33 Leistungsverweigerungsrecht des Arbeitnehmers</p> <p>(1) Der Arbeitnehmer kann <i>die Leistung ihm zugewiesener Arbeit</i> verweigern, wenn</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. [Unverändert.] 2. sie ihm unter Abwägung des seiner Leistung entgegenstehenden Hindernisses mit dem Leistungsinteresse des Arbeitgebers nicht zugemutet werden kann. Dies ist regelmäßig der Fall, wenn <ol style="list-style-type: none"> a. [Unverändert.] b. [Unverändert.] c. dies nach ärztlicher Bescheinigung zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege von Kindern notwendig ist oder <i>d) der Arbeitgeber mit der Zahlung des laufenden Entgelts in Höhe eines Monatsentgelts für mindestens einen Monat in Verzug ist.</i> <p>(2) [Unverändert.]</p> <p>(3) [Unverändert.]</p>
<p>§ 38 Begriff der Sondervergütung</p> <p>(1) Sondervergütungen sind Leistungen, die der Arbeitgeber zu bestimmten Terminen zusätzlich zum laufenden Entgelt erbringt.</p> <p>(2) Steht die Höhe der Sondervergütung nicht fest, so bestimmt sie der Arbeitgeber nach billigem Ermessen.</p> <p>(3) Sondervergütungen können unter dem Vorbehalt geleistet oder angekündigt werden, dass auf sie kein Rechtsanspruch für künftige Bemessungsperioden besteht (Freiwilligkeitsvorbehalt).</p>	<p>§ 38 Begriff der Sondervergütung</p> <p>(1) Sondervergütungen sind Leistungen, die der Arbeitgeber zusätzlich zum laufenden Entgelt erbringt, <i>die nicht in unmittelbarem Bezug zur vereinbarten Arbeitsleistung stehen und die nicht in jedem Abrechnungszeitraum fällig werden.</i></p> <p>(2) [Unverändert.]</p> <p>(3) [Wird § 96 Abs. 1 (n. F.)]</p>

<p>Das setzt voraus, dass der Freiwilligkeitsvorbehalt bezogen auf die jeweilige Sondervergütung vertraglich vereinbart oder spätestens bei Zahlung der Sondervergütung klar und verständlich in Textform mitgeteilt wird. Für Freiwilligkeitsvorbehalte, die sich über die jeweils erbrachte oder angekündigte Leistung hinaus auf künftige Bemessungsperioden beziehen, gilt § 96 Abs. 4.</p>	
<p>§ 39 Teilanspruch und Anspruchskürzung</p> <p>(1) Besteht das Arbeitsverhältnis nicht während der gesamten Bemessungsperiode, so steht dem Arbeitnehmer im Zweifel ein zeitanteiliger Anspruch auf die Sondervergütung zu.</p> <p>(2) Kommt es während der Bemessungsperiode bei fortbestehendem Arbeitsverhältnis zu Fehlzeiten des Arbeitnehmers oder ruht das Arbeitsverhältnis, so entsteht der Anspruch im Zweifel in voller Höhe.</p> <p>(3) Eine Vereinbarung, nach welcher der Anspruch auf Zahlung einer Sondervergütung für Fehlzeiten einer höheren Kürzung unterliegt, als es dem Anteil der Fehlzeiten an der Gesamtdauer der Bemessungsperiode entspricht (überproportionale Kürzung), ist nur zulässig, wenn</p> <ul style="list-style-type: none"> - die Fehlzeiten auf unberechtigtem Fernbleiben des Arbeitnehmers von der Arbeit, kurzfristiger Arbeitsverhinderung aus persönlichen Gründen oder krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit beruhen und - die Kürzung pro Fehltag ein Viertel des laufenden Arbeitsentgelts, das im Durchschnitt der letzten zwölf Monate auf jeden Arbeitstag entfällt, nicht überschreitet. <p>Der Arbeitgeber darf Sondervergütungen, auf die der Arbeitnehmer keinen Rechtsanspruch hat, nur unter den Voraussetzungen des Satzes 1 kürzen.</p>	<p>§ 39 Teilanspruch und Anspruchskürzung</p> <p>(1) [Unverändert.]</p> <p>(2) Kommt es während der Bemessungsperiode bei fortbestehendem Arbeitsverhältnis zu unverschuldeten Fehlzeiten des Arbeitnehmers, so entsteht der Anspruch im Zweifel in voller Höhe. <i>Kommt es während der Bemessungsperiode bei fortbestehendem Arbeitsverhältnis zu einem Ruhen der Arbeitspflicht, entfällt der Anspruch im Zweifel anteilig für die Zeiten des Ruhens.</i></p> <p>(3) [Unverändert.]</p>
<p>§ 57 Annahmeverzug; Betriebs- und Arbeitskampsrisiko</p> <p>(1) Kommt der Arbeitgeber mit der Annahme der Arbeitsleistung in Verzug, so kann der Arbeitnehmer für die infolge des Verzugs nicht geleistete Arbeit das vereinbarte Entgelt verlangen, ohne zur Nachleistung verpflichtet zu sein. Das Gleiche gilt, wenn der Arbeitgeber aus rechtlichen oder tatsächlichen Gründen die notwendigen Arbeits- bzw. Betriebsmittel nicht zur Verfügung stellen kann, ohne dass der Arbeitnehmer den dadurch bedingten Arbeitsausfall zu vertreten hat.</p> <p>(2) Die Entgeltzahlungspflicht entfällt bei einem Arbeitsausfall, der auf einen inländischen Arbeitskamps zurückzuführen ist, wenn dem Arbeitnehmer gem. § 146 Abs. 2 oder 3 des Dritten Bu-</p>	<p>§ 57 Annahmeverzug; Betriebs- und Arbeitskampsrisiko</p> <p>(1) [Unverändert.]</p> <p>(2) [Unverändert.]</p>

<p>ches Sozialgesetzbuch keine Arbeitslosengeldansprüche zustehen würden.</p> <p>(3) Der Arbeitnehmer muss sich auf das fällige Entgelt anrechnen lassen, was er in den jeweiligen Bemessungsperioden infolge des Arbeitsausfalls erspart, durch anderweitige Arbeit verdient oder zu verdienen böswillig unterlässt.</p> <p>(4) Obsiegt der Arbeitgeber in einem um die Beendigung des Arbeitsverhältnisses geführten Rechtsstreit, so besteht für den Zeitraum von der Verkündung bis zur Aufhebung des Urteils kein Anspruch auf Annahmeverzugsentgelt.</p>	<p>3) [Unverändert.]</p> <p>(4) Obsiegt der Arbeitgeber in einem um die Beendigung des Arbeitsverhältnisses geführten Rechtsstreit, so besteht <i>unabhängig von dessen Ausgang</i> von der Verkündung bis zur Aufhebung des Urteils kein Anspruch auf Annahmeverzugsentgelt.</p>
