

Arbeitsrecht

Jochen BAUERREIS

Avocat & Rechtsanwalt

Spécialiste en droit de l'arbitrage

Spécialiste en droit international et de l'UE

Maître de Conférences (Univ. Strasbourg) & Professeur honoraire (Univ. Freiburg i.Br.)

Gliederung

- A. Einleitung**
- B. Begründung des Arbeitsverhältnisses**
- C. Inhalt des Arbeitsverhältnisses**
- D. Beendigung des Arbeitsverhältnisses**
- E. Arbeitnehmerüberlassung**
- F. Internationales Arbeitsrecht**

A. Einleitung

- I. Definition des Arbeitsrechts**
- II. Der Begriff des Arbeitsvertrags / Arbeitnehmers**
- III. Rechtsquellen des Arbeitsrechts**

A. Einleitung

I. Definition des Arbeitsrechts

- Das Arbeitsrecht ist das Sonderrecht (Schutzrecht) der Arbeitnehmer.
- Das Arbeitsrecht regelt die Gesamtheit der durch Arbeitsvertrag begründeten Rechtsbeziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

A. Einleitung

II. Der Begriff des Arbeitsvertrags / Arbeitnehmers

- Gesetzliche Definition seit 01.04.2017

§ 611a BGB Arbeitsvertrag

(1) ¹Durch den Arbeitsvertrag wird der Arbeitnehmer im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet. ²Das Weisungsrecht kann Inhalt, Durchführung, Zeit und Ort der Tätigkeit betreffen. ³Weisungsgebunden ist, wer nicht im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann.

A. Einleitung

II. Der Begriff des Arbeitsvertrags / Arbeitnehmers

⁴Der Grad der persönlichen Abhängigkeit hängt dabei auch von der Eigenart der jeweiligen Tätigkeit ab. ⁵Für die Feststellung, ob ein Arbeitsvertrag vorliegt, ist eine Gesamtbetrachtung aller Umstände vorzunehmen. ⁶Zeigt die tatsächliche Durchführung des Vertragsverhältnisses, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis handelt, kommt es auf die Bezeichnung im Vertrag nicht an.

A. Einleitung

II. Der Begriff des Arbeitsvertrags / Arbeitnehmers

- Konkretisierung durch Rspr.: *„Arbeitnehmer ist, wer aufgrund eines privatrechtlichen Vertrags für einen anderen regelmäßig gegen Entgelt unselbständige Dienste leistet.“*
- Privatrechtlicher Vertrag (insb. kein öffentlich-rechtlicher Vertrag)
 - Dienstleistung für einen anderen gegen Entgelt (insb. kein Werkvertrag)
 - Unselbständigkeit der Dienstleistung (Weisungsgebundenheit des Dienstleisters)

A. Einleitung

III. Rechtsquellen des Arbeitsrechts

- Es gibt kein gesondertes Arbeitsgesetz
- Das Arbeitsrecht ist durch viele verschiedene Gesetze geregelt, u.a.
 - Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)
 - Arbeitszeitgesetz (ArbZG),
 - Bundesurlaubsgesetz (BUrlG),
 - Kündigungsschutzgesetz (KSchG),
 - Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)

B. Begründung des Arbeitsverhältnisses

- I. Unbefristeter Arbeitsvertrag
- II. Befristeter Arbeitsvertrag

B. Begründung des Arbeitsverhältnisses

I. Unbefristeter Arbeitsvertrag

- Rechtsgrundlage: § 611 a BGB
- Mindestinhalt: Parteien, Tätigkeit, Arbeitszeit
- Kein Formzwang, Abschluss mündlich oder schriftlich möglich
- Aber: Nachweispflicht des Arbeitgebers über die wesentlichen Vertragsbedingungen nach § 2 NachwG. Durch das neue Nachweisgesetz (Inkrafttreten 1. August 2022) wurden die bisherigen Pflichtangaben erweitert.

B. Begründung des Arbeitsverhältnisses

II. Befristeter Arbeitsvertrag

- Rechtsgrundlage: § 14 ff. Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)
- Schriftformerfordernis bezüglich der Befristung, § 14 Abs. 4 TzBfG
- Befristung mit / ohne Sachgrund
- Nach § 2 Abs. 1 Nr. 3 NachwG ist bei befristeten Arbeitsverhältnissen der Zeitpunkt des Endes oder die voraussichtliche Dauer des Arbeitsverhältnisses im Nachweis anzugeben.

B. Begründung des Arbeitsverhältnisses

II. Befristeter Arbeitsvertrag

➤ Befristung mit Sachgrund

§ 14 TzBfG Zulässigkeit der Befristung

(1) ¹Die Befristung eines Arbeitsvertrages ist zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. ²Ein 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,*

B. Begründung des Arbeitsverhältnisses

II. Befristeter Arbeitsvertrag

➤ Befristung mit Sachgrund

- 4. die Eigenart der Arbeitsleistung die Befristung rechtfertigt,*
- 5. die Befristung zur Erprobung erfolgt,*
- 6. in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe die Befristung rechtfertigen,*
- 7. der Arbeitnehmer aus Haushaltsmitteln vergütet wird, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind, und er entsprechend beschäftigt wird oder*
- 8. die Befristung auf einem gerichtlichen Vergleich beruht*

B. Begründung des Arbeitsverhältnisses

II. Befristeter Arbeitsvertrag

➤ Befristung ohne Sachgrund

(2) ¹Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer von zwei Jahren ist auch die höchstens dreimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig. ² Eine Befristung nach Satz 1 ist nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. ³Durch Tarifvertrag kann die Anzahl der Verlängerungen oder die Höchstdauer der Befristung abweichend von Satz 1 festgelegt werden. ⁴Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren.

