

Diskussionsentwurf eines Arbeitsvertragsgesetzes (ArbVG)

2. Fassung – Stand: August 2006

Prof. Dr. Martin Henssler
Prof. Dr. Ulrich Preis

Hinweis: Dieser Entwurf stellt eine Arbeitsfassung dar. Sie erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit und Fehlerfreiheit. Weitere Informationen: www.arbvg.de.

Postanschrift der Gutachter: Universität zu Köln, Albertus-Magnus-Platz, 50923 Köln, E-mail: M.henssler@uni-koeln.de oder Ulrich.Preis@uni-koeln.de.

Sehr geehrte Damen und Herren,

das Arbeitsvertragsrecht bildet die Grundlage der Rechtsbeziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern und steht im Mittelpunkt der Arbeitsbeziehungen. Trotz der herausragenden Bedeutung dieses Rechtsgebietes ist es niemals zu einer verständlichen Kodifikation gekommen. Stattdessen steht das deutsche Arbeitsvertragsrecht oftmals in der Kritik. Die Folgen der Konstruktionsmängel sind offensichtlich:

- Lückenhaftes Arbeitsvertragsrecht
- Zersplitterung in eine Vielzahl von einzelnen Gesetzen
- Rechtsprechung mit unterschiedlichen Auslegungen, teilweise widersprüchlichen Urteilen und täglich zahlreichen neuen höchstrichterlichen Urteilen
- Richterrecht, welches auf Dauer eine geschlossene Konzeption einer gesetzlichen Regelung nicht ersetzen kann
- Arbeitgeber und Arbeitnehmer können ihre Rechte und Pflichten im Arbeitsleben aufgrund der Unübersichtlichkeit des geltenden Rechts nicht angemessen wahrnehmen
- Eingeschränkte Durchsetzbarkeit der deutschen Arbeitsrechtsstandards in der europäischen Rechtssetzung durch unzugängliche und unverständliche Rechtsstruktur

In der Vergangenheit wurde bereits wiederholt versucht, das Arbeitsvertragsrecht in einem Gesetz zusammenzufassen. Dennoch sind bislang alle Versuche einer Vereinheitlichung gescheitert.

Vor diesem Hintergrund hat die Bertelsmann Stiftung Prof. Dr. Martin Henssler und Prof. Dr. Ulrich Preis (beide Universität zu Köln) im Sommer 2005 beauftragt, gemeinsam einen Entwurf für ein Arbeitsvertragsgesetz zu entwickeln, der die Interessen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern angemessen berücksichtigt und eine gewinnbringende Situation für alle Beteiligten sicherstellt.

Als Ergebnis der bisherigen Tätigkeit der Gutachter ist der nachfolgende Entwurf für **ein einheitliches, vereinfachtes und beschäftigungsförderndes Arbeitsvertragsgesetz** entstanden, welcher die bestehenden Defizite auf dem Gebiet des Individualarbeitsrechts beseitigen soll. Dieser Entwurf stellt jedoch nur eine Arbeitsfassung dar, die keinen Anspruch auf Vollständigkeit und Fehlerfreiheit erhebt und als Grundlage für die weitere Arbeit und Diskussionen dient. Der aktuelle Stand des Diskussionsentwurfes ist das Ergebnis eines mehrstufigen Vorgehens:

Phase 1:

- Erfassung des geltenden Gesetzes- und Richterrechts
- Systematisierung und Kodifizierung der Regelungsgegenstände im Arbeitsvertragsrecht

Phase 2:

- Analyse bestehender Auslegungs- und Anwendungsschwierigkeiten
- Berücksichtigung bestehender Reformvorschläge und vorheriger Entwürfe für ein Arbeitsvertragsgesetz
- Klärung des politischen Reformbedarfs
- Vergleich mit anderen Rechtsordnungen

Phase 3:

- Erarbeitung verschiedener Alternativen, insbesondere zu rechtspolitisch strittigen Fragestellungen

Phase 4:

- Diskussion der Alternativen mit Fachleuten, Verbänden und Politik etc.

In der nunmehr vierten Phase soll der Diskussionsentwurf im Rahmen eines iterativen Meinungsbildungsprozesses mit der interessierten Fachöffentlichkeit, mit Verbänden und Politik diskutiert werden, um möglichst viele unterschiedliche Sichtweisen der Zivilgesellschaft einzubeziehen. Ziel des Meinungsbildungsprozesses ist es, die Ausgewogenheit des Entwurfs im Spannungsverhältnis von Arbeitnehmerschutz, betrieblichen Bedürfnissen und Flexibilitätsansprüchen sicherzustellen und den Entwurf für alle Beteiligten gewinnbringend auszugestalten.

Die Gutachter haben sich bei der Ausarbeitung des Diskussionsentwurfs von einem **mehrstufigen Zielsystem** leiten lassen, um den Ansprüchen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern an ein modernes, einheitliches Arbeitsvertragsgesetz in gleicher Weise gerecht zu werden.

Ziele der Kodifikation sind:

Vereinheitlichung

Vereinfachung

Kalkulierbarkeit

Europakonformität

Mittelstandsförderung

Beschäftigungsförderung

Zukunftsfähiges Arbeitsrecht

Dazu schließt der vorliegende Entwurf an die Struktur und Gliederung der weithin konsistenten Entwürfe des Deutschen Juristentages (1992) sowie der Bundesländer Sachsen (1995) und Brandenburg (1996) an. Er führt zudem aus Gesetzgebung und Rechtsprechung diejenigen Teilbereiche zusammen, die das Arbeitsvertragsrecht i. e. S. bilden. Zur Realisierung der genannten Zielsetzungen sind im Rahmen des vorliegenden Diskussionsentwurfs die folgenden Aspekte umgesetzt worden:

- Zusammenfassung aller Gesetzesbestimmungen über den Arbeitsvertrag in einem Regelwerk
- Ablösung eines unübersichtlichen Richterrechts durch die Kodifikation richterrechtlich ausgebildeter Rechtsgrundsätze
- Präzisierung von Generalklauseln
- Erfüllung des Verfassungsgebotes, wonach die wesentlichen Rechtssätze mit grundrechtlicher Relevanz durch den Gesetzgeber aufgestellt werden müssen
- Komprimierte Umsetzung von EU-Recht, insbes. der Diskriminierungsverbote
- Ablösung verfassungswidriger und veralteter Rechtsnormen durch ein zeitgemäßes Arbeitsvertragsgesetz
- Anwenderfreundliche Gestaltung durch übersichtliche Struktur und verständliche Gesetzessprache
- Flexibilisierung von Arbeitsvertragsinhalten bei gleichzeitiger Beibehaltung des Bestandschutzes des Arbeitsverhältnisses, um kontraproduktive Beendigungen des Arbeitsverhältnisses zu verhindern und sozialverträgliche Anpassungen zu ermöglichen
- Schließung sozialer Schutzlücken
- Vereinfachung der Verfahren, insbesondere im Bereich des Sonderkündigungsschutzes und durch einheitliche Fristen
- Vermeidung doppelter Rechtswege z. B. im Bereich des Sonderkündigungsschutzes
- Vereinheitlichung der Schwellenwerte
- Vermeidung von Arbeitsgerichtsprozessen durch klare Regelung des Normalfalls
- Schaffung weitgehender Spielräume für die Sozialpartner im Bereich des Arbeitszeitrechts, der Entgeltflexibilisierung und des Kündigungsschutzes
- Schaffung eines Rechtsleitsystems durch Verweise auf die jeweils relevanten Normen außerhalb des Entwurfs, sofern diese zu beachten sind

Wie der vorliegende Diskussionsentwurf zeigt, genügen für eine Kodifikation des Arbeitsvertragsrechts 150 Vorschriften. Hiermit ginge der vollständige Verzicht auf sieben arbeitsrechtliche Sondergesetze und rund 70 Normen in zehn arbeitsrechtlichen Querschnittsgesetzen einher, die teilweise wiederholenden Charakter haben oder sich nur in Nuancen unterscheiden. Vorschriften aus etwa 30 Einzelgesetzen werden zusammengeführt und vereinheitlicht. Ferner werden in etwa 40 Vorschriften des Diskussionsentwurfes weit über 10.000 höchstrichterliche Entscheidungen in ein klar strukturiertes System gebracht.

Wir möchten Sie herzlich einladen, den nunmehr vorliegenden Diskussionsentwurf u. a. im Hinblick auf die verfolgten Zielsetzungen, die Ausgewogenheit zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteressen und die Umsetzung der genannten Ziele kritisch zu kommentieren. Entlang dieser Kritik, Anregungen und Anmerkungen soll der vorliegende Diskussionsentwurf weiterentwickelt werden und in den nächsten Monaten in einer überarbeiteten Fassung (inkl. Begründungen) der Fachöffentlichkeit zugänglich gemacht werden. Zur Kommentierung des vorliegenden Entwurfs steht unter www.arbvg.de eine Diskussionsplattform zur Verfügung. Hier erhalten Sie auch weitere Informationen zum aktuellen Projektstatus.

Durch Ihre Teilnahme an der Diskussion können Sie an einer zukunftsfähigen Kodifikation des Arbeitsvertragsrechts aktiv mitwirken.

Herzlichen Dank!

Frank Frick

Kontakt:

Bertelsmann Stiftung
Carl-Bertelsmann-Straße 275
33311 Gütersloh

Frank Frick – Tel. 0 52 41/81 81 253 – frank.frick@bertelsmann.de

Dr. Jörg Habich – Tel. 0 52 41/81 81 277 – joerg.habich@bertelsmann.de

ARTIKEL 1	14
ARBEITSVERTRAGSGESETZ	14
ERSTER ABSCHNITT: ALLGEMEINE VORSCHRIFTEN	14
§ 1 Arbeitsvertrag	14
§ 2 Begriffsbestimmungen	14
§ 3 Dienst- und Werkverträge mit arbeitnehmerähnlichen Personen	15
§ 4 Gleichbehandlung	15
§ 5 Verbot der Diskriminierung	15
§ 6 Besondere Rechtfertigungsgründe.....	16
§ 7 Schutz vor Belästigung.....	16
§ 8 Beschwerderecht des Arbeitnehmers.....	17
§ 9 Maßregelungsverbot	17
§ 10 Tendenzunternehmen und Religionsgemeinschaften	17
ZWEITER ABSCHNITT: BEGRÜNDUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISES.....	18
Erster Titel: Ausschreibung und Vertragsanbahnung.....	18
§ 11 Ausschreibung	18
§ 12 Fragerecht des Arbeitgebers	18
§ 13 Mitteilungspflichten des Bewerbers.....	19
§ 14 Eignungsuntersuchungen	19
§ 15 Rückgabe von Bewerbungsunterlagen	19
§ 16 Vorstellungskosten.....	20
Zweiter Titel: Vertragsschluss	20
§ 17 Form des Arbeitsvertrages.....	20
§ 18 Inhaltskontrolle allgemeiner Vertragsbedingungen.....	21
§ 19 Anfechtung des Arbeitsvertrages.....	23
§ 20 Unwirksamkeit des Arbeitsvertrages	23
§ 21 Unwirksamkeit einzelner Bestimmungen	23
Dritter Titel: Dauer des Arbeitsverhältnisses	24

§ 22 Dauer des Arbeitsverhältnisses	24
§ 23 Probearbeitsverhältnis	24
§ 24 Stillschweigende Verlängerung.....	24
DRITTER ABSCHNITT: INHALT DES ARBEITSVERHÄLTNISSSES	24
Erster Titel: Arbeitsleistung	24
Erster Untertitel: Grundsätze	24
§ 25 Persönliche Verpflichtung und Berechtigung.....	24
§ 26 Beschäftigungspflicht	24
§ 27 Geschuldete Arbeitsleistung	25
§ 28 Erweiterte Arbeitspflicht aus dringenden betrieblichen Gründen	25
Zweiter Untertitel: Dauer und Lage der Arbeitszeit.....	25
§ 29 Dauer der Arbeitszeit	25
§ 30 Anpassung der Arbeitszeit an den Arbeitsanfall.....	26
§ 31 Anspruch auf Ermäßigung der Arbeitszeit.....	26
Dritter Untertitel: Weisungsrecht des Arbeitgebers.....	27
§ 32 Inhalt und Grenzen des Weisungsrechts	27
Vierter Untertitel: Leistungsverweigerungsrecht des Arbeitnehmers.....	27
§ 33 Leistungsverweigerungsrecht des Arbeitnehmers.....	27
Zweiter Titel: Entgelt	28
Erster Untertitel: Allgemeine Vorschriften.....	28
§ 34 Höhe des Arbeitsentgelts.....	28
§ 35 Art und Berechnung des Arbeitsentgelts	29
§ 36 Fälligkeit, Abrechnung und Abschlagzahlung	29
§ 37 Rückforderung von Entgelt	30
Zweiter Untertitel: Sondervergütungen	30
§ 38 Begriff der Sondervergütung.....	30
§ 39 Teilanspruch und Anspruchskürzung.....	30
§ 40 Rückzahlung von Sondervergütungen.....	31
Dritter Titel: Entgeltfortzahlung ohne Arbeitsleistung.....	31
Erster Untertitel: Arbeitsausfall bei Urlaub und an Feiertagen	31

§ 41 Entgeltfortzahlung an Feiertagen.....	31
§ 42 Anspruch auf Erholungsurlaub	32
§ 43 Urlaubsanspruch bei Schwerbehinderung.....	32
§ 44 Anteilige Entstehung und Kürzung des Urlaubsanspruchs	33
§ 45 Arbeitsunfähigkeit.....	33
§ 46 Zeitliche Lage	33
§ 47 Verschiebung des Erholungsurlaubs	34
§ 48 Arbeit während des Erholungsurlaubs.....	35
§ 49 Urlaubsabgeltung; Rückforderung von Urlaubsentgelt	35
§ 50 Abweichende Vereinbarungen; Erholungsurlaub aufgrund anderer Regelungen	35
Zweiter Untertitel: Arbeitsausfall bei Krankheit und Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation.....	35
§ 51 Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit	35
Alternativvorschlag:.....	36
§ 52 Anzeige- und Nachweispflichten.....	36
§ 53 Forderungsübergang bei Dritthaftung	37
§ 54 Leistungsverweigerungsrecht des Arbeitgebers.....	38
§ 55 Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation	38
§ 56 unbesetzt.....	39
Dritter Untertitel: Weitere Fälle des Arbeitsausfalls	39
§ 57 Annahmeverzug; Betriebs- und Arbeitskampsrisiko.....	39
§ 58 Kurzzeitige Arbeitsverhinderung aus persönlichen Gründen	39
§ 59 Kindesbetreuung und Pflege naher Angehöriger	39
§ 60 Mutterschutzrechtliche Beschäftigungsverbote und Freistellung für Stillzeiten und Untersuchungen	39
§ 61 Freistellungen im Rahmen der Wehrpflicht.....	40
§ 62 Sonstige Freistellungen	41
§ 63 Abweichende Regelungen.....	41
Vierter Untertitel: Höhe der Entgeltfortzahlung.....	41
§ 64 Berechnung des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts	41
§ 65 Abweichende Abmachungen	42

Vierter Titel: Sonstige Rechte und Pflichten der Arbeitsvertragsparteien

..... 42

Erster Untertitel: Pflichten des Arbeitgebers	42
§ 66 Schutz des Arbeitnehmers	42
§ 67 Informationspflicht des Arbeitgebers	42
§ 68 Personalakten.....	43
§ 69 Personaldatenschutz	43
§ 70 Beurteilung und Zwischenzeugnis.....	43
§ 71 Aufwendungen des Arbeitnehmers	43
Zweiter Untertitel: Pflichten des Arbeitnehmers	44
§ 72 Weiterbildung	44
§ 73 Schäden und Störungen im Arbeitsablauf, Behandlung der Arbeits- und Betriebsmittel	44
§ 74 Gesundheitsuntersuchung	44
§ 75 Arbeitsschutzmittel	45
§ 76 Herausgabepflicht; Annahme von Vorteilen	45
§ 77 Verschwiegenheitspflicht	45
§ 78 Abhilfe bei drohenden Schäden und Gesetzesverstößen	45
§ 79 Mehrere Erwerbstätigkeiten	46
§ 80 Wettbewerbsbeschränkung während des Arbeitsverhältnisses	46
§ 81 Wettbewerbsbeschränkung nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses .	47
§ 82 Bedingtes Wettbewerbsverbot	47
§ 83 Entschädigung.....	47
§ 84 Verzicht auf das Wettbewerbsverbot	48
§ 85 Lossagung bei Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber	48
§ 86 Lossagung bei Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer.....	48
§ 87 Auskunftspflicht.....	48

Fünfter Titel: Leistungsstörungen auf Seiten des Arbeitnehmers

..... 48

§ 88 Nichtleistung	48
§ 89 Arbeitnehmerhaftung bei Schlechtleistung und Verletzung von Nebenpflichten.....	49
§ 90 Vertragsstrafe	49

Sechster Titel: Arbeitnehmerüberlassung	50
§ 91 Arbeitnehmerüberlassung	50
§ 92 Rechtsverhältnis zwischen Arbeitnehmer und überlassendem Arbeitgeber	50
§ 93 Unwirksame Vereinbarungen zwischen Arbeitnehmer und überlassendem Arbeitgeber	51
§ 94 Rechte und Pflichten des aufnehmenden Arbeitgebers	52
§ 95 Fiktion eines Arbeitsverhältnisses zum aufnehmenden Arbeitgeber	53
Siebter Titel: Änderung von Arbeitsbedingungen	53
§ 96 Änderungsvorbehalt	53
§ 97 Änderungskündigung	54
§ 98 Änderungsvertrag	54
VIERTER ABSCHNITT: RUHEN DES ARBEITSVERHÄLTNISES	55
Erster Titel: Allgemeine Vorschriften	55
§ 99 Vereinbarung oder gesetzliche Ruhensanordnung	55
§ 100 Arbeitsvertragliche Pflichten im ruhenden Arbeitsverhältnis	55
Zweiter Titel: Elternzeit	55
§ 101 Anspruch auf Elternzeit	55
§ 102 Inanspruchnahme der Elternzeit	56
Dritter Titel: Wehr- und Zivildienst	57
§ 103 Wehr- und Zivildienst	57
§ 104 Wohnraum und Sachbezüge	58
§ 105 Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses; Anrechnung von Dienstzeiten vor Beginn des Arbeitsverhältnisses	58
Vierter Titel: Ruhen in sonstigen Fällen	59
§ 106 Rechtmäßige Arbeitskämpfe	59
§ 107 Eignungsübung	59
FÜNFTER ABSCHNITT: BEENDIGUNG UND ÜBERGANG DES ARBEITSVERHÄLTNISES	60

Erster Titel: Kündigung	60
Erster Untertitel: Allgemeine Grundsätze.....	60
§ 108 Kündigungsrecht.....	60
§ 109 Schriftform	60
§ 110 Verbot der diskriminierenden und willkürlichen Kündigung.....	60
§ 111 Ordentliche Kündigung	60
§ 112 Außerordentliche Kündigung	61
§ 113 Vergütung und Schadensersatz bei der außerordentlichen Kündigung.	61
§ 114 Mitteilung des Kündigungsgrundes	62
Zweiter Untertitel: Beschränkung der ordentlichen Kündigung durch den Arbeitgeber	62
§ 115 Kündigungsgründe.....	62
§ 116 Verhältnismäßigkeit.....	63
§ 117 Sozialauswahl bei betriebsbedingter Kündigung	63
§ 118 Geltung in Kleinunternehmen	64
§ 119 Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch Urteil des Gerichts; Abfindung des Arbeitnehmers	64
§ 120 Höhe der Abfindung	65
Dritter Untertitel: Sonderkündigungsschutz und Massenentlassung	65
§ 121 Kündigungsverbote	65
§ 122 Zustimmungsverfahren.....	66
§ 123 Rechtsschutz	67
§ 124 Massenentlassungsanzeige an die Agenturen für Arbeit.....	67
§ 125 Anzeigeverfahren	68
§ 126 Sperrfristen	68
§ 127 Zulässigkeit von Kurzarbeit	69
 Zweiter Titel: Befristung des Arbeitsvertrages	 69
§ 128 Befristeter Arbeitsvertrag, Form der Befristung.....	69
§ 129 Zulässigkeit der Befristung.....	69
§ 130 Altersgrenze	70
§ 131 Ende des befristeten Arbeitsvertrages.....	71
§ 132 Kündigung des befristeten Arbeitsvertrages.....	71
§ 133 Folgen unwirksamer Befristung	72

Dritter Titel: Aufhebungsvertrag.....	72
§ 134 Aufhebungsvertrag.....	72
Vierter Titel: Rechtsschutz bei Beendigung von Arbeitsverhältnissen....	72
§ 135 Klagefrist.....	72
§ 136 Zulassung verspäteter Klagen	73
§ 137 Weiterbeschäftigungsanspruch während des Kündigungsrechtsstreits.	73
§ 138 Neues Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers; Auflösung des alten Arbeitsverhältnisses.....	74
§ 139 Verzicht auf die Geltendmachung der Unwirksamkeit einer ordentlichen Kündigung.....	74
Fünfter Titel: Unternehmens- und Betriebsübergang	74
§ 140 Unternehmens- und Betriebsübergang	74
Sechster Titel: Abwicklung des Arbeitsverhältnisses	76
§ 141 Freistellung zur Arbeitssuche.....	76
§ 142 Aushändigung der Arbeitspapiere	76
§ 143 Zeugnis.....	76
§ 144 Haftung bei unrichtigen Auskünften oder Zeugnissen	77
§ 145 Ausgleichsvereinbarung	77
SECHSTER ABSCHNITT: VERJÄHRUNG UND AUSSCHLUSSFRISTEN.....	77
§ 146 Verjährung nach Beendigungsrechtsstreit.....	77
§ 147 Arbeitsvertragliche Ausschluss- und Verjährungsfristen	77
SIEBTER ABSCHNITT: SCHLUSSVORSCHRIFTEN.....	78
§ 148 Abweichungen vom Gesetz	78
§ 149 Öffentlicher Dienst; Verhältnis zum Berufsbildungsgesetz	78
ARTIKEL 2.....	79
AUFHEBUNG VON GESETZEN	79
ARTIKEL 3.....	79

ÄNDERUNG IN ANDEREN GESETZEN.....	79
ARTIKEL 4.....	79
INKRAFTTRETEN.....	79

Artikel 1

Arbeitsvertragsgesetz

Erster Abschnitt: Allgemeine Vorschriften

§ 1 Arbeitsvertrag

- (1) Das Arbeitsverhältnis wird durch Vertrag begründet. Soweit dieses Gesetz nichts anderes bestimmt, gelten die Bestimmungen des Bürgerlichen Gesetzbuches.
- (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).
- (3) Der Arbeitgeber verpflichtet sich, dem Arbeitnehmer die vereinbarte Arbeit zuzuweisen und das für die Arbeitsleistung vereinbarte Entgelt zu zahlen.
- (4) Ein Entgelt gilt als stillschweigend vereinbart, wenn die Arbeit den Umständen nach nur gegen ein Entgelt zu erwarten ist.