<p>§ 59 Kindesbetreuung und Pflege naher Angehöriger</p> <p>Im Falle einer berechtigten Leistungsverweigerung nach § 33 Abs. 1 Nr. 2 c) hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für einen Zeitraum von insgesamt höchstens einer Woche pro Kalenderjahr das Entgelt fortzuzahlen.</p>	<p>§ 59 Kindesbetreuung</p> <p>[Unverändert.]</p>
<p>§ 72 Weiterbildung</p> <p>(1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, seine berufliche Leistungsfähigkeit den sich ändernden Anforderungen anzupassen und sich eigenverantwortlich entsprechend weiterzubilden.</p> <p>(2) Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer bei der Verpflichtung nach Abs. 1 zu unterstützen und ihn über gebotene Weiterbildungsmaßnahmen zu informieren, wenn diese für ihn erkennbar sind.</p> <p>(3) Dem Arbeitnehmer steht ein jährlicher Anspruch auf Weiterbildungsurlaub in Höhe von x Tagen zu. Die §§ 46 Abs. 1 – 3, 47, 48 gelten entsprechend.</p> <p>(4) Maßnahmen der Weiterbildung, die ausschließlich betrieblichen Interessen dienen, kann der Arbeitgeber verlangen, wenn er die Kosten übernimmt und den Arbeitnehmer freistellt.</p> <p>(5) Durch Tarifvertrag kann von den Vorschriften der Absätze 2 - 4 abgewichen werden.</p>	<p>§ 72 Weiterbildung</p> <p>(1) [Unverändert.]</p> <p>(2) [Unverändert.]</p> <p>(3) Dem Arbeitnehmer steht ein jährlicher Anspruch auf Weiterbildungsurlaub in Höhe von x Tagen zu. Die §§ 46 Abs. 1 – 3, 47, 48 gelten entsprechend. <i>Hierauf werden sämtliche Ansprüche des Arbeitnehmers auf Weiterbildungsurlaub angerechnet, sofern sie nicht ausdrücklich als zusätzlicher Weiterbildungsurlaub geregelt sind.</i></p> <p>(4) Maßnahmen der Weiterbildung, die ausschließlich betrieblichen Interessen dienen, kann der Arbeitgeber verlangen, wenn er die Kosten übernimmt und den Arbeitnehmer <i>unter Fortzahlung des vereinbarten Entgelts</i> freistellt.</p> <p>(5) [Unverändert.]</p>
<p>§ 74 Gesundheitsuntersuchung</p> <p>(1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich auf Verlangen des Arbeitgebers unverzüglich einer ärztlichen Untersuchung zu unterziehen, wenn die Untersuchung gesetzlich vorgeschrieben ist. Darüber hinaus kann der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer die Untersuchung nur verlangen, wenn andere Arbeitnehmer oder die Erbringung der vereinbarten Arbeitsleistung durch eine Erkrankung des Arbeitnehmers nachhaltig gefährdet sind und das Untersuchungsverlangen unter Abwägung der beiderseitigen Interessen verhältnismäßig ist.</p>	<p>§ 74 Gesundheitsuntersuchung</p> <p>(1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich auf Verlangen des Arbeitgebers unverzüglich <i>und auf eigene Kosten</i> einer ärztlichen Untersuchung zu unterziehen, wenn die Untersuchung gesetzlich vorgeschrieben ist. Darüber hinaus kann der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer die Untersuchung verlangen, wenn andere Arbeitnehmer oder die Erbringung der Arbeitsleistung durch eine Erkrankung des Arbeitnehmers gefährdet sind und das Untersuchungsverlangen unter Abwägung der beiderseitigen Interessen verhältnismäßig ist.</p>

<p>§ 14 gilt entsprechend.</p> <p>(2) Durch Tarifvertrag kann von der Vorschrift des Absatzes 1 Satz 2 abgewichen werden.</p>	<p>§ 14 gilt entsprechend.</p> <p>(2) [Unverändert.]</p>
<p>§ 76 Herausgabepflicht; Annahme von Vorteilen</p> <p>(1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber alles, was er in Erfüllung der Arbeitsleistung erlangt, herauszugeben.</p> <p>(2) Der Arbeitnehmer darf ohne Zustimmung des Arbeitgebers keine Geschenke oder sonstigen Vorteile dafür fordern, sich versprechen lassen oder annehmen, dass er seine Pflichten erfüllt, nicht erfüllt oder schlecht erfüllt. Dies gilt nicht für geringfügige Zuwendungen, die nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung der Verkehrssitte üblich sind.</p> <p>(3) Nimmt der Arbeitnehmer Geschenke oder sonstige Vorteile nach Abs. 2 an, kann der Arbeitgeber die Herausgabe des Erlangten verlangen. Ist die Herausgabe unmöglich, kann der Arbeitgeber die Erstattung des Wertes des Erlangten verlangen.</p> <p>(4) Durch Tarifvertrag kann von der Vorschrift des Absatzes 2 Satz 2 abgewichen werden.</p>	<p>§ 76 Herausgabepflicht; Annahme von Vorteilen</p> <p>(1) [Unverändert.]</p> <p>(2) [Unverändert.]</p> <p>(3) [Unverändert.]</p> <p>(4) <i>Der Arbeitnehmer ist dem Arbeitgeber zur Auskunft verpflichtet, ob und in welchem Umfang er Vorteile im Sinne von Abs. 1 oder 2 entgegengenommen hat.</i></p> <p>(5) <i>Die Absätze 1 bis 4 geltend entsprechend, soweit dem Arbeitnehmer Vorteile mittelbar (z. B. über Angehörige) zugute kommen.</i></p>
<p>§ 78 Abhilfe bei drohenden Schäden und Gesetzesverstößen</p> <p>(1) Drohen Menschen, Sachwerten oder der Umwelt aus dem Betrieb Schäden oder werden Strafgesetze oder Arbeitsschutzvorschriften verletzt, so hat der Arbeitnehmer den Arbeitgeber vor der Einschaltung der zuständigen außerbetrieblichen Stellen zur Abhilfe aufzufordern. Kommt der Arbeitgeber der Aufforderung nicht nach, so kann sich der Arbeitnehmer an die zuständigen Stellen wenden.</p> <p>(2) Der Arbeitnehmer darf sich unmittelbar an die zuständigen außerbetrieblichen Stellen wenden, wenn</p> <p>a) dem Arbeitnehmer, Menschen, Sachwerten oder der Umwelt unverhältnismäßige Nachteile drohen</p> <p>b) der Arbeitgeber selbst eine Straftat begangen hat oder</p> <p>c) eine Aufforderung nicht oder nicht rechtzeitig zur Abhilfe führen würde.</p>	<p>§ 78 Abhilfe bei drohenden Schäden und Gesetzesverstößen</p> <p>(1) [Unverändert.]</p> <p>(2) Der Arbeitnehmer darf sich unmittelbar an die zuständigen außerbetrieblichen Stellen wenden, wenn</p> <p>a) dem Arbeitnehmer, Menschen, Sachwerten oder der Umwelt unverhältnismäßige Nachteile drohen <i>und eine Aufforderung nicht oder nicht rechtzeitig zur Abhilfe führen würde,</i></p> <p>b) <i>der Arbeitgeber im Zusammenhang mit dem Betrieb eine nicht nur auf Antrag verfolgbare Straftat begangen hat.</i></p> <p>c) [Wird gestrichen.]</p>