C. Inhalt des Arbeitsverhältnisses

- I. Rechte bzw. Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis**
- II. Einzelne Arbeitsbedingungen**

C. Inhalt des Arbeitsverhältnisses

I. Rechte bzw. Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis

➤ Arbeitspflicht des Arbeitnehmers

- Rechtsgrundlage: § 611 a Abs. 1 Satz 1 BGB

§ 611a BGB Arbeitsvertrag

(1) ¹Durch den Arbeitsvertrag wird der Arbeitnehmer im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet.

C. Inhalt des Arbeitsverhältnisses

I. Rechte bzw. Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis

➤ Arbeitspflicht des Arbeitnehmers

- Ergänzung und/oder Konkretisierung durch Weisungen des Arbeitgebers (Direktionsrecht des Arbeitgebers)
- Vorleistungspflicht, § 614 BGB

C. Inhalt des Arbeitsverhältnisses

I. Rechte bzw. Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis

➤ Vergütungspflicht des Arbeitgebers

- Rechtsgrundlage: § 611 a Abs. 2 BGB

§ 611a BGB Arbeitsvertrag

(2) Der Arbeitgeber ist zur Zahlung der vereinbarten Vergütung verpflichtet.

C. Inhalt des Arbeitsverhältnisses

I. Rechte bzw. Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis

➤ Vergütungspflicht des Arbeitgebers

- Konkretisierung durch § 612 BGB

§ 612 BGB Vergütung

- (1) Eine Vergütung gilt als stillschweigend vereinbart, wenn die Dienstleistung den Umständen nach nur gegen eine Vergütung zu erwarten ist.*
- (2) Ist die Höhe der Vergütung nicht bestimmt, so ist bei dem Bestehen einer Taxe die taxmäßige Vergütung, in Ermangelung einer Taxe die übliche Vergütung als vereinbart anzusehen.*

C. Inhalt des Arbeitsverhältnisses

II. Einzelne Arbeitsbedingungen

- **Arbeitszeit**
- **Vergütung**
- **Krankheit**
- **Urlaub**

C. Inhalt des Arbeitsverhältnisses

II. Einzelne Arbeitsbedingungen

➤ Arbeitszeit

Grundsatz der 40-Stunden-Woche

§ 3 ArbZG Arbeitszeit der Arbeitnehmer

¹Die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf acht Stunden nicht überschreiten. ²Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.

C. Inhalt des Arbeitsverhältnisses

II. Einzelne Arbeitsbedingungen

➤ Vergütung

- Gesetzlicher Mindestlohn seit 01.01.2015,
Höhe ab 01.01.2024: EUR 12,41 / Zeitstunde
Höhe ab 01.01.2025: EUR 12,82 / Zeitstunde
- Brutto-Vergütung abzüglich
 - Beiträge zur Sozialversicherung
 - Lohnsteuer (Quellensteuer)

C. Inhalt des Arbeitsverhältnisses

II. Einzelne Arbeitsbedingungen

➤ Krankheit

- Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber für die Dauer von 6 Wochen, § 3 EFZG
- Nach Ablauf der 6- wöchigen Lohnfortzahlung erhält der Arbeitnehmer Krankengeld für die Dauer von maximal 72 Wochen

C. Inhalt des Arbeitsverhältnisses

II. Einzelne Arbeitsbedingungen

➤ Urlaub

- Dauer: mindestens 20 Tage pro Jahr bei einer 5-Tage-Woche / mindestens 24 Tage pro Jahr bei einer 6-Tage-Woche

§ 3 BUrlG Dauer des Urlaubs

- (1) *Der Urlaub beträgt jährlich mindestens 24 Werktage.*
- (2) *Als Werktage gelten alle Kalendertage, die nicht Sonn- oder gesetzliche Feiertage sind.*

C. Inhalt des Arbeitsverhältnisses

II. Einzelne Arbeitsbedingungen

➤ Urlaub

- Erwerb des vollen Urlaubsanspruchs nach 6 Monaten

§ 4 BUrlG Wartezeit

Der volle Urlaubsanspruch wird erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben.

C. Inhalt des Arbeitsverhältnisses

II. Einzelne Arbeitsbedingungen

➤ Urlaub

- Teilurlaub

§ 5 BUrlG Teilurlaub

(1) Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer

a) für Zeiten eines Kalenderjahres, für die er wegen Nichterfüllung der Wartezeit in diesem Kalenderjahr keinen vollen Urlaubsanspruch erwirbt;

C. Inhalt des Arbeitsverhältnisses

II. Einzelne Arbeitsbedingungen

➤ Urlaub

- Teilurlaub

b) wenn er vor erfüllter Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet;

c) wenn er nach erfüllter Wartezeit in der ersten Hälfte eines Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.

