

### **Vorbemerkung zur Veröffentlichung auf daebler.de:**

Der nachfolgende Gesetzentwurf wurde im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung (Büro Ulan Bator) im Jahre 2011 erstellt. Er fügt sich in die Gesetzstradition der Mongolei ein, die ähnlich wie in der Sowjetunion alle Rechtsgebiete umfassend gesetzlich regeln, d. h. kodifizieren wollte. Von daher berührt der Entwurf praktisch alle wichtigen Teile des Arbeitsrechts und geht weit über das hinaus, was bei uns unter dem Stichwort eines "Arbeitsgesetzbuchs" diskutiert wurde. In der Bezeichnung der Artikel folgt der Text dem (damals) geltenden Arbeitsgesetz und ergänzt dieses durch zahlreiche Einzelbestimmungen. Die Begründung ist jeweils kursiv gesetzt.

Die mongolische Wirtschaft enthält traditionelle wie auch einige sehr modern arbeitende Unternehmen. Beides muss einbezogen werden. Außerdem sind weite Teile des Wirtschaftslebens (etwa der Handel und der informelle Sektor) nicht von den Gewerkschaften erschlossen. Insoweit wurden in das Gesetz Vorschriften aufgenommen, die für die Arbeitgeberseite relativ "lästig" sind, die jedoch durch Tarifvertrag verändert werden können. Damit wäre ein Anreiz auch für die Unternehmer geschaffen, zu kollektiven Abmachungen zu kommen, also die Gründung und Betätigung von Gewerkschaften nicht unmöglich zu machen.

Die Antidiskriminierungsvorschriften sind sehr deutlich ausgeprägt. Dies hängt damit zusammen, dass im (wirtschaftlich sehr wichtigen) Bergbau sehr viel über Benachteiligung von Mongolen im Verhältnis zu den ausländischen (z. B. kanadischen und australischen) Arbeitnehmern geklagt wird. Auch spielt die Weiterbildung im Entwurf eine relativ große Rolle.

Die Präambel des Gesetzentwurfs ist so formuliert, dass er möglichst auch für die Arbeitgeberseite akzeptabel erscheint.

Der Entwurf gewann insoweit politische Bedeutung, als der Vorsitzende der größten Gewerkschaft für das Parlament kandidierte und im Rahmen des Wahlkampfes nachhaltig darauf verwies, er verfüge über eine fertiges und modernes Arbeitsgesetz. Der Vorsitzende wurde auch mit ungewöhnlich großer Mehrheit zum Abgeordneten gewählt, anschließend jedoch bei der Regierungsbildung nicht berücksichtigt, da daran nur die ihm ferner stehenden Parteien beteiligt waren.

Der Entwurf wurde nur teilweise ins Mongolische übersetzt. Er stellt jedoch eine Sammlung möglicher Regelungen dar, die auch in anderem Zusammenhang Bedeutung gewinnen können.

## **Entwurf eines reformierten Arbeitsgesetzbuchs**

### **Vorbemerkung:**

Der vorliegende Entwurf unternimmt den Versuch, das geltende Arbeitsrecht der Mongolei zu modernisieren und es an die aktuellen Anforderungen anzupassen.

Dies bedeutet einmal, dass der Arbeitnehmerschutz ein wenig deutlicher als in der Vergangenheit seinen Niederschlag in den einzelnen Gesetzesbestimmungen findet. Es bedeutet zum andern aber auch, dass das Arbeitsrecht als Mittel gesehen wird, um einen Beitrag zur Produktivität zu leisten, insbesondere Bedingungen zu schaffen, die technische und soziale Innovationen ermöglichen. Bei der Flexibilisierung ist in besonderem Maße ein Kompromiss zwischen den Arbeitgeber- und den Arbeitnehmerinteressen zu suchen.

Ziel der Modernisierung ist es weiter, den Grund- und Menschenrechten auch am Arbeitsplatz Wirkung zu verschaffen. Der Entwurf widmet deshalb einen besonderen Abschnitt den Freiheits- und Gleichheitsrechten und passt sie an die besondere Situation abhängiger Arbeit an. Ein zusätzlicher Akzent wird auf die spezifischen Aspekte gelegt, die die Computerisierung der Arbeitsabläufe mit sich bringt: Der Schutz von Arbeitnehmerdaten ist aus einem zeitgemäßen Arbeitsrecht nicht mehr wegzudenken.

Das Arbeitsrecht erfasst traditioneller Weise nur Personen, die persönlich abhängig sind, die bei ihrer Arbeit also ausdrückliche oder stillschweigende Weisungen eines andern befolgen müssen. Dies erscheint zu eng: Auch diejenigen, die zwar ihre Arbeit selbst organisieren können, die aber wirtschaftlich von einem einzelnen „Auftraggeber“ abhängig, verdienen Schutz. Lediglich materiell Selbständige, die unmittelbar für den Markt für Waren und Dienstleistungen produzieren und dabei freiwillig eine unternehmerische Tätigkeit übernehmen, fallen aus dem Anwendungsbereich des Arbeitsrechts heraus.

Ein gut funktionierender Kündigungsschutz ist eine wesentliche Bedingung dafür, dass die übrigen Arbeitnehmerrechte wahrgenommen werden können. Auch ist eine gesicherte Existenz Voraussetzung, damit sich der Einzelne mit seiner Arbeit identifiziert und Vorschläge für eine bessere Organisation und neue technische Entwicklungen macht.

Der vorliegende Entwurf orientiert sich des Öfteren an Regelungen, die für die ganze EU gelten, die also gleichermaßen in hochindustrialisierten wie in weniger industrialisierten Ländern angewandt werden. Daneben fließen Erfahrungen anderer Länder ein. Weiter bemüht sich der Entwurf um klare und eindeutige Bestimmungen, was gleichermaßen den Arbeitnehmern wie den Arbeitgebern einschließlich der Investoren nützt.

Der Gesetzentwurf versteht sich als Vorschlag, der zu einer breiten Diskussion führen soll. Änderungen und Ergänzungen sind, soweit erforderlich, stets willkommen.

## **Inhaltsübersicht**

## **Kapitel I: Allgemeine Bestimmungen**

**Art. 1: Zweck des Gesetzes**

**Art. 2: Quellen des Arbeitsrechts**

**Art. 3: Begriff des Arbeitnehmers**

**Art. 4: Begriff des Arbeitgebers**

**Art. 5: Begriff des Arbeitsvertrags**

**Art. 6: Betriebliche Übung und betriebliches Gewohnheitsrecht**

## **Kapitel II: Grundrechte der Arbeitnehmer**

**Art. 7: Grundrechte im Arbeitsverhältnis**

**Art. 7a: Persönlichkeitsschutz am Arbeitsplatz**

**Art. 7b: Schutz vor Belästigungen**

**Art. 7c: Schutz bei Anzeige von Gesetzesverstößen**

**Art. 7d: Schutz von Freizeit und Familie**

**Art. 7e: Allgemeiner Gleichbehandlungsgrundsatz**

**Art. 7f: Verbot der Benachteiligung wegen der Beschäftigungsform**

**Art. 7g: Unmittelbare und mittelbare Benachteiligung**

**Art. 7h: Rechtfertigungsgründe**

**Art. 7i: Positive Maßnahmen**

**Art. 7j: Beweislast**

## **Kapitel IIa: Kollektive Verträge**

**Art. 8: Kollektivvereinbarungen auf nationaler Ebene**

**Art. 9: Gegenstände und rechtliche Wirkungen**

**Art. 10: Anreiz zum Abschluss von Kollektivverträgen**

**Art. 11: Kollektivvereinbarungen auf der Ebene einer Branche**

**Art. 12: Kollektivverträge**

**Art. 13: Bindungswirkung**

**Art. 14: Verhältnis zu staatlichem Recht**

**Art. 15: Verfahren**

**Art. 16: Informationspflicht**

**Art. 17: Dauer von Kollektivvereinbarungen und Kollektivverträgen**

**Art. 18: Registrierung**

**Art. 19: Kontrolle der Einhaltung von Kollektivvereinbarungen und Kollektivverträgen**

**Art. 20: Kollektivvereinbarungen und Kollektivverträge bei Umstrukturierungen**

## **Kapitel III: Die Begründung des Arbeitsverhältnisses**

### **1. Teil: Das Verfahren bis zur Einstellung**

**Art. 21: Ausschreibung und Information über freie Arbeitsplätze**

**Art. 22: Fragerecht des Arbeitgebers**

**Art. 22a: Erhebung beim Bewerber**

**Art. 22b: Sonstige Formen der Informationsbeschaffung durch den Arbeitgeber**

**Art. 22c: Mitteilungspflichten des Bewerbers**

**Art. 23: Mitteilungspflichten des Arbeitgebers**

**Art. 23a: Rückgabe von Bewerbungsunterlagen**

**Art. 23b: Vorstellungskosten**

### **2. Teil: Der Abschluss des Arbeitsvertrags**

**Art. 24: Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer**

**Art. 24a: Dokumentation der Arbeitsbedingungen**

**Art. 24b: Rechtsverstöße**

**Art. 25: Gestaltung des Arbeitsvertrags durch Allgemeine Arbeitsbedingungen**

**Art. 25a: Anwendungsbereich der Inhaltskontrolle**

**Art. 25b: Unklarheitenregel**

**Art. 25c: Allgemeine Vorgaben für die Inhaltskontrolle**

**Art. 25d: Unwirksame Arbeitsvertragsbedingungen**

**Art. 25e: Vertragsbestimmungen, deren Wirksamkeit von den Umständen abhängt**

**Art. 25f: Rechtsfolgen**

**Art. 25g: Umgehungsverbot**

### **3. Teil: Fehlerhafte Arbeitsverträge**

**Art. 26: Dissens**

**Art. 26a: Anfechtung**

**Art. 27: Folgen der Unwirksamkeit des Arbeitsvertrags**

**Art. 28: Unwirksamkeit einzelner Bestimmungen**

## **Kapitel IV: Der Inhalt des Arbeitsverhältnisses, insbesondere das Recht auf die Vergütung**

**Art. 29: Die Hauptpflichten aus dem Arbeitsvertrag**

### **1. Teil: Pflicht des Arbeitnehmers zur Arbeitsleistung**

**Art. 30: Inhalt und Grenzen des Weisungsrechts**

**Art. 31: Persönliche Verpflichtung und Berechtigung**

**Art. 32: Anpassung der Arbeit an den Arbeitsanfall**

**Art. 33: Reisezeiten**

**Art. 34: Beschäftigungspflicht**

**Art. 35: Anspruch auf Veränderung der Arbeitszeit**

**Art. 36: Leistungsverweigerungs- und Zurückbehaltungsrecht des Arbeitnehmers**

### **2. Teil: Pflicht des Arbeitgebers zur Bezahlung des Entgelts**

**Art. 37: Höhe des Arbeitsentgelts**

**Art. 37a: Art und Berechnung des Arbeitsentgelts**  
**Art. 37b: Fälligkeit, Abrechnung und Abschlagszahlung**  
**Art. 37c: Vergütung bei Versetzung**  
**Art. 37d: Rückforderung von Entgelt**  
**Art. 37e: Sondervergütung**  
**Art. 37f: Teilanspruch**  
**Art. 37g: Anspruchskürzung**  
**Art. 37h: Einbeziehung in die Sozialversicherung**

### **3. Teil: Sonstige Rechte und Pflichten der Arbeitsvertragsparteien**

#### **1. Unterabschnitt: Arbeitgeber**

**Art. 38: Schadensersatzpflicht des Arbeitgebers**  
**Art. 38a: Maßnahmen und Pflichten des Arbeitgebers zum Schutz vor und bei Benachteiligung**  
**Art. 38b: Erstattung von Aufwendungen des Arbeitnehmers**  
**Art. 38c: Personalakten**  
**Art. 38d: Erhebung und Nutzung von Arbeitnehmerdaten**  
**Art. 38e: Übermittlung von Arbeitnehmerdaten**  
**Art. 38f: Schutz von Leben und Gesundheit des Arbeitnehmers**

#### **2. Unterabschnitt: Arbeitnehmer**

**Art. 39: Schadensersatzpflicht des Arbeitnehmers**  
**Art. 39a: Weiterbildung**  
**Art. 39b: Beurteilung und Zwischenzeugnis**  
**Art. 39c: Wettbewerbsbeschränkung während des Arbeitsverhältnisses**  
**Art. 39d: Wettbewerbsbeschränkung nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses**  
**Art. 39e: Bedingtes Wettbewerbsverbot**  
**Art. 39f: Karenzentschädigung**  
**Art. 39g: Verzicht auf das Wettbewerbsverbot**



**Art. 39h: Lossagung bei Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber**

**Art. 39i: Lossagung bei Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer**

**Art. 39j: Auskunftspflicht**

### **3. Unterabschnitt: Kommunikation und Konfliktmanagement**

**Art. 40: Innerbetriebliche Kommunikation**

**Art. 40a: Beschwerderecht**

**Art. 40b: Verbot der Maßregelung und Benachteiligung; Beweislast**

## **4. Teil: Entgeltfortzahlung ohne Arbeitsleistung**

### **1. Unterabschnitt: Arbeitsausfall an Feiertagen und im Urlaub**

**Art. 41: Entgelt an Feiertagen**

**Art. 41a: Anspruch auf Erholungsurlaub**

**Art. 41b: Anteilige Entstehung und Kürzung des Urlaubsanspruchs**

**Art. 41c: Arbeitsunfähigkeit**

**Art. 41d: Zeitliche Lage des Urlaubs**

**Art. 41e: Schadensersatz bei verfallenem Urlaub**

**Art. 41f: Arbeit während des Erholungsurlaubs**

**Art. 41g: Urlaubsabgeltung**

### **2. Unterabschnitt: Arbeitsausfall wegen Krankheit**

**Art. 42: Entgeltfortzahlung**

**Art. 42a: Anzeige- und Nachweispflichten**

**Art. 42b: Forderungsübergang bei Dritthaftung**

**Art. 42c: Leistungsverweigerungsrecht des Arbeitgebers**

### **3. Unterabschnitt: Weitere Fälle des Arbeitsaufalls**

**Art. 43: Kurzzeitige Arbeitsverhinderung**

**Art. 43a: Erkrankte Kinder**

**Art. 43b: Verkürzte Arbeitszeit**

**Art. 43c: Annahmeverzug und Betriebsrisiko**

### **4. Unterabschnitt: Höhe der Entgeltfortzahlung**

**Art. 44: Berechnung des fortzuzahlenden Entgelts**

## **5. Teil: Verbesserungsvorschläge und Erfindungen**

**Art. 44a: Verbesserungsvorschläge**

**Art. 44b: Sonderleistungen**

**Art. 44c: Erfindungen**

**Art. 44d: Schaffung urheberrechtsfähiger Werke**

## **Kapitel V: Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

### **1. Teil: Kündigung**

#### **1. Unterabschnitt: Allgemeine Grundsätze**

**Art. 45: Kündigungsrecht**

**Art. 46: Schriftform**

**Art. 47: Allgemeiner Schutz gegenüber Kündigungen durch den Arbeitgeber**

**Art. 48: Kündigungsfristen**

**Art. 49: Außerordentliche Kündigung**

**Art. 50: Entgelt und Schadensersatz bei außerordentlicher Kündigung**

**Art. 51: Rechtsmittelbelehrung**

## **2. Unterabschnitt: Inhaltliche Voraussetzungen der ordentlichen Kündigung durch den Arbeitgeber**

**Art. 52: Wartezeit**

**Art. 53: Sozial ungerechtfertigte Kündigung**

**Art. 54: Betriebsbedingte Kündigung**

**Art. 55: Verhaltensbedingte Kündigung**

**Art. 56: Personenbedingte Kündigung**

**Art. 57: Änderungskündigung**

**Art. 58: Kündigungseinspruch**

**Art. 59: Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch das Gericht gegen Abfindung**

**Art. 60: Höhe der Abfindung**

**Art. 61: Außerordentliche, sittenwidrige und sonstige Kündigungen**

**Art. 62: Angestellte in leitender Stellung**

## **3. Unterabschnitt: Massenentlassung**

**Art. 63: Massenentlassungsanzeige an die Arbeitsverwaltung**

**Art. 64: Inhalt der Anzeige**

**Art. 65: Weitere Bestimmungen über die Anzeige**

**Art. 66: Verhängung von Sperrfristen durch die Arbeitsverwaltung**

**Art. 67: Zulässigkeit von Kurzarbeit**

**Art. 68: Von der Arbeitsverwaltung zu beachtendes Verfahren**

## **2. Teil: Befristung des Arbeitsvertrags**

**Art. 69: Schriftform**

**Art. 70: Zulässigkeit der Befristung**

**Art. 71: Altersgrenze**

**Art. 72: Ende des befristeten Arbeitsvertrags**

**Art. 73: Kündigung des befristeten Arbeitsvertrags**

**Art. 74: Folgen unwirksamer Befristung**

### **3. Teil: Weitere Beendigungsgründe**

**Art. 75: Aufhebungsvertrag**

**Art. 75a: Tod des Arbeitnehmers**

### **4. Teil: Rechtsschutz bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

**Art. 76: Klagefrist bei Kündigungen**

**Art. 76a: Klagefrist in anderen Fällen**

**Art. 76b: Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses**

**Art. 76c: Zulassung verspäteter Klagen**

**Art. 77: Weiterbeschäftigung während des Rechtsstreits**

**Art. 77a: Neues Arbeitsverhältnis**

**Art. 77b: Abfindungsanspruch bei betriebsbedingter Kündigung**

**Art. 77c: Wiedereinstellung**

### **5. Teil: Betriebsübergang**

**Art. 78: Betriebsübergang**

### **6. Teil: Abwicklung des Arbeitsverhältnisses**

**Art. 79: Freistellung zur Arbeitssuche**

**Art. 79a: Arbeitspapiere**

**Art. 80: Zeugnis**

**Art. 80a: Ausgleichsvereinbarung**

## **Kapitel VI: Arbeitszeit und Pausen**

**Art. 81: Wöchentliche und tägliche Arbeitszeit**

**Art. 82: Unterbrechung der Arbeit**

**Art. 83: Nachtarbeit**

**Art. 84: Wochenendarbeit**

**Art. 85: Feiertage und Feiertagsarbeit**

**Art. 86: Schichtarbeit**

**Art. 87: Flexible Arbeitszeit und Rufbereitschaft**

**Art. 88: Überstunden**

## **Kap. VII: Arbeitsschutzrecht**

**Art. 89: Grundsatz**

**Art. 90: Gefährdungsanalyse**

**Art. 91: Weiteres Vorgehen**

**Art. 92: Entfernung vom Arbeitsplatz bei plötzlich auftretenden Gefahren**

**Art. 93: Auswirkung von Belastungen auf Männer und Frauen**

**Art. 94: Gesetz über Arbeitssicherheit und Arbeitshygiene**

## **Kapitel VIII: Arbeitnehmer mit Familienpflichten**

### **1. Teil: Allgemeine Grundsätze**

**Art. 95: Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

### **2. Teil: Mutterschutz**

**Art. 96: Beschäftigungsverbote**

**Art. 97: Ungünstige Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen**

**Art. 98: Mutterschaftsurlaub**

**Art. 99: Erstattung des Entgelts**

**Art. 100: Kündigungsschutz**

**Art. 101: Sonderfälle**

### **3. Teil: Elternurlaub**

**Art. 102: Anspruch auf Elternurlaub**

**Art. 103: Anspruch auf Teilzeitarbeit**

**Art. 104: Kündigungsschutz**

### **4. Teil: Pflegezeit**

**Art. 105: Erkrankte Angehörige**

## **Kapitel IX: Besonders schutzbedürftige Arbeitnehmer**

### **1. Teil: Beschäftigung Jugendlicher**

**Art. 106: Mindestalter**

**Art. 107: Medizinische Untersuchung**

**Art. 108: Arbeitsbedingungen**

### **2. Teil: Beschäftigung Behinderter**

**Art. 109: Erfasster Personenkreis**

**Art. 110: Quote**

**Art. 111: Arbeitsbedingungen und Kündigungsschutz**

**Art. 112: Schutzvorschriften**

## **Kapitel X: Arbeitsverhältnisse mit Auslandsbezug**

**Art. 113: Vorübergehende Entsendung mongolischer Staatsbürger ins Ausland**

**Art. 113a: Ausländische Staatsbürger als Arbeitnehmer eines Unternehmens mit Sitz in der Mongolei**

**Art. 114: Arbeit für ein ausländisches Unternehmen in der Mongolei**

## **Kapitel XI: Kollektive Arbeitskonflikte**

### **1. Teil: Allgemeine Bestimmungen**

**Art. 115: Arten von Konflikten**

**Art. 116: Rechtskonflikte**

**Art. 117: Regelungskonflikte**

**Art. 118: Verhandlungen**

### **2. Teil: Schlichtungs- und Schiedsverfahren**

**Art. 119: Schlichtungsverfahren**

**Art. 120: Schiedsgerichtsverfahren**

### **3. Teil: Arbeitskampf**

**Art. 121: Streikrecht**

**Art. 122: Durchführung des Streiks**

**Art. 123: Gegenmaßnahmen des Arbeitgebers**

**Art. 124: Rechtswidrige Streiks**

**Art. 125: Verständigung**

## **Kapitel XII: Individuelle Arbeitskonflikte**

**Art. 126: Begriff**

**Art. 127: Drittelparitätische Kommissionen zur Lösung von Konflikten**

**Art. 128: Verfahren vor der drittelparitätischen Kommission**

**Art. 129: Einstweiliger Rechtsschutz und Zwangsvollstreckung**

## **Kapitel XIII: Sanktionen bei fehlender Arbeitsdisziplin**

**Art. 130: Arbeitsordnung**

**Art. 131: Sanktionen bei Pflichtverletzungen**

## **Kapitel XIV: Arbeitsverwaltung und nationale drittelparitätische Kommission**

**Art. 132: Arbeitsverwaltung**

**Art. 133: Nationale Drittelparitätische Kommission für Arbeit und sozialen Konsens**

## **Kapitel XV: Arbeitsaufsicht und Sanktionen**

**Art. 134: Arbeitsaufsicht**

**Art. 135: Kontrolle**

**Art. 136: Reaktion auf Rechtsverstöße**

**Art. 137: Sanktionen**

## **Kapitel XVI: Inkrafttreten**

**Art. 138: Inkrafttreten**



# Entwurf eines reformierten Arbeitsgesetzbuchs

## Kapitel I: Allgemeine Bestimmungen

### Art.1: Zweck des Gesetzes

- (1) Zweck des Gesetzes ist es, durch Schaffung zwingender Schutznormen dazu beizutragen, die Unterlegenheit der Beschäftigten auszugleichen und so die Humanisierung des Arbeitslebens zu fördern.
- (2) Das Gesetz regelt unterschiedliche Beschäftigungsformen mit dem Ziel, ein einheitliches Schutzniveau zu schaffen. Es verbietet Diskriminierungen insbesondere wegen der ethnischen Zugehörigkeit und des Geschlechts.
- (3) Das Gesetz will die bessere Vereinbarkeit von familiären und beruflichen Pflichten sichern.
- (4) Menschengerechte Arbeitsbedingungen sollen kreatives Verhalten der Beschäftigten ermöglichen und so die Innovationskraft der Betriebe und Unternehmen erhöhen.

### **Begründung:**

*Die Umschreibung der mit dem Gesetz verfolgten Ziele will die Auslegung einzelner Bestimmungen erleichtern und Widersprüche innerhalb des Gesetzeswerks verhindern. Neben dieser rechtstechnischen Seite soll die Vorschrift dem Bürger deutlich machen, dass das Gesetz seinen Interessen entspricht: Die Unterlegenheit der Arbeitnehmer gegenüber ihrem Arbeitgeber soll abgebaut und auf diese Weise ein Beitrag zu einer humaneren Arbeitswelt geschaffen werden.*

*Weiter geht es um die Gleichheit der Arbeitenden: Niemand soll aufgrund der Art seiner Beschäftigung und aus anderen Gründen, insbesondere nicht wegen seiner ethnischen Zugehörigkeit und seines Geschlechts benachteiligt werden.*

*Regeln über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wollen die Doppelbelastung von Frauen durch Arbeit und Kindererziehung reduzieren.*

*Schließlich hat das Arbeitsrecht nicht den Sinn, die Arbeitgeber zu belasten: Vielmehr sollen gute arbeitsrechtliche Bedingungen die Innovationskraft der Betriebe stärken und so zur Produktivität beitragen.*

## **Art. 2: Quellen des Arbeitsrechts**

- (1) Anbahnung, Begründung, Durchführung, Beendigung und Abwicklung des Arbeitsverhältnisses bestimmen sich nach
  - der Verfassung der Mongolei,
  - den Gesetzen, Verordnungen und anderen staatlichen Normen,
  - den kollektiven Verträgen, soweit sie anwendbar sind,
  - dem Arbeitsvertrag einschließlich seiner Ergänzungen durch betriebliche Übungen,
  - dem Gleichbehandlungsgrundsatz und den Benachteiligungsverboten,
  - dem Gewohnheitsrecht.
- (2) Die für das Arbeitsverhältnis maßgebenden Normen und Regeln sind in Zweifelsfällen im Einklang mit höherrangigen Normen auszulegen.
- (3) Das Arbeitsverhältnis unterliegt völkerrechtlichen Abkommen, soweit sie unmittelbar anwendbar sind. In Zweifelsfällen sind alle Normen und Regeln im Sinne des Abs.1 in Übereinstimmung mit dem Völkerrecht auszulegen.
- (4) Von höherrangigen Normen kann nur zugunsten der Arbeitnehmer abgewichen werden, es sei denn, etwas Anderes sei ausdrücklich zugelassen.

### **Begründung:**

*Das Arbeitsrecht hat unterschiedliche Erscheinungsformen, die der Übersichtlichkeit wegen aufgezählt werden.*

*Zwischen ihnen besteht eine Hierarchie: Die Verfassung steht an der Spitze, die Gesetze gehen den Kollektivverträgen und dem Arbeitsvertrag vor. Um Widersprüche zu vermeiden, sollen nach Abs.2 beispielsweise Kollektivverträge und Arbeitsverträge „gesetzeskonform“ ausgelegt werden. Eine zugunsten des Arbeitnehmers wirkende Regelung ist grundsätzlich auch auf unterer Ebene möglich; so kann der Arbeitsvertrag über den gesetzlichen Schutz des Arbeitnehmers hinausgehen.*

*In Übereinstimmung mit dem bisherigen Recht wird eine Bindung an völkerrechtliche Normen angeordnet. Diese wird spezifiziert: Eine unmittelbare Anwendung im einzelnen Arbeitsverhältnis findet nur statt, wenn sich der völkerrechtliche Vertrag selbst eine solche Wirkung beilegt, was bei ILO-Übereinkommen in der Regel nicht der Fall ist. Auch wenn es sich nur um eine programmatische Festlegung handelt, ist das innerstaatliche Recht jedoch völkerrechtskonform auszulegen.*

### **Art. 3: Begriff des Arbeitnehmers**

- (1) Arbeitnehmer sind alle Personen, die nicht als Unternehmer gegen Entgelt tätig sind. Unternehmer ist, wer seine Tätigkeit selbst bestimmt und am Markt für Güter und Dienstleistungen freiwillig ein Risiko übernimmt, das aus seiner Sicht in angemessenem Verhältnis zu den Chancen steht.
- (2) Kann jemand nicht im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen, wird unwiderleglich vermutet, dass er Arbeitnehmer ist.
- (3) Arbeitet jemand im Wesentlichen ohne eigene Mitarbeiter oder ohne eigenes Betriebskapital für einen anderen, so wird vermutet, dass er Arbeitnehmer ist.
- (4) Zu den Arbeitnehmern gehören auch Auszubildende; für sie geltende Sonderbestimmungen haben den Vorrang vor den Bestimmungen dieses Gesetzes.
- (5) Ob ein Arbeitsverhältnis oder ein Berufsausbildungsverhältnis vorliegt, bestimmt sich nach der tatsächlich erbrachten Arbeitsleistung und den realen Umständen; die Bezeichnung im Vertrag ist nicht ausschlaggebend.
- (6) Arbeitnehmer können nur natürliche Personen sein. Sie werden durch Gewerkschaften repräsentiert.
- (7) Für Beamte gilt dieses Gesetz nur, soweit keine Sonderregeln bestehen.

## **Begründung:**

*Der Begriff des Arbeitnehmers entscheidet traditionellerweise über den Anwendungsbereich des Arbeitsrechts. Eine sehr enge Definition, die beispielsweise auf einen schriftlichen Arbeitsvertrag abstellt, kann einen beträchtlichen Teil der abhängig Beschäftigten ohne den Schutz des Arbeitsrechts lassen. Außerdem gibt es in allen Ländern das Phänomen, dass bestimmte Personen zwar formal selbständig sind, in ihrer wirtschaftlichen Existenz aber von einem einzigen Auftraggeber abhängen. Sie sind nicht weniger schutzbedürftig als der traditionelle Arbeitnehmer, der in Bezug auf seine Tätigkeit weisungsgebunden ist.*

*Die hier vorgeschlagene Formulierung versucht, dem realen Schutzbedürfnis Rechnung zu tragen. Vom Arbeitsrecht ausgeklammert sind nur Unternehmer, die ihre Leistungen auf dem Markt für Güter und Dienstleistungen anbieten. Dabei dürfen Risiken und Chancen nicht in einem Missverhältnis stehen. Ohne diese zusätzlichen Voraussetzungen könnte der Fall eintreten, dass ein wirtschaftlich total abhängig Arbeitender wegen seiner formalen Selbständigkeit als Unternehmer behandelt würde und so aus dem Anwendungsbereich des Arbeitsrechts herausfallen könnte.*

*Abgrenzungsprobleme, die sich gleichwohl ergeben können, sollen mit Vermutungsregeln gelöst werden. Wer seine Arbeit nicht im Wesentlichen selbst bestimmen kann, ist nach Abs.2 auf alle Fälle Arbeitnehmer. Arbeitet jemand ohne eigene Angestellte oder ohne eigenes Kapital, so wird vermutet, dass er Arbeitnehmer ist. Dem „Auftraggeber“ steht es frei zu beweisen, dass es sich doch um einen Unternehmer handelt.*

*Auszubildende unterliegen dem Arbeitsrecht, soweit keine Sonderregeln vorgehen. Die Abgrenzung zu „normalen“ Arbeitnehmern erfolgt in der Weise, dass nicht auf die Bezeichnung des Vertrages, sondern auf die tatsächliche Beschäftigung zurückgegriffen wird.*

*Arbeitnehmer können nur natürliche Personen sein; an der Sonderstellung der Beamten soll grundsätzlich nichts geändert werden.*

#### **Art. 4: Begriff des Arbeitgebers**

- (1) Arbeitgeber sind natürliche oder juristische Personen, die mindestens einen Arbeitnehmer im Sinne des Art. 3 beschäftigen. Sie werden durch Einzelpersonen oder durch Arbeitgeberverbände repräsentiert.
- (2) Arbeitgeber können auch mehrere natürliche oder juristische Personen sein, wenn sie gemeinsam aus einem Arbeitsvertrag verpflichtet sind.

#### **Begründung:**

*Der Begriff des Arbeitgebers folgt aus dem des Arbeitnehmers. Dabei wird allein darauf abgestellt, dass eine „Beschäftigung“ stattfindet; ob ihr ein wirksamer Vertrag zugrunde liegt oder nicht, kann in diesem Zusammenhang keine Rolle spielen.*

*Abs.2 betrifft den insbesondere in Konzernen eintretenden Fall, dass mehrere Unternehmen als Arbeitgeber fungieren. Dies sollte man auch rechtlich möglich machen.*

#### **Art. 5: Begriff des Arbeitsvertrags**

- (1) Der Arbeitsvertrag wird zwischen einem Arbeitnehmer im Sinne des Art. 3 und einem Arbeitgeber im Sinne des Art. 4 geschlossen.
- (2) Der Arbeitsvertrag verpflichtet den Arbeitnehmer zur Leistung der versprochenen Dienste und den Arbeitgeber zur Bezahlung des vereinbarten Entgelts. Ist kein Entgelt vereinbart, ist dieses in ortsüblicher Höhe geschuldet, doch darf der Mindestlohn nicht unterschritten werden.
- (3) Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind einander zu gegenseitiger Rücksichtnahme verpflichtet.
- (4) Arbeitsvertragliche Rechte und Pflichten, insbesondere nach Abs.3, entstehen auch im Verhältnis zu Unternehmen, die nur einen Teil der Arbeitgeberbefugnisse ausüben, ohne Partner des Arbeitsvertrags zu sein. Dies gilt insbesondere für den Fall, dass das Unternehmen Weisungen in Bezug auf die Arbeitsleistung erteilen kann.
- (5) Wird ein Vertrag im Sinne des Abs.2 nicht als Arbeitsvertrag bezeichnet, so ändert dies nichts am Vorliegen eines Arbeitsvertrags.

## **Begründung:**

*Verspricht ein Arbeitnehmer einem Arbeitgeber die Leistung von Diensten gegen Entgelt, so liegt automatisch ein Arbeitsvertrag vor. Eine andere Bezeichnung ist ohne Bedeutung (Abs.5). Auf diese Weise wird verhindert, dass die Anwendung des Arbeitsrechts durch den Abschluss eines „Werkvertrags“ oder eines „Vertrags über selbständige Dienste“ oder durch Heranziehung anderer Vertragstypen umgangen wird.*

*Abs.3 trägt der Tatsache Rechnung, dass zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vielfältige, auch die Person betreffende Konflikte bestehen können, die im Geiste wechselseitiger Rücksichtnahme zu bewältigen sind. Abs.4 betrifft die Fälle, in denen der Arbeitseinsatz bei einem Drittunternehmer erfolgt; dies ist beispielsweise bei Leiharbeitnehmern der Fall. In dieser Situation soll auch der Drittunternehmer insbesondere zur Rücksichtnahme verpflichtet sein.*

## **Art. 6: Betriebliche Übung und betriebliches Gewohnheitsrecht**

- (1) Regeln, die längere Zeit hindurch im Unternehmen oder in Teilen des Unternehmens praktiziert werden, stellen eine betriebliche Übung dar, es sei denn, der Beschäftigte müsse mit einer jederzeitigen Änderung rechnen.
- (2) Die betriebliche Übung wird Bestandteil des Arbeitsvertrags. Dies gilt auch dann, wenn dieser vorsieht, dass jede Änderung und Ergänzung der Schriftform bedarf.
- (3) Wird eine Regel mindestens zwanzig Jahre im Betrieb praktiziert, gewinnt sie gewohnheitsrechtlichen Charakter. Sie kann nur durch Kollektivvertrag wieder beseitigt werden.

## **Begründung:**

*In Unternehmen werden häufig bestimmte Leistungen wie z. B. ein verbilligtes oder kostenloses Mittagessen gewährt, die keine präzise Rechtsgrundlage haben. Dies bringt die Gefahr mit sich, dass der Arbeitgeber bei Konflikten diese Leistungen einstellt oder ein entsprechendes Verhalten in Aussicht stellt. Dies soll durch die Annahme einer betrieblichen Übung bzw. – bei längerer Dauer - eines Gewohnheitsrechts verhindert*

*werden. Den Interessen des Arbeitgebers wird insoweit Rechnung getragen, als er bei freiwilligen Leistungen einen Vorbehalt machen kann, in Zukunft keine vergleichbare Leistung mehr zu erbringen. In einem solchen Fall müssen die Arbeitnehmer mit einer jederzeitige Änderung rechnen, so dass nach Abs.1 keine betriebliche Übung entsteht.*

## **Kapitel II: Grundrechte der Arbeitnehmer**

### **Art. 7: Grundrechte im Arbeitsverhältnis**

(1) Der Arbeitgeber hat die Menschenwürde und die weiteren Grundrechte des Arbeitnehmers, insbesondere die Meinungsfreiheit, die freie Entfaltung der Persönlichkeit, die Koalitionsfreiheit, die Berufsfreiheit und das Eigentum zu achten und zu fördern.

(2) Der Arbeitgeber darf einzelne Arbeitnehmer oder Gruppen von Arbeitnehmern nicht aus Gründen der Rasse oder wegen

- der ethnischen Herkunft,
- der Hautfarbe,
- der körperlichen Erscheinung,
- der Sprache,
- des Geschlechts,
- der Religion oder Weltanschauung,
- einer Behinderung,
- des Alters,
- der sexuellen Identität,
- der politischen oder sonstigen Anschauung,
- der nationalen oder sozialen Herkunft,
- der familiären Situation,
- der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit,
- des Vermögens,
- der Geburt oder
- eines sonstigen Status

unmittelbar oder mittelbar benachteiligen. Dies gilt auch für die Schwangerschaft sowie für Eigenschaften und Verhaltensweisen, die mit den genannten Merkmalen in unmittelbarem Zusammenhang stehen. Ohne Bedeutung ist, wenn der Arbeitgeber eines dieser Merkmale nur annimmt, sein tatsächliches Vorliegen aber nicht bewiesen werden kann. Rechtfertigungsgründe bestimmen sich nach Art. 7h und Art. 7i.

### **Begründung:**

*Grund- und Menschenrechte müssen auch am Arbeitsplatz gelten. Da der Einzelne einen beträchtlichen Teil seines Lebens in der Arbeit verbringt, müssen sie auch insoweit Realität gewinnen.*

*Abs. 1 betrifft die wichtigsten Freiheitsrechte, die in den europäischen Verfassungen gleichfalls anerkannt sind. In vielen Rechtsordnungen werden Meinungs- und Koalitionsfreiheit auch am Arbeitsplatz anerkannt. „Berufsfreiheit“ des Arbeitnehmers bedeutet, dass er sich nach Möglichkeit beruflich weiterentwickeln, also an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen kann. Auch verbleibt ihm die Möglichkeit, den Arbeitsplatz zu wechseln, wenn er in einem anderen Unternehmen bessere Chancen sieht. Dies schließt nicht aus, dass die Arbeitgeberinteressen Beachtung verdienen, indem man an späterer Stelle im Entwurf den Abschluss einer Vereinbarung zulässt, wonach ein ausgeschiedener Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber zwei Jahre nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses keinen Wettbewerb machen darf (nachvertragliches Wettbewerbsverbot). Das „Eigentum“ des Arbeitnehmers betrifft insbesondere die sog. eingebrachten Sachen wie das auf dem Firmenparkplatz geparkte Auto, daneben aber auch verdiente Lohnansprüche, die nicht nachträglich entzogen werden dürfen.*

*Abs.2 betrifft zahlreiche Diskriminierungsverbote. Sie sind weithin der Grundrechtecharta der EU entnommen. Für die Arbeitgeberseite ergeben sich daraus keine besonderen Schwierigkeiten, da es nicht um ein bestimmtes gesetzlich vorgeschriebenes „Schutzniveau“ (das Kosten verursacht), sondern nur darum geht, dass einzelne Personen nicht wegen bestimmter Merkmale benachteiligt, also schlechter als nach den sonst üblichen Regeln behandelt werden.*

### **Art. 7a: Persönlichkeitsschutz am Arbeitsplatz**

- (1) Der Arbeitnehmer hat das Recht, frei über sein eigenes Äußeres zu entscheiden, soweit dadurch nicht überwiegende Belange des Arbeitgebers an einem störungsfreien Arbeitsablauf beeinträchtigt werden. Vorschriften des Arbeitsschutzes bleiben unberührt.
- (2) Der Arbeitnehmer hat das Recht, seinen Arbeitsplatz sowie dessen unmittelbare Umgebung frei zu gestalten, soweit dies mit den Anforderungen des Arbeitsablaufs in Einklang steht.
- (3) Die Beobachtung des Arbeitnehmers mit Videokameras oder anderen optisch-elektronischen Einrichtungen sowie durch eigene Mitarbeiter oder Detektive ist



untersagt. Eine Ausnahme gilt nur dann, wenn der durch Tatsachen begründete dringende Verdacht einer Straftat durch den Arbeitnehmer besteht und eine anderweitige Aufklärung nicht möglich ist. Ein Mitarbeiter darf nicht verpflichtet werden, dem Arbeitgeber oder Dritten Verhalten anderer Arbeitnehmer anzuzeigen.

- (4) Bei öffentlich zugänglichen Arbeitsräumen ist das Anbringen von Videokameras zulässig, wenn dies zum Schutz gegen den Zutritt Unbefugter erfolgt. Eine Auswertung der Aufnahmen darf sich nur unter den Voraussetzungen des Abs. 3 auf dort tätige Arbeitnehmer erstrecken. Pausen- und Ruheräume dürfen niemals überwacht werden.
- (5) Das Mithören von Telefongesprächen durch den Arbeitgeber oder durch andere Arbeitnehmer ist verboten, soweit es unter Einsatz von technischen Mitteln erfolgt. Ausnahmen gelten unter den Voraussetzungen des Abs. 3 sowie dann, wenn die Eignung eines Beschäftigten während der Probezeit auf anderem Wege nur schwer zu bestimmen ist und ein genereller Hinweis auf die Möglichkeit des Mithörens gegeben wurde.
- (6) Die Kontrolle elektronischer Mitteilungen, die an bestimmte Arbeitnehmer gerichtet sind oder die von bestimmten Beschäftigten abgesandt werden, ist nur unter den Voraussetzungen des Abs. 5 zulässig.
- (7) Kontrollmaßnahmen unter Benutzung gentechnisch ermittelter oder biometrischer Merkmale sind untersagt.
- (8) Das Erstellen von Bewegungsprofilen ist verboten.

### **Begründung:**

*Die Vorschrift enthält wichtige Anwendungsfälle für den Schutz der Grundrechte am Arbeitsplatz. Sie greifen insbesondere die Gefahren auf, die durch den Einsatz von Informationstechnologien entstehen. In den industrialisierten Ländern werden diese Fragen intensiv diskutiert, doch ist in keiner Weise auszuschließen, dass die entsprechenden technischen Möglichkeiten auch in der Mongolei eingesetzt werden.*

*Abs.1 betrifft im Grunde eine Selbstverständlichkeit, die jedoch in Ländern wie den USA und Deutschland des Öfteren in Frage gestellt wird. Der Vorbehalt zugunsten des Arbeitsschutzes will die Fälle erfassen, in denen eine Schutzkleidung getragen werden muss.*

*Auch Abs.2 gehört zu den traditionellen Rechten, die in der Gegenwart immer wieder in Frage gestellt werden.*

*Abs.3 und 4 betreffen die wichtigsten Formen der Überwachung des Arbeitnehmers. Der Einsatz von Videokameras ist für die Arbeitgeberseite kostengünstig und kann dazu führen, dass jede Bewegung des Arbeitnehmers im Bild festgehalten wird. Dies soll nur zulässig sein, wenn ein durch Tatsachen begründeter Verdacht besteht, dass der Arbeitnehmer eine Straftat begangen hat und ggf. weitere begehen wird (Beispiel: Immer wieder auftauchende Fehlbeträge in der Kasse im Supermarkt). Ohne einen solchen Verdacht wäre die Überwachung ein schwerer Verstoß gegen den Schutz der Persönlichkeit. Dasselbe gilt, wenn statt der Kamera Detektive eingesetzt werden, die einzelne Arbeitnehmer „aushorchen“. Eine Pflicht, Arbeitskollegen zu denunzieren, sollte ausdrücklich ausgeschlossen werden. Entsprechende Bestimmungen enthalten bisweilen „Verhaltenskodizes“ für die Beschäftigten, die von multinationalen Konzernen praktiziert werden.*

*Abs.5 hat insbesondere Bedeutung in Call Centern erlangt, wo viele (oder alle) Gespräche der dort Beschäftigten aufgezeichnet und ausgewertet werden. Auch dies ist ein Problem, das in vielen Ländern auftauchen kann. Die vorgeschlagene Regelung will das Mithören auf Ausnahmefälle beschränken.*

*Auch die Kontrolle der E-Mail und Internet-Nutzung (Abs. 6) kann den Persönlichkeitsschutz erheblich beeinträchtigen. Insoweit sollte ein direkter Zugriff durch Vorgesetzte auf die Fälle des Verdachts einer strafbaren Handlung begrenzt werden. Das schließt selbstredend nicht aus, dass ein Vorgesetzter verlangt, dass die mit einem Geschäftspartner gewechselten E-Mails ausgedruckt und ihm vorgelegt werden.*

*Abs. 7 betrifft die technisch leicht einsetzbare Möglichkeit, DNA-Untersuchungen und andere gentechnische Untersuchungen durchzuführen. Wegen der „Tiefe“ des Eingriffs in die Persönlichkeit des Arbeitnehmers soll dies generell verboten werden. Dies schließt nicht aus, dass der Arbeitnehmer selbst und ohne Kenntnis des Arbeitgebers eine gentechnische Untersuchung durchführen lässt, um zu klären, ob er beispielsweise aufgrund seiner Gene ein besonderes Risiko eingeht, mit Rücksicht auf bestimmte Schadstoffbelastungen am Arbeitsplatz eine schwere Krankheit zu bekommen.*

*Die in Abs.8 erwähnten Bewegungsprofile können insbesondere mit Handy-Ortung und mit GPS erstellt werden. Sie haben eine ähnliche Funktion wie eine Videokamera, die eben nicht in den Betriebsräumen sondern im Weltraum aufgehängt ist.*

### **Art. 7b: Schutz vor Belästigungen**

- (1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Beschäftigte vor Belästigungen zu schützen.
- (2) Eine Belästigung liegt vor, wenn unerwünschte Verhaltensweisen bezwecken oder bewirken, dass die Würde des Arbeitnehmers verletzt wird oder verletzt werden kann.
- (3) Eine Belästigung ist insbesondere gegeben, wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.
- (4) Eine Belästigung ist weiter bei unerwünschtem sexuell bestimmtem Verhalten gegeben, das die Würde der betroffenen Person verletzt oder verletzen kann. Dazu zählen insbesondere unerwünschte Aufforderungen zu sexuellen Handlungen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie Übersenden, Zeigen und sichtbares Anbringen von pornografischen Darstellungen.

### **Begründung:**

*Die „Belästigung“ entspricht dem englischen Ausdruck „harassment“. Das Verbot eines solchen Verhaltens findet sich im Antidiskriminierungsrecht der EU wie der USA. Es soll bewirken, dass der Umgang der Beschäftigten untereinander vom Respekt vor dem anderen getragen ist. Die Vorschrift trägt deshalb in erster Linie präventiven Charakter.*

### **Art. 7c: Schutz bei Anzeige von Gesetzesverstößen**

Arbeitnehmer, die Verstöße des Arbeitgebers gegen gesetzliche Pflichten bei den zuständigen Behörden anzeigen, dürfen wegen dieses Verhaltens nicht benachteiligt werden. Auch Handeln in gutem Glauben ist geschützt.

### **Begründung:**

*Kommt es in Einzelfällen zu schweren Missständen, insbesondere zur Begehung von strafbaren Handlungen im Betrieb, so kann dies oft nur aufgedeckt werden, wenn sich eine mutige Person findet, die die Behörden informiert. Man spricht insoweit von einem „Whistleblower“. Das hier niedergelegte Benachteiligungsverbot will ein solches Verhalten erleichtern, wenngleich es immer noch mit erheblichen Risiken verbunden sein wird. Der Schlusssatz will die Fälle erfassen, in denen der Anzeigende von der Richtigkeit seiner Sicht der Dinge überzeugt ist, im Endergebnis aber keine Straftat festgestellt werden kann. Eine leichtfertige Anschuldigung wäre aber nicht durch „guten Glauben“ gedeckt.*

### **Art. 7d: Schutz von Freizeit und Familie**

(1) In der arbeitsfreien Zeit bestehen keine arbeitsvertraglichen Pflichten. Die Möglichkeit der Vereinbarung von Rufbereitschaft bleibt unberührt.

(2) Das Verhalten des Arbeitnehmers in der Freizeit darf nicht Anlass für Benachteiligungen sein.