<p>§ 79 Mehrere Erwerbstätigkeiten</p> <p>(1) Übt der Arbeitnehmer mehrere Arbeitsverhältnisse oder neben dem Arbeitsverhältnis eine selbständige Erwerbstätigkeit aus, so hat er dies dem Arbeitgeber, dessen Interessen hierdurch beeinträchtigt werden könnten, unverzüglich anzuzeigen. Seine Verpflichtungen aus § 80 bleiben unberührt.</p> <p>(2) Die Ausübung weiterer Erwerbstätigkeit kann vertraglich nur bei berechtigtem Interesse des Arbeitgebers beschränkt werden.</p>	<p>§ 79 Mehrere Erwerbstätigkeiten</p> <p>(1) Übt der Arbeitnehmer mehrere Arbeitsverhältnisse oder neben dem Arbeitsverhältnis eine selbständige Erwerbstätigkeit aus, so hat er dies dem Arbeitgeber, dessen Interessen hierdurch beeinträchtigt werden könnten, <i>unter Angabe des Inhalts der Tätigkeit, ihres Umfangs und der Lage der Arbeitszeit</i> unverzüglich anzuzeigen. Seine Verpflichtungen nach § 80 bleiben unberührt.</p> <p>(2) [Unverändert.]</p>
<p>§ 80 Wettbewerbsbeschränkung während des Arbeitsverhältnisses</p> <p>(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.</p> <p>(2) Die Einwilligung gilt als erteilt, wenn dem Arbeitgeber bei Vertragsschluss bekannt ist, dass der Arbeitnehmer eine andere berufliche Tätigkeit nach Abs. 1 ausübt und der Arbeitgeber die Aufgabe dieser Tätigkeit nicht ausdrücklich vereinbart. Die Einwilligung gilt weiter 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. Die Einwilligung darf nicht verweigert werden, wenn der Arbeitgeber an der Einhaltung des Wettbewerbsverbots kein berechtigtes Interesse hat oder die Berufsausübung des Arbeitnehmers unbillig erschwert würde.</p> <p>(3) 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 Wertersatz 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.</p>	<p>§ 80 Wettbewerbsbeschränkung während des Arbeitsverhältnisses</p> <p>(1) [Unverändert.]</p> <p>(2) Die Einwilligung gilt als erteilt, wenn dem Arbeitgeber bei Vertragsschluss bekannt ist, dass der Arbeitnehmer eine andere berufliche Tätigkeit nach Abs. 1 ausübt und der Arbeitgeber die Aufgabe dieser Tätigkeit nicht ausdrücklich vereinbart. Die Einwilligung gilt auch als erteilt, wenn der Arbeitgeber nicht innerhalb von einem Monat nach Zugang eines schriftlichen Antrags <i>schriftlich</i> widerspricht. Die Einwilligung kann befristet oder unter dem Vorbehalt des Widerrufs erteilt werden. Die Einwilligung darf nicht verweigert werden, wenn der Arbeitgeber an der Einhaltung des Wettbewerbsverbots kein berechtigtes Interesse hat.</p> <p>(3) [Unverändert.]</p>
<p>§ 81 Wettbewerbsbeschränkung nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses</p> <p>(1) Eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die den Arbeitnehmer nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses in seiner beruflichen Tätigkeit beschränkt (Wettbewerbsverbot), ist nur wirksam,</p> <p>1. wenn sie dem Schutz des Arbeitgebers vor Wettbewerb durch den Arbeitnehmer dient,</p>	<p>§ 81 Wettbewerbsbeschränkung nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses</p> <p>(1) Eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die den Arbeitnehmer nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses in seiner beruflichen Tätigkeit beschränkt (Wettbewerbsverbot), ist nur wirksam,</p> <p>1. <i>soweit</i> sie dem <i>berechtigten geschäftlichen Interesse</i> des Arbeitgebers <i>am Schutz des Arbeitgebers</i> vor Wettbewerb durch den Arbeitnehmer dient,</p>

<p>2. soweit sie unter Berücksichtigung der Entschädigung nach Art und Umfang, Ort und Zeit die künftige berufliche Tätigkeit des Arbeitnehmers nicht unbillig erschwert,</p> <p>3. wenn sie auf längstens zwei Jahre nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses befristet ist und</p> <p>4. wenn sie eine Entschädigungspflicht des Arbeitgebers nach Maßgabe des § 83 für die Dauer des Wettbewerbsverbots vorsieht.</p> <p>(2) Die Vereinbarung bedarf der Schriftform. Sie ist unwirksam, wenn sie nicht in einer gesonderten Urkunde abgefasst ist, die Art und Umfang, Ort und Zeit des Wettbewerbsverbots nennt. Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer eine Abschrift der Urkunde auszuhändigen.</p> <p>(3) Hält sich der Arbeitnehmer an das Wettbewerbsverbot, so kann sich der Arbeitgeber nicht auf dessen Unwirksamkeit berufen.</p>	<p>2. soweit sie unter Berücksichtigung der Entschädigung nach Art und Umfang, Ort und Zeit die künftige berufliche Tätigkeit des Arbeitnehmers nicht unbillig erschwert,</p> <p>3. wenn sie <i>sich auf einen Zeitraum von mehr als zwei Jahren nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses erstreckt</i> und</p> <p>4. wenn auf die Entschädigungspflicht des Arbeitgebers nach § 83 <i>und die Verzichtsmöglichkeit nach § 84</i> hingewiesen wird.</p> <p>(2) Die Vereinbarung bedarf der Schriftform. Die Vereinbarung ist unwirksam, wenn sie nicht Art und Umfang, Ort und Zeit des Wettbewerbsverbots nennt. Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer eine Abschrift der Urkunde auszuhändigen.</p> <p>(3) [Unverändert.]</p>