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

(3) Hat der Arbeitnehmer im Falle des Absatzes 1 Buchstabe c bereits Urlaub über den ihm zustehenden Umfang hinaus erhalten, so kann das dafür gezahlte Urlaubsentgelt nicht zurückgefordert werden.

C. Inhalt des Arbeitsverhältnisses

II. Einzelne Arbeitsbedingungen

➤ Urlaub

- Teilurlaub

Die Fälle von § 5 Abs. 1 a) bis c) BUrlG sind abschließend.

D.h. scheidet ein Arbeitnehmer nach erfüllter Wartezeit in der zweiten Hälfte des Kalenderjahrs aus, hat er Anspruch auf den vollen Jahresurlaub.

D. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

I. Beendigungstatbestände

II. Kündigungsschutz

D. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

I. Beendigungstatbestände

Im deutschen Arbeitsrecht gibt es insbesondere die folgenden Beendigungstatbestände:

- **Ordentliche Kündigung**
- **Außerordentliche Kündigung**
- **Aufhebungsvereinbarung**

D. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

I. Beendigungstatbestände

➤ Ordentliche Kündigung

- schriftliche Erklärung
- Angabe von Gründen nicht erforderlich
- Einhaltung der Kündigungsfrist (gesetzlich, arbeits- oder tarifvertraglich)

§ 622 BGB Kündigungsfristen bei Arbeitsverhältnissen

(1) Das Arbeitsverhältnis eines Arbeiters oder eines Angestellten (Arbeitnehmers) kann mit einer Frist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.

D. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

I. Beendigungstatbestände

➤ Ordentliche Kündigung

(2) ¹Für 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.

D. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

I. Beendigungstatbestände

➤ Außerordentliche Kündigung

- Schriftliche Erklärung
- Vorliegen eines wichtigen Grundes
- Keine Einhaltung der Kündigungsfrist (gesetzlich, arbeits- oder tarifvertraglich)
- innerhalb von 2 Wochen ab Kenntnis der für die Kündigung maßgebenden Tatsachen

D. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

I. Beendigungstatbestände

➤ Außerordentliche Kündigung

Prüfung des Vorliegens eines wichtigen Grundes in drei Schritten:

1. Ob ein bestimmter Sachverhalt an sich geeignet ist, einen wichtigen Kündigungsgrund darzustellen

z.B. bei Straftaten gegen den Arbeitgeber, bei wiederholtem unentschuldigtem Fernbleiben, bei groben Beleidigungen gegenüber Kunden

2. Kündigung muss „ultima ratio“ sein

Als milderer Mittel kommen eine Abmahnung oder eine ordentliche Kündigung in Betracht

2. Umfassende Interessenabwägung

D. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

I. Beendigungstatbestände

➤ Außerordentliche Kündigung

§ 626 BGB Fristlose Kündigung aus wichtigem Grund

(1) Das Dienstverhältnis kann von jedem Vertragsteil aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, auf Grund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Dienstverhältnisses nicht zugemutet werden kann.

(2) ¹Die Kündigung kann nur innerhalb von zwei Wochen erfolgen. ²Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt. ³Der Kündigende muss dem anderen Teil auf Verlangen den Kündigungsgrund unverzüglich schriftlich mitteilen.

D. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

I. Beendigungstatbestände

➤ Aufhebungsvereinbarung

- Einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Abschluss einer schriftlichen Aufhebungsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer
- Inhalt u.a.:
 - Zeitpunkt der Beendigung (meist vor Ablauf der Kündigungsfrist)
 - ggf. Abfindung (nicht zwingend!)

D. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

I. Beendigungstatbestände

➤ Aufhebungsvereinbarung

Achtung: Die Aufhebungsvereinbarung des deutschen Arbeitsrechts ist nicht gleich zu setzen mit der „Rupture Conventionnelle“ des französischen Arbeitsrechts.

- Kein Formalismus
- Keine Einhaltung bestimmter Fristen
- Kein behördliches Genehmigungsverfahren
- Keine Pflicht zur Zahlung einer Abfindung

D. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

II. Kündigungsschutz

Der Kündigungsschutz beruht weitgehend auf dem Kündigungsschutzgesetz (KSchG):

- **Zweck**
- **Anwendbarkeit**
- **Tatbestandsvoraussetzungen**
- **Gerichtliches Verfahren**

D. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

II. Kündigungsschutz

➤ Zweck

Verhinderung sozial ungerechtfertigter Kündigungen

➤ Anwendbarkeit

- bei Vorliegen einer Betriebszugehörigkeit von mind. 6 Monaten (§ 1 Abs. 1 KSchG) und
- in Betrieben mit mind. 11 beschäftigten Arbeitnehmern (§ 23 Abs.1 KSchG)

D. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

II. Kündigungsschutz

§ 1 KSchG Sozial ungerechtfertigte Kündigungen

(1) Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gegenüber einem Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis in demselben Betrieb oder Unternehmen ohne Unterbrechung länger als sechs Monate bestanden hat, ist rechtsunwirksam, wenn sie sozial ungerechtfertigt ist.

(2) ¹Sozial ungerechtfertigt ist die Kündigung, wenn sie nicht durch Gründe, die in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen, oder durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betrieb entgegenstehen, bedingt ist.

(...)

D. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

II. Kündigungsschutz

➤ Tatbestandsvoraussetzungen

- ✓ Vorliegen eines Kündigungsgrundes
- ✓ Verhältnismäßigkeit
- ✓ Interessenabwägung

D. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

II. Kündigungsschutz

➤ Tatbestandsvoraussetzungen

✓ Vorliegen eines Kündigungsgrundes

- **Verhaltensbedingte Kündigung:** liegt der Kündigungsgrund im Verhalten des Arbeitnehmers insofern, dass der Arbeitnehmer Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis schuldhaft verletzt (z.B. aufgrund von ständigem Zuspätkommen, Störung des Betriebsfriedens)

Rspr: Grundsätzlich ist vor dem Ausspruch der Kündigung eine Abmahnung des Arbeitnehmers erforderlich.

D. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

II. Kündigungsschutz

➤ Tatbestandsvoraussetzungen

✓ Vorliegen eines Kündigungsgrundes

- **Personenbedingte Kündigung:** liegt der Kündigungsgrund nicht im Verhalten, sondern in der Person des Arbeitnehmers (z.B. aufgrund von mangelnder körperlicher oder geistiger Eignung)
- **Betriebsbedingte Kündigung:** der Kündigungsgrund liegt auf Arbeitgeberseite (z.B. aufgrund von Auftragsrückgang, Betriebsumstellung, Rationalisierungsmaßnahmen)

Vorsicht: Sozialauswahl muss beachtet werden!

D. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

II. Kündigungsschutz

§ 1 Sozial ungerechtfertigte Kündigungen

(3) ¹Ist einem Arbeitnehmer aus dringenden betrieblichen Erfordernissen im Sinne des Absatzes 2 gekündigt worden, so ist die Kündigung trotzdem sozial ungerechtfertigt, wenn der Arbeitgeber bei der Auswahl des Arbeitnehmers die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter, die Unterhaltspflichten und die Schwerbehinderung 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. (...)

D. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

II. Kündigungsschutz

➤ Tatbestandsvoraussetzungen

✓ Verhältnismäßigkeit

Die Kündigung muss zum Schutz der Interessen des Arbeitgebers geeignet, erforderlich und angemessen sein.

✓ Interessenabwägung

Das Interesse des Arbeitgebers an der Kündigung und das Interesse des Arbeitnehmers an der Weiterbeschäftigung müssen gegeneinander abgewogen werden.

D. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

II. Kündigungsschutz

➤ Gerichtliches Verfahren

- ✓ Klageantrag
- ✓ Klagefrist
- ✓ Urteilstenor

D. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

II. Kündigungsschutz

➤ Gerichtliches Verfahren

✓ Klageantrag

Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist

✓ Klagefrist

Innerhalb von 3 Wochen nach Zugang der Kündigung, § 4 KSchG
Sonst umfassende Wirksamkeitsfiktion der Kündigung § 7 KSchG

D. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

II. Kündigungsschutz

➤ Gerichtliches Verfahren

✓ Urteilstenor

- Das Arbeitsverhältnis ist durch die Kündigung nicht aufgelöst (d.h. Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers) oder
- Das Arbeitsverhältnis ist durch die Kündigung aufgelöst oder
- Das Arbeitsverhältnis ist zwar nicht durch die Kündigung, aber durch das Gericht aufgelöst gegen Zahlung einer Abfindung (Ausnahme!)

D. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

II. Kündigungsschutz

➤ Gerichtliches Verfahren

§ 9 KSchG Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch Urteil des Gerichts; Abfindung des Arbeitnehmers

(1) ¹Stellt das Gericht fest, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist, ist jedoch dem Arbeitnehmer die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zuzumuten, so hat das Gericht auf Antrag des Arbeitnehmers das Arbeitsverhältnis aufzulösen und den Arbeitgeber zur Zahlung einer angemessenen Abfindung zu verurteilen. ²Die gleiche Entscheidung hat das Gericht auf Antrag des Arbeitgebers zu treffen, wenn Gründe vorliegen, die eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht erwarten lassen.

D. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

II. Kündigungsschutz

➤ Gerichtliches Verfahren

³Arbeitnehmer und Arbeitgeber können den Antrag auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses bis zum Schluß der letzten mündlichen Verhandlung in der Berufungsinstanz stellen.

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

Angemessenheit der Abfindung

Faustregel: $\frac{1}{2}$ Bruttomonatsgehalt pro Jahr der Betriebszugehörigkeit

E. Arbeitnehmerüberlassung

I. Definition

II. Rechtsquellen

III. Rechtliche Beziehungen

E. Arbeitnehmerüberlassung

I. Definition

- Arbeitnehmerüberlassung ist das zeitlich begrenzte Ausleihen eines Arbeitnehmers zur Arbeit im Betrieb eines anderen Arbeitgebers.
- Bei der Arbeitnehmerüberlassung fallen Arbeitsvertrag und Arbeitsleistung auseinander:
 - Arbeitsvertrag zwischen Arbeitnehmer und Verleiher
 - Arbeitsleistung des Arbeitnehmers beim Entleiher

E. Arbeitnehmerüberlassung

II. Rechtsquellen

- Die Rechte des Arbeitnehmers und die Pflichten des Verleihers und Entleihers sind im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) geregelt.
- Zentrale Vorschriften sind insbesondere:
 - Erlaubnispflicht für gewerbliche Verleiher
 - Zeitliche Begrenzung der Arbeitnehmerüberlassung
 - Grundsatz der Gleichstellung

E. Arbeitnehmerüberlassung

II. Rechtsquellen

§ 1 AÜG Arbeitnehmerüberlassung, Erlaubnispflicht

(1) ¹Arbeitgeber, die als Verleiher Dritten (Entleihern) Arbeitnehmer (Leiharbeitnehmer) im Rahmen ihrer wirtschaftlichen Tätigkeit zur Arbeitsleistung überlassen (Arbeitnehmerüberlassung) wollen, bedürfen der Erlaubnis.