§ 2 Begriffsbestimmungen

- (1) Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes ist eine natürliche Person, die aus einem Arbeitsvertrag nach Maßgabe des § 1 Abs. 2 verpflichtet ist.
- (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.
- (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.
- (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.

Alternativ

- (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.

§ 3 Dienst- und Werkverträge mit arbeitnehmerähnlichen Personen

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.

§ 4 Gleichbehandlung

Der Arbeitgeber darf bei kollektiven Maßnahmen einzelne Arbeitnehmer oder Arbeitnehmergruppen nicht ohne sachlichen Grund schlechter behandeln als andere vergleichbare Arbeitnehmer oder Arbeitnehmergruppen.

§ 5 Verbot der Diskriminierung

- (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.
- (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 und die Anforderungen angemessen sind.
- (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.
- (4) Eine Anweisung zur Benachteiligung im Sinne der Absätze 1 bis 3 gilt als Benachteiligung.
- (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.

- (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.
- (7) Ein Anspruch auf Begründung oder Wiederbegründung eines Arbeitsverhältnisses besteht nicht.
- (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.
- (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.

§ 6 Besondere Rechtfertigungsgründe

- (1) Bei Arbeitsverhältnissen von Kirchen und anderen Arbeitgebern des privaten und öffentlichen Rechts, deren Tätigkeit auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht, sind ungünstigere Behandlungen im Sinne des § 5 wegen der Religion oder Weltanschauung des Arbeitnehmers auch zulässig, wenn es sich unter Beachtung des Selbstverständnisses des Arbeitgebers um eine nach der Art der Tätigkeit oder der Bedingung ihrer Ausübung gerechtfertigte berufliche Anforderung handelt.
- (2) Regelungen im Arbeitsverhältnis, die an das Alter anknüpfen, sind auch zulässig, wenn sie objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt sind. Die Mittel zur Erreichung dieses Ziels müssen erforderlich und angemessen sein. Legitim sind Ziele aus den Bereichen Arbeitsmarkt, Beschäftigungspolitik und beruflicher Bildung, die der Förderung oder dem Schutz der Arbeitnehmer dienen.

§ 7 Schutz vor Belästigung

- (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 Einschüchterungen, 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.

- (2) Der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmer vor Belästigungen im Sinne des Abs. 1 zu schützen.
- (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.
- (4) Im Übrigen gilt § 5 Abs. 4, 5, 6, 8 und 9 entsprechend.

§ 8 Beschwerderecht des Arbeitnehmers

- (1) Jeder Arbeitnehmer hat das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Unternehmens zu beschweren, wenn er sich vom Arbeitgeber oder von Arbeitnehmern des Unternehmens benachteiligt oder ungerecht behandelt oder in sonstiger Weise beeinträchtigt fühlt. Er kann ein Mitglied des Betriebsrats zur Unterstützung und Vermittlung hinzuziehen.
- (2) Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer seine Entscheidung über die Beschwerde in angemessener Frist mitzuteilen; er hat ihr abzuweichen, soweit er die Beschwerde für berechtigt erachtet.

§ 9 Maßregelungsverbot

Der Arbeitgeber darf Bewerber, Arbeitnehmer und ehemalige Arbeitnehmer nicht benachteiligen, weil diese in zulässiger Weise ihre Rechte ausüben. Der Arbeitgeber darf insbesondere niemanden wegen seiner gewerkschaftlichen Einstellung oder Betätigung benachteiligen.

§ 10 Tendenzunternehmen und Religionsgemeinschaften

- (1) Für Arbeitnehmer in Unternehmen und Betrieben, die unmittelbar und überwiegend
 1. politischen, koalitionspolitischen, konfessionellen, karitativen, erzieherischen, wissenschaftlichen oder künstlerischen Zielen oder
 2. Zwecken der Berichterstattung oder der Meinungsäußerung dienen, für die Artikel 5 Abs. 1 Satz 2 des Grundgesetzes gilt (Tendenzunternehmen),

können vertraglich besondere tendenzbezogene Pflichten und Obliegenheiten begründet werden, soweit die Arbeitnehmer an der Tendenzdurchsetzung unmittelbar mitwirken und entsprechende Entscheidungskompetenzen haben. Das Ausmaß solcher Sonderbindungen wird durch den Grad des Tendenzbezugs der Arbeitsleistung bestimmt und auf das für den Tendenzschutz unbedingt Notwendige begrenzt.

- (2) Das Selbstbestimmungsrecht der Religionsgemeinschaften nach Artikel 140 des Grundgesetzes bleibt unberührt.

Zweiter Abschnitt: Begründung des Arbeitsverhältnisses

Erster Titel: Ausschreibung und Vertragsanbahnung

§ 11 Ausschreibung

Auf Ausschreibungen eines Arbeitsplatzes durch den Arbeitgeber, sei es öffentlich oder innerhalb seines Unternehmens, ist das Diskriminierungsverbot des § 5 anwendbar.

§ 12 Fragerecht des Arbeitgebers

- (1) Der Arbeitgeber darf an Bewerber nur Fragen richten, an deren Beantwortung für die vorgesehene Arbeitsaufgabe ein berechtigtes Interesse besteht. Die Fragen dürfen nicht die Persönlichkeit und Würde der Bewerber verletzen. Unzulässig sind insbesondere Fragen
- nach den in § 5 Abs. 1 genannten Umständen, soweit die Frage nicht gemäß § 5 Abs. 2 und 3 und § 6 gerechtfertigt ist,
 - nach einer Schwangerschaft,
 - nach der Familienplanung,
 - nach einer Krankheit oder einer Behinderung, es sei denn, die Krankheit oder Behinderung kann auf Dauer oder wiederholt die Eignung des Bewerbers für die angestrebte Tätigkeit aufheben oder beeinträchtigen,
 - nach Vorstrafen, wenn diese für die Arbeitsleistung ohne Bedeutung sind oder der Bewerber sich nach § 53 Abs. 1 des Bundeszentralregistergesetzes als straffrei bezeichnen darf,
 - nach der Zugehörigkeit zu einer Partei, einer Gewerkschaft oder einer Religionsgemeinschaft.
- (2) Wird eine unzulässige Frage gestellt, darf dem Bewerber durch eine unrichtige Antwort kein Nachteil entstehen.

- (3) In Tendenzunternehmen (§ 10) sind Fragen gestattet, die dem Tendenzschutz dienen. Dasselbe gilt bei Religionsgemeinschaften für Fragen, die sich aus deren Selbstbestimmungsrecht ergeben.
- (4) Die Beschränkungen der Absätze 1 bis 3 gelten entsprechend für anderweitige Informationserhebungen über den Bewerber.

§ 13 Mitteilungspflichten des Bewerbers

- (1) Der Bewerber ist auch ohne Befragung durch den Arbeitgeber verpflichtet, persönliche Umstände mitzuteilen, von denen bei der betrieblichen Tätigkeit eine Gefährdung anderer Personen ausgeht.
- (2) Kann oder darf der Bewerber die vereinbarte Arbeit zu dem vorgesehenen Zeitpunkt nicht aufnehmen, so hat er dies dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen.
- (3) Absätze 1 und 2 gelten nicht, sofern die Verpflichtung zur Mitteilung §§ 5 und 6 entgegenstünde.

§ 14 Eignungsuntersuchungen

- (1) Der Arbeitgeber kann den Abschluss des Arbeitsvertrages von einer ärztlichen Untersuchung der Eignung des Arbeitnehmers für die vorgesehene Arbeitsleistung abhängig machen. Genetische Analysen sind unzulässig.
- (2) Der Arbeitgeber darf den untersuchenden Arzt bestimmen. Der Arzt darf dem Arbeitgeber nur mitteilen, ob er den Bewerber für die vorgesehene Arbeitsleistung gesundheitlich für geeignet hält. Hält er ihn für eingeschränkt geeignet, so darf er die Einschränkungen insoweit mitteilen, als der Bewerber sie auf Befragen des Arbeitgebers offenbaren müsste.
- (3) Der Arbeitgeber darf sonstige Eignungsuntersuchungen vornehmen lassen, soweit sie zur Ermittlung der Eignung für die vorgesehene Arbeitsleistung erforderlich sind. Die Untersuchung darf nicht die Persönlichkeit und Würde des Bewerbers verletzen.
- (4) Die Untersuchung und Mitteilung des Ergebnisses an den Arbeitgeber bedürfen der Einwilligung des Bewerbers. Dieser kann die Einwilligung jederzeit zurücknehmen.
- (5) Dem Bewerber ist das Ergebnis der Untersuchung auf sein Verlangen vor der Weiterleitung an den Arbeitgeber mitzuteilen. Der Arbeitgeber trägt die Kosten der Untersuchung.

§ 15 Rückgabe von Bewerbungsunterlagen

- (1) Steht fest, dass ein Arbeitsvertrag nicht zustande kommt, so sind die Bewerbungsunterlagen dem Bewerber unverzüglich zurück zu geben, es sei denn, dieser ist mit ihrer weiteren Aufbewahrung einverstanden oder der

Arbeitgeber kann ein berechtigtes Interesse an der Aufbewahrung wegen etwaiger Ansprüche des Arbeitnehmers geltend machen.

- (2) Absatz 1 gilt für die Verarbeitung und Löschung von Daten des Bewerbers entsprechend. Weitergehende Datenschutzvorschriften bleiben unberührt.

§ 16 Vorstellungskosten

Fordert der Arbeitgeber einen Bewerber zur persönlichen Vorstellung auf, hat er die notwendigen Kosten zu erstatten, soweit nichts anderes vereinbart ist.

Zweiter Titel: Vertragsschluss

§ 17 Form des Arbeitsvertrages

- (1) Der Arbeitsvertrag bedarf zu seiner Begründung keiner besonderen Form, soweit nicht ein Gesetz oder ein Tarifvertrag etwas anderes bestimmt. Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer unverzüglich, spätestens jedoch einen Monat nach Arbeitsaufnahme, eine Vertragsniederschrift in Textform auszuhändigen, die die vereinbarten wesentlichen Vertragsbedingungen enthält. In die Niederschrift sind mindestens aufzunehmen:

1. der Name und die Anschrift der Vertragsparteien,
2. der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses,
3. bei befristeten Arbeitsverhältnissen die vereinbarte Dauer des Arbeitsverhältnisses,
4. der Arbeitsort oder, falls der Arbeitnehmer nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein soll, ein Hinweis darauf, dass der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt werden kann,
5. die Bezeichnung oder allgemeine Beschreibung der mit dem Arbeitnehmer vereinbarten Arbeitsleistung,
6. die Zusammensetzung und die Höhe des Entgelts einschließlich der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sondervergütungen sowie anderen Bestandteilen des Entgelts und deren Fälligkeit,
7. die vereinbarte Arbeitszeit,
8. die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs,
9. die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses,
10. ggf. Ausschlussfristen oder abgekürzte Verjährungsfristen,
11. ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind.

Diese Verpflichtung entfällt, wenn das Arbeitsverhältnis durch einen schriftlichen Vertrag begründet worden ist, der die wesentlichen Vertragsbedingungen

enthält. Der Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen in elektronischer Form ist ausgeschlossen.

- (2) Hat der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung länger als einen Monat außerhalb der Bundesrepublik Deutschland zu erbringen, so muss die Vertragsniederschrift dem Arbeitnehmer vor seiner Abreise ausgehändigt werden und folgende zusätzliche Angaben enthalten:
 1. die Dauer der im Ausland auszuübenden Tätigkeit,
 2. die Währung, in der das Entgelt ausgezahlt wird,
 3. gegebenenfalls ein zusätzliches mit dem Auslandsaufenthalt verbundenes Entgelt und damit verbundene zusätzliche Sachleistungen,
 4. gegebenenfalls die vereinbarten Bedingungen für die Rückkehr des Arbeitnehmers.
- (3) Die Angaben nach Absatz 1 Satz 2 Nr. 6 bis 10 und Absatz 2 Nr. 2 und 3 können ersetzt werden durch einen Hinweis auf die einschlägigen Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen oder ähnliche Regelungen, die für das Arbeitsverhältnis gelten. Ist in den Fällen des Absatzes 1 Satz 2 Nr. 8 und 9 die jeweilige gesetzliche Regelung maßgebend, so kann hierauf verwiesen werden.
- (4) Verletzt der Arbeitgeber seine Pflichten nach Maßgabe der Absätze 1 und 2, trägt er die Beweislast für den Fall, dass er eine von gesetzlichen Vorschriften oder von der üblichen Vergütung (§ 34 Abs. 1) abweichende Vereinbarung behauptet oder sich auf eine zu seinen Gunsten wirkende Abrede berufen will.
- (5) ¹Eine Änderung der wesentlichen Vertragsbedingungen ist dem Arbeitnehmer in Textform spätestens einen Monat nach der Änderung mitzuteilen. ²Satz 1 gilt nicht bei einer Änderung der gesetzlichen Vorschriften, Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen und ähnlichen Regelungen, die für das Arbeitsverhältnis gelten.
- (6) Die Absätze 1 bis 5 finden keine Anwendung auf Arbeitsverhältnisse, die für die Dauer von nicht mehr als einem Monat geschlossen werden.

§ 18 Inhaltskontrolle allgemeiner Vertragsbedingungen

- (1) Allgemeine Vertragsbedingungen sind vom Arbeitgeber gestellte Vertragsbedingungen, gleichgültig ob sie einmalig oder für eine Vielzahl von Fällen Anwendung finden. Allgemeine Vertragsbedingungen liegen nicht vor, soweit die Vertragsbedingungen zwischen den Vertragsparteien im Einzelnen ausgehandelt sind.
- (2) Allgemeine Vertragsbedingungen werden nur dann Bestandteil des Arbeitsvertrags, wenn der Arbeitgeber vor Vertragsschluss ausdrücklich auf sie hinweist und dem Arbeitnehmer die Möglichkeit verschafft, in zumutbarer Weise von ihrem Inhalt Kenntnis zu nehmen.

- (3) Individuelle Vertragsabreden haben Vorrang vor Allgemeinen Vertragsbedingungen.
- (4) Bestimmungen in Allgemeinen Vertragsbedingungen, die nach den Umständen, insbesondere nach dem äußeren Erscheinungsbild des Vertrags, so ungewöhnlich sind, dass der Arbeitnehmer mit ihnen nicht zu rechnen braucht, werden nicht Vertragsbestandteil.
- (5) Zweifel bei der Auslegung allgemeiner Vertragsbedingungen gehen zu Lasten des Arbeitgebers.
- (6) Allgemeine Vertragsbedingungen sind unwirksam, soweit sie den Arbeitnehmer entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligen, insbesondere, wenn sie mit wesentlichen Grundgedanken einer gesetzlichen Regelung nicht zu vereinbaren sind. Eine unangemessene Benachteiligung kann sich auch daraus ergeben, dass die Bestimmung nicht klar und verständlich ist. Bei der Beurteilung der unangemessenen Benachteiligung sind auch die den Vertragsschluss begleitenden Umstände zu berücksichtigen.
- (7) Abreden, die unmittelbar die Höhe des Arbeitsentgelts, die vereinbarte Arbeitsleistung oder die Dauer der Arbeitszeit regeln, unterliegen einer Inhaltskontrolle ausschließlich nach Abs. 6 Satz 2 in Verbindung mit Abs. 6 Satz 1. Keiner Inhaltskontrolle unterliegen Vertragsbedingungen, die Rechtsvorschriften entsprechen. Unmittelbar und zwingend geltende Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen stehen Rechtsvorschriften gleich; dies gilt auch für Tarifverträge, auf die im Arbeitsvertrag vollständig Bezug genommen wird und die im Fall beidseitiger Tarifbindung für das Arbeitsverhältnis unmittelbar und zwingend gelten würden.
- (8) Auch soweit eine Abweichung von den gesetzlichen Vorschriften zulässig ist, ist in Allgemeinen Vertragsbedingungen unwirksam
 - a. eine Bestimmung, durch die der Arbeitgeber die Beweislast zum Nachteil des Arbeitnehmers ändert, insbesondere indem er
 - diesem die Beweislast für Umstände auferlegt, die im Verantwortungsbereich des Arbeitgebers liegen, oder
 - den Arbeitnehmer bestimmte Tatsachen bestätigen lässt;
 - b. eine Bestimmung, durch die Anzeigen oder Erklärungen, die dem Arbeitgeber oder einem Dritten gegenüber abzugeben sind, an eine strengere Form als die Schriftform oder an besondere Zugangserfordernisse gebunden werden;
 - c. eine Bestimmung, wonach eine Erklärung des Arbeitnehmers bei Vornahme oder Unterlassung einer bestimmten Handlung als von ihm abgegeben oder nicht abgegeben gilt (fingierte Erklärungen), es sei denn, dass dem Arbeitnehmer eine angemessene Frist zur Abgabe einer ausdrücklichen Erklärung eingeräumt ist und der Arbeitgeber sich verpflichtet, den Arbeitnehmer bei Beginn der Frist

auf die vorgesehene Bedeutung seines Verhaltens besonders hinzuweisen;

- d. eine Bestimmung, die vorsieht, dass eine Erklärung des Arbeitgebers von besonderer Bedeutung dem Arbeitnehmer als zugegangen gilt (Fiktion des Zugangs).
- (9) Sind Allgemeine Vertragsbedingungen ganz oder teilweise nicht Vertragsbestandteil geworden oder unwirksam, so bleibt der Vertrag im Übrigen wirksam. Soweit die Bestimmungen nicht Vertragsbestandteil geworden oder unwirksam sind, richtet sich der Inhalt des Vertrags nach den gesetzlichen Vorschriften.