<p>§ 82 Bedingtes Wettbewerbsverbot</p> <p>(1) Behält sich der Arbeitgeber vertraglich vor, dem Arbeitnehmer ein Wettbewerbsverbot aufzuerlegen, so gilt dies unter den Voraussetzungen des § 80 Abs. 1 und 2 als Angebot zum Abschluss eines Wettbewerbsverbots. Der Arbeitnehmer kann das Angebot bis zwei Wochen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses schriftlich annehmen. § 81 Abs. 3 gilt entsprechend.</p> <p>(2) Eine Vertragsbestimmung, mit der sich der Arbeitgeber vorbehält, auf die Einhaltung des Wettbewerbsverbots ohne Entschädigung zu verzichten, ist unwirksam.</p>	<p>§ 82 Bedingtes Wettbewerbsverbot</p> <p>(1) Behält sich der Arbeitgeber vertraglich vor, dem Arbeitnehmer ein Wettbewerbsverbot aufzuerlegen, so gilt dies unter den Voraussetzungen des § 80 Abs. 1 und 2 als Angebot zum Abschluss eines Wettbewerbsverbots. Der Arbeitnehmer kann das Angebot bis zwei Wochen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses schriftlich annehmen. § 80 Abs. 3 gilt entsprechend.</p> <p>(2) [Unverändert.]</p>
<p>§ 85 Lossagung bei Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber</p> <p>(1) Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis, so kann der Arbeitnehmer wählen, ob er gegen Zahlung der Entschädigung nach § 83 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.</p> <p>(2) Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis wegen vertragswidrigen Verhaltens des Arbeitnehmers, so kann der Arbeitgeber wählen, ob er gegen Zahlung der Entschädigung nach § 83 am Wettbewerbsverbot festhält.</p>	<p>§ 85 Lossagung bei Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber</p> <p>(1) Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis, <i>entfallen das Wettbewerbsverbot und die Entschädigungspflicht. Der Arbeitnehmer kann jedoch innerhalb eines Monats nach Ende des Arbeitsverhältnisses wählen, ob er gegen Zahlung der Entschädigung nach § 83 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, ohne dass § 83 Abs. 2 Anwendung findet. Ein Aufhebungsvertrag gilt als ordentliche arbeitgeberseitige Kündigung, es sei denn, in ihm ist etwas anderes vereinbart.</i></p> <p>(2) Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis wegen vertragswidrigen Verhaltens des Arbeitnehmers, <i>so entfallen das Wettbewerbsverbot und die Entschädigungspflicht. Der Arbeitgeber kann innerhalb eines Monats nach Ausspruch der Kündigung wählen, ob er gegen Zahlung der Ent-</i></p>

	<i>schädigung nach § 83 am Wettbewerbsverbot festhält.</i>
<p>§ 86 Lossagung bei Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer</p> <p>Kündigt der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis wegen 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.</p>	<p>§ 86 Lossagung bei Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer</p> <p>Kündigt der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis wegen vertragswidrigen Verhaltens des Arbeitgebers, <i>so entfallen das Wettbewerbsverbot und die Entschädigungspflicht. Der Arbeitnehmer kann jedoch innerhalb eines Monats nach der Kündigung wählen, ob er an dem Wettbewerbsverbot gegen Entschädigung nach § 83 festhält.</i></p>
<p>§ 90 Vertragsstrafe</p> <p>(1) In allgemeinen Vertragsbedingungen kann eine Vertragsstrafe zu Lasten des Arbeitnehmers wirksam nur für folgende schuldhaftige Vertragsverletzungen vereinbart werden:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Nichtantritt oder vorzeitige einseitige Beendigung der Arbeit, 2. Verstoß gegen Verschwiegenheitspflichten (§ 77), 3. Verstoß gegen Wettbewerbsbeschränkungen (§§ 80, 81). <p>(2) Eine Vereinbarung gemäß Abs. 1 Nr. 1 benachteiligt den Arbeitnehmer unangemessen im Sinne von § 18 Abs. 6, wenn die Höhe der Vertragsstrafe ein Bruttomonatsentgelt übersteigt.</p> <p>(3) Weitergehende Schadensersatzansprüche werden durch die Vereinbarung einer Vertragsstrafe nicht berührt. Die Vereinbarung eines pauschalen Schadensersatzes gilt als Vereinbarung einer Vertragsstrafe.</p>	<p>§ 90 Vertragsstrafe</p> <p>(1) [Unverändert.]</p> <p>(2) Eine Vereinbarung gemäß Absatz 1 Nr. 1 benachteiligt den Arbeitnehmer unangemessen im Sinne von § 18 Abs. 6, wenn die Höhe der Vertragsstrafe <i>für jeden Fall einer Vertragsverletzung ein Bruttomonatsentgelt übersteigt. Bei wiederholter oder andauernder Verletzung derselben Vertragspflicht innerhalb eines Kalendermonats darf die Vertragsstrafe maximal zwei Bruttomonatsentgelte betragen.</i></p> <p>(3) [Unverändert.]</p>
<p>§ 96 Änderungsvorbehalt</p> <p>(1) Eine Vereinbarung, die dem Arbeitgeber das Recht zur einseitigen Änderung von Vertragsbedingungen, die sich auf die Dauer der Arbeitszeit</p>	<p>§ 96 Freiwilligkeitsvorbehalt und Änderungsvorbehalt</p> <p><i>(1) Leistungen, die der Arbeitgeber ankündigt oder erbringt, ohne dass hierauf ein Anspruch des Arbeitnehmers bestanden hat, können nach ihrem Zweck einmalig oder unter dem Vorbehalt angekündigt oder geleistet werden, dass auf sie kein Rechtsanspruch für künftige Bemessungsperioden besteht (Freiwilligkeitsvorbehalt). Dies setzt voraus, dass der Freiwilligkeitsvorbehalt vertraglich vereinbart oder spätestens bei der Leistung mitgeteilt wird. Stellt der Arbeitgeber jedoch gleichartige Leistungen für aufeinanderfolgende Bemessungszeiträume unter dem Vorbehalt der Freiwilligkeit in Aussicht, finden Absätze 2-4 entsprechende Anwendung.</i></p> <p>(2) Eine Vereinbarung, die dem Arbeitgeber das Recht zur einseitigen Änderung von Vertragsbedingungen, die sich auf die Dauer der Arbeitszeit</p>