(...)

(1b) ¹Der Verleiher darf denselben Leiharbeitnehmer nicht länger als 18 aufeinander folgende Monate demselben Entleiher überlassen; der Entleiher darf denselben Leiharbeitnehmer nicht länger als 18 aufeinander folgende Monate tätig werden lassen. ²Der Zeitraum vorheriger Überlassungen durch denselben oder einen anderen Verleiher an denselben Entleiher ist vollständig anzurechnen, wenn zwischen den Einsätzen jeweils nicht mehr als drei Monate liegen

E. Arbeitnehmerüberlassung

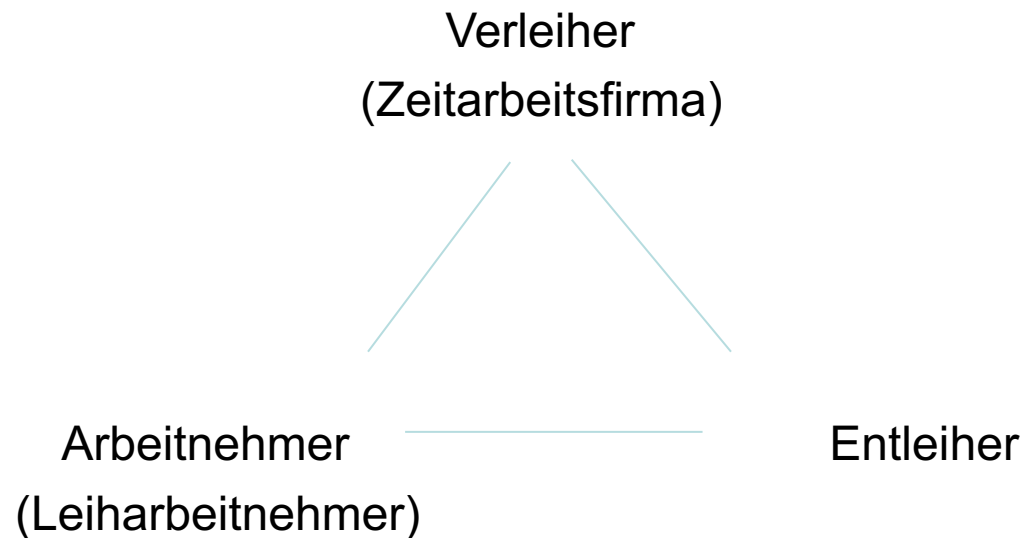
II. Rechtsquellen

§ 8 AÜG Grundsatz der Gleichstellung

(1) ¹Der Verleiher ist verpflichtet, dem Leiharbeitnehmer für die Zeit der Überlassung an den Entleiher die im Betrieb des Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts zu gewähren (Gleichstellungsgrundsatz).

E. Arbeitnehmerüberlassung

III. Rechtliche Beziehungen



E. Arbeitnehmerüberlassung

III. Rechtliche Beziehungen

- **zwischen Arbeitnehmer und Verleiher**
- **zwischen Verleiher und Entleiher**
- **zwischen Arbeitnehmer und Entleiher**

E. Arbeitnehmerüberlassung

III. Rechtliche Beziehungen

➤ zwischen Arbeitnehmer und Verleiher

Zwischen Arbeitnehmer und Verleiher besteht ein **Arbeitsvertrag**, der die Arbeitsbedingungen festlegt (u.a. Vergütung, Urlaub, Kündigungsfristen)

§ 1 Abs. 1 AÜG

³Die Überlassung und das Tätigwerdenlassen von Arbeitnehmern als Leiharbeitnehmer ist nur zulässig, soweit zwischen dem Verleiher und dem Leiharbeitnehmer ein Arbeitsverhältnis besteht.

E. Arbeitnehmerüberlassung

III. Rechtliche Beziehungen

➤ zwischen Verleiher und Entleiher

Zwischen Verleiher und Entleiher besteht ein sog. **Arbeitnehmerüberlassungsvertrag**, der die entgeltliche Überlassung von Arbeitskräften zum Gegenstand hat.

§ 1 Abs. 1 AÜG

⁵Verleiher und Entleiher haben die Überlassung von Leiharbeitnehmern in ihrem Vertrag ausdrücklich als Arbeitnehmerüberlassung zu bezeichnen, bevor sie den Leiharbeitnehmer überlassen oder tätig werden lassen.

E. Arbeitnehmerüberlassung

III. Rechtliche Beziehungen

➤ zwischen Arbeitnehmer und Entleiher

Der Arbeitnehmer erbringt seine Arbeitsleistung beim Entleiher. Er ist dort eingegliedert und unterliegt den Weisungen des Entleihers.