§ 19 Anfechtung des Arbeitsvertrages

- (1) Die Anfechtung der auf Abschluss des Arbeitsvertrages gerichteten Willenserklärung nach Maßgabe der §§ 119 bis 123 des Bürgerlichen Gesetzbuches bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform; die elektronische Form ist ausgeschlossen.
- (2) Die Anfechtung wegen eines Irrtums über Eigenschaften der Person (§ 119 Abs. 2 des Bürgerlichen Gesetzbuches) des Arbeitnehmers ist ausgeschlossen. Die Kündigung aus Gründen, die in der Person des Arbeitnehmers (§ 115 Abs. 3) liegen, bleibt unberührt.
- (3) Die Anfechtung kann nur innerhalb von zwei Wochen erfolgen, ab dem Zeitpunkt, in dem der Anfechtungsberechtigte von den für die Anfechtung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt.
- (4) Die Unwirksamkeit einer Anfechtungserklärung muss innerhalb eines Monats nach deren Zugang durch Klage beim Arbeitsgericht geltend gemacht werden. Die §§ 135 bis 137 gelten entsprechend.
- (5) Ist der die Anfechtung begründende Umstand weggefallen oder hat er seine Bedeutung für das Arbeitsverhältnis verloren, ist die Anfechtung ausgeschlossen.

§ 20 Unwirksamkeit des Arbeitsvertrages

Auf die Unwirksamkeit des Arbeitsvertrages wegen Geschäftsunfähigkeit oder beschränkter Geschäftsfähigkeit des Arbeitnehmers kann sich der Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmer für die Zeit, in der er ihn beschäftigt hat, nicht berufen.

§ 21 Unwirksamkeit einzelner Bestimmungen

Ist eine einzelne Bestimmung des Arbeitsvertrages unwirksam, weil sie sittenwidrig ist oder gegen ein den Schutz des Arbeitnehmers bezweckendes Gesetz verstößt,

wird dadurch die Wirksamkeit des Arbeitsvertrages im Übrigen im Zweifel nicht berührt. Der Arbeitnehmer behält den Anspruch auf das Arbeitsentgelt.

Dritter Titel: Dauer des Arbeitsverhältnisses

§ 22 Dauer des Arbeitsverhältnisses

Der Arbeitsvertrag ist auf unbestimmte Zeit geschlossen, soweit nichts anderes vereinbart ist. Der Abschluss eines Arbeitsvertrages auf bestimmte Zeit erfolgt nach Maßgabe des Zweiten Titels des Fünften Abschnitts.

§ 23 Probearbeitsverhältnis

Wird bei Abschluss des Arbeitsvertrags eine Probezeit vereinbart, so ist im Zweifel anzunehmen, dass das Arbeitsverhältnis durch sie nicht befristet wird.

§ 24 Stillschweigende Verlängerung

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

Dritter Abschnitt: Inhalt des Arbeitsverhältnisses

Erster Titel: Arbeitsleistung

Erster Untertitel: Grundsätze

§ 25 Persönliche Verpflichtung und Berechtigung

- (1) Der Arbeitnehmer hat die Arbeitsleistung im Zweifel persönlich zu erbringen.
- (2) Arbeitgeber und Arbeitnehmer können vereinbaren, dass mehrere Arbeitnehmer sich die Arbeitsleistung teilen (Arbeitsplatzteilung) oder dass sich Gruppen von Arbeitnehmern auf bestimmten Arbeitsplätzen in festgelegten Zeitabschnitten abwechseln (Turnusarbeitsverhältnis). Das Arbeitsverhältnis kann auch mit mehreren Arbeitnehmern eingegangen werden (Gruppenarbeitsverhältnis).
- (3) Der Arbeitgeber kann den Anspruch auf die Arbeitsleistung im Zweifel nicht übertragen. §§ 91 bis 95 und § 140 bleiben unberührt.

§ 26 Beschäftigungspflicht

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.

§ 27 Geschuldete Arbeitsleistung

- (1) Art, Ort, Umfang und Zeit der Arbeitsleistung bestimmen sich nach dem Arbeitsvertrag.
- (2) Arbeitsort ist im Zweifel der Betrieb.
- (3) Der Arbeitnehmer schuldet im Zweifel den üblichen Einsatz seines nach dem Vertragsinhalt zu erwartenden individuellen Leistungsvermögens.

Alternativ:

- (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.

§ 28 Erweiterte Arbeitspflicht aus dringenden betrieblichen Gründen

- (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.
- (2) Überstunden sind die über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinausgehenden Zeiten der Beschäftigung. Sie sind im Zweifel gesondert zu vergüten.
- (3) Kurzarbeit darf der Arbeitgeber anordnen, wenn die Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld erfüllt sind; dabei ist eine Ankündigungsfrist von zwei Wochen einzuhalten.
- (4) In Notfällen hat der Arbeitnehmer alle zumutbaren Arbeiten zu leisten, die erforderlich sind, um Schaden von dem Unternehmen abzuwenden.
- (5) Von den Vorschriften der Absätze 1 und 3 kann durch Tarifvertrag abgewichen werden.

Zweiter Untertitel: Dauer und Lage der Arbeitszeit

§ 29 Dauer der Arbeitszeit

- (1) Die Dauer der Arbeitszeit richtet sich nach den vertraglichen Vereinbarungen. Dauer und Lage der Arbeitszeit entsprechen im Zweifel dem im Betrieb oder in der Betriebsabteilung Üblichen.
- (2) Die Grenzen der zulässigen Vereinbarungen richten sich nach dem Arbeitszeitgesetz.

§ 30 Anpassung der Arbeitszeit an den Arbeitsanfall

- (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 10 Stunden als vereinbart. Ein Abruf der Arbeitsleistung erfolgt jeweils für mindestens drei aufeinander folgende Stunden, soweit nichts Abweichendes vertraglich vereinbart ist.
- (2) Der Arbeitnehmer ist zur Arbeitsleistung nur verpflichtet, wenn der Arbeitgeber ihm die Lage seiner Arbeitszeit jeweils mindestens vier Tage im Voraus mitteilt.
- (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 nichttarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, wenn die Anwendung des gesamten Tarifvertrages zwischen ihnen vereinbart ist.

§ 31 Anspruch auf Ermäßigung der Arbeitszeit

- (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.
- (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.
- (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.

- (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.
- (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.
- (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.
- (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 nichttarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, wenn die Anwendung des gesamten Tarifvertrages zwischen ihnen vereinbart ist.

Dritter Untertitel: Weisungsrecht des Arbeitgebers

§ 32 Inhalt und Grenzen des Weisungsrechts

- (1) Der Arbeitgeber kann Inhalt und Ort der Arbeitsleistung sowie deren zeitliche Lage nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den 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. Bei der Ausübung des Ermessens hat der Arbeitgeber auf die familiäre Situation des Arbeitnehmers und eventuelle Behinderungen Rücksicht zu nehmen.
- (2) Eine Weisung, die diesen Anforderungen nicht genügt, ist für den Arbeitnehmer nicht verbindlich.

Vierter Untertitel: Leistungsverweigerungsrecht des Arbeitnehmers

§ 33 Leistungsverweigerungsrecht des Arbeitnehmers

- (1) Der Arbeitnehmer kann die zugewiesene Arbeitsleistung verweigern, wenn
 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
 - 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.
- (2) Übt der Arbeitnehmer ein Leistungsverweigerungsrecht aus, so hat er dies dem Arbeitgeber unter Angabe des Grundes unverzüglich mitzuteilen.
- (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.

Zweiter Titel: Entgelt

Erster Untertitel: Allgemeine Vorschriften

§ 34 Höhe des Arbeitsentgelts

- (1) Ist die Höhe des Entgelts nicht vereinbart, so ist das übliche Entgelt und wenn ein solches nicht feststellbar ist, ein der Arbeitsleistung angemessenes Entgelt als vereinbart anzusehen. Das übliche Entgelt bestimmt sich im Zweifel nach den am Arbeitsort geltenden tariflichen Entgeltregelungen vergleichbarer Branchen und Berufsgruppen.
- (2) Besteht zwischen der Arbeitsleistung und dem vereinbarten Entgelt unter Berücksichtigung der sonstigen Vertragsbedingungen ein auffälliges Wertmissverhältnis, ist die Entgeltvereinbarung unwirksam. Ein auffälliges Wertmissverhältnis ist im Zweifel dann anzunehmen, wenn die Vergütung nicht mindestens zwei Drittel des am Arbeitsort für die Arbeitsleistung üblichen Entgelts erreicht.
- (3) Im Zweifel beinhaltet das von den Parteien vereinbarte Entgelt die vom Arbeitnehmer zu tragenden Beiträge zur Sozialversicherung und

Arbeitsförderung sowie die sonstigen gesetzlich vorgeschriebenen Abzüge (Bruttoentgeltvereinbarung).

§ 35 Art und Berechnung des Arbeitsentgelts

- (1) Im Zweifel ist das Entgelt in Euro zu berechnen und monatlich auszuzahlen.
- (2) Arbeitgeber und Arbeitnehmer können Sachbezüge als Teil des Entgelts vereinbaren, wenn dies dem Interesse des Arbeitnehmers oder der Eigenart des Arbeitsverhältnisses entspricht. Der Arbeitgeber darf dem Arbeitnehmer keine Waren auf Kredit überlassen. Er darf ihm nach Vereinbarung Waren in Anrechnung auf das Entgelt überlassen, wenn die Anrechnung zu den durchschnittlichen Selbstkosten erfolgt. Die geleisteten Gegenstände müssen mittlerer Art und Güte sein, soweit nicht ausdrücklich eine andere Vereinbarung getroffen worden ist. Der Wert der vereinbarten Sachbezüge oder die Anrechnung der überlassenen Waren auf das Entgelt darf die Höhe des pfändbaren Teils des Entgelts nicht übersteigen.
- (3) Die Zahlung eines regelmäßigen Entgelts kann nicht für die Fälle ausgeschlossen werden, in denen der Arbeitnehmer für seine Tätigkeit von Dritten ein Trinkgeld erhält. Trinkgeld ist ein Geldbetrag, den ein Dritter ohne rechtliche Verpflichtung dem Arbeitnehmer zusätzlich zu einer dem Arbeitgeber geschuldeten Leistung zahlt.
- (4) Ist vereinbart, dass der Arbeitnehmer für Geschäfte, die von ihm geschlossen oder vermittelt werden, Provision erhält, so sind die Vorschriften des § 87 Abs. 1 und 3 sowie der §§ 87 a bis 87 c und des § 92 des Handelsgesetzbuches entsprechend anzuwenden.

§ 36 Fälligkeit, Abrechnung und Abschlagzahlung

- (1) Das Entgelt ist im Zweifel mit Ablauf der jeweiligen Bemessungsperiode fällig. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses tritt die Fälligkeit im Zweifel bereits mit dem Vertragsende ein.
- (2) Bei Zahlung des Entgelts ist dem Arbeitnehmer eine Abrechnung in Textform zu erteilen. Diese muss den Abrechnungszeitraum und die Zusammensetzung des Entgelts angeben. Hinsichtlich der Zusammensetzung sind insbesondere Angaben über Art und Höhe etwaiger Zuschläge, Zulagen und sonstiger Vergütungen sowie über Art und Höhe etwaiger Abzüge, Abschlagszahlungen und Vorschüsse erforderlich. Die Verpflichtung zur Abrechnung entfällt, wenn sich die Angaben gegenüber der letzten ordnungsgemäßen Abrechnung nicht geändert haben.
- (3) Tritt die Fälligkeit erst eine nicht unerhebliche Zeit nach Ablauf der Bemessungsperiode ein, so hat der Arbeitgeber im Zweifel einen dem zu erwartenden Entgelt entsprechenden Abschlag zu zahlen.

- (4) Durch Tarifvertrag kann von den Vorschriften des Absatzes 2 abgewichen werden.

§ 37 Rückforderung von Entgelt

Der Arbeitgeber kann irrtümlich überzahltes Entgelt zurückfordern, wenn dem Arbeitnehmer die Überzahlung bekannt oder infolge grober Fahrlässigkeit unbekannt war oder wenn die Überzahlung auf Umständen beruht, die der Arbeitnehmer zu vertreten hat. Der Arbeitgeber kann überzahlte Beträge lediglich in der Höhe zurückfordern, die tatsächlich zur Auszahlung an den Arbeitnehmer gelangt ist (Nettoentgelt).

Zweiter Untertitel: Sondervergütungen

§ 38 Begriff der Sondervergütung

- (1) Sondervergütungen sind Leistungen, die der Arbeitgeber zu bestimmten Terminen zusätzlich zum laufenden Entgelt erbringt.
- (2) Steht die Höhe der Sondervergütung nicht fest, so bestimmt sie der Arbeitgeber nach billigem Ermessen.
- (3) Sondervergütungen können unter dem Vorbehalt geleistet oder angekündigt werden, dass auf sie kein Rechtsanspruch für künftige Bemessungsperioden besteht (Freiwilligkeitsvorbehalt). 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.

§ 39 Teilanspruch und Anspruchskürzung

- (1) Besteht das Arbeitsverhältnis nicht während der gesamten Bemessungsperiode, so steht dem Arbeitnehmer im Zweifel ein zeitanteiliger Anspruch auf die Sondervergütung zu.
- (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.
- (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

- 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.

Der Arbeitgeber darf Sondervergütungen, auf die der Arbeitnehmer keinen Rechtsanspruch hat, nur unter den Voraussetzungen des Satzes 1 kürzen.

§ 40 Rückzahlung von Sondervergütungen

- (1) Eine Vereinbarung, wonach eine Sondervergütung zurückzuzahlen ist, wenn das Arbeitsverhältnis innerhalb eines bestimmten Zeitraums nach Fälligkeit der Sondervergütung beendet wird (Rückzahlungsklausel), ist nur wirksam, wenn sie die Rückzahlung für den Fall einer vom Arbeitnehmer zumindest mitveranlassten Beendigung vorsieht und der Bindungszeitraum unter Berücksichtigung der Höhe der Sondervergütung nicht unangemessen lang ist. Richtet sich die Höhe einer Sondervergütung nach dem in der Bemessungsperiode vom Arbeitnehmer erbrachten Arbeitsergebnis, so ist eine Rückzahlungsklausel unwirksam.
- (2) Unangemessen ist bei einer Sondervergütung bis zur Höhe von einem Bruttomonatsverdienst in der Regel ein Bindungszeitraum von mehr als drei Monaten, bei einer Sondervergütung von mehr als einem, aber weniger als zwei Bruttomonatsverdiensten ein Bindungszeitraum von mehr als sechs Monaten.
- (3) Rückzahlungsklauseln für Sondervergütungen in geringfügiger Höhe sind unwirksam.
- (4) Von den Vorschriften der Absätze 1 und 3 kann durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung abgewichen werden.

Dritter Titel: Entgeltfortzahlung ohne Arbeitsleistung

Erster Untertitel: Arbeitsausfall bei Urlaub und an Feiertagen

§ 41 Entgeltfortzahlung an Feiertagen

- (1) Fällt die Arbeit infolge eines gesetzlichen Feiertages aus, so hat der Arbeitgeber das Entgelt fortzuzahlen.
- (2) Die Arbeitszeit, die an einem gesetzlichen Feiertag gleichzeitig infolge von Kurzarbeit ausfällt und für die an anderen Tagen als an gesetzlichen Feiertagen Kurzarbeitergeld geleistet wird, gilt als infolge eines gesetzlichen Feiertages nach Abs. 1 ausgefallen.

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

§ 42 Anspruch auf Erholungsurlaub

- (1) Der Arbeitnehmer, der regelmäßig an fünf Tagen pro Woche arbeitet, hat in jedem Urlaubsjahr Anspruch auf mindestens zwanzig Arbeitstage Freistellung von der Arbeit unter Entgeltfortzahlung als Erholungsurlaub. Verteilt sich die regelmäßige Arbeitszeit des Arbeitnehmers auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche, erhöht oder vermindert sich der Erholungsurlaub entsprechend.
- (2) Für Arbeitnehmer, die das 15., aber noch nicht das 18. Lebensjahr vollendet haben, ergibt sich die Mindesturlaubsdauer aus den Vorschriften des Jugendarbeitsschutzgesetzes (v. 12. April 1976, BGBl. I, S. 3007).
- (3) Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr, wenn die Arbeitsvertragsparteien nichts Abweichendes vereinbaren.
- (4) Der volle Urlaubsanspruch wird erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben. Anspruch auf ein Zwölftel des ihm für dieses Urlaubsjahr zustehenden Jahresurlaubs hat der Arbeitnehmer für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses
 - a) für Zeiten eines Urlaubsjahres, für die er wegen Nichterfüllung der Wartezeit in diesem Urlaubsjahr keinen vollen Urlaubsanspruch erwirbt;
 - b) wenn er vor oder mit erfüllter Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.
- (5) Der Anspruch auf Urlaub besteht nicht, soweit dem Arbeitnehmer für das laufende Urlaubsjahr bereits von einem früheren Arbeitgeber Urlaub gewährt worden ist. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitnehmer eine Bescheinigung über den im laufenden Urlaubsjahr gewährten Urlaub auszuhändigen.
- (6) Der Arbeitnehmer kann das für die Zeit des Urlaubs zu zahlende Entgelt bereits vor Antritt des Urlaubs verlangen.

§ 43 Urlaubsanspruch bei Schwerbehinderung

- (1) Schwerbehinderte Menschen haben Anspruch auf einen bezahlten zusätzlichen Urlaub von fünf Arbeitstagen im Urlaubsjahr; verteilt sich die regelmäßige Arbeitszeit des schwerbehinderten Menschen auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche, erhöht oder vermindert sich der Zusatzurlaub entsprechend.
- (2) Besteht die Schwerbehinderteneigenschaft nicht während des gesamten Urlaubsjahres, so hat der schwerbehinderte Mensch für jeden vollen Monat der im Beschäftigungsverhältnis vorliegenden Schwerbehinderteneigenschaft einen

Anspruch auf ein Zwölftel des Zusatzurlaubs nach Absatz 1 Satz 1. Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden. Der so ermittelte Zusatzurlaub ist dem Erholungsurlaub hinzuzurechnen und kann bei einem nicht im ganzen Urlaubsjahr bestehenden Beschäftigungsverhältnis nicht erneut gemindert werden.

- (3) Wird die Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch nach § 69 Abs. 1 und 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch rückwirkend festgestellt, finden auch für die Übertragbarkeit des Zusatzurlaubs in das nächste Urlaubsjahr die dem Beschäftigungsverhältnis zugrunde liegenden urlaubsrechtlichen Regelungen Anwendung.

§ 44 Anteilige Entstehung und Kürzung des Urlaubsanspruchs

- (1) Im Ein- und Austrittsjahr hat der Arbeitnehmer Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses.
- (2) Für jeden vollen Monat, in dem der Arbeitnehmer vertragswidrig keine Arbeitsleistung erbringt oder das Arbeitsverhältnis aufgrund Vereinbarung, wegen der Inanspruchnahme einer Elternzeit (§ 101 f.) oder wegen Wehr- oder Zivildienstes (§ 103) bzw. einer Eignungsübung (§ 107) ruht, vermindert sich der Urlaubsanspruch um ein Zwölftel. Hat der Arbeitnehmer vor Beginn einer Elternzeit mehr Urlaub erhalten als ihm nach § 42 iVm. Satz 1 zusteht, so kann der Arbeitgeber den Urlaub, der dem Arbeitnehmer nach dem Ende der Elternzeit zusteht, um die zu viel gewährten Urlaubstage kürzen.
- (3) Bruchteile von Urlaubstagen sind anteilig zu gewähren.

§ 45 Arbeitsunfähigkeit

Nicht auf den Erholungsurlaub angerechnet werden Zeiten, in denen der Arbeitnehmer arbeitsunfähig krank ist. Dem Arbeitgeber ist unverzüglich eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen und die Dauer der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen. Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation im Sinne des § 55 werden nicht auf den Erholungsurlaub angerechnet, soweit dafür ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht. § 55 Abs. 2 gilt entsprechend. Ein für diese Zeiten bereits festgelegter Urlaub muss neu beantragt und festgelegt werden.