(3) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, bei seinen Entscheidungen die familiäre Situation des Arbeitnehmers zu berücksichtigen. Dies gilt insbesondere für die Lage der Arbeitszeit.

### **Begründung:**

*Im Zeitalter der modernen Telekommunikation besteht die Gefahr, dass der Arbeitnehmer immer erreichbar sein muss und dass man von ihm überdies erwartet, dass er auch am Wochenende oder nach Feierabend seine E-Mails durchschaut, um ggf. sofort reagieren zu können. Dies sind „Sonderleistungen“, die üblicherweise nicht vergütet werden, die sich aber störend auf das Leben in der Freizeit auswirken. Dem will Abs.1 entgegenwirken; wird Rufbereitschaft vereinbart, sind dabei bestimmte(später im Einzelnen dargelegte) Grenzen zu beachten.*

*Abs.2 will die Trennung von Privatleben und dienstlicher Existenz sicherstellen. Auch wenig angesehene oder unangemessene Formen der privaten Lebensführung dürfen daher nicht zu Benachteiligungen im Arbeitsleben führen.*

## **Art. 7e: Allgemeiner Gleichbehandlungsgrundsatz**

- (1) Der Arbeitgeber darf einzelne Arbeitnehmer oder Gruppen von Arbeitnehmern nicht ohne sachlichen Grund schlechter behandeln als vergleichbare andere Arbeitnehmer oder Gruppen.
- (2) Werden einzelne Arbeitnehmer ohne sachlichen Grund besser behandelt als andere vergleichbare Arbeitnehmer, können die Benachteiligten Gleichstellung verlangen, wenn die besser Behandelten mindestens drei Personen und fünf Prozent aller vergleichbaren Arbeitnehmer ausmachen.

### **Begründung:**

*Abs. 1 geht über die Diskriminierungsverbote wegen bestimmter Eigenschaften hinaus und verbietet jede Ungleichbehandlung, die nicht mit einem sachlichen Grund zu rechtfertigen ist. Ein entsprechender Grundsatz findet sich in vielen Rechtsordnungen.*

*Abs. 2 erfasst den ebenfalls gleichheitswidrigen Fall, dass eine kleine Gruppe von Beschäftigten ohne jeden sachlichen Grund besser gestellt wird; hier können die übrigen „nachziehen“ und Gleichbehandlung verlangen. Dies wird insbesondere dazu führen, dass sich Sondervergünstigungen in sehr engem Rahmen halten werden, weil die sonst eintretende Belastung erheblich wird.*

## **Art. 7f: Verbot der Benachteiligung wegen der Beschäftigungsform**

- (1) Der Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer in Teilzeit bei dem auf die Arbeitsstunde umgerechneten Entgelt nicht gegenüber einem vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten benachteiligen. Bei anderen Arbeitsbedingungen ist jede unterschiedliche Behandlung untersagt, sofern sie nicht auf einem sachlichen Grund beruht.
- (2) Abs. 1 gilt entsprechend im Verhältnis zwischen befristet und unbefristet beschäftigten Arbeitnehmern.
- (3) Der Arbeitgeber darf einen an einen Dritten überlassenen Arbeitnehmer während der Zeit der Überlassung nicht schlechter behandeln als einen Arbeitnehmer, der als Arbeitnehmer des Entleihers mit vergleichbaren Aufgaben betraut ist.
- (4) Der Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer nicht benachteiligen, weil dieser seine Arbeit im Wesentlichen selbst organisieren und über seine Arbeitszeit verfügen kann.

## **Begründung:**

*„Atypische“ Beschäftigte werden häufig gegenüber denjenigen benachteiligt, die in einem unbefristeten Vollzeitarbeitsverhältnis stehen und bei ihrem eigenen Arbeitgeber tätig sind. Dem will die Bestimmung entgegenwirken.*

*Abs. 1 betrifft die Teilzeit; die für eine Stunde bezahlte Vergütung darf für sie nicht geringer sein als für einen vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer. Im Übrigen besteht eine allgemeine Gleichbehandlungspflicht, die allerdings Differenzierungen aus sachlichem Grund zulässt. Wird beispielsweise der Einsatz am Bildschirm bei Vollzeitbeschäftigten auf die Hälfte der täglichen Arbeitszeit beschränkt, um dadurch die Belastung in Grenzen zu halten, so ist es nicht zwingend geboten, auch bei einer Teilzeitkraft, die vier Stunden täglich arbeitet, diese Halbierung vorzunehmen.*

*Abs.2 sieht eine entsprechende Gleichbehandlung zwischen befristet und unbefristet beschäftigten Arbeitnehmern vor. Auch hier ist die Gleichbehandlung beim Entgelt zwingend; bei anderen Fragen kann aus sachlichem Grund differenziert werden.*

*Abs.3 betrifft die Leiharbeit (oder vergleichbare Formen des Einsatzes in einem fremden Betrieb). Insoweit wird in Anlehnung an eine neuere EU-Richtlinie eine Gleichbehandlung mit den Arbeitnehmern angeordnet, die direkt im Einsatzbetrieb beschäftigt sind. Auf diese Weise wird verhindert, dass Leiharbeit zum Abbau von Dauerarbeitsplätzen führt.*

*Abs. 4 ist notwendig, weil der Arbeitnehmerbegriff auch solche Personen erfasst, die zwar wirtschaftlich abhängig sind, die jedoch ihre Arbeit selbst organisieren können. In Deutschland würde man sie als „Scheinselbständige“ bezeichnen. Auch sie müssen wie die anderen behandelt werden. Soweit Unterschiede bei der Abführung von Steuern oder von Beiträgen zur Sozialversicherung bestehen, sind diese zu berücksichtigen, wenn es um die Frage geht, was „Gleichbehandlung“ im konkreten Fall bedeutet..*

## **Art. 7g: Unmittelbare und mittelbare Benachteiligung**

- (1) Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn ein Arbeitnehmer wegen eines in Art. 7 Abs. 2 genannten Grundes oder wegen eines in den Artikeln 7c, 7d Abs.2, 7e Abs.1 oder 7f genannten Umstandes eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person erfährt, die sich in einer vergleichbaren Situation befindet oder befunden hat. Dasselbe gilt, wenn eine Person ohne die fraglichen Merkmale und Umstände eine bessere Behandlung erfahren hätte.
- (2) Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren einzelne Arbeitnehmer wegen eines in Art. 7 Abs. 2 genannten Grundes oder wegen eines in den Artikeln 7c, 7d Abs.2, 7e Abs.1 oder 7f genannten Umstandes in besonderer Weise benachteiligen können.
- (3) Die Anweisung zu einer Benachteiligung stellt ihrerseits eine Benachteiligung dar. Dasselbe gilt, wenn der Arbeitnehmer benachteiligt wird, weil er eine benachteiligende Behandlung zurückgewiesen oder sich auf andere Weise gegen sie zur Wehr gesetzt hat.

### **Begründung:**

*Der Begriff „Benachteiligung“ bedarf der näheren Umschreibung, die hier in Anlehnung an das Antidiskriminierungsrecht in der EU und der USA erfolgt.*

*Danach unterscheidet man herkömmlicher Weise zwischen „unmittelbarer“ und „mittelbarer“ Benachteiligung, wobei die erstere direkt an den fraglichen Merkmalen oder Umständen anknüpft, während die zweite darauf verzichtet, sich jedoch zu Lasten bestimmter „Merkmalsträger“ auswirkt. Als Beispiel wird häufig der Fall genannt, dass Teilzeitkräfte pro Stunde weniger als Vollzeitkräfte verdienen, dass die Teilzeitkräfte jedoch zu 90 % aus Frauen bestehen. Hier ergibt sich eine mittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts. Beide Begriffe werden nicht nur auf die Diskriminierungsverbote nach Art. 7 Abs.2, sondern auf alle Benachteiligungsverbote erstreckt.*

*Abs.3 betrifft Sonderfälle, die sich in gleicher Weise im europäischen Antidiskriminierungsrecht finden.*

### **Art. 7h: Rechtfertigungsgründe**

- (1) Eine unterschiedliche Behandlung wegen eines in Art. 7 Abs.2 genannten Grundes ist zulässig, wenn dieser Grund wegen der Art der auszuübenden

Tätigkeit eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, die angemessen ist und mit der ein rechtmäßiger Zweck verfolgt wird.

- (2) Die Vereinbarung einer geringeren Vergütung für gleiche oder gleichwertige Arbeit wegen eines in Art. 7 Abs. 2 genannten Grundes lässt sich nicht damit rechtfertigen, dass zugunsten der von Art. 7 Abs. 2 erfassten Personen Schutzvorschriften bestehen.
- (3) Religions- und Weltanschauungsgemeinschaften und die ihnen zugeordneten Einrichtungen können die Zugehörigkeit zu einem Bekenntnis oder einer Weltanschauung zu einer beruflichen Anforderung machen, wenn dies unter Berücksichtigung ihres Selbstverständnisses nach der Art der Tätigkeit zwingend geboten ist.
- (4) Außer in den Fällen des Abs. 1 ist eine unterschiedliche Behandlung wegen Alters auch zulässig, wenn sie objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist. Dadurch sind insbesondere die folgenden Regeln erfasst:
  1. altersabhängige Bedingungen für den Zugang zur Beschäftigung und zur beruflichen Bildung, um die berufliche Eingliederung von Jugendlichen, älteren Beschäftigten und Personen mit Fürsorgeaufgaben zu fördern oder ihren Schutz sicherzustellen.
  2. Festlegung von Mindestanforderungen an das Alter und die Berufserfahrung für den Zugang zur Beschäftigung oder für bestimmte mit der Beschäftigung verbundene Vorteile.
  3. Festlegung eines Höchstalters für die Einstellung auf Grund der spezifischen Ausbildungsanforderungen eines bestimmten Arbeitsplatzes oder auf Grund der Notwendigkeit einer angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand.
  4. Festsetzung von Altersgrenzen im Arbeitsvertrag, sofern in diesem Zeitpunkt ein ungekürzter, existenzsichernder Rentenanspruch besteht und der Beschäftigte nicht den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses verlangt hat.
  5. Festsetzung von Altersgrenzen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug von Altersrente oder von Leistungen bei Invalidität. Für einzelne Beschäftigtengruppen können unterschiedliche Altersgrenzen festgelegt werden. Die Verwendung von Alterskriterien für versicherungsmathematische Berechnungen ist im Rahmen dieser Systeme zulässig.
  6. Vereinbarung der Unkündbarkeit von Beschäftigten eines bestimmten Alters.
  7. Differenzierung von Leistungen in obligatorischen oder freiwilligen Abfindungsplänen nach dem Alter, wenn sich dieses auf die Chancen auf dem Arbeitsmarkt auswirkt.
- (5) Eine mittelbare Diskriminierung kann durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt sein, wenn die dafür eingesetzten Mittel angemessen und erforderlich sind und nicht im Zusammenhang mit einem der Merkmale nach Art. 7 Abs.2 oder mit einem der Umstände nach Art. 7c, 7d Abs.2, 7e Abs.1 und 7f stehen.



## **Begründung:**

*Benachteiligungen können gerechtfertigt sein. Dies gilt insbesondere im Rahmen der Diskriminierungsverbote nach Art. 7 Abs. 2. Die Vorschrift des Art. 15 enthält daher in Anlehnung an das europäische Antidiskriminierungsrecht eine Reihe von Rechtfertigungsgründen, die sich auf die unmittelbare (Abs.1 bis 4) und auf die mittelbare (Abs.5) Benachteiligung beziehen. Auf eine Einzelerläuterung wird verzichtet. Die eingehenden Regelungen zum Verbot der Diskriminierung wegen Alters hängen damit zusammen, dass dieses jedes, also auch das jüngere Alter betrifft und so zahlreiche überkommene Rechtsinstitute in Frage stellen würde, wenn es keine Ausnahmebestimmungen gäbe.*

## **Art. 7i: Positive Maßnahmen**

Eine unterschiedliche Behandlung ist auch dann zulässig, wenn geeignete und angemessene Maßnahmen ergriffen werden, um bestehende Nachteile wegen eines Grundes nach Art. 7 Abs.2 auszugleichen oder ihren Eintritt zu verhindern. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, zumutbare Maßnahmen zu ergreifen, um bestehende Ungleichheiten zu beseitigen.

## **Begründung:**

*Die sog. positive Diskriminierung soll erlaubt sein, um strukturelle Defizite bestimmter Gruppen auszugleichen. Entwickelt wurde diese Vorstellung im Zusammenhang mit der Gleichstellung von Frauen, doch kann sie auch bei nationalen Minderheiten und bei Behinderten erhebliche Bedeutung gewinnen. Auch die Besserstellung älterer Arbeitnehmer (z. B. mehr Freizeit) kann auf diese Weise gerechtfertigt werden, weil man davon ausgeht, dass ältere Personen schneller ermüden und deshalb ein erhöhtes Erholungsbedürfnis haben.*

## **Art.7j: Beweislast**

Beweist im Streitfall der Arbeitnehmer Indizien, die für das Vorliegen einer unmittelbaren oder einer mittelbaren Benachteiligung wegen eines Grundes nach Art. 7 Abs. 2 oder wegen eines Umstands nach Art. 7c, 7d Abs. 2, 7e Abs.1 und

7f sprechen, so trägt der Arbeitgeber die Beweislast dafür, dass andere Gründe für die eingetretene Benachteiligung maßgebend waren oder dass diese nach Art. 7h oder 7i gerechtfertigt war.

### **Begründung:**

*Für den Benachteiligten ist es typischerweise schwierig, den Nachweis zu führen, dass die in Art. 7 Abs.2 genannten Merkmale oder die im Folgenden genannten Umstände für die Benachteiligung kausal waren. Bei der unmittelbaren Diskriminierung ist dies im Grunde nur in jenen Ausnahmefällen möglich, in denen offen an das fragliche Merkmal angeknüpft wird („Frauen sollen nur zwei Drittel von Männern verdienen, das reicht“). Die Bestimmung sieht deshalb vor, dass es genügt, wenn der Benachteiligte Anhaltspunkte für einen derartigen Zusammenhang benennt. In einem solchen Fall ist es dann Sache des Arbeitgebers, das Vorliegen anderer Gründe oder die Rechtfertigung der Benachteiligung zu beweisen. Wie zwingend die Indizien sein müssen, lässt sich in einem Gesetz nicht bestimmen; insoweit ist die Rechtsprechung gefordert.*

## **Kapitel IIa: Kollektive Verträge**

### *Vorbemerkung:*

*Wie das geltende Recht unterscheidet der Entwurf zwischen „Kollektivvereinbarungen“ und „Kollektivverträgen“. Die ersten bestehen auf nationaler oder auf Branchenebene, die zweiten auf lokaler oder Unternehmensebene. Die Kapitelüberschrift will einen Oberbegriff für beide bilden.*

*Der Entwurf orientiert sich am Gedanken der Tarifautonomie; den Sozialpartnern soll möglichst viel Spielraum bei der Regelung von Löhnen und Arbeitsbedingungen eingeräumt werden. Dies gilt auch für die Frage, wer durch die Vereinbarungen gebunden ist und wie intensiv die Bindung sein kann.*

*Der Entwurf will den Abschluss von Kollektivvereinbarungen und Kollektivverträgen fördern und dadurch die großen „weißen Flecken“ in der Kollektivvertragslandschaft kleiner machen oder beseitigen. Er orientiert sich deshalb an dem Gedanken einer staatlichen Festsetzung von Löhnen und Arbeitsbedingungen, die jedoch nur wirksam wird, wenn innerhalb eines halben Jahres keine eigenständige Regelung durch die Sozialpartner zustande kommt. Diesen wird ausdrücklich das Recht eingeräumt, kleine Unternehmen aus den Branchentarifen auszunehmen und diese so vor einer Überforderung zu bewahren.*

### **Art. 8: Kollektivvereinbarungen auf nationaler Ebene**

(1) Kollektivvereinbarungen können auf nationaler Ebene abgeschlossen werden.

(2) Zuständig ist die nationale drittelparitätische Kommission für Arbeit und sozialen Konsens im Sinne des Artikels 133. In jeder Gruppe muss sich eine Mehrheit der Mitglieder für die Einigung aussprechen.

(3) Die Vertreter der Arbeitgeber und der Gewerkschaften können auch ohne Beteiligung der Regierungsvertreter eine Vereinbarung schließen, sofern sich auf beiden Seiten eine Mehrheit der Vertreter dafür ausspricht.

#### **Begründung:**

*Kollektivvereinbarungen können für das ganze Land in der drittelparitätisch besetzten Kommission für Arbeitsfragen abgeschlossen werden. Schon aufgrund des Verfahrens kommt ihnen eine besondere Autorität zu. Dabei wird es im Zweifel um Grundsatzfragen wie die Berufsausbildung gehen, da eine für alle Branchen gleiche Lohnhöhe kaum in Betracht kommen wird.*

*Abs. 3 belässt den Sozialpartnern das Recht, auch ohne die Regierungsvertreter eine Kollektivvereinbarung zu schließen; dies entspricht dem Gedanken der Tarifautonomie. Allerdings muss dafür gesorgt werden, dass auf jeder Seite eine Mehrheit die Einigung unterstützt.*

## **Art. 9: Gegenstände und rechtliche Wirkungen**

(1) Die Kollektivvereinbarungen können sich auf Löhne sowie Arbeits- und Ausbildungsbedingungen erstrecken. Weitere Gegenstände dürfen einbezogen werden.

(2) Der Geltungsbereich und der Grad der rechtlichen Verbindlichkeit der Kollektivvereinbarungen werden einvernehmlich festgelegt.

(3) Die Kollektivvereinbarungen müssen sich auf alle Arbeitsverhältnisse in der Mongolischen Republik oder auf die Arbeitsverhältnisse von mindestens zwei Branchen erstrecken.

(4) Die Kollektivvereinbarungen binden alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer in ihrem Geltungsbereich, soweit keine Beschränkung auf die Mitglieder des vertragschließenden Arbeitgeberverbands oder auf die Mitglieder der vertragschließenden Gewerkschaft festgelegt wird.

(5) Die Kollektivvereinbarungen können auch als Empfehlungen abgeschlossen werden. In diesem Fall sind sie nur verbindlich, soweit keine abweichende Vereinbarung auf der Ebene der Branche, des Sums, des Aimag oder des Unternehmens abgeschlossen wird.

### **Begründung:**

*Abs. 1 betrifft die möglichen Gegenstände der Regelungen und nennt als wichtigste Beispiele die Löhne sowie die Arbeits- und Ausbildungsbedingungen.*

*Dem Gedanken der Tarifautonomie entspricht es, dass der drittelparitätisch besetzte Ausschuss oder die Sozialpartner entscheiden, wie weit der Geltungsbereich ihrer Abmachung reicht. Weiter bestimmen sie, ob nur ihre jeweiligen Mitglieder oder alle im Geltungsbereich der Vereinbarung tätigen Arbeitnehmer erfasst werden. Schließlich können sie festlegen, ob eine definitive Regelung erfolgt oder ob es sich um eine bloße Empfehlung handelt, die hinter Regelungen auf dezentraler Ebene zurücktritt.*

## **Art. 10: Anreiz zum Abschluss von Kollektivverträgen**

(1) Der Arbeitsminister kann durch Verordnung Löhne und Arbeitsbedingungen auf nationaler Ebene oder auf der Ebene mehrerer Branchen festlegen. Dabei ist

eine Beschränkung auf Unternehmen einer bestimmten Größenordnung zulässig.

(2) Die Verordnung tritt nur dann in Kraft, wenn bis zu einem in der Verordnung selbst festzulegenden Termin keine Vereinbarung nach Art. 8 geschlossen wurde.

(3) Die Frist bis zum Inkrafttreten muss mindestens sechs Monate nach der Bekanntmachung der Verordnung betragen.

### **Begründung:**

*Die Vorschrift will ein Eigeninteresse beider Seiten schaffen, eine Kollektivvereinbarung zu schließen, um so der möglicherweise als unwillkommen empfundenen staatlichen Festlegung zu entgehen. Dies ist eine Regelungstechnik, die in der EU etwa bei der Schaffung europäischer Betriebsräte angewandt wird: Soweit sich beide Seiten nicht innerhalb einer bestimmten Frist einigen, tritt ein gesetzliches Modell in Kraft, das in der Regel den spezifischen betrieblichen Verhältnissen weniger Rechnung trägt als eine Abmachung der unmittelbar Beteiligten. Abs. 3 sorgt dafür, dass die Sozialpartner mindestens sechs Monate zur Verfügung haben, um eine adäquate Regelung zu finden.*

### **Art. 11: Kollektivvereinbarungen auf der Ebene einer Branche**

(1) Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften können eine Kollektivvereinbarung schließen, deren Geltungsbereich sich auf eine Branche beschränkt. Dabei ist die Beschränkung auf Unternehmen einer bestimmten Größenordnung zulässig.

(2) Die Kollektivvereinbarungen können sich auf Löhne sowie Arbeits- und Ausbildungsbedingungen erstrecken. Weitere Gegenstände können einbezogen werden.

(3) Die Kollektivvereinbarungen können auch als Empfehlungen abgeschlossen werden. In diesem Fall sind sie nur verbindlich, soweit keine abweichende Vereinbarung auf der Ebene des Sums oder des Unternehmens abgeschlossen wird.

### **Begründung:**

*Die Vorschrift erstreckt im Wesentlichen die Regeln der Artikel 8 und 9 auf den Fall, dass sich die Kollektivvereinbarung auf eine Branche beschränkt. Allerdings ist hier die*

*Einschaltung des drittelparitätisch besetzten Ausschusses für Arbeitsfragen nicht vorgesehen.*

## **Art. 12: Kollektivverträge**

(1) Gewerkschaft und Arbeitgeberverband können einen Kollektivvertrag auf der Ebene eines Sum oder eines Aimag abschließen. Dabei ist eine Beschränkung auf bestimmte Branchen oder bestimmte Größenklassen von Unternehmen möglich. Er wirkt für alle in seinem Geltungsbereich beschäftigten Arbeitnehmer, soweit nicht eine Beschränkung auf die Mitglieder der vertragschließenden Organisationen erfolgt.

(2) Gewerkschaften und einzelne Unternehmen können einen Kollektivvertrag abschließen. Er ist für alle Arbeitnehmer des Unternehmens verbindlich, es sei denn, die Kollektivvertragsparteien würden eine Begrenzung auf die Gewerkschaftsmitglieder vornehmen. Ist letzteres der Fall, können sie gleichzeitig ausschließen, dass bestimmte Leistungen an nicht tarifgebundene Personen erbracht werden.

(3) Ist ein Gegenstand bereits durch Kollektivvereinbarung geregelt, kann der Kollektivvertrag davon nur zugunsten der Arbeitnehmer abweichen. Art. 9 Abs. 5 bleibt unberührt.

### **Begründung:**

*Abs. 1 regelt den Geltungsbereich der Kollektivverträge, der wiederum durch die Sozialpartner bestimmt wird. Auch hier besteht das Recht, die Regelungen auf die Mitglieder der Verbände beider Seiten zu beschränken. Möglich ist auch ein Kollektivvertrag auf Unternehmensebene, in dem sogar bestimmte Leistungen ausschließlich den Gewerkschaftsmitgliedern vorbehalten werden dürfen.*

*Die Konkurrenzfrage zwischen Kollektivvereinbarung (die z. B. in einer Branche gilt) und Kollektivvertrag (der z. B. in einem branchenangehörigen Unternehmen gilt) wird nach dem Günstigkeitsprinzip aufgelöst: Der Kollektivvertrag kann nur zugunsten der Arbeitnehmer von einer Kollektivvereinbarung abweichen. Ist diese allerdings nur als Empfehlung formuliert, ist jede Form von Abweichung zulässig. Dies ist der Sinn der Verweisung auf Art. 9 Abs. 5.*

## **Art. 13: Bindungswirkung**

(1) Kollektivvereinbarungen und Kollektivverträge gestalten unmittelbar und zwingend die von ihnen erfassten Arbeitsverhältnisse.

(2) Von ihnen kann im Arbeitsvertrag nur zugunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden. Dies ist dann der Fall, wenn höhere Leistungen bei gleicher Arbeitszeit versprochen werden.

### **Begründung:**

*Abs. 1 umschreibt in Anlehnung an das deutsche Recht die Wirkung der Kollektivvereinbarungen und der Kollektivverträge. Sie werden nicht zu Bestandteilen des Arbeitsvertrags sondern wirken auf diesen wie ein Gesetz ein. Abs. 2 schreibt das sog. Günstigkeitsprinzip fest: Kollektivvereinbarungen und Kollektivverträge bestimmen ein zwingendes Mindestniveau, von dem nur zugunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden darf. Was günstiger ist, wird im zweiten Satz verdeutlicht. Eine Verlängerung der Arbeitszeit wäre es als solche nicht.*

### **Art. 14: Verhältnis zu staatlichem Recht**

(1) Kollektivvereinbarungen und Kollektivverträge dürfen von der Verfassung, einem Gesetz oder einer sonstigen staatlichen Regelung nur zugunsten des Arbeitnehmers abweichen, es sei denn, das Gesetz lasse eine andere Abweichung ausdrücklich zu.

(2) Kollektivvereinbarungen und Kollektivverträge müssen die Grundrechte der Arbeitnehmer in gleicher Weise achten wie der nationale Gesetzgeber.

### **Begründung:**

*Abs. 1 verdeutlicht eine Regelung, die sich bereits aus Art. 2 Abs. 4 ergibt. Kollektivvereinbarungen und Kollektivverträge dürfen von den höherrangigen Gesetzen zum Nachteil des Arbeitnehmers nur dann abweichen, wenn dies ausdrücklich zugelassen ist. Die Bindung der Sozialpartner an die Grundrechte der Arbeitnehmer nach Abs. 2 hat*

*den Sinn, Benachteiligungen solcher Gruppen zu verhindern, die ihre Interessen innerhalb der Organisationen nicht hinreichend deutlich zum Ausdruck bringen können. Auch wird diese Bestimmung der hervorgehobenen Bedeutung gerecht, die die Grundrechte in einer modernen Arbeitsrechtsordnung besitzen und die auch in den Artikeln 7 ff. zum Ausdruck gebracht ist.*

### **Art. 15: Verfahren**

(1) Jede Seite kann die andere zum Abschluss einer Kollektivvereinbarung oder eines Kollektivvertrags im Sinne der Art. 8 bis 12 auffordern. Dabei hat sie der anderen Seite den Entwurf einer Kollektivvereinbarung bzw. eines Kollektivvertrags, dessen Änderung oder dessen Ergänzung zu übermitteln.

(2) Diese muss innerhalb von fünf Tagen erklären, ob sie den Entwurf akzeptieren will oder nicht. Lehnt sie ab, muss sie innerhalb von 15 Arbeitstagen nach Zugang des Entwurfs Verhandlungen mit der Gegenseite aufnehmen.

(3) Antwortet die andere Seite auf die Forderung nicht oder nimmt sie entgegen Abs. 2 keine Verhandlungen auf, so findet das Verfahren zur Schlichtung kollektiver Konflikte nach Art. 199 Anwendung. Dasselbe gilt, wenn eine Seite die Verhandlungen für gescheitert erklärt.

(4) Personen, die für die Gewerkschaft verhandeln, dürfen von ihrem Arbeitgeber aus diesem Anlass nicht benachteiligt werden. Werden sie während der Verhandlungen oder innerhalb von sechs Monaten nach ihrem Ende gekündigt oder versetzt, so wird vermutet, dass dies wegen der Verhandlungen geschah.

#### **Begründung:**

*Wie lange und intensiv verhandelt wird, ist grundsätzlich Sache der Sozialpartner. Art. 15 will lediglich dafür sorgen, dass sich Verhandlungen nicht ewig in die Länge ziehen. Aus diesem Grund ist schon die Aufforderung zu Verhandlungen mit der Pflicht verbunden, einen Regelungsentwurf vorzulegen. Die Gegenseite muss sich innerhalb von fünf Tagen entscheiden, ob sie verhandeln will. Lehnt sie dies ab, findet eine Schlichtung statt. Tritt sie innerhalb von 15 Arbeitstagen in Verhandlungen ein, so ist dies erwünscht; beide Seiten behalten gleichwohl das Recht, die Verhandlungen jederzeit für gescheitert zu erklären und zu einem Schlichtungsverfahren überzugehen.*



*Abs. 4 enthält ein Diskriminierungsverbot, das dem in Art. 7 Abs. 2 enthaltenen weitgehend nachgebildet ist.*

### **Art. 16: Informationspflicht**

(1) Die Arbeitgeberseite muss den Gewerkschaften als ihren Verhandlungspartnern alle Informationen gewähren, die diese zur Durchführung erfolgreicher Verhandlungen benötigen. Insbesondere sind die Bilanzen der von der beabsichtigten Kollektivvereinbarung/dem beabsichtigten Kollektivvertrag erfassten Unternehmen zur Verfügung zu stellen.

(2) Staatliche Behörden müssen im Rahmen ihrer Zuständigkeit der Gewerkschaft gleichfalls die von ihr benötigten Informationen gewähren.

#### **Begründung:**

*Eine Organisation, die über zahlreiche hauptamtliche Mitarbeiter verfügt und auf wissenschaftlichen Sachverstand zurückgreifen kann, kann sich häufig selbst die nötigen Informationen verschaffen, die sie für die Kollektivverhandlungen benötigt. Dies ist im vorliegenden Fall anders. Deshalb wird der soziale Gegenspieler, aber auch die staatliche Verwaltung verpflichtet, alle erforderlichen Informationen insbesondere über die wirtschaftliche Lage des Unternehmens, der Branche und der Gesamtwirtschaft zu liefern, um so sachlich angemessene Kollektivverhandlungen zu ermöglichen. Von Bedeutung ist insbesondere auch die Vorlage der Bilanzen.*

### **Art. 17: Dauer von Kollektivvereinbarungen und Kollektivverträgen**

(1) Kollektivvereinbarungen haben eine Laufzeit von zwei Jahren, Kollektivverträge eine Laufzeit von einem Jahr, sofern nichts anderes vereinbart ist. Zulässig ist, zum Ablauf der Frist lediglich ein Kündigungsrecht vorzusehen.

(2) Verhandlungen über eine veränderte Kollektivvereinbarung oder einen veränderten Kollektivvertrag sind erst sechs Monate vor Ablauf dieser Fristen zulässig.

(3) Verhandlungen über Gegenstände, die nicht in der Kollektivvereinbarung bzw. dem Kollektivvertrag geregelt sind, bleiben zulässig.

## **Begründung:**

*Kollektivvereinbarungen und Kollektivverträge werden mit einer bestimmten Laufzeit versehen, die jedoch mit Rücksicht auf das Prinzip der Tarifautonomie von den Sozialpartnern auch anders bestimmt werden kann. Die Abmachung kann entweder befristet sein oder ein Kündigungsrecht für den fraglichen Zeitpunkt vorsehen. Während der Laufzeit der Kollektivvereinbarungen bzw. der Kollektivverträge kann deren Inhalt nicht in Frage gestellt und zum Gegenstand von Verhandlungen gemacht werden; erst sechs Monate vor Ablauf kann mit den Verhandlungen begonnen werden. Gegenstände, die in den bestehenden Abmachungen nicht angesprochen und geregelt sind, können jedoch weiterhin zum Gegenstand von Verhandlungen gemacht werden.*

## **Art. 18: Registrierung**

(1) Das Arbeitsministerium führt ein Register, in das alle Kollektivvereinbarungen und Kollektivverträge eingetragen werden. Es ist öffentlich zugänglich.

(2) Kollektivvereinbarungen und Kollektivverträge sind spätestens einen Monat nach ihrem Abschluss dem Arbeitsministerium zu melden.

(3) Unterbleibt dies, kann keine der beiden Seiten aus ihnen Rechte herleiten. Die Wirkung für und gegen Arbeitnehmer und Arbeitgeber bleibt unberührt.

## **Begründung:**

*Für die Betroffenen wie für die öffentliche Hand besteht ein Interesse, den genauen Inhalt der Kollektivvereinbarungen und der Kollektivverträge zu kennen. Deshalb wird ein öffentlich zugängliches Register eingerichtet.*

*Der eigentliche Grund für die Geltung der Kollektivvereinbarungen und der Kollektivverträge ist jedoch nicht die Eintragung ins Register sondern der übereinstimmende Wille der Sozialpartner. Die getroffenen Abmachungen dürfen nicht dadurch von einer heimlichen staatlichen Genehmigung abhängig gemacht werden, dass sie erst in Kraft treten, wenn die Eintragung in das Register erfolgt ist. Der Entwurf*

*beschränkt sich deshalb darauf, bei Nichtanmeldung nur Sanktionen gegen die Sozialpartner selbst vorzusehen, im Verhältnis zu den einzelnen Arbeitnehmern und Arbeitgebern die Wirkung jedoch unangetastet zu lassen.*

### **Art. 19: Kontrolle der Einhaltung von Kollektivvereinbarungen und Kollektivverträgen**

(1) Aufgabe der Arbeitgeberverbände, der Gewerkschaften und der zuständigen staatlichen Behörden ist es, die Einhaltung von Kollektivvereinbarungen und Kollektivverträgen zu überwachen.

(2) Arbeitgeber und Gewerkschaften erstellen in jedem Kalenderhalbjahr einen Bericht über die Durchführung der Kollektivvereinbarung bzw. des Kollektivvertrags.

(3) Stellt die zuständige staatliche Behörde einen Verstoß fest, so kann sie den Arbeitgeber durch Anordnung verpflichten, die Folgen des Verstoßes innerhalb einer bestimmten Frist rückgängig zu machen und ein entsprechendes Verhalten in Zukunft zu unterlassen. Die verpflichtende Wirkung des Verwaltungsakts kann nur durch ein Gericht aufgehoben oder suspendiert werden.

(4) Kommt der Arbeitgeber einer solche Verpflichtung nicht nach, so kann gegen ihn eine Geldbuße nach Art. 137 Abs. 1 verhängt werden.

(5) Soweit rückständige Löhne nicht bezahlt werden, kann die Behörde den geschuldeten Betrag um bis zu 80 % erhöhen. Art. 136 Abs. 3 und 4 bleibt unberührt.

#### **Begründung:**

*Abs. 1 und 2 entsprechen dem bisher geltenden Recht.*

*Abs. 3 gibt der zuständigen staatlichen Behörde das Recht, verbindliche Anordnungen zu treffen, die sofort vollziehbar sind. Die Anrufung eines Gerichts durch den Arbeitgeber ändert nur dann etwas, wenn das Gericht diese Wirkung ausdrücklich suspendiert.*

*Abs. 4 sieht bei Zuwiderhandlungen eine Geldbuße, Abs. 5 eine Erhöhung der rückständigen Ansprüche der Arbeitnehmer vor.*

## **Art. 20: Kollektivvereinbarungen und Kollektivverträge bei Umstrukturierungen**

(1) Wird ein Betrieb oder Betriebsteil auf einen anderen Inhaber übertragen, so bestimmen sich die Folgen für die in der betreffenden Einheit geltenden Kollektivvereinbarungen und Kollektivverträge nach Art. 78.

(2) Vergrößert oder verkleinert sich ein Unternehmen, so ändert dies nichts an der Geltung der bisherigen Kollektivvereinbarungen und Kollektivverträge.

(3) Ein neu gegründetes Unternehmen unterliegt den für seine Branche maßgebenden Kollektivvereinbarungen und Kollektivverträgen. Dasselbe gilt für Kollektivverträge mit Geltungsbereich für den Sum oder Aimag, in dem sich der Sitz des Unternehmens befindet.

(4) Werden zwei Unternehmen zu einem einzigen verschmolzen, so behalten die Kollektivvereinbarungen und Kollektivverträge ihren bisherigen Geltungsbereich. Beide Seiten sind verpflichtet, über eine Angleichung der Arbeitsbedingungen im neuen Unternehmen zu verhandeln.

### **Begründung:**

*Abs. 1 betrifft den häufigsten Fall der Umstrukturierung, der an anderer Stelle geregelt ist. Abs. 2 hat Verdeutlichungsfunktion, Abs. 3 betrifft den Fall eines neu gegründeten Unternehmens, das in die branchenbezogenen bzw. die lokalen Abmachungen einbezogen wird. Bei der Fusion von Unternehmen ist vorübergehend die Geltung von zwei verschiedenen Kollektivvereinbarungen oder Kollektivverträgen in Kauf zu nehmen.*

## **Kapitel III: Die Begründung des Arbeitsverhältnisses**

### **Teil 1: Das Verfahren bis zur Einstellung**

#### **Art. 21: Ausschreibung und Information über freie Arbeitsplätze**

- (1) Ein Arbeitsplatz darf nicht unter Verstoß gegen das Verbot der Benachteiligung nach Art. 7 Abs.2 ausgeschrieben werden.
- (2) Der Arbeitgeber hat einen Arbeitnehmer, der ihm den Wunsch nach einer Veränderung von Dauer und Lage seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat, über passende Arbeitsplätze zu informieren, die im Unternehmen besetzt werden sollen.
- (3) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, befristet Beschäftigte regelmäßig über freie oder frei werdende unbefristete Arbeitsplätze im Unternehmen zu informieren.

#### **Begründung:**

*Abs.1 will erreichen, dass auch bei der Ausschreibung Diskriminierungsverbote beachtet werden. Andernfalls bestünde die Gefahr, dass sich bestimmte Personengruppen von vorne herein überhaupt nicht bewerben würden. Wird etwa ausdrücklich nur ein Mann gesucht, würden Frauen aller Voraussicht nach gar nicht an eine Bewerbung denken. Soweit die Diskriminierungsverbote Ausnahmen kennen (Art. 7h und 7i), gelten diese selbstredend auch hier.*

*Abs.2 will allen Arbeitnehmern entgegenkommen, deren Lebenssituation sich ändert und die deshalb mehr oder weniger oder zu anderen Zeiten arbeiten wollen. Sie müssen von entsprechenden freien Stellen informiert werden. Abs. 3 erstreckt denselben Gedanken auf befristet Beschäftigte, die sich um eine unbefristete Arbeit bemühen.*

## **Art. 22: Fragerecht des Arbeitgebers**

- (1) Der Arbeitgeber darf im Zusammenhang mit der Einstellung nur Fragen stellen, deren wahrheitsgemäße Beantwortung für die konkrete zu verrichtende Tätigkeit erforderlich ist.
- (2) Unzulässig sind direkte oder indirekte Fragen nach
  - einer Schwangerschaft,
  - der Familienplanung,
  - der Wahrnehmung familiärer Aufgaben,
  - einer Krankheit oder Behinderung, es sei denn, diese stehe der Tätigkeit dauernd entgegen,
  - der sexuellen Orientierung,
  - religiösen Anschauungen, es sei denn, es handle sich um eine Beschäftigung bei einer Religionsgemeinschaft im Verkündungs- oder verkündungsnahen Bereich,
  - Vorstrafen, es sei denn, sie wären im Hinblick auf die Arbeitsaufgabe von Bedeutung und noch nicht aus dem Strafregister gelöscht.
  - der Zugehörigkeit zu einer Partei oder einer Gewerkschaft, es sei denn, es gehe um eine Beschäftigung bei einer Partei oder einer Gewerkschaft.
- (3) Unzulässig ist weiter die Anforderung oder Entgegennahme von Ergebnissen einer medizinischen oder sonstigen Untersuchung einschließlich Drogen- und Alkoholtests. Gesetzliche Vorschriften, die eine medizinische Untersuchung verlangen, bleiben unberührt.
- (4) Unzulässig sind weiter die Durchführung von Gentests und die Entgegennahme ihrer Ergebnisse.
- (5) Soweit ärztliche Untersuchungen gesetzlich vorgeschrieben sind, hat der Beschäftigte das Recht auf freie Arztwahl.
- (6) Wird eine unzulässige Frage gestellt, kann der Arbeitgeber wegen ihrer unrichtigen Beantwortung den Arbeitsvertrag weder wegen Irrtums noch wegen Täuschung anfechten; auch ergeben sich keine sonstigen arbeitsrechtlichen Konsequenzen. Bei Verstößen gegen Abs. 2 bis 4 dürfen

die erlangten Informationen nicht verwertet werden. Geschieht dies dennoch, ist der Arbeitgeber zum Schadensersatz verpflichtet.

(7) Die Absätze 1 bis 6 gelten im Zusammenhang mit einer Beförderung oder sonstigen arbeitsvertraglichen Veränderungen entsprechend.

### **Begründung:**

*Ein Bewerber befindet sich in der Gefahr, in seinen persönlichen Verhältnissen einschließlich seines Gesundheitszustands total durchleuchtet zu werden. Deshalb werden dem Fragerecht des Arbeitgebers in Anlehnung an die Rechtslage in Deutschland und Frankreich bestimmte Grenzen gezogen.*

*Abs.1 enthält die Grundaussage, dass der Arbeitgeber nur nach solchen Dingen fragen darf, an deren Kenntnis er ein berechtigtes und billigenswertes Interesse hat. Deshalb ist es ihm beispielsweise nicht erlaubt, nach Freizeitbeschäftigungen oder danach zu fragen, mit wem der Bewerber zusammenlebt. Auch darf er sich nicht mit Hilfe „sozialer Netzwerke“ wie Facebook und Xing über solche Umstände informieren.*

*Abs.2 spezifiziert dies in Bezug auf Fragen, deren wahrheitsgemäße Beantwortung zu einer Diskriminierung führen könnte. Gleich behandelt wird die Frage nach früheren Straftaten, die mit dem Arbeitsplatz nichts zu tun haben; andernfalls würde man diese Personengruppe stigmatisieren und ihnen eine „Zusatzstrafe“ auferlegen.*

*Nach Abs.3 bedürfen ärztliche Untersuchungen einer gesetzlichen Grundlage; dabei besteht nach Abs. 5 freie Arztwahl. Gentests sind generell unzulässig (Abs. 4). Verboten ist deshalb auch die „Entgegennahme“ von Untersuchungsergebnissen, weil andernfalls das Verbot unschwer umgangen werden könnte, indem man einem Bewerber informell empfiehlt, doch auf eigene Initiative eine entsprechende Untersuchung durchführen zu lassen.*

*Werden die Grenzen des Fragerechts überschritten, so kann der Bewerber nach Abs. 6 die Unwahrheit sagen, ohne dass ihm dadurch irgendwelche Nachteile entstehen dürfen. Die bloße Verweigerung der Antwort (vgl. Art. 7.5. des geltenden Gesetzes) genügt nicht, weil sie in vielen Fällen die Bewerbungschancen zunichte machen würde. Der*

*Arbeitgeber ist insbesondere nicht zur Anfechtung wegen Irrtums über eine wesentliche Eigenschaft der Person oder wegen Täuschung berechtigt. In anderen Fällen – z. B. bei der Durchführung einer unzulässigen medizinischen Untersuchung – scheidet diese Möglichkeit naturgemäß aus; hier besteht ein Verbot, die unzulässig erhaltenen Informationen zu verwerten.*

*Vor Beförderungen oder sonstigen Veränderungen des Arbeitsvertrags kann ein ähnlicher Informationsbedarf des Arbeitgebers entstehen, weshalb die Absätze 1 bis 6 in diesem Zusammenhang für entsprechend anwendbar erklärt werden.*

### **Art. 22a: Erhebung beim Bewerber**

- (1) Personenbezogene Daten, nach denen der Arbeitgeber fragen darf, sind beim Bewerber direkt zu erheben.
- (2) Ohne dessen Mitwirkung dürfen sie nur erhoben werden, wenn
  1. eine Rechtsvorschrift dies vorsieht oder zwingend voraussetzt oder
  2. der mit der Erhebung verfolgte Zweck die Einschaltung dritter Personen oder Stellen erforderlich macht oder
  3. die Erhebung beim Betroffenen einen unverhältnismäßigen Aufwand erfordern würde.
- (3) In den Fällen der Nummer 2 und 3 dürfen keine Anhaltspunkte dafür bestehen, dass überwiegende schutzwürdige Interessen des Betroffenen beeinträchtigt sind.

### **Begründung:**

*Der Arbeitgeber soll den Bewerber direkt befragen und nur im Ausnahmefall Dritte einschalten. Nur so kann der Bewerber kontrollieren, wer von seiner Bewerbung Kenntnis erhält und welche Erkenntnisse der Arbeitgeber über ihn gewinnt.*

### **Art. 22b: Sonstige Formen der Informationsbeschaffung durch den Arbeitgeber**



- (1) Der Arbeitgeber darf sich Informationen, nach denen er nach Art. 22 nicht fragen darf, auch nicht auf anderem Wege beschaffen.
- (2) Ärztliche Untersuchungen dürfen nur auf gesetzlicher Grundlage vorgenommen werden.
- (3) Psychologische Untersuchungen und Verfahren dürfen nur arbeitsnotwendige Fähigkeiten zum Gegenstand haben. Tests, die Rückschlüsse auf Charaktermerkmale und persönliche Einstellungen ermöglichen, sind unzulässig und dürfen nicht verwendet werden. Die Untersuchungen und Verfahren dürfen nur mit Einwilligung des Betroffenen, auf der Grundlage gesicherter wissenschaftlicher Erkenntnisse und unter fachkundiger Leitung durchgeführt werden.
- (4) Simulierte Stresssituationen sind kein zulässiges Mittel, um die Eignung eines Bewerbers zu bestimmen.

### **Begründung:**

*Die Vorschrift flankiert in Abs. 1 und 2 die in Art. 22 enthaltenen Verbote. Abs. 3 lässt psychologische Untersuchungen unter bestimmten Voraussetzungen zu, Abs. 4 schließt das sog. Stressinterview aus, das in en USA im Zusammenhang mit der Rekrutierung von Geheimagenten entwickelt und dann nach Europa importiert wurde, wo es zeitweise auch bei der Einstellung von Managern Anwendung fand.*

### **Art. 22c: Mitteilungspflichten des Bewerbers**

Der Bewerber ist verpflichtet, Umstände mitzuteilen, die ihm die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit für eine längere Zeit oder dauerhaft unmöglich machen. Dies gilt nicht für eine Schwangerschaft sowie für Umstände, nach denen der Arbeitgeber nach Art. 22 nicht fragen darf.

### **Begründung:**

*Bei den Einstellungsverhandlungen muss auch der Arbeitnehmer Grundsätze der Fairness beachten. Deshalb muss er den Arbeitgeber darauf hinweisen, dass er beispielsweise aus gesundheitlichen Gründen nicht in der Lage ist, alle von ihm erwarteten Tätigkeiten zu erbringen, oder dass ihm die Fahrerlaubnis fehlt, um eine Tätigkeit als Lkw-Fahrer anzutreten. Wie weit die Pflichten des Arbeitnehmers gehen, lässt sich nicht abschließend bestimmen. Auf keinen Fall ist der Bewerber verpflichtet, Angaben zu machen, die zu*

*einer Diskriminierung führen können, auch wenn der Arbeitgeber ein erhebliches Informationsinteresse haben könnte.*

### **Art. 23: Mitteilungspflichten des Arbeitgebers**

- (1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Bewerber umfassend über die zu übernehmende Tätigkeit, insbesondere über die mit ihr verbundenen Anforderungen und die Bedingungen ihrer Ausübung zu informieren. Insbesondere muss er auf mögliche Gefahren für die Gesundheit des Beschäftigten hinweisen, die die Tätigkeit mit sich bringt.
- (2) Verletzt der Arbeitgeber die Pflicht nach Abs.1 und endet das Arbeitsverhältnis in den ersten 6 Monaten, so hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Abfindung in Höhe von zwei Monatsgehältern. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitgeber nachweist, dass die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses in keinem ursächlichen Zusammenhang mit der fehlenden Information stand.
- (3) Ist die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers so angespannt, dass er pünktliche Gehaltszahlung nicht garantieren kann, so ist er verpflichtet, den Bewerber darauf hinzuweisen.