<p>oder die Höhe des Entgelts auswirkt, vorbehält (Änderungsvorbehalt), unterliegt der Inhaltskontrolle nach Maßgabe des § 18. Sie ist unangemessen benachteiligend, wenn in der Vereinbarung weder der Zweck noch der Grund für die vorbehaltene Änderung geregelt ist. Sie ist ferner stets unangemessen benachteiligend, wenn sie sich mit mehr als 20 (alt. 25) vom Hundert auf das vereinbarte Bruttoarbeitsentgelt (§ 34 Abs. 3) auswirkt.</p> <p>(2) Ein Änderungsvorbehalt im Sinne des Absatzes 1 ist regelmäßig nicht unangemessen benachteiligend, wenn die Änderung sich mit nicht mehr als 10 vom Hundert auf das vereinbarte Bruttoarbeitsentgelt auswirkt.</p> <p>(3) Ein Änderungsvorbehalt muss eine Mindestfrist von einem Monat zum Ende eines Kalendermonats wahren.</p> <p>(4) Die Bestimmungen dieser Vorschrift finden auf wirkungsähnliche Klauseln, insbesondere Freiwilligkeitsvorbehalte oder ein vereinbartes Recht zur Teilkündigung, entsprechende Anwendung.</p> <p>(5) Werden Vertragsbedingungen befristet, gelten die Absätze 1 Satz 1 und 2 sowie Abs. 2 entsprechend.</p> <p>(6) Von den Absätzen 1 bis 5 abweichende Regelungen können durch Tarifvertrag vereinbart werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrags gelten die abweichenden tarifvertraglichen Bestimmungen zwischen nicht tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, wenn ihre Anwendung zwischen ihnen vereinbart ist.</p> <p>(7) Die Ausübung eines nicht unangemessen benachteiligenden Änderungsvorbehalts hat nach billigem Ermessen zu erfolgen; dabei ist insbesondere der Gleichbehandlungsgrundsatz (§ 4) zu beachten.</p>	<p>oder die Höhe des Entgelts auswirkt, vorbehält (Änderungsvorbehalt), unterliegt der Inhaltskontrolle nach Maßgabe des § 18. Sie ist unangemessen benachteiligend, wenn <i>der Grund für die Ausübung der vorbehaltenen Änderung in der Vereinbarung nicht genannt</i> ist. Sie ist ferner stets unangemessen benachteiligend, wenn sie sich mit mehr als <i>fünfundzwanzig</i> vom Hundert auf das vereinbarte Bruttoarbeitsentgelt (§ 34 Abs. 3) <i>unter Einbeziehung der dem Änderungsvorbehalt unterliegenden Leistungen</i> auswirkt.</p> <p>(3) Ein Änderungsvorbehalt im Sinne des Absatzes 1 ist regelmäßig nicht unangemessen benachteiligend, wenn die Änderung sich mit nicht mehr als zehn vom Hundert auf das vereinbarte Bruttoarbeitsentgelt <i>unter Einbeziehung der dem Änderungsvorbehalt unterliegenden Leistungen</i> auswirkt.</p> <p>(4) [Unverändert.]</p> <p>(5) <i>Die Bestimmungen dieser Vorschrift finden auf ein vereinbartes Recht zur Teilkündigung, entsprechende Anwendung.</i></p> <p>(6) Werden <i>einzelne</i> Vertragsbedingungen befristet, <i>gelten Abs. 2 Sätze 1 und 3 sowie Abs. 3 entsprechend.</i></p> <p>(7) Von den Absätzen 2 bis 6 abweichende Regelungen können durch Tarifvertrag vereinbart werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages gelten die abweichenden tarifvertraglichen Bestimmungen zwischen nicht tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, wenn ihre Anwendung zwischen ihnen vereinbart ist.</p> <p>(8) [Unverändert.]</p>
<p>§ 97 Änderungskündigung</p> <p>(1) Der Arbeitgeber kann den Arbeitsvertrag unter der Bedingung kündigen, dass der Arbeitnehmer einer vom Arbeitgeber gleichzeitig angebotenen Änderung des Arbeitsvertrages nicht zustimmt. Die Kündigung ist nur wirksam, wenn sie durch Gründe in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers bedingt ist oder durch betriebliche Erfordernisse, denen der Vorrang vor den Interessen des Arbeitnehmers an dem unveränderten Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses gebührt. Der erste Titel des fünften Abschnitts dieses Gesetzes (§§ 108 bis 127) gilt entsprechend. Bei der</p>	<p>§ 97 Änderungskündigung</p> <p>(1) Der Arbeitgeber kann den Arbeitsvertrag unter der Bedingung kündigen, dass der Arbeitnehmer einer vom Arbeitgeber gleichzeitig angebotenen Änderung des Arbeitsvertrages nicht zustimmt. Die Kündigung ist nur wirksam, wenn sie durch Gründe in der Person <i>des Arbeitnehmers, durch vertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers oder durch betriebliche Gründe gerechtfertigt</i> ist, denen der Vorrang vor den Interessen des Arbeitnehmers an dem unveränderten Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses gebührt. Der erste Titel des fünften Abschnitts dieses Gesetzes (§§ 108 bis</p>

<p>Sozialauswahl nach § 117 Abs. 1 ist die Zumutbarkeit der angebotenen Änderungen des Arbeitsvertrages zu berücksichtigen.</p> <p>(2) Kündigt der Arbeitgeber den Arbeitsvertrag, so kann der Arbeitnehmer die Änderung der Arbeitsbedingungen ablehnen oder unter dem Vorbehalt der gerichtlichen Nachprüfung annehmen. Der Arbeitnehmer hat innerhalb eines Monats nach Zugang der Kündigung Klage auf Feststellung zu erheben, dass die Kündigung unwirksam ist. §§ 135, 136 gelten entsprechend. Wird die Unwirksamkeit der Kündigung nicht rechtzeitig geltend gemacht, so erlischt der Vorbehalt.</p> <p>(3) Stellt das Gericht fest, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen unwirksam ist, so gilt die Änderungskündigung als von Anfang an unwirksam. Bis zur rechtskräftigen Entscheidung des Gerichts ist der Arbeitnehmer zur Weiterarbeit zu den neuen Bedingungen verpflichtet.</p>	<p>127) gilt entsprechend.</p> <p>(2) Kündigt der Arbeitgeber den Arbeitsvertrag, so kann der Arbeitnehmer die Änderung der Arbeitsbedingungen <i>innerhalb eines Monats nach Zugang des Änderungsangebots vorbehaltlos</i> oder unter dem Vorbehalt der gerichtlichen Nachprüfung annehmen. <i>Lehnt der Arbeitnehmer die Änderung ab oder nimmt er sie nur unter Vorbehalt an, hat er innerhalb eines Monats nach Zugang der Kündigung Klage auf Feststellung zu erheben, dass die Kündigung oder die Änderung der Arbeitsbedingungen unwirksam ist.</i> §§ 135, 136 gelten entsprechend. Wird die Unwirksamkeit <i>der Änderung der Arbeitsbedingungen</i> nicht rechtzeitig geltend gemacht, so erlischt der Vorbehalt.</p> <p>(3) Stellt das Gericht fest, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen unwirksam ist, so gilt die Änderungskündigung als von Anfang an unwirksam. <i>Hat der Arbeitnehmer das Angebot des Arbeitgebers unter dem Vorbehalt der gerichtlichen Nachprüfung angenommen, so ist er bis zur rechtskräftigen Entscheidung des Gerichts zur Weiterarbeit zu den neuen Bedingungen verpflichtet.</i></p>