§ 46 Zeitliche Lage

- (1) Der Erholungsurlaub wird vom Arbeitgeber festgelegt. Der Arbeitgeber hat die Wünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen. Die Vorschriften des Jugendarbeitsschutzgesetzes zur zeitlichen Lage des Erholungsurlaubes sind zu beachten. Der Urlaub ist zu gewähren, wenn der

Arbeitnehmer dies im Anschluss an eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation verlangt.

- (2) Der Erholungsurlaub soll zusammenhängend gewährt und genommen werden. Bei einer Teilung des über zwei Wochen hinausgehenden Mindesturlaubs muss ein Teil zu einer zusammenhängenden arbeitsfreien Zeit von mindestens zwei Wochen führen, wenn nichts Abweichendes vereinbart ist.
- (3) Der Erholungsurlaub muss im laufenden Urlaubsjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Urlaubsjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Auf Verlangen des Arbeitnehmers ist auch ohne diese Voraussetzungen ein nach § 44 Abs. 2 entstehender Teilurlaub auf das nächste Urlaubsjahr zu übertragen. Wird der Urlaub nicht bis zum Jahresende oder bei Übertragung nicht in den ersten drei Monaten des folgenden Urlaubsjahres genommen, so verfällt er unbeschadet der Vorschrift des § 49 Abs. 1 und 2. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer wegen Inanspruchnahme von Elternzeit, Zeiten des Wehr- oder Zivildienstes oder mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote den Urlaub im Übertragungszeitraum nicht nehmen konnte. In diesen Fällen verfällt der Urlaubsanspruch unbeschadet der Vorschrift des § 49 Abs. 1 und 2 am Ende des Urlaubsjahres, welches auf dasjenige folgt, in dem die Elternzeit bzw. der Wehr- oder Zivildienst oder das mutterschutzrechtliche Beschäftigungsverbot endet.
- (4) Ordnet der Arbeitgeber Betriebsurlaub an, so muss mindestens ein Drittel des dem Arbeitnehmer zustehenden Jahresurlaubs zur individuellen Festlegung verbleiben.

§ 47 Verschiebung des Erholungsurlaubs

- (1) Der Arbeitgeber darf die Festlegung des Erholungsurlaubs ändern, wenn einem unaufschiebbaren dringenden betrieblichen Erfordernis durch andere Maßnahmen nicht abgeholfen werden kann. Er hat dem Arbeitnehmer die hierdurch entstehenden Kosten zu erstatten. Verliert der Erholungsurlaub durch die Unterbrechung oder durch die vorzeitige Beendigung seinen Erholungswert oder wird der Erholungswert wesentlich gemindert, so hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine angemessene Ergänzung des Erholungsurlaubs.
- (2) Der Arbeitnehmer kann aus dringenden in seiner Person liegenden Gründen die Verschiebung, Unterbrechung oder vorzeitige Beendigung des Erholungsurlaubs verlangen, soweit dem nicht überwiegende betriebliche Gründe entgegenstehen.

§ 48 Arbeit während des Erholungsurlaubs

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

Alternativvorschlag:

Während des Erholungsurlaubs darf der Arbeitnehmer keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit leisten. Übt er eine solche Tätigkeit aus, so muss er sich anrechnen lassen, was er dadurch verdient.

§ 49 Urlaubsabgeltung; Rückforderung von Urlaubsentgelt

- (1) Kann der Erholungsurlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten.
- (2) Die Befristung des § 46 Abs. 3 gilt für den Abgeltungsanspruch nicht.
- (3) Einem Abgeltungsanspruch steht nicht entgegen, dass der Arbeitnehmer im Zeitpunkt der Abgeltung arbeits-, berufs- oder erwerbsunfähig ist.
- (4) Entgelt für zuviel gewährten Erholungsurlaub kann nicht zurückgefordert werden.

§ 50 Abweichende Vereinbarungen; Erholungsurlaub aufgrund anderer Regelungen

- (1) Von den Vorschriften dieses Untertitels mit Ausnahme der §§ 41 Abs. 1 und 2, 42 Abs. 1 kann durch Tarifvertrag abgewichen werden.
- (2) Für das Baugewerbe oder sonstige Wirtschaftszweige, in denen als Folge häufigen Ortswechsels der von den Betrieben zu leistenden Arbeit Arbeitsverhältnisse von kürzerer Dauer als einem Jahr in erheblichem Umfang üblich sind, kann durch Tarifvertrag von den vorstehenden Vorschriften über die in Absatz 1 vorgesehene Grenze hinaus abgewichen werden, soweit dies zur Sicherung eines zusammenhängenden Jahresurlaubs für alle Arbeitnehmer erforderlich ist.

Zweiter Untertitel: Arbeitsausfall bei Krankheit und Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation

§ 51 Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit

- (1) Soweit der Arbeitnehmer wegen Krankheit arbeitsunfähig ist, verliert er innerhalb von zwölf Monaten für bis zu sechs Wochen nicht seinen Entgeltanspruch (Entgeltfortzahlungsanspruch), wenn er die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit nicht wissentlich oder durch besonders leichtfertiges Verhalten herbeigeführt hat. Ist die Arbeitsunfähigkeit nicht Folge eines Arbeitsunfalls, tritt die Rechtsfolge des Satzes 1 erst ein, nachdem der

Arbeitnehmer im andauernden Arbeitsverhältnis mindestens während vier Wochen seine Arbeitsleistung erbracht hat. Der Anspruch entfällt, wenn der Arbeitnehmer infolge derselben Erkrankung bereits Entgeltfortzahlung für einen Zeitraum von sechs Wochen erhalten hat und er seit dem Ende der Entgeltfortzahlung nicht für einen Zeitraum von mindestens sechs Monaten wieder arbeitsfähig war.

- (2) Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne des Absatzes 1 gilt auch eine Arbeitsverhinderung, die infolge einer nicht rechtswidrigen Sterilisation oder eines nicht rechtswidrigen Abbruchs der Schwangerschaft eintritt. Dasselbe gilt für einen Abbruch der Schwangerschaft, wenn die Schwangerschaft innerhalb von zwölf Wochen nach der Empfängnis durch einen Arzt abgebrochen wird, die schwangere Frau den Abbruch verlangt und dem Arzt durch eine Bescheinigung nachgewiesen hat, dass sie sich mindestens drei Tage vor dem Eingriff von einer anerkannten Beratungsstelle hat beraten lassen.
- (3) Der Anspruch nach Absatz 1 besteht auch für Arbeitszeiten, die infolge eines gesetzlichen Feiertages ausfallen.
- (4) Der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts wird nicht dadurch berührt, dass der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit beendet. Das Gleiche gilt, wenn der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis aus einem vom Arbeitgeber zu vertretenden Grunde kündigt, der den Arbeitnehmer zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen würde.
- (5) Endet das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der in Absatz 1 bezeichneten Zeit nach dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, ohne dass es einer Kündigung bedarf oder infolge einer Beendigung aus anderen als den in Absatz 4 bezeichneten Gründen, so besteht danach kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung.
- (6) Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung entfällt, wenn der Arbeitnehmer schuldhaft die Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit verzögert, insbesondere indem er eine seine Genesung hindernde Erwerbstätigkeit ausübt.

Alternativvorschlag:

Übt der Arbeitnehmer während der Arbeitsunfähigkeit anstelle der Arbeitsleistung eine andere Erwerbstätigkeit aus, so muss er sich anrechnen lassen, was er dadurch verdient.

§ 52 Anzeige- und Nachweispflichten

- (1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen.
- (2) Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem

daraufliegenden Arbeitstag vorzulegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen.

- (3) Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger an als in der Bescheinigung angegeben, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, dies unverzüglich mitzuteilen und eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen.
- (4) Ist der Arbeitnehmer Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse, muss die ärztliche Bescheinigung einen Vermerk des behandelnden Arztes darüber enthalten, dass der Krankenkasse unverzüglich eine Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit mit Angaben über den Befund und die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit übersandt wird.
- (5) Hält sich der Arbeitnehmer bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit im Ausland auf, so ist er verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit, deren voraussichtliche Dauer und die Adresse am Aufenthaltsort in der schnellstmöglichen Art der Übermittlung mitzuteilen. Die durch die Mitteilung entstehenden Kosten hat der Arbeitgeber zu tragen. Darüber hinaus ist der Arbeitnehmer, wenn er Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse ist, verpflichtet, auch dieser die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als angezeigt, so ist der Arbeitnehmer verpflichtet, der Krankenkasse die voraussichtliche Fortdauer der Arbeitsunfähigkeit mitzuteilen. Die gesetzlichen Krankenkassen können festlegen, dass der Arbeitnehmer Anzeige- und Mitteilungspflichten nach den Sätzen 3 und 4 auch gegenüber einem ausländischen Sozialversicherungsträger erfüllen kann. Absatz 4 gilt nicht. Kehrt ein arbeitsunfähig erkrankter Arbeitnehmer in das Inland zurück, so ist er verpflichtet, dem Arbeitgeber und der Krankenkasse seine Rückkehr unverzüglich anzuzeigen.

§ 53 Forderungsübergang bei Dritthaftung

- (1) Kann der Arbeitnehmer aufgrund gesetzlicher Vorschriften von einem Dritten Schadensersatz wegen des Verdienstausfalls beanspruchen, der ihm durch die Arbeitsunfähigkeit entstanden ist, so geht dieser Anspruch insoweit auf den Arbeitgeber über, als dieser dem Arbeitnehmer nach diesem Gesetz Entgelt fortgezahlt und darauf entfallende vom Arbeitgeber zu tragende Beiträge zur Bundesagentur für Arbeit, Arbeitgeberanteile an Beiträgen zur Sozialversicherung und zur Pflegeversicherung sowie zu Einrichtungen der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung abgeführt hat. Richtet sich der Ersatzanspruch des Arbeitnehmers gegen einen mit ihm in häuslicher Gemeinschaft lebenden Familienangehörigen, ist der Übergang ausgeschlossen, es sei denn, der Angehörige hat den Schaden vorsätzlich verursacht.
- (2) Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber unverzüglich die zur Geltendmachung des Schadensersatzanspruchs erforderlichen Angaben zu machen.

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

§ 54 Leistungsverweigerungsrecht des Arbeitgebers

- (1) Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Fortzahlung des Entgelts zu verweigern,
1. solange der Arbeitnehmer die von ihm nach §§ 45, 52 Abs. 2 – 4 vorzulegende ärztliche Bescheinigung nicht vorlegt oder den ihm nach § 52 Abs. 5 obliegenden Verpflichtungen nicht nachkommt;
 2. wenn der Arbeitnehmer den Übergang eines Schadensersatzanspruchs gegen einen Dritten auf den Arbeitgeber (§ 53) verhindert.
- (2) Absatz 1 gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer die Verletzung dieser ihm obliegenden Verpflichtungen nicht zu vertreten hat.

§ 55 Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation

- (1) Die Vorschriften der §§ 51, 53 und 54 gelten entsprechend für die Arbeitsverhinderung infolge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation, die ein Träger der gesetzlichen Renten-, Kranken- oder Unfallversicherung, eine Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung oder ein sonstiger Sozialleistungsträger bewilligt hat und die in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation durchgeführt wird. Ist der Arbeitnehmer nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse oder nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, gelten die §§ 51, 53 und 54 entsprechend, wenn eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation ärztlich verordnet worden ist und in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation oder einer vergleichbaren Einrichtung durchgeführt wird.
- (2) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber den Zeitpunkt des Antritts der Maßnahme, die voraussichtliche Dauer und die Verlängerung der Maßnahme im Sinne des Absatzes 1 unverzüglich mitzuteilen und ihm
- a) eine Bescheinigung über die Bewilligung der Maßnahme durch einen Sozialleistungsträger nach Absatz 1 Satz 1 oder
 - b) eine ärztliche Bescheinigung über die Erforderlichkeit der Maßnahme im Sinne des Absatzes 1 Satz 2
- unverzüglich vorzulegen.

§ 56 Unbesetzt

Dritter Untertitel: Weitere Fälle des Arbeitsausfalls

§ 57 Annahmeverzug; Betriebs- und Arbeitskampsrisiko

- (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.
- (2) Die Entgeltzahlungspflicht entfällt bei einem Arbeitsausfall, der auf einen inländischen Arbeitskampf zurückzuführen ist, wenn dem Arbeitnehmer gem. § 146 Abs. 2 oder 3 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch keine Arbeitslosengeldansprüche zustehen würden.
- (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.
- (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.

§ 58 Kurzzeitige Arbeitsverhinderung aus persönlichen Gründen

- (1) Kann der Arbeitnehmer aus Gründen, die in seiner Person liegen, für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit ohne sein Verschulden die ihm obliegende Arbeit nicht leisten, so hat der Arbeitgeber das Entgelt fortzuzahlen.
- (2) Der Arbeitnehmer hat die Arbeitsverhinderung unverzüglich anzuzeigen und auf Verlangen des Arbeitgebers nachzuweisen.

§ 59 Kindesbetreuung und Pflege naher Angehöriger

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.

§ 60 Mutterschutzrechtliche Beschäftigungsverbote und Freistellung für Stillzeiten und Untersuchungen

- (1) Den unter den Geltungsbereich des Mutterschutzgesetzes fallenden Arbeitnehmerinnen ist, soweit sie nicht Mutterschaftsgeld nach den Vorschriften der Reichsversicherungsordnung beziehen können, vom

Arbeitgeber für Zeiten, während derer sie wegen eines Beschäftigungsverbot nach §§ 3 Abs. 1, 4, 6 Abs. 2 oder 3 des Mutterschutzgesetzes oder wegen des Mehr-, Nacht- oder Sonntagsarbeitsverbots nach § 8 Abs. 1, 3 oder 5 des Mutterschutzgesetzes nicht arbeiten, das Entgelt fortzuzahlen.

- (2) Für Arbeitsausfallzeiten während der Schutzfristen der §§ 3 Abs. 2, 6 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes erhalten Arbeitnehmerinnen, die Anspruch auf Mutterschutzgeld nach § 200 Abs. 1, 2 Satz 1 bis 4 und Abs. 3 der Reichsversicherungsordnung, § 29 Abs. 1, 2 und 4 des Gesetzes über die Krankenversicherung der Landwirte oder § 13 Abs. 2, 3 des Mutterschutzgesetzes haben, vom Arbeitgeber einen Zuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen 13 Euro und dem um die gesetzlichen Abzüge verminderten Arbeitsentgelt.
- (3) Stillenden Arbeitnehmerinnen ist auf ihr Verlangen die zum Stillen erforderliche Zeit, mindestens aber täglich zweimal eine halbe Stunde oder einmal täglich eine Stunde unter Entgeltfortzahlung freizugeben. Bei einer zusammenhängenden Arbeitszeit von mehr als acht Stunden soll auf Verlangen zweimal eine Stillzeit von mindestens 45 Minuten oder, wenn in der Nähe der Arbeitsstätte keine Stillgelegenheit vorhanden ist, einmal eine Stillzeit von mindestens 90 Minuten gewährt werden. Die Arbeitszeit gilt als zusammenhängend, soweit sie nicht durch eine Ruhepause von mindestens zwei Stunden unterbrochen wird. Die Stillzeit darf nicht vor- oder nachgearbeitet werden und nicht auf die in dem Arbeitszeitgesetz oder in anderen Vorschriften festgesetzten Ruhepausen angerechnet werden.
- (4) Der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmerin für die Zeit unter Entgeltfortzahlung freizustellen, die zur Durchführung der Untersuchungen im Rahmen der Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung bei Schwangerschaft und Mutterschaft erforderlich ist. Entsprechendes gilt zugunsten der Frau, die nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist.

§ 61 Freistellungen im Rahmen der Wehrpflicht

- (1) Einem Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst hat der Arbeitgeber während einer Wehrübung (§ 103 Abs. 2 Satz 2) das Entgelt fortzuzahlen. Zum Entgelt gehören nicht besondere Zuwendungen, die mit Rücksicht auf den Erholungsurlaub gewährt werden. Der Arbeitnehmer hat den Einberufungsbescheid unverzüglich seinem Arbeitgeber vorzulegen.
- (2) Wird ein Arbeitnehmer auf Grund der Wehrpflicht von der Erfassungsbehörde oder einer Wehersatzbehörde aufgefordert, sich persönlich zu melden oder vorzustellen, so hat der Arbeitgeber für die ausfallende Arbeitszeit das Entgelt weiterzuzahlen. Der Arbeitnehmer hat die Ladung unverzüglich seinem Arbeitgeber vorzulegen. Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend für den Arbeitnehmer, der zu Dienstleistungen nach § 51 Abs. 2, §§ 51a, 54 Abs. 5 oder § 58a des Soldatengesetzes herangezogen werden soll.

§ 62 Entgeltfortzahlung bei sonstigen Freistellungen

- (1) Stellt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer aus anderen als den in diesem Titel besonders geregelten Gründen einseitig oder einvernehmlich von der Arbeit frei, hat er das Entgelt fortzuzahlen, wenn nicht eine andere Vereinbarung getroffen wurde.
- (2) Für jugendliche Arbeitnehmer sind die Vorschriften des Jugendarbeitsschutzgesetzes zu beachten.
- (3) Nehmen Arbeitnehmer während der Arbeitszeit an Einsätzen oder Ausbildungsveranstaltungen im Rahmen ihres Dienstes für das Technische Hilfswerk oder zum Katastrophen- oder Zivilschutz teil, so sind sie für die Dauer der Teilnahme unter Entgeltfortzahlung von der Arbeitsleistung freigestellt, soweit ein auf das Arbeitsverhältnis anwendbares Landesgesetz nichts Abweichendes regelt. Gleiches gilt für auf Landesrecht beruhende Freistellungen.

§ 63 Abweichende Regelungen

- (1) Die Arbeitsvertragsparteien können von den Vorschriften der §§ 57 und 58 unbeschadet der Inhaltskontrolle nach § 18 auch zu Lasten des Arbeitnehmers abweichende Vereinbarungen treffen.
- (2) Von den Vorschriften der §§ 57 – 59, 62 Abs. 1 und 2 kann in Tarifverträgen abgewichen werden.

Vierter Untertitel: Höhe der Entgeltfortzahlung

§ 64 Berechnung des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts

- (1) Ist der Arbeitgeber zur Fortzahlung des Entgelts ohne Arbeitsleistung verpflichtet, so hat er dem Arbeitnehmer das Entgelt zu entrichten, das dieser ohne den Arbeitsausfall erhalten hätte.
- (2) Als ausgefallene Arbeitszeit ist im Zweifel die regelmäßige Arbeitszeit des Arbeitnehmers anzusehen. Erhält der Arbeitnehmer ein vom Ergebnis abhängiges Arbeitsentgelt, so bemisst sich dieses nach dem Durchschnitt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate oder hilfsweise anderer angemessener Bezugszeiträume bzw. Bezugsgrößen.
- (3) Zum Entgelt nach Absatz 1 gehören nicht das für Überstunden gezahlte Entgelt und Leistungen für Aufwendungen des Arbeitnehmers, soweit der Anspruch auf sie im Falle der Arbeitsfähigkeit davon abhängig ist, dass dem Arbeitnehmer entsprechende Aufwendungen tatsächlich entstanden sind, und dem Arbeitnehmer solche Aufwendungen während der Arbeitsunfähigkeit nicht entstehen.

- (4) Zum Entgelt gehörende Sachleistungen, die während der Ausfallzeit nicht weiter gewährt werden, sind für deren Dauer angemessen abzugelten.
- (5) Bei Kurzarbeit besteht Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nur für die tatsächlich anfallende Arbeitszeit.

§ 65 Abweichende Abmachungen

In Tarifverträgen kann von § 64 abgewichen werden.

Vierter Titel: Sonstige Rechte und Pflichten der Arbeitsvertragsparteien

Erster Untertitel: Pflichten des Arbeitgebers

§ 66 Schutz des Arbeitnehmers

- (1) Der Arbeitgeber hat die Räume, technischen Anlagen, Arbeitsmittel und die Arbeitsorganisation so zu gestalten, dass der Arbeitnehmer gegen Gefahren für Leben und Gesundheit soweit geschützt ist, wie es die Natur der Arbeitsleistung gestattet.
- (2) Der Arbeitgeber hat die ihm auferlegten öffentlich-rechtlichen Pflichten zum Schutz des Arbeitnehmers einschließlich der Pflicht, Sozialversicherungsbeiträge abzuführen, auch gegenüber dem Arbeitnehmer zu erfüllen.
- (3) Der Arbeitgeber hat die vom Arbeitnehmer nach der betrieblichen Üblichkeit in den Betrieb eingebrachten Sachen gegen Verlust und Beschädigung zu sichern.