#### **Begründung:**

*Die Informationspflichten des Arbeitgebers umfassen alle Aspekte der in Aussicht genommenen Tätigkeit (Abs.1). Führt mangelhafte Information zu einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses innerhalb von sechs Monaten, so muss eine Entschädigung in Höhe von zwei Monatsgehältern bezahlt werden.*

*Der Arbeitgeber ist weiter verpflichtet, auf seine schlechte wirtschaftliche Lage hinzuweisen, wenn diese dazu führen kann, dass die Löhne nicht mehr pünktlich bezahlt werden.*

### **Art. 23a: Rückgabe von Bewerbungsunterlagen**

- (1) Kommt ein Arbeitsvertrag nicht zustande, hat der Arbeitgeber dem Bewerber die eingesandten Unterlagen innerhalb eines Monats nach der Entscheidung über die Besetzung der Stelle zurückzugeben; Dateien sind zu löschen. Dies gilt nicht, wenn der Bewerber eine weitere Aufbewahrung bzw. Speicherung wünscht oder wenn aus dem Bewerbungsverfahren Rechtsansprüche hergeleitet werden.

- (2) Bewerbungsunterlagen, die ohne Ausschreibung und ohne Kenntnis über einen konkreten freien Arbeitsplatz zugesandt werden (Initiativbewerbung), sind auf Kosten des Bewerbers zurückzugeben, es sei denn, dieser verzichte ausdrücklich auf die Rücksendung. Dateien sind zu löschen.

### **Begründung:**

*Grundsätzlich soll eine erfolglose Bewerbung nicht längere Zeit noch aus den Unterlagen ersichtlich sein; dies würde u. U. die Chancen einer neuen Bewerbung in zwei oder drei Jahren (wenn ggf. andere Personen entscheiden) entscheidend reduzieren. Eine Ausnahme ist dann zu machen, wenn der Bewerber die Aufbewahrung ausdrücklich wünscht oder wenn Rechtsstreitigkeiten über das Bewerbungsverfahren anhängig sind.*

*Bei erfolglosen Initiativbewerbungen sind die Unterlagen gleichfalls zurückzusenden oder zurückzugeben, doch kann dies auf Kosten des Bewerbers erfolgen, wenn dieser nicht auf die Rücksendung verzichtet.*

### **Art. 23b: Vorstellungskosten**

Der Arbeitgeber hat einem Bewerber die notwendigen Kosten der Teilnahme an einem von ihm gewünschten Vorstellungsgespräch zu erstatten.

### **Begründung:**

*Wird der Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen, so muss der Arbeitgeber die notwendigen Kosten tragen. Dazu gehören insbesondere die Reisekosten; in der Regel wird man die im Betrieb bei Dienstreisen üblichen Sätze zugrunde legen.*

## **Zweiter Teil: Der Abschluss des Arbeitsvertrags**

### **Art. 24: Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer**

- (1) Der Arbeitsvertrag beruht auf einer freiwilligen Einigung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

- (2) Der Arbeitsvertrag ist ohne Wahrung einer besonderen Form gültig. Er kann auch zwischen Familienangehörigen abgeschlossen werden.
- (3) Zwangsarbeit ist verboten. Strafgefangene dürfen nicht an Privatunternehmen überlassen werden.

### **Begründung:**

*Die Vorschrift macht deutlich, dass abhängige Arbeit nur aufgrund einer vertraglichen Einigung geleistet werden darf. Der Verzicht auf die Schriftform hat den Sinn, dem Arbeitnehmer auch dann seine vollen Rechte zu sichern, wenn der Arbeitgeber den Abschluss eines schriftlichen Vertrages verhindert.*

### **Art. 24a: Dokumentation der Arbeitsbedingungen**

- (1) Der Arbeitgeber hat dem Beschäftigten unverzüglich, spätestens jedoch einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses ein von ihm unterschriebenes Dokument auszuhändigen, das die vereinbarten wesentlichen Vertragsbedingungen enthält.
- (2) 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 vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses,
  4. der Arbeitsort oder, falls der Beschäftigte nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein soll, ein Hinweis darauf, dass der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt werden kann,
  5. eine Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit unter Einschluss der Anforderungen,
  6. Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Zuschläge, Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts und deren Fälligkeit,
  7. die vereinbarte Arbeitszeit,
  8. die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs,
  9. die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses,
  10. die ggf. anwendbaren Kollektivverträge.
- (3) Hat der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung länger als einen Monat außerhalb der Mongolei zu erbringen, so muss die Niederschrift dem Beschäftigten vor seiner Abreise ausgehändigt werden und folgende zusätzliche Angaben enthalten:
1. die Dauer der im Ausland auszuübenden Tätigkeit,

2. die Währung, in der das Arbeitsentgelt ausgezahlt wird,
  3. ein zusätzliches mit dem Auslandsaufenthalt verbundenes Arbeitsentgelt und damit verbundene zusätzliche Sachleistungen,
  4. die vereinbarten Bedingungen für die Rückkehr des Beschäftigten.
- (4) Wurde dem Beschäftigten ein schriftlicher Arbeitsvertrag ausgehändigt, entfällt die Verpflichtung nach den Absätzen 2 bis 4, soweit der Vertrag die dort geforderten Angaben enthält.
- (5) Verstößt der Arbeitgeber gegen seine Verpflichtungen aus den Absätzen 2 bis 4, so ist er zum Schadensersatz verpflichtet. Benennt der Beschäftigte Indizien für das Bestehen eines vertraglichen Anspruchs, unterblieb jedoch die Dokumentation nach Abs. 2 bis 4, so muss der Arbeitgeber das Fehlen einer entsprechenden Vereinbarung darlegen und beweisen. Der Arbeitgeber kann sich ohne Dokumentation nicht darauf berufen, der Beschäftigte habe über das Gesetz hinausgehende Pflichten übernommen.

### **Begründung:**

*Die Schriftform behält insoweit ihre Bedeutung, als der Arbeitgeber verpflichtet ist, innerhalb eines Monats nach Beginn des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitnehmer eine schriftliche Dokumentation der wesentlichen Arbeitsbedingungen auszuhändigen, deren Inhalt in Abs.2 niedergelegt ist. Es handelt sich hier um eine Regelung, die sich in ganz ähnlicher Form in der EU-Nachweisrichtlinie wiederfindet. Bei Auslandseinsätzen sind die zusätzlichen Angaben nach Abs.3 zu machen.*

*Verletzt der Arbeitgeber seine Pflicht zur schriftlichen Dokumentation, so macht er sich nach Abs.5 schadensersatzpflichtig. Auch ergeben sich für ihn erhebliche Nachteile, wenn um den Inhalt des Arbeitsvertrags gestritten wird.*

### **Art. 24b: Rechtsverstöße**

- (1) Ein Arbeitsvertrag, der gegen ein gesetzliches Verbot oder die guten Sitten verstößt, ist unwirksam. Dasselbe gilt für den Abschluss eines Arbeitsvertrags durch einen Geisteskranken.
- (2) Der Arbeitsvertrag, den ein Minderjähriger ohne Zustimmung des gesetzlichen Vertreters schließt, ist unwirksam.
- (3) Verstößt eine arbeitsvertragliche Klausel gegen geltendes Recht, so gilt Art. 28.

### **Begründung:**

*Die Vorschrift behandelt elementare Mängel des Arbeitsvertrags. Gesetzwidrig sind z.B. Arbeitsverträge, die dem Schmuggel dienen; sittenwidrig sind Arbeitsverträge mit Prostituierten. Ein Geisteskranker oder ein Minderjähriger kann gleichfalls keinen gültigen Arbeitsvertrag abschließen.*

*Ist nur eine Klausel unwirksam, bleibt im Interesse des Arbeitnehmers der übrige Arbeitsvertrag gültig. Dasselbe gilt dann, wenn mehrere Klauseln unwirksam sind.*

### **Art. 25: Gestaltung des Arbeitsvertrags durch Allgemeine Arbeitsvertragsbedingungen**

- (1) Allgemeine Arbeitsvertragsbedingungen sind für eine Vielzahl von Verträgen vorformuliert und werden dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber als feste Bedingungen vorgegeben. Sie können den Abschluss, die Änderung, die Aufhebung oder die Abwicklung des Arbeitsvertrags betreffen.
- (2) Allgemeine Arbeitsvertragsbedingungen können einen äußerlich gesonderten Bestandteil des Vertrags bilden oder in die Vertragsurkunde selbst aufgenommen sein. Ohne Bedeutung sind ihr Umfang und ihre Form.
- (3) Ausgehandelte Abreden haben Vorrang vor Allgemeinen Arbeitsvertragsbedingungen.
- (4) Allgemeine Arbeitsvertragsbedingungen können nur durch Einigung beider Parteien in den Vertrag einbezogen werden. Soweit sie in schriftlicher Form vorliegen, müssen sie dem Arbeitnehmer ausgehändigt werden.
- (5) Bestimmungen in Allgemeinen Arbeitsvertragsbedingungen, 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.

### **Begründung:**

*Arbeitsverträge werden normalerweise nicht ausgehandelt; der Arbeitgeber verwendet vielmehr einheitliche Bedingungen, die allenfalls in einzelnen Teilen an die besondere Situation des Einzelfalls angepasst werden. Er bestimmt also letztlich den Inhalt des*

*Vertrags, so dass nicht anders als bei Allgemeinen Geschäftsbedingungen im sonstigen Geschäftsverkehr eine verstärkte Kontrolle notwendig ist. Abs. 1 und 2 enthalten Definitionen. Nur Verträge oder einzelne Teile, die wirklich ausgehandelt sind, bedürfen der verstärkten Kontrolle nicht (Abs. 3). Bei Standardbedingungen besteht die Gefahr, dass auf sie im Arbeitsvertrag verwiesen wird, ohne dass der Arbeitnehmer eine realistische Möglichkeit hat, von ihrem Inhalt Kenntnis zu nehmen. Abs.4 sieht deshalb die Aushändigung beim Vertragsabschluss vor, soweit sie in schriftlicher Form vorhanden sind.*

*Bestimmungen, mit denen ein Arbeitnehmer nicht rechnen musste, haben überraschenden Charakter; sie werde deshalb nach Abs. 5 nicht Vertragsinhalt.*

#### **Art. 25a: Anwendungsbereich der Inhaltskontrolle**

- (1) Ist der Arbeitgeber ein Unternehmer und keine Privatperson, so unterliegen alle von ihm abgeschlossenen Arbeitsverträge einschließlich ihrer Änderung, Aufhebung und Abwicklung der Inhaltskontrolle nach den Artikeln 25b – 25g. Eine Ausnahme gilt nur dann, wenn die Bestimmung auf Initiative des Arbeitnehmers in den Vertrag aufgenommen wurde.
- (2) Absatz 1 findet entsprechende Anwendung auf Vorverträge, Abwicklungsverträge sowie Ausgleichsvereinbarungen nach Art. 80a.

#### **Begründung:**

*Art. 25a betrifft nicht standardisierte Arbeitsverträge. Hier ist eine differenzierte Regelung angemessen. Soweit der Arbeitgeber ein Unternehmer ist, besteht auch hier ein Bedarf nach verschärfter Inhaltskontrolle. Ist der Arbeitgeber dagegen eine Privatperson, also insbesondere ein Haushaltsvorstand, findet die Inhaltskontrolle nicht statt. Ausgenommen sind weiter solche Bedingungen, die auf Initiative des Arbeitnehmers in den Vertrag aufgenommen wurden. Dies bestätigt den Grundsatz des Art. 25 Abs.3, wonach ausgehandelte Bedingungen nicht der Inhaltskontrolle unterliegen.*

*Abs. 2 erstreckt die Grundsätze der Inhaltskontrolle auf Vorverträge, weil diese bereits eine inhaltliche Vorentscheidung für die arbeitsvertraglichen Abmachungen enthalten.*

*Abwicklungsverträge werden nach erfolgter Kündigung geschlossen; auch bei ihnen besteht die Gefahr, dass der Arbeitgeber von seiner überlegenen Machtposition Gebrauch macht. Dasselbe gilt für Vereinbarungen, durch die festgestellt wird, dass die Arbeitsvertragsparteien keine Ansprüche mehr gegeneinander haben.*

### **Art. 25b: Unklarheitenregel**

- (1) Zweifel bei der Auslegung des Arbeitsvertrags gehen zu Lasten des Arbeitgebers.
- (2) Hätte eine mögliche Auslegung die Unwirksamkeit der Vertragsbestimmung zur Folge, wird die Klausel als unwirksam behandelt.

### **Begründung:**

*Der Arbeitgeber ist derjenige, der den Inhalt der allgemeinen Arbeitsvertragsbestimmungen oder des sonstigen Arbeitsvertrags bestimmt und diese meist aus einem Formularbuch oder dem Internet übernimmt. Deshalb muss es auch sein Risiko sein, wenn eine Formulierung im Einzelfall unklar ist; von zwei oder mehr Auslegungsmöglichkeiten gilt in einem solchen Fall diejenige, die für den Arbeitnehmer die günstigste ist.*

*Ist eine Klausel nur in einer möglichen Auslegungsvariante unwirksam, so wird sie als definitiv unwirksam behandelt. Auf diese Weise ist der Arbeitgeber daran interessiert, möglichst keine derartigen Bestimmungen in den Vertrag aufzunehmen.*

### **Art. 25c: Allgemeine Vorgaben für die Inhaltskontrolle**

- (1) Arbeitsvertragliche Bestimmungen sind unwirksam, wenn sie den Arbeitnehmer entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligen.
- (2) Eine unangemessene Benachteiligung kann sich auch daraus ergeben, dass die Bestimmung nicht klar und verständlich ist.
- (3) Eine unangemessene Benachteiligung ist im Zweifel anzunehmen, wenn eine Bestimmung
  - mit wesentlichen Grundgedanken der gesetzlichen Regelung, von der zulässigerweise abgewichen wird, nicht zu vereinbaren ist oder



- wesentliche Rechte oder Pflichten, die sich aus der Natur des Arbeitsvertrags ergeben, so einschränkt, dass die Erreichung des Vertragszwecks gefährdet wird.

(4) Leistungen, die durch Kollektivvereinbarung oder durch Kollektivvertrag festgelegt sind, unterliegen nicht der Inhaltskontrolle.

### **Begründung:**

*Die Vorschrift enthält eine Generalklausel zur Inhaltskontrolle, die sich in ähnlicher Weise im Zivilrecht findet. Auch das Verhältnis von Leistung und Gegenleistung (Hauptkondition) wird erfasst. Es auszuklammern ist nur dann berechtigt, wenn die gesamte Gegenleistung des Arbeitgebers, insbesondere der Lohn durch Kollektivvertrag festgelegt wird (Abs. 4).*

*Eine solche Generalklausel aufzunehmen, empfiehlt sich deshalb, weil kein Gesetzgeber alle denkbaren Vertragsklauseln voraussehen kann, durch die der Arbeitnehmer als die schwächere Seite vom Arbeitgeber unangemessen benachteiligt wird. Abs.2 betrifft das sog. Transparenzprinzip, das insbesondere bei schwer durchschaubaren Lohnsystemen verletzt sein kann. Abs.3 nimmt die auf den Arbeitsvertrag bezogenen Rechtsnormen als Maßstab, um die Angemessenheit von Abweichungen zu bestimmen.*

### **Art. 25d: Unwirksame Arbeitsvertragsbedingungen**

Unwirksam sind folgende Klauseln in Arbeitsverträgen:

1. Ausschlussfristen von weniger als 6 Monaten, gerechnet von der Fälligkeit des Anspruchs und der Kenntnis der Anspruchsvoraussetzungen durch den Arbeitnehmer an; die grob fahrlässige Unkenntnis steht der Kenntnis gleich;
2. Ausschlussfristen, zu deren Wahrung der Arbeitnehmer Klage erheben muss, es sei denn, er wäre zu Beginn der Frist bereits aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden;
3. Vertragsstrafen zu Lasten des Arbeitnehmers;
4. Verpflichtungen zur vollen oder teilweisen Rückgewähr von Sonderzahlungen, Weiterbildungskosten und Umzugskosten für den Fall, dass das Arbeitsverhältnis durch betriebs- oder personenbedingte Kündigung seitens des Arbeitgebers aufgelöst wurde;

5. Verpflichtungen zur vollen oder teilweisen Rückgewähr von Sonderzahlungen für den Fall, dass der Arbeitnehmer später als 3 Monate nach Eingang der Zahlung aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet;
6. Verpflichtung zur vollen oder teilweisen Rückgewähr von Weiterbildungskosten, wenn die Absolvierung der Weiterbildungsmaßnahme keine Vorteile auf dem Arbeitsmarkt mit sich bringt;
7. Verpflichtungen zur Rückzahlung von Weiterbildungs- und Umzugskosten, die nicht spätestens nach drei Jahren enden oder die nicht proportional mit dem Zeitablauf abnehmen;
8. Abmachungen, wonach Ergänzungen und Änderungen des Arbeitsvertrags der Schriftform bedürfen;
9. Einschränkungen der gesetzlichen Haftung des Arbeitgebers;
10. Abbedingung eines dem Arbeitnehmer zustehenden Zurückbehaltungsrechts;
11. Verbot der Abtretung von Entgeltforderungen;
12. Festlegung von Anforderungen an die Kündigungserklärung des Arbeitnehmers, die über die Schriftform hinausgehen;
13. Verpflichtung, ausgefallene Arbeitszeit nachzuholen;
14. Widerrufs- und Freiwilligkeitsvorbehalte des Arbeitgebers in Bezug auf das laufende Entgelt;
15. Abwälzung der Kosten von Lohnpfändungen auf den Beschäftigten.

**Begründung:**

*Die Vorschrift enthält eine nicht abschließende Aufzählung von unzulässigen Klauseln, die den Arbeitnehmer in besonderer Weise belasten. Sie erklären sich von selbst, so dass eine nähere Erläuterung nicht erforderlich erscheint.*

**Art. 25e: Vertragsbestimmungen, deren Wirksamkeit von den Umständen abhängt**

Unwirksam sind folgende Klauseln in Arbeitsverträgen:

1. Widerrufsvorbehalte des Arbeitgebers in Bezug auf Sonderzahlungen, sofern die Gründe des Widerrufs nicht im Vertrag angegeben sind oder der Vorbehalt dem Beschäftigten unter Abwägung der beiderseitigen Interessen nicht zumutbar ist;
2. Befristung von Arbeitsbedingungen, sofern
  - die Gründe für die Befristung nicht im Vertrag angegeben sind oder
  - die Befristung dem Arbeitnehmer unter Abwägung der beiderseitigen Interessen nicht zumutbar ist;
3. Freiwilligkeitsvorbehalte, sofern nicht eine wirksame Befristung nach Nr. 2 vorliegt;
4. Vorbehalte, wonach die Zulässigkeit einer Versetzung allein oder überwiegend auf betriebliche oder unternehmerische Belange gestützt werden kann, ohne dass die Interessen des Arbeitnehmers gleichermaßen Berücksichtigung finden;
5. Überstunden, die nicht nur für einen unvorhersehbaren Bedarf vorgesehen sind, wenn der Arbeitgeber von der Möglichkeit der Nr. 2 Gebrauch gemacht hat,
6. die einseitig angeordnete Freistellung des Arbeitnehmers von der Arbeit; dies gilt auch für den Zeitraum nach dem Ausspruch einer Kündigung, es sei denn, es würde ein überwiegendes und besonders schutzwürdiges Interesse des Arbeitgebers bestehen;
7. eine Mankoabrede, wenn sich die Haftung nicht auf den Betrag beschränkt, den der Arbeitnehmer als Ausgleichszahlung für das übernommene Risiko während eines Jahres erhält;
8. Verbot von Nebentätigkeiten, die weder gegen das Wettbewerbsverbot verstoßen noch die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung beeinträchtigen;
9. die Verlängerung der Kündigungsfristen, die der Arbeitnehmer zu beachten hat.

**Begründung:**

*Die Vorschrift enthält eine nicht abschließende Aufzählung von Klauseln, die häufig, aber nicht ausnahmslos unwirksam sind. Auch hier geht es primär darum,*

*solche Vertragsbestimmungen zu erfassen, in denen der Arbeitgeber sich unangemessene Vorteile ausbedungen hat.*

### **Art. 25f: Rechtsfolgen**

- (1) Sind Allgemeine Arbeitsvertragsbedingungen ganz oder teilweise nicht Vertragsbestandteil geworden oder sind einzelne Vertragsbestimmungen unwirksam, so bleibt der Arbeitsvertrag im Übrigen wirksam.
- (2) Soweit die Bestimmungen nicht Vertragsbestandteil geworden oder unwirksam sind, treten an ihre Stelle die gesetzlichen Vorschriften. Sind diese nicht vorhanden und würde das Arbeitsverhältnis deshalb undurchführbar, so findet eine ergänzende Vertragsauslegung statt.
- (3) Der Arbeitgeber kann sich nicht auf die Unwirksamkeit von Arbeitsvertragsbestimmungen nach Art. 25c bis 25e berufen.

#### **Begründung:**

*Unwirksame Klauseln führen nicht zu einer Unwirksamkeit des ganzen Arbeitsvertrags, da dies zum Nachteil des Arbeitnehmers wäre und damit den Schutzzweck der Vorschriften in sein Gegenteil verkehren würde. Abs.1 sieht also die Fortgeltung der nicht betroffenen Vertragsbestandteile vor,*

*Abs. 2 legt fest, was an die Stelle der weggefallenen Klausel treten soll. Fehlt es an einer Gesetzesnorm, so ist danach zu fragen, was die Parteien nach Treu und Glauben vereinbart hätten, wenn sie sich der Unwirksamkeit der Klausel bewusst gewesen wären (ergänzende Vertragsauslegung).*

*Die Unwirksamkeit einzelner Bestimmungen will den Arbeitnehmer schützen, weshalb sich der Arbeitgeber nicht auf sie berufen kann (Abs.3). Wird etwa eine unzulässig kurze Ausschlussfrist vereinbart und macht der Arbeitgeber einen Anspruch geltend, so kann er sich nicht darauf berufen, die Ausschlussfrist sei nicht wirksam vereinbart; vielmehr muss er sich an seiner eigenen Erklärung, die im Vertragstext ihren Niederschlag gefunden hat, festhalten lassen.*

### **Art. 25g: Umgehungsverbot**

Die Vorschriften der Artikel 25 – 25f finden auch Anwendung, wenn sie durch anderweitige Gestaltungen umgangen werden sollen.

### **Begründung:**

*Die Gefahr ist erheblich, dass sich die stärkere Seite gut beraten lässt und deshalb rechtliche Konstruktionen entwickelt, die nicht eindeutig von den Art. 25 bis 25f erfasst werden. Deshalb ist das an sich nach allgemeinen Grundsätzen sowieso geltende Umgehungsverbot noch einmal ausdrücklich hervorgehoben.*

## **Dritter Teil: Fehlerhafte Arbeitsverträge**

### **Art. 26: Dissens**

- (1) Haben sich die Arbeitsvertragsparteien über eine Frage nicht geeinigt, die nach Auffassung einer von ihnen der Regelung bedarf, so ist der Arbeitsvertrag im Zweifel nicht zustande gekommen.
- (2) Wird gleichwohl einen Monat lang gearbeitet, gilt der Arbeitsvertrag als zustande gekommen.

### **Begründung:**

*Besteht zwischen den Arbeitsvertragsparteien ein Dissens, so ist kein Arbeitsvertrag zustande gekommen. Wird ein Monat lang gearbeitet, so ist eine Berufung auf den Dissens nicht mehr möglich, da er für das Zustandekommen des Arbeitsverhältnisses ersichtlich keine Bedeutung mehr hat.*

### **Art. 26a: Anfechtung**

- (1) Ficht eine Vertragspartei ihre Erklärung wegen Irrtums, Täuschung oder Drohung an, so wirkt dies nur vom Zeitpunkt des Zugangs an.
- (2) Der Arbeitgeber kann nicht wegen eines Irrtums über Eigenschaften der Person des Arbeitnehmers anfechten. Das Recht zur Kündigung aus in der

Person liegenden Gründen bleibt unberührt.

- (3) Die Anfechtung ist in Schriftform zu erklären. Im Falle des Irrtums kann sie nur innerhalb von zwei Wochen erfolgen, nachdem der Anfechtungsberechtigte von dem Anfechtungsgrund Kenntnis erlangt hat. Die Anfechtung wegen Täuschung oder Drohung kann binnen Jahresfrist erfolgen. Die Frist beginnt im Falle der Täuschung mit dem Zeitpunkt, in welchem der Anfechtungsberechtigte die Täuschung entdeckt, im Falle der Drohung mit dem Zeitpunkt, in welchem die Zwangslage aufhört.
- (4) Ist der die Anfechtung begründende Umstand weggefallen oder hat er seine Bedeutung für das Arbeitsverhältnis verloren, ist die Anfechtung ausgeschlossen.

### **Begründung:**

*Die Vorschrift des Abs. 1 lässt eine Anfechtungserklärung nur für die Zukunft wirken. Wurde in der Vergangenheit bereits gearbeitet, so besteht insoweit ein wirksames Arbeitsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten beider Seiten.*

*Abs. 2 und 4 beschränken das Anfechtungsrecht des Arbeitgebers und schließen es insbesondere bei einem Irrtum über Eigenschaften des Arbeitnehmers sowie dann aus, wenn der Anfechtungsgrund aufgrund längerer Dauer des Arbeitsverhältnisses seine Bedeutung verloren hat. Außerdem werden in Abs. 3 die Form und die Frist der Anfechtung geregelt.*

### **Art. 27: Folgen der Unwirksamkeit des Arbeitsvertrags**

- (1) Ist der Arbeitsvertrag wegen Verstoßes gegen Vorschriften unwirksam, die dem Schutz des Arbeitnehmers dienen, so kann sich der Arbeitgeber für den Zeitraum nicht auf die Unwirksamkeit berufen, während dessen er den Arbeitnehmer beschäftigt hat.
- (2) Ist der Arbeitsvertrag aus anderen Gründen unwirksam, so müssen tatsächlich erbrachte Arbeitsleistungen mit dem üblichen Entgelt vergütet werden. Macht der Arbeitnehmer seinen Entgeltanspruch geltend, kann er sich im Hinblick auf die ihn treffenden Pflichten nicht auf die Unwirksamkeit des Arbeitsvertrags berufen.
- (3) Ist der die Unwirksamkeit begründende Umstand weggefallen oder hat er seine Bedeutung für das Arbeitsverhältnis verloren, ist im Falle des Abs. 2 die

Berufung auf die Unwirksamkeit ausgeschlossen.

**Begründung:**

*Die Bestimmung regelt das sog. faktische Arbeitsverhältnis. Die Unwirksamkeitsgründe ergeben sich aus Art. 24b. Dabei werden zwei verschiedene Fälle unterschieden:*

*- Wurde gegen Gesetze verstoßen, die dem Schutz des Arbeitnehmers dienen, wurde etwa der Arbeitnehmer getäuscht oder wurde das Kinderarbeitsverbot verletzt, so kann sich der Arbeitgeber nicht auf den Vertrag berufen. Wohl aber kann der Arbeitnehmer seinerseits den Vertrag heranziehen, wenn er Rechte, z. B. Lohnansprüche gegenüber dem Arbeitgeber geltend machen will. Bei unangemessenen Vertragsbedingungen greifen die Art. 25 bis 25g ein.*

*- Wurde gegen andere Normen verstoßen, so kann der Arbeitnehmer für die geleistete Arbeit gleichwohl das Entgelt verlangen. Macht er davon Gebrauch, muss er gleichzeitig die im Vertrag festgelegten Pflichten wie z. B. ein Wettbewerbsverbot beachten.*

**Art. 28: Unwirksamkeit einzelner Bestimmungen**

(1) Sind einzelne Bestimmungen des Arbeitsvertrags unwirksam, so bleibt die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen unberührt.

(2) Art. 25f Abs. 2 und 3 finden entsprechende Anwendung.

**Begründung:**

*Sind nur einzelne Bestimmungen des Arbeitsvertrags gesetzwidrig oder aus anderen Gründen unwirksam, so bleibt der Arbeitsvertrag im Übrigen bestehen. Es gelten dieselben Grundsätze wie bei der Unwirksamkeit einzelner Klauseln in Arbeitsvertragsbedingungen.*

## **Kapitel IV: Der Inhalt des Arbeitsverhältnisses, insbesondere das Recht auf die Vergütung**

### **Art. 29: Die Hauptpflichten aus dem Arbeitsvertrag**

(1) Der Inhalt des Arbeitsvertrags bestimmt sich nach Art. 5.

(2) Arbeitgeber und Arbeitnehmer bestimmen gemeinsam über Abschluss, Inhalt und Form des Arbeitsvertrages, soweit nicht zwingende Vorschriften einschließlich der Bestimmungen von Kollektivvereinbarungen und Kollektivverträgen entgegenstehen. Erfüllungsort ist im Zweifel der Betrieb.

#### **Begründung:**

*Die Vorschrift garantiert in Abs. 2 die Arbeitsvertragsfreiheit und nennt zugleich ihre Grenzen. Abs.1 dient der Verdeutlichung und soll die Orientierung erleichtern.*

### **1. Teil: Pflicht des Arbeitnehmers zur Arbeitsleistung**

#### **Art. 30: Inhalt und Grenzen des Weisungsrechts**

(1) Der Arbeitgeber kann Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach Abwägung der betrieblichen Belange und der Interessen des Arbeitnehmers näher bestimmen. Dabei sind zwingende Vorschriften sowie solche arbeitsvertraglichen Abmachungen zu beachten, die dem Arbeitnehmer Selbständigkeit bei der Erledigung seiner Aufgaben einräumen.

(2) Abs. 1 gilt entsprechend in Bezug auf die betriebliche Ordnung und das Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb.

(3) Bei der Abwägung hat der Arbeitgeber auch auf Behinderungen und gesundheitliche Beeinträchtigungen des Arbeitnehmers sowie seine persönlichen Verhältnisse, insbesondere seine familiäre Situation (Art. 11 Abs. 3), Rücksicht zu nehmen. Altersgerechtes Arbeiten ist zu erleichtern.

(4) Bei einer Versetzung an einen andern Ort sind auch öffentliche Ämter und private Bindungen des Arbeitnehmers und seiner Angehörigen zu berücksichtigen.



- (5) Der Arbeitgeber muss im Streitfall darlegen und beweisen, weshalb eine Weisung aus betrieblichen Gründen erforderlich ist.

### **Begründung:**

*Die Vorschrift beschreibt das Direktionsrecht des Arbeitgebers und seine Grenzen. In Abs. 1 und 2 wird sein Gegenstand umschrieben. Bei den Grenzen wird hervorgehoben, dass eine im Arbeitsvertrag eingeräumte Selbständigkeit nicht durch Weisungen aus den Angeln gehoben werden kann.*

*Abs. 3 konkretisiert die Pflicht zur Rücksichtnahme auf den Arbeitnehmer im Sinne des Art. 5 Abs. 3. Dabei werden die wichtigsten Gesichtspunkte hervorgehoben. Ein Arbeitnehmer, der an Bandscheibenschäden leidet, darf nicht beim Heben schwerer Gewichte eingesetzt werden, eine Mutter, die ihr vierjähriges Kind morgens in den Kindergarten bringen muss, der erst um halb acht Uhr öffnet, darf nicht bereits für diesen Zeitpunkt zur Arbeit eingeteilt werden.*

*Auch bei einer Versetzung an einen anderen Ort ist auf die Situation des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen. Abs. 4 bezieht hier als wichtige Beispiele öffentliche Ämter, die privaten Bindungen des Arbeitnehmers und die seiner Angehörigen mit ein. „Rücksicht nehmen“ bedeutet nicht, dass eine Versetzung unter den genannten Umständen nie stattfinden darf. Vielmehr können betriebliche Interessen bestehen, die insoweit den Vorrang haben, nur müssen sie eben von besonders großem Gewicht sein.*

### **Art. 31: Persönliche Verpflichtung und Berechtigung**

- (1) Der Arbeitnehmer hat die übernommene Tätigkeit im Zweifel selbst zu erbringen.
- (2) Der Anspruch des Arbeitgebers auf Erbringung der Arbeitsleistung ist nicht übertragbar. Die Regeln über den Übergang eines Unternehmens oder Unternehmensteils bleiben unberührt.
- (3) Arbeitgeber und Arbeitnehmer können vereinbaren, dass mehrere Arbeitnehmer sich die Arbeitszeit an einem Arbeitsplatz teilen (Arbeitsplatzteilung). Ist einer von ihnen an der Arbeitsleistung verhindert, sind die anderen zur Vertretung nur verpflichtet, wenn sie dem im Einzelfall

zugestimmt haben. Ein Vorbehalt des Arbeitgebers, die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit einseitig abändern zu können, ist unwirksam.

- (4) Scheidet ein Arbeitnehmer aus der Arbeitsplatzteilung aus, so ist die darauf gestützte Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines anderen in die Arbeitsplatzteilung einbezogenen Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber unwirksam.

### **Begründung:**

*Die Arbeitsleistung hat persönlichen Charakter (Abs.1). Der Arbeitgeber legt erfahrungsgemäß Wert darauf, dass der Arbeitnehmer die übernommene Arbeitsaufgabe selbst erfüllt und nicht etwa einen Vertreter schickt. Im Einzelfall könnte freilich etwas anderes vereinbart werden.*

*Auch der Arbeitnehmer will nicht für jemanden arbeiten, den er sich nicht ausgesucht hat. Deshalb kann der Anspruch auf die Erbringung der Arbeitsleistung nicht an einen andern abgetreten werden, wobei die Sondervorschriften über den Betriebsübergang unberührt bleiben, die lediglich ein Widerspruchsrecht des Arbeitnehmers vorsehen (Abs. 2).*

*Abs. 3 und 4 regeln die Arbeitsplatzteilung, auch job sharing genannt. Es handelt sich um ein Angebot des Gesetzgebers speziell an die Arbeitgeberseite, deren Personaleinsatzplanung durch eine entsprechende Vereinbarung erleichtert wird. Gleichzeitig soll verhindert werden, dass beim Ausscheiden eines „Arbeitsplatzpartners“ auch der andere automatisch seinen Arbeitsplatz verliert.*

### **Art. 32: Anpassung der Arbeit an den Arbeitsanfall**

- (1) Hat der Arbeitnehmer nach dem Arbeitsvertrag die Arbeit entsprechend dem Arbeitsanfall zu leisten (Arbeit auf Abruf), so gilt der Weg von der Wohnung zur Arbeitsstätte und zurück als Arbeitszeit.
- (2) Im Arbeitsvertrag ist eine bestimmte wöchentliche und tägliche Dauer der Arbeitszeit zu vereinbaren.
- (3) Ist die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht festgelegt, gilt eine Arbeitszeit als vereinbart, die dem Durchschnitt der ersten drei Monaten des Arbeitsverhältnisses entspricht, jedoch mindestens zehn Stunden wöchentlich beträgt. Ist die Dauer der täglichen Arbeitszeit nicht festgelegt, beträgt diese mindestens vier aufeinanderfolgende Stunden.

- (4) Der Arbeitnehmer ist zur Arbeitsleistung nur verpflichtet, wenn der Arbeitgeber ihm die Lage seiner Arbeitszeit jeweils mindestens eine Woche im Voraus mitteilt.
- (5) Die Rufbereitschaftszeiten dürfen die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit nicht um mehr als ein Viertel überschreiten.
- (6) Bei der Entgeltfortzahlung an Feiertagen, wegen Arbeitsunfähigkeit und wegen persönlicher Verhinderung ist der Betrag zugrunde zu legen, den der Arbeitnehmer während der letzten 12 Monate im Durchschnitt pro Tag verdient hat. Lässt sich dies im Einzelfall nicht bestimmen, ist auf das Durchschnittsentgelt eines vergleichbaren Beschäftigten abzustellen.

### **Begründung:**

*Die Arbeitgeberseite hat ein verständliches Interesse daran, die Arbeitnehmer nur dann arbeiten zu lassen, wenn genügend Arbeit zu erledigen ist. In manchen Branchen wie z. B. im Einzelhandel) und in manchen Unternehmen kann es hier erhebliche Schwankungen geben, denen mit einem flexiblen Einsatz der Arbeitskräfte Rechnung getragen werden soll. Würde man dies beliebig zulassen, so wäre der Arbeitnehmer in ständiger „Rufbereitschaft“; sein persönliches Leben und das seiner Familie wären nur noch sehr eingeschränkt planbar. Dies gilt insbesondere für Teilzeitkräfte, die nur für ein Stundenkontingent von z. B. 15 Stunden wöchentlich bezahlt würden, aber gleichwohl während eines Zeitraums von z. B. 80 Stunden auf ihre Einsätze warten müssten. Um ein Übergreifen der Arbeitspflicht auf die Freizeit zu verhindern, sind daher Schranken zu schaffen, deren Ausgestaltung im Einzelnen im Rahmen des Gesetzgebungsprozesses zu erörtern ist.*

*Die Arbeit auf Abruf kann dazu führen, dass für den Arbeitnehmer im Laufe einer Woche sehr lange Wegezeiten entstehen, weil er häufig (wenn auch jeweils für eine relativ geringe Stundenzahl) an den Arbeitsplatz gerufen wird. Dem will Abs. 1 in der Weise vorbeugen, dass die Wegezeit bei dieser Arbeitsform als Arbeitszeit betrachtet wird und deshalb auch vergütet werden muss.*

*Abs.2 verlangt die Festlegung der täglichen und der wöchentlichen Arbeitszeit im Arbeitsvertrag. „Bandbreitenregelungen“ (z. B. 15 bis 20 Stunden wöchentlich) sind damit unzulässig. Unterbleibt eine Festlegung, so treten die in Abs.3 vorgesehenen Rechtsfolgen ein.*

*Abs. 4 sieht eine Ankündigungsfrist von einer Woche vor. Abs. 5 beschränkt die Rufbereitschaftszeiten, damit der Arbeitnehmer nicht im Übermaß in der Gestaltung seiner arbeitsfreien Zeit, insbesondere in der Erfüllung von Aufgaben in der Familie behindert wird.*

*Die flexible Arbeitszeit bringt die Gefahr mit sich, dass der Arbeitnehmer dann nicht zur Arbeit eingeteilt wird, wenn er z. B. wegen Krankheit oder an Feiertagen zur Entgeltfortzahlung (ohne Arbeitsleistung) berechtigt ist. Dem will Abs.6 entgegenwirken, weil in solchen Fällen ausdrücklich auf den Durchschnittsverdienst der letzten 12 Monate abgestellt wird.*

### **Art. 33: Reisezeiten**

Vom Arbeitgeber veranlasste Reisezeiten gelten als Arbeitszeit. Art. 81 findet insoweit keine Anwendung.

#### **Begründung:**

*Für den Arbeitnehmer macht es keinen Unterschied, ob er an seinem Arbeitsplatz tätig ist oder im Auftrag des Arbeitgebers eine Dienstreise unternimmt, die neben der Tätigkeit auch zusätzliche Fahrzeiten umfasst. In beiden Fällen ist das Opfer an Freizeit dasselbe. Auch verfährt beispielsweise die deutsche Rechtsprechung in derselben Weise, wenn ein Arbeitnehmer die Arbeit direkt beim Kunden beginnen soll und dabei von zu Hause aus einen erheblich längeren Anfahrtsweg als zum Betrieb hat.*

### **Art. 34: Beschäftigungspflicht**

(1) Der Arbeitnehmer kann verlangen, entsprechend seinem Arbeitsvertrag beschäftigt zu werden, sofern dies nicht aus betrieblichen Gründen unmöglich oder unzumutbar ist.

(2) Die einseitige Nichtbeschäftigung lässt den Entgeltanspruch unberührt.

**Begründung:**

*Der Beschäftigungsanspruch ist eine Konkretisierung des Grundrechts auf freie Entfaltung der Persönlichkeit, das verletzt wäre, müsste sich der Arbeitnehmer ohne effektive Beschäftigung am Arbeitsplatz aufhalten. Allerdings hat dieses Recht Grenzen, die sich mittelbar aus Arbeitgebergrundrechten ergeben: Soweit die Beschäftigung unmöglich (der Arbeitgeber hat keine Aufträge) oder unzumutbar ist (der Arbeitnehmer steht in dem dringenden Verdacht, Betriebsgeheimnisse verraten zu haben), muss das Recht des Arbeitnehmers allerdings zurückstehen. Erfolgt in diesen Fällen keine fristlose Kündigung, so muss der Arbeitgeber die Vergütung fortbezahlen, wenn er einseitig das Arbeitsverhältnis suspendiert. Dasselbe gilt erst recht, wenn er dies ohne eine entsprechende Befugnis tut, der Arbeitnehmer sich jedoch nicht auf seinen Beschäftigungsanspruch beruft oder diesen nicht durchsetzt.*

**Art. 35: Anspruch auf Veränderung der Arbeitszeit**

- (1) Ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate bestanden hat, kann verlangen, dass seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit verringert wird.
- (2) Der Arbeitnehmer muss die Verringerung seiner Arbeitszeit und den Umfang der Verringerung spätestens 3 Monate vor deren Beginn geltend machen. Wird die Verringerung für die Zeit nach der Elternzeit geltend gemacht, gilt eine Frist von 2 Monaten. Er soll dabei die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angeben.
- (3) Die Verringerung der Arbeitszeit kann für einen bestimmten Zeitraum beantragt werden, wobei dieser mindestens 3 Monate betragen muss. Spätestens 2 Monate vor Ablauf der befristeten Reduzierung kann der Arbeitnehmer eine Verlängerung um mindestens ein Jahr oder auf Dauer verlangen.
- (4) Der Arbeitgeber hat mit dem Arbeitnehmer die gewünschte Verringerung der Arbeitszeit mit dem Ziel zu erörtern, zu einer Vereinbarung zu gelangen. Er hat mit dem Arbeitnehmer Einvernehmen über die Verteilung der Arbeitszeit zu erzielen.
- (5) Der Arbeitgeber hat der Verringerung der Arbeitszeit zuzustimmen und ihre Verteilung entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers festzulegen,

soweit keine dringenden betrieblichen Erfordernisse entgegenstehen.

- (6) Lehnt der Arbeitgeber die Verringerung der Arbeitszeit ab, muss er dies dem Beschäftigten innerhalb eines Monats nach Zugang des Antrages nach Abs. 2 schriftlich und mit Begründung mitteilen.
- (7) Haben sich Arbeitgeber und Beschäftigter nicht nach Abs. 4 Satz 1 über die Verringerung der Arbeitszeit geeinigt und hat der Arbeitgeber den Antrag des Beschäftigten nicht spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der kürzeren Arbeitszeit schriftlich abgelehnt, so verringert sich die Arbeitszeit in dem vom Beschäftigten gewünschten Umfang. Dasselbe gilt für die vom Beschäftigten gewünschte Verteilung der Arbeitszeit.
- (8) Wünscht der Arbeitgeber die nach Abs. 4 Satz 2 oder Abs. 7 Satz 2 festgelegte Verteilung der Arbeitszeit zu ändern, so kann er sich dafür nur auf dringende betriebliche Erfordernisse stützen, die das Interesse des Arbeitnehmers an der Beibehaltung der bisherigen Arbeitszeit überwiegen. Der Arbeitgeber hat den Wunsch nach der Änderung spätestens 3 Monate vorher anzuzeigen und mit dem Arbeitnehmer über eine einvernehmliche Lösung zu verhandeln. Wird keine Einigung erzielt und wird eine gerichtliche Klärung versucht, so besteht die Verteilung bis zur rechtskräftigen Entscheidung über die Berechtigung der Abweichung weiter.
- (9) Der Arbeitnehmer kann eine erneute Verringerung der Arbeitszeit nach Abs. 1 frühestens nach Ablauf von einem Jahr verlangen, nachdem der Arbeitgeber einer Verringerung zugestimmt oder sie berechtigt abgelehnt hat.
- (10) Ein in Teilzeit Beschäftigter hat Anspruch auf Verlängerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit bis zum Umfang der betriebsüblichen Vollzeitarbeit. Der Arbeitgeber kann ein entsprechendes Verlangen nur ablehnen, wenn dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer Teilzeitbeschäftigter entgegenstehen, denen aus sozialen Gründen der Vorrang zukommt. Die Absätze 2 bis 7 finden entsprechende Anwendung.

### **Begründung:**

*Die Vorschrift will Flexibilität im Interesse des Arbeitnehmers realisieren, der aufgrund seiner Lebenssituation häufig daran interessiert ist, seine Arbeitszeit zu verkürzen oder zu verlängern. Dies gilt insbesondere für Teilzeitkräfte.*

*Die Vorschrift regelt zunächst den Wunsch nach Verringerung der Arbeitszeit, die z. B. mit erhöhten Pflichten in der Familie zusammenhängen kann. Dabei ist eine Reihe von Voraussetzungen zu erfüllen. So ist es dem Arbeitgeber nicht zuzumuten, einem Wunsch des Arbeitnehmers nachzukommen, wenn dieser noch keine sechs Monate bei ihm*

*beschäftigt ist. Auch können – was in der Praxis der wichtigste Verweigerungsgrund sein wird – der Realisierung des Wunsches dringende betriebliche Erfordernisse entgegenstehen. Weiter sieht die Bestimmung ein Verfahren vor, das möglichst zu einer einvernehmlichen Lösung führen soll. Auch bleibt dem Arbeitgeber das Recht, die neue Lage der Arbeitszeit, die eine Folge der Verkürzung ist, aus dringenden betrieblichen Gründen einseitig zu verändern.*

*Um zu verhindern, dass der Arbeitgeber dauernd mit Verringerungsanträgen „überschwemmt“ wird, sieht Abs. 9 vor, dass ein erneuter Antrag erst nach einem Jahr gestellt werden kann.*

*Abs. 10 gibt einen Anspruch auf Verlängerung der Arbeitszeit; dieser findet aber in der Vollzeitarbeit seine Obergrenze. Voraussetzung ist, dass keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen und das zusätzlich zur Verfügung stehende Stundenkontingent nicht von Arbeitskollegen in Anspruch genommen wird, die nach sozialen Gesichtspunkten den Vorrang haben. Das Verfahren ist in gleicher Weise wie bei der Verkürzung ausgestaltet.*

### **Art. 36: Leistungsverweigerungs- und Zurückbehaltungsrecht des Arbeitnehmers**

- (1) Der Arbeitnehmer kann die Arbeitsleistung verweigern, soweit
1. sie gegen geltendes Recht, behördliche Anordnungen oder Kollektivverträge verstoßen würde oder
  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 Beschäftigten selbst oder andere Personen eine erhebliche Gefahr für Leben oder Gesundheit hervorgerufen würde, es sei denn, diese wäre auch bei Anwendung denkbar größter Sorgfalt nicht zu vermeiden ,
    - b. vom Arbeitgeber gegen arbeitsschutzrechtliche Vorschriften verstoßen wird, insbesondere wenn die gesetzliche Höchstarbeitszeit überschritten wird,
    - c. die Arbeitsleistung den Beschäftigten in einen Gewissenskonflikt bringen würde.
- (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 zur Entgeltfortzahlung verpflichtet.
- (4) Erfüllt der Arbeitgeber seine Pflichten nicht, so kann der Arbeitnehmer die Arbeitsleistung so lange verweigern, bis dieser Zustand beseitigt ist. Wird der Lohnanspruch bei Fälligkeit nur teilweise erfüllt, so gilt dies nur, wenn der Arbeitgeber mit der Zahlung von mindestens einem halben Monatsentgelt mindestens 2 Wochen in Verzug ist.