<p>§ 129 Zulässigkeit der Befristung</p> <p>(1) Die Befristung eines Arbeitsvertrages ist zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Ein sachlicher Grund liegt insbesondere vor, wenn</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht, 2. die Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium erfolgt, um den Übergang des Arbeitnehmers in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern, 3. der Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird; 4. wenn ein Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers für die Dauer eines Beschäftigungsverbotes nach dem Mutterschutzgesetz, einer Elternzeit, einer auf Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder einzelvertraglicher Vereinbarung beruhenden Arbeitsfreistellung zur Betreuung eines Kindes oder für diese Zeiten zusammen oder für Teile davon eingestellt wird. 5. die Eigenart der Arbeitsleistung die Befristung rechtfertigt, 6. die Befristung zur Erprobung erfolgt, 7. in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe die Befristung rechtfertigen, 8. der Arbeitnehmer aus vom Haushaltsgesetzgeber festgesetzten Haushaltsmitteln vergütet wird, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäf- 	<p>§ 129 Zulässigkeit der Befristung</p> <p>(1) [Unverändert.]</p>

<p>tigung auf einem konkreten Arbeitsplatz mit zeitlich begrenzter Aufgabe bestimmt sind, und er entsprechend beschäftigt wird oder</p> <p>9. die Befristung auf einem gerichtlichen Vergleich beruht.</p> <p>(2) Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages bis zur Dauer von zwei/drei/vier Jahren ist zulässig, wenn der Arbeitnehmer vor Beginn des Arbeitsverhältnisses seit mindestens 6/12 Monaten nicht in einem Beschäftigungsverhältnis (§ 119 Abs. 1 Nr. 1 und Abs. 3 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch) gestanden hat. Bis zur Gesamtdauer von zwei/drei/vier Jahren sind auch Verlängerungen eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig.</p> <p>(3) In den ersten vier Jahren nach der Gründung eines Unternehmens ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von vier Jahren zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer von vier Jahren ist auch die mehrfache Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig. Dies gilt nicht für Neugründungen im Zusammenhang mit der rechtlichen Umstrukturierung von Unternehmen und Konzernen. Maßgebend für den Zeitpunkt der Gründung des Unternehmens ist die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit, die nach § 138 der Abgabenordnung der Gemeinde oder dem Finanzamt mitzuteilen ist. Eine Befristung nach Satz 1 ist nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat.</p>	<p>(2) Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages bis zur Dauer von zwei/drei/vier Jahren ist zulässig, wenn der Arbeitnehmer vor Beginn des Arbeitsverhältnisses seit mindestens 6/12 Monaten nicht in einem Beschäftigungsverhältnis (§ 119 Abs. 1 Nr. 1 und Abs. 3 des Dritten Buchs Sozialgesetzbuch) gestanden hat. Bis zur Gesamtdauer von zwei/drei/vier Jahren sind auch Verlängerungen eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig. <i>§ 128 Abs. 2 Satz 2 gilt entsprechend.</i></p> <p>(3) [Unverändert.]</p>
<p>§ 135 Klagefrist</p> <p>(1) Will ein Arbeitnehmer geltend machen, dass eine Kündigung nach diesem Gesetz oder einer anderen Rechtsvorschrift 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. Wird die Unwirksamkeit einer Kündigung nicht rechtzeitig geltend gemacht, so gilt die Kündigung als von Anfang an wirksam.</p> <p>(2) Will der Arbeitnehmer geltend machen, dass</p> <p>a) die Befristung des Arbeitsvertrages,</p> <p>b) die vereinbarte Aufhebung des Arbeitsvertrages</p> <p>c) die Anfechtung eines Arbeitsvertrages durch den Arbeitgeber</p> <p>nach diesem Gesetz oder einer anderen Rechtsvorschrift unwirksam ist, so muss er innerhalb von einem Monat nach der tatsächlichen Beendigung des befristeten Arbeitsvertrages oder nach</p>	<p>§ 135 Klagefrist</p> <p>(1) Will ein Arbeitnehmer geltend machen, dass eine Kündigung nach diesem Gesetz oder einer anderen Rechtsvorschrift 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. Wird die Unwirksamkeit einer Kündigung nicht rechtzeitig geltend gemacht, so gilt die Kündigung als von Anfang an wirksam. <i>Dies gilt nicht, soweit die Unwirksamkeit auf einem Verstoß gegen das Schriftformerfordernis (§ 109) beruht.</i></p> <p>(2) [Unverändert.]</p>

<p>dem in dem Aufhebungsvertrag vereinbarten Ende des Arbeitsverhältnisses oder nach dem Zugang der Anfechtungserklärung Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis nicht beendet ist.</p> <p>(3) Die Klagefrist kann innerhalb eines Monats nach Zugang der Kündigung durch schriftliche Vereinbarung auf bis zu sechs Monate verlängert werden.</p>	<p>(3) Die Klagefrist kann <i>vor Ablauf</i> durch schriftliche Vereinbarung auf bis zu sechs Monate verlängert werden.</p>