§ 67 Informationspflicht des Arbeitgebers

- (1) Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer über dessen Aufgaben und Verantwortung sowie über die Art seiner Tätigkeit und ihre Einordnung in den Arbeitsablauf des Betriebs zu unterrichten. Er hat den Arbeitnehmer vor Beginn der Beschäftigung über die mit dieser verbundenen Unfall- und Gesundheitsgefahren und über die Maßnahmen und Einrichtungen zur Abwendung dieser Gefahren zu belehren. Besteht kein Betriebsrat, hat der Arbeitgeber die Arbeitnehmer zu allen Maßnahmen zu hören, die Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer haben können.
- (2) Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer über die aufgrund einer Planung von technischen Anlagen, von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen und Arbeitsplätzen vorgesehenen Maßnahmen und ihre Auswirkungen auf dessen Arbeitsplatz, die Arbeitsumgebung sowie auf Inhalt und Art der Tätigkeit zu unterrichten. Sobald feststeht, dass sich die Tätigkeit des Arbeitnehmers ändern wird und seine beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten zur Erfüllung der Aufgaben nicht ausreichen, hat der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer zu erörtern, wie dessen berufliche Kenntnisse und Fähigkeiten im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten den künftigen Anforderungen angepasst werden

können. Der Arbeitnehmer kann bei dieser Erörterung ein Mitglied der zuständigen Arbeitnehmerversammlung hinzuziehen.

- (3) Durch Tarifvertrag kann von den Vorschriften des Absatzes 2 abgewichen werden.

§ 68 Personalakten

- (1) Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer auf Verlangen Einsicht in die über diesen geführten Personalakten zu gewähren und unberechtigt zur Personalakte genommene Schriftstücke zu entfernen.
- (2) Erklärungen des Arbeitnehmers zum Inhalt der Personalakte sind dieser auf sein Verlangen beizufügen.

§ 69 Personaldatenschutz

- (1) Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass personenbezogene Daten des Arbeitnehmers unternehmensangehörigen Personen nur zugänglich gemacht werden, soweit diese die Daten zur Erfüllung ihrer betrieblichen Aufgaben benötigen. Sonstigen Dritten dürfen personenbezogene Daten nur nach schriftlicher Einwilligung des Arbeitnehmers zugänglich gemacht werden.
- (2) Im Übrigen gelten die Datenschutzgesetze.

§ 70 Beurteilung und Zwischenzeugnis

- (1) Der Arbeitnehmer kann verlangen, dass der Arbeitgeber mit ihm die Beurteilung seiner Leistungen sowie die Möglichkeiten seiner beruflichen Entwicklung im Unternehmen erörtert.
- (2) Der Arbeitnehmer kann ein Zwischenzeugnis verlangen, wenn er ein berechtigtes Interesse hat. § 143 ist entsprechend anzuwenden.

§ 71 Aufwendungen des Arbeitnehmers

- (1) Aufwendungen des Arbeitnehmers, die vom Arbeitgeber veranlasst oder zur Erfüllung der Arbeitsleistung erforderlich sind oder erscheinen durften, hat der Arbeitgeber zu erstatten. Auf Verlangen des Arbeitnehmers ist ein angemessener Vorschuss zu zahlen.
- (2) Sach- und Vermögensschäden des Arbeitnehmers, die bei der Erfüllung der Arbeitsleistung im Betätigungsbereich des Arbeitgebers entstehen, hat der Arbeitgeber zu ersetzen. Der Umfang der Haftung richtet sich nach den beiderseitigen Verursachungsbeiträgen und Verantwortungsbereichen.
- (3) Die Ansprüche nach den Absätzen 1 und 2 bestehen nur, soweit die Aufwendungen bzw. Schäden nach dem Willen der Vertragsparteien nicht

bereits durch eine besondere Zahlung oder als arbeitsadäquate Schäden durch das regelmäßige Entgelt mitabgegolten werden.

Zweiter Untertitel: Pflichten des Arbeitnehmers

§ 72 Weiterbildung

- (1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, seine berufliche Leistungsfähigkeit den sich ändernden Anforderungen anzupassen und sich eigenverantwortlich entsprechend weiterzubilden.
- (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.
- (3) Dem Arbeitnehmer steht ein jährlicher Anspruch auf Weiterbildungsurlaub in Höhe von x Tagen zu. Die §§ 46 Abs. 1 – 3, 47, 48 gelten entsprechend.
- (4) Maßnahmen der Weiterbildung, die ausschließlich betrieblichen Interessen dienen, kann der Arbeitgeber verlangen, wenn er die Kosten übernimmt und den Arbeitnehmer freistellt.
- (5) Durch Tarifvertrag kann von den Vorschriften der Absätze 2 – 4 abgewichen werden.

§ 73 Schäden und Störungen im Arbeitsablauf, Behandlung der Arbeits- und Betriebsmittel

- (1) Erkennt der Arbeitnehmer eine Störung im Arbeitsablauf oder die Gefahr, dass ein erheblicher betrieblicher Schaden eintritt, hat er dies dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen. Der Arbeitnehmer hat an der Verhinderung von betrieblichen Schäden und an der Beseitigung von Störungen im Arbeitsablauf und von betrieblichen Schäden mitzuwirken.
- (2) Der Arbeitnehmer hat Arbeits- und Betriebsmittel sorgfältig zu behandeln.

§ 74 Gesundheitsuntersuchung

- (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. § 14 gilt entsprechend.
- (2) Durch Tarifvertrag kann von der Vorschrift des Absatzes 1 Satz 2 abgewichen werden.

§ 75 Arbeitsschutzmittel

- (1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, Arbeitsschutzkleidung zu tragen und Arbeitsschutzvorrichtungen und -mittel zu benutzen, soweit dies durch Rechtsvorschrift bestimmt oder vom Arbeitgeber zum Schutz von Personen oder Sachen angeordnet ist. Der Arbeitgeber hat diese auf seine Kosten zur Verfügung zu stellen.
- (2) Durch Tarifvertrag kann von der Vorschrift des Absatzes 1 Satz 2 abgewichen werden.

§ 76 Herausgabepflicht; Annahme von Vorteilen

- (1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber alles, was er in Erfüllung der Arbeitsleistung erlangt, herauszugeben.
- (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.
- (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.
- (4) Durch Tarifvertrag kann von der Vorschrift des Absatzes 2 Satz 2 abgewichen werden.

§ 77 Verschwiegenheitspflicht

- (1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse und über bestimmte oder bestimmbare, vom Arbeitgeber aus berechtigtem Interesse als geheimhaltungsbedürftig bezeichnete Tatsachen Verschwiegenheit zu wahren. Soweit sie seinen Arbeitsbereich betreffen, hat er dafür zu sorgen, dass Dritte von ihnen nicht unbefugt Kenntnis erhalten.
- (2) Die Verpflichtung besteht über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus, es sei denn, sie wirkt wie ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot im Sinne des § 81 oder das berechtigte Interesse ist nachträglich entfallen.

§ 78 Abhilfe bei drohenden Schäden und Gesetzesverstößen

- (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.

- (2) Der Arbeitnehmer darf sich unmittelbar an die zuständigen außerbetrieblichen Stellen wenden, wenn
 - a) dem Arbeitnehmer, Menschen, Sachwerten oder der Umwelt unverhältnismäßige Nachteile drohen,
 - b) der Arbeitgeber selbst eine Straftat begangen hat oder
 - c) eine Aufforderung nicht oder nicht rechtzeitig zur Abhilfe führen würde.

§ 79 Mehrere Erwerbstätigkeiten

- (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.
- (2) Die Ausübung weiterer Erwerbstätigkeit kann vertraglich nur bei berechtigtem Interesse des Arbeitgebers beschränkt werden.

§ 80 Wettbewerbsbeschränkung während des Arbeitsverhältnisses

- (1) Der Arbeitnehmer darf eine andere berufliche Tätigkeit, mit der er im Wettbewerb zu der unternehmerischen Tätigkeit des Arbeitgebers steht, nur mit Einwilligung des Arbeitgebers ausüben.
- (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.
- (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.

§ 81 Wettbewerbsbeschränkung nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- (1) Eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die den Arbeitnehmer nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses in seiner beruflichen Tätigkeit beschränkt (Wettbewerbsverbot), ist nur wirksam,
 1. wenn sie dem Schutz des Arbeitgebers vor Wettbewerb durch den Arbeitnehmer dient,
 2. 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 auf längstens zwei Jahre nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses befristet ist und
 4. wenn sie eine Entschädigungspflicht des Arbeitgebers nach Maßgabe des § 83 für die Dauer des Wettbewerbsverbots vorsieht.
- (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.
- (3) Hält sich der Arbeitnehmer an das Wettbewerbsverbot, so kann sich der Arbeitgeber nicht auf dessen Unwirksamkeit berufen.

§ 82 Bedingtes Wettbewerbsverbot

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

§ 83 Entschädigung

- (1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer für die Einhaltung des Wettbewerbsverbots monatlich eine Entschädigung zu zahlen, die mindestens die Hälfte des Entgelts erreicht, das dem Arbeitnehmer im Durchschnitt der letzten zwölf Monate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses zugestanden hat.
- (2) Der Arbeitnehmer muss sich auf die Entschädigung den Betrag anrechnen lassen, den er durch andere Tätigkeit verdient oder zu verdienen böswillig unterlässt, soweit die Entschädigung zusammen mit dem Betrag, den er sich anrechnen lassen muss, das zuletzt bezogene Entgelt um mehr als ein Zehntel,

oder wenn der Arbeitnehmer wegen des Wettbewerbsverbots seinen Wohnsitz verlegen musste, um mehr als ein Viertel übersteigen würde.

§ 84 Verzicht auf das Wettbewerbsverbot

Der Arbeitgeber kann auf das Wettbewerbsverbot bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses schriftlich verzichten. Nach Ablauf eines Jahres nach der Verzichtserklärung wird er von der Verpflichtung zur Zahlung der Entschädigung frei.

§ 85 Lossagung bei Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber

- (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.
- (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.

§ 86 Lossagung bei Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer

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.

§ 87 Auskunftspflicht

Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber auf Verlangen Auskunft zu geben über eine andere berufliche Tätigkeit und über die Höhe des Einkommens aus dieser Tätigkeit, soweit dies für die Einhaltung des Wettbewerbsverbots, für die Höhe der Karenzentschädigung oder für Ansprüche nach § 80 von Bedeutung ist.

Fünfter Titel: Leistungsstörungen auf Seiten des Arbeitnehmers

§ 88 Nichtleistung

- (1) Erbringt der Arbeitnehmer während der festgelegten Arbeitszeit keine Arbeitsleistung, so bleibt er zur Nachleistung nur berechtigt und verpflichtet, wenn die Parteien dies vereinbaren.

- (2) Der Arbeitnehmer ist dem Arbeitgeber nach den allgemeinen Vorschriften zum Ersatz eines aufgrund der Nichterfüllung entstehenden Schadens verpflichtet. Dies gilt nicht, wenn die Nichtleistung auf einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit beruht.

§ 89 Arbeitnehmerhaftung bei Schlechtleistung und Verletzung von Nebenpflichten

- (1) Verletzt der Arbeitnehmer seine Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis, ohne dass eine Nichtleistung vorliegt, so hat er dem Arbeitgeber Schadensersatz nach den allgemeinen Vorschriften zu leisten, sofern er die Pflichtverletzung zu vertreten hat. Tritt der Schaden infolge einer Pflichtverletzung bei betrieblich veranlasster Tätigkeit ein, richtet sich der Umfang der Haftung nach den beiderseitigen Verursachungsbeiträgen und Verantwortungsbereichen. Die Leistungsstörung führt nicht zu einer Minderung des Arbeitsentgelts.

Alternativ zu S. 2:

Tritt der Schaden infolge einer Pflichtverletzung bei betrieblich veranlasster Tätigkeit ein, haftet der Arbeitnehmer für den gesamten Schaden, soweit ihm Vorsatz vorzuwerfen ist. Im übrigen besteht eine Haftung nur, soweit sie dem Arbeitnehmer unter Berücksichtigung der beiderseitigen Verursachungsbeiträge und Verantwortungsbereiche zumutbar ist. Trifft ihn hinsichtlich der Pflichtverletzung lediglich leichteste Fahrlässigkeit, ist der Arbeitnehmer nicht zum Schadensersatz nach Satz 1 verpflichtet.

- (2) Die Haftung des Arbeitnehmers für Personenschäden des Arbeitgebers oder im Betrieb beschäftigter Dritter ist nach Maßgabe des § 105 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch eingeschränkt.
- (3) Schädigt der Arbeitnehmer bei der Erfüllung der Arbeitsleistung im Betätigungsbereich des Arbeitgebers einen Dritten, so hat der Arbeitgeber ihn nach den Grundsätzen des Abs. 1 von darauf beruhenden Schadensersatzansprüchen des Dritten sowie den notwendigen Kosten der Rechtsverfolgung freizustellen. Dies gilt nicht, soweit der Arbeitnehmer von einer vom Arbeitgeber (mit)finanzierten Versicherung Deckung verlangen kann.

§ 90 Vertragsstrafe

- (1) In allgemeinen Vertragsbedingungen kann eine Vertragsstrafe zu Lasten des Arbeitnehmers wirksam nur für folgende schuldhaftige Vertragsverletzungen vereinbart werden:
1. Nichtantritt oder vorzeitige einseitige Beendigung der Arbeit,
 2. Verstoß gegen Verschwiegenheitspflichten (§ 77),
 3. Verstoß gegen Wettbewerbsbeschränkungen (§§ 80, 81).

- (2) Eine Vereinbarung gemäß Absatz 1 Nr. 1 benachteiligt den Arbeitnehmer unangemessen im Sinne von § 18 Abs. 6, wenn die Höhe der Vertragsstrafe ein Bruttomonatsentgelt übersteigt.
- (3) Weitergehende Schadensersatzansprüche werden durch die Vereinbarung einer Vertragsstrafe nicht berührt. Die Vereinbarung eines pauschalen Schadensersatzes gilt als Vereinbarung einer Vertragsstrafe.

Sechster Titel: Arbeitnehmerüberlassung

§ 91 Arbeitnehmerüberlassung

- (1) ¹Überlässt ein Arbeitgeber (überlassender Arbeitgeber) einen Arbeitnehmer aufgrund einer mit dem Arbeitnehmer getroffenen Vereinbarung einem Dritten (aufnehmender Arbeitgeber) zur Arbeitsleistung (Arbeitnehmerüberlassung), so hat der Arbeitnehmer die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeit bei dem aufnehmenden Arbeitnehmer zu leisten. ²Arbeitgeber des betroffenen Arbeitnehmers bleibt auch während der Überlassung der überlassende Arbeitgeber.
- (2) § 92 Abs. 2 bis 6, § 93, § 94 Abs. 2 bis 6 und § 95 sind nicht anzuwenden auf die Arbeitnehmerüberlassung
 - 1. zwischen Arbeitgebern desselben Wirtschaftszweiges zur Vermeidung von Kurzarbeit oder Entlassungen, wenn ein für den aufnehmenden und den überlassenden Arbeitgeber geltender Tarifvertrag dies vorsieht,
 - 2. zwischen Konzernunternehmen im Sinne des § 18 des Aktiengesetzes, wenn der Arbeitnehmer seine Arbeit vorübergehend nicht bei seinem Arbeitgeber leistet, oder
 - 3. in das Ausland, wenn der Arbeitnehmer einem auf der Grundlage zwischenstaatlicher Vereinbarungen begründetes deutsch-ausländisches Gemeinschaftsunternehmen überlassen wird, an dem der überlassende Arbeitgeber beteiligt ist.

§ 92 Rechtsverhältnis zwischen Arbeitnehmer und überlassendem Arbeitgeber

- (1) Der überlassende Arbeitgeber bleibt zur Zahlung des Entgelts verpflichtet.
- (2) Im Falle gewerbsmäßiger Arbeitnehmerüberlassung kann der Arbeitnehmer ein befristetes Arbeitsverhältnis mit dem überlassenden Arbeitgeber jederzeit ordentlich kündigen, soweit nicht ein anwendbarer Tarifvertrag ein anderes vorsieht.
- (3) ¹Der Arbeitnehmer ist nicht verpflichtet, bei dem aufnehmenden Arbeitgeber zu arbeiten, soweit dieser durch einen Arbeitskampf unmittelbar betroffen ist. ²Macht der Arbeitnehmer hiervon Gebrauch, so gerät der überlassende

Arbeitgeber nicht in Annahmeverzug, es sei denn, er könnte den Arbeitnehmer tatsächlich anderweitig beschäftigen.

- (4) Betreibt der überlassende Arbeitgeber gewerbsmäßig Arbeitnehmerüberlassung, so findet § 16 auf ihn mit der Maßgabe Anwendung, dass in die Niederschrift ferner die Erlaubnisbehörde, der Ort und das Datum der Erlaubnis im Sinne des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes sowie die Art und Höhe der Leistungen für Zeiten, in denen der Arbeitnehmer nicht verliehen ist, aufzunehmen sind.
- (5) ¹Der überlassende Arbeitgeber ist, wenn er gewerbsmäßig Arbeitnehmerüberlassung betreibt, verpflichtet, dem Arbeitnehmer bei Vertragsschluss ein Merkblatt der Erlaubnisbehörde über den wesentlichen Inhalt der §§ 91 bis 95 auszuhändigen. ²Nichtdeutsche Arbeitnehmer erhalten das Merkblatt und den Nachweis nach Absatz 2 auf Verlangen in ihrer Muttersprache. ³Die Kosten des Merkblatts trägt der überlassende Arbeitgeber.
- (6) ¹Bedarf der überlassende Arbeitgeber einer Erlaubnis nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, so hat er den Arbeitnehmer unverzüglich über den Zeitpunkt des Wegfalls dieser Erlaubnis zu unterrichten. ²Im Falle
- (1) der Nichtverlängerung (§ 2 Abs. 4 S. 2 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes),
 - (2) der Rücknahme (§ 4 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes) oder
 - (3) des Widerrufs (§ 5 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes)

hat er ihn ferner auf das voraussichtliche Ende der Abwicklung (§ 2 Abs. 4 S. 4 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes) und die gesetzliche Abwicklungsfrist (§ 2 Abs. 4 S. 4 letzter Halbsatz des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes) hinzuweisen.

§ 93 Unwirksame Vereinbarungen zwischen Arbeitnehmer und überlassendem Arbeitgeber

- (1) ¹Sofern der überlassende Arbeitgeber über eine für die Arbeitnehmerüberlassung erforderliche Erlaubnis nicht verfügt, ist ein zwischen ihm und einem Arbeitnehmer geschlossener Arbeitsvertrag, der darauf gerichtet ist, dass der Arbeitnehmer Dritten vorübergehend zur Arbeitsleistung überlassen wird, unwirksam. ²In diesem Fall hat der Arbeitnehmer gegen den überlassenden Arbeitgeber einen Anspruch auf Ersatz des Schadens, den er dadurch erleidet, dass er auf die Gültigkeit des Vertrages vertraut. ³Die Ersatzpflicht tritt nicht ein, wenn der Arbeitnehmer den Grund der Unwirksamkeit kannte.
- (2) ¹Vertragliche Vereinbarungen oder Betriebsvereinbarungen, die für den Arbeitnehmer für die Zeit der Beschäftigung bei einem aufnehmenden Arbeitgeber schlechtere als die in dessen Betrieb für einen dort beschäftigten vergleichbaren Arbeitnehmer geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Entgelts vorsehen, sind unwirksam, wenn nicht ein

Tarifvertrag abweichende Regelungen zulässt oder ein sachlicher Grund für die Abweichung besteht (Gleichbehandlungsgebot). ²Die Unwirksamkeitsfolge tritt nicht ein, wenn der überlassende Arbeitgeber einem zuvor arbeitslosen Arbeitnehmer für die Überlassung an einen aufnehmenden Arbeitgeber für die Dauer von insgesamt höchstens sechs Wochen mindestens ein Bruttoarbeitsentgelt gewährt, welches den Betrag, den der Arbeitnehmer zuletzt als Arbeitslosengeld oder Arbeitslosengeld II erhalten hat, um mindestens ein Viertel übersteigt und zwischen dem überlassenden Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer in den letzten fünf Jahren kein Leiharbeitsverhältnis bestanden hat. ³Ist eine Vereinbarung nach Satz 1 unwirksam, so hat der Arbeitnehmer gegen den überlassenden Arbeitgeber Anspruch auf Gewährung der im Betrieb des aufnehmenden Arbeitgebers für einen dort beschäftigten vergleichbaren Arbeitnehmer geltenden Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts.