### **Begründung:**

*Der Arbeitnehmer ist nicht verpflichtet, rechtswidrige Weisungen auszuführen. So kann er beispielsweise eine Arbeit ablehnen, deren Ausführung gegen Umweltschutzgesetze verstoßen würde. Auch muss er keine unzumutbare Arbeit ausführen, die z. B. dann vorliegt, wenn sie mit vermeidbaren Gefahren für Leben und Gesundheit verbunden ist oder den Arbeitnehmer in Gewissenkonflikte bringen würde. Der Arbeitnehmer muss die Leistungsverweigerung dem Arbeitgeber anzeigen, soweit dieser nicht sowieso Kenntnis hat. Auch muss das Entgelt weiterbezahlt werden. Abs. 4 regelt den aus dem Zivilrecht bekannten Fall, dass der Arbeitnehmer seine Arbeit nicht mehr verrichten muss, wenn der Arbeitgeber sich seinerseits rechtswidrig verhält und beispielsweise den Lohn nicht bezahlt oder nicht für die Einhaltung arbeitsschutzrechtlicher Vorschriften sorgt. Auch in diesem Fall bleibt der Lohnanspruch erhalten.*

## **2. Teil: Pflicht des Arbeitgebers zur Bezahlung des Entgelts**

### **Art. 37: Höhe des Arbeitsentgelts**

- (1) Die Höhe des festen Arbeitsentgeltes beträgt mindestens .....pro Arbeitsstunde; günstigere Kollektivverträge und Vereinbarungen gehen vor.
- (2) Für Wochenendarbeit gilt Art. 84.
- (3) Bei Nachtarbeit gilt Art. 83.
- (4) Ist die Höhe des Entgelts nicht vereinbart, so ist das übliche Entgelt als vereinbart anzusehen.



- (5) Zu dem von den Parteien vereinbarten Entgelt gehören die vom Arbeitnehmer zu tragenden Beiträge zur Sozialversicherung sowie sonstige gesetzlich vorgeschriebene Abzüge (Bruttoentgeltvereinbarung), nicht aber die vom Arbeitgeber zu leistenden Beiträge.
- (6) Eine Nettoentgeltabrede bedarf der ausdrücklichen Vereinbarung.
- (7) Vereinbarungen, die ein festes Grundgehalt und variable erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile vorsehen, insbesondere Provisionsvereinbarungen, sind nur zulässig, soweit bereits das Grundgehalt eine angemessene Lebensführung ermöglicht.
- (8) Aufgrund gerichtlicher Anordnung können bis zu 50 Prozent des monatlichen Entgelts einbehalten werden, um damit Unterhaltsansprüche von Familienangehörigen zu erfüllen.

### **Begründung:**

*Die Vorschrift enthält die Grundsatzbestimmung zum Entgelt. Diese darf den gesetzlichen Mindestlohn nicht unterschreiten, doch gehen für den Arbeitnehmer bessere Regelungen selbstredend vor. Fehlt es an einer Vereinbarung, ist das ortsübliche Entgelt zu bezahlen, es sei denn, es hätte sich um eine reine Gefälligkeit gehandelt. Arbeit am Wochenende, an Feiertagen und in der Nacht wird wegen der damit verbundenen besonderen Belastungen höher als die normale Tagesarbeit an Werktagen vergütet. Das ergibt sich durch den Verweis auf Art. 83 und 84.*

*Die Lohnabrede bezieht sich grundsätzlich auf den Bruttolohn (ohne Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung). Eine Nettolohnvereinbarung ist zulässig, bedarf aber nach Abs.3 der ausdrücklichen Vereinbarung.*

*Eine Gestaltung, wonach der Arbeitnehmer nur nach dem Arbeitsergebnis bezahlt wird, ist nicht zulässig, weil dies das unternehmerische Risiko voll auf den Arbeitnehmer abwälzen würde. Auf der anderen Seite ist eine leistungsorientierte Entlohnung (etwa bei Außendienstmitarbeitern in Form einer Provision) selbstredend zulässig, doch muss sichergestellt sein, dass das Fixum eine angemessene Lebensführung ermöglicht.*

*Abs. 8 ist dem geltenden Recht entnommen.*

### **Art. 37a: Art und Berechnung des Arbeitsentgelts**

- (1) Das Arbeitsentgelt ist in MNT zu berechnen und monatlich auszuzahlen. Die Zahlung kann auf ausdrücklichen Wunsch des Arbeitnehmers auch in einer anderen Währung erfolgen, sofern ein Umtausch in Landeswährung jederzeit möglich ist.
- (2) Arbeitgeber und Arbeitnehmer können Sachbezüge als Teil des Arbeitsentgelts vereinbaren, wenn dies dem Interesse des Arbeitnehmers oder der Eigenart des Arbeitsverhältnisses entspricht.
- (3) Der Arbeitgeber darf dem Beschäftigten keine Waren auf Kredit überlassen. Er darf ihm nach Vereinbarung Waren in Anrechnung auf das Arbeitsentgelt 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.
- (4) Die Zahlung eines regelmäßigen Arbeitsentgelts 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.

#### **Begründung:**

*Der Lohn ist grundsätzlich in Landeswährung auszubezahlen, doch kann auf Wunsch des Arbeitnehmers auch eine andere Lösung gewählt werden, sofern ein beliebiger Umtausch in Landeswährung möglich ist. Der Arbeitnehmer soll damit in die Lage versetzt werden, über den fraglichen Geldbetrag auch effektiv verfügen zu können. Die Pflicht zur monatlichen Auszahlung steht mit Zahlungspflichten des Arbeitnehmers (z. B. Wohnungsmiete) in Einklang und verhindert, dass durch längere Vorarbeit eine hohe Lohnforderung entsteht, die im Insolvenzfall nicht mehr durchgesetzt werden könnte. Sachbezüge sind nach Abs.2 in gewissem Umfang zulässig. Bei der „Eigenart des Arbeitsverhältnisses“ ist etwa an Tätigkeiten im Haushalt gedacht, wo Übernachtung und Verpflegung gewährt werden. Abs. 3 betrifft das Kreditieren von Waren, das nur ganz ausnahmsweise erfolgen sollte und mit bestimmten Sicherungen verbunden ist.*

*Abs.4 will der Praxis entgegenwirken, Arbeitnehmer etwa in der Gastronomie ausdrücklich auf Trinkgeldbasis zu beschäftigen; dies würde das unternehmerische Risiko einseitig auf den Arbeitnehmer verlagern, der bei geringer Geschäftstätigkeit oder wenig großzügigen Kunden völlig leer ausgehen würde.*

### **Art. 37b: Fälligkeit, Abrechnung und Abschlagszahlung**

- (1) Das Entgelt ist mit Ablauf der jeweiligen Bemessungsperiode fällig. Auf Wunsch des Arbeitnehmers wird eine monatliche Vergütung je zur Hälfte am 15. des Monats und am Monatsende ausbezahlt.
- (2) Dem Beschäftigten ist bei Zahlung des Arbeitsentgelts eine Abrechnung in Textform zu erteilen. Die Abrechnung muss mindestens Angaben über den Abrechnungszeitraum und die Zusammensetzung des Arbeitsentgelts enthalten. Hinsichtlich der Zusammensetzung sind insbesondere Angaben über Art und Höhe der Zuschläge, Zulagen, sonstige Vergütungen, Art und Höhe der Abzüge, Abschlagszahlungen sowie Vorschüsse erforderlich.
- (3) Die Verpflichtung zur Abrechnung entfällt, wenn sich die Angaben gegenüber der letzten ordnungsgemäßen Abrechnung nicht geändert haben.
- (4) Gerät der Arbeitgeber mit der Entgeltzahlung in Verzug, so ist der Bruttobetrag mit einem Zinssatz von 8 Prozentpunkten zu verzinsen.
- (5) Vereinbaren die Arbeitsvertragsparteien die Stundung des fälligen Entgeltes, so hat der Arbeitgeber im Zweifel einen Abschlag zu gewähren, der dem zu erwartenden Entgelt entsprechen soll. Eine solche Vereinbarung kann längstens für zwei Wochen getroffen werden.

#### **Begründung:**

*Die Vorschrift regelt einige mehr technische Fragen. Das Entgelt ist grundsätzlich am Ende des Monats fällig, doch kann eine für den Arbeitnehmer günstigere Regelung (z. B. Zahlung zu Monatsbeginn oder am 15. des Monats) vereinbart werden.*

*Einzelheiten über die Lohnabrechnung ergeben sich aus Abs.2. Abs.3 will den Arbeitgeber vor überflüssigem bürokratischem Aufwand bewahren.*

*Abs.4 regelt die Stundung des Lohnanspruchs, die bei wirtschaftlichen Schwierigkeiten des Arbeitgebers in Betracht kommen kann. Damit der Arbeitnehmer seine wichtigsten*

*Verpflichtungen erfüllen kann, ist eine Abschlagszahlung notwendig. Außerdem darf die Stundung nicht länger als 14 Tage dauern.*

### **Art. 37c: Vergütung bei Versetzung**

- (1) Wird der Arbeitnehmer mehr als eine Woche lang auf einem höher bewerteten Arbeitsplatz eingesetzt, so muss er vom ersten Tag an das für diesen Arbeitsplatz maßgebende höhere Entgelt bekommen.
- (2) Wird ein Arbeitnehmer auf einen schlechter bewerteten Arbeitsplatz versetzt, so behält er das bisherige Entgelt. Art. 57 bleibt unberührt.

#### **Begründung:**

*Die Versetzung des Arbeitnehmers kann vergütungsrechtliche Konsequenzen haben. Bei besserer, d. h. höher bewerteter Arbeit erhält er nach einer Woche die höhere Vergütung; Kurzeinsätze haben dagegen keine Konsequenzen. Eine Verschlechterung kann nur mit Hilfe einer Änderungskündigung erfolgen.*

### **Art. 37d: Rückforderung von Entgelt**

Der Arbeitgeber kann irrtümlich überzahltes Entgelt zurückfordern, wenn dem Beschäftigten die Überzahlung bekannt oder infolge grober Fahrlässigkeit unbekannt war.

#### **Begründung:**

*Wird dem Arbeitnehmer infolge eines Irrtums zuviel bezahlt, so ist er nach allgemeinen Grundsätzen zur Rückzahlung verpflichtet. Diese Verpflichtung wird hier auf die Fälle begrenzt, in denen der Arbeitnehmer erkannte, dass er zu viel bekam, oder in denen er dies infolge grober Fahrlässigkeit nicht erkannt hat. Konnte er nach der Lebenserfahrung dagegen damit rechnen, dass ihm der fragliche Betrag zusteht – was insbesondere bei kleineren Differenzen der Fall sein wird – so muss er nichts zurückerstatten.*

### **Art. 37e: Sondervergütung**

- (1) Sondervergütungen sind Leistungen, die der Arbeitgeber zusätzlich zum laufenden Entgelt erbringt und die nicht in jedem Abrechnungszeitraum fällig werden.
- (2) Anspruch auf Sondervergütungen besteht auch dann, wenn der Arbeitgeber sie wenigstens drei Mal nacheinander ohne Vorbehalt nach Abs. 5 erbracht hat.
- (3) Steht die Höhe der Sondervergütung nicht fest, so bestimmt sie der Arbeitgeber nach billigem Ermessen.
- (4) Für zukünftige Bemessungszeiträume können Sondervergütungen unter Widerrufsvorbehalt zugesagt werden. Soweit Art. 32 Nr. 1 nicht eingreift, müssen dringende wirtschaftliche Gründe für eine solche Abmachung sprechen. Die Widerrufsgründe müssen in allgemeiner Form im Arbeitsvertrag angegeben werden. Der widerrufliche Teil der auf den Monat umgelegten jährlichen Sondervergütung darf ein Viertel der Gesamtvergütung nicht übersteigen.
- (5) Für künftige Bemessungszeiträume kann ein Anspruch auf die Sondervergütung von vorne herein ausgeschlossen werden (Befristung der Leistung). Eine solche Abmachung ist nicht zu vermuten. Soweit Art. 32 Nr. 4 nicht eingreift, findet Abs. 4 Satz 3 und 4 entsprechende Anwendung.

#### **Begründung:**

*Arbeitgeber erbringen häufig Leistungen, die nicht monatlich, sondern typischerweise nur ein Mal im Jahr ausbezahlt werden. Dazu zählt etwa ein Urlaubsgeld, das die zusätzlichen Aufwendungen während des Erholungsurlaubs ausgleichen soll, eine Zahlung aus Anlass eines großen Festes oder eine finanzielle Beteiligung am Unternehmenserfolg in Form eines Bonus. Durch solche Zahlungen ergeben sich eine Reihe besonderer Probleme.*

*Einmal taucht die Frage auf, unter welchen Voraussetzungen der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Bezahlung der Sonderleistung hat. Ist nichts vereinbart, genügt nach Abs.2 auch die vorbehaltlose dreimalige Gewährung. Ist zum zweiten nur die Zuwendung als solche versprochen, über ihre Höhe aber nichts gesagt, so bestimmt sie der Arbeitgeber*

*nach billigem Ermessen (Abs.3). Zum dritten kann eine Sonderzahlung unter Vorbehalt gestellt werden; sie darf allerdings nicht von der jeweiligen „Großzügigkeit“ des Arbeitgebers abhängen, sondern kann nur von bestimmten äußeren Umständen wie z. B. einer guten wirtschaftlichen Lage abhängig gemacht werden (Abs. 4). Auch darf eine solche Sonderleistung nicht mehr als ein Viertel der Gesamtvergütung ausmachen, da der Arbeitnehmer im Allgemeinen darauf vertraut, dass sein Einkommen keinen allzu großen Schwankungen unterliegt.*

### **Art. 37f: Teilanspruch**

- (1) Schuldet der Arbeitgeber eine Sondervergütung für einen Zeitraum, der einen Monat übersteigt, und besteht das Arbeitsverhältnis nicht während des ganzen Zeitraums, so hat der Arbeitnehmer im Zweifel Anspruch auf die volle Höhe. Dasselbe gilt bei einem Ruhen des Arbeitsverhältnisses.
- (2) Der Beschäftigte behält seinen Anspruch auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis nach Ablauf des Bemessungszeitraums durch Kündigung beendet wird.
- (3) Soll die Sondervergütung in erster Linie einen Anreiz für das Verbleiben im Arbeitsverhältnis bieten, so gilt Abs. 2 nur dann, wenn das Arbeitsverhältnis aus Gründen beendet wird, die der Beschäftigte nicht zu vertreten hat. Eine Bindung über sechs Monate hinaus ist nicht zulässig.

### **Begründung:**

*Besondere Probleme ergeben sich dann, wenn das Arbeitsverhältnis während des Zeitraums endet, für den die Sonderleistung bezahlt wird. Nach Abs.1 hat dies „im Zweifel“ keinen Einfluss auf die Gewährung der Sonderleistung, doch kann Abweichendes vereinbart werden. Der Arbeitgeber kann also die Leistung mit dem Umfang der erbrachten Arbeitsleistung verknüpfen. Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf des Bezugszeitraums steht der Zahlung nicht entgegen und begründet beispielsweise auch keine Pflicht zur Rückgewähr. Eine Ausnahme besteht nur dann, wenn die Sonderzahlung den Sinn hat, das Verbleiben im Betrieb zu sichern; in diesem Fall kann eine Rückzahlung vereinbart werden, wenn der Arbeitnehmer von sich aus ohne wichtigen Grund kündigt. In keinem Fall ist eine Bindung möglich, die über sechs Monate hinausgeht.*

### **Art. 37g: Anspruchskürzung**

- (1) Im Arbeitsvertrag kann vereinbart werden, dass für Fehlzeiten eine stärkere Kürzung von Sondervergütungen erfolgt als dies ihrem Anteil an dem Bemessungszeitraum entspricht (überproportionale Kürzung).
- (2) Sie ist nur für solche Tage zulässig, in denen der Arbeitnehmer unberechtigt der Arbeit fernbleibt.
- (3) Pro Fehltag darf die Kürzung nicht mehr als ein Viertel des laufenden Arbeitsentgelts betragen, das im Durchschnitt der letzten 12 Monate auf jeden Arbeitstag entfällt.

#### **Begründung:**

*Sonderzahlungen sind ein besonderes Entgegenkommen des Arbeitgebers. Fehlt der Arbeitnehmer ohne ausreichenden Grund, so kann die Sonderzahlung nicht nur anteilig gekürzt werden. Vielmehr ist eine stärkere Kürzung möglich, die jedoch nach Abs. 3 ein Viertel des laufenden Arbeitsentgelts nicht überschreiten darf. Andernfalls wäre das Interesse des Arbeitnehmers verletzt, mit einem einigermaßen konstanten Einkommen rechnen zu können.*

### **Art. 37h: Einbeziehung in die Sozialversicherung**

Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer bei der Sozial- und Krankenversicherung anzumelden und für die Abführung der Beiträge zu sorgen.

#### **Begründung:**

*Die Vorschrift bringt die Grundgedanken des Art. 46 des geltenden Gesetzes zum Ausdruck.*

## **3. Teil: Sonstige Rechte und Pflichten der Arbeitsvertragsparteien**

## 1. Unterabschnitt: Arbeitgeber

### **Art. 38: Schadensersatzpflicht des Arbeitgebers**

- (1) Verletzt der Arbeitgeber seine Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis, so kann der Arbeitnehmer Schadensersatz verlangen. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitgeber die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat.
- (2) Abs.1 gilt auch für Personenschäden.
- (3) Art. 38a Abs.3 bis 8 sowie sonstige Haftungsgründe bleiben unberührt.

#### **Begründung:**

*Abs. 1 enthält eine Schadensersatzsanktion, wenn der Arbeitgeber seine Verpflichtungen aus dem Arbeitsverhältnis verletzt. Der gewählten Formulierung nach, die aus dem Zivilrecht übernommen ist, ist es Sache des Arbeitgebers zu beweisen, dass ihn ggf. kein Verschulden trifft und deshalb die Pflicht zur Bezahlung von Schadensersatz ausscheidet. Ist eine Klärung nicht möglich, bleibt es bei seiner Haftung. Abs. 2 erstreckt die Haftung auch auf Personenschäden; Abs. 3 lässt weitere Haftungsgrundlagen unberührt.*

### **Art. 38a: Maßnahmen und Pflichten des Arbeitgebers zum Schutz vor und bei Benachteiligung**

- (1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in Art. 7 Abs.2 genannten Grundes und zum Schutz gegen Belästigungen nach Art. 7b zu treffen. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen.
- (2) Der Arbeitgeber soll in geeigneter Art und Weise, insbesondere im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung, auf die grundsätzliche Unzulässigkeit solcher Benachteiligungen und Belästigungen hinweisen und darauf hinwirken, dass diese unterbleiben. Hat der Arbeitgeber die Arbeitnehmer zu



diesem Zweck in geeigneter Weise geschult, gilt dies als Erfüllung seiner Pflichten nach Abs. 1.

- (3) Verstoßen Arbeitnehmer gegen das Benachteiligungsverbot nach Art. 7 Abs. 2 und das Belästigungsverbot nach Art. 7b, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung dieser Verhaltensweisen zu ergreifen; dazu gehören insbesondere Abmahnung, Umsetzung, Versetzung und Kündigung.
- (4) Werden Beschäftigte bei der Ausübung ihrer Tätigkeit durch Dritte nach Art. 7 Abs. 2 benachteiligt oder nach Art. 7b belästigt, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Arbeitnehmer zu ergreifen.
- (5) Verstößt der Arbeitgeber gegen das Benachteiligungsverbot nach Art. 7 Abs. 2 oder das Belästigungsverbot nach Art. 7b, hat er den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Bei rechtswidrig unterbliebener Einstellung oder Beförderung kann der Arbeitnehmer anstelle des Geldersatzes auch Einstellung oder Beförderung verlangen.
- (6) Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann der Beschäftigte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen.
- (7) Ein Anspruch nach Abs. 1 oder 2 muss innerhalb einer Frist von 6 Monaten schriftlich geltend gemacht werden. Die Frist beginnt zu dem Zeitpunkt, in dem der Arbeitnehmer von der Benachteiligung Kenntnis erlangt oder die Belästigung endet.
- (8) Im Übrigen bleiben Ansprüche gegen den Arbeitgeber, die sich aus anderen Rechtsvorschriften ergeben, unberührt.

### **Begründung:**

*Die Vorschrift verpflichtet den Arbeitgeber, präventiv gegen drohende Diskriminierungen vorzugehen. Wird dem nicht ausreichend Rechnung getragen oder kommt es gleichwohl zu einer unerlaubten Benachteiligung, so sind eine Reihe von Sanktionen vorgesehen. Verstöße des Arbeitgebers selbst führen zu einer Schadensersatzpflicht, die auch den immateriellen Schaden umfasst. Gehen Diskriminierungen oder Belästigungen von anderen Arbeitnehmern aus, so muss gegen die „Täter“ mit arbeitsrechtlichen Mitteln wie Versetzung und Kündigung vorgegangen werden.*

## **Art. 38b: Erstattung von Aufwendungen des Arbeitnehmers**

- (1) Aufwendungen des Arbeitnehmers, die vom Arbeitgeber veranlasst oder zur Erbringung der Arbeitsleistung erforderlich sind oder die der Arbeitnehmer für erforderlich halten durfte, hat der Arbeitgeber zu erstatten. Auf Verlangen des Arbeitnehmers ist ein angemessener Vorschuss zu gewähren.
- (2) Der Anspruch nach Abs.1 besteht nur, soweit die Aufwendungen nach dem Willen der Vertragsparteien nicht bereits als notwendige Begleiterscheinung der Arbeit durch das regelmäßige Entgelt oder durch eine besondere Zahlung abgegolten sind.
- (3) Als Aufwendungen im Sinne des Abs.1 gelten auch unfreiwillig erlittene Nachteile des Beschäftigten, die im Zusammenhang mit der Erbringung der Arbeitsleistung stehen. Dazu gehören auch Personenschäden.
- (4) Soweit der Beschäftigte Dritten gegenüber zum Schadensersatz verpflichtet ist gilt Art. 39 Abs. 7.

### **Begründung:**

*Die Vorschrift des Abs.1 hat insbesondere Bedeutung für Dienstreisen und für Mitarbeiter, die im Außendienst tätig sind. Wichtig ist, dass es in Zweifelsfällen darauf ankommt, ob der Arbeitnehmer die Aufwendung für erforderlich halten durfte; nur bei relativ groben Fehlentscheidungen gehen die Kosten zu seinen Lasten. Abs. 2 betrifft den Fall, dass wie bei der Abnutzung von Kleidung und Schuhen die „Aufwendung“ bereits mit der Vergütung abgegolten ist oder dass der Arbeitnehmer eine pauschale Ersatzleistung (z. B. einen bestimmten Betrag pro gefahrenem Kilometer) erhält. Abs. 3 stellt unfreiwillige Aufwendungen gleich, die beispielsweise durch einen Unfall entstehen. Eine arbeitsbezogene Aufwendung liegt auch dann vor, wenn der Arbeitnehmer Dritten gegenüber zum Schadensersatz verpflichtet ist, doch hat er insoweit einen Freistellungsanspruch gegen den Arbeitgeber, es sei denn er hätte vorsätzlich oder grob fahrlässig gehandelt.*

## **Art. 38c: Personalakten**

- (1) Der Arbeitnehmer kann Einsicht in alle über ihn geführten Akten und Dateien nehmen, auch wenn diese nicht als Personalakten bezeichnet sind.
- (2) Stellungnahmen des Arbeitnehmers zum Inhalt der Akte bzw. Datei und zum Arbeitsverhältnis sind auf sein Verlangen beizufügen.
- (3) Unterlagen, an deren Inhalt der Arbeitgeber kein berechtigtes Interesse hat oder die auf rechtswidrige Weise erlangt wurden, sind auf Verlangen des Arbeitnehmers aus der Personalakte zu entfernen.
- (4) Medizinische und psychologische Befunddaten, die mit Zustimmung des Arbeitnehmers in die Personalakte bzw. Datei aufgenommen wurden, müssen von den übrigen Unterlagen getrennt aufbewahrt werden. In die Personalakte bzw. Datei ist ein entsprechender Hinweis aufzunehmen. Ein Zugriff ist nur möglich, wenn bei anstehenden Personalentscheidungen der Gesundheitszustand eine erhebliche Rolle spielt.
- (5) Bei der Ausübung seiner Rechte nach Abs.1 bis 3 kann der Arbeitnehmer ein Mitglied der betrieblichen Interessenvertretung oder eine andere Person seines Vertrauens hinzuziehen. Diese haben über die dabei erlangten Informationen Stillschweigen zu bewahren, soweit der Arbeitnehmer die Verschwiegenheitspflicht nicht aufhebt.

### **Begründung:**

*Die Vorschrift will dafür sorgen, dass in Personalangelegenheiten Transparenz besteht, der Einzelne also wissen kann, was über ihn in den Akten steht. Mit Rücksicht auf die technische Entwicklung wird die dateimäßige Speicherung von Personaldaten gleichgestellt.*

*Befindet sich eine Aussage in der Personalakte, mit der der Arbeitnehmer nicht einverstanden ist, so kann er eine Gegendarstellung zur Akte geben. Kann er die Unrichtigkeit einer für ihn negativen Aussage belegen, muss diese nach allgemeinen Rechtsgrundsätzen aus der Akte entfernt werden. Dasselbe gilt für Unterlagen, die der Arbeitgeber in rechtswidriger Weise erlangt hat, sowie für Feststellungen, an deren weiterer Speicherung der Arbeitgeber kein berechtigtes Interesse mehr hat. So kann es beispielsweise gerechtfertigt sein, in der Akte festzuhalten, dass der Arbeitnehmer zwei Stunden zu spät gekommen ist, doch entfällt das „berechtigtes Interesse“ nach einem Jahr, wenn sich in der Zwischenzeit nichts Vergleichbares mehr ereignet hat. Besondere Sorgfalt ist in Bezug auf die Speicherung medizinischer und psychologischer Daten zu wahren,*

*auf die nur dann zugegriffen werden darf, wenn dafür eine dringende Notwendigkeit besteht. Die Zuziehung einer Vertrauensperson ist für den Arbeitnehmer insbesondere dann wichtig, wenn es um die Ausdeutung bestimmter in den Akten befindlicher Aussagen oder um die Frage geht, ob Gegenmaßnahmen in Betracht gezogen werden sollen.*

### **Art. 38d: Erhebung und Nutzung von Arbeitnehmerdaten**

- (1) Die Erhebung und Nutzung von personenbezogenen Daten des Arbeitnehmers ist nur insoweit zulässig, als dies zur Planung und Durchführung organisatorischer, sozialer oder personeller Maßnahmen des Arbeitgebers notwendig ist. Der mit den Daten verfolgte konkrete Zweck ist vor ihrer Erhebung vom Arbeitgeber festzulegen und in nachprüfbarer Weise zu dokumentieren. Die Entbindung von der ärztlichen Schweigepflicht darf nicht verlangt werden.
- (2) Die Nutzung zu anderen Zwecken ist nur zulässig, um den dringenden Verdacht einer Straftat aufzuklären.
- (3) Personenbezogene Daten des Arbeitnehmers sind zu pseudonymisieren oder zu anonymisieren, sobald dies der mit ihnen verfolgte Zweck erlaubt. Dies gilt insbesondere für Daten, die zum Zwecke statistischer Auswertungen erhoben wurden.

### **Begründung:**

*Die Vorschrift enthält Grundsätze über den Umgang mit Arbeitnehmerdaten. Je mehr sich Informationstechnologien ausdehnen, umso notwendiger wird es, den Einzelnen dagegen zu schützen, dass er zum Beobachtungsobjekt wird und alle seine Handlungen aufgezeichnet werden. Dies würde gegen den Schutz der Persönlichkeit verstoßen. Deshalb ist die Erhebung, Speicherung und Nutzung von Arbeitnehmerdaten nur für konkrete Zwecke möglich, die überdies dokumentiert sein müssen. Eine Verwendung für andere Zwecke ist nur zulässig, wenn es um die Aufklärung einer Straftat geht. Besteht beispielsweise in einem Unternehmen ein Zugangskontrollsystem, das Unbefugte abhalten soll, so dürfen die dabei erhobenen Daten nicht dafür verwendet werden, die Pünktlichkeit der einzelnen Beschäftigten zu überprüfen. Etwas anderes gilt nur dann, wenn es im*

*Rahmen strafrechtlicher Ermittlungen gerade darauf ankommt, ob jemand zu einem bestimmten Zeitpunkt im Betrieb anwesend war.*

*Soweit Arbeitnehmerdaten zu statistischen Zwecken erhoben wurden, sind sie so bald als möglich zu anonymisieren oder zu pseudonymisieren.*

### **Art. 38e: Übermittlung von Arbeitnehmerdaten**

- (1) Personenbezogene Daten des Beschäftigten dürfen auch innerhalb des Unternehmens nur solchen Personen zugänglich gemacht werden, die sie zur Erfüllung ihrer Aufgaben benötigen.
- (2) Dritten dürfen personenbezogene Daten des Arbeitnehmers nur mit seiner freiwillig erteilten Einwilligung zugänglich gemacht werden, die schriftlich erklärt sein muss. Die Vorschriften des Strafprozessgesetzes bleiben unberührt.
- (3) Unabhängig von Abs. 1 und 2 ist die Übermittlung an eine ausländische Stelle nur zulässig, wenn sichergestellt ist, dass dort den Vorgaben des Art. 38d entsprochen wird. Insbesondere muss eine Weitergabe an Dritte ausgeschlossen sein, die keinen vergleichbaren datenschutzrechtlichen Bindungen unterliegen.
- (4) Im Falle des Abs. 3 kann der Beschäftigte jederzeit eine Auskunft in mongolischer Sprache über sämtliche zu seiner Person gespeicherten Daten verlangen.

### **Begründung:**

*Eine für den Arbeitnehmer besonders gefährliche (weil möglicherweise gar nicht erkennbare) Form der Datenverarbeitung ist die Übermittlung an Dritte. Deshalb soll diese nur mit schriftlicher Einwilligung des Arbeitnehmers zulässig sein. Gleichgestellt ist die Weitergabe innerhalb des Unternehmens an Personen, die die Daten nicht zur Erfüllung ihrer Aufgaben benötigen. Bei der Übermittlung ins Ausland muss zu diesen Voraussetzungen hinzukommen, dass nur zu genau definierten Zwecken von den Daten Gebrauch gemacht werden darf. Außerdem muss der Arbeitnehmer eine Auskunft über die seine Daten in mongolischer Sprache erhalten.*

## **Art. 38f: Schutz von Leben und Gesundheit des Arbeitnehmers**

- (1) Der Arbeitgeber hat Räume, Vorrichtungen oder Geräte, die er zur Erledigung der Arbeitsaufgaben zur Verfügung stellt, so einzurichten und zu unterhalten und die Arbeitsabläufe so zu regeln, dass der Arbeitnehmer gegen Gefahren für Leben und Gesundheit umfassend geschützt ist.
- (2) Ist der Arbeitnehmer in die häusliche Gemeinschaft aufgenommen, so hat der Arbeitgeber für Wohn- und Schlafräume, Verpflegung sowie für die notwendigen Erholungszeiten zu sorgen. Auf die Gesundheit und die Privatsphäre des Arbeitnehmers ist besondere Rücksicht zu nehmen. Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend, wenn die Arbeit auf Baustellen oder anderen nicht auf Dauer eingerichteten Arbeitsstätten erfolgt und der Arbeitnehmer nach Ende des Arbeitstages nicht in seine Wohnung zurückkehren kann.
- (3) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Maßnahmen zu ergreifen, um die Beschäftigungsfähigkeit Älterer zu erhalten und zu verbessern. Dazu gehören im Rahmen des Zumutbaren Maßnahmen, um Krankheiten vorzubeugen, sowie Angebote in anderen Beschäftigungsbereichen. Insbesondere hat der Arbeitgeber zu prüfen, ob Tätigkeiten angereichert oder durch weniger belastende ersetzt werden können. Die Arbeitsumgebung ist neuen Erkenntnissen der Umweltforschung anzupassen.
- (4) Arbeitnehmer haben Anspruch auf Information und Beratung, wie ihre Tätigkeit und ihre persönlichen Lebensumstände gesundheitsfördernd gestaltet werden können.
- (5) Erfüllt der Arbeitgeber die ihm in Ansehung des Lebens und der Gesundheit des Beschäftigten obliegenden Verpflichtungen nicht, so finden auf seine Verpflichtung zum Schadensersatz neben Art. 38 die für unerlaubte Handlungen geltenden Vorschriften entsprechende Anwendung.

### **Begründung:**

*Die Vorschrift konkretisiert den Schutz von Leben und Gesundheit des Arbeitnehmers und verpflichtet den Arbeitgeber zu konkreten Maßnahmen. Dabei betrifft Abs.1 die Arbeitsorganisation, Abs. 2 die Sonderprobleme, die sich bei einer Tätigkeit im Haushalt des Arbeitgebers ergeben. Abs. 3 betrifft Maßnahmen zugunsten älterer Arbeitnehmer. Abs. 4 räumt den Arbeitnehmern Informationsansprüche ein, wie sie ihre Arbeit möglichst gesundheitsfördernd gestalten können. Abs. 5 lässt zivilrechtliche Schadensersatzansprüche wegen Verletzung von Leben und Gesundheit unberührt.*

## **Zweiter Unterabschnitt: Arbeitnehmer**

### **Art. 39: Schadensersatzpflicht des Arbeitnehmers**

- (1) Begeht der Arbeitnehmer im Zusammenhang mit seinem Arbeitsverhältnis eine vorsätzliche Pflichtverletzung und nimmt er die Entstehung eines Schadens zumindest billigend in Kauf, so haftet er für den vollen Schaden.
- (2) Trifft den Beschäftigten der persönliche Vorwurf grober Fahrlässigkeit in Bezug auf die Pflichtverletzung und den Schaden, so haftet er gleichfalls für den vollen Schaden, allerdings nur bis zur Höhe eines Monatsgehalts. Ist dies insbesondere wegen des Verhältnisses zwischen Schadenshöhe und monatlicher Vergütung grob unbillig, tritt eine Erhöhung auf bis zu drei Monatsgehältern ein.
- (3) Im Übrigen ist die Haftung des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber und seiner etwaigen Versicherung ausgeschlossen.
- (4) Hat bei der Entstehung und der weiteren Entwicklung des Schadens auch der Arbeitgeber eine Sorgfaltspflicht verletzt, so mindert sich die Höhe seines Schadensersatzanspruchs. Das konkrete Ausmaß bestimmt sich danach, wie schwer das Verschulden der jeweiligen Seite war.
- (5) Für Fehlbestände an Geld oder Waren kann eine erweiterte Haftung des Arbeitnehmers vereinbart werden, wenn er den alleinigen Zugang zu den fraglichen Gegenständen hat und die Haftung den Betrag nicht übersteigt, den er während eines Jahres als zusätzlichen Risikoausgleich erhält.
- (6) Haben mehrere Arbeitnehmer gemeinsam einen Schaden verursacht, so haftet jeder nur anteilig. Dabei ist auf die Intensität der Beteiligung und den Grad des Verschuldens abzustellen.
- (7) Soweit der Arbeitnehmer auf Schadensersatz haftet, kann der Arbeitgeber mit seinem Schadensersatzanspruch gegen den Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers aufrechnen, doch müssen dem Arbeitnehmer 80 Prozent seiner monatlichen Vergütung verbleiben. Auch darf der Mindestlohn nicht unterschritten werden.
- (8) Schädigt der Arbeitnehmer einen Dritten, so kann er vom Arbeitgeber Freistellung von dessen Ansprüchen verlangen, sofern er nach den Grundsätzen der Absätze 1 bis 4 nicht oder nur eingeschränkt haften würde.

### **Begründung:**

*Der Arbeitnehmer haftet nur eingeschränkt, weil er im Regelfall nicht über die Arbeit und ihren konkreten Inhalt disponieren und so auch keine Risiken vermeiden kann. Seine Haftung beschränkt sich – wie in vielen Rechtsordnungen – auf Fälle der vorsätzlichen Schädigung sowie auf grob fahrlässiges Tun, doch ist in letzterem Fall die Haftung der Höhe nach auf ein bis drei Monatsgehälter beschränkt. Abs. 3 schließt ausdrücklich jede weitergehende Haftung aus. Mitwirkendes Verschulden des Arbeitgebers ist nach Abs. 4 zu berücksichtigen. Eine verschärfte Haftung des Arbeitnehmers ist in jenen Fällen möglich, in denen er allein über Geld oder bestimmte Sachwerte verfügt, doch ist die Haftung auf den Betrag begrenzt, der jährlich als Risikoausgleich gewährt wird. Verursachen mehrere Arbeitnehmer einen Schaden, so haften sie nur anteilig; bei der Haftung gegenüber Dritten kann der Arbeitnehmer Freistellung vom Arbeitgeber verlangen, soweit er nach den im Arbeitsverhältnissen geltenden Grundsätzen nicht für einen beim Arbeitgeber eingetretenen Schaden eintreten müsste. Abs. 7 entspricht dem Art. 63.2 des geltenden Rechts.*

### **Art. 39a: Weiterbildung**

- (1) Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmern die Möglichkeit bieten, ihre individuelle Arbeitsfähigkeit zu erhalten und weiter zu entwickeln sowie sich an veränderte oder zu erwartende neue Arbeitsbedingungen anzupassen. Zu diesem Zweck hat er Maßnahmen zur berufsbegleitenden Weiterbildung anzubieten.
- (2) Für Maßnahmen der Weiterbildung, die überwiegend im Interesse des Arbeitgebers liegen, hat dieser den Arbeitnehmer voll oder teilweise von der Arbeit ohne Entgeltminderung freizustellen und angemessene Kosten zu übernehmen. Soweit es sich um eine Maßnahme handelt, die eine Qualifizierung im Hinblick auf geänderte Anforderungen am Arbeitsplatz zum Gegenstand hat, ist der Arbeitnehmer zur Teilnahme verpflichtet.
- (3) Für sonstige Weiterbildungsmaßnahmen besteht ein Freistellungsanspruch unter Fortzahlung des Entgeltes für 5 volle Arbeitstage pro Jahr. Der Anspruch kann für zwei Jahre zusammen genommen werden. Beginn und Ende der Weiterbildungsmaßnahme müssen dem Arbeitgeber mindestens 3 Monate vorher schriftlich mitgeteilt werden.
- (4) Das Recht aus Abs.3 Satz 1 entsteht erst nach einer Beschäftigungszeit von 6 Monaten.



- (5) Auch Arbeitnehmern, die in den in Art. 7f genannten Formen beschäftigt werden, ist die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Förderung der beruflichen Entwicklung zu ermöglichen.

**Begründung:**

*In einer sich rasch entwickelnden Gesellschaft ist es besonders wichtig, dass sich Arbeitnehmer weiterqualifizieren können, um neuen Anforderungen gewachsen zu sein. Der Arbeitgeber hat nach Abs.1 entsprechende Angebote zu machen, wobei über deren Bezahlung und zeitliche Lage nichts gesagt ist.*

*Nach Abs.2 muss der Arbeitgeber die Fortbildungsmaßnahmen innerhalb der Arbeitszeit anbieten und ihre Kosten tragen, wenn sie inhaltlich ausschließlich oder überwiegend in seinem Interesse liegen. Ob der Arbeitnehmer von einem solchen Angebot Gebrauch macht, ist grundsätzlich ihm überlassen, doch muss er von dieser Möglichkeit Gebrauch machen, wenn es um die Vermittlung arbeitsnotwendiger Kenntnisse geht. Für andere Bildungsmaßnahmen, die nicht überwiegend im Arbeitgeberinteresse liegen und die nicht arbeitsnotwendige Kenntnisse zum Gegenstand haben, steht dem Arbeitnehmer ein bezahlter Bildungsurlaub von fünf Tagen pro Jahr zu.*

*Abs. 5 hebt schließlich hervor, dass der Anspruch auf Weiterbildung unabhängig davon besteht, in welcher Art Beschäftigungsverhältnis der Einzelne steht. Die Tatsache, dass er beispielsweise nur einen befristeten Vertrag hat oder seine Arbeit selbst organisieren kann, darf keine Rolle spielen.*

**Art. 39b: Beurteilung und Zwischenzeugnis**

- (1) Der Arbeitnehmer kann verlangen, dass der Arbeitgeber mit ihm in angemessenen Abständen die Beurteilung seiner Leistungen sowie die Möglichkeiten seiner beruflichen Entwicklung im Unternehmen erörtert.
- (2) Der Arbeitnehmer kann ein Zwischenzeugnis verlangen.

**Begründung:**

*Der Arbeitnehmer soll wissen, wie man seine Arbeitsleistung im Betrieb einschätzt und ggf. in die Lage versetzt werden, sich um eine bessere Leistung zu bemühen. Diesem Zweck dienen die in Abs.1 vorgesehenen Gespräche. Das durch Abs. 2 ermöglichte Zwischenzeugnis versetzt den Arbeitnehmer in die Lage, eine positive Beurteilung auch in schriftlicher Form zu bekommen, was eine spätere Berufung darauf erheblich erleichtert. Auch kann ein Zwischenzeugnis eine Bewerbung bei einem anderen Arbeitgeber erleichtern.*

### **Art. 39c: Wettbewerbsbeschränkung während des Arbeitsverhältnisses**

- (1) Der Arbeitnehmer darf eine andere Erwerbstätigkeit, mit der er dem Arbeitgeber Wettbewerb macht und die dessen unternehmerische Tätigkeit wirtschaftlich beeinträchtigen kann, nur mit Einwilligung des Arbeitgebers ausüben. Die Einwilligung darf nicht verweigert werden, wenn der Arbeitgeber an der Einhaltung des Wettbewerbsverbots kein überwiegendes Interesse hat oder die Erwerbstätigkeit des Arbeitnehmers unbillig erschwert würde.
- (2) Die Einwilligung gilt als erteilt, wenn dem Arbeitgeber bei Vertragsschluss bekannt ist, dass der Arbeitnehmer eine andere Erwerbstätigkeit nach Abs. 1 ausübt. Die Einwilligung gilt weiter als erteilt, wenn der Arbeitgeber nicht innerhalb eines Monats nach Zugang einer schriftlichen Mitteilung schriftlich widerspricht.
- (3) Die Einwilligung kann nur widerrufen werden, wenn der Arbeitgeber ein dringendes Interesse an der Beendigung der Tätigkeit hat und die Erwerbstätigkeit des Arbeitnehmers nicht unbillig erschwert wird. Der Widerruf muss zudem billigem Ermessen entsprechen. Etwaige wirtschaftliche Nachteile, die den Arbeitnehmer aufgrund des Widerrufs treffen, sind vom Arbeitgeber auszugleichen.
- (4) Verletzt der Arbeitnehmer die Pflicht nach Abs. 1, so kann der Arbeitgeber Schadensersatz oder die Herausgabe des aus der Wettbewerbstätigkeit erzielten Gewinns verlangen. Diese Ansprüche verjähren in 3 Monaten von dem Zeitpunkt an, in welchem der Arbeitgeber Kenntnis von dem Abschluss des Geschäfts oder der Erwerbstätigkeit erlangt hat oder ohne grobe Fahrlässigkeit hätte erlangen können. Im Übrigen bleiben die Vorschriften über die Verjährung unberührt.

### **Begründung:**

*Der Arbeitnehmer darf nicht heimlich für einen anderen Arbeitgeber, insbesondere nicht für einen Konkurrenten tätig sein. Deshalb sieht Abs.1 für eine*

*zweite Tätigkeit eine Genehmigung durch den Arbeitgeber vor. Dies muss allerdings erteilt werden, wenn der andere Arbeitgeber kein Konkurrent ist und wenn die erste Tätigkeit nicht beeinträchtigt wird (weil z. B. eine übermäßig lange Wochenarbeitszeit entsteht. Abs. 2 fingiert die Einwilligung in bestimmten Fällen. Unter engen Voraussetzungen ist nach Abs.3 der Widerruf der Einwilligung möglich. Nimmt der Arbeitnehmer eine unerlaubte Nebentätigkeit auf, so muss er die dadurch erlangten wirtschaftlichen Vorteile nach Abs. 4 an den Arbeitgeber herausgeben.*

### **Art. 39d: Wettbewerbsbeschränkung nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

- (1) Eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die den Arbeitnehmer nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses in seiner Erwerbstätigkeit beschränkt (Wettbewerbsverbot), ist nur wirksam,
  1. wenn und soweit der Arbeitgeber ein berechtigtes geschäftliches Interesse daran hat,
  2. soweit sie unter Berücksichtigung der Entschädigung nach Art und Umfang, räumlicher Reichweite und Dauer die künftige Erwerbstätigkeit 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 Art. 39f für die Dauer des Wettbewerbsverbots vorsieht.
- (2) Die schriftlich abzufassende Vereinbarung muss Art und Umfang, räumliche Reichweite und Dauer des Wettbewerbsverbots nennen. Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer die Vereinbarung in schriftlicher Form auszuhändigen.
- (3) Ein Wettbewerbsverbot ist insbesondere unwirksam,
  1. wenn der Arbeitnehmer zur Zeit des Abschlusses minderjährig ist,
  2. wenn der Arbeitnehmer zur Erfüllung des Wettbewerbsverbots aufgrund seines Ehrenwortes oder unter einer ähnlichen Versicherung verpflichtet ist,
  3. wenn ein Dritter an Stelle des Arbeitnehmers oder für diesen die Verpflichtung übernimmt, dass sich der Arbeitnehmer nach Beendigung seines Arbeitsverhältnisses in seiner Erwerbstätigkeit im Rahmen eines Wettbewerbsverbotes beschränken werde.
  4. wenn es gegen Abs. 1 oder Abs. 2 verstößt.
- (4) Der Arbeitgeber kann sich nicht auf ein Wettbewerbsverbot berufen, das den Anforderungen der Absätze 1 bis 3 nicht entspricht. Hält sich in diesem Fall der Arbeitnehmer an das Wettbewerbsverbot, so kann er Entschädigung nach Art. 39f verlangen.

### **Begründung:**

*Der Arbeitgeber kann ein Interesse daran haben, dass der Arbeitnehmer ihm auch nach Ende des Arbeitsverhältnisses keinen Wettbewerb macht. Auf der anderen Seite ist dieser daran interessiert, von seinen beruflichen Fähigkeiten Gebrauch zu machen. Einen Kompromiss zwischen den beiderseitigen Interessen versucht Abs.1 in Anlehnung an das deutsche Recht, indem eine auf zwei Jahre begrenzte sog. bezahlte Karenz zugelassen wird, sofern der Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse an einer solchen Abmachung hat. Abs. 2 verlangt Schriftform und eine sehr genaue Umschreibung der untersagten Tätigkeit, um die berufliche Entwicklung des ausgeschiedenen Arbeitnehmers nicht über Gebühr zu behindern. Abs. 3 nennt eine Reihe von Gründen, die das „Wettbewerbsverbot“ unwirksam machen.*

*Entsprechen die Vereinbarungen nicht den gesetzlichen Voraussetzungen, so tritt nach Abs. 4 eine sog. einseitige Unwirksamkeit ein. Der Arbeitnehmer hat die Wahl, ob er frei eine beliebige Erwerbstätigkeit ausüben oder ob er sich an das Wettbewerbsverbot halten und die für diesen Fall vorgesehene Entschädigung in Höhe von 50 % des Monatsgehalts in Anspruch nehmen will. Letzteres bietet sich insbesondere dann an, wenn er einen neuen Arbeitsplatz hat und die dort ausgeübte Tätigkeit nicht unter das Wettbewerbsverbot fällt. Ein Nahrungsmittelchemiker findet beispielsweise einen Arbeitsplatz in der pharmazeutischen Industrie.*

### **Art. 39e: Bedingtes Wettbewerbsverbot**

Behält sich der Arbeitgeber vertraglich vor, dem Arbeitnehmer ein Wettbewerbsverbot aufzuerlegen, so gilt dies als Angebot zum Abschluss eines Wettbewerbsverbots. Der Beschäftigte kann das Angebot bis zum Ablauf von zwei Wochen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses schriftlich annehmen. Für das auf diese Weise vereinbarte Wettbewerbsverbot gilt Art. 39f entsprechend.