<p>§ 137 Weiterbeschäftigungsanspruch während des Kündigungsrechtsstreits</p> <p>(1) Hat der Arbeitnehmer die 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</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. die Kündigung offensichtlich unwirksam ist oder 2. ein die Unwirksamkeit der Kündigung feststellendes Urteil vorliegt, es sei denn, wichtige betriebstechnische, wirtschaftliche oder sonstige berechnete betriebliche Bedürfnisse des Arbeitgebers stehen einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers entgegen. <p>(2) Der Arbeitgeber hat die Tatsachen glaubhaft zu machen, für die ihm im Klageverfahren die Beweislast obliegt. Im Übrigen sind die §§ 935 bis 944 der Zivilprozessordnung nach Maßgabe des § 62 Absatz 2 Satz 2 des Arbeitsgerichtsgesetzes entsprechend anzuwenden.</p> <p>(3) Wird der Arbeitnehmer nach Maßgabe des Absatzes 1 weiterbeschäftigt, gilt das Arbeitsverhältnis bis zur rechtskräftigen Feststellung als fortbestehend.</p>	<p>§ 137 Weiterbeschäftigungsanspruch während des Kündigungsrechtsstreits</p> <p>(1) [Unverändert.]</p> <p>(2) <i>Die Anordnung der Weiterbeschäftigung im Falle der offensichtlich unwirksamen Kündigung gemäß Abs. 1 Nr. 1 erfolgt durch einstweilige Verfügung.</i> Der Arbeitgeber hat die Tatsachen glaubhaft zu machen, für die ihm im Klageverfahren die Beweislast obliegt. Im Übrigen sind die §§ 935 bis 944 der Zivilprozessordnung nach Maßgabe des § 62 Abs. 2 S. 2 des Arbeitsgerichtsgesetzes anzuwenden.</p> <p>(3) <i>Für die Zeit einer gerichtlichen Anordnung gemäß Absatz 1 gilt das Arbeitsverhältnis als fortbestehend.</i></p>
<p>§ 140 Unternehmens- und Betriebsübergang</p> <p>(1) Geht ein Unternehmen oder ein organisatorisch selbständiger Unternehmensteil durch Rechtsgeschäft oder im Wege der Gesamtrechtsnachfolge nach dem Umwandlungsgesetz auf einen anderen Inhaber über, so tritt dieser in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen ein. Sind diese Rechte und Pflichten durch Rechtsnormen eines Tarifvertrags oder einer Betriebsvereinbarung geregelt, so werden sie Inhalt des Arbeitsverhältnisses zwischen dem neuen Inhaber und dem Arbeitnehmer und dürfen nicht vor Ablauf eines Jahres nach dem Zeitpunkt des Übergangs zum Nachteil des Arbeitnehmers geändert werden. Satz 2 gilt nicht, wenn die Rechte und Pflichten bei dem neuen Inhaber durch Rechtsnormen eines anderen Tarifvertrags oder einer</p>	<p>§ 140 Betriebsübergang</p> <p>(1) Geht ein <i>Betrieb</i> oder ein organisatorisch selbständiger <i>Betriebsteil</i> durch Rechtsgeschäft oder im Wege der Gesamtrechtsnachfolge nach dem Umwandlungsgesetz auf einen anderen Inhaber über, so tritt dieser in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen ein. Sind die Rechte und Pflichten durch Rechtsnormen eines Tarifvertrages oder einer Betriebsvereinbarung geregelt, so werden sie Inhalt des Arbeitsverhältnisses zwischen dem neuen Inhaber und dem Arbeitnehmer und dürfen nicht vor Ablauf eines Jahres nach dem Zeitpunkt des Übergangs zum Nachteil des Arbeitnehmers geändert werden. Satz 2 gilt nicht, wenn die Rechte und Pflichten bei dem neuen Inhaber durch Rechtsnormen eines anderen Tarifvertrages oder einer anderen Betriebsvereinbarung</p>

<p>anderen Betriebsvereinbarung geregelt werden. Vor Ablauf der Frist nach Satz 2 können die Rechte und Pflichten geändert werden, wenn der Tarifvertrag oder die Betriebsvereinbarung nicht mehr gilt oder bei fehlender beiderseitiger Tarifgebundenheit im Geltungsbereich eines anderen Tarifvertrags dessen Anwendung zwischen dem neuen Inhaber und dem Arbeitnehmer vereinbart ist.</p> <p>(2) Der bisherige Arbeitgeber haftet neben dem neuen Inhaber für Verpflichtungen nach Absatz 1, soweit sie vor dem Zeitpunkt des Übergangs entstanden sind und vor Ablauf von einem Jahr nach diesem Zeitpunkt fällig werden, als Gesamtschuldner. Werden solche Verpflichtungen nach dem Zeitpunkt des Übergangs fällig, so haftet der bisherige Arbeitgeber für sie jedoch nur in dem Umfang, der dem im Zeitpunkt des Übergangs abgelaufenen Teil ihres Bemessungszeitraums entspricht.</p> <p>(3) Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines Arbeitnehmers durch den bisherigen Arbeitgeber oder durch den neuen Inhaber wegen des Übergangs eines Unternehmens oder Unternehmensteils ist unwirksam. Das Recht zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus anderen Gründen bleibt unberührt.</p> <p>(4) Der bisherige Arbeitgeber hat den zuständigen Betriebsrat mindestens einen Monat vor dem Übergang zu unterrichten über:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. den Zeitpunkt oder den geplanten Zeitpunkt des Übergangs, 2. den Grund für den Übergang, 3. die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmer und 4. die hinsichtlich der Arbeitnehmer in Aussicht genommenen Maßnahmen. <p>Besteht keine Arbeitnehmervertretung, so hat die Unterrichtung gegenüber den Arbeitnehmern zu erfolgen.</p> <p>(5) Der Arbeitnehmer kann dem Übergang des Arbeitsverhältnisses innerhalb eines Monats nach Zugang der Unterrichtung nach Absatz 4, spätestens aber innerhalb von drei/sechs Monaten nach dem tatsächlichen Unternehmensübergang schriftlich widersprechen. Der Widerspruch kann gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber oder dem neuen Inhaber erklärt werden.</p> <p>Alternativ: Der Arbeitnehmer kann dem Übergang des Ar-</p>	<p>geregelt werden. Vor Ablauf der Frist nach Satz 2 können Rechte und Pflichten geändert werden, wenn der Tarifvertrag oder die Betriebsvereinbarung nicht mehr gilt oder bei fehlender beiderseitiger Tarifgebundenheit im Geltungsbereich eines anderen Tarifvertrages, dessen Anwendung zwischen dem neuen Inhaber und dem Arbeitnehmer vereinbart ist.</p> <p>(2) [Unverändert.]</p> <p>(3) [Unverändert.]</p> <p>(4) Der bisherige Arbeitgeber hat den zuständigen Betriebsrat mindestens einen Monat vor dem Übergang zu unterrichten über:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. den neuen Inhaber, 2. den Zeitpunkt oder den geplanten Zeitpunkt des Übergangs, 3. den Grund für den Übergang, 4. die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmer und 5. die hinsichtlich der Arbeitnehmer in Aussicht genommenen Maßnahmen. <p><i>Die Unterrichtung an den Betriebsrat ist den Arbeitnehmern des Betriebs gleichzeitig in betriebsüblicher Form bekannt zu geben. Weitergehende Beteiligungsrechte des Betriebsrats bleiben unberührt.</i> Besteht keine Arbeitnehmervertretung, so hat die Unterrichtung gegenüber den Arbeitnehmern zu erfolgen.</p> <p>(5) Der Arbeitnehmer kann dem Übergang des</p>
---	--

<p>beitsverhältnisses innerhalb eines Monats nach Zugang der Unterrichtung nach Absatz 4, spätestens aber innerhalb von drei/sechs Monaten nach dem Unternehmensübergang schriftlich widersprechen. Hatte der Arbeitnehmer spätestens einen Monat vor dem Unternehmensübergang Kenntnis von Zeitpunkt und Gegenstand der Maßnahme, so kann der Widerspruch nur bis zum Unternehmensübergang erklärt werden. Die Erklärung kann gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber oder dem neuen Inhaber erfolgen.</p> <p>(6) Widerspricht der Arbeitnehmer dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses, obwohl ihm dessen Fortsetzung bei dem neuen Inhaber zumutbar war, so kann er sich bei einer anschließenden betriebsbedingten Kündigung des Arbeitgebers nicht auf die Grundsätze einer ordnungsgemäßen Sozialauswahl (§ 117) berufen. Dies gilt nicht, wenn mehrere vergleichbare Arbeitnehmer trotz Zumutbarkeit dem Übergang ihres Arbeitsverhältnisses widersprochen haben und nur zwischen diesen eine Sozialauswahl stattfindet.</p>	<p>Arbeitsverhältnisses innerhalb eines Monats nach Zugang der Unterrichtung nach Absatz 4, spätestens aber innerhalb von drei/sechs Monaten nach dem Betriebsübergang schriftlich widersprechen; <i>die Widerspruchsfrist läuft jedoch nicht, solange der Arbeitnehmer von dem Betriebsübergang keine Kenntnis hat, ohne dass ihm grobe Fahrlässigkeit zur Last fällt.</i> Hatte der Arbeitnehmer spätestens einen Monat vor dem Betriebsübergang Kenntnis von <i>den in Abs. 4 Nr. 1 bis 5 genannten Umständen</i>, so kann der Widerspruch nur bis zum Betriebsübergang erklärt werden. Die Erklärung kann gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber oder dem neuen Inhaber erfolgen.</p> <p>(6) [Unverändert.]</p>
<p>§ 143 Zeugnis</p> <p>(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein schriftliches Zeugnis über die Dauer des Arbeitsverhältnisses und über die Art seiner Tätigkeit zu erstellen.</p> <p>(2) Auf Verlangen des Arbeitnehmers ist das Zeugnis auf Leistung und Führung zu erstrecken.</p> <p>(3) Das Zeugnis darf nur die Tatsachen und Bewertungen enthalten, die für die Beurteilung des Arbeitnehmers wesentlich sind. Unzulässig ist es, Zeugnisse mit Merkmalen zu versehen, welche den Zweck haben, den Arbeitnehmer in einer aus dem Wortlaut des Zeugnisses nicht ersichtlichen Weise zu kennzeichnen.</p> <p>(4) Auskünfte über den Arbeitnehmer bedürfen seiner Einwilligung. Sie dürfen dem Zeugnis nicht widersprechen.</p>	<p>§ 143 Zeugnis</p> <p>(1) [Unverändert.]</p> <p>(2) [Unverändert.]</p> <p>(3) [Unverändert.]</p> <p>(4) <i>Der Arbeitgeber darf gegenüber Dritten Auskünfte über den Arbeitnehmer erteilen, wenn der Arbeitnehmer einwilligt oder berechtigte Interessen des Arbeitnehmers nicht entgegenstehen.</i> Sie dürfen dem Zeugnis nicht widersprechen.</p>
<p>§ 144 Haftung bei unrichtigen Auskünften oder Zeugnissen</p> <p>Bei Verschulden haftet der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer und einem anderen Arbeitgeber, wenn sie aufgrund eines unrichtigen Zeugnisses oder unrichtig oder unbefugt erteilter Auskünfte Schaden erleiden.</p>	<p>§ 144 Haftung bei unrichtigen Auskünften oder Zeugnissen</p> <p>Bei Verschulden haftet der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer, wenn dieser aufgrund eines unrichtigen Zeugnisses oder unrichtig oder unbefugt erteilter Auskünfte Schaden erleidet. <i>Schadenersatzansprüche Dritter werden hierdurch nicht berührt.</i></p>
<p>§ 146 Verjährung nach Beendigungsrechtsstreit</p>	<p>§ 146 Verjährung nach Beendigungsrechtsstreit</p>

<p>Hat der Arbeitnehmer die Unwirksamkeit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses rechtzeitig nach § 135 durch Klage geltend gemacht, so verjähren die Ansprüche des Arbeitnehmers, die während des Kündigungsrechtsstreits fällig wurden und von dessen Ausgang abhängen, frühestens drei Monate nach rechtskräftiger Beendigung.</p>	<p>[Wird gestrichen.]</p>
<p>§ 147 Arbeitsvertragliche Ausschluss- und Verjährungsfristen</p> <p>(1) Für abdingbare Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis können im Arbeitsvertrag Ausschlussfristen nur vereinbart werden, wenn sie für beide Vertragsteile gelten sollen; § 149 Abs. 2 bleibt unberührt. Die Ausschlussfristen dürfen drei Monate nicht unterschreiten. Das gilt entsprechend für Verjährungsfristen.</p> <p>(2) Auf arbeitsvertragliche Ausschlussfristen sind § 147 dieses Gesetzes sowie die §§ 203 bis 217 des Bürgerlichen Gesetzbuches über die Verjährung entsprechend anzuwenden.</p>	<p>§ 147 Arbeitsvertragliche Ausschluss- und Verjährungsfristen</p> <p>(1) [Unverändert.]</p> <p>(2) [Wird gestrichen.]</p>