- (3) Vereinbarungen, die dem Arbeitnehmer untersagen, mit dem aufnehmenden Arbeitgeber zu einem Zeitpunkt, in dem das Arbeitsverhältnis mit dem überlassenden Arbeitgeber nicht mehr besteht, ein Arbeitsverhältnis einzugehen, sind unwirksam.

§ 94 Rechte und Pflichten des aufnehmenden Arbeitgebers

- (1) ¹Der aufnehmende Arbeitgeber ist berechtigt, dem Arbeitnehmer Weisungen (§ 32) zu erteilen. ²§ 33 ist anzuwenden.
- (2) ¹Der aufnehmende Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer unbeschadet seiner Rechte gegenüber dem überlassenden Arbeitgeber ermahnen. ²Das Recht zur Abmahnung und zur Kündigung steht nur dem überlassenden Arbeitgeber zu.
- (3) Der Arbeitnehmer hat – außer wenn eine Ausnahme vom Gleichbehandlungsgebot des § 93 Abs. 2 S. 1 vorliegt – gegen den aufnehmenden Arbeitgeber einen Anspruch auf Auskunft über die in dessen Betrieb für einen bei diesem beschäftigten vergleichbaren Arbeitnehmer geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts.
- (4) ¹Der Arbeitnehmer ist berechtigt, die Sprechstunden der bei dem aufnehmenden Arbeitgeber bestehenden Arbeitnehmervertretungen aufzusuchen und an den Betriebs- und Jugendversammlungen teilzunehmen. § 7 dieses Gesetzes sowie die §§ 85 bis 86a des Betriebsverfassungsgesetzes gelten für den Arbeitnehmer auch beim aufnehmenden Arbeitgeber.
- (5) Im Übrigen finden die Regelungen über die sonstigen Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers auf das Verhältnis zwischen dem Arbeitnehmer und dem aufnehmenden Arbeitgeber Anwendung, soweit sich nicht aus dem Zweck der Arbeitnehmerüberlassung oder aus den Umständen der Überlassung im Einzelfall (alt. oder aus einer Vereinbarung) ein anderes ergibt.
- (6) Der Arbeitnehmer haftet dem aufnehmenden Arbeitgeber für Schäden nach § 89.

§ 95 Fiktion eines Arbeitsverhältnisses zum aufnehmenden Arbeitgeber

- (1) ¹Ist der Vertrag zwischen dem überlassenden Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer nach § 9 Abs. 1 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes unwirksam, oder wird gemäß § 1 Abs. 2 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes vermutet, dass der überlassende Arbeitgeber Arbeitsvermittlung betreibt, so gilt ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Arbeitnehmer und dem aufnehmenden Arbeitgeber zu dem zwischen dem überlassenden Arbeitgeber und dem aufnehmenden Arbeitgeber für den Beginn der Tätigkeit vorgesehenen Zeitpunkt als zustande gekommen; tritt die Unwirksamkeit erst nach Beginn der Tätigkeit beim aufnehmenden Arbeitgeber ein, so gilt das Arbeitsverhältnis zwischen diesem und dem Arbeitnehmer mit dem Eintritt der Unwirksamkeit als zustande gekommen. ²Der Arbeitnehmer kann dieses Arbeitsverhältnis innerhalb eines Monats nach Kenntnis von seinem Entstehen ohne Einhaltung einer Frist kündigen.
- (2) ¹Ein nach Absatz 1 fingiertes Arbeitsverhältnis gilt als befristet, wenn die Tätigkeit des Leiharbeitnehmers bei dem aufnehmenden Arbeitgeber ihrerseits von vornherein nur befristet vorgesehen war und ein zwischen aufnehmendem Arbeitgeber und Arbeitnehmer vertraglich vereinbartes Arbeitsverhältnis gemäß § 129 Absatz 1 hätte befristet werden können. ²Für dieses Arbeitsverhältnis gilt die zwischen dem überlassenden und dem aufnehmenden Arbeitgeber vorgesehene Arbeitszeit als vereinbart. ³Im Übrigen bestimmen sich Inhalt und Dauer dieses Arbeitsverhältnisses nach den für den Betrieb des Entleihers geltenden Regelungen; sind solche nicht vorhanden, gelten diejenigen vergleichbarer Betriebe. ⁴Der Arbeitnehmer hat gegen den überlassenden Arbeitgeber mindestens Anspruch auf das mit dem überlassenden Arbeitgeber vereinbarte Arbeitsentgelt.

Siebter Titel: Änderung von Arbeitsbedingungen

§ 96 Änderungsvorbehalt

- (1) 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 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.
- (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.
- (3) Ein Änderungsvorbehalt muss eine Mindestfrist von einem Monat zum Ende eines Kalendermonats wahren.

- (4) Die Bestimmungen dieser Vorschrift finden auf wirkungsähnliche Klauseln, insbesondere Freiwilligkeitsvorbehalte oder ein vereinbartes Recht zur Teilkündigung, entsprechende Anwendung.
- (5) Werden Vertragsbedingungen befristet, gelten die Absätze 1 Satz 1 und 2 sowie Abs. 2 entsprechend.
- (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.
- (7) Die Ausübung eines nicht unangemessen benachteiligenden Änderungsvorbehalts hat nach billigem Ermessen zu erfolgen; dabei ist insbesondere der Gleichbehandlungsgrundsatz (§ 4) zu beachten.

§ 97 Änderungskündigung

- (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 Sozialauswahl nach § 117 Abs. 1 ist die Zumutbarkeit der angebotenen Änderungen des Arbeitsvertrages zu berücksichtigen.
- (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.
- (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.

§ 98 Änderungsvertrag

- (1) Arbeitgeber und Arbeitnehmer können ihre vertraglichen Rechte und Pflichten durch Vertrag ändern. § 17 gilt entsprechend.

- (2) Bietet der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Änderung von Arbeitsbedingungen an und arbeitet der Arbeitnehmer in Kenntnis des Angebots vorbehaltlos weiter, obwohl sich die Änderung unmittelbar auf das Arbeitsverhältnis auswirkt, so liegt in der Weiterarbeit die Annahme des Angebots, sofern nicht der Arbeitnehmer innerhalb einer Woche nach Kenntnis widerspricht.

Vierter Abschnitt: Ruhen des Arbeitsverhältnisses

Erster Titel: Allgemeine Vorschriften

§ 99 Vereinbarung oder gesetzliche Ruhensanordnung

Das Ruhen des Arbeitsverhältnisses kann durch Gesetz angeordnet oder zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart werden.

§ 100 Arbeitsvertragliche Pflichten im ruhenden Arbeitsverhältnis

- (1) Im ruhenden Arbeitsverhältnis ist der Arbeitnehmer nicht zur Arbeitsleistung verpflichtet. Die Verpflichtungen des Arbeitgebers zur Entgeltzahlung und zur Beschäftigung des Arbeitnehmers entfallen.
- (2) Im Übrigen bleiben die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebenden Pflichten der Parteien bestehen.
- (3) Das Ruhen eines Arbeitsverhältnisses wirkt sich nicht auf eine vereinbarte Befristung aus; das Gleiche gilt, wenn ein Arbeitsverhältnis aus anderen Gründen während des Ruhenszeitraumes geendet hätte.

Zweiter Titel: Elternzeit

§ 101 Anspruch auf Elternzeit

- (1) Das Arbeitsverhältnis ruht während der Elternzeit.
- (2) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben Anspruch auf Elternzeit, wenn sie mit einem Kind
 1. a) für das ihnen die Personensorge zusteht,
 - b) des Ehegatten oder Lebenspartners,
 - c) das sie in Vollzeitpflege (§ 33 des Achten Buches Sozialgesetzbuch) oder in Adoptionspflege (§ 1744 des Bürgerlichen Gesetzbuches) aufgenommen haben, oder
 - d) für das sie auch ohne Personensorgerecht in den Fällen des § 1 Abs. 1 Satz 3 oder Abs. 3 Nr. 3 des Bundeserziehungsgeldgesetzes oder im besonderen Härtefall des § 1 Abs. 5 des Bundeserziehungsgeldgesetzes Erziehungsgeld beziehen können,

in einem Haushalt leben und

2. dieses Kind selbst betreuen und erziehen.

Bei einem leiblichen Kind eines nicht sorgeberechtigten Elternteils ist die Zustimmung des sorgeberechtigten Elternteils erforderlich.

- (3) Der Anspruch auf Elternzeit besteht bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres eines Kindes. Die Zeit der Mutterschutzfrist nach § 6 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes wird auf die Begrenzung nach Satz 1 angerechnet. Bei mehreren Kindern besteht der Anspruch auf Elternzeit für jedes Kind, auch wenn sich die Zeiträume im Sinne von Satz 1 überschneiden. Ein Anteil der Elternzeit von bis zu zwölf Monaten ist mit Zustimmung des Arbeitgebers auf die Zeit bis zur Vollendung des achten Lebensjahres übertragbar; dies gilt auch, wenn sich die Zeiträume im Sinne von Satz 1 bei mehreren Kindern überschneiden. Bei einem angenommenen Kind und bei einem Kind in Vollzeit- oder Adoptionspflege kann Elternzeit von insgesamt bis zu drei Jahren ab der Aufnahme bei der berechtigten Person, längstens bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes genommen werden; die Sätze 3 und 4 sind entsprechend anwendbar, soweit sie die zeitliche Aufteilung regeln. Der Anspruch kann nicht durch Vertrag ausgeschlossen oder beschränkt werden.
- (4) Die Elternzeit kann, auch anteilig, von jedem Elternteil allein oder von beiden Elternteilen gemeinsam genommen werden. Satz 1 gilt entsprechend für Ehegatten, Lebenspartner und die Berechtigten gemäß Absatz 1 Satz 1 Nr. 1 Buchstabe c.
- (5) Während der Elternzeit ist Erwerbstätigkeit zulässig, wenn die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit für jeden Elternteil, der eine Elternzeit nimmt, nicht 30 Stunden übersteigt. Eine im Sinne des § 23 des Achten Buches Sozialgesetzbuch geeignete Tagespflegeperson kann bis zu fünf Kinder betreuen, auch wenn die wöchentliche Betreuungszeit 30 Stunden übersteigt. Teilzeitarbeit bei einem anderen Arbeitgeber oder als Selbständiger bedarf der Zustimmung des Arbeitgebers. Er kann sie nur innerhalb von vier Wochen aus dringenden betrieblichen Gründen schriftlich ablehnen.

§ 102 Inanspruchnahme der Elternzeit

- (1) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen die Elternzeit, wenn sie unmittelbar nach Geburt des Kindes oder nach der Mutterschutzfrist (§ 101 Abs. 3 Satz 2) beginnen soll, spätestens sechs Wochen, sonst spätestens acht Wochen vor Beginn schriftlich vom Arbeitgeber verlangen und gleichzeitig erklären, für welche Zeiten innerhalb von zwei Jahren sie Elternzeit nehmen werden. Bei dringenden Gründen ist ausnahmsweise eine angemessene kürzere Frist möglich. Nimmt die Mutter die Elternzeit im Anschluss an die Mutterschutzfrist, wird die Zeit der Mutterschutzfrist nach § 6 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes auf den Zweijahreszeitraum nach Satz 1 angerechnet. Nimmt die Mutter die Elternzeit im Anschluss an einen auf die Mutterschutzfrist folgenden Erholungsurlaub, werden die Zeit der Mutterschutzfrist nach § 6 Abs.

1 des Mutterschutzgesetzes und die Zeit des Erholungsurlaubs auf den Zweijahreszeitraum nach Satz 1 angerechnet. Die Elternzeit kann auf zwei Zeitabschnitte verteilt werden; eine Verteilung auf weitere Zeitabschnitte ist nur mit der Zustimmung des Arbeitgebers möglich. Der Arbeitgeber soll die Elternzeit bescheinigen.

- (2) Können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus einem von ihnen nicht zu vertretenden Grund eine sich unmittelbar an die Mutterschutzfrist des § 6 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes anschließende Elternzeit nicht rechtzeitig verlangen, können sie dies innerhalb einer Woche nach Wegfall des Grundes nachholen.
- (3) Die Elternzeit kann vorzeitig beendet oder im Rahmen des § 101 Abs. 2 verlängert werden, wenn der Arbeitgeber zustimmt. Die vorzeitige Beendigung wegen der Geburt eines weiteren Kindes oder wegen eines besonderen Härtefalles (§ 1 Abs. 5 des Bundeserziehungsgeldgesetzes) kann der Arbeitgeber nur innerhalb von vier Wochen aus dringenden betrieblichen Gründen schriftlich ablehnen. Die Arbeitnehmerin kann ihre Elternzeit nicht wegen der Mutterschutzfristen des § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes vorzeitig beenden; dies gilt nicht während ihrer zulässigen Teilzeitarbeit. Eine Verlängerung kann verlangt werden, wenn ein vorgesehener Wechsel in der Anspruchsberechtigung aus einem wichtigen Grund nicht erfolgen kann.
- (4) Stirbt das Kind während der Elternzeit, endet diese spätestens drei Wochen nach dem Tod des Kindes.
- (5) Eine Änderung in der Anspruchsberechtigung hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen.

Dritter Titel: Wehr- und Zivildienst

§ 103 Wehr- und Zivildienst

- (1) Wird ein Arbeitnehmer zum Grundwehrdienst oder zu einer Wehrübung oder als anerkannter Kriegsdienstverweigerer zum Zivildienst einberufen, so ruht das Arbeitsverhältnis während des Wehr- oder Zivildienstes. Für den Anspruch des Arbeitnehmers auf Entgeltfortzahlung gilt § 61.
- (2) Als Grundwehrdienst im Sinne des Absatzes 1 gelten
 1. der Wehrdienst als Soldat auf Zeit
 - a) für die zunächst auf sechs Monate festgesetzte Dienstzeit,
 - b) für die endgültig auf insgesamt nicht mehr als zwei Jahre festgesetzte Dienstzeit;
 2. der sich an den Grundwehrdienst anschließende freiwillige zusätzliche Wehrdienst (§ 6b des Wehrpflichtgesetzes).

Als Wehrübung gelten

1. der unbefristete Wehrdienst im Spannungs- und Verteidigungsfall (§ 4 Abs. 1 Nr. 6 des Wehrpflichtgesetzes);
2. die besondere Auslandsverwendung (§ 6a des Wehrpflichtgesetzes);
3. die Hilfeleistung im Innern (§ 6c des Wehrpflichtgesetzes);

Dienstleistungen nach dem Vierten Abschnitt des Soldatengesetzes.

- (3) Der Arbeitnehmer hat den Einberufungsbescheid unverzüglich seinem Arbeitgeber vorzulegen.

§ 104 Wohnraum und Sachbezüge

- (1) Das Ruhen des Arbeitsverhältnisses (§ 103 Abs. 1) lässt eine Verpflichtung zum Überlassen von Wohnraum unberührt.
- (2) Für die Auflösung eines Mietverhältnisses über Wohnraum, der mit Rücksicht auf das Arbeitsverhältnis zur Unterbringung des Arbeitnehmers und seiner Familie überlassen ist, darf die durch den Wehr- oder Zivildienst veranlasste Abwesenheit des Arbeitnehmers nicht zu seinem Nachteil berücksichtigt werden. Dies gilt entsprechend für alleinstehende Arbeitnehmer, die den Wohnraum während ihrer Abwesenheit aus besonderen Gründen benötigen.
- (3) Bildet die Überlassung des Wohnraumes einen Teil des Arbeitsentgelts, so hat der Arbeitnehmer für die Weitergewährung an den Arbeitgeber eine Entschädigung zu zahlen, die diesem Teil des Entgelts entspricht. Ist kein bestimmter Betrag vereinbart, so hat der Arbeitnehmer eine angemessene Entschädigung zu zahlen.
- (4) Sachbezüge sind während des Wehr- oder Zivildienstes auf Verlangen weiterzugewähren. Absatz 3 gilt sinngemäß.
- (5) Die Absätze 3 und 4 finden keine Anwendung, wenn der Arbeitgeber aufgrund anderer Vorschriften das Entgelt während des Wehr- oder Zivildienstes weiterzuzahlen hat.

§ 105 Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses; Anrechnung von Dienstzeiten vor Beginn des Arbeitsverhältnisses

- (1) Nimmt der Arbeitnehmer im Anschluss an den Wehr- oder Zivildienst in seinem bisherigen Betrieb die Arbeit wieder auf, so darf ihm aus der Abwesenheit, die durch den Dienst veranlasst war, in beruflicher und betrieblicher Hinsicht kein Nachteil entstehen.
- (2) Die Zeit des Wehr- oder Zivildienstes wird auf die Berufs- und Betriebszugehörigkeit angerechnet; bei Auszubildenden und sonstigen in Berufsausbildung Beschäftigten wird die Dienstzeit auf die Berufszugehörigkeit jedoch erst nach Abschluss der Ausbildung angerechnet. Die Zeit des Wehr-

bzw. Zivildienstes gilt als Dienst- und Beschäftigungszeit im Sinne der Tarifordnungen und Tarifverträge des öffentlichen Dienstes.

- (3) Auf Probe- und Ausbildungszeiten wird die Zeit des Wehr- oder Zivildienstes nicht angerechnet.
- (4) Auf Bewährungszeiten, die für die Einstufung in eine höhere Entgeltgruppe vereinbart sind, wird die Zeit des Wehr- bzw. Zivildienstes nicht angerechnet. Während der Zeit, um die sich die Einstufung in eine höhere Entgeltgruppe hierdurch verzögert, erhält der Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber zum Entgelt eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen seinem Entgelt und dem Arbeitsentgelt, das ihm bei der Einstufung in die höhere Entgeltgruppe zustehen würde.
- (5) Wird ein Arbeitnehmer im Anschluss an den Wehr- oder Zivildienst eingestellt, gelten die Absätze 2 bis 4, nachdem er sechs Monate lang dem Betrieb angehört. Das Gleiche gilt für Arbeitnehmer, die im Anschluss an den Wehr- oder Zivildienst vor ihrer Einstellung eine für ihren Beruf förderliche, über die allgemein bildende Schulbildung hinausgehende Ausbildung ohne unzulässige Überschreitung der Regelzeit durchlaufen haben. Ist dem Arbeitnehmer infolge einer Wehrdienstbeschädigung nach Entlassung aus der Bundeswehr auf Grund des Soldatenversorgungsgesetzes Berufsumschulung oder Berufsbildung gewährt worden, so wird auch die hierfür erforderliche Zeit auf die Berufs- und Betriebszugehörigkeit angerechnet.

Vierter Titel: Ruhen in sonstigen Fällen

§ 106 Rechtmäßige Arbeitskämpfe

Während eines rechtmäßigen Arbeitskampfes ruht das Arbeitsverhältnis zwischen den am Arbeitskampf beteiligten Arbeitsvertragsparteien.

§ 107 Eignungsübung

- (1) Wird ein Arbeitnehmer auf Grund freiwilliger Verpflichtung zu einer Übung zur Auswahl von freiwilligen Soldaten (Eignungsübung) einberufen, so ruht das Arbeitsverhältnis während der Eignungsübung bis zur Dauer von vier Monaten. Der Beginn der Eignungsübung ist dem Einzuberufenden und seinem Arbeitgeber mindestens vier Wochen vor Übungsbeginn mitzuteilen; die Frist kann mit Zustimmung des Einzuberufenden und seines Arbeitgebers verkürzt werden.
- (2) Eine Werkwohnung ist für die Dauer der Eignungsübung weiterzugewähren. Bildet die freie Überlassung der Werkwohnung einen Teil des Entgelts, so hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber für die Weitergewährung diesen Teil des Entgelts als Entschädigung zu zahlen. Ist kein Betrag festgesetzt, ist für die

Weitergewährung eine angemessene Entschädigung zu zahlen. Für sonstige Sachbezüge aus dem Arbeitsverhältnis gilt entsprechendes.