### **Begründung:**

*Für den Arbeitgeber kann es besonders angenehm sein, erst bei Ausscheiden des Arbeitnehmers entscheiden zu müssen, ob er diesem ein Wettbewerbsverbot auferlegen (und die Entschädigung in Form eines halben Monatsgehalts für zwei Jahre bezahlen) möchte oder er sich diese Kosten sparen will, weil aus welcher Gründen auch immer kein effektiver Wettbewerb droht. Dieser Situation trägt Art. 39e Rechnung, indem er die Entscheidungsbefugnis umverteilt: Der Arbeitnehmer kann entscheiden, ob er das Wettbewerbsverbot akzeptieren oder sich frei an einem neuen Arbeitsplatz seiner Wahl betätigen möchte.*

### **Art. 39f: Karenzentschädigung**

- (1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer für die Einhaltung des Wettbewerbsverbots monatlich eine Entschädigung zu bezahlen, die mindestens die Hälfte des Entgelts erreicht, das dem Arbeitnehmer im Durchschnitt der letzten 12 Monate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses zugestanden hat.
- (2) Bei variablen Entgeltbestandteilen ist der Durchschnitt der letzten 36 Monate zu Grunde zu legen, sofern die maßgebliche Vertragsbestimmung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses für diesen oder einen längeren Zeitraum galt. Bei kürzerer Geltungsdauer bemisst sich die Mindestentschädigung nach der Hälfte des durchschnittlichen Entgelts während des Zeitraums, für den die Bestimmung in Kraft war.
- (3) Der Arbeitnehmer muss sich auf die monatliche Entschädigung den Betrag anrechnen lassen, den er im selben Monat durch eine andere Tätigkeit verdient oder zu verdienen böswillig unterlässt. Die Anrechnung erfolgt nur, soweit das zuletzt bezogene Entgelt um mehr als ein Viertel überschritten wird. Musste der Arbeitnehmer wegen der neuen Tätigkeit seinen Wohnsitz verlegen, ist die Anrechnung auf die Beträge beschränkt, die das zuletzt bezogene Entgelt um mehr als die Hälfte übersteigen.

#### **Begründung:**

*Die Vorschrift betrifft die Höhe der Entschädigung, die der Arbeitnehmer bei einer Bindung an das Wettbewerbsverbot erhält. Sie ist aus sich selbst heraus verständlich, so dass nähere Erläuterungen entbehrlich sind.*

### **Art. 39g: Verzicht auf das Wettbewerbsverbot**

- (1) Der Arbeitgeber kann auf das Wettbewerbsverbot bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer verzichten. Nach Ablauf eines Jahres seit der Verzichtserklärung wird er von der Verpflichtung zur Zahlung der Entschädigung nach Art. 39f frei.
- (2) Eine Vertragsbestimmung, mit der sich der Arbeitgeber das Recht vorbehält, auf die Einhaltung des Wettbewerbsverbots noch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu verzichten, ohne eine Entschädigung nach Art. 39f zu bezahlen, ist unwirksam.

#### **Begründung:**

*Auch diese Vorschrift betrifft eine vertragliche Abmachung, die die Grundsätze über das Wettbewerbsverbot für die Zeit nach dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis umgehen will. Ein einseitiger Verzicht des Arbeitgebers auf das Wettbewerbsverbot kann nicht wirksam vereinbart werden. Einvernehmlich ist ein Verzicht möglich, lässt aber den Entschädigungsanspruch für ein Jahr bestehen.*

### **Art. 39h: Lossagung bei Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber**

- (1) Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis, ohne dazu durch vertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers veranlasst zu sein, so kann der Arbeitnehmer sich von dem Wettbewerbsverbot lossagen. Dieses Recht entfällt, wenn sich der Arbeitgeber bereit erklärt, dem Beschäftigten für die Dauer des Verbots das zuletzt bezogene Entgelt zu bezahlen.
- (2) Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis wegen vertragswidrigen Verhaltens des Arbeitnehmers, so kann sich der Arbeitgeber vom Wettbewerbsverbot lossagen.
- (3) Erklärungen nach Abs. 1 und Abs. 2 können nur in Schriftform und innerhalb eines Monats nach der Kündigung erfolgen.

#### **Begründung:**

*Wird das Arbeitsverhältnis ohne Verschulden des Arbeitnehmers gekündigt, kann sich dieser von dem Wettbewerbsverbot lossagen und eine Tätigkeit bei einem Konkurrenten des Arbeitgebers aufnehmen. Dies bedeutet, dass der Arbeitgeber nur für de Fall einer verhaltensbedingten Kündigung mit der effektiven Beachtung des Wettbewerbsverbots rechnen kann. In einem solchen Fall räumt ihm Abs. 2 sogar das Recht ein, sich von dem Wettbewerbsverbot loszusagen, weil er an seiner Einhaltung (gegen Bezahlung) kein Interesse mehr hat.*

### **Art. 39i: Lossagung bei Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer**

- (1) Kündigt der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis wegen vertragswidrigen Verhaltens des Arbeitgebers, so kann sich der Arbeitnehmer vom Wettbewerbsverbot lossagen.
- (2) Die Erklärung kann nur schriftlich und innerhalb eines Monats nach der Kündigung erfolgen.

#### **Begründung:**

*Kündigt der Arbeitnehmer, so entfaltet das Wettbewerbsverbot seine volle Wirkung. Abs. 1 sieht davon eine Ausnahme vor, wenn der Arbeitnehmer wegen vertragswidrigen Verhaltens des Arbeitgebers kündigt.*

### **Art. 39j: Auskunftspflicht**

Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber auf Verlangen über die Höhe seines Einkommens Auskunft zu geben, soweit dies für die Einhaltung des Wettbewerbsverbots, für die Höhe der Entschädigung nach Art. 39f oder für andere Ansprüche von Bedeutung ist.

#### **Begründung:**

*Der Arbeitnehmer ist dem Arbeitgeber zur Auskunft verpflichtet, soweit es um Umstände geht, die für die Höhe und die Bezahlung der Entschädigung von Bedeutung sind. Da es sich um Vorgänge außerhalb der Sphäre des*

*Arbeitgebers handelt, ist dieser auf einen solchen Auskunftsanspruch angewiesen.*

### **Dritter Unterabschnitt: Kommunikation und Konfliktmanagement**

#### **Art. 40: Innerbetriebliche Kommunikation**

- (1) Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer über dessen Aufgaben und Verantwortung sowie über die Art seiner Tätigkeit und ihre Einordnung in den Arbeitsablauf zu unterrichten. Er hat den Arbeitnehmer vor Beginn der Beschäftigung über die Unfall- und Gesundheitsgefahren, denen dieser bei der Arbeit ausgesetzt ist, sowie über die Maßnahmen und Einrichtungen zur Abwendung dieser Gefahren zu belehren.
- (2) Über Veränderungen in seinem Arbeitsbereich ist der Beschäftigte rechtzeitig zu unterrichten. Abs. 1 gilt entsprechend.
- (3) Sobald feststeht, dass sich die Tätigkeit des Arbeitnehmers ändern wird und seine beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten zur Erfüllung seiner Aufgabe möglicherweise nicht mehr ausreichen werden, muss der Arbeitgeber mit ihm erörtern, wie seine beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten den künftigen Anforderungen angepasst werden können.
- (4) Der Arbeitnehmer hat das Recht, in Angelegenheiten, die seine Person betreffen, von den zuständigen Personen angehört zu werden, bevor eine Entscheidung getroffen wird. Dabei kann er eigene Vorschläge machen, die sich auch auf die Gestaltung des Arbeitsplatzes und des Arbeitsablaufs beziehen können.
- (5) Der Arbeitnehmer kann verlangen, dass ihm die Berechnung und Zusammensetzung seines Arbeitsentgelts erläutert wird.
- (6) Zu den Gesprächen nach Abs. 1 bis 5 kann der Beschäftigte ein Mitglied der betrieblichen Interessenvertretung oder eine andere Person seines Vertrauens hinzuziehen. Sie sind zur Verschwiegenheit verpflichtet.
- (7) Private Kommunikation am Arbeitsplatz ist zulässig, soweit dadurch die Arbeitsabläufe nicht beeinträchtigt werden. Dies umfasst auch die Nutzung von Telekommunikationsmitteln des Arbeitgebers.

#### **Begründung:**



*Die Vorschrift bringt Grundsätze eines die beiderseitigen Interessen wahrenen Miteinanders im Betrieb zum Ausdruck. Sie orientiert sich am Bild des mündigen Arbeitnehmers, der bei allen seine Arbeit betreffenden Umständen zur Mitsprache berechtigt ist. Dies setzt eine vorangegangene faire Information voraus.*

*Besondere Hervorhebung bedarf Abs. 7, der die private Kommunikation erlaubt, soweit dadurch die Arbeit nicht beeinträchtigt ist. Dies ist im Grunde eine Selbstverständlichkeit, die jedoch dann in Frage gestellt ist, wenn die Arbeit wie im Call Center ausschließlich mit Hilfe elektronischer Medien abgewickelt wird. In solchen Fällen muss es möglich sein, die neuen Medien auch für private Zwecke zu verwenden.*

#### **Art. 40a: Beschwerderecht**

- (1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, eine oder mehrere Personen zu bestimmen, an die sich jeder Arbeitnehmer mit Beschwerden wenden kann. Diese müssen nicht dem Betrieb angehören, doch ist in allen Fällen sicherzustellen, dass der Zugang zu ihnen räumlich und zeitlich ohne Schwierigkeiten möglich ist.
- (2) Der Arbeitnehmer hat das Recht, sich bei diesen Personen während der Arbeitszeit zu beschweren, wenn er sich vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, von anderen Arbeitnehmern oder von Dritten ungerecht behandelt, benachteiligt oder in sonstiger Weise beeinträchtigt fühlt. Dies gilt insbesondere auch für Verstöße gegen Art. 7 Abs. 2 und Art. 7b.
- (3) Beschwerden können auch gleichzeitig von mehreren Arbeitnehmern erhoben werden.
- (4) Die mit der Beschwerde befasste Person nach Abs. 1 darf den Arbeitgeber über die Beschwerde als solche und ihren Inhalt nur mit Einwilligung des Arbeitnehmers informieren.
- (5) Wird der Arbeitgeber über den Inhalt der Beschwerde informiert, muss er den Sachverhalt mit dem Arbeitnehmer erörtern; beide Seiten sollen sich um eine einvernehmliche Lösung bemühen.
- (6) Der Arbeitgeber hat innerhalb angemessener Frist zu entscheiden, ob er der Beschwerde abhelfen will, und den Arbeitnehmer hiervon in Kenntnis zu setzen. Lehnt er ab, bleibt eine Klärung auf dem Rechtswege möglich.
- (7) Wegen der Erhebung einer Beschwerde dürfen dem Beschäftigten keine Nachteile entstehen.

## **Begründung:**

*Die Beschwerde ist ein wichtiges Mittel für den Arbeitnehmer, seiner Unzufriedenheit Ausdruck zu verleihen. Sie versetzt zugleich das Management in die Lage, neue Erkenntnisse über die Stimmung im Betrieb zu gewinnen. Abs. 1 will das Beschwerderecht dadurch wirksam machen, dass sie sich an besondere Beauftragte richten kann, die ihrerseits den Arbeitgeber nur dann informieren dürfen, wenn und soweit der die Beschwerde einlegende Arbeitnehmer damit einverstanden ist (Abs. 4). Auch besteht ein Verbot, den Beschwerdeführer zu benachteiligen (Abs. 7). Die Beschwerde kann während der Arbeitszeit (und ohne Minderung des Entgelts) und von mehreren Arbeitnehmern gemeinsam eingereicht werden.*

## **Art. 40b: Verbot der Maßregelung und Benachteiligung; Beweislast**

- (1) Der Arbeitgeber darf Arbeitnehmer nicht benachteiligen, weil diese in zulässiger Weise ihre Rechte ausüben. Dies gilt insbesondere für die Mitgliedschaft und Betätigung in einer Gewerkschaft. Gleiches gilt für Personen, die den Arbeitnehmer hierbei unterstützen oder als Zeugen vor Gericht aussagen.
- (2) Die Zurückweisung oder Duldung benachteiligender Verhaltensweisen durch betroffene Arbeitnehmer darf nicht als Grundlage für eine Entscheidung herangezogen werden, die diese Arbeitnehmer benachteiligt. Abs. 1 Satz 3 gilt entsprechend.
- (3) Macht der Arbeitnehmer im Streitfall Tatsachen glaubhaft, die eine Benachteiligung überwiegend wahrscheinlich erscheinen lassen, trägt der Arbeitgeber die Beweislast dafür, dass entweder eine Benachteiligung nicht vorliegt, oder dass die unterschiedliche Behandlung gerechtfertigt ist.

## **Begründung:**

*Wer ein Recht ausübt, darf aufgrund dieses Umstands nicht benachteiligt werden. Dies gilt insbesondere auch für gewerkschaftliche Betätigung sowie für eine Aussage vor Gericht. Auch Personen, die Arbeitnehmer bei einem solchen*

*Verhalten unterstützen, sind geschützt. Dasselbe gilt in der Situation des Abs.2. Die praktische Wirksamkeit dieser Regeln soll dadurch gesichert werden, dass der potentiell Benachteiligte nur Anhaltspunkte für eine Benachteiligung beweisen muss.*

## **4. Teil: Entgeltfortzahlung ohne Arbeitsleistung**

### **Erster Unterabschnitt: Arbeitsausfall an Feiertagen und im Urlaub**

#### **Art. 41: Entgeltfortzahlung an Feiertagen**

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

#### **Begründung:**

*Feiertage bestimmen sich nach dem bisherigen Art. 76. Fallen diese Tage auf einen der Tage von Montag bis Freitag, so darf dem Arbeitnehmer dadurch kein wirtschaftlicher Nachteil entstehen. Deshalb wird die Entgeltfortzahlung angeordnet.*

#### **Art. 41a: Anspruch auf Erholungsurlaub**

- (1) Jeder Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Arbeitsunfähigkeit steht der Entstehung des Anspruchs nicht entgegen. Bei einer regelmäßigen Beschäftigung an 5 Tagen pro Woche beträgt der Anspruch mindestens 20 Arbeitstage pro Kalenderjahr.
- (2) Wer dem Unternehmen seit mindestens 5 Jahren angehört, erhält fünf zusätzliche Urlaubstage. Wer ihm mindestens 10 Jahre angehört, erhält 10 zusätzliche Urlaubstage.
- (3) Der volle Urlaubsanspruch wird erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben.

- (4) Der Anspruch auf Urlaub besteht nicht, soweit dem Arbeitnehmer für das laufende Kalenderjahr bereits von einem früheren Arbeitgeber Urlaub gewährt worden ist.
- (5) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitnehmer eine Bescheinigung über den im laufenden Kalenderjahr gewährten oder abgegoltenen Urlaub auszuhändigen.

**Begründung:**

*Die Vorschrift regelt die Dauer des Erholungsurlaubs. Dieser beläuft sich grundsätzlich auf 4 Wochen (à 5 Arbeitstagen), doch kann bei längerer Betriebszugehörigkeit der Anspruch auf 30 Arbeitstage ansteigen. Auf eine längere als zehnjährige Betriebszugehörigkeit abzustellen, erscheint nicht sinnvoll, da unter den Bedingungen einer sich entwickelnden Marktwirtschaft mit einem häufigeren Arbeitsplatzwechsel als in der Vergangenheit gerechnet werden muss.*

*Abs. 3 enthält eine Wartefrist von sechs Monaten, Abs. 4 und 5 betreffen die Fälle, in denen der Arbeitgeber im Laufe des Jahres gewechselt hat.*

**Art. 41b: Anteilige Entstehung und Kürzung des Urlaubsanspruchs**

- (1) Der Arbeitnehmer hat einen Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden angefangenen Monat des Arbeitsverhältnisses
- a. für Zeiten eines Kalenderjahrs, für die er wegen Nichterfüllung der Wartezeit in diesem Kalenderjahr keinen vollen Urlaubsanspruch erwirbt;
  - b. wenn er vor erfüllter Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet;
  - c. wenn er nach erfüllter Wartezeit in der ersten Hälfte eines Kalenderjahrs aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.
- (2) Bruchteile von Urlaubstagen sind auf volle Urlaubstage aufzurunden.

**Begründung:**

*Die Vorschrift betrifft Fälle, in denen nicht während des ganzen Kalenderjahres gearbeitet wurde. Hier wird das sog. Zwölftelungsprinzip angewandt in dem*

*Sinne, dass für jeden Monat ein Zwölftel des Jahresurlaubs gewährt wird. Soweit sich dadurch Bruchteile von Urlaubstagen ergeben, sind sie aufzurunden.*

### **Art. 41c: Arbeitsunfähigkeit**

Erkrankt ein Arbeitnehmer während des Urlaubs, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet. Das ärztliche Zeugnis kann auch nach Beendigung des Urlaubs vorgelegt werden.

#### **Begründung:**

*Der Urlaub soll der Erholung und der Wiederherstellung der Arbeitskraft dienen. Dieser Zweck kann nicht erreicht werden, wenn der Arbeitnehmer erkrankt. Deshalb werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Krankheitstage nicht auf den Urlaub angerechnet.*

### **Art. 41d: Zeitliche Lage des Urlaubs**

- (1) Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, es sei denn, dass dem dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Beschäftigter, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen. Der Urlaub ist zu gewähren, wenn der Arbeitnehmer dies im Anschluss an eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation verlangt.
- (2) Der Urlaub ist zusammenhängend zu gewähren, es sei denn, dass dringende betriebliche oder Wünsche des Arbeitnehmers eine Teilung des Urlaubs erforderlich machen. Kann der Urlaub aus diesen Gründen nicht zusammenhängend gewährt werden, so muss einer der Urlaubsteile mindestens vierzehn aufeinanderfolgende Tage umfassen.
- (3) Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Beschäftigten liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Fall der Übertragung muss der Urlaub in den ersten sechs Monaten des folgenden Kalenderjahrs gewährt und genommen werden, es sei denn, die Inanspruchnahme des Urlaubs ist wegen Erkrankung des Arbeitnehmers nicht möglich. Auf Verlangen des Arbeitnehmers ist ein nach Art. 41b Abs. 1 Buchstabe a entstehender Teilurlaub auf das nächste Kalenderjahr zu übertragen.

### **Begründung:**

*Die Notwendigkeiten der Arbeit bringen es normalerweise mit sich, dass nicht alle Arbeitnehmer gleichzeitig in Urlaub gehen können (es sei denn, man einigt sich auf Betriebsferien). Deshalb muss es Regeln geben, wessen Urlaubswünsche im Konfliktfalle vorgehen. Die in Abs.1 angesprochenen sozialen Gründe betreffen insbesondere die Fälle, in denen Eltern während der Schulferien Urlaub nehmen wollen, um mit ihren Kindern zusammen zu sein. Auch ist denkbar, dass der andere Ehegatte nur in einem bestimmten Zeitraum Urlaub nehmen kann.*

*Da der Urlaub der Erholung dient, kann er nicht beliebig aufgespalten werden. Zumindest ein Urlaubsteil muss mindestens zwei Wochen betragen.*

*Der Urlaub ist grundsätzlich an das Kalenderjahr gebunden und kann nur in die erste Hälfte des Folgejahres übertragen werden. Eine Ausnahme gilt nur dann, wenn der Urlaub wegen langfristiger Erkrankung des Arbeitnehmers nicht genommen werden kann.*

### **Art. 41e: Schadensersatz bei verfallenem Urlaub**

Verfällt der rechtzeitig geltend gemachte Urlaub aus Gründen, die der Arbeitgeber zu vertreten hat, ist er dem Arbeitnehmer wahlweise zur Nachgewährung oder zu angemessenem Schadensersatz in Geld verpflichtet. Dies gilt auch, wenn ein gerichtliches Verfahren über den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses anhängig ist und die vom Ausgang dieses Verfahrens abhängigen Folgeansprüche nicht geltend gemacht wurden.

### **Begründung:**

*Wird der Urlaub vom Arbeitgeber auch im ersten Halbjahr des Folgejahres nicht gewährt, so verfällt er. Hat dies aber der Arbeitgeber zu vertreten, weil er einem Antrag auf Gewährung von Urlaub nicht stattgab, so ist er Schadensersatz in*

*Geld zu leisten oder den verfallenen Urlaub nachzugewähren. Zwischen beiden Möglichkeiten hat der Arbeitnehmer die Auswahl.*

#### **Art. 41f: Arbeit während des Erholungsurlaubs**

Während des Urlaubs darf der Beschäftigte keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit leisten.

##### **Begründung:**

*Der Urlaub keinen Erholungszweck nur erfüllen, wenn der Arbeitnehmer während dieser Zeit keiner Erwerbstätigkeit nachgeht. Diese wird ihm daher ausdrücklich untersagt. Eine Ausnahme kommt bei sportlichen Betätigungen in Betracht, die den Erholungszweck nicht gefährden und ggf. gegen Entgelt ausgeübt werden.*

#### **Art. 41g: Urlaubsabgeltung**

Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten. Einem Abgeltungsanspruch steht nicht entgegen, dass der Beschäftigte im Zeitpunkt der Abgeltung arbeits-, berufs- oder erwerbsunfähig ist. In anderen Fällen ist die Abgeltung ausgeschlossen.

##### **Begründung:**

*Der Urlaub darf dem Arbeitnehmer grundsätzlich nicht abgekauft werden, weil dies seinem Zweck zuwiderlaufen würde. Deshalb kommt eine Abgeltung nur dann in Betracht, wenn der Urlaub wegen Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis nicht mehr genommen werden kann. Zu bezahlen ist in diesem Fall der Betrag, den der Arbeitnehmer bei Inanspruchnahme des Urlaubs erhalten hätte. Die Tatsache, dass er nicht „urlaubsfähig“ war, weil er wegen Krankheit, Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit hätte keinen Urlaub nehmen können, ist ohne Bedeutung.*

#### **Zweiter Unterabschnitt: Arbeitsausfall wegen Krankheit**

## **Art. 42: Entgeltfortzahlung**

- (1) Kann ein Arbeitnehmer infolge unverschuldeter Krankheit die vereinbarte Arbeitsleistung nicht erbringen (Arbeitsunfähigkeit), so hat er Anspruch auf Entgeltfortzahlung gegen seinen Arbeitgeber bis zur Dauer von vier Wochen pro Jahr. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitgeber regelmäßig nicht mehr als zwanzig Arbeitnehmer beschäftigt.
- (2) Ein erlaubter Abbruch der Schwangerschaft gilt als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit.

### **Begründung:**

*Die Vorschrift belastet den Arbeitgeber mit einem Teil der Kosten, wenn der Arbeitnehmer erkrankt. Eine ähnliche Vorschrift existiert im deutschen Recht; allerdings beträgt der Entgeltfortzahlungszeitraum dort sechs Wochen und kann auch mehrmals in einem Jahr in Anspruch genommen werden, wenn der Arbeitnehmer an unterschiedlichen Krankheiten leidet. Auch sind anders als in der hier vorgeschlagenen Bestimmung Kleinbetriebe nicht ausgenommen. Die Entgeltfortzahlungspflicht des Arbeitgebers entlastet gleichzeitig die Krankenkassen, die kein erst nach Ablauf von vier Wochen eine Lohnersatzleistung erbringen müssen.*

## **Art. 42a: 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 Beschäftigte eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist der Beschäftigte verpflichtet, dem Arbeitgeber die Fortdauer der Arbeitsunfähigkeit unverzüglich mitzuteilen und eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen.
- (3) 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. Kehrt ein arbeitsunfähig erkrankter Arbeitnehmer ins Inland zurück, so ist er verpflichtet, dies seinem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.

**Begründung:**

*Die Arbeitsunfähigkeit muss dem Arbeitgeber unverzüglich angezeigt werden. Soweit sie mehr als drei Tage dauert, ist ein ärztliches Zeugnis einzureichen, doch kommt auch in Betracht, dieses schon vom ersten Tag an zu verlangen. Auf diese Weise wird sichergestellt, dass nur bei wirklichen Erkrankungen die Rechte auf Entgeltfortzahlung in Anspruch genommen werden. Soweit sich der Arbeitnehmer bei Ausbruch der Erkrankung im Ausland aufhält, sind besondere Vorkehrungen zu treffen, damit der Arbeitgeber unverzüglich informiert wird und ein ärztliches Zeugnis mit entsprechender Aussagekraft vorliegt.*

**Art. 42b: Forderungsübergang bei Dritthaftung**

- (1) Kann der Arbeitnehmer wegen der eingetretenen Arbeitsunfähigkeit Schadensersatz von einem Dritten verlangen, so geht sein Anspruch insoweit auf den Arbeitgeber über, als dieser ihm das Arbeitsentgelt fortbezahlt hat.
- (2) Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber auf Wunsch die zur Geltendmachung des Schadensersatzanspruchs erforderlichen Angaben zu machen.

**Begründung:**

*Hat ein Dritter die Arbeitsunfähigkeit verschuldet (was insbesondere bei Unfällen der Fall sein wird), so ist er schadensersatzpflichtig. Der gegen ihn gerichtete Anspruch geht allerdings auf den Arbeitgeber über, wenn dieser durch Entgeltfortzahlung einen Teil des Schadens übernimmt. Die Entgeltfortzahlung will den Arbeitnehmer materiell absichern, hat aber nicht den Zweck, einen fremden Schädiger zu entlasten.*

## **Art. 42c: Leistungsverweigerungsrecht des Arbeitgebers**

- (1) Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Fortzahlung des Arbeitsentgelts zu verweigern,
1. solange der Arbeitnehmer die Arbeitsunfähigkeit nicht anzeigt oder trotz Aufforderung die ärztliche Bescheinigung nach Art. 42a Abs.2 nicht vorlegt;
  2. wenn der Arbeitnehmer den Übergang seines Schadensersatzanspruchs gemäß Art. 42b verhindert.
- (2) Abs. 1 gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer die Verletzung dieser ihm obliegenden Verpflichtungen nicht zu vertreten hat.

### **Begründung:**

*Hat der Arbeitnehmer seine Pflichten nicht erfüllt, insbesondere kein ärztliches Zeugnis vorgelegt, so kann der Arbeitgeber die Entgeltfortzahlung verweigern. Dies gilt so lange, bis der Arbeitnehmer seine Pflichten erfüllt hat. Voraussetzung für die Leistungsverweigerung ist allerdings immer, dass der Arbeitnehmer die Pflichtverletzung zu vertreten, dass er also schuldhaft gehandelt hat.*

## **Dritter Unterabschnitt: Weitere Fälle des Arbeitsausfalls**

### **Art. 43: Kurzzeitige Arbeitsverhinderung**

- (1) Der Arbeitnehmer kann der Arbeit fernbleiben und behält seinen Anspruch auf Vergütung, wenn er für höchstens sieben Tage im Kalenderjahr ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung gehindert ist. Dies gilt u. a. für Arztbesuche und für Blutspenden.
- (2) Wird dieser Zeitraum überschritten, bleibt der entstandene Anspruch bestehen.
- (3) Abs. 1 gilt entsprechend für Teilnehmer an Tarifverhandlungen.
- (4) Für den Dienst in der Armee gelten Sonderregeln.

### **Begründung:**

*Arbeitnehmer können in Pflichtenkollisionen geraten, wenn sie während der Arbeitszeit andere Aufgaben zu erfüllen haben. Sie müssen beispielsweise vor*

*Gericht als Zeuge aussagen oder die erfüllen ein Ehrenamt in der staatlichen Verwaltung. Ein Kind wird geboren; ein Angehöriger oder ein enger Freund stirbt und der Arbeitnehmer nimmt an der Beerdigung teil. Fälle dieser Art lassen sich nicht abschließend aufzählen.*

*Abs.1 sieht für solche Fälle ein bestimmtes Zeitkontingent vor. Soweit ein entsprechender Anspruch einmal entstanden ist, bleibt er auch dann bestehen, wenn das Zeitkontingent durch weitere Ereignisse überschritten ist. Nicht einbezogen ist der Fall von Krankheit von Kindern und von pflegebedürftigen Familienangehörigen; insoweit bestehen Sonderregelungen.*

### **Art. 43a: Erkrankte Kinder**

(1) Der Arbeitnehmer kann bis zu 10 Tage im Jahr unter Fortzahlung der Vergütung der Arbeit fernbleiben, um ein krankes oder behindertes Kind bis zu zwölf Jahren zu betreuen, wenn keine andere Betreuungsperson zur Verfügung steht.

(2) Alleinerziehende haben einen Anspruch von 20 Tagen.

(3) Auf die Fortzahlung der Vergütung sind staatliche Sozialleistungen anzurechnen.

(4) Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen, dass ein Fall des Abs. 1 vorliegt. Auf Verlangen des Arbeitgebers ist ein ärztliches Zeugnis über die Erkrankung und die Pflegebedürftigkeit des Kindes vorzulegen.

### **Begründung:**

*Soweit bei einem erkrankten Kind keine Pflegeperson zur Verfügung steht, muss die Mutter oder Vater die Möglichkeit haben, sich um das Kind zu kümmern. Diese Pflicht geht bis zu einem bestimmten Umfang der Pflicht aus dem Arbeitsvertrag vor. Dier Regelung gilt gleichermaßen für Mütter wie für Väter. Der Arbeitgeber kann die Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses verlangen, um eine missbräuchliche Inanspruchnahme des Rechts aus Art. 43a zu verhindern.*

### **Art. 43b: Verkürzte Arbeitszeit**

Ist die Arbeitszeit nach Maßgabe des Art. 71 des geltenden Arbeitsgesetzbuchs verkürzt worden, erhält der Arbeitnehmer für die wegfallende Arbeitszeit die Durchschnittsvergütung der letzten sechs Monate.

**Begründung:**

*Die Vorschrift entspricht weithin dem Art. 67 des geltenden Gesetzes.*

**Art. 43c: Annahmeverzug und Betriebsrisiko**

(1) Kommt der Arbeitgeber mit der Annahme der Arbeitsleistung in Verzug, so kann der Beschäftigte für die infolge des Verzugs nicht geleistete Arbeit das vereinbarte Entgelt verlangen, ohne zur Nachleistung verpflichtet zu sein.

(2) Abs.1 gilt entsprechend, soweit der Arbeitgeber das Risiko des Arbeitsausfalls trägt.

**Begründung:**

*Lehnt der Arbeitgeber aus welchen Gründen auch immer die Beschäftigung des Arbeitnehmers ab oder weist er ihm keinerlei Arbeitsaufgaben zu, so gerät er in Annahmeverzug und muss die vereinbarte Vergütung bezahlen. Dasselbe gilt nach Abs.2, wenn eine Störung der Arbeitsabläufe eintritt, die in das sog. Betriebsrisiko des Arbeitgebers fällt. Kann der Arbeitnehmer beispielsweise nicht beschäftigt werden, weil Vorprodukte ausbleiben oder der Strom ausfällt, so muss der Arbeitnehmer dennoch die vereinbarte Vergütung erhalten.*

**Vierter Unterabschnitt: Höhe der Entgeltfortzahlung**

**Art. 44: Berechnung des fortzuzahlenden Entgelts**

(1) Für ausfallende Arbeitszeit ist das Arbeitsentgelt zu bezahlen, das der Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall verdient hätte. Sachleistungen, die wegen des Arbeitsausfalls nicht gewährt werden, sind abzugelten.

- (2) Erhält der Arbeitnehmer eine auf das Ergebnis der Arbeit abgestellte Vergütung, so wird vermutet, dass er den Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen erzielt hätte. Wurde in diesem Zeitraum verkürzt gearbeitet, so ist auf die Stundenvergütung abzustellen und diese auf die ausfallende Arbeitszeit zu beziehen.
- (3) Das Urlaubsentgelt ist vor Antritt des Urlaubs auszuzahlen.
- (4) In den Fällen des Art. 43b muss sich der Arbeitnehmer anrechnen lassen, was er infolge des Arbeitsausfalls erspart, durch anderweitige Arbeitsleistung verdient oder zu verdienen böswillig unterlässt.

### **Begründung:**

*Die Vorschrift enthält einheitliche Grundsätze für die Berechnung der Vergütung, die in den behandelten Fällen einer fehlenden der ausfallenden Arbeitsleistung zu bezahlen ist. Dabei wird in Abs.1 das sog. Lohnausfallprinzip zugrunde gelegt, wobei Sachleistungen in Geld umzurechnen und zu bezahlen sind. Bei erfolgsabhängiger Vergütung lässt sich dies nur schwer praktizieren, so dass insoweit auf die Durchschnittsvergütung der letzten 13 Wochen abgestellt wird. Allerdings besteht insoweit nur eine Vermutung, so dass dem Arbeitgeber die Möglichkeit offen steht, im Einzelfall den Nachweis zu führen, dass ein vergleichbares Arbeitsergebnis nicht erzielt worden wäre. Abs. 3 enthält eine Sonderregelung für das wegen des Urlaubs auszahlende Entgelt, Abs. 4 sieht in den Fällen des Annahmeverzugs und des Betriebsrisikos die Anrechnung ersparter Aufwendungen und eines anderweitigen Verdienstes vor.*

## **5. Teil: Verbesserungsvorschläge und Erfindungen**

### **Art. 44a: Verbesserungsvorschläge**

(1) Arbeitnehmer und Arbeitnehmergruppen können Vorschläge für Verbesserungen der Produkte und der Dienstleistungsqualität machen. Weiter können sie Anregungen geben, wie die Arbeit mit weniger Aufwand und geringerer Belastung für die Arbeitnehmer bewältigt werden kann.

(2) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Vorschläge dieser Art zu prüfen. Unternehmen mit mehr als 100 Arbeitnehmern setzen einen „Vorschlagsbeauftragten“ ein, der den praktischen Nutzen der gemachten Vorschläge beurteilen soll.

(3) Wird ein Verbesserungsvorschlag realisiert, so hat der Vorschlagende Anspruch auf eine zusätzliche Vergütung. Diese bemisst sich nach den jährlichen Zusatzerträgen bzw. Einsparungen, die dem Unternehmen aufgrund der Realisierung des Verbesserungsvorschlags entstehen. In der Regel ist eine Zahlung zwischen 0,5 und 1,5 Jahresbeträgen angemessen.

### **Begründung:**

*Die Vorschriften der Art. 44a bis 44d wollen einen Anreiz bieten, dass Arbeitnehmer ihre kreativen Fähigkeiten voll zur Geltung bringen. Dies liegt gleichermaßen in ihrem Interesse wie in dem des Unternehmens. Auch die Gesamtwirtschaft profitiert von Innovationen.*

*Art. 44a behandelt Verbesserungsvorschläge, die die Produkte wie auch die Art zu arbeiten betreffen können. Der Arbeitgeber hat sie entgegenzunehmen und zu prüfen. Die Einsetzung eines Beauftragten in Unternehmen mit mehr als 100 Arbeitnehmern will der verbreiteten Tendenz entgegenwirken, dass unmittelbare Vorgesetzte Verbesserungsvorschläge häufig als lästig oder gar als Kritik an ihrer Arbeit empfinden und sie deshalb nicht weiterverfolgen. Die Höhe des dem Arbeitnehmer zustehenden Zusatzentgelts bestimmt sich nach den Vorteilen, die dem Unternehmen durch die Realisierung des Verbesserungsvorschlags entstehen.*

### **Art. 44b: Sonderleistungen**

Erbringt der Arbeitnehmer eine qualitativ höhere Leistung als die nach dem Arbeitsvertrag geschuldete, so gebührt ihm eine angemessene Zusatzvergütung.

### **Begründung:**

*Eine Sonderleistung des Arbeitnehmers, die über das arbeitsvertraglich Geschuldete hinausgeht, kann auch in anderer Weise als durch die Entwicklung von Verbesserungsvorschlägen erfolgen. Denkbar ist beispielsweise, dass jemand, der für einfache Tätigkeiten eingestellt ist, Dolmetscherfunktionen übernimmt, weil er über Fremdsprachenkenntnisse verfügt, von denen bei der Einstellung gar nicht die Rede war. Hier ist eine angemessene Zusatzvergütung geboten.*

### **Art. 44c: Erfindungen**

(1) Macht ein Arbeitnehmer im Zusammenhang mit seiner Arbeit eine Erfindung, so ist diese dem Arbeitgeber zu melden.

(2) Der Arbeitgeber muss innerhalb eines Monats entscheiden, ob er die Erfindung in Anspruch nehmen will. Nimmt er sie in Anspruch, muss er sie beim Patentamt der mongolischen Republik anmelden. Eine Anmeldung in anderen Ländern liegt in seinem pflichtgemäßen Ermessen. Nimmt er sie nicht in Anspruch, verbleibt sie beim Arbeitnehmer, der sie selbst verwerten kann.

(3) Nimmt der Arbeitgeber die Erfindung in Anspruch, so gehen alle Nutzungsrechte auf ihn über. Dem Arbeitnehmer bleiben die persönlichkeitsrechtlichen Befugnisse, insbesondere das Recht, als Erfinder namhaft gemacht zu werden.

(4) Der Arbeitnehmer erhält als Ausgleich für die abgetretenen Nutzungsrechte eine angemessene Vergütung. Ihre Höhe bestimmt sich entsprechend Art. 44a Abs. 3.

(5) Macht ein Arbeitnehmer eine Erfindung außerhalb der Arbeitszeit und ohne Verwendung betrieblicher Ressourcen, so steht sie allein ihm zu. Er kann sie jedoch dem Arbeitgeber zur Verwertung anbieten. Macht dieser innerhalb eines Monats von diesem Angebot Gebrauch, so gelten die Absätze 1 bis 4 entsprechend.

(6) Die Absätze 1 bis 5 gelten entsprechend, wenn eine Arbeitnehmergruppe eine Erfindung macht. Die Höhe des an den Einzelnen zu bezahlenden Betrages bestimmt sich nach seinem Anteil an der Erfindung.

### **Begründung:**

*Eine Leistung besonderer Art stellt es dar, wenn ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmergruppe (Abs. 6) eine Erfindung macht. Hier stellen sich einige spezifische Regelungsprobleme.*

*Um die Erfindung patentieren zu lassen, benötigt der Arbeitgeber Kenntnis von ihrer Existenz. Der Arbeitnehmer ist daher zur Mitteilung verpflichtet.*

*Die Anmeldung zum Patent kann ein sehr aufwendiger Prozess sein, den der Arbeitgeber scheut, weil er sich von der Verwertung keine sehr großen wirtschaftlichen Vorteile verspricht. Deshalb muss man ihm das Recht geben, von den ihm zustehenden Rechten keinen Gebrauch zu machen und die Verwertung der Erfindung dem Arbeitnehmer zu überlassen.*

*Wenn er eine Anmeldung in der Mongolei vornimmt, stellt sich das Problem, das Patent auch in anderen Ländern schützen zu lassen. Dies ist in das pflichtgemäße Ermessen des Arbeitgebers gestellt, der daran in der Regel ein eigenes Interesse haben wird.*

*Eine Erfindung kann auch in der Freizeit des Arbeitnehmers entstehen. Zwar hat sie dann mit dem Arbeitsverhältnis im Regelfall nichts zu tun, doch kann der Arbeitnehmer ein Interesse haben, sie durch den Arbeitgeber vermarkten zu lassen. Dieser muss ein entsprechendes Angebot jedoch nicht annehmen.*

*Wird eine Erfindung vom Arbeitgeber verwertet, so steht dem Arbeitnehmer ein angemessener Anteil an den dadurch erreichten wirtschaftlichen Erträgen zu. Durch Verweisung auf Art. 44a Abs. 3 wird ein Betrag zwischen einem halben Jahresgewinn und eineinhalb Jahresgewinnen für angemessen angesehen.*

## **Art. 44d: Schaffung urheberrechtlichfähiger Werke**

(1) Ist ein Arbeitnehmer im Rahmen seines Arbeitsverhältnisses verpflichtet, urheberrechtlichfähige Texte zu schreiben oder andere urheberrechtlichfähige Güter wie Computersoftware herzustellen, so erhält er keine Sondervergütung. Ihm steht jedoch das Recht zu, als Urheber namhaft gemacht zu werden und sich gegen eine Verfälschung seines Werkes zur Wehr zu setzen.

(2) Schafft ein Arbeitnehmer in seiner Arbeitszeit urheberrechtlichfähige Werke, ohne nach seinem Arbeitsvertrag dazu verpflichtet zu sein, und werden sie vom Arbeitgeber verwertet, so findet Art. 44a entsprechende Anwendung.

(3) Führt die Nutzung des Werkes durch den Arbeitgeber dazu, dass diesem im Vergleich zu der Vergütung nach Abs. 1 oder Abs. 2 ein unverhältnismäßiger wirtschaftlicher Vorteil entsteht, so ist der Arbeitnehmer daran angemessen zu beteiligen. Als angemessen gilt es, wenn der nicht erwartbare zusätzliche Verwertungserlös hälftig aufgeteilt wird.

(4) Schafft ein Arbeitnehmer außerhalb seiner Arbeitszeit urheberrechtlichfähige Werke, so kann er sie dem Arbeitgeber zur Verwertung anbieten. Macht dieser davon Gebrauch, findet Art. 44a entsprechende Anwendung.

(5) Die Absätze 1 bis 4 gelten entsprechend, wenn mehrere Arbeitnehmer gemeinsam ein urheberrechtlichfähiges Werk schaffen. Die Höhe des an den



Einzelnen zu bezahlenden Betrages bestimmt sich nach seinem Anteil an dem geschaffenen Werk.

### **Begründung:**

*Die Vorschrift betrifft insbesondere Journalisten und Softwareentwickler. Soweit sie lediglich das tun, wozu sie ihr Arbeitsvertrag verpflichtet, haben sie grundsätzlich keinen Anspruch auf eine besondere Vergütung, doch können sie verlangen, dass sie als Urheber namhaft gemacht werden. Soweit die arbeitsvertraglichen Pflichten überschritten sind, ist entsprechend Art. 44a eine angemessene Vergütung geschuldet.*

*Die dem Abs. 3 entsprechende deutsche Regelung wird als „Bestsellerparagraph“ bezeichnet, betrifft aber keineswegs nur Bestsellerautoren: Erweist sich die Verwertung des Urheberrechts als außergewöhnlich profitabel, so muss auch der Urheber an den wirtschaftlichen Ergebnissen beteiligt werden.*

## **Kapitel V: Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

### **Erster Teil: Kündigung**

#### **Erster Unterabschnitt: Allgemeine Grundsätze**

##### **Art. 45: Kündigungsrecht**

Das unbefristete Arbeitsverhältnis kann, soweit nichts anderes vereinbart ist, durch den Arbeitgeber und durch den Arbeitnehmer gekündigt werden.

### **Begründung:**

*Die Bestimmung enthält einen allgemeinen Grundsatz, wonach mangels abweichender Abrede sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis kündigen kann. Die Voraussetzungen sind allerdings mit*

*Rücksicht auf die Stellung im Arbeitsverhältnis und das Angewiesensein auf den Arbeitsplatz unterschiedlich ausgestaltet.*

#### **Art. 46: Schriftform**

Die Kündigung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

#### **Begründung:**

*Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses ist in der Regel für beide Seiten ein wichtiger Akt. Die Schriftform soll vor übereilten Entscheidungen schützen und außerdem Beweisprobleme vermeiden, die bei der Zulässigkeit einer formlosen Kündigung auftreten würden. In Deutschland hat es früher (bevor es eine Bestimmung über die Schriftform gab) Prozesse über die Frage gegeben, ob in der Erklärung „Hau ab! Ich will Dich nicht mehr sehen“ und „Hol Dir Deine Papiere auf der Personalabteilung“ eine Kündigungserklärung zu sehen war.*

#### **Art. 47: Allgemeiner Schutz gegenüber Kündigungen durch den Arbeitgeber**

- (1) Eine Kündigung, die gegen ein Gesetz oder die guten Sitten verstößt, ist unwirksam.
- (2) Eine Kündigung, die ohne Berücksichtigung der sozialen Belange des Beschäftigten oder aus verwerflichen Motiven ausgesprochen wird, ist unwirksam.
- (3) Eine Kündigung, die gegen Art. 7 Abs. 2 verstößt, ist unwirksam.

#### **Begründung:**

*Die Bestimmung gewährt einen Basiskündigungsschutz zugunsten des Arbeitnehmers für alle Arbeitsverhältnisse. Er verbietet gesetz- und sittenwidrige sowie diskriminierende Kündigungen. Auch müssen bei einer Kündigung immer auch die sozialen Belange des Arbeitnehmers berücksichtigt werden; geschieht dies nicht, ist die Kündigung unwirksam.*

## **Art. 48: Kündigungsfristen**

- (1) Das Arbeitsverhältnis kann mit einer Frist von vier Wochen 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, mindestens 6 Wochen zum Ende eines Kalendermonats,
  2. fünf Jahre bestanden hat, mindestens 3 Monate zum Ende eines Kalendermonats,
  3. acht Jahre bestanden hat, mindestens 4 Monate zum Ende eines Kalendermonats,
  4. zehn Jahre bestanden hat, mindestens 5 Monate zum Ende eines Kalendermonats,
  5. zwölf Jahre bestanden hat, mindestens 6 Monate zum Ende eines Kalendermonats,
  6. 15 Jahre bestanden hat, mindestens 7 Monate zum Ende eines Kalendermonats,
  7. 20 Jahre bestanden hat, mindestens 8 Monate zum Ende eines Kalendermonats.
- (3) Während einer vereinbarten Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsende gekündigt werden.
- (4) Die vom Arbeitgeber zu beachtenden Fristen können im Arbeitsvertrag nicht verkürzt werden.
- (5) Für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer darf keine Frist vereinbart werden, die länger ist als die Hälfte der vom Arbeitgeber zu beachtenden Frist.

### **Begründung:**

*Die Gewährung von Kündigungsfristen stellt eine elementare Form des Bestandsschutzes dar, weil es insbesondere den Arbeitnehmer in die Situation versetzt, nach einer anderen Beschäftigungsmöglichkeit Ausschau zu halten.*

*Abs. 1 sieht für beide Seiten eine Kündigungsfrist von vier Wochen zum Monatsende vor, weil auch für den Arbeitgeber die Notwendigkeit bestehen kann, sich nach einer Ersatzarbeitskraft umzusehen. Je länger der Arbeitnehmer im*

*Betrieb beschäftigt ist, umso mehr steigen auch die vom Arbeitgeber zu beachtenden Kündigungsfristen. Der Grund liegt darin, dass es dem Arbeitnehmer besonders schwer fällt, nach längerer Tätigkeit für ein- und denselben Betrieb einen vergleichbaren anderen Arbeitsplatz zu finden und sich auf dessen Anforderungen einzustellen. Die längeren Kündigungsfristen können nicht durch Arbeitsvertrag verkürzt werden. Möglich ist allerdings, dass dem Arbeitnehmer im Arbeitsvertrag längere Kündigungsfristen auferlegt werden, die allerdings nicht länger sein dürfen als die vom Arbeitgeber zu beachtenden.*

*Die Zweiwochenfrist im Probearbeitsverhältnis trägt den Bedürfnissen beider Seiten Rechnung, ein als nicht akzeptabel empfundenenes Arbeitsverhältnis kurzfristig auflösen zu können.*

#### **Art. 49: Außerordentliche Kündigung**

- (1) Das Arbeitsverhältnis 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 Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden kann.
- (2) Die Kündigung kann nur innerhalb von zwei Wochen erfolgen. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigende von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt.

#### **Begründung:**

*Die Vorschrift bringt einen allgemeinen Rechtsgedanken zum Ausdruck, wonach eine Dauerrechtsbeziehung aufgelöst werden kann, wenn ihre weitere Durchführung für eine Seite unzumutbar ist. Erfasst sich damit insbesondere strafbare Handlungen gegen die andere Seite wie Körperverletzungen und Betrug. Aber auch die schwere Verletzung wesentlicher anderer Pflichten wie z. B. eines Wettbewerbsverbots kann genügen.*

*Die fristlose Kündigung ist eine schwere Sanktion. Deshalb muss sich die kündigungsberechtigte Seite innerhalb von zwei Wochen entscheiden, ob sie von*

*dieser Möglichkeit Gebrauch machen will. Ein längerer Schwebezustand wäre für die andere Seite nicht zumutbar.*

### **Art. 50: Entgelt und Schadensersatz bei außerordentlicher Kündigung**

- (1) Wird das Arbeitsverhältnis außerordentlich gekündigt, so kann der Arbeitnehmer einen seinen bisherigen Leistungen entsprechenden Teil der Vergütung verlangen. Ist die Vergütung für eine spätere Zeit im Voraus entrichtet, so hat sie der Arbeitnehmer zurück zu erstatten.
- (2) Wird die Kündigung durch vertragswidriges Verhalten des anderen Teiles veranlasst, so ist dieser zum Ersatz des durch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses entstehenden Schadens verpflichtet. Hat der Arbeitgeber die Kündigung des Beschäftigten durch vertragswidriges Verhalten schuldhaft veranlasst, ist der Arbeitgeber daneben zur Zahlung einer angemessenen Abfindung entsprechend Art. verpflichtet.