§ 1 Abs. 1 AÜG

²Arbeitnehmer werden zur Arbeitsleistung überlassen, wenn sie in die Arbeitsorganisation des Entleihers eingegliedert sind und seinen Weisungen unterliegen.

F. Internationales Arbeitsrecht

- I. Gerichtsstand**
- II. Anwendbares Recht**
- III. Steuerrechtliche Aspekte**
- IV. Sozialversicherungsrechtliche Aspekte**

F. Internationales Arbeitsrecht

I. Gerichtsstand

Rechtsgrundlage:

Verordnung (EU) Nr. 1215/2012 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 12. Dezember 2012 über die gerichtliche Zuständigkeit und die Anerkennung und Vollstreckung von Entscheidungen in Zivil- und Handelssachen (Brüssel Ia –VO)

- Kapitel II, Abschnitt 5:
Zuständigkeit für individuelle Arbeitsverträge

F. Internationales Arbeitsrecht

I. Gerichtsstand

Art. 20 [Anwendungsbereich]

(1) Bilden ein individueller Arbeitsvertrag oder Ansprüche aus einem individuellen Arbeitsvertrag den Gegenstand des Verfahrens, so bestimmt sich die Zuständigkeit unbeschadet des Artikels 6, des Artikels 7 Nummer 5 und, wenn die Klage gegen den Arbeitgeber erhoben wurde, des Artikels 8 Nummer 1 nach diesem Abschnitt.

(2) Hat der Arbeitgeber, mit dem der Arbeitnehmer einen individuellen Arbeitsvertrag geschlossen hat, im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats keinen Wohnsitz, besitzt er aber in einem Mitgliedstaat eine Zweigniederlassung, Agentur oder sonstige Niederlassung, so wird er für Streitigkeiten aus ihrem Betrieb so behandelt, wie wenn er seinen Wohnsitz im Hoheitsgebiet dieses Mitgliedstaats hätte.

F. Internationales Arbeitsrecht

I. Gerichtsstand

Art. 21 [Gerichtsstände für Klagen gegen Arbeitgeber]

(1) Ein Arbeitgeber, der seinen Wohnsitz im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats hat, kann verklagt werden:

a) vor den Gerichten des Mitgliedstaats, in dem er seinen Wohnsitz hat, oder

b) in einem anderen Mitgliedstaat

i) vor dem Gericht des Ortes, an dem oder von dem aus der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Arbeit verrichtet oder zuletzt gewöhnlich verrichtet hat, oder

ii) wenn der Arbeitnehmer seine Arbeit gewöhnlich nicht in ein und demselben Staat verrichtet oder verrichtet hat, vor dem Gericht des Ortes, an dem sich die Niederlassung, die den Arbeitnehmer eingestellt hat, befindet oder befand.

(2) Ein Arbeitgeber, der seinen Wohnsitz nicht im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats hat, kann vor dem Gericht eines Mitgliedstaats gemäß Absatz 1 Buchstabe b verklagt werden.

F. Internationales Arbeitsrecht

I. Gerichtsstand

Art. 22 [Gerichtsstände für Klagen gegen Arbeitnehmer; Widerklage]

(1) Die Klage des Arbeitgebers kann nur vor den Gerichten des Mitgliedstaats erhoben werden, in dessen Hoheitsgebiet der Arbeitnehmer seinen Wohnsitz hat.

(2) Die Vorschriften dieses Abschnitts lassen das Recht unberührt, eine Widerklage vor dem Gericht zu erheben, bei dem die Klage selbst gemäß den Bestimmungen dieses Abschnitts anhängig ist.

Art. 23 [Zulässige Gerichtsstandsvereinbarungen]

Von den Vorschriften dieses Abschnitts kann im Wege der Vereinbarung nur abgewichen werden,

1.wenn die Vereinbarung nach der Entstehung der Streitigkeit getroffen wird oder

2.wenn sie dem Arbeitnehmer die Befugnis einräumt, andere als die in diesem Abschnitt angeführten Gerichte anzurufen.

F. Internationales Arbeitsrecht

II. Anwendbares Recht

Rechtsgrundlage:

Verordnung (EG) Nr. 593/2008 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. Juni 2008 über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht (Rom I)

➤ Kapitel II Einheitliche Kollisionsnormen

Artikel 8 Individualarbeitsverträge

(1) ¹Individualarbeitsverträge unterliegen dem von den Parteien nach Artikel [3](#) gewählten Recht.

²Die Rechtswahl der Parteien darf jedoch nicht dazu führen, dass dem Arbeitnehmer der Schutz entzogen wird, der ihm durch Bestimmungen gewährt wird, von denen nach dem Recht, das nach den Absätzen 2, 3 und 4 des vorliegenden Artikels mangels einer Rechtswahl anzuwenden wäre, nicht durch Vereinbarung abgewichen werden darf.

F. Internationales Arbeitsrecht

II. Anwendbares Recht

(2) ¹Soweit das auf den Arbeitsvertrag anzuwendende Recht nicht durch Rechtswahl bestimmt ist, unterliegt der Arbeitsvertrag dem Recht des Staates, in dem oder andernfalls von dem aus der Arbeitnehmer in Erfüllung des Vertrags gewöhnlich seine Arbeit verrichtet. ²Der Staat, in dem die Arbeit gewöhnlich verrichtet wird, wechselt nicht, wenn der Arbeitnehmer seine Arbeit vorübergehend in einem anderen Staat verrichtet.

(3) Kann das anzuwendende Recht nicht nach Absatz 2 bestimmt werden, so unterliegt der Vertrag dem Recht des Staates, in dem sich die Niederlassung befindet, die den Arbeitnehmer eingestellt hat.

(4) Ergibt sich aus der Gesamtheit der Umstände, dass der Vertrag eine engere Verbindung zu einem anderen als dem in Absatz 2 oder 3 bezeichneten Staat aufweist, ist das Recht dieses anderen Staates anzuwenden.

F. Internationales Arbeitsrecht

III. Steuerrechtliche Aspekte

Vermeidung der Doppelbesteuerung durch:

- **Doppelbesteuerungsabkommen (DBA)**

Falls kein DBA vorhanden:

- **Möglicherweise Anrechnung (teilweise) der ausländischen Steuer auf die inländische Steuer**

F. Internationales Arbeitsrecht

III. Steuerrechtliche Aspekte

Beispiel Deutschland – Frankreich:

Abkommen zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der Französischen Republik zur Vermeidung der Doppelbesteuerungen und über gegenseitige Amts- und Rechtshilfe auf dem Gebiete der Steuern vom Einkommen und vom Vermögen sowie der Gewerbesteuern und der Grundsteuern vom 21. Juli 1959

Art. 1 [Zweck; unter das Abkommen fallende Steuern]

(1) Durch dieses Abkommen soll vermieden werden, daß die in einem der Vertragsstaaten ansässigen Personen doppelt zu Steuern herangezogen werden, die nach dem Rechte dieser Staaten unmittelbar vom Einkommen oder vom Vermögen oder als Gewerbesteuern oder Grundsteuern für die Vertragsstaaten, die Länder, die Departements, die Gemeinden oder Gemeindeverbände (auch in Form von Zuschlägen) erhoben werden.

F. Internationales Arbeitsrecht

III. Steuerrechtliche Aspekte

Beispiel Deutschland – Frankreich:

➤ **Grundsatz:**

Besteuerung in dem Staat, in dem die Tätigkeit ausgeübt wird

Art. 13 [Unselbständige Arbeit]

(1) Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit können vorbehaltlich der Vorschriften der nachstehenden Absätze nur in dem Vertragsstaate besteuert werden, in dem die persönliche Tätigkeit, aus der die Einkünfte herrühren, ausgeübt wird. Als Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit gelten insbesondere Gehälter, Besoldungen, Löhne, Gratifikationen oder sonstige Bezüge sowie alle ähnlichen Vorteile, die von anderen als den in Artikel 14 bezeichneten Personen gezahlt oder gewährt werden.

F. Internationales Arbeitsrecht

III. Steuerrechtliche Aspekte

Beispiel Deutschland – Frankreich:

- **Ausnahme für Grenzgänger:**
Besteuerung in dem Staat, in dem sich die ständige Wohnstätte befindet

Art. 13 [Unselbständige Arbeit]

(5)

a) Abweichend von den Absätzen 1, 3 und 4 können Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit von Personen, die im Grenzgebiet eines Vertragsstaats arbeiten und ihre ständige Wohnstätte, zu der sie in der Regel jeden Tag zurückkehren, im Grenzgebiet des anderen Vertragsstaats haben, nur in diesem anderen Staat besteuert werden;

F. Internationales Arbeitsrecht

III. Steuerrechtliche Aspekte

Beispiel Deutschland – Frankreich:

- **Ausnahme für Grenzgänger:**
Besteuerung in dem Staat, in dem sich die ständige Wohnstätte befindet

Art. 13 [Unselbständige Arbeit]

- b) das Grenzgebiet jedes Vertragsstaats umfaßt die Gemeinden, deren Gebiet ganz oder teilweise höchstens 20 km von der Grenze entfernt liegt;*
- c) die Regelung nach Buchstabe a gilt auch für alle Personen, die ihre ständige Wohnstätte in den französischen Grenzdepartements haben und in deutschen Gemeinden arbeiten, deren Gebiet ganz oder teilweise höchstens 30 km von der Grenze entfernt liegt.*

F. Internationales Arbeitsrecht

III. Steuerrechtliche Aspekte

Beispiel Deutschland – Frankreich:

➤ **Ausnahme für Grenzgänger:**

Besteuerung in dem Staat, in dem sich die ständige Wohnstätte befindet

- **Problem:**

Was genau bedeutet „*ihre ständige Wohnstätte, zu der sie **in der Regel jeden Tag** zurückkehren*“?

- **Lösung:**

45-Tage-Regelung gemäß Verständigungsvereinbarung zur 183-Tage-Regelung (Artikel 13 Abs. 4) und zur Anwendung der Grenzgängerregelung (Artikel 13 Abs. 5) vom 16. Februar 2006

F. Internationales Arbeitsrecht

III. Steuerrechtliche Aspekte

Beispiel Deutschland – Frankreich:

➤ **Ausnahme für Grenzgänger:**

Besteuerung in dem Staat, in dem sich die ständige Wohnstätte befindet

Auszug aus der Verständigungsvereinbarung:

„Kehrt ein Arbeitnehmer nicht täglich an seinen Wohnsitz zurück oder ist er an ganzen Arbeitstagen an Arbeitsorten außerhalb der Grenzzone beschäftigt, so geht die Grenzgängereigenschaft nicht verloren, sofern

- der Arbeitnehmer während des ganzen Kalenderjahres in der Grenzzone beschäftigt ist und in dieser Zeit höchstens an 45 Arbeitstagen nicht zum Wohnsitz zurückkehrt oder außerhalb der Grenzzone für seinen Arbeitgeber tätig ist oder*

F. Internationales Arbeitsrecht

III. Steuerrechtliche Aspekte

Beispiel Deutschland – Frankreich:

➤ **Ausnahme für Grenzgänger:**

Besteuerung in dem Staat, in dem sich die ständige Wohnstätte befindet

Auszug aus der Verständigungsvereinbarung:

- *falls der Arbeitnehmer nicht während des ganzen Kalenderjahres in der Grenzzone beschäftigt ist - die Tage der Nichtrückkehr oder der Tätigkeit außerhalb der Grenzzone 20 v. H. der gesamten Arbeitstage im Rahmen des Arbeitsverhältnisses (der Arbeitsverhältnisse) nicht übersteigen, jedoch in keinem Fall mehr als 45 Tage betragen.“*

F. Internationales Arbeitsrecht

IV. Sozialversicherungsrechtliche Aspekte

Rechtsgrundlagen:

- VO EG 883/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit (Grundverordnung / GVO)
- VO EG 987/2009 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. September 2009 zur Festlegung der Modalitäten für die Durchführung der VO EG 883/2004 über die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit (Durchführungsverordnung / DVO)
- VO EG 465/2012 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 22. Mai 2012 zur Änderung der VO EG 883/2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit und der VO EG 987/2009 zur Festlegung der Modalitäten für die Durchführung der VO EG 883/2004 (Änderungsverordnung / ÄVO)

F. Internationales Arbeitsrecht

IV. Sozialversicherungsrechtliche Aspekte

Art. 11 GVO

(1) Personen, für die diese Verordnung gilt, unterliegen den Rechtsvorschriften nur eines Mitgliedstaats. Welche Rechtsvorschriften dies sind, bestimmt sich nach diesem Titel.

F. Internationales Arbeitsrecht

IV. Sozialversicherungsrechtliche Aspekte

Bei gewöhnlicher Tätigkeit in mehreren Staaten gilt:

Art. 13 GVO

(1) Eine Person, die gewöhnlich in zwei oder mehr Mitgliedstaaten eine Beschäftigung ausübt, unterliegt

a) den Rechtsvorschriften des Wohnmitgliedstaats, wenn sie dort einen wesentlichen Teil ihrer Tätigkeit ausübt oder wenn sie bei mehreren Unternehmen oder Arbeitgebern beschäftigt ist, die ihren Sitz oder Wohnsitz in verschiedenen Mitgliedstaaten haben, oder

b) den Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats, in dem das Unternehmen oder der Arbeitgeber, das bzw. der sie beschäftigt, seinen Sitz oder Wohnsitz hat, sofern sie keinen wesentlichen Teil ihrer Tätigkeiten in dem Wohnmitgliedstaat ausübt.

F. Internationales Arbeitsrecht

IV. Sozialversicherungsrechtliche Aspekte

Bei gewöhnlicher Tätigkeit in mehreren Staaten gilt:

Art. 14 ÄVO

(8) Bei der Anwendung von Artikel 13 Absätze 1 und 2 der Grundverordnung bedeutet die Ausübung „eines wesentlichen Teils der Beschäftigung oder selbständigen Erwerbstätigkeit“ in einem Mitgliedstaat, dass der Arbeitnehmer oder Selbständige dort einen quantitativ erheblichen Teil seiner Tätigkeit ausübt, was aber nicht notwendigerweise der größte Teil seiner Tätigkeit sein muss.

Um festzustellen, ob ein wesentlicher Teil der Tätigkeit in einem Mitgliedstaatausgeübt wird, werden folgende Orientierungskriterien herangezogen:

F. Internationales Arbeitsrecht

IV. Sozialversicherungsrechtliche Aspekte

- a) im Falle einer Beschäftigung die Arbeitszeit und/oder das Arbeitsentgelt und*
- b) im Falle einer selbständigen Erwerbstätigkeit der Umsatz, die Arbeitszeit, die Anzahl der erbrachten Dienstleistungen und/oder das Einkommen.*

Wird im Rahmen einer Gesamtbewertung bei den genannten Kriterien ein Anteil von weniger als 25 % erreicht, so ist dies ein Anzeichen dafür, dass ein wesentlicher Teil der Tätigkeit nicht in dem entsprechenden Mitgliedstaat ausgeübt wird.

Merci pour votre attention !

Prof. Dr. Jochen BAUERREIS

Avocat & Rechtsanwalt

Spécialiste en droit international et de l'UE

Spécialiste en droit de l'arbitrage

ALISTER AVOCATS

www.alister-avocats.eu - www.abci-avocats.com

www.bauerreis.com

Courriel : jochen.bauerreis@alister-avocats.eu

Tél. (France): 00 33 3 68 00 14 10

Tél. (Allemagne) : 00 49 7851 889 040