Fünfter Abschnitt: Beendigung und Übergang des Arbeitsverhältnisses

Erster Titel: Kündigung

Erster Untertitel: Allgemeine Grundsätze

§ 108 Kündigungsrecht

- (1) Das Arbeitsverhältnis kann, soweit nichts anderes vereinbart ist, durch den Arbeitgeber und durch den Arbeitnehmer gekündigt werden.
- (2) Die Kündigung kann bereits vor Arbeitsaufnahme erklärt werden, die ordentliche Kündigung nur dann, wenn nichts anderes vereinbart ist; die Kündigungsfrist beginnt im Zweifel mit dem Zugang der Kündigungserklärung.

§ 109 Schriftform

Die Kündigung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform; die elektronische Form ist ausgeschlossen.

§ 110 Verbot der diskriminierenden und willkürlichen Kündigung

Kündigungen durch den Arbeitgeber, die gegen Diskriminierungsverbote (§ 5) verstoßen oder willkürlich, d.h. ohne jeden sachlichen Anhaltspunkt, erfolgen, sind unwirksam. Die Beweislast richtet sich nach Maßgabe des § 5 Abs. 8.

§ 111 Ordentliche Kündigung

- (1) Das Arbeitsverhältnis kann mit einer Frist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.
- (2) Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen
 1. zwei Jahre bestanden hat, einen Monat zum Ende eines Kalendermonats,
 2. fünf Jahre bestanden hat, zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
 3. acht Jahre bestanden hat, drei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
 4. zehn Jahre bestanden hat, vier Monate zum Ende eines Kalendermonats,
 5. zwölf Jahre bestanden hat, fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats,
 6. 15 Jahre bestanden hat, sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats,
 7. 20 Jahre bestanden hat, sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats.

- (3) Während einer vereinbarten Probezeit, längstens für die Dauer von sechs Monaten, kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.
- (4) Von den Absätzen 1 bis 3 abweichende Regelungen können durch Tarifvertrag vereinbart werden.
- (5) Für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer darf keine längere Frist vereinbart werden als für die Kündigung durch den Arbeitgeber. Bei Vereinbarung einer kürzeren Frist für den Arbeitgeber gilt die für den Arbeitnehmer vereinbarte Frist.
- (6) Ist das Arbeitsverhältnis auf Lebenszeit oder für längere Zeit als fünf Jahre eingegangen, so kann es von dem Arbeitnehmer nach dem Ablauf von fünf Jahren gekündigt werden. Die Kündigungsfrist beträgt sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats.

§ 112 Außerordentliche Kündigung

- (1) Das Arbeitsverhältnis kann von jedem Vertragsteil aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Frist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, auf Grund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist oder bis zur vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden kann. Liegt der wichtige Grund in einem Verhalten des Arbeitnehmers, so ist § 115 Abs. 4 Satz 2 entsprechend anzuwenden.
- (2) Liegt der wichtige Grund in einem vertragswidrigen Verhalten, kann die Kündigung nur innerhalb von zwei Wochen erfolgen. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt.
- (3) Ist die ordentliche Kündigung durch Vereinbarung ausgeschlossen, so ist bei der Stilllegung des Betriebs oder im Falle schwerwiegender dauernder Erkrankung des Arbeitnehmers die außerordentliche Kündigung nur mit einer Auslaufrist zulässig, die der Frist für die ordentliche Kündigung gemäß § 111 entspricht.

§ 113 Vergütung und Schadensersatz bei der außerordentlichen Kündigung

- (1) Wird das Arbeitsverhältnis nach der Arbeitsaufnahme aufgrund des § 112 gekündigt, so kann der Arbeitnehmer einen seinen bisherigen Leistungen entsprechenden Teil des Entgelts verlangen. Kündigt er, ohne durch ein vertragswidriges Verhalten des Arbeitgebers dazu veranlasst zu sein, oder veranlasst er durch sein vertragswidriges Verhalten die Kündigung des Arbeitgebers, so steht ihm ein Anspruch auf das Entgelt nicht zu, soweit seine bisherigen Leistungen infolge der Kündigung für den Arbeitgeber kein Interesse

haben. Ist die Vergütung für eine spätere Zeit im Voraus entrichtet, so hat der Verpflichtete sie nach Maßgabe des § 346 des Bürgerlichen Gesetzbuches oder, wenn die Kündigung wegen eines Umstandes erfolgt, den er nicht zu vertreten hat, nach den Vorschriften über die Herausgabe einer ungerechtfertigten Bereicherung zurückzuerstatten.

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

§ 114 Mitteilung des Kündigungsgrundes

Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer auf Verlangen bei jeder Kündigung, die einen Kündigungsgrund voraussetzt, den Grund unverzüglich in Textform mitteilen. Dies gilt entsprechend für die außerordentliche Kündigung des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber.

Zweiter Untertitel: Beschränkung der ordentlichen Kündigung durch den Arbeitgeber

§ 115 Kündigungsgründe

- (1) Hat das Arbeitsverhältnis ohne Unterbrechung länger als 6 Monate/12 Monate/18 Monate/24 Monate bestanden, so ist die ordentliche Kündigung gegenüber einem Arbeitnehmer nur wirksam, wenn sie durch betriebliche Gründe, durch Gründe in der Person des Arbeitnehmers oder durch ein vertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers gerechtfertigt ist. Eine Unterbrechung liegt nicht vor, wenn zu einem vorhergehenden Arbeitsvertrag mit demselben Arbeitgeber ein enger sachlicher Zusammenhang besteht. Ein solcher enger sachlicher Zusammenhang ist im Zweifel anzunehmen, wenn zwischen den Arbeitsverträgen ein Zeitraum von weniger als zwei Monaten liegt.
- (2) Betriebliche Gründe rechtfertigen die Kündigung, wenn aufgrund einer nicht offensichtlich unsachlichen oder willkürlichen unternehmerischen Entscheidung das Bedürfnis für die Beschäftigung eines oder mehrerer Arbeitnehmer nicht nur vorübergehend entfällt (betriebsbedingte Kündigung).
- (3) Gründe in der Person des Arbeitnehmers rechtfertigen die Kündigung, wenn die Eignung oder die Befähigung zur Erfüllung der Arbeitsleistung erheblich eingeschränkt ist oder wenn sonstige persönliche Umstände zukünftige erhebliche wirtschaftliche Belastungen des Arbeitgebers erwarten lassen (personenbedingte Kündigung). Eine Kündigung wegen Krankheit ist gerechtfertigt, wenn der Arbeitnehmer aufgrund der Krankheit auf Dauer arbeitsunfähig ist oder wenn auch in Zukunft erhebliche Fehlzeiten des Arbeitnehmers wahrscheinlich sind, die an diesem Arbeitsplatz zu erheblichen organisatorischen Schwierigkeiten führen oder die dieses Arbeitsverhältnis finanziell erheblich belasten würden. War der Arbeitnehmer während der

letzten drei Jahre jeweils mehr als 20 vom Hundert der Arbeitstage im Kalenderjahr infolge Krankheit arbeitsunfähig, so trägt er die Beweislast, dass künftig nicht mit erheblichen Fehlzeiten zu rechnen ist.

- (4) Vertragswidriges Verhalten rechtfertigt die Kündigung, wenn die Vertragsverletzung eine den Betriebszwecken dienliche Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht erwarten lässt (verhaltensbedingte Kündigung). Die Kündigung ist nur wirksam nach vorheriger Abmahnung, es sei denn, dass das Fehlverhalten schwerwiegend war oder der Arbeitnehmer ein vertragsgemäßes Verhalten ernsthaft und endgültig abgelehnt hat.

§ 116 Verhältnismäßigkeit

- (1) Eine Kündigung ist unwirksam, wenn sie unter Zugrundelegung ihres Zwecks durch eine gleich geeignete, für den Arbeitnehmer mildere Maßnahme vermieden werden kann, die berechnigte Interessen Dritter nicht berührt.
- (2) Eine betriebs- oder personenbedingte Kündigung ist insbesondere unwirksam, wenn der Arbeitnehmer auf einem anderen freien Arbeitsplatz im Unternehmen weiterbeschäftigt werden kann. Ist für die Weiterbeschäftigung eine Änderung des Arbeitsvertrages erforderlich, kann der Arbeitnehmer die Zustimmung hierzu unter Vorbehalt nach § 97 Abs. 2 erklären. Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer vor Ausspruch der Kündigung über freie Arbeitsplätze, für die der Arbeitnehmer geeignet ist, zu unterrichten.
- (3) Absatz 2 ist entsprechend anzuwenden, wenn der Arbeitnehmer in einem Betrieb eines Konzernunternehmens im Sinne des § 18 des Aktiengesetzes weiterbeschäftigt werden könnte, sofern der Arbeitnehmer vertraglich zur konzernweiten Arbeitsleistung verpflichtet ist oder er tatsächlich für eine nicht unerhebliche Zeit in anderen Konzernunternehmen eingesetzt wurde.
- (4) Eine betriebs- oder personenbedingte Kündigung ist auch unwirksam, wenn der Arbeitnehmer nach Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen auf demselben oder einem anderen Arbeitsplatz, gegebenenfalls zu veränderten Arbeitsbedingungen, weiterbeschäftigt werden kann. Die Kündigung ist nicht unwirksam, wenn der Arbeitnehmer die Maßnahme zuvor abgelehnt hat oder sie dem Arbeitgeber mangels Eignung des Arbeitnehmers oder aus wirtschaftlichen Gründen nicht zumutbar ist.

§ 117 Sozialauswahl bei betriebsbedingter Kündigung

- (1) Ist einem Arbeitnehmer aus betrieblichen Erfordernissen im Sinne von § 115 Absatz 2 gekündigt worden, so ist die Kündigung trotzdem ungerechtfertigt, wenn der Arbeitgeber bei der Auswahl des Arbeitnehmers die Dauer der Unternehmenszugehörigkeit und die im Zeitpunkt der Kündigung bestehenden und dem Arbeitgeber bekannten Unterhaltspflichten des Arbeitnehmers nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hat; auf Verlangen des Arbeitnehmers hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Gründe anzugeben, die zu der

getroffenen sozialen Auswahl geführt haben. In die soziale Auswahl nach Satz 1 sind Arbeitnehmer nicht einzubeziehen, deren Weiterbeschäftigung, insbesondere wegen ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen oder zur Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur des Betriebes, im berechtigten betrieblichen Interesse liegt. Der Arbeitnehmer hat die Tatsachen zu beweisen, die die Kündigung als sozial ungerechtfertigt im Sinne des Satzes 1 erscheinen lassen.

- (2) Die Sozialauswahl findet nur innerhalb eines Betriebes statt. In Unternehmen, in denen Betriebsräte nach Maßgabe der §§ 1, 3 und 4 des Betriebsverfassungsgesetzes gebildet sind, erstreckt sich die Sozialauswahl auf die nach Maßgabe des Betriebsverfassungsgesetzes gebildeten Betriebe oder Betriebsteile.
- (3) Die Sozialauswahl findet nur zwischen vergleichbaren Arbeitnehmern statt, die kraft Weisungsrechts des Arbeitgebers austauschbar sind und geeignet sind, die Tätigkeiten nach einer Einarbeitungszeit von nicht mehr als einem Monat wahrzunehmen.
- (4) Von den Absätzen 1 bis 3 abweichende Regelungen können durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung vereinbart werden.
- (5) Sind bei einer Kündigung auf Grund einer Betriebsänderung nach § 111 des Betriebsverfassungsgesetzes die Arbeitnehmer, denen gekündigt werden soll, in einem Interessenausgleich zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat namentlich bezeichnet, so wird vermutet, dass die Kündigung durch dringende betriebliche Erfordernisse im Sinne des § 115 Absatz 2, 116 gerechtfertigt ist. Die soziale Auswahl nach Absatz 1 kann nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden. Die Sätze 1 und 2 gelten nicht, soweit sich die Sachlage nach Zustandekommen des Interessenausgleichs wesentlich geändert hat. Der Interessenausgleich nach Satz 1 ersetzt die Stellungnahme des Betriebsrates nach § 125 Abs. 3.

§ 118 Geltung in Kleinunternehmen

Die §§ 115 bis 117 gelten 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 2 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.

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

- (1) Stellt das Gericht fest, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist, ist jedoch eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit nicht zu erwarten oder einer Vertragspartei aus sonstigen

Gründen die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zuzumuten, so hat das Gericht auf Antrag des Arbeitnehmers oder des Arbeitgebers das Arbeitsverhältnis aufzulösen und den Arbeitgeber zur Zahlung einer angemessenen Abfindung zu verurteilen. Arbeitnehmer und Arbeitgeber können den Antrag auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses bis zum Schluss der letzten mündlichen Verhandlung in der Berufungsinstanz stellen.

- (2) Abs. 1 gilt für die außerordentliche Kündigung (§ 112) mit der Maßgabe, dass nur der Arbeitnehmer den Auflösungsantrag stellen kann.
- (3) Das Gericht hat für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses den Zeitpunkt festzusetzen, an dem es bei einer wirksamen Kündigung geendet hätte.
- (4) Auf leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 und 4 des Betriebsverfassungsgesetzes finden die Absätze 1 und 2 mit der Maßgabe Anwendung, dass der Antrag auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses keiner Begründung bedarf.

§ 120 Höhe der Abfindung

- (1) Als Abfindung ist ein Betrag bis zu 18 Monatsentgelten festzusetzen. In begründeten Ausnahmefällen kann die Obergrenze des Satzes 1 überschritten werden.
- (2) Als Monatsentgelt ist anzusetzen, was dem Arbeitnehmer bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit in dem Monat, in dem das Arbeitsverhältnis endet, an Geld und Sachbezügen zusteht.
- (3) Vergleichbare Leistungen aus einem Sozialplan und Nachteilsausgleichsansprüche sind auf die Abfindung anzurechnen.

Dritter Untertitel: Sonderkündigungsschutz und Massenentlassung

§ 121 Kündigungsverbote

- (1) Die Kündigung durch den Arbeitgeber ist unwirksam
 - a) gegenüber einer Frau während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung, wenn dem Arbeitgeber zur Zeit der Kündigung die Schwangerschaft oder Entbindung bekannt war oder innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird; das Überschreiten dieser Frist ist unschädlich, wenn es auf einem von der Frau nicht zu vertretenden Grund beruht und die Mitteilung unverzüglich nachgeholt wird;
 - b) ab dem Zeitpunkt, an dem ein Arbeitnehmer Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz verlangt hat, höchstens jedoch acht Wochen vor Beginn der Elternzeit, und während der Elternzeit. Dies gilt auch, wenn der Arbeitnehmer während der Elternzeit bei seinem Arbeitgeber Teilzeitarbeit leistet;

c) gegenüber einem schwerbehinderten Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis ohne Unterbrechung länger als sechs Monate bestanden hat,

– wenn das Versorgungsamt spätestens am Tag des Zugangs der Kündigung die Eigenschaft des Arbeitnehmers als schwerbehinderter Mensch festgestellt hat oder

– wenn der Arbeitnehmer den Feststellungsantrag gem. § 69 Abs. 1 Satz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch mindestens zwei Monate vor Zugang der Kündigung gestellt hat, er alle im Feststellungsverfahren erforderlichen Mitwirkungshandlungen unverzüglich vorgenommen hat und das Integrationsamt über den Antrag bei Zugang der Kündigung noch nicht entschieden hat.

Entsprechendes gilt für die Kündigung gegenüber einem gleichgestellten behinderten Arbeitnehmer.

d) von der Zustellung des Einberufungsbescheids bis zur Beendigung des Grundwehrdienstes sowie während einer Wehrübung; das Recht zur Kündigung aus wichtigem Grund bleibt unberührt.

- (2) In den Fällen des Absatzes 1 Buchst. a) und b) kann die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle in besonderen Fällen ausnahmsweise eine Kündigung für zulässig erklären. Die Bundesregierung kann mit Zustimmung des Bundesrates allgemeine Verwaltungsvorschriften zur Durchführung des Satzes 1 erlassen. Ein besonderer Fall liegt nicht vor, wenn der Kündigungsgrund mit dem Zustand der Arbeitnehmerin während der Schwangerschaft oder ihrer Lage bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung in Zusammenhang steht.
- (3) Im Falle des Abs. 1 Buchst. c) kann das Integrationsamt die Kündigung für zulässig erklären. Es soll die Zustimmung erteilen, wenn die Kündigung aus einem Grunde erfolgt, der nicht im Zusammenhang mit der Behinderung steht. Es hat die Zustimmung im Falle einer betriebsbedingten Kündigung zu erteilen, wenn der Betrieb oder die Dienststelle nicht nur vorübergehend eingestellt oder aufgelöst wird. Es soll in anderen Fällen der betriebsbedingten Kündigung die Zustimmung erteilen, wenn die Gesamtzahl der weiterhin beschäftigten schwerbehinderten Menschen zur Erfüllung der Beschäftigungspflicht nach § 71 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch ausreicht.

§ 122 Zustimmungsverfahren

- (1) In den Fällen des § 121 beantragt der Arbeitgeber die Zustimmung zur Kündigung bei der zuständigen Behörde. Die Behörde holt eine Stellungnahme des Betriebsrates oder Personalrates und - im Falle des § 121 a Abs. 1 c) - der Schwerbehindertenvertretung ein und hört den betroffenen Arbeitnehmer an. Sie wirkt in jeder Lage des Verfahrens auf eine gütliche Einigung hin.
- (2) Die Behörde trifft die Entscheidung, falls erforderlich auf Grund mündlicher Verhandlung, innerhalb eines Monats vom Tage des Eingangs des Antrages an.

Wird innerhalb dieser Frist eine Entscheidung nicht getroffen, gilt die Zustimmung als erteilt.

- (3) Im Falle einer verhaltensbedingten außerordentlichen Kündigung kann die Zustimmung nur innerhalb von zwei Wochen beantragt werden; maßgebend ist der Eingang des Antrages bei der Behörde. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Arbeitgeber von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt. Die Behörde trifft die Entscheidung innerhalb von zwei Wochen vom Tage des Eingangs des Antrages an. Wird innerhalb dieser Frist eine Entscheidung nicht getroffen, gilt die Zustimmung als erteilt.
- (4) Die Entscheidung wird dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer zugestellt. Der Agentur für Arbeit wird eine Abschrift der Entscheidung übersandt.
- (5) Erteilt die Behörde die Zustimmung zur Kündigung, kann der Arbeitgeber die Kündigung nur innerhalb eines Monats nach Zustellung erklären. Die außerordentliche Kündigung kann auch nach Ablauf der Frist des § 112 Abs. 2 erfolgen, wenn sie unverzüglich nach Erteilung der Zustimmung erklärt wird.

§ 123 Rechtsschutz

- (1) Erteilt die Behörde zuständige Behörde die Zustimmung zur Kündigung nicht, kann der Arbeitgeber innerhalb eines Monats nach Zustellung des Widerspruchsbescheids Klage auf Erteilung der Zustimmung vor den Arbeitsgerichten erheben.
- (2) Der Widerspruch gegen die Zustimmung der Behörde zur Kündigung hat keine aufschiebende Wirkung.
- (3) Die Unwirksamkeit der Zustimmung kann gerichtlich nur nach Zugang der Kündigung innerhalb der Klagefrist des § 135 vor den Arbeitsgerichten geltend gemacht werden. Die Klagefrist läuft erst von der Bekanntgabe der Entscheidung der Behörde an den Arbeitnehmer ab.