#### **Begründung:**

*Abs.1 bestimmt, welche Folgen die fristlose Kündigung für den Entgeltanspruch hat. Soweit gearbeitet wurde, ist eine Vergütung geschuldet, nach Ausspruch der Kündigung nicht mehr.*

*Abs.2 verpflichtet diejenige Seite zum Schadensersatz, die die fristlose Kündigung durch ihr Verhalten verschuldet hat. Eine entsprechende Bestimmung fehlt bei der verhaltensbedingten Kündigung, was den Schluss erlaubt, dass dort keine entsprechenden Ansprüche bestehen.*

### **Art. 51: Rechtsmittelbelehrung**

Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer mit dem Kündigungsschreiben über die Möglichkeit der Klageerhebung, den Kündigungseinspruch nach Art. und die jeweiligen Klagefristen zu informieren.

### **Begründung:**

*Arbeitnehmer wissen oft nicht, was sie gegen eine Kündigung unternehmen können. Der Arbeitgeber muss ihnen deshalb mit dem Kündigungsschreiben die nötigen Informationen zukommen lassen.*

## **Zweiter Unterabschnitt: Inhaltliche Voraussetzungen der ordentlichen Kündigung durch den Arbeitgeber**

### **Art. 52: Wartezeit**

- (1) Ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis in demselben Unternehmen oder Konzern länger als 6 Monate bestanden hat, genießt Kündigungsschutz nach Maßgabe der Art. 53 ff.
- (2) Die Frist von 6 Monaten wird nicht unterbrochen, wenn zu einem vorhergehenden Arbeitsvertrag mit demselben Arbeitgeber oder einem anderen Konzernunternehmen ein enger sachlicher Zusammenhang besteht. Dieser ist im Zweifel anzunehmen, wenn zwischen den Arbeitsverträgen ein Zeitraum von weniger als 4 Monaten liegt.

### **Begründung:**

*Der volle Kündigungsschutz soll erst dann eintreten, wenn das Arbeitsverhältnis sechs Monate gedauert hat. Wie diese Frist berechnet wird, richtet sich nach Abs.2. Ob tatsächlich die ganze Zeit gearbeitet wurde oder ob z. B. Krankheiten einer Arbeit entgegenstanden, spielt keine Rolle. Die Wartezeit rechtfertigt sich mit dem Bedürfnis des Arbeitgebers, sich wieder relativ leicht von einem Arbeitnehmer trennen zu können, mit dem doch kein harmonisches Arbeitsverhältnis zustande kommt. Während der Probezeit, die bis zu sechs Monaten betragen kann, ist nur eine verkürzte Kündigungsfrist von zwei Wochen zu beachten.*

### **Art. 53: Sozial ungerechtfertigte Kündigung**

- (1) Eine Kündigung durch den Arbeitgeber ist rechtsunwirksam, wenn sie nicht sozial gerechtfertigt ist.
- (2) Sozial gerechtfertigt ist die Kündigung, wenn sie durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers entgegenstehen, oder durch Gründe im Verhalten oder in der Person des Arbeitnehmers bedingt ist. Eine soziale Rechtfertigung scheidet in jedem Fall aus, wenn nicht alle Möglichkeiten einer Weiterbeschäftigung ausgeschöpft worden sind und insbesondere eine mögliche Änderungskündigung nach Art. 57 nicht versucht worden ist.
- (3) Die Kündigungsgründe können durch den Arbeitsvertrag nicht erweitert werden.
- (4) Der Arbeitnehmer ist vor der Kündigung anzuhören.

### **Begründung:**

*Die Vorschrift stellt eine Grundsatzbestimmung dar, wonach nur eine „sozial gerechtfertigte Kündigung“ wirksam ist. Was „sozial gerechtfertigt“ bedeutet, ergibt sich aus Abs.2; die dort abschließend aufgezählten Kündigungsgründe werden in den folgenden Vorschriften konkretisiert.*

*Der Kündigungsschutz enthält überall einen Mindestschutz für den Arbeitnehmer; in Abweichung von Art. 40.1.7. des geltenden Gesetzes können daher nach Abs. 3 im Arbeitsvertrag keine neuen Kündigungsgründe geschaffen werden.*

*Abs. 4 verlangt, dass der Arbeitnehmer vor dem Ausspruch der ordentlichen Kündigung angehört wird, damit insbesondere irrtümlich angenommene Umstände rechtzeitig aufgeklärt werden und nicht zu einer Kündigung führen. Auch ist es eine Frage des Respekts vor dem Arbeitnehmer, dass eine so weitreichende Entscheidung wie eine Kündigung nicht über seinen Kopf hinweg erfolgen kann.*

### **Art. 54: Betriebsbedingte Kündigung**

- (1) Dringende betriebliche Erfordernisse liegen nur vor, wenn nach Ausschöpfung aller anderen Möglichkeiten dem Unternehmen ohne die Kündigung ein so erheblicher wirtschaftlicher Verlust drohen würde, dass die Interessen des zu kündigenden Arbeitnehmers dahinter zurückstehen müssen. Dies ist insbesondere dann nicht der Fall, wenn die Kündigung nur der Gewinnsteigerung dient.

- (2) Die Kündigung ist nicht sozial gerechtfertigt, wenn der Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz in demselben Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens oder Konzerns weiterbeschäftigt werden kann.
- (3) Die Kündigung ist auch dann nicht sozial gerechtfertigt, wenn der Arbeitnehmer nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen weiterbeschäftigt werden kann.
- (4) Die Kündigung ist auch dann nicht sozial gerechtfertigt, wenn der Arbeitnehmer mit seinem Einverständnis unter geänderten Arbeitsbedingungen weiterbeschäftigt werden kann.
- (5) Die Kündigung ist auch dann nicht sozial gerechtfertigt, wenn der Arbeitgeber Möglichkeiten der einvernehmlichen vorübergehenden Reduzierung der Arbeitszeit nicht ausgeschöpft hat.
- (6) Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer vor Ausspruch der Kündigung über möglicherweise geeignete freie Arbeitsplätze im Unternehmen und Konzern zu unterrichten.
- (7) Liegen dringende betriebliche Erfordernissen im Sinne des Absatzes 1 vor, so ist die Kündigung trotzdem rechtsunwirksam, wenn der Arbeitgeber bei der Auswahl zwischen vergleichbaren Arbeitnehmern die sozialen Belange des Arbeitnehmers, insbesondere seine Betriebszugehörigkeit, sein Alter, seine familiäre Situation und seine Vermittelbarkeit auf dem Arbeitsmarkt sowie eine mögliche Behinderung nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hat. Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer die Gründe anzugeben, die zu der getroffenen sozialen Auswahl geführt haben.
- (8) Hat der Arbeitgeber gebotene Weiterbildungsmaßnahmen nach Art. 39a unterlassen, so ist die Kündigung unwirksam, wenn er nicht nachweisen kann, dass sie auch bei Durchführung der Maßnahmen unvermeidbar gewesen wäre.
- (9) Der Arbeitgeber hat die Voraussetzungen der Kündigung einschließlich des Fehlens von Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten und der Beachtung der Grundsätze über die soziale Auswahl darzulegen und zu beweisen.

### **Begründung:**

*Die betriebsbedingte Kündigung dürfte der wichtigste Anwendungsfall der vom Arbeitgeber ausgehenden Kündigung sein. Dabei stellt Abs.1 auf den Umfang der wirtschaftlichen Belastung ab, der der Arbeitgeber bei einer Weiterbeschäftigung des fraglichen Arbeitnehmers ausgesetzt wäre. Damit werden die rechtlichen geschützten Interessen beider Seiten zu einem angemessenen Ausgleich gebracht.*



*Große Bedeutung hat die Frage, ob und wie lange die Kündigung durch andere Maßnahmen verhindert werden könnte. Dazu zählt nach Abs.2 die Versetzung auf einem freien Arbeitsplatz im Betrieb, im Unternehmen, aber auch im Konzern. Abs. 3 fügt den Fall hinzu, dass eine Weiterbeschäftigung nach Umschulungs- oder Weiterbildungsmaßnahmen möglich ist; dies kann auch den bisherigen Arbeitsplatz betreffen. Abs. 4 führt den Gedanken einer „Vermeidungsstrategie“ fort, indem er den Fall einbezieht, dass der Arbeitnehmer mit der Weiterarbeit zu schlechteren Bedingungen auf einem freien Arbeitsplatz einverstanden ist. Abs.6 sieht entsprechende Unterrichtungspflichten des Arbeitgebers vor.*

*Der Arbeitgeber ist weiter verpflichtet, sich um eine Verkürzung der Arbeitszeit zu bemühen, wenn auf diese Weise ein Mangel an Arbeit ausgeglichen werden kann. Dies kommt insbesondere dann in Betracht, wenn dieser nur vorübergehenden Charakter trägt.*

*Lässt sich eine solche Ausweichstrategie nicht realisieren und sind mehrere vergleichbare Arbeitnehmer im Betrieb vorhanden, so ist derjenige zu kündigen, der sozial am relativ wenigsten schutzwürdig ist. Die Kriterien, nach denen sich die Schutzwürdigkeit bestimmt, sind in Abs. 7 im Einzelnen aufgezählt. Dabei hat der Arbeitgeber allerdings einen gewissen Beurteilungsspielraum, wenn er eine Gewichtung zwischen den einzelnen Kriterien vornimmt.*

*Eine Sonderregelung gilt dann, wenn der Arbeitgeber nicht für die gebotene Weiterbildung gesorgt hat. Hier muss er den Nachweis führen, dass diese Unterlassung für die Kündigung ohne Bedeutung war.*

*Abs. 9 enthält die Regelung der Beweislast. Sie liegt beim Arbeitgeber, weil dieser sehr viel eher als der Arbeitnehmer in der Lage ist, die notwendigen Fakten beizubringen.*

## **Art. 55: Verhaltensbedingte Kündigung**

- (1) Gründe im Verhalten liegen nur vor, wenn der Arbeitnehmer seine vertraglichen Pflichten erheblich und schuldhaft verletzt hat. Der Verdacht einer Pflichtverletzung genügt nicht.
- (2) Bevor eine verhaltensbedingte Kündigung ausgesprochen werden darf, muss zunächst mindestens eine Abmahnung erfolgen. Durch sie wird der Arbeitnehmer darauf hingewiesen, dass bei Wiederholung einer bestimmten Pflichtverletzung der Bestand des Arbeitsverhältnisses gefährdet sein könnte.
- (3) Wird sich die fragliche Pflichtverletzung an einem anderen Arbeitsplatz im Unternehmen oder Konzern aller Voraussicht nach nicht wiederholen, so hat eine Versetzung auf einen solchen Arbeitsplatz Vorrang vor der Kündigung.
- (4) Beim Ausspruch einer verhaltensbedingten Kündigung hat der Arbeitgeber die Diskriminierungsverbote nach Art. 7 Abs. 2 und den allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz nach Art. 7e zu beachten.
- (5) Das Gewicht der Pflichtverletzung muss so groß sein, dass das Interesse des Arbeitgebers an der Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegenüber dem Interesse des Arbeitnehmers am Erhalt seines Arbeitsverhältnisses überwiegt.
- (6) Der Arbeitgeber hat das Vorliegen der Kündigungsvoraussetzungen darzulegen und zu beweisen.

### **Begründung:**

*Nicht jede Pflichtverletzung ermöglicht eine verhaltensbedingte Kündigung, sie muss vielmehr „erheblich“ und schuldhaft sein. Ein bloßer Verdacht genügt nach Abs. 1 nicht.*

*Abs. 2 verlangt weiter, dass vor einer Kündigung eine Abmahnung erfolgt. Auch hier kann es eine „Ausweichstrategie“ geben, wenn der Arbeitnehmer an einen Arbeitsplatz versetzt werden kann, wo sich die Pflichtverletzungen nicht wiederholen können: Wer beispielsweise Kunden beleidigt oder sich dauernd mit Arbeitskollegen streitet, kann ggf. an einen Arbeitsplatz ohne größere Außenkontakte und ohne viel Koordinationsbedarf versetzt werden.*

*Wichtig ist weiter, dass auch bei verhaltensbedingten Kündigungen keine Diskriminierungen erfolgen dürfen. So ist es etwa verboten, bestimmte Pflichtverletzungen bei einzelnen Arten von Beschäftigten großzügig*

*hinzunehmen und sei bei anderen (z. B. Frauen, ethnische Minderheiten) mit Kündigung zu sanktionieren.*

*Abs. 5 verlangt eine Abwägung der beiderseitigen Interessen, Abs. 6 regelt die Beweislast.*

### **Art. 56: Personenbedingte Kündigung**

- (1) Gründe in der Person des Arbeitnehmers liegen dann vor, wenn dieser auf Dauer außerstande ist, die vertraglich vereinbarte Tätigkeit auszuüben.
- (2) Krankheit ist ein Grund im Sinne des Abs. 1, wenn der Arbeitnehmer auch in der Zukunft für einen erheblichen Teil seiner Tätigkeit nicht zur Verfügung stehen wird, wenn dies zu Störungen im Betriebsablauf führt und wenn eine Abwägung der beteiligten Interessen ergibt, dass die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für den Arbeitgeber so große Nachteile mit sich bringt, dass das Bestandsschutzinteresse des Arbeitnehmers dahinter zurückstehen muss.
- (3) Erfüllt die Krankheit die Voraussetzungen einer Behinderung, so sind Art. 7 Abs. 2 und weitere Spezialvorschriften zu beachten.
- (4) Bei arbeitsbedingten Erkrankungen sind die Artikel 38, 38f und 38b Abs. 3 zu beachten.
- (5) Eine Weiterbeschäftigung an einem anderen Arbeitsplatz im Unternehmen oder Konzern, mit der der Arbeitnehmer einverstanden ist, hat Vorrang vor einer personenbedingten Kündigung. Der Arbeitgeber hat notfalls mit Hilfe von Änderungskündigungen anderer Arbeitnehmer, die nicht zu einer Verschlechterung von deren Arbeitsbedingungen führen dürfen, dafür zu sorgen, dass effektiv eine entsprechende Weiterbeschäftigungsmöglichkeit zur Verfügung steht. Dies gilt nicht, soweit diese anderen Arbeitnehmer nach Abwägung der Interessen der Arbeitnehmer untereinander schutzwürdiger sind.
- (6) Der Arbeitgeber hat die Voraussetzungen der personenbedingten Kündigung darzulegen und zu beweisen. Dazu gehört auch der Nachweis präventiver, die Leistungsfähigkeit erhaltender Maßnahmen gemäß Art. 38f Abs. 1 bis 4. Hat der Arbeitgeber Präventionsmaßnahmen nach Art. 38f Abs. 1 bis 4 unterlassen, so ist die Kündigung unwirksam, wenn der Arbeitgeber nicht nachweisen kann, dass sie auch bei Durchführung der Maßnahmen unvermeidbar gewesen wäre.

**Begründung:**

*Der Arbeitnehmer kann aus unterschiedlichen Gründen außerstande sein, die übernommene Arbeit zu leisten. Einem Fernfahrer wird beispielsweise für zwei Jahre die Fahrerlaubnis entzogen, für bestimmte Tätigkeiten wird kraft hoheitlicher Anordnung ein Diplom verlangt, das der Arbeitnehmer nicht vorweisen kann. Wichtigster Fall ist die Krankheit, die deshalb in den Absätzen 2 bis 6 eine eingehende Regelung erfahren hat. Wird der Arbeitnehmer wegen einer Straftat, die nichts mit dem Arbeitsverhältnis zu tun hat, zu einer Freiheitsstrafe verurteilt, die er effektiv verbüßen muss, so liegt gleichfalls ein personenbedingter Grund vor.*

*Wegen Krankheit kann nur unter den drei Voraussetzungen gekündigt werden, die in Abs.2 ausdrücklich genannt sind: Die gesundheitliche Prognose für die Zukunft ist negativ, dies führt zu betrieblichen Störungen und die Abwägung der beteiligten Interessen geht zu Lasten des Arbeitnehmers aus. Dabei wird man einem wirtschaftlich gut gehenden Unternehmen mehr Entgegenkommen gegenüber kranken Arbeitnehmern zumuten als einem in wirtschaftlichen Schwierigkeiten befindlichen.*

*Stellt die Krankheit eine Behinderung dar, ist also der Gesundheitszustand für längere Zeit schlechter als der gleichaltriger Arbeitnehmer, so sind Sondervorschriften zu beachten, die eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses nur unter ganz bestimmten (engen) Voraussetzungen zulassen.*

*Bei arbeitsbedingten Erkrankungen steht dem Arbeitnehmer unter Umständen ein Schadensersatzanspruch gegenüber dem Arbeitnehmer zu. Auch bei fehlendem Verschulden des Arbeitgebers kommt ein Aufwendungsersatzanspruch in Betracht. Deshalb enthält Abs.4 einen entsprechenden Hinweis.*

*Kann ein kranker Arbeitnehmer an einem andern Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden, so ist diese Möglichkeit vorrangig gegenüber der Kündigung. Notfalls muss ein anderer Arbeitnehmer versetzt werden, doch gilt dies nicht, wenn dieser andere Arbeitnehmer dadurch schlechtere Arbeitsbedingungen erhalten würde.*

*Abs. 6 regelt die Beweislast. Dabei ist insbesondere auch die Frage einbezogen, welche Auswirkungen unterlassene Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit haben.*

### **Art. 57: Änderungskündigung**

- (1) Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis und bietet er dem Arbeitnehmer im Zusammenhang mit der Kündigung die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Bedingungen an, so kann der Arbeitnehmer dieses Angebot unter dem Vorbehalt annehmen, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen nicht rechtsunwirksam ist.
- (2) Die Änderungskündigung ist nur wirksam, wenn sie nicht sozial ungerechtfertigt im Sinne der Art. 53 bis 56 ist und wenn die Änderung der Arbeitsbedingungen für den Arbeitnehmer unter Berücksichtigung seiner persönlichen Belange zumutbar ist.
- (3) Der Arbeitnehmer muss den Vorbehalt dem Arbeitgeber innerhalb eines Monats nach Zugang der Kündigung erklären.
- (4) Wird durch Entscheidung der ersten oder zweiten Instanz der Gerichtsbarkeit festgestellt, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen unwirksam ist, so muss der Arbeitnehmer bis zur rechtskräftigen Entscheidung zu den ursprünglichen Bedingungen weiterbeschäftigt werden. Dieser Anspruch kann im Verfahren des einstweiligen Rechtsschutzes durchgesetzt werden; der Darlegung eines Verfügungsgrundes bedarf es nicht.
- (5) Stellt das Gericht fest, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen unwirksam ist, so ist die Änderungskündigung von Anfang an unwirksam.

#### **Begründung:**

*Die Änderungskündigung ist erlaubt, um dem Arbeitgeber die Möglichkeit zu eröffnen, den Arbeitsvertrag auch gegen den Willen des Arbeitnehmers an geänderte Umstände anzupassen. Voraussetzung ist allerdings, dass die Kündigung als solche sozial gerechtfertigt ist und dass die Änderungen der Arbeitsbedingungen und der Vergütung für den Arbeitnehmer zumutbar sind.*

*Über das Vorliegen dieser Voraussetzungen kann man unterschiedlicher Ansicht sein. Der Arbeitnehmer soll aber nicht vor die Alternative gestellt werden, entweder die Änderung zu akzeptieren oder das Angebot des Arbeitgebers*

*abzulehnen und so seinen Arbeitsplatz aufs Spiel zu setzen. Deshalb gibt ihm Abs.1 die Möglichkeit, das Angebot unter Vorbehalt der gerichtlichen Überprüfung anzunehmen: Gewinnt er seinen Prozess, muss er zu den bisherigen Bedingungen weiterbeschäftigt werden, verliert er ihn, bleibt ihm wenigstens der Arbeitsplatz zu den neuen Bedingungen erhalten.*

*Um für den Arbeitgeber klare Verhältnisse zu schaffen, muss der Vorbehalt innerhalb eines Monats nach Zugang der Kündigung und des Änderungsangebots erklärt werden. Dies entspricht der Frist, die bei der Erhebung der Kündigungsschutzklage zu beachten ist.*

*Wird in einer nicht sogleich rechtskräftig werdenden Entscheidung der ersten oder zweiten gerichtlichen Instanz festgestellt, dass die Änderungskündigung nicht wirksam ist, kann der Arbeitnehmer nach Abs. 4 im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes Weiterbeschäftigung zu den bisherigen Bedingungen verlangen.*

### **Art. 58: Kündigungseinspruch**

- (1) Hält der Arbeitnehmer eine Kündigung für sozial ungerechtfertigt, so kann er binnen zweier Wochen, gerechnet ab Zugang des Kündigungsschreibens, Einspruch bei der im Betrieb bestehenden Gewerkschaft einlegen.
- (2) Erachtet die Gewerkschaft den Einspruch für möglicherweise begründet, so hat sie zu versuchen, eine Verständigung mit dem Arbeitgeber herbeizuführen. Sie hat ihre Stellungnahme zu dem Einspruch dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber auf Verlangen schriftlich mitzuteilen.
- (3) Legt der Arbeitnehmer nach Abs.1 Einspruch ein, beginnt die Frist zur Erhebung der Kündigungsschutzklage erst zwei Wochen nach Erhebung des Einspruchs.

#### **Begründung:**

*Der durch die Kündigung entstandene Konflikt muss nicht vor die Gerichte gebracht werden. Die Vorschrift ermöglicht die Einschaltung der Gewerkschaft, die sich um eine Lösung bemühen kann. Um angemessene Zeit zu gewinnen, schiebt sich die Frist zur Erhebung der Kündigungsschutzklage um zwei Wochen*

*hinaus. Insbesondere dann, wenn die Klage des Arbeitnehmers Aussicht auf Erfolg hat, wird die Gewerkschaft den Arbeitgeber nachhaltig auf die Rechtswidrigkeit seines Tuns hinweisen. Dies verschafft ihr Anerkennung bei den Beschäftigten im Betrieb.*

### **Art. 59: Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch das Gericht gegen Abfindung**

- (1) Stellt das Gericht fest, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist, erscheint jedoch dem Arbeitnehmer die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht akzeptabel, so hat das Gericht auf seinen Antrag das Arbeitsverhältnis aufzulösen und den Arbeitgeber zur Zahlung einer angemessenen Abfindung zu verurteilen.
- (2) Der Arbeitnehmer kann den Antrag auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses bis zum Schluss der letzten mündlichen Verhandlung in der Berufungsinstanz stellen.
- (3) Das Gericht hat als Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses den Schluss der letzten mündlichen Verhandlung festzusetzen, es sei denn, die Kündigungsfrist endet zu einem späteren Zeitpunkt.

#### **Begründung:**

*Auch wenn sich die Kündigung als unberechtigt herausstellt, kann der Arbeitnehmer den Wunsch haben, nicht mehr in den Betrieb zurückzukehren. Die persönlichen Beziehungen können „zerrüttet“ sein; möglicherweise hat er in der Zwischenzeit auch einen anderen Arbeitsplatz gefunden. In einem solchen Fall kann er die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegen Abfindung beantragen, doch muss er belegen, dass eine Weiterarbeit für ihn nicht mehr akzeptabel erscheint. Einen entsprechenden Antrag kann er bis zum Ende der letzten mündlichen Verhandlung in der Berufungsinstanz stellen, weil sich Gründe, die der weiteren Zusammenarbeit entgegenstehen, auch während des Verfahrens ergeben können.*

*Abs. 3 regelt den Zeitpunkt, zu dem das Arbeitsverhältnis als aufgelöst gilt.*

## **Art. 60: Höhe der Abfindung**

- (1) Als Abfindung ist ein Betrag bis zu 20 Monatsverdiensten festzusetzen. In Fällen, in denen der Arbeitgeber durch sein Verhalten die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar gemacht hat, kann dieser Betrag überschritten werden.
- (2) Abs. 1 Satz 2 gilt auch, wenn in Anbetracht des Alters des Arbeitnehmers, seiner Betriebszugehörigkeit oder der Arbeitsmarktsituation die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine besondere Härte für ihn darstellt.
- (3) Als Monatsverdienst gilt, was dem Beschäftigte bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit in dem Monat, in dem das Arbeitsverhältnis endet, an Geld und Sachbezügen zusteht.

### **Begründung:**

*Die Höhe der Abfindung wird vom Gericht festgelegt. Abs.1 enthält lediglich eine Obergrenze, die unter bestimmten Voraussetzungen aber auch überschritten werden kann. Das Monatsgehalt ist in Abs. 3 definiert. Die Höhe der Abfindung soll auch ein wenig abschreckende Wirkung in dem Sinne haben, dass Arbeitgeber eine rechtswidrige Kündigung schon wegen der Kosten nach Möglichkeit vermeiden. Im Gegensatz zu vielen anderen Rechtsordnungen verzichtet der Entwurf auf eine automatische Abfindung in jedem Fall der Kündigung, was selbstredend voraussetzt, dass der einzelne Arbeitnehmer nach Auslaufen der Kündigungsfrist durch die Arbeitslosenversicherung oder durch andere Sozialleistungen aufgefangen wird.*

## **Art. 61: Außerordentliche, sittenwidrige und sonstige Kündigungen**

- (1) Die Rechtsunwirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung kann nur nach Maßgabe der Art. 76 und 76c geltend gemacht werden. Auf Kündigungen, die unter Art. 47 fallen, finden die Vorschriften der Art. 76 und 76c entsprechende Anwendung.
- (2) Im Übrigen finden die Vorschriften dieses Unterabschnitts auf eine Kündigung, die bereits aus anderen als den in Art. 53 bezeichneten Gründen rechtsunwirksam ist, keine Anwendung.



## **Art. 62: Angestellte in leitender Stellung**

- (1) Die Vorschriften dieses Untertitels gelten nicht
1. in Betrieben einer juristischen Person für die Mitglieder des Organs, das zur gesetzlichen Vertretung der juristischen Person berufen ist,
  2. in Betrieben einer Personengesamtheit für die durch Gesetz, Satzung oder Gesellschaftsvertrag zur Vertretung der Personengesamtheit berufenen Personen.
- (2) Soweit Geschäftsführer, Betriebsleiter und ähnliche leitende Angestellte zur selbständigen Einstellung oder Entlassung von Beschäftigten berechtigt sind, finden die Vorschriften dieses Untertitels mit Ausnahme des § 121 Anwendung. § 122 Abs. 1 Satz 2 findet mit der Maßgabe Anwendung, dass der Arbeitgeber die Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach § 122 beantragen kann, ohne hierfür bestimmte Voraussetzungen erfüllen zu müssen.

## **Dritter Unterabschnitt: Massenentlassung**

### **Art. 63: Massenentlassungsanzeige an die Arbeitsverwaltung**

- (1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, der zuständigen staatlichen Stelle Anzeige zu erstatten, bevor er
1. in Betrieben mit in der Regel weniger als 30 Arbeitnehmern  
2 Arbeitnehmer,
  2. in Betrieben mit in der Regel mindestens 30 und weniger als 300 Arbeitnehmer 10 vom Hundert der regelmäßig im Betrieb tätigen Arbeitnehmer oder aber mehr als 15 Arbeitnehmer,
  3. in Betrieben mit in der Regel mindestens 300 Arbeitnehmern  
mindestens 25 Arbeitnehmer
- innerhalb von 30 Kalendertagen kündigt. Dem Ausspruch von Kündigungen stehen andere Beendigungen des Arbeitsverhältnisses gleich, die vom Arbeitgeber veranlasst sind.
- (2) Eine ohne vorherige Anzeige ausgesprochene Kündigung ist unwirksam.
- (3) Beabsichtigt der Arbeitgeber, nach Abs. 1 anzeigepflichtige Kündigungen vorzunehmen, hat er der Gewerkschaft und in Betrieben ohne Gewerkschaft den Arbeitnehmern rechtzeitig alle zweckdienlichen Auskünfte zu erteilen und schriftlich insbesondere zu unterrichten über
1. die Gründe für die geplanten Kündigungen,
  2. die Zahl und die Berufsgruppen der zu kündigenden Arbeitnehmer,
  3. die Zahl und die Berufsgruppen der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer,
  4. den Zeitraum, in dem die Kündigungen vorgenommen werden sollen,
  5. die vorgesehenen Kriterien für die Auswahl der zu kündigenden Beschäftigten,

6. die für die Berechnung etwaiger Abfindungen vorgesehenen Kriterien.
- (4) Arbeitgeber und Gewerkschaft haben insbesondere die Möglichkeiten zu beraten, Kündigungen zu vermeiden oder ihre Anzahl einzuschränken und ihre Folgen zu mildern.
- (5) Der Arbeitnehmer hat das Recht, hierzu weitere Aufklärung zu verlangen und schriftlich oder mündlich Stellung zu nehmen.

### **Begründung:**

*Sonderregeln gelten für Massenentlassungen, die in Abs. 1 im Einzelnen – in Abhängigkeit von der Betriebsgröße – definiert sind. Hier besteht ein besonderer Bedarf, zu einer einvernehmlichen Lösung zwischen dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmern zu kommen, weil andernfalls breite Auseinandersetzungen bis hin zu großen Demonstrationen die Folge sein könnten.*

*Anknüpfungspunkt ist ähnlich wie im EU-Recht die Pflicht des Arbeitgebers, gegenüber der Arbeitsverwaltung eine Anzeige abzugeben. Sie ist Wirksamkeitsvoraussetzung für die Kündigungen. Ihr müssen Verhandlungen mit den Gewerkschaften vorausgehen, die auf eingehenden Informationen beruhen, die der Arbeitgeber zu gewähren hat (Abs. 3). Existiert keine Gewerkschaft, so muss der Arbeitgeber jeden einzelnen Arbeitnehmer informieren, was sehr aufwendig ist und für ihn einen Anreiz darstellt, die Existenz einer Gewerkschaft im Betrieb zu tolerieren. In allen Fällen können die einzelnen Arbeitnehmer weitere Aufklärung über die geplanten Maßnahmen verlangen.*

### **Art. 64: Inhalt der Anzeige**

- (1) Der Arbeitgeber hat der Arbeitsverwaltung eine Abschrift der Mitteilung an die Gewerkschaft oder im Falle eines Betriebes ohne Gewerkschaft an die Arbeitnehmer zuzuleiten; sie muss zumindest die in Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 bis 5 vorgeschriebenen Angaben enthalten.
- (2) Die Anzeige nach Art. 63 Abs. 1 ist schriftlich unter Beifügung der Stellungnahme der Gewerkschaft zu den Entlassungen zu erstatten; ihr ist das Ergebnis der Beratungsprozesses mit der Gewerkschaft, welcher mit dem Ziel der Einigung geführt wurde, beizufügen. Dasselbe gilt für die Ergebnisse

der Beratungen mit den Arbeitnehmern in Betrieben, in denen es keine Gewerkschaft gibt.

- (3) Die Anzeige muss Angaben über den Namen des Arbeitgebers, den Sitz und die Art des Betriebes enthalten, 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 vorgesehenen Kriterien für die Auswahl der zu kündigenden Beschäftigten.
- (4) In der Anzeige sollen ferner im Einvernehmen mit der Gewerkschaft für die Arbeitsvermittlung Angaben über Geschlecht, Alter, Beruf und Staatsangehörigkeit der zu Kündigenden gemacht werden.
- (5) Der Arbeitgeber hat der Gewerkschaft und in Betrieben ohne Gewerkschaft den Arbeitnehmern eine Abschrift der Anzeige zuzuleiten.
- (6) Die Gewerkschaft und in Betrieben ohne Gewerkschaft die Arbeitnehmer können gegenüber der Arbeitsverwaltung weitere Stellungnahmen abgeben. Dem Arbeitgeber ist eine Abschrift der Stellungnahmen zuzuleiten.
- (7) Eine ohne Unterrichtung der Gewerkschaft und in Betrieben ohne Gewerkschaft ohne Unterrichtung der Arbeitnehmer erstattete Anzeige ist unwirksam.

### **Begründung:**

*Die Bestimmung regelt im Einzelnen den Inhalt der Anzeige. Wichtig ist, dass ihr auch das Informationsschreiben an die Gewerkschaft bzw. die einzelnen Arbeitnehmer beizufügen ist. Fehlt die Unterrichtung, ist die Anzeige nicht wirksam (Abs. 7); dies hat wiederum die Unwirksamkeit der ausgesprochenen Kündigungen zur Folge. Die Angaben nach Abs. 3 dienen arbeitsmarktpolitischen Zwecken und sollen die Arbeitsverwaltung in die Lage versetzen, rechtzeitig über die gebotenen Maßnahmen nachzudenken und die arbeitslos werdenden wieder in neue Stellen zu vermitteln.*

### **Art. 65: Weitere Bestimmungen über die Anzeige**

- (1) Die Auskunfts-, Beratungs- und Anzeigepflichten nach Art.63 Abs. 1 bis 3 gelten auch dann, wenn die Entscheidung über die Kündigung von einem den Arbeitgeber beherrschenden Unternehmen getroffen wurde. Der Arbeitgeber kann sich nicht darauf berufen, dass das für die Kündigungen verantwortliche Unternehmen die notwendigen Auskünfte nicht übermittelt hat.

(2) Das Recht zur fristlosen Kündigung bleibt unberührt. Fristlose Kündigungen werden bei der Berechnung der Zahl der Kündigungen nach Art. 63 Abs. 1 nicht mitgerechnet.

(3) Als Arbeitnehmer im Sinne dieser Vorschrift gelten nicht

- a. in Betrieben einer juristischen Person die Mitglieder des Organs, das zur gesetzlichen Vertretung der juristischen Person berufen ist,
- b. in Betrieben einer Personengesamtheit die durch Gesetz, Satzung oder Gesellschaftsvertrag zur Vertretung der Personengesamtheit berufenen Personen,
- c. Geschäftsführer, Betriebsleiter und ähnliche leitende Personen, soweit diese zur selbständigen Einstellung oder Entlassung von Arbeitnehmern berechtigt sind.

### **Begründung:**

*Die Vorschrift ergänzt die Bestimmung zur Anzeigepflicht um einige wichtige Modifikationen. Nach Abs. 1 kann sich die Arbeitgeberseite nicht darauf berufen, dass das fragliche Wissen nur bei einem andern Konzernunternehmen (und nicht beim Arbeitsgeberunternehmen) verfügbar ist. Auch die Auskunfts- und Beratungsrecht der Arbeitnehmerseite bestehen unabhängig davon, ob ein herrschendes Konzernunternehmen die fragliche Entscheidung getroffen hat.*

*Abs. 2 klammert die fristlosen Kündigungen wegen schwerer Pflichtverletzungen aus. Abs. 3 zählt die Kündigung von Organmitgliedern nicht mit, da sie faktisch Arbeitgeberfunktion ausüben.*

### **Art. 66: Verhängung von Sperrfristen durch die Arbeitsverwaltung**

(1) Kündigungen, die nach Art. 63 anzuzeigen sind, werden grundsätzlich erst nach Ablauf von zwei Monaten nach Eingang der Anzeige bei der Arbeitsverwaltung wirksam. Diese kann gestatten, dass die Wirksamkeit früher eintritt.

(2) Die Arbeitsverwaltung kann im Einzelfall bestimmen, dass die Kündigungen nicht vor Ablauf von längstens 6 Monaten nach Eingang der Anzeige wirksam werden.

- (3) Soweit die Kündigungen nicht innerhalb von 90 Tagen nach dem Zeitpunkt, zu dem sie nach den Absätzen 1 und 2 zulässig sind, ausgesprochen werden, bedarf es einer erneuten Anzeige, die die Voraussetzungen des Art. 64 zu wahren hat.

**Begründung:**

*Die im Rahmen von Massenentlassungen ausgesprochenen Kündigungen können den Arbeitsmarkt erheblich belasten. Unabhängig von der einzuhaltenden Kündigungsfrist werden sie daher im Regelfall erst zwei Monate nach Eingang der Anzeige wirksam. Die Frist kann von der Arbeitsverwaltung verkürzt, aber auch bis auf sechs Monate verlängert werden. Abs. 3 regelt den Sonderfall, dass die beabsichtigten und angezeigten Kündigungen zunächst nicht ausgesprochen werden, später aber doch noch erfolgen sollen.*

**Art. 67: Zulässigkeit von Kurzarbeit**

- (1) Ist der Arbeitgeber nicht in der Lage, die Beschäftigten bis zu dem in Art. 66 Abs. 1 und 2 bezeichneten Zeitpunkt voll zu beschäftigen, so kann die Arbeitsverwaltung gestatten, dass der Arbeitgeber für diese Zeit Kurzarbeit einführt.
- (2) Der Arbeitgeber ist im Falle der Kurzarbeit berechtigt, das Entgelt der mit verkürzter Arbeitszeit Beschäftigten entsprechend zu kürzen; die Kürzung wird jedoch erst von dem Zeitpunkt an wirksam, an dem das Arbeitsverhältnis nach den allgemeinen gesetzlichen oder den vereinbarten Bestimmungen enden würde.
- (3) Kollektivvertragliche Bestimmungen über die Einführung, das Ausmaß und die Bezahlung von Kurzarbeit werden durch die Absätze 1 und 2 nicht berührt.

**Begründung:**

*Ist der Arbeitgeber nicht in der Lage, den Zeitraum bis zum Wirksamwerden der Kündigung zu überbrücken, so kann ihm die Arbeitsverwaltung die Einführung von Kurzarbeit gestatten. Diese führt auch zu einer entsprechenden Kürzung des Arbeitsentgelts, doch erfolgt dies erst nach Ablauf einer Zeit, die der Kündigungsfrist entspricht. Durch Kollektivvertrag kann eine bessere Bezahlung der von Kurzarbeit Betroffenen vorgesehen werden.*

## **Art. 68: Von der Arbeitsverwaltung zu beachtendes Verfahren**

- (1) Die Arbeitsverwaltung hat vor ihrer Entscheidung den Arbeitgeber und die Gewerkschaft, in Betrieben ohne Gewerkschaft die nächst höhere Ebene der Gewerkschaft anzuhören. Der Arbeitsverwaltung sind insbesondere durch den Arbeitgeber und die Gewerkschaft sämtliche für die Beurteilung des Falles möglicherweise erforderlichen Auskünfte zu gewähren.
- (2) Die Arbeitsverwaltung hat sowohl das Interesse des Arbeitgebers wie auch das der zu kündigenden Arbeitnehmer zu berücksichtigen. Weiter hat sie das öffentliche Interesse an der Vermeidung von Arbeitslosigkeit sowie die Lage des Arbeitsmarktes in dem Wirtschaftszweig, dem der Betrieb angehört, zu beachten.

### **Begründung:**

*Bei ihren Entscheidungen muss die Arbeitsverwaltung einen umfassenden Informationsstand haben, für den insbesondere Abs. 1 sorgen will. Abs. 2 behandelt die Kriterien, nach denen beispielsweise über die Verlängerung des Zeitraums für das Wirksamwerden der Kündigungen entschieden wird.*

## **Zweiter Teil: Befristung des Arbeitsvertrages**

### **Art. 69: Schriftform**

Die Befristung eines Arbeitsvertrages bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Der schriftliche Vertrag muss neben der Dauer auch den Grund oder Zweck der Befristung enthalten. Auf andere Gründe als die schriftlich aufgeführten kann die Befristung nicht gestützt werden.

### **Begründung:**

*Die Schriftform will für Rechtsklarheit sorgen. Außerdem schafft sie Transparenz für den Arbeitnehmer, der sich im Streitfall allein auf die vertraglich fixierten Befristungsgründe konzentrieren kann und der nicht riskiert, mit neuen Befristungsgründen konfrontiert zu werden.*

## **Art. 70: Zulässigkeit der Befristung**

- (1) Die Befristung eines Arbeitsvertrages ist zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Sie darf keinen längeren Zeitraum als fünf Jahre umfassen. Ein sachlicher Grund liegt insbesondere vor, wenn
1. der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht,
  2. der Beschäftigte zur Vertretung eines konkreten anderen Beschäftigten eingestellt wird,
  3. die Eigenart der Arbeitsaufgabe die Befristung rechtfertigt,
  4. in der Person des Beschäftigten liegende Gründe die Befristung rechtfertigen.
- (2) In den ersten zwei Jahren nach der Gründung eines Unternehmens ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von 2 Jahren zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer ist auch die zweimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig. Dies gilt nicht für Neugründungen im Zusammenhang mit der rechtlichen Umstrukturierung von Unternehmen und Konzernen und für die Neugründungen von eigenständigen Konzernunternehmen. Maßgebend für den Zeitpunkt der Gründung des Unternehmens ist die Aufnahme der Erwerbstätigkeit. Eine Befristung nach Satz 1 ist nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat.
- (3) Ein befristeter Beschäftigter kann verlangen, dass er auf einem frei werdenden Arbeitsplatz unbefristet weiterbeschäftigt wird, es sei denn, ein anderer genauso geeigneter Bewerber wäre sozial schutzwürdiger oder dringende betriebliche Gründe stünden der Entfristung entgegen.
- (4) Nach der im Betrieb absolvierten Berufsausbildung ist nur die Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zulässig, es sei denn, der Arbeitgeber hätte dringende betriebliche Gründe für eine befristete Beschäftigung.
- (5) Die Vereinbarung einer auflösenden Bedingung ist unzulässig.

### **Begründung:**

*Art. 70 enthält die Grundsatzbestimmung zur Befristung. Diese stellt gegenüber dem unbefristeten Arbeitsvertrag wie in fast allen anderen Ländern einen Ausnahmetatbestand dar.*

*Abs.1 betrifft die Befristung aus sachlichem Grund, der allerdings nicht abschließend definiert, sondern nur an Beispielen verdeutlicht wird. Auf diese Weise soll der Praxis und der Rechtsprechung ein gewisser Spielraum eröffnet werden. Die Obergrenze von fünf Jahren ist Art, 25.2 des geltenden Gesetzes entnommen.*

*Abs.2 lässt ausnahmsweise eine Befristung ohne sachlichen Grund zu, wenn das Arbeitgeberunternehmen in den letzten zwei Jahren neu gegründet wurde. Zugrunde liegt die Erwägung, dass angesichts der u. U. schwierigen Anfangsphase des Unternehmens ein höherer Bedarf an Flexibilität besteht, dem das Gesetz Rechnung tragen will. In allen andern Fällen soll es nicht möglich sein, ohne sachlichen Grund von dem unbefristeten Arbeitsverhältnis und dem damit verbundenen Bestandsschutz abzuweichen.*

*Abs. 3 will dem befristet Beschäftigten die Chance eröffnen, auf Dauer übernommen zu werden, wenn ein freier Arbeitsplatz vorhanden ist, der seiner Qualifikation entspricht. Besser geeignete Bewerber gehen ihm aber vor.*

*Berufseinsteiger, die ihre Ausbildung ganz oder teilweise beim Arbeitgeber absolviert haben, dürfen nach Abs. 4 nur dann befristet beschäftigt werden, wenn dies aus dringenden betrieblichen Gründen geboten ist. Gründe, die in der Person liegen könnten, müssen ausscheiden, da die Ausbildung ein genügend genaues Bild über die Fähigkeiten der fraglichen Person vermittelt hat.*

*Abs. 5 verbietet die Vereinbarung einer auflösenden Bedingung, bei deren Eintritt (z. B. verspätete Rückkehr aus dem Urlaub) das Arbeitsverhältnis automatisch endet. Dies würde eine Abwägung der Interessen beider Seiten unmöglich machen und so die durch den Kündigungsschutz vermittelte Sicherheit entscheidend relativieren.*

## **Art. 71: Altersgrenze**

(1) Arbeitgeber und Arbeitnehmer können vereinbaren, dass das Arbeitsverhältnis mit Erreichen der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung endet, sofern der Beschäftigte eine ihn angemessen absichernde Altersversorgung erhält. Die Vereinbarung einer früheren Altersgrenze ist nur



zulässig, wenn sie aufgrund der Art der Tätigkeit zwingend geboten ist und der Beschäftigte eine ihm angemessen absichernde Altersversorgung erhält.

- (2) Erklärt der Arbeitnehmer spätestens ein Jahr vor Erreichen der Regelaltersgrenze (Abs. 1 Satz 1), dass sein Arbeitsverhältnis fortbestehen soll, so kann der Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nur aus dringenden betrieblichen Erfordernissen ablehnen. Aus den gleichen Gründen kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nach Beginn der Weiterbeschäftigung kündigen; die allgemeinen Regeln über die Kündigung (Art. 45 – 68) bleiben unberührt.
- (3) Hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nach Abs. 2 Satz 1 weiterzubeschäftigen, so kann der Arbeitnehmer auch verlangen, dass sein Arbeitsverhältnis in ein Teilzeitarbeitsverhältnis umgewandelt wird, wenn dem nicht dringende betriebliche Erfordernisse entgegenstehen.

### **Begründung:**

*Die Vereinbarung einer Altersgrenze, die man auch als Befristung qualifizieren kann, ist grundsätzlich zulässig. Allerdings setzt sie voraus, dass dem Arbeitnehmer mit Erreichen der Altersgrenze eine angemessene Rente zur Verfügung steht.*

*Will der Arbeitnehmer trotz wirksam vereinbarter Altersgrenze weiterarbeiten, so kann er dies tun, wenn er dem Arbeitgeber den entsprechenden Wunsch mindestens ein Jahr vorher ankündigt. Dieser kann dies allein unter Hinweis auf dringende betriebliche Gründe ablehnen. Auch später ist die Kündigung allein aus dringenden betrieblichen Gründen (z. B. Minderleistung) möglich; die sonstigen Voraussetzungen des Art. 54 müssen nicht vorliegen. Insoweit haben Senioren einen geringeren Bestandsschutz. Ob sie gleichzeitig Arbeitslohn und Rente beziehen können, ist eine Frage des Sozialversicherungsrechts.*

*Der ältere Arbeitnehmer kann nach Abs.3 verlangen, dass sein Arbeitsverhältnis auf Teilzeit reduziert wird, sofern nicht dringende betriebliche Erfordernisse entgegenstehen.*

## **Art. 72: 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 2 Monate nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber über den Zeitpunkt der Zweckerreichung.
- (3) Ist das Arbeitsverhältnis für die Lebenszeit einer Person oder für längere Zeit als fünf Jahre eingegangen, so kann es von dem Beschäftigten nach Ablauf von fünf Jahren gekündigt werden. Die Kündigungsfrist beträgt 6 Monate.

**Begründung:**

*Abs. 1 verdeutlicht den Inhalt des zeitbefristeten Arbeitsverhältnisses, Abs. 2 den des zweckbefristeten Arbeitsverhältnisses. Bei letzterem wird das Auslaufen für die Arbeitnehmer häufig nicht erkennbar sein; deshalb wird eine zweimonatige Ankündigungsfrist vorgeschlagen.*

*Abs. 3 will einer übermäßigen Bindung des Arbeitnehmers entgegenwirken und sieht deshalb ein zwingendes Kündigungsrecht nach Ablauf von fünf Jahren vor.*

**Art. 73: Kündigung des befristeten Arbeitsvertrages**

- (1) Der befristete Arbeitsvertrag kann nur nach Art. 49 gekündigt werden.
- (2) Abweichende arbeitsvertragliche Abmachungen sind zulässig, doch kann dem Arbeitgeber das Recht zur ordentlichen Kündigung nicht eingeräumt werden.

**Begründung:**

*Der befristete Arbeitsvertrag ist grundsätzlich nicht ordentlich kündbar. Lediglich eine außerordentliche Kündigung ist möglich. Zugrunde liegt die Erwägung, dass der befristet beschäftigte Arbeitnehmer wenigstens insoweit geschützt sein soll, dass er während des Laufs der Frist keine Kündigung zu befürchten hat. Auch der Arbeitgeber soll darauf vertrauen können, dass der befristete Beschäftigte ihm jedenfalls während der vorgesehenen Dauer des Arbeitsvertrags zur Verfügung steht.*

*An diesen Grundsätzen kann nach Abs. 2 nur insoweit etwas geändert werden, als dem Arbeitnehmer im Arbeitsvertrag ein vorzeitiges Kündigungsrecht eingeräumt werden darf.*

### **Art. 74: Folgen unwirksamer Befristung**

- (1) Ist die Befristung rechtsunwirksam, so gilt der befristete Arbeitsvertrag als auf unbestimmte Zeit geschlossen.
- (2) Der Arbeitsvertrag kann vom Arbeitgeber frühestens zum vereinbarten Ende ordentlich gekündigt werden, sofern die allgemeinen Voraussetzungen für eine ordentliche Kündigung erfüllt sind.

### **Begründung:**

*Bei rechtsunwirksamer Befristung, insbesondere bei Fehlen eines sachlichen Grundes entsteht automatisch ein unbefristetes Arbeitsverhältnis; es tritt gewissermaßen der Normalzustand wieder ein. Eine Kündigung durch den Arbeitgeber ist frühestens zu dem Zeitpunkt möglich, die für die Beendigung im (unwirksamen) Arbeitsvertrag vorgesehen war. Der Arbeitgeber soll insoweit an seinem eigenen Versprechen festgehalten werden; er soll überdies keine Vorteile daraus ziehen, dass der Arbeitsvertrag unwirksam befristet war.*

## **Dritter Teil: Weitere Beendigungsgründe**

### **Art. 75: Aufhebungsvertrag**

- (1) Arbeitgeber und Arbeitnehmer können einen schriftlichen Aufhebungsvertrag schließen und damit das Arbeitsverhältnis einvernehmlich beenden.
- (2) Der Arbeitnehmer kann den Aufhebungsvertrag innerhalb einer Frist von zwei Wochen nach seinem Abschluss widerrufen.
- (3) Bietet der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen Aufhebungsvertrag an, so kommt dieser nur dann wirksam zustande, wenn der Arbeitgeber dem Beschäftigten eine Abfindung entsprechend Art. 59 und 60 zusagt.

### **Begründung:**

*Wegen seiner Bedeutung bedarf der Aufhebungsvertrag der Schriftform. Die Parteien können einvernehmlich festlegen, zu welchem Zeitpunkt das Arbeitsverhältnis endet.*

*Der Arbeitnehmer hat ein gesetzlicher Widerrufsrecht innerhalb von zwei Wochen, weil Aufhebungsverträge oft in Sondersituationen geschlossen werden, in denen der Einzelne die Tragweite seiner Entscheidung nicht übersehen kann.*

*Geht die Initiative zum Abschluss des Aufhebungsvertrags vom Arbeitgeber aus, so muss dieser zugleich eine Abfindung anbieten.*

### **Art. 75a: Tod des Arbeitnehmers**

Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Tod des Arbeitnehmers.

### **Begründung:**

*Stirbt der Arbeitgeber, so wird das Arbeitsverhältnis mit seinen Erben fortgesetzt. Fusionieren zwei Unternehmen, so wird das Arbeitsverhältnis mit der neuen Gesellschaft fortgesetzt. Bei Insolvenz der Gesellschaft ist es Sache des Insolvenzverwalters, die bestehenden Arbeitsverhältnisse zu kündigen, wenn er keine Möglichkeit sieht, das Unternehmen fortzuführen. Insoweit liegt kein weiterer Auflösungsgrund vor. Wird eine Gesellschaft liquidiert, so genügt gleichfalls das Mittel der Kündigung.*

## **Vierter Teil: Rechtsschutz bei Beendigung von Arbeitsverhältnissen**

### **Art. 76: Klagefrist bei Kündigungen**

- (1) Will ein Arbeitnehmer geltend machen, dass eine Kündigung sozial ungerechtfertigt im Sinne des Art. 53 ist, so muss er innerhalb von einem Monat nach Zugang der schriftlichen Kündigung Klage beim zuständigen Gericht auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist.

- (2) Will der Arbeitnehmer geltend machen, dass die Kündigung aus anderen Gründen unwirksam sei, so beginnt die Frist zur Klageerhebung mit der Kenntnis des Unwirksamkeitsgrundes
- (3) Im Falle des Art. 57 ist Klage auf Feststellung zu erheben, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen sozial ungerechtfertigt und deshalb rechtsunwirksam ist.
- (4) Hat der Arbeitnehmer Einspruch nach Art. 58 eingelegt, so soll er der Klage die Stellungnahme der Gewerkschaft beifügen.
- (5) Soweit die Kündigung der Zustimmung einer Behörde bedarf, beginnt der Lauf der Frist erst, wenn die Entscheidung der Behörde dem Arbeitnehmer bekannt gemacht ist.

### **Begründung:**

*Im Interesse der Rechtssicherheit kann eine Kündigung des Arbeitnehmers nur innerhalb eines Monats gerichtlich angegriffen werden. Wurde die Gewerkschaft eingeschaltet, beginnt die Frist erst zwei Wochen später. Musste eine Behörde zustimmen, so beginnt die Frist erst, wenn ihre Entscheidung dem Arbeitnehmer bekannt gegeben wurde.*

*Macht der Arbeitnehmer geltend, die Kündigung sei nicht sozial gerechtfertigt, so beginnt die Monatsfrist mit dem Zugang der Kündigung. Macht er andere Unwirksamkeitsgründe geltend (die Kündigung habe z. B. diskriminierenden Charakter), so beginnt die Frist in dem Augenblick, in dem er Kenntnis von den fraglichen Verstößen erhält.*

*Abs. 1 und (für die Änderungskündigung) Abs.3 enthalten zugleich die möglichen Anträge, die der gekündigte Arbeitnehmer bei der gerichtlichen Auseinandersetzung stellen kann. Soweit die Gewerkschaft eingeschaltet wurde, ist ihre Stellungnahme beizufügen, damit möglichst alle Gesichtspunkte zur Geltung kommen können.*

### **Art. 76a: Klagefrist in anderen Fällen**

- (1) Will der Arbeitnehmer geltend machen, dass die Befristung seines Arbeitsvertrages rechtsunwirksam ist, so muss er spätestens innerhalb von einem Monat nach dem vereinbarten Ende des befristeten Arbeitsvertrages Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis auf Grund der Befristung nicht beendet ist.
- (2) Will der Arbeitnehmer geltend machen, dass der Aufhebungsvertrag unwirksam sei, so muss er innerhalb eines Monats nach Kenntnis der zugrunde liegenden Umstände Klage auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis fortbestehe.

#### **Begründung:**

*Die Bestimmung überträgt die Klagefrist von einem Monat auf die Fälle der Befristung und des Aufhebungsvertrags. Möglich ist auch, bereits während des Laufs eines befristeten Arbeitsverhältnisses Klage zu erheben, um so rechtzeitig eine Klärung herbeizuführen.*

### **Art. 76b: Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses**

- (1) Wird das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Kündigungsfrist, nach Auslaufen der vereinbarten Frist oder trotz Aufhebungsvertrags im Kenntnis des Arbeitgebers fortgesetzt, so wird das Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit fortgesetzt.
- (2) Wird das Arbeitsverhältnis ohne Kenntnis des Arbeitgebers fortgesetzt, so beginnt die Frist nach Art. 76 Absatz 1 oder Art. 76a mit dem Zugang der schriftlichen Erklärung des Arbeitgebers, dass das Arbeitsverhältnis beendet sei.
- (3) Wird die Rechtsunwirksamkeit einer Beendigung nicht rechtzeitig geltend gemacht, so gilt die Beendigung als von Anfang an rechtswirksam; ein vom Arbeitnehmer nach Art. 57 Abs.1 erklärter Vorbehalt erlischt.

#### **Begründung:**

*Die Bestimmung betrifft den Fall, dass trotz Beendigung des Arbeitsvertrags weitergearbeitet wird. Geschieht dies mit Kenntnis des Arbeitgebers, entsteht ein*

*unbefristetes Arbeitsverhältnis. Erfährt der Arbeitgeber zunächst nichts von der Weiterarbeit, so beginnt die Monatsfrist erst, wenn der Arbeitgeber schriftlich erklärt, das Arbeitsverhältnis sei beendet.*

*Wird die Klagefrist versäumt, so gilt die Kündigung als wirksam. Sie kann nachträglich nicht mehr in Frage gestellt werden.*

### **Art. 76c: Zulassung verspäteter Klagen**

- (1) War ein Arbeitnehmer trotz Anwendung aller ihm nach Lage der Umstände zuzumutenden Sorgfalt gehindert, innerhalb von einem Monat Klage zu erheben, so ist die Klage auf seinen Antrag nachträglich zuzulassen. Dasselbe gilt, wenn ihm trotz Anwendung aller zumutbaren Sorgfalt wesentliche Umstände, die zur Rechtswidrigkeit der Kündigung führen können, erst nachträglich bekannt werden.
- (2) Mit dem Antrag ist die Klageerhebung zu verbinden; ist die Klage bereits eingereicht, so ist auf sie im Antrag Bezug zu nehmen. Der Antrag muss ferner die die nachträgliche Zulassung begründenden Tatsachen benennen.
- (3) Der Antrag ist nur innerhalb von einem Monat nach Behebung des Hindernisses oder Kenntnis der Umstände zulässig. Nach Ablauf von einem Jahr, vom Ende der versäumten Frist an gerechnet, kann der Antrag nicht mehr gestellt werden.
- (4) Das Verfahren über den Antrag auf nachträgliche Zulassung ist mit dem Verfahren über die Klage zu verbinden. Das Gericht kann das Verfahren zunächst auf die Verhandlung und Entscheidung über den Antrag beschränken. In diesem Fall ergeht die Entscheidung durch Zwischenurteil, das wie ein Endurteil angefochten werden kann.
- (5) Hat das Gericht über einen Antrag auf nachträgliche Klagezulassung nicht entschieden oder wird ein solcher Antrag erstmals vor dem Gericht zweiter Instanz gestellt, so entscheidet hierüber das Gericht der zweiten Instanz. Abs. 4 gilt entsprechend.

#### **Begründung:**

*Hat der Arbeitnehmer die Monatsfrist versäumt, ohne dass ihm deshalb ein Vorwurf gemacht werden kann, so kann er eine nachträgliche Zulassung seiner Klage verlangen. Dieses Recht besteht ein Jahr lang nach Ablauf der versäumten Frist. Anschließend ist keine Korrektur mehr möglich, auch wenn der Arbeitnehmer z. B. erst jetzt Umstände erfährt, die die Kündigung als sittenwidrig erscheinen lassen.*

*Die Bestimmung regelt außerdem prozessuale Einzelheiten, die aus sich selbst heraus verständlich sind.*

### **Art. 77: Weiterbeschäftigung während des Rechtsstreits**

- (1) Hat der Arbeitnehmer Klage auf Feststellung erhoben, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung oder auf andere Weise nicht aufgelöst ist oder die Befristung unwirksam war, so muss er bis zur rechtskräftigen gerichtlichen Entscheidung zu unveränderten Bedingungen weiterbeschäftigt werden. Der Anspruch auf Weiterbeschäftigung kann im Verfahren des einstweiligen Rechtsschutzes durchgesetzt werden; der Darlegung eines Verfügungsgrundes bedarf es nicht.
- (2) Der Arbeitgeber ist von der Weiterbeschäftigungspflicht im Wege einer einstweiligen Verfügung zu entbinden, wenn
1. die Kündigung offensichtlich wirksam ist,
  2. die Weiterbeschäftigung aus arbeitstechnischen Gründen unmöglich ist oder
  3. die Weiterbeschäftigung für den Arbeitgeber eine unzumutbare wirtschaftliche Belastung mit sich bringen würde.
- Der Arbeitgeber hat die seinem Antrag zugrunde liegenden Tatsachen glaubhaft zu machen.
- (3) Wird der Arbeitnehmer nach Maßgabe des Absatzes 1 weiterbeschäftigt, gilt das Arbeitsverhältnis als fortbestehend.

#### **Begründung:**

*Während des Kündigungsschutzverfahrens oder eines anderen gerichtlichen Verfahrens, bei dem der Fortbestand des Arbeitsverhältnisses im Streit ist, muss der Arbeitnehmer weiterbeschäftigt werden. Auf diese Weise wird vermieden, dass er sich dem Betrieb und den Arbeitskollegen entfremdet und so eine Rückkehr an den Arbeitsplatz nicht mehr in Betracht kommt.*

*Der Arbeitgeber kann die Weiterbeschäftigung unter den Voraussetzungen des Abs. 2 vermeiden. Dies gilt insbesondere dann, wenn die Kündigung offensichtlich begründet ist (Beispiel: Betriebsschließung). Prozessual muss er insoweit eine einstweilige Verfügung erwirken.*



*Soweit der Arbeitnehmer weiterbeschäftigt wird, setzt sich das bisherige Arbeitsverhältnis automatisch fort. Dies gilt auch dann, wenn im Ergebnis die Klage des Arbeitnehmers abgewiesen wird.*

### **Art. 77a: Neues Arbeitsverhältnis**

- (1) 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.
- (2) Mit dem Zugang der Erklärung erlischt das Arbeitsverhältnis.
- (3) Der Anspruch auf die ausstehende Vergütung bleibt davon unberührt.

#### **Begründung:**

*Der Arbeitnehmer ist nicht gezwungen, von seinem Weiterbeschäftigungsanspruch Gebrauch zu machen. Insbesondere dann, wenn eine Kündigung mit unangemessener persönlicher Behandlung wie Beleidigung und Körperverletzung verbunden war, wird es der Arbeitnehmer in der Regel vorziehen, einen anderen Arbeitsplatz anzunehmen. Gewinnt er dann seinen Prozess, kann er binnen einer Woche durch einseitige Erklärung sein bisheriges Arbeitsverhältnis beenden. Daneben steht es ihm natürlich frei, an den bisherigen Arbeitsplatz zurückzukehren und das neue Arbeitsverhältnis zu kündigen.*

*Stellt das Gericht fest, dass die Kündigung oder die Befristung nicht wirksam waren, so hat der Arbeitnehmer einen Entgeltfortzahlungsanspruch wegen Annahmeverzugs des Arbeitgebers. Dies gilt allerdings nur für den Zeitraum, in dem noch kein neues Arbeitsverhältnis bestand.*

## **Art. 77b: Abfindungsanspruch bei betriebsbedingter Kündigung**

- (1) Kündigt der Arbeitgeber wegen dringender betrieblicher Erfordernisse nach Art. 54 und erhebt der Arbeitnehmer bis zum Ablauf der Frist nach Art. 76 dagegen keine Klage, so hat er Anspruch auf eine Abfindung. Voraussetzung ist, dass ihm diese vom Arbeitgeber zusammen mit der Kündigung für den Fall angeboten wurde, dass er keine Klage erheben würde.
- (2) Die Höhe der Abfindung beträgt ein Monatsverdienst für jedes Jahr des Bestehens des Arbeitsverhältnisses. Art. 60 Abs. 3 gilt entsprechend. Bei der Ermittlung der Dauer des Arbeitsverhältnisses ist jedes angefangene Jahr auf ein volles Jahr aufzurunden.

### **Begründung:**

*Die Bestimmung eröffnet die Möglichkeit, dem Arbeitnehmer für den Fall eine Abfindung anzubieten, dass er nicht gerichtlich gegen die ihm gegenüber ausgesprochene betriebsbedingte Kündigung vorgeht. Damit wird dem Arbeitgeber die Möglichkeit eröffnet, zu einem schnellen Personalabbau zu kommen.*

## **Art. 77c: Wiedereinstellung**

- (1) Entfällt der zunächst bestehende Kündigungsgrund nachträglich, so hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Wiederbegründung des Arbeitsverhältnisses zu den bisherigen Bedingungen.
- (2) Wurden mehrere Arbeitnehmer aus dringenden betrieblichen Gründen gekündigt, ergeben sich aber nur für eine geringere Zahl von Arbeitnehmern Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten, so ist unter den ihre Weiterbeschäftigung Verlangenden eine soziale Auswahl nach Art. 54 Abs.7 vorzunehmen. Die sozial schutzwürdigsten Personen werden wieder eingestellt.
- (3) Arbeitnehmer, die an einer Wiedereinstellung interessiert sind, müssen dies unter Angabe ihrer Anschrift dem Arbeitgeber spätestens eine Woche nach Ausscheiden aus dem Betrieb mitteilen. Auf dieses Recht sind sie in der Kündigungserklärung bzw. bei Auslaufen des befristeten Arbeitsvertrags hinzuweisen; dabei ist die zur Entgegennahme der Erklärung befugte Person oder Stelle genau zu bezeichnen.
- (4) Zu besetzende Stellen, die mit der bisher innegehabten vergleichbar sind oder die für den Arbeitnehmer zumutbar erscheinen, sind dem Personenkreis im Sinne des Abs. 3 in Textform mitzuteilen. Eine Bewerbung muss innerhalb eines Monats nach Zugang der Mitteilung erfolgen, um das Recht nach Abs. 5 auszulösen.

- (5) Arbeitnehmer mit Wiedereinstellungsanspruch nach Abs. 1 haben den Vorrang vor sonstigen Bewerbern.
- (6) Der Anspruch nach Abs. 1 bezieht sich nicht auf Stellen, die der Arbeitgeber unter Wahrung des Verfahrens nach Abs. 4 anderweitig besetzt hat.
- (7) Der Anspruch nach Abs. 1 erlischt vier Jahre nach dem Ausscheiden aus dem Betrieb.

### **Begründung:**

*Fällt der ursprüngliche Kündigungsgrund nachträglich weg, wird beispielsweise der wegen dauerhafter Krankheit gekündigte Arbeitnehmer wieder gesund, so hat er einen Wiedereinstellungsanspruch (vgl. Art. 36 des geltenden Gesetzes). Werden nach betriebsbedingter Kündigung innerhalb von vier Jahren beim bisherigen Arbeitgeber Neueinstellungen vorgenommen, so können die gekündigten Arbeitnehmer Wiedereinstellung zu den alten Bedingungen verlangen.*

*Sind mehr Arbeitnehmer an einer Weiterbeschäftigung interessiert als Stellen zur Verfügung stehen, so ist eine soziale Auswahl vorzunehmen; die sozial schutzwürdigsten sind wieder einzustellen. Abs. 3 regelt das Recht der Arbeitnehmer, ihr Interesse an einer Fortsetzung der Tätigkeiten zu bekunden; Abs. 4 betrifft die Informationspflicht des Arbeitgebers sowie die Frist, die ein Bewerber wahren muss. Der Vorrang gegenüber anderen Bewerbern besteht nur dann, wenn es sich um vergleichbare Stellen wie die früher innegehabte handelt.*

## **Fünfter Teil: Betriebsübergang**

### **Art. 78: Betriebsübergang**

- (1) Geht ein Betrieb oder Betriebsteil durch Rechtsgeschäft oder kraft Gesetzes auf einen andern Inhaber über, so tritt dieser in die bestehenden Arbeitsverhältnisse ein. Der Übergang eines Betriebs oder Betriebsteils liegt auch dann vor, wenn der neue Inhaber Aufgaben des bisherigen übernimmt. Ohne Bedeutung ist, dass er diese im Rahmen seiner bisherigen Organisation

erfüllt. Der Übergang erfasst diejenigen Beschäftigten, die mit mindestens der Hälfte ihrer Arbeitszeit in dem betroffenen Bereich tätig sind.

- (2) Der Übergang des Arbeitsverhältnisses umfasst insbesondere die im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis und aus Kollektivverträgen.
- (3) Sind die in Abs. 2 genannten Rechte und Pflichten durch Rechtsnormen eines Kollektivvertrags geregelt, so werden sie außerdem Inhalt des Arbeitsverhältnisses zwischen dem neuen Inhaber und dem Arbeitnehmer und dürfen nicht vor Ablauf von zwei Jahren nach dem Zeitpunkt des Übergangs zum Nachteil des Arbeitnehmers geändert werden. Beim neuen Inhaber geltende günstigere Kollektivverträge gehen vor.
- (4) Der bisherige Arbeitgeber haftet neben dem neuen Inhaber für Verpflichtungen nach Abs. 1, soweit sie vor dem Zeitpunkt des Übergangs entstanden sind und vor Ablauf von zwei Jahren 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.
- (5) Abs. 4 gilt nicht, wenn eine juristische Person oder eine Personenhandelsgesellschaft durch Umwandlung erlischt.
- (6) Wegen des Übergangs darf das Arbeitsverhältnis nicht gekündigt werden. Auch eine Änderungskündigung und eine einvernehmliche Verschlechterung der Arbeitsbedingungen sind ausgeschlossen. Dies gilt auch für den Erwerber sowie dann, wenn die Mehrheit der Anteilsrechte auf einen andern übergeht. Das Recht zur Kündigung und Veränderung des Arbeitsverhältnisses aus anderen Gründen bleibt unberührt.
- (7) Der bisherige Arbeitgeber und der neue Inhaber haben die betroffenen Arbeitnehmer vor dem Übergang in Textform 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 Beschäftigten und
  4. die hinsichtlich der Beschäftigten in Aussicht genommenen Maßnahmen.

Erfolgt die Unterrichtung nicht, unvollständig oder nicht rechtzeitig, kann sich der Arbeitnehmer so lange auf die Unwirksamkeit des Betriebsübergangs berufen, bis die vollständige Unterrichtung nachgeholt ist. Die Nachholung wirkt nur für die Zukunft.

- (8) Der Arbeitnehmer kann dem Übergang des Arbeitsverhältnisses innerhalb von zwei Monaten nach Zugang der wirksamen Unterrichtung nach Abs. 7 schriftlich widersprechen. Der Widerspruch kann gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber oder dem neuen Inhaber erklärt werden.

## **Begründung:**

*Abs. 1 regelt den Übergang der Arbeitsverhältnisse und der Rechte und Pflichten aus einem Kollektivvertrag, wenn es zum Übergang eines Betriebs oder Betriebsteils auf einen neuen Inhaber kommt. Derartige Vorgänge sind eine häufige Erscheinung und haben deshalb auch zu einer EU-rechtlichen Regelung geführt. Diese dient in verschiedenen Punkten als Vorbild.*

*Ein Betriebsübergang liegt auch dann vor, wenn nur bestimmte Aufgaben übernommen werden, wenn beispielsweise ein Auftragnehmer durch einen anderen ersetzt wird. Auch hindert es einen Betriebsübergang nicht, wenn der übernommene Betrieb voll in die Organisation des Erwerbers eingegliedert wird.*

*Abs. 6 enthält ein Kündigungsverbot, das allerdings Kündigungsmöglichkeiten nach den allgemeinen Voraussetzungen unberührt lässt.*

*Die Arbeitnehmer müssen eingehend über die Folgen des Betriebsübergangs unterrichtet werden und können dem Übergang ihrer Arbeitsverhältnisse widersprechen. Machen sie davon Gebrauch, riskieren sie allerdings, vom bisherigen Arbeitgeber wegen fehlender Beschäftigungsmöglichkeiten gekündigt zu werden. Dies ist nur dann nicht der Fall, wenn dort freie Arbeitsplätze vorhanden sind oder wenn der Widersprechende unter sozialen Gesichtspunkten eindeutig schutzwürdiger als vergleichbare andere Arbeitnehmer des Veräußerers ist.*

*Der Widerspruch kann binnen eines Monats erklärt werden. Die Frist beginnt erst, wenn die Arbeitnehmer eine vollständige Information über die Folgen des Betriebsübergangs erhalten haben.*

## **Sechster Teil: Abwicklung des Arbeitsverhältnisses**

## **Art. 79: Freistellung zur Arbeitssuche**

Nach der Kündigung eines Arbeitsverhältnisses oder bei absehbarem Auslaufen des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auf Verlangen zur Arbeitssuche und zur Meldung als arbeitssuchend bei der Arbeitsverwaltung für angemessene Zeit freizustellen. Das Entgelt ist fortzubezahlen.

### **Begründung:**

*Sobald absehbar ist, dass das Arbeitsverhältnis enden wird, muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Möglichkeit geben, sich um neue Stellen zu bewerben und die Arbeitsverwaltung die Arbeitsverwaltung aufzusuchen. Hierfür muss er von der Arbeit freigestellt werden, sofern Vorstellungstermine bzw. der Besuch der Behörde lediglich während der Arbeitszeit möglich sind. Für die Zeit der Freistellung ist die Vergütung fortzubezahlen. Die Dauer kann nicht genau beziffert werden, da die Zahl der Vorstellungsgespräche von der jeweiligen Situation auf dem Arbeitsmarkt abhängt.*

## **Art. 79a: Arbeitspapiere**

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitgeber die notwendigen Dokumente über das Arbeitsverhältnis auszustellen und sie dem Arbeitnehmer auszuhändigen.

### **Begründung:**

*Der Verlauf des Arbeitsverhältnisses wie die Bezahlung von Beiträgen zur Sozialversicherung wird im Regelfall vom Arbeitgeber dokumentiert. Diese Dokumente sind dem Arbeitnehmer auszuhändigen, weil er sie voraussichtlich beim Antritt einer neuen Stelle benötigt.*

## **Art. 80: Zeugnis**

- (1) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer 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 muss klar und verständlich formuliert sein. Es darf nur die Tatsachen und Bewertungen enthalten, die für die Beurteilung des Arbeitnehmers wesentlich sind. Unzulässig ist es, Zeugnisse mit Merkmalen zu versehen, die den Zweck haben, eine andere als aus dem Wortlaut ersichtliche Aussage über den Arbeitnehmer zu treffen.
- (4) Die Erteilung des Zeugnisses in elektronischer Form ist ausgeschlossen.
- (5) Auskünfte über einen ausscheidenden oder ausgeschiedenen Arbeitnehmer dürfen nur mit seiner Zustimmung erteilt werden. Dies gilt auch in Bezug auf einen möglichen neuen Arbeitgeber. Verstößt der Arbeitgeber gegen diese Pflicht, so hat er dem Arbeitnehmer einen pauschalen Schadensersatz in Höhe eines Monatsgehalts zu bezahlen.

**Begründung:**

*Jeder Arbeitnehmer hat bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses einen Anspruch auf ein Zeugnis, das die bisherige Arbeit beschreibt und auf Verlangen des Arbeitnehmers auch bewertet. Für den Arbeitnehmer kann es die Funktion einer Visitenkarte bei der Bewerbung um eine neue Stelle haben.*

*Das Zeugnis darf keine geheimen Kennzeichnungen enthalten, da sie den Arbeitnehmer abqualifizieren könnten, ohne dass er dies unmittelbar erkennen kann. Die Beschränkung auf die wesentlichen Inhalte des Arbeitsverhältnisses schließt es aus, dass einmalige Ereignisse, die für den Arbeitnehmer nicht charakteristisch sind, erwähnt werden. Um das Fortkommen des Arbeitnehmers nicht zu behindern, muss das Zeugnis überdies wohlwollend formuliert sein, ohne dass deshalb unwahre Behauptungen aufgestellt werden. Die Entgelthöhe darf in Abweichung von Art. 43.4 des geltenden Gesetzes nicht erwähnt werden, da dies die Verhandlungsposition des Arbeitnehmers schwächt.*

*Auskünfte des Arbeitgebers gegenüber einem möglichen künftigen Arbeitgeber könnten die Regeln über den Zeugnisinhalt gegenstandslos machen, wenn jederzeit negative Wertungen am Telefon mitgeteilt oder sonstwie kolportiert werden könnten. Deshalb ist eine Auskunft an Dritte nur mit Zustimmung des Arbeitnehmers zulässig.*

## **Art. 80a: Ausgleichsvereinbarung**

- (1) Eine im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses geschlossene Vereinbarung über unbestrittene oder bestrittene Ansprüche der Arbeitsvertragsparteien bedarf der Schriftform.
- (2) Der Arbeitnehmer kann eine solche Vereinbarung innerhalb von zwei Wochen nach ihrem Abschluss widerrufen. Ein Verzicht auf dieses Recht ist nicht möglich.
- (3) Art. 25a – 25g bleiben unberührt.

### **Begründung:**

*Häufig werden bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Abmachungen getroffen, wonach keine Ansprüche der Arbeitsvertragsparteien gegeneinander mehr bestehen. Da der Arbeitnehmer dies – ähnlich wie einen Aufhebungsvertrag – häufig in einer psychischen Ausnahmesituation vornimmt, gibt ihm Abs. 2 das nicht abdingbare Recht, die Abmachung innerhalb von zwei Wochen zu widerrufen.*

## **Kapitel V: Arbeitszeit**

### **Art. 81: Wöchentliche und tägliche Arbeitszeit**

- (1) Die wöchentliche Arbeitszeit darf 40 Stunden nicht überschreiten.
- (2) Es gilt der Acht-Stunden-Tag.
- (3) Zur Arbeitszeit gehört der Zeitraum, in dem der Arbeitnehmer arbeitet oder seine Arbeitskraft für ein sofortiges Eingreifen bereithält.
- (4) Rufbereitschaft liegt vor, wenn der Arbeitnehmer sich bereithalten muss, um innerhalb eines bestimmten Zeitraums mit der Arbeit zu beginnen.



### **Begründung:**

*Abs. 1 und Abs. 2 entsprechen dem geltenden Recht (Art. 70.1 und 70.2). Abs. 3 stellt klar, dass schon das Bereithalten zur Arbeit bei der Berechnung der Arbeitszeit mitzählt. Das entspricht der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs und findet seine Rechtfertigung letztlich darin, dass ein Arbeitnehmer auch dann Freizeit opfert und keine anderen Dispositionen treffen kann, wenn seine Arbeitskraft vorübergehend nicht in Anspruch genommen wird. Dies ist insbesondere bei Bereitschaftsdiensten von Ärzten in Krankenhäusern von Bedeutung. Nicht mitgerechnet wird dagegen die in Abs. 4 angesprochene Rufbereitschaft, da sie anderen Aktivitäten nicht im Wege steht. Zu ihrer Festlegung und ihrer Bezahlung s. unten Art. 83 Abs. 3.*

### **Art. 82: Unterbrechung der Arbeit**

- (1) Die Ruhezeit zwischen zwei Arbeitstagen darf nicht kürzer als 12 Stunden sein.
- (2) Wer länger als sechs Stunden an einem Tag arbeitet, hat Anspruch auf eine Pause von mindestens dreißig Minuten. Diese zählt mangels abweichender Abrede nicht zur Arbeitszeit. Über ihre Lage sowie über ihre Aufteilung in höchstens drei Kurzpausen entscheidet die Betriebsordnung. Eine Pause ist frühestens zwei Stunden nach Arbeitsbeginn und nicht später als eine Stunde vor Arbeitsende zulässig. Im Fall der flexiblen Arbeitszeit nach Art. 83 Abs. 2 muss eine entsprechende Abmachung getroffen werden.
- (3) Ist aufgrund der Natur der Arbeit ausnahmsweise eine Pause nicht möglich, muss dem Arbeitnehmer gleichwohl die Möglichkeit gegeben werden, ein Essen einzunehmen. Für die wegfallende Pause ist dem Arbeitnehmer eine Sondervergütung in Form eines Zuschlages von 50 % zur normalen Vergütung für die fragliche Zeit zu gewähren.

### **Begründung:**

*Die Festlegung der Ruhezeit entspricht dem bisher geltenden Art. 70.3. Abs. 2 führt in Übereinstimmung mit internationalen Standards eine (unbezahlte) Pause ein, die mindestens eine halbe Stunde beträgt. Der Zeitpunkt, wann sie genommen wird, hängt stark von den jeweiligen betrieblichen Verhältnissen ab, so dass die Regelung der Betriebsordnung überlassen wird. Um Missbräuche zu vermeiden – die Pause wird an den Anfang oder an das Ende der Arbeit gelegt – sieht Abs. 2 Satz 4 einen äußersten*

*zeitlichen Rahmen vor. Bei flexiblen Arbeitszeiten, bei denen der Arbeitnehmer selbst Beginn und Ende bestimmt, müssen spezielle Abmachungen getroffen werden.*

*Sonderprobleme ergeben sich, wenn die Pause aus produktionstechnischen Gründen nicht möglich ist, weil der Arbeitnehmer beispielsweise den Fortgang von Arbeitsprozessen beobachten oder Kunden weiter bedienen muss, jedoch keine Ersatzperson zur Verfügung steht. In diesem Fall verlängert sich die Arbeitszeit automatisch um eine halbe Stunde. Diese muss nicht nur mit dem „Normaltarif“ sondern mit einem Zuschlag von 50 % vergütet werden, da es sich um ein Sonderopfer handelt. Die Einnahme einer Mahlzeit muss aber auch in einem solchen Fall möglich bleiben.*

### **Art. 83: Nachtarbeit**

- (1) Nachtarbeit liegt vor, wenn zwischen 22 Uhr Abends und 6 Uhr in der Frühe gearbeitet wird.
- (2) Wer monatlich mindestens 20 Stunden Nachtarbeit leistet (Nachtarbeitnehmer), muss einmal pro Jahr arbeitsmedizinisch untersucht werden. Die Kosten trägt der Arbeitgeber, soweit sie nicht von einem Sozialversicherungsträger übernommen werden. Untersuchungen nach dem Gesetz über Arbeitssicherheit und Arbeitshygiene vom 22. Mai 2008 bleiben unberührt.
- (3) Wer nach arbeitsmedizinischem Urteil nicht in Nachtarbeit eingesetzt werden darf, muss in Tagschicht versetzt werden. Dasselbe gilt für Personen, die für ein Kind unter 14 Jahren oder für eine pflegebedürftige Person sorgen müssen.
- (4) Wer Nachtarbeit geleistet hat, erhält einen Anspruch auf bezahlte Freistellung von der Arbeit in Höhe von mindestens der Hälfte der nach 22 Uhr und vor 6 Uhr geleisteten Stunden. Arbeitgeber und Arbeitnehmer oder die Kollektivvertragsparteien können vereinbaren, dass stattdessen für die Nachtarbeit ein Zuschlag gewährt wird, der mindestens 50 % der Normalvergütung ausmacht.

#### **Begründung:**

*Nachtarbeit, die in Abs. 1 definiert wird, ist nach allgemeiner Auffassung gesundheitsschädlich, jedoch in vielen Bereichen unverzichtbar. Die Vorschrift sieht daher eine medizinische Überwachung der Arbeitnehmer vor, die mehr als nur*

*gelegentlich Nachtarbeit leisten. Die Grenze wird durch Abs. 2 bestimmt. Abs. 3 zieht die Konsequenzen aus einer arbeitsmedizinischen Beurteilung und nimmt Personen von der Nachtarbeit aus, die in besonderem Maße durch familiäre Pflichten in Anspruch genommen sind. Auf diese Weise wird ein (kleiner) Beitrag zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf geleistet.*

*Abs. 4 sieht in Anlehnung an europäisches Recht einen Ausgleich für geleistete Nachtarbeit vor. Dieser besteht grundsätzlich in einer kürzeren Arbeitszeit, doch kann durch Vereinbarung auch ein Zuschlag vorgesehen werden.*

## **Art. 84: Wochenendarbeit**

(1) Sonntage sind Tage der allgemeinen Arbeitsruhe. Arbeit ist nur erlaubt, wenn dies

1. für den Schutz von Leben und Gesundheit oder die Verteidigung des Landes,
2. zur Verhinderung von Unfällen und Katastrophen oder zur Bewältigung ihrer Folgen,
3. zur Sicherung der Versorgung mit Wasser, Strom, Gas und Wärme, für die Sicherstellung des Verkehrs und der Telekommunikation,
4. zur Sicherung der Arbeitsprozesse an Werktagen oder
5. wegen der Freizeitbedürfnisse der Bevölkerung (z. B. Gaststätten und Cafés, Museen, Sportstätten) und des Tourismus

erforderlich ist.

(2) Wer an einem Sonntag arbeitet, hat Anspruch auf einen Ersatzruhetag in einer der beiden folgenden Wochen. Außerdem ist die Arbeit mit einem Zuschlag von 50 Prozent zu vergüten.

(3) Samstage sind ebenfalls Tage der allgemeinen Arbeitsruhe. Über die Fälle des Abs. 1 Satz 2 hinaus ist Arbeit jedoch auch dann zulässig, wenn sie unmittelbar dem Verkauf von Waren dient. Die Regierung kann weitergehende Ausnahmen durch Verordnung zulassen. Für Samstagarbeit wird ein Zuschlag von 30 % bezahlt.

### **Begründung:**

*Die Vorschrift knüpft an den geltenden Art. 77 an, differenziert jedoch stärker nach den jeweiligen Bedürfnissen des Arbeitgebers und der Allgemeinheit. Das Arbeitsverbot an Samstagen wird gegenüber dem geltenden Recht gelockert, da auch im Handel gearbeitet*

*werden darf, obwohl es zweifelhaft erscheint, dass sich dies aus der spezifischen Natur der Arbeit und der Produktion ergibt. Nicht nur für den Sonntag, sondern auch für den Samstag einen Ersatzruhetag zu gewähren, schreibt für alle zwingend eine Fünf-Tage-Woche fest, was sich schwerlich mit den Flexibilitätsbedürfnissen der Unternehmen vereinbaren lässt. Dies schließt nicht aus, dass für einzelne Branchen oder Unternehmen durch Kollektivvereinbarung oder Kollektivvertrag eine entsprechende Regelung getroffen wird. Der Entwurf begnügt sich deshalb damit, nur für die Sonntagsarbeiter einen freien Tag innerhalb der nächsten 13 Tage vorzusehen. Auch bei den Zuschlägen wird zwischen Sonntagen auf der einen und Samstagen auf der anderen Seite differenziert.*

## **Art. 85: Feiertage und Feiertagsarbeit**

(1) Folgende Tage sind gesetzliche Feiertage

- Der Neujahrstag – 1. Januar
- Die Tage des Weißen Mondes (2 Tage) – Beginn des ersten Frühlingsmonats nach dem Mondkalender
- Tag von Mutter und Kind – 1. Juni
- Nationales Naadam Fest. Jahrestag der Mongolischen Volksrevolution – 11., 12. und 13. Juli
- Tag der Proklamation der Volksrepublik – 26. November

(2) Für Arbeit an Feiertagen gilt Art. 84 Abs. 1 und 2 entsprechend.

### **Begründung:**

*Die Vorschrift des Abs. 1 deckt sich mit Art. 76 des geltenden Rechts. Abs. 2 stellt die Feiertage den Sonntagen gleich, lässt also Arbeiten nur unter bestimmten Voraussetzungen zu und gewährt einen Ersatzruhetag und eine zusätzliche Vergütung.*

## **Art. 86: Schichtarbeit**

(1) Schichtarbeit ist erlaubt. Soweit mit einer Schicht Nacharbeit, Wochenend- oder Feiertagsarbeit verbunden ist, gelten insoweit die Art. 83 bis 85. Ein etwaiger Schichtzuschlag bestimmt sich nach den anwendbaren Kollektivvereinbarungen bzw. Kollektivverträgen.

(2) Niemand ist verpflichtet, zwei Schichten hintereinander zu arbeiten.

**Begründung:**

*Soweit die Sondervorschriften für die Nachtarbeit und für die Arbeit an Wochenenden und an Feiertagen gewahrt sind, wirft die Schichtarbeit keine besonderen Probleme auf. Eine ärztliche Überwachung erscheint nur dann angezeigt, wenn zur Schichtarbeit auch in relevantem Umfang Nachtarbeit gehört.*

*Abs. 2 entspricht der bisher geltenden Vorschrift des Art. 74.3.*

**Art. 87: Flexible Arbeitszeit und Rufbereitschaft**

- (1) Durch Kollektivvereinbarung bzw. Kollektivvertrag kann in einer Woche die Arbeitszeit auf 48 Stunden ausgedehnt werden, wenn sich aufgrund einer kürzeren Arbeitszeit in den folgenden drei Wochen wieder ein Durchschnitt von 40 Stunden ergibt. Aus dringenden betrieblichen Gründen kann der Ausgleichszeitraum auf insgesamt 12 Wochen ausgedehnt werden; in diesem Zeitraum ist auch eine mehrmalige Überschreitung der 40-Stunden-Grenze erlaubt.
- (2) Durch Kollektivvertrag oder durch Arbeitsvertrag kann bestimmt werden, dass der Arbeitnehmer innerhalb eines bestimmten Rahmens Beginn und Ende der Arbeitszeit frei wählen kann. Ein dadurch aufgebautes Zeitguthaben kann in der Weise abgebaut werden, dass der Arbeitnehmer kürzer als nach Art. 81 arbeitet, soweit dies mit betrieblichen Erfordernissen vereinbar ist.
- (3) Durch Kollektivvereinbarung, Kollektivvertrag oder Arbeitsvertrag kann festgelegt werden, dass der Arbeitnehmer zu bestimmten Zeiten in Rufbereitschaft sein muss. Die Zeiten müssen spätestens eine Woche vor der möglichen Arbeitsleistung feststehen und dürfen die vereinbarte Arbeitszeit nicht um mehr als 25 % übersteigen. Auf Anforderung hin muss der Arbeitnehmer innerhalb angemessener Frist die Arbeit aufnehmen. Die Zeiten der Rufbereitschaft und des Weges zum Einsatzort sind mit 30 % der normalen Vergütung zu bezahlen, soweit nicht durch Kollektivvereinbarung oder Kollektivvertrag etwas anderes vorgesehen ist.
- (4) Ein Teilzeitarbeitsverhältnis kann in der Weise erfüllt werden, dass in bestimmten Zeiträumen voll, in anderen Zeiträumen nicht gearbeitet wird, so dass sich im Durchschnitt eines Kalenderjahres die vereinbarte Arbeitszeit ergibt.

**Begründung:**

*Die Vorschrift ist neu und trägt den Flexibilitätserfordernissen der Unternehmen, aber auch denen der Arbeitnehmer Rechnung. Wie in anderen Ländern soll das System starrer Arbeitszeiten nicht mehr obligatorisch sein. Dabei kommt den Kollektivvereinbarungen und den Kollektivverträgen eine herausragende Rolle zu; hierin liegt zugleich ein Anreiz, von diesem Mittel Gebrauch zu machen.*

*Abs. 1 betrifft die Flexibilisierung der Wochenarbeitszeit, die insbesondere dort von Bedeutung ist, wo die Arbeit ungleichmäßig anfällt. Dies kann in Produktionsbetrieben, aber auch im Handel (z B. vor Feiertagen) und in der Landwirtschaft der Fall sein. Aus arbeitsmarktpolitischen Gründen wird jedoch eine dauerhafte Verlängerung der Arbeitszeit abgelehnt; die 40 Stunden-Woche muss vielmehr als Durchschnittswert spätestens innerhalb der folgenden 12 Wochen wieder erreicht sein.*

*Abs. 2 sieht eine Flexibilisierung im Arbeitnehmerinteresse vor, die etwa in Deutschland unter dem Stichwort der gleitenden Arbeitszeit bekannt ist. Wichtigste Rahmenbedingung ist normalerweise die Einhaltung einer „Kernarbeitszeit“, die beispielsweise von 10 Uhr bis 14 Uhr dauert. In manchen Arbeitszeitmodellen steht es dem Arbeitnehmer sogar frei, an ganzen Tagen nicht zur Arbeit zu erscheinen und so sein Zeitguthaben abzubauen. Dies kann man jedoch nur kraft ausdrücklicher Vereinbarung vorsehen, da andernfalls der Rahmen der gleitenden Arbeitszeit überschritten wäre; auch müsste die vorherige Zustimmung des Vorgesetzten eingeholt werden.*

*Abs. 3 ermöglicht den flexiblen Einsatz von Arbeitskräften, etwa die Arbeit auf Abruf. Sie beruht auf der schon in Art. 32 und Art. 81 Abs. 4 vorgesehenen Rufbereitschaft. Ihre Zeiten müssen eine Woche im Voraus feststehen, damit sich der Arbeitnehmer darauf einstellen kann. Auch dürfen sie die vereinbarte Wochenarbeitszeit nicht um mehr als 25 % übersteigen. Da auch die Rufbereitschaft vom Arbeitnehmer ein bestimmtes Verhalten verlangt, das zahlreiche andere Aktivitäten ausschließt, scheint eine – wenn auch bescheidene – Vergütung angemessen.*

*Abs. 4 erfasst insbesondere Personengruppen, die – etwa im Tourismus oder in der Landwirtschaft – Saisonarbeit leisten. Anstatt sie jeweils befristet auf eine Saison zu beschäftigen, sieht Abs. 4 ein kontinuierliches Teilzeitarbeitsverhältnis vor. Damit ist die*

*Fortsetzung der Tätigkeit nicht von dem Neuabschluss eines Arbeitsverhältnisses und damit vom „guten Willen“ beider Seiten abhängig.*

## **Art. 88: Überstunden**

- (1) Soweit die durch Gesetz, Kollektivvereinbarung, Kollektivvertrag oder Arbeitsvertrag festgelegte Arbeitszeit überschritten wird, liegen Überstunden vor. Sie dürfen im Kalendermonat nicht mehr als zehn betragen und sind mit einem Zuschlag von 30 % zu bezahlen, soweit nicht durch Kollektivvereinbarung oder Kollektivvertrag etwas anderes vorgesehen ist.
- (2) Der Arbeitnehmer ist zur Ableistung von Überstunden nur verpflichtet, wenn einer der Fälle des Art. 84 Abs. 1 Nr. 1 und 2 gegeben ist.

### **Begründung:**

*Überstunden sind ein traditionelles Mittel des flexiblen Einsatzes der Arbeitskräfte. In der Gegenwart haben sie nur noch dort Bedeutung, wo von den anderen Mitteln der Flexibilisierung kein Gebrauch gemacht wird oder wo die dort bestehenden Grenzen überschritten sind. Die Vorschrift sieht deshalb eine Obergrenze von zehn Stunden monatlich vor, um die arbeitsmarktpolitische Wirkung der 40-Stunden-Woche nicht gegenstandslos zu machen. Die Gewährung von Zuschlägen ist ein wichtiger Regelungsgegenstand für Kollektivvereinbarungen und Kollektivverträge.*

*Abs. 2 macht deutlich, dass Überstunden grundsätzlich einen freiwilligen Charakter haben. Lediglich in Notsituationen gilt entsprechend Art. 84 Abs. 1 eine Ausnahme.*

## **Kap. VII: Arbeitsschutzrecht**

### **Art. 89: Grundsatz**

Der Arbeitgeber ist nach Maßgabe des Art. 38f verpflichtet, Leben und Gesundheit der Arbeitnehmer zu schützen. Dies gilt auch für solche Arbeitnehmer, die von einem anderen Arbeitgeber auf das Betriebsgelände geschickt werden oder die tätig sind, ohne weisungsabhängig zu sein.