§ 124 Massenentlassungsanzeige an die Agenturen für Arbeit

- (1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, der Agentur für Arbeit Massenentlassungen rechtzeitig anzuzeigen. Eine Massenentlassung liegt vor, wenn der Arbeitgeber
 - a. in Betrieben mit in der Regel mehr als 20 und weniger als 100 Arbeitnehmern mindestens 10 Arbeitnehmer,
 - b. in Betrieben mit in der Regel mindestens 100 und weniger als 300 Arbeitnehmern mindestens 10 vom Hundert der im Betrieb regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer oder aber mehr als 25 Arbeitnehmer,
 - c. in Betrieben mit in der Regel mindestens 300 Arbeitnehmern mindestens 30 Arbeitnehmer
 innerhalb von 30 Kalendertagen aus betrieblichen Gründen (§ 115 Abs. 2) kündigt. Maßgeblich für die Berechnung der Zahl der Arbeitnehmer ist der

Zeitpunkt der Kündigungserklärung. Diesen Kündigungen stehen andere Beendigungen des Arbeitsverhältnisses gleich, die vom Arbeitgeber veranlasst werden.

- (2) Die Beteiligung des Betriebsrats richtet sich nach § 102a des Betriebsverfassungsgesetzes.

§ 125 Anzeigeverfahren

- (1) Vor Erklärung der Kündigungen und den ihnen gleichgestellten Beendigungen muss der Arbeitgeber bei der Agentur für Arbeit schriftlich Anzeige über die beabsichtigte Massenentlassung erstatten.
- (2) Die Anzeige muss Angaben über den Namen des Arbeitgebers, den Sitz und die Art des Betriebes enthalten. Sie muss ferner die Gründe für die geplanten Kündigungen, die Zahl und die Berufsgruppen der zu kündigenden und der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer, den Zeitraum, in dem die Kündigungen vorgenommen werden sollen und die vom Arbeitgeber vorgesehenen Kriterien für die Auswahl der zu kündigenden Arbeitnehmer aufführen. Die Anzeige soll im Einvernehmen mit dem Betriebsrat für die Arbeitsvermittlung Angaben über Geschlecht, Alter, Beruf und Staatsangehörigkeit der zu kündigenden Arbeitnehmer enthalten.
- (3) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, der Anzeige eine Abschrift der Mitteilung an den Betriebsrat sowie die anschließende Stellungnahme des Betriebsrats zu der beabsichtigten Massenentlassung beizufügen. Hat der Betriebsrat gegenüber dem Arbeitgeber keine Stellungnahme abgegeben, reicht es aus, wenn der Arbeitgeber glaubhaft macht, dass er den Betriebsrat mindestens zwei Wochen vor Erstattung der Anzeige unterrichtet hat und er den Stand der Beratungen darlegt. Ein Interessenausgleich im Sinne des § 112 des Betriebsverfassungsgesetzes kann die Stellungnahme ersetzen, wenn die Anzeige nicht früher als zwei Wochen nach der Unterrichtung des Betriebsrats erfolgt.
- (4) Der Arbeitgeber muss dem Betriebsrat eine Abschrift der Anzeige zuleiten.

§ 126 Sperrfristen

- (1) Die Kündigungen werden frühestens 30 Tage nach Eingang der ordnungsgemäßen Anzeige wirksam, es sei denn, die Agentur für Arbeit hat auf Antrag des Arbeitgebers für ein früheres Wirksamwerden ihre Zustimmung erteilt; die Zustimmung kann rückwirkend zum Tag der Antragstellung erteilt werden. Ist die Einzelkündigungsfrist länger als 30 Tage, gilt diese. Die Agentur für Arbeit kann in besonderen Fällen bestimmen, dass die Kündigungen nicht vor Ablauf von längstens zwei Monaten nach Eingang der Anzeige wirksam werden. Bis zum Ablauf der Sperrfrist bleibt die Wirksamkeit der Kündigung gehemmt.

- (2) Versäumt der Arbeitgeber die rechtzeitige Erstattung der Anzeige nach Maßgabe des § 125 Abs. 1 und 2, so beginnt die Sperrfrist erst zu laufen, wenn der Arbeitgeber die Anzeige nachholt. Die Kündigungen werden bis zum Ablauf der neuen Sperrfrist in ihrer Wirksamkeit gehemmt. Das gilt auch, wenn der Arbeitgeber die Anzeige nicht vollständig erstattet und die Agentur für Arbeit aus diesem Grund die Anzeige beanstandet.

§ 127 Zulässigkeit von Kurzarbeit

- (1) Ist der Arbeitgeber nicht in der Lage, die Arbeitnehmer bis zu dem in § 126 Abs. 1 bezeichneten Zeitpunkt voll zu beschäftigen, so kann die Bundesagentur für Arbeit zulassen, dass der Arbeitgeber für die Zwischenzeit Kurzarbeit einführt.
- (2) Der Arbeitgeber ist im Falle der Kurzarbeit berechtigt, Lohn oder Gehalt der mit verkürzter Arbeitszeit beschäftigten Arbeitnehmer entsprechend zu kürzen; die Kürzung des Entgelts wird jedoch erst von dem Zeitpunkt an wirksam, an dem das Arbeitsverhältnis nach den allgemeinen gesetzlichen oder den vereinbarten Bestimmungen enden würde.
- (3) Tarifvertragliche Bestimmungen über die Einführung, das Ausmaß und die Bezahlung von Kurzarbeit werden durch die Absätze 1 und 2 nicht berührt.

Zweiter Titel: Befristung des Arbeitsvertrages

§ 128 Befristeter Arbeitsvertrag, Form der Befristung

- (1) Ein befristeter Arbeitsvertrag liegt vor, wenn seine Dauer kalendermäßig bestimmt ist (kalendermäßig befristeter Arbeitsvertrag) oder sich aus Art, Zweck oder Beschaffenheit der Arbeitsleistung ergibt (zweckbefristeter Arbeitsvertrag). Der auflösend bedingte Arbeitsvertrag steht dem zweckbefristeten Arbeitsvertrag gleich.
- (2) Die Befristung eines Arbeitsvertrages bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform; die elektronische Form ist ausgeschlossen. Die Wahrung der Schriftform kann bis zu einem Monat nach Arbeitsaufnahme nachgeholt werden.

§ 129 Zulässigkeit der Befristung

- (1) Die Befristung eines Arbeitsvertrages ist zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Ein sachlicher Grund liegt insbesondere vor, wenn
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 Beschäftigung auf einem konkreten Arbeitsplatz mit zeitlich begrenzter Aufgabe bestimmt sind, und er entsprechend beschäftigt wird oder
 9. die Befristung auf einem gerichtlichen Vergleich beruht.
- (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.
- (3) ¹In 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. ²Dies gilt nicht für Neugründungen im Zusammenhang mit der rechtlichen Umstrukturierung von Unternehmen und Konzernen. ³Maßgebend für den Zeitpunkt der Gründung des Unternehmens ist die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit, die nach § 138 der Abgabenordnung der Gemeinde oder dem Finanzamt mitzuteilen ist. ⁴Eine Befristung nach Satz 1 ist nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat.

§ 130 Altersgrenze

- (1) Arbeitgeber und Arbeitnehmer können vereinbaren, dass das Arbeitsverhältnis mit Erreichen der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung endet. Die Vereinbarung einer früheren Altersgrenze ist nur zulässig, wenn sie aufgrund der Art der Tätigkeit sachlich gerechtfertigt ist und der Arbeitnehmer eine angemessene Kompensation erhält.

- (2) Erklärt der Arbeitnehmer spätestens ein Jahr vor Erreichen der Altersgrenze, dass er weiterbeschäftigt werden möchte, so kann der Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung aus Gründen einer ausgewogenen Personalstruktur des Unternehmens oder wegen beeinträchtigter Eignung des Arbeitnehmers ablehnen. Aus denselben Gründen kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nach Beginn der Weiterbeschäftigung kündigen; § 115 bleibt unberührt.
- (3) Hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nach Absatz 2 Satz 1 weiterzubeschäftigen, so kann der Arbeitnehmer auch verlangen, dass sein Arbeitsverhältnis in ein Teilzeitarbeitsverhältnis umgewandelt wird, wenn dem nicht berechnete betriebliche Bedürfnisse entgegenstehen.

§ 131 Ende des befristeten Arbeitsvertrages

- (1) Ein kalendermäßig befristeter Arbeitsvertrag endet mit Ablauf der vereinbarten Zeit.
- (2) Ein zweckbefristeter Arbeitsvertrag endet mit Erreichen des Zwecks, frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber über den Zeitpunkt der Zweckerreichung.
- (3) Wird das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Zeit, für die es eingegangen ist, oder nach Zweckerreichung mit Wissen des Arbeitgebers fortgesetzt, so gilt es als auf unbestimmte Zeit verlängert, wenn der Arbeitgeber nicht unverzüglich widerspricht oder dem Arbeitnehmer die Zweckerreichung nicht unverzüglich mitteilt.

§ 132 Kündigung des befristeten Arbeitsvertrages

- (1) Auf die Kündigung eines befristeten Arbeitsverhältnisses finden die Vorschriften des Ersten Titels nach Maßgabe der Absätze 2 bis 4 Anwendung.
- (2) Ein befristetes Arbeitsverhältnis unterliegt nur dann der ordentlichen Kündigung, wenn dies einzelvertraglich oder im anwendbaren Tarifvertrag vereinbart ist.
- (3) Ist das Arbeitsverhältnis gemäß § 129 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 befristet, kann einzelvertraglich eine kürzere als die in § 111 Abs. 1 genannte Kündigungsfrist vereinbart und von den in § 111 Abs. 1 genannten Kündigungsterminen abgewichen werden. Eine Vereinbarung nach Satz 1 gilt nicht für Kündigungen, die nach Ablauf von drei Monaten seit Beginn des ohne Unterbrechung bestehenden Arbeitsverhältnisses zugehen; § 115 Abs. 1 Satz 2 und 3 findet Anwendung.
- (4) Ist das Arbeitsverhältnis für die Lebenszeit einer Person oder für längere Zeit als fünf Jahre eingegangen, so kann es von dem Arbeitnehmer nach Ablauf von fünf Jahren gekündigt werden. Die Kündigungsfrist beträgt sechs Monate.

§ 133 Folgen unwirksamer Befristung

Ist die Befristung rechtsunwirksam, so gilt der befristete Arbeitsvertrag als auf unbestimmte Zeit geschlossen; er kann vom Arbeitgeber frühestens zum vereinbarten Ende ordentlich gekündigt werden, sofern nicht nach § 132 die ordentliche Kündigung zu einem früheren Zeitpunkt möglich ist. Ist die Befristung nur wegen des Mangels der Schriftform unwirksam, kann der Arbeitsvertrag auch vor dem vereinbarten Ende ordentlich gekündigt werden.

Dritter Titel: Aufhebungsvertrag

§ 134 Aufhebungsvertrag

- (1) Arbeitgeber und Arbeitnehmer können das Arbeitsverhältnis durch Vertrag beenden (Aufhebungsvertrag).
- (2) Der Aufhebungsvertrag bedarf zu seiner Wirksamkeit der Schriftform; die elektronische Form ist ausgeschlossen.
- (3) Der Arbeitnehmer kann seine auf den Abschluss des Aufhebungsvertrages gerichtete Willenserklärung widerrufen. Der Widerruf muss keine Begründung enthalten und ist in Textform gegenüber dem Vertragspartner zu erklären.
- (4) Die Widerrufsfrist beträgt 7 Tage; zur Fristwahrung genügt die rechtzeitige Absendung. Die Frist beginnt mit Abschluss des Aufhebungsvertrages, jedoch nicht vor dem Zeitpunkt, zu welchem dem Arbeitnehmer die Vertragsurkunde oder eine Abschrift ausgehändigt worden ist. Das Widerrufsrecht erlischt spätestens sechs Monate nach Vertragsschluss.
- (5) Widerruft der Arbeitnehmer einen während der Frist des § 112 Abs. 2 geschlossenen Aufhebungsvertrag, beginnt die Frist des § 112 Abs. 2 mit dem Zugang des Widerrufs erneut.
- (6) Die Vorschrift findet keine Anwendung auf Aufhebungsverträge, die in gerichtlichen Vergleichen vereinbart werden.

Vierter Titel: Rechtsschutz bei Beendigung von Arbeitsverhältnissen

§ 135 Klagefrist

- (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.
- (2) Will der Arbeitnehmer geltend machen, dass
 - a) die Befristung des Arbeitsvertrages,

b) die vereinbarte Aufhebung des Arbeitsvertrages

c) die Anfechtung eines Arbeitsvertrages durch den Arbeitgeber

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 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.

- (3) Die Klagefrist kann innerhalb eines Monats nach Zugang der Kündigung durch schriftliche Vereinbarung auf bis zu sechs Monate verlängert werden.

§ 136 Zulassung verspäteter Klagen

- (1) War ein Arbeitnehmer ohne sein Verschulden verhindert, die Klage innerhalb von einem Monat zu erheben, so ist auf seinen Antrag die Klage nachträglich zuzulassen.
- (2) Mit dem Antrag ist die Klageerhebung zu verbinden; ist die Klage bereits eingereicht, so ist auf sie im Antrag Bezug zu nehmen. Der Antrag muss ferner die Angabe der die nachträgliche Zulassung begründenden Tatsachen und der Mittel für deren Glaubhaftmachung enthalten.
- (3) Der Antrag ist nur innerhalb von zwei Wochen nach Behebung des Hindernisses zulässig. Nach Ablauf von sechs Monaten, vom Ende der versäumten Frist an gerechnet, kann der Antrag nicht mehr gestellt werden.
- (4) Über den Antrag entscheidet die Kammer durch Beschluss, der ohne mündliche Verhandlung ergehen kann. Gegen diesen ist die sofortige Beschwerde zulässig.

§ 137 Weiterbeschäftigungsanspruch während des Kündigungsrechtsstreits

- (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
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.
- (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.

- (3) Wird der Arbeitnehmer nach Maßgabe des Absatzes 1 weiterbeschäftigt, gilt das Arbeitsverhältnis bis zur rechtskräftigen Feststellung als fortbestehend.

§ 138 Neues Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers; Auflösung des alten Arbeitsverhältnisses

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

§ 139 Verzicht auf die Geltendmachung der Unwirksamkeit einer ordentlichen Kündigung

- (1) Der Arbeitnehmer kann mit dem Arbeitgeber schriftlich (§ 126 des Bürgerlichen Gesetzbuches) vereinbaren, auf die Geltendmachung der Unwirksamkeit einer ordentlichen Kündigung (§ 115) zu verzichten.
- (2) Vor Zugang der Kündigungserklärung ist die Vereinbarung des Verzichts nach Abs. 1 nur in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis wirksam möglich, das drei Jahre ununterbrochen bestanden hat.
- (3) Verzichtet der Arbeitnehmer durch Vereinbarung nach Maßgabe des Absatzes 1 und 2 auf die Geltendmachung der Unwirksamkeit, hat er im Falle der Kündigung durch den Arbeitgeber einen Anspruch auf Zahlung einer Abfindung in Höhe eines Monatsentgelts für jedes volle Jahr des Bestehens des Arbeitsverhältnisses. § 120 findet Anwendung.
- (4) Eine Vereinbarung nach Maßgabe dieser Vorschrift führt nicht zu einer Sperrzeit nach Maßgabe des § 144 Sozialgesetzbuch – Drittes Buch.

Fünfter Titel: Unternehmens- und Betriebsübergang

§ 140 Unternehmens- und Betriebsübergang

- (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 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.

- (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.
- (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.
- (4) Der bisherige Arbeitgeber hat den zuständigen Betriebsrat mindestens einen Monat vor dem Übergang zu unterrichten über:
 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.
 Besteht keine Arbeitnehmervertretung, 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 tatsächlichen Unternehmensübergang schriftlich widersprechen. Der Widerspruch kann gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber oder dem neuen Inhaber erklärt werden.

Alternativ:

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 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.

- (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.

Sechster Titel: Abwicklung des Arbeitsverhältnisses

§ 141 Freistellung zur Arbeitssuche

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

§ 142 Aushändigung der Arbeitspapiere

Der Arbeitgeber hat nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitnehmer unverzüglich die Arbeitspapiere auszustellen und auszuhändigen. Der Arbeitgeber kann verlangen, dass der Arbeitnehmer ihm den Empfang schriftlich bestätigt.

§ 143 Zeugnis

- (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.
- (2) Auf Verlangen des Arbeitnehmers ist das Zeugnis auf Leistung und Führung zu erstrecken.
- (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.

- (4) Auskünfte über den Arbeitnehmer bedürfen seiner Einwilligung. Sie dürfen dem Zeugnis nicht widersprechen.

§ 144 Haftung bei unrichtigen Auskünften oder Zeugnissen

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.

§ 145 Ausgleichsvereinbarung

- (1) Wird aus Anlass der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Vereinbarung über das Bestehen oder Nichtbestehen fälliger oder künftig fälliger Ansprüche getroffen, so bedarf diese der Schriftform. Der Verzicht auf eine gerichtliche Überprüfung der Kündigung muss ausdrücklich erklärt werden. Diese Vereinbarungen dürfen nicht mit einer Empfangsbescheinigung über die Arbeitspapiere (§ 142 Satz 2) verbunden werden.
- (2) Der Arbeitnehmer kann seine Willenserklärung innerhalb von 7 Tagen widerrufen. Der Widerruf muss keine Begründung enthalten und ist in Textform gegenüber dem Vertragspartner zu erklären; zur Fristwahrung genügt die rechtzeitige Absendung.
- (3) Die Widerrufsfrist beginnt zu dem Zeitpunkt, zu welchem dem Arbeitnehmer eine Durchschrift der Ausgleichsvereinbarung ausgehändigt worden ist. Das Widerrufsrecht erlischt spätestens sechs Monate nach Vertragsschluss.

Sechster Abschnitt: Verjährung und Ausschlussfristen

§ 146 Verjährung nach Beendigungsrechtsstreit

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 werden und von dessen Ausgang abhängen, frühestens drei Monate nach rechtskräftiger Beendigung.

§ 147 Arbeitsvertragliche Ausschluss- und Verjährungsfristen

- (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.
- (2) Auf arbeitsvertragliche Ausschlussfristen sind § 147 dieses Gesetzes sowie die §§ 203 bis 217 des Bürgerlichen Gesetzbuches über die Verjährung entsprechend anzuwenden.

Siebter Abschnitt: Schlussvorschriften

§ 148 Abweichungen vom Gesetz

- (1) Von Bestimmungen dieses Gesetzes kann zuungunsten des Arbeitnehmers durch Tarifvertrag, Betriebsvereinbarungen oder Arbeitsvertrag nur abgewichen werden, soweit dies ausdrücklich zugelassen ist.
- (2) Arbeitnehmer, deren Entgelt das x-fache der Bezugsgröße nach § 18 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch übersteigt, können mit ihrem Arbeitgeber von den §§ xxxxx abweichende Vereinbarungen treffen.
- (3) Im Geltungsbereich eines Tarifvertrages gelten die abweichenden tarifvertraglichen Bestimmungen zwischen nicht tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, wenn ihre Anwendung zwischen ihnen vereinbart ist. Im Zweifel gilt der Tarifvertrag in der jeweils geltenden Fassung als vereinbart.
- (4) Soweit durch Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Sprechervereinbarung zwingende Regelungen über Abschluss, Inhalt oder Beendigung des Arbeitsverhältnis getroffen werden, kann von ihnen zugunsten des Arbeitnehmers durch einzelvertragliche Vereinbarung abgewichen werden.

§ 149 Öffentlicher Dienst; sonstige Kollektivvereinbarungen; Verhältnis zum Berufsbildungsgesetz

- (1) Die Vorschriften dieses Gesetzes finden auf die Arbeitsverhältnisse des öffentlichen Dienstes mit der Maßgabe Anwendung, dass Behörden, Gerichte und sonstige Dienststellen des Staates und anderer juristischer Personen des öffentlichen Rechts als Betriebe oder Unternehmen im Sinne dieses Gesetzes gelten.
- (2) Die Vorschriften über Betriebsvereinbarungen sind auf Dienstvereinbarungen sowie auf unmittelbar und zwingend geltende Sprechervereinbarungen entsprechend anzuwenden. Vorschriften, die Betriebsräte betreffen, gelten entsprechend für Personalräte und Sprecherausschüsse.
- (3) Dieses Gesetz gilt für die in Berufsausbildung Beschäftigten, soweit das Berufsbildungsgesetz keine besonderen Vorschriften enthält.

Artikel 2

Aufhebung von Gesetzen

Artikel 3

Änderung in anderen Gesetzen

Artikel 4

Inkrafttreten