### **Begründung:**

*Das Arbeitsschutzrecht hat im Jahre 2008 eine spezialgesetzliche Regelung erfahren. Wegen der hohen Bedeutung, die dem Schutz von Leben und Gesundheit der Arbeitnehmer zukommt, soll jedoch eine Verankerung im Arbeitsgesetzbuch beibehalten werden. Art. 89 beschreibt die grundlegende Pflicht des Arbeitgebers und erstreckt sie auch auf solche Arbeitskräfte, die von fremden Arbeitgebern in den Betrieb geschickt werden. Eine klare Verantwortung des Inhabers des Einsatzbetriebes ist einer Regelung vorzuziehen, die eine Zusammenarbeit mehrerer Arbeitgeber zur Pflicht macht.*

### **Art. 90: Gefährdungsanalyse**

- (1) Der Arbeitgeber hat durch wissenschaftliche Beurteilung zu ermitteln, welchen gesundheitlichen Gefahren die Arbeitnehmer an ihrem Arbeitsplatz ausgesetzt sind. Bei gleichartigen Tätigkeiten genügt die Untersuchung eines Arbeitsplatzes.
- (2) Zu ermitteln ist neben Explosionsgefahren und anderen Risiken physischer Schädigung insbesondere die Belastung durch chemische und biologische Schadstoffe, durch Giftstoffe und durch radioaktive Substanzen.
- (3) Zu ermitteln ist weiter, ob die Arbeitsanforderungen und die Umgangsformen zwischen den Beschäftigten so beschaffen sind, dass dadurch eine Drucksituation für einzelne Arbeitnehmer entsteht (Stress), die zu gesundheitlichen Schäden führen kann.
- (4) Bei bestehenden Arbeitsplätzen ist die Gefährdungsanalyse innerhalb von zwei Jahren nach Inkrafttreten dieses Gesetzes vorzunehmen.

### **Begründung:**

*Die Gefährdungsbeurteilung war im Grundsatz schon in den Art. 81 und 82 des Arbeitsgesetzbuchs von 1999 enthalten. In Anlehnung an das Recht der EU wird sie hier weiter entwickelt.*

*Die Beurteilung muss nach wissenschaftlichen Kriterien erfolgen. Ob dies durch staatliche Behörden, durch die Gewerkschaften oder durch spezielle, staatlich anerkannte Institute geschieht, muss der Praxis überlassen werden.*

*Erfahrungen in Europa machen deutlich, dass vorwiegend „handfeste Gefahren“ ermittelt werden, die zu Arbeitsunfällen führen können. In der modernen Arbeitswelt*



*nehmen jedoch psychische und stressbedingte Erkrankungen zu, die auf zu hohen Anforderungen und auf schlechter Arbeitsatmosphäre beruhen. Sie müssen dringend in die Gefährdungsanalyse einbezogen werden, was Abs. 3 versucht.*

*Um die Unternehmen nicht mit unzumutbaren Pflichten zu belasten, wird bei bestehenden Arbeitsplätzen eine Frist von zwei Jahren eingeräumt, innerhalb deren die Gefährdungsbeurteilung durchgeführt sein muss. Bei neuen Arbeitsplätzen ist sie in die Planung einzubeziehen.*

### **Art. 91: Weiteres Vorgehen**

- (1) Die Ergebnisse der Gefährdungsanalyse sind schriftlich zu dokumentieren und aufzubewahren. Sie sind für die im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer jederzeit zugänglich.
- (2) Innerhalb eines Zeitraums von drei Monaten ist für Abhilfe zu sorgen.

#### **Begründung:**

*Die Ergebnisse der Gefährdungsanalyse sind aufzubewahren, um so bei etwaigen künftigen Meinungsverschiedenheiten eine sichere Grundlage zu haben. Auch soll der Einzelne in die Lage versetzt werden, durch Einsichtnahme die Gefahren zu erkennen, denen er an seinem Arbeitsplatz ausgesetzt ist. Abs. 2 will verhindern, dass die Gefährdungsanalyse ohne praktische Folgen bleibt.*

### **Art. 92: Entfernung vom Arbeitsplatz bei plötzlich auftretenden Gefahren**

(1) Tritt am Arbeitsplatz plötzlich, insbesondere durch Explosionen oder technische Defekte, eine unmittelbare Gefahr für Leben und Gesundheit von Arbeitnehmern auf, so sind diese berechtigt, den Arbeitsplatz zu verlassen, um sich in Sicherheit zu bringen.

(2) Der dadurch bewirkte Ausfall von Arbeitszeit darf nicht zu einer Entgeltminderung führen.

#### **Begründung:**

*Die Vorschrift ist dem EU-Recht entnommen. Sie ergibt sich an sich schon aus allgemeinen Grundsätzen, da niemand zu einer Arbeit verpflichtet ist, die eine vermeidbare Gefährdung von Leben und Gesundheit zur Folge hat. Dies ist im Einzelnen in Art. 36 niedergelegt, soll jedoch wegen der besonderen Situation plötzlich auftauchender Gefahren hier nochmals in Erinnerung gebracht werden. Auch die Entgeltfortzahlung entspricht allgemeinen Grundsätzen, da die Ursache für die Nicht-Arbeit aus der Sphäre des Arbeitgebers stammt.*

### **Art. 93: Auswirkung von Belastungen auf Männer und Frauen**

Bei der Bestimmung von zulässigen Belastungen sind die biologischen Unterschiede von Männern und Frauen zu beachten. Dies gilt insbesondere für das Heben und Tragen von Lasten.

#### **Begründung:**

*Soweit man wie der geltende Art. 108 nur Beschränkungen bei Frauen vorsieht. Setzt man sich dem Vorwurf einer geschlechtsspezifischen Diskriminierung aus. Dies soll durch die hier vorgeschlagene Vorschrift verhindert werden, die eine unterschiedliche Behandlung ausschließlich aus biologischen Gründen zulässt.*

### **Art. 94: Gesetz über Arbeitssicherheit und Arbeitshygiene**

Soweit in diesem Gesetz nichts Abweichendes bestimmt ist, greifen die Vorschriften des Gesetzes über Arbeitssicherheit und Arbeitshygiene vom 22. Mai 2008 ein.

#### **Begründung:**

*Soweit das neue Arbeitsgesetzbuch keine Regelungen trifft, bleibt es bei dem, was durch das Gesetz über Arbeitssicherheit und Arbeitshygiene bestimmt ist. Etwaige Lücken sind durch eine Novellierung jenes Gesetzes zu schließen.*

## **Kapitel VIII: Arbeitnehmer mit Familienpflichten**

## **1. Teil: Allgemeine Grundsätze**

### **Art. 95: Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

Bei der Konkretisierung von Arbeitnehmerpflichten ist auf die familiäre Situation des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen. Dies gilt insbesondere für die Bestimmung der Lage der Arbeitszeit.

#### **Begründung:**

*Kapitel VII unternimmt den Versuch, die Grundsatznorm des Art. 1 Abs. 3 mit Leben zu erfüllen. Vorschriften, die auf die familiäre Situation Rücksicht nehmen, entlasten in erster Linie Frauen, die bisher unter der „Doppelbelastung“ zu leiden haben.*

*Gleichzeitig wird im Rahmen des Möglichen vermieden, durch Schutzvorschriften zugunsten von Frauen ein künstliches Einstellungshindernis zu schaffen.*

*Art 95 enthält eine generelle Regelung, die für die Handhabung aller Vorschriften des Arbeitsrechts einen Hinweis gibt. Als Beispiel ist in Satz 2 die Lage der Arbeitszeit genannt. So kann es ohne Beeinträchtigung der betrieblichen Belange möglich sein, einer Arbeitnehmerin einen späteren Arbeitsbeginn zu gestatten, damit sie in der Lage ist, ihre Kinder für die Vorschule oder die Schule fertig zu machen.*

## **2. Teil: Mutterschutz**

### **Art. 96: Beschäftigungsverbote**

- (1) Schwangere Arbeitnehmerinnen dürfen nicht mit Tätigkeiten beschäftigt werden, die nach ärztlichem Urteil negative Wirkungen für das Kind haben können.
- (2) Sie können auf einen anderen Arbeitsplatz versetzt werden. Auch wenn dies nicht möglich ist, behalten sie das im Durchschnitt der letzten drei Monate bezahlte Entgelt.
- (3) Die schwangere Arbeitnehmerin ist verpflichtet, dem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft mitzuteilen.

#### **Begründung:**

*Die Schwangerschaft führt anerkanntermaßen dazu, dass bestimmte Tätigkeiten nicht mehr ausgeübt werden können, die für nicht-schwangere Personen keine Probleme bereiten. Dies führt zu einem speziellen Beschäftigungsverbot. Der Arbeitgeber hat die Befugnis, die Schwangere an einen anderen Arbeitsplatz zu versetzen, doch darf dadurch ihre Vergütung nicht gemindert werden. Ist eine solche Versetzung nicht möglich, ist gleichwohl das bisherige Entgelt geschuldet, doch wird dieses dem Arbeitgeber nach Maßgabe des Art. 99 erstattet.*

*Abs. 3 sieht ausdrücklich eine Anzeigepflicht der Schwangeren vor, um so eine Gefährdung des Kindes in der Frühphase seiner Entwicklung zu vermeiden.*

## **Art. 97: Ungünstige Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen**

- (1) Schwangere Frauen dürfen nicht mit Nachtarbeit beschäftigt werden.
- (2) Ihre wöchentliche Arbeitszeit darf 40 Stunden in keinem Fall übersteigen.
- (3) Überstunden sind untersagt.
- (4) Die Beschäftigung in Akkordarbeit oder anderen Formen leistungsbezogener Entlohnung ist verboten.

### **Begründung:**

*Art. 97 enthält Beschränkungen der Arbeitszeit, die international in weitem Umfang anerkannt sind. Dies gilt insbesondere für das Verbot der Nachtarbeit. Die Schwangere soll auf diese Weise gegen Überforderung geschützt werden, die sich nachteilig auf ihre Gesundheit und die Entwicklung des Kindes auswirken könnte. Das Verbot der Beschäftigung im Akkord und in anderen leistungsbezogenen Entlohnungsformen soll vor Arbeitshetze schützen, die ähnlich negative Wirkungen wie die Arbeit zu ungünstigen Zeiten hätte.*

## **Art. 98: Mutterschaftsurlaub**

- (1) Der Mutterschaftsurlaub beginnt sechs Wochen vor dem errechneten Geburtstermin und endet 12 Wochen nach der Geburt. Liegt der Geburtstermin später als vorausgesetzt, verlängert sich der Urlaub entsprechend.
- (2) Während des Mutterschaftsurlaubs erhält die Arbeitnehmerin die Durchschnittsvergütung, die sie in den letzten drei Monaten vor Beginn der Schwangerschaft erhalten hatte.

### **Begründung:**

*Die Länge des Mutterschaftsurlaubs orientiert sich am bisher geltenden Recht. Genau wie dort wird auch der Fall geregelt, dass die Geburt später liegt als der errechnete Geburtstermin. Kommt das Kind früher auf die Welt, geht insoweit ein Teil der ersten Phase des Mutterschaftsurlaubs verloren. Abs. 2 regelt die Vergütung, doch ist diese im Zusammenhang mit Art. 99 zu sehen.*

### **Art. 99: Erstattung des Entgelts**

- (1) Der Arbeitgeber erhält 90 % der Lohnkosten erstattet, die ihm durch Beschäftigungsverbote und durch den Mutterschaftsurlaub entstanden sind.
- (2) Die Regierung bestimmt durch Verordnung, wer zur Erstattung verpflichtet ist.

### **Begründung:**

*Art. 99 will verhindern, dass Frauen im gebärfähigen Alter von vorne herein schlechtere Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben, weil der Arbeitgeber nicht das Risiko eingehen möchte, die Kosten einer Schwangerschaft tragen zu müssen. Deshalb werden ihm seine Aufwendungen zu 90 % erstattet, so dass die mit einer Schwangerschaft verbundenen wirtschaftlichen Einbußen kaum mehr ins Gewicht fallen. Die Erstattung kann aus dem Staatshaushalt finanziert werden, doch ist es auch denkbar, wie in Deutschland eine besondere Kasse einzurichten, an die alle Arbeitgeber Beiträge bezahlen und die bei einem Sozialversicherungsträger angesiedelt ist. Dies bedarf erst der Erörterung, wenn die Grundsatzfrage in positivem Sinn geklärt ist.*

## **Art. 100: Kündigungsschutz**

- (1) Während der Schwangerschaft und in einem Zeitraum von sechs Monaten nach der Geburt darf die Arbeitnehmerin nicht gekündigt werden.
- (2) Wurde die Kündigung zu einem Zeitpunkt ausgesprochen, als die Arbeitnehmerin noch nichts von ihrem Zustand wusste, so ist die Kündigung gleichwohl unwirksam, wenn die Arbeitnehmerin dem Arbeitgeber die Schwangerschaft binnen einer Woche mitteilt, nachdem sie von dieser Kenntnis erhalten hat.
- (3) Eine Kündigung ist ausnahmsweise zulässig, wenn das Unternehmen stillgelegt wird oder die Arbeitnehmerin eine schwere Pflichtverletzung begangen hat, die jede weitere Zusammenarbeit unzumutbar macht.

### **Begründung:**

*Schwangere Frauen können von Kündigung bedroht sein, weil der Arbeitgeber damit rechnet, auch nach der Geburt des Kindes längere Zeit auf die Arbeitsleistung der Arbeitnehmerin verzichten zu müssen. Deshalb entspricht es einem internationalen Standard, Schwangere nachhaltig gegen eine Kündigung in schützen.*

*In vielen Rechtsordnungen sieht das Mutterschutzrecht eine staatliche Genehmigung für jede Kündigung einer Schwangeren oder einer jungen Mutter vor. Im Anschluss an das bisher geltende Recht wird dies hier nicht vorgeschlagen. Vielmehr wird lediglich die ordentliche Kündigung faktisch ausgeschlossen, indem sie nur bei Stilllegung des Unternehmens noch in Frage kommt. Die außerordentliche Kündigung wegen schwerer Pflichtverletzung bleibt jedoch bestehen.*

*Abs. 2 betrifft eine gar nicht so seltene Sondersituation, die zu regeln der Rechtssicherheit dient.*

## **Art. 101: Sonderfälle**

- (1) Bei Totgeburten und Schwangerschaftsabbrüchen, die vor dem 196. Tag liegen, wird im Anschluss kein Mutterschaftsurlaub gewährt. Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und die Leistungen der Krankenversicherung bleiben unberührt.

- (2) Mutterschaftsurlaub wird jedoch gewährt, wenn das Kind vor dem 196. Tag geboren wird, aber dennoch überlebt. Bei Totgeburten und Schwangerschaftsabbrüchen nach dem 196. Tag wird Mutterschaftsurlaub nur insoweit gewährt, als dies nach ärztlichem Urteil zur vollen Wiederherstellung der Arbeitskraft erforderlich ist.

### **Begründung:**

*Abs. 1 betrifft Totgeburten und Schwangerschaftsabbrüche vor dem 196. Tag. Hier im Anschluss den üblichen Mutterschaftsurlaub zu gewähren, erscheint nicht angezeigt; vielmehr sind die Regelungen über Erkrankungen einschlägig. Tritt die Beendigung der Schwangerschaft später ein, so sollte die Dauer der Freistellung von der Arbeit von den Umständen abhängen; über die Dauer entscheidet deshalb letztlich der Arzt. Voller Mutterschaftsurlaub wird dagegen gewährt, wenn das zu früh geborene Kind überlebt und deshalb eher mehr als weniger Sorge verdient.*

## **3. Teil: Elternurlaub**

### **Art. 102: Anspruch auf Elternurlaub**

- (1) Der Vater wie die Mutter haben das Recht, die Gewährung von Elternurlaub zu verlangen. Dieser beginnt mit dem Ende des Mutterschaftsurlaubs und endet grundsätzlich mit dem dritten Lebensjahr des Kindes.
- (2) Der Elternurlaub ist spätestens vier Wochen vor dem beabsichtigten Beginn dem Arbeitgeber gegenüber geltend zu machen. Zugleich ist ein fester Endtermin anzugeben. Eine vorzeitige Rückkehr aus dem Elternurlaub ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich.
- (3) Während des Elternurlaubs hat der Arbeitgeber kein Entgelt zu bezahlen. Die Regierung kann durch Verordnung vorsehen, dass aus öffentlichen Mitteln eine Lohnersatzleistung gewährt wird.
- (4) Während des Elternurlaubs kann eine Ersatzkraft auf der Grundlage eines befristeten Vertrages eingestellt werden.

### **Begründung:**

*Beide Elternteile haben einen Anspruch auf Elternurlaub, doch wird aus wirtschaftlichen Gründen in aller Regel nur einer von ihnen von dieser Möglichkeit Gebrauch machen. Auch dem Vater dieses Recht zu geben, erhöht die faktische Chancengleichheit von Mann und Frau, weil auch bei der Einstellung eines Mannes die „Gefahr“ nicht völlig*

*ausgeschlossen werden kann, dass er entgegen dem bisher Üblichen aus familiären Gründen ausfällt.*

*Wird der Anspruch geltend gemacht, so muss der Arbeitgeber wissen, woran er ist. Deshalb muss eine Ankündigungsfrist von vier Wochen gewahrt und außerdem ein Endtermin angegeben werden, der nicht notwendigerweise mit dem dritten Lebensjahr des Kindes identisch ist. Auf diese Weise kann sich der Arbeitgeber nach einer Ersatzkraft umschaun, die er nach Abs. 4 befristet einstellen kann. Konsequenterweise ist ein einseitiger frühzeitiger Abbruch des Elternurlaubs nicht möglich; vielmehr ist hierfür die Zustimmung des Arbeitgebers erforderlich.*

### **Art. 103: Anspruch auf Teilzeitarbeit**

(1) Der Vater und die Mutter haben das Recht, an Stelle des Urlaubs Teilzeitarbeit zu verlangen. Der Arbeitgeber kann sie nur verweigern, wenn dringende betriebliche Gründe entgegenstehen.

(2) Mit Zustimmung des Arbeitgebers kann auch bei einem anderen Arbeitgeber eine vorübergehende Teilzeitarbeit aufgenommen werden.

(3) Der Anspruch auf Teilzeitarbeit steht auch demjenigen zu, der ein Kind unter zehn Jahren adoptiert.

#### **Begründung:**

*Aus wirtschaftlichen Gründen kann es nahe liegen, keinen Urlaub zu nehmen sondern nur die Arbeitszeit zu reduzieren. Der Arbeitgeber kann ein solches Verlangen nur mit dem Argument ablehnen, es würden dringende betriebliche Interessen dagegen sprechen. Möglich ist nach Abs. 2 auch, vorübergehend bei einem anderen Arbeitgeber tätig zu sein, doch setzt dies die Zustimmung des bisherigen Arbeitgebers voraus.*

*Abs. 3 betrifft den Fall der Adoption. Der damit verbundene Aufwand ist häufig geringer als bei einem neu geborenen Kind und außerdem vorher zu bestimmen. Deshalb wird für den Fall der Adoption nicht auch ein Anspruch auf Elternurlaub eingeräumt.*

### **Art. 104: Kündigungsschutz**



Während des Elternurlaubs und während der Teilzeitarbeit nach Art. 103 Abs. 1 ist die Kündigung ausgeschlossen. Ausnahmen bestimmen sich nach Art. 100 Abs. 3.

**Begründung:**

*Während des Elternurlaubs besteht dasselbe Maß an Kündigungsschutz wie während des Mutterschaftsurlaubs. Soweit eine Teilzeittätigkeit ausgeübt wird, gilt dasselbe aber nur, wenn die Teilzeitarbeit beim bisherigen Arbeitgeber geleistet wird. Das bei einem dritten Arbeitgeber begründete Arbeitsverhältnis unterliegt keinem besonderen Schutz.*

#### **4. Teil: Pflegezeit**

##### **Art. 105: Erkrankte Angehörige**

- (1) Tritt bei Eltern, dem Ehegatten, Kindern über zwölf Jahren oder im Haushalt wohnenden Geschwistern eine schwere Erkrankung auf, die zu Pflegebedürftigkeit führt, so hat der Arbeitnehmer das Recht, bis zu zehn Tagen der Arbeit fernzubleiben, um eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren und eine Versorgung nach dieser Zeit sicherzustellen.
- (2) Bei Erkrankungen von Kindern bis zu zwölf Jahren gilt Art. 43a.
- (3) Sind Angehörige im Sinne des Abs. 1 für längere Zeit oder dauerhaft pflegebedürftig, so kann der Arbeitnehmer verlangen, nur noch in Teilzeit beschäftigt zu werden. Art. 103 findet entsprechende Anwendung; der Kündigungsschutz richtet sich nach Art. 104.

**Begründung:**

*Abs. 1 betrifft den Fall akuter Erkrankungen naher Angehöriger (wie z. B. Schlaganfall), wo kurzfristig für eine Pflege gesorgt werden muss. Dies lässt sich neben der Arbeit her nur schwer bewältigen. Sind kranke Kinder unversorgt, gilt die Freistellungsregelung nach Art. 43a.*

*Bei dauernder Pflegebedürftigkeit von Angehörigen besteht ein Anspruch auf Teilzeit; er unterliegt denselben Regeln wie die Teilzeit während des Elternurlaubs.*

## **Kapitel IX: Besonders schutzbedürftige Arbeitnehmer**

## **1. Teil: Beschäftigung Jugendlicher**

### **Art. 106: Mindestalter**

(1) Die Beschäftigung von Personen unter 14 Jahren ist verboten. Dies gilt auch, wenn die Arbeitsleistung für Familienangehörige erbracht wird, ohne dass ein Arbeitsverhältnis besteht.

(2) Personen, die das 14., aber noch nicht das 15. Lebensjahr vollendet haben, können mit Zustimmung ihrer Eltern oder ihres sonstigen gesetzlichen Vertreters sowie mit Zustimmung der zuständigen staatlichen Behörde ein betriebliches Praktikum absolvieren, um sich dadurch zu qualifizieren und Erfahrungen in der Arbeitswelt zu gewinnen. Darüber hinausgehende Arbeit ist verboten.

(3) Personen, die das 15., aber noch nicht das 16. Lebensjahr vollendet haben, können mit Zustimmung ihrer Eltern oder eines sonstigen gesetzlichen Vertreters einen Arbeitsvertrag schließen.

(4) Personen, die das 16. Lebensjahr vollendet haben, können selbst einen Arbeitsvertrag abschließen.

#### **Begründung:**

*Die Vorschrift übernimmt inhaltlich den geltenden Art. 109 Abs. 1 bis 3. An die Spitze stellt sie das Verbot der Kinderarbeit; dieses erstreckt sich auch auf Fälle, in denen kein Arbeitsverhältnis besteht, insbesondere auf die Erbringung von Arbeitsleistungen innerhalb der Familie. Die folgenden Absätze schildern die Änderungen, die sich mit jeder Altersstufe ergeben.*

### **Art. 107: Medizinische Untersuchung**

(1) Soll eine Person zwischen 14 und 18 Jahren eingestellt werden, so hat zunächst eine medizinische Untersuchung zu erfolgen, die sich insbesondere darauf bezieht, ob die in Aussicht genommene Tätigkeit den Jugendlichen überfordert oder andere

Gefahren für seine Gesundheit oder seine körperliche und geistige Entwicklung mit sich bringt.

(2) Eingestellte minderjährige Arbeitnehmer müssen ein Mal in jedem Kalenderhalbjahr medizinisch untersucht werden. Dabei sind die Kriterien des Abs. 1 zu beachten.

**Begründung:**

*Die Vorschrift lehnt sich an Art. 110 Abs. 1 des geltenden Rechts an. Näher festgelegt wird, worauf sich die medizinische Untersuchung erstrecken soll.*

**Art. 108: Arbeitsbedingungen**

(1) Die Arbeitsbedingungen dürfen die Gesundheit und die körperliche und geistige Entwicklung des Jugendlichen nicht beeinträchtigen. Die Beschäftigung mit gefährlichen Arbeiten ist verboten.

(2) Personen unter 18 Jahren dürfen nicht mit Akkordarbeit oder anderen Tätigkeiten mit leistungsbezogenem Entgelt beschäftigt werden.

(3) Personen unter 18 Jahren dürfen nicht mit Nachtarbeit beschäftigt werden. Auch die Arbeit an Wochenenden und Feiertagen ist ausgeschlossen.

(4) Personen unter 18 Jahren dürfen in der einzelnen Woche nicht länger als 40 Stunden arbeiten. Überstunden sind ausgeschlossen.

(5) Der für Arbeitsverhältnisse zuständige Minister erstellt eine Liste mit Tätigkeiten, die für Minderjährige unter 18 Jahren generell verboten sind.

**Begründung:**

*Die Bestimmung enthält besondere Schutzvorschriften, die der geringeren Belastbarkeit von Jugendlichen Rechnung tragen. Ähnlich wie bei Schwangeren sind ungünstige und lange Arbeitszeiten sowie Tätigkeiten im Leistungslohn ausgeschlossen. Abs. 1 enthält eine allgemeine Bestimmung, die insbesondere für neu entstehende Gefahren von Bedeutung sein kann.*

**2. Teil: Beschäftigung Behinderter**

**Art. 109: Erfasster Personenkreis**

(1) Menschen sind behindert, wenn ihre körperlichen Funktionen, geistigen Fähigkeiten oder ihre psychische Verfassung von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist. Die Abweichungen müssen mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate bestehen.

(2) Behindert im Sinne der folgenden Vorschriften ist nur, wer sich als Behinderter bei der zuständigen Stelle registrieren lässt, es sei denn, die Behinderung wäre wie bei Zwergwüchsigen offenkundig.

### **Begründung:**

*Anders als das geltende Recht definiert Art. 109 den Begriff der Behinderung und orientiert sich dabei an der Definition der Weltgesundheitsorganisation. Diese wird der Sache nach übernommen, allerdings ein wenig transparenter formuliert. Abs. 2 dient der Rechtssicherheit und verlangt eine Registrierung, es sei denn, die Behinderung sei offenkundig.*

### **Art. 110: Quote**

(1) Jedes Unternehmen und jede Organisation mit mehr als 33 Arbeitnehmern muss mindestens 3 Prozent behinderte Personen beschäftigen.

(2) Wer diesen Anteil nicht erfüllt, muss für jede nicht beschäftigte behinderte Person eine Ausgleichsabgabe bezahlen. Ihre Höhe richtet sich mindestens nach den durchschnittlichen Kosten, die die Beschäftigung eines Behinderten mit sich bringt. Der genaue Betrag wird von dem für die Arbeitsverhältnisse zuständigen Minister festgelegt. Die Ausgleichsabgabe wird für Zwecke der Qualifizierung und sonstigen Förderung von Behinderten verwendet.

(3) Das Diskriminierungsverbot des Art. 7 Abs. 2 bleibt unberührt.

### **Begründung:**

*Die Vorschrift ist weitgehend dem geltenden Art. 111 nachgebildet. Erfasst sind nur Unternehmen und Einrichtungen mit mehr als 33 Beschäftigten, da die 3 %- Quote nur dort zu einem sinnvollen Ergebnis führt. Ergibt sich bei größeren Einheiten ein Bruchteil, so ist dieser ab 0,5 aufzurunden; im Übrigen bleibt er unberücksichtigt. Die Ausgleichsabgabe steht nicht zur beliebigen Disposition der Regierung sondern muss den Belastungen entsprechen, die die Beschäftigung einer behinderten Person im Durchschnitt der Fälle mit sich bringt (häufigere Erkrankung, in einigen Fällen geringere Leistung). Dadurch soll*

*vermieden werden, dass die Bezahlung der Abgabe nicht nur der bequemere sondern auch der billigere Weg ist, sich der Beschäftigung von Behinderten zu entziehen. Auf das Diskriminierungsverbot wird verwiesen.*

## **Art. 111: Arbeitsbedingungen und Kündigungsschutz**

(1) Im Rahmen des wirtschaftlich für den Arbeitgeber Zumutbaren muss der Arbeitsplatz so ausgestaltet sein, dass die Erbringung der Arbeitsleistung möglichst wenig durch die Behinderung beeinträchtigt wird.

(2) Der Behinderte kann eine Verkürzung seiner Arbeitszeit verlangen, wenn dies aus medizinischen Gründen geboten ist.

(3) Tritt eine Behinderung im Laufe eines bestehenden Arbeitsverhältnisses ein oder verschlimmert sie sich, so ist die ordentliche Kündigung ausgeschlossen, es sei denn, das Unternehmen würde seine Tätigkeit einstellen oder der Behinderte sei zu keiner sinnvollen Arbeit im Betrieb mehr in der Lage. Das Recht des Arbeitgebers zur außerordentlichen Kündigung bleibt unberührt.

### **Begründung:**

*Abs. 1 will eine behinderungsgerechte Ausgestaltung des Arbeitsplatzes erreichen. So sollen beispielsweise Rollstuhlfahrer barrierefrei an ihren Arbeitsplatz kommen können. Allerdings besteht (in Übereinstimmung mit dem EU-Recht) insoweit eine Grenze, als der Arbeitgeber wirtschaftlich unzumutbare Maßnahmen verweigern kann. Die Arbeitszeitverkürzung nach Abs. 2 muss medizinisch geboten sein, steht dann allerdings nicht unter dem Vorbehalt, dass sie aus betrieblichen Gründen verweigert werden kann.*

*Abs. 3 führt einen verstärkten Kündigungsschutz ein, allerdings nur für Personen, deren Behinderung im Laufe eines Arbeitsverhältnisses eingetreten ist (z. B. durch einen Arbeitsunfall). Würde man ihn generell für alle Behinderten einführen, könnte dies die Arbeitgeberseite davon abhalten, Behinderte einzustellen, weil sie eine unzumutbar lange und kostspielige Bindung befürchten würde.*

## **3. Teil: Beschäftigung älterer Arbeitnehmer**

### **Art. 112: Schutzvorschriften**

(1) Arbeitnehmer, die älter als 50 Jahre sind, können verlangen, dass sie nicht mehr an gefährlichen Arbeitsplätzen beschäftigt werden.

(2) Arbeitnehmer im Sinne des Abs. 1 können verlangen, dass ihre Arbeitszeit verkürzt wird, wenn dies aus medizinischen Gründen geboten ist.

(3) Arbeitnehmer, die Anspruch auf eine gesetzliche Altersrente haben, sind von den Ansprüchen nach Abs. 1 und 2 ausgenommen. Im Übrigen genießen sie alle Rechte eines Arbeitnehmers.

(4) Das Verbot der Diskriminierung wegen Alters nach Art. 7 Abs. 2 bleibt unberührt.

### **Begründung:**

*Ältere Arbeitnehmer sind häufig körperlich nicht mehr so leistungsfähig wie jüngere. Deshalb sollen sie nicht mehr an gefährlichen Arbeitsplätzen eingesetzt werden und auch die Befugnis erhalten, aus medizinischen Gründen verkürzt zu arbeiten. Dies gilt allerdings nicht für Rentenempfänger. Diese können zwar wie andere Personen Arbeitsverhältnisse eingehen und erhalten die dafür vorgesehene Vergütung, doch ist es dem Arbeitgeber nicht zuzumuten, sie zu versetzen oder eine Umorganisation vorzunehmen, um ihnen eine kürzere Arbeitszeit zu ermöglichen. Welche Konsequenzen sich im Einzelnen aus dem Verbot der Diskriminierung wegen Alters ergeben, wird die Rechtsprechung auf der Grundlage der Art. 7 ff. zu entscheiden haben.*

## **Kapitel X: Arbeitsverhältnisse mit Auslandsbezug**

### **Art. 113: Vorübergehende Entsendung mongolischer Staatsbürger ins Ausland**

Entsendet ein Unternehmen mit Sitz in der Mongolei einen Arbeitnehmer vorübergehend ins Ausland, so ändert sich das anwendbare Arbeitsrecht nicht.

### **Begründung:**

*Die anwendbare Rechtsordnung sollte im Interesse der Kontinuität des Arbeitsverhältnisses nicht bei jedem Auslandsaufenthalt wechseln. Die Bestimmung legt deshalb fest, dass bei einer vorübergehenden Entsendung keine Änderung eintritt.*

## **Art. 113a: Ausländische Staatsbürger als Arbeitnehmer eines Unternehmens mit Sitz in der Mongolei**

(1) Arbeitet ein ausländischer Staatsbürger für ein Unternehmen mit Sitz in der Mongolei, so findet dieses Gesetz und das übrige mongolische Arbeitsrecht Anwendung.

(2) Die Arbeitsvertragsparteien können eine andere Rechtsordnung wählen, soweit dem Arbeitnehmer dadurch nicht der Schutz entzogen wird, den ihm das mongolische Arbeitsrecht gewährt.

### **Begründung:**

*Das anwendbare Arbeitsrecht bestimmt sich in der EU, aber auch nach dem Kollisionsrecht anderer Länder nach dem Recht des Landes, in dem der gewöhnliche Arbeitsort liegt. Mit Rücksicht auf die stärkere Position des Arbeitgebers bei den Verhandlungen über den Arbeitsvertrag kann zwar ein anderes Recht gewählt werden, doch muss der Schutz, den das mongolische Arbeitsrecht gewährt, auf alle Fälle erhalten bleiben. Auch dies ist in der EU geltendes Recht.*

## **Art. 114: Arbeit für ein ausländisches Unternehmen in der Mongolei**

(1) Ausländische Unternehmen oder Organisationen können mit mongolischen Staatsbürgern Arbeitsverträge schließen, wonach diese in der Mongolei für sie tätig sind.

(2) Auf einen solchen Arbeitsvertrag findet mongolisches Recht Anwendung. Art. 113a Abs.2 findet entsprechende Anwendung.

(3) Die Regierung kann Ausnahmen von Abs.2 zulassen.

(4) Soweit ausländische Staatsbürger für ein Unternehmen im Sinne des Abs.1 tätig werden, kann das anwendbare Recht frei gewählt werden. Von grundlegenden Wertentscheidungen des mongolischen Rechts, insbesondere von den Grundrechten nach Art. 7 bis 7j, kann jedoch auch in einem solchen Fall nicht abgewichen werden.

## **Begründung:**

*In der Regel werden ausländische Unternehmen Tochtergesellschaften nach mongolischem Recht haben, so dass Art. 113a eingreift. Ist dies im Einzelfall anders oder wird ein Vertrag direkt mit der Konzernmutter geschlossen, so findet mit Rücksicht darauf, dass der gewöhnliche Arbeitsort in der Mongolei liegt, mongolisches Arbeitsrecht Anwendung. Sein Schutz kann auch durch die Wahl eines anderen Rechts nicht abbedungen werden.*

*Im Verhältnis zu ausländischen Staatsbürgern kann das anwendbare Recht im Arbeitsvertrag gewählt werden. Insoweit kommt die Bestimmung den Interessen der Investoren entgegen. Allerdings darf nicht von den in diesem Gesetz garantierten Grundrechten abgewichen werden, was insbesondere eine Zweiteilung der Belegschaften in privilegierte ausländische und benachteiligte mongolische Arbeitskräfte verhindern soll.*

## **Kapitel XI: Kollektive Arbeitskonflikte**

### **1. Teil: Allgemeine Bestimmungen**

#### **Art. 115: Arten von Konflikten**

(1) Ein Rechtskonflikt liegt vor, wenn zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite Meinungsverschiedenheiten über den Inhalt einer Kollektivvereinbarung oder eines Kollektivvertrages oder über seine korrekte Anwendung bestehen. Dasselbe gilt für die Anwendung von Rechtsnormen auf Gruppen von Arbeitnehmern.

(2) Ein Regelungskonflikt liegt vor, wenn der bestehende Rechtszustand geändert werden, insbesondere eine für Arbeitnehmer günstigere Kollektivvereinbarung oder ein günstigerer Kollektivvertrag erreicht werden soll.



## **Begründung:**

*Die Vorschrift enthält die grundlegende Unterscheidung zwischen Rechtskonflikten und Regelungskonflikten, wie sie sich in praktisch allen Rechtsordnung wieder findet und wie sie der Sache nach auch im aktuell geltenden Recht besteht. Rechtskonflikte bestehen nicht nur, wenn eine Kollektivvereinbarung bzw. ein Kollektivvertrag unterschiedlich ausgelegt wird. Sie können sich auch auf das Gesetzesrecht beziehen. Weiter ist an den Fall zu denken, dass zwar die Auslegung nicht kontrovers ist, die praktische Handhabung aber nicht dem Vereinbarten entspricht.*

*Regelungskonflikte liegen vor, wenn der Status quo verändert werden soll. Das dafür vorgesehene Mittel ist die Kollektivvereinbarung bzw. der Kollektivvertrag. Denkbar ist auch ein an den Gesetzgeber gerichteter Demonstrationsstreik, der gleichfalls in diese Kategorie passen würde.*

*Die Mittel, die zur Lösung der einen wie der anderen Art von Konflikten eingesetzt werden, sind durchaus verschieden. Dies wird im Folgenden näher ausgeführt.*

## **Art. 116: Rechtskonflikte**

(1) Liegt ein Rechtskonflikt im Sinne des Art. 115 Abs.1 vor, so kann jede Seite die Einsetzung eines Schiedsgerichts verlangen. Art. 120 findet entsprechende Anwendung. Bleibt das Schiedsverfahren ohne Erfolg, entscheiden die zuständigen Gerichte.

(2) Wird der Entscheidung des Schiedsgerichts nicht Rechnung getragen, so sind die Arbeitnehmer berechtigt, ihre Arbeitsleistung zu verweigern, bis ein rechtmäßiger Zustand wiederhergestellt wird. Die Verweigerung der Arbeitsleistung lässt den Anspruch der Arbeitnehmer auf Entgelt unberührt.

(3) Art. 19 Abs. 3 bis 5 bleibt unberührt.

## **Begründung:**

*Über Rechtskonflikte zu entscheiden, sind in erster Linie die Gerichte berufen. In vielen Fällen kann es jedoch sinnvoll sein und weniger Zeit in Anspruch nehmen, wenn sachnahe Schiedsgerichte eine Einigung versuchen. Daneben bleiben die Handlungsmöglichkeiten der Arbeitsaufsicht nach Art. 19 bestehen, die bei Verstößen gegen Kollektivvereinbarungen bzw. Kollektivverträge eingreifen.*

*Wird eine Entscheidung des Schiedsgerichts zwar akzeptiert (was nach Art. 120 erforderlich ist), aber nicht umgesetzt, so können die von der Rechtsverletzung Betroffenen ihre Arbeitsleistung verweigern. Dies stellt keinen Streik, sondern die gebündelte Ausübung eines Individualrechts dar: Der Einzelne hat ein sog. Zurückbehaltungsrecht, wenn die andere Seite ihre vertraglichen Verpflichtungen nicht erfüllt.*

### **Art. 117: Regelungskonflikte**

(1) Solange eine Kollektivvereinbarung oder ein Kollektivvertrag nicht ausgelaufen ist, kann eine Neuregelung nur im Wege von Verhandlungen zwischen den Parteien, durch einen Schlichter oder durch ein Schiedsgericht erreicht werden. Hierfür ist das Einverständnis beider Seiten erforderlich.

(2) Nach Ablauf der Kollektivvereinbarung bzw. des Kollektivvertrags stehen diese Möglichkeiten als Alternativen zum Streik zur Verfügung.

### **Begründung:**

*Kollektivvereinbarungen und Kollektivverträge haben eine bestimmte Gültigkeitsdauer von z. B. zwei Jahren. Während dieser Zeit dürfen sie nicht durch Streiks in Frage gestellt werden. Möglich sind daher nur freiwillige Verhandlungen sowie einvernehmlich durchgeführte Schlichtungs- und Schiedsgerichtsverfahren. Sechs Monate vor Auslaufen der Kollektivvereinbarung bzw. des Kollektivvertrags ist allerdings auch eine einseitige Anrufung eines Schlichters oder eines Schiedsgerichts möglich. Weitergehende Maßnahmen, insbesondere Streiks für eine bessere Regelung sind aber erst möglich, wenn eine befristete Vereinbarung bzw. ein befristeter Vertrag ausgelaufen ist oder wenn eine Kündigung der Kollektivvereinbarung bzw. eines Kollektivvertrags wirksam geworden ist.*

*Abs. 2 macht deutlich, dass nach Ende der Gültigkeitsdauer Schlichtung und Schiedsverfahren gleichfalls möglich bleiben (und in der Praxis in aller Regel genutzt werden), dass aber dann auch ein unmittelbarer Übergang zum Streik möglich wäre. Nur dann ist es der Gewerkschaft möglich, angemessen auf plötzlich auftretende Konflikte zu reagieren. Müsste man auch in solchen Fällen ein langwieriges Verfahren durchlaufen, könnte es ähnlich wie in Vietnam zu zahlreichen rechtswidrigen Arbeitsniederlegungen kommen, die außerhalb des Einwirkungsbereichs der Gewerkschaften stattfinden würden.*

### **Art. 118: Verhandlungen**

(1) Die Repräsentanten der Arbeitnehmer haben das Recht, Verhandlungen einzuleiten, die sich auf Rechts- wie auf Regelungskonflikte beziehen können.

(2) Die erhobenen Forderungen müssen schriftlich niedergelegt sein; das Schriftstück muss der anderen Seite übermittelt werden. Eine Kopie ist an die für die fragliche Ebene zuständigen staatlichen Instanzen zu schicken.

(3) Die andere Seite muss auf die Forderung innerhalb von drei Tagen schriftlich antworten; andernfalls sind die Verhandlungen gescheitert.

(4) Finden Verhandlungen statt, so kann jede Seite sie für gescheitert erklären und die gesetzlich vorgesehenen Verfahren einleiten.

### **Begründung:**

*Abs. 1 gibt ein Verhandlungsrecht insbesondere für Gewerkschaften; dieses besteht gleichermaßen für Rechts- wie für Regelungskonflikte. Der Verlauf der Verhandlungen liegt grundsätzlich in der freien Entscheidung der Beteiligten, doch sieht Abs. 2 einige Minimalerfordernisse wie die schriftliche Niederlegung der Forderungen und ihre Übergabe an die Arbeitgeberseite vor.*

*Die Arbeitgeberseite muss innerhalb von drei Tagen reagieren, andernfalls sind die Verhandlungen gescheitert. Wie lange man verhandelt, ist den beteiligten überlassen, doch kann jede Seite jederzeit das Scheitern erklären, was dann zu den weiteren Verfahren (Schlichtung, Schiedsgericht, Gericht bzw. Streik) führt.*

## **2. Teil: Schlichtungs- und Schiedsverfahren**

### **Art. 119: Schlichtungsverfahren**

(1) Das Schlichtungsverfahren findet nur bei Regelungsstreitigkeiten statt, wenn die Verhandlungen gescheitert sind.

(2) Die Parteien einigen sich auf die Person des Schlichters. Kommt keine Einigung zustande, bestimmt ihn die für die fragliche Ebene zuständige staatliche Instanz innerhalb von drei Tagen, nachdem ein entsprechender Antrag einer Seite bei ihr gestellt wurde.

(3) Beide Seiten haben dem Schlichter alle von diesem für notwendig erachteten Informationen zu geben und ihm entsprechende Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Er ist zur Wahrung von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen verpflichtet.

(4) Innerhalb von fünf Arbeitstagen nach der Bestellung des Schlichters muss dieser eine Sitzung mit beiden Seiten durchführen, um eine Einigung zu versuchen. Erscheint eine Seite nicht, ist das Schlichtungsverfahren gescheitert. Dasselbe gilt, wenn die Sitzung später als fünf Tage nach der Bestellung des Schlichters stattfinden soll oder stattfindet, es sei denn die Parteien verzichten ausdrücklich auf die Einhaltung der Frist.

(5) Erbringt die Sitzung keine Einigung, so können weitere Sitzungen nur im Einvernehmen mit beiden Seiten stattfinden.

(6) Eine Einigung ist schriftlich niederzulegen und von beiden Seiten zu unterschreiben. Sie stellt eine Kollektivvereinbarung bzw. einen Kollektivvertrag dar.

#### **Begründung:**

*Das Schlichtungsverfahren findet nur bei Regelungsstreitigkeiten statt. Es hat den Sinn, die Kompromissfindung zu erleichtern. Ist die Kollektivvereinbarung bzw. der Kollektivvertrag bereits ausgelaufen, stellt es eine Alternative zum Streik dar. Die Arbeitnehmerseite kann daher wählen, welcher Weg ihr sinnvoller erscheint.*

*Abs. 2 betrifft die Auswahl der Person des Schlichters. Notfalls wird sie durch die zuständige staatliche Instanz bestimmt. Dies ist der Grund, weshalb sie nach Art. 118 Abs. 2 Satz 2 eine Kopie des Forderungsschreibens erhält.*

*Abs. 3 enthält eine Informationspflicht, die insbesondere zu Lasten der Arbeitgeberseite geht. Damit keine Informationszurückhaltung erfolgt, ist der Schlichter ausdrücklich zur Wahrung von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen verpflichtet.*

*Auch das Schlichtungsverfahren wird vom Grundsatz der Beschleunigung beherrscht. Innerhalb von fünf Arbeitstagen muss eine Sitzung stattfinden; bei Nichterscheinen einer Seite ist die Schlichtung gescheitert. Ist die Kollektivvereinbarung bzw. der Kollektivvertrag noch nicht ausgelaufen, kann sich das Schiedsgerichtsverfahren anschließen; in anderen Fällen kann es auch unmittelbar zum Streik kommen. Gibt es in der innerhalb von fünf Tagen durchgeführten Sitzung keine Einigung, so können nur im Einvernehmen mit beiden Seiten weitere Sitzungen stattfinden; auf diese Weise wird eine unnötige Verlängerung des Verfahrens vermieden.*

*Abs. 6 verdeutlicht die rechtlichen Konsequenzen, die eine Einigung hat.*

## **Art. 120: Schiedsgerichtsverfahren**

(1) Das Schiedsgerichtsverfahren kann bei Rechtsstreitigkeiten wie bei Regelungsstreitigkeiten stattfinden.

(2) Das Schiedsgericht wird für den einzelnen Konfliktfall gebildet. Es besteht aus drei Personen, auf die sich beide Seiten einigen.

(3) Kommt keine Einigung zustande, benennt jede Seite eine Person, die nicht an den bisherigen Verhandlungen beteiligt war. Die beiden benannten Personen verständigen sich auf einen neutralen Vorsitzenden. Kommt innerhalb von drei Tagen keine Einigung zustande, so bestimmt die zuständige staatliche Stelle den Vorsitzenden.

(4) Arbeitnehmer, die Mitglieder eines Schiedsgerichts sind, müssen von der Arbeit freigestellt werden, soweit es für die Ausübung dieser Funktion erforderlich ist. Eine Minderung des Arbeitsentgelts darf nicht erfolgen.

(5) Sobald das Schiedsgericht gebildet ist, findet innerhalb von fünf Arbeitstagen eine Sitzung mit beiden Seiten statt. Erscheint eine Seite nicht, ist das Schiedsverfahren gescheitert.

(6) Findet die Sitzung unter Beteiligung beider Seiten statt, so kann das Schiedsgericht eine Empfehlung aussprechen. Wird diese angenommen, hat dies

die Qualität einer Kollektivvereinbarung bzw. eines Kollektivvertrages. Wird sie abgelehnt, so ist das Schiedsverfahren beendet.

(7) Alle weiteren Fragen des vom Schiedsgericht zu befolgenden Verfahrens werden in einer Schiedsgerichtscharta festgelegt, die aufgrund eines Vorschlags des drittelparitätischen nationalen Ausschusses für Arbeit und sozialen Schutz durch das staatliche Parlament (Ikh Khural) beschlossen wird.

### **Begründung:**

*Das Schiedsgericht kann sowohl bei Rechts- als auch bei Regelungsstreitigkeiten tätig werden. Es ist keine ständige Einrichtung und wird für den Einzelfall gebildet. Sind sich die beiden Seiten über die Personen der Schiedsrichter nicht einig, so benennt in Anlehnung an Regeln über die internationale Handelsschiedsgerichtsbarkeit jede Seite eine „Person ihres Vertrauens“. Die beiden Vertrauenspersonen bestimmen dann den Vorsitzenden. Nur wenn auch insoweit keine Einigung zustande kommt, findet eine Einsetzung durch die zuständige staatliche Behörde statt.*

*Arbeitnehmer, die zu Schiedsrichtern bestimmt werden, müssen im Rahmen des Erforderlichen von der Arbeit frei gestellt sein. Dabei muss ihnen die bisherige Vergütung fortbezahlt werden.*

*Auch das schiedsgerichtliche Verfahren ist auf Beschleunigung ausgerichtet. Insoweit gilt eine 5-Tage-Frist, innerhalb deren eine Sitzung stattgefunden haben muss. Das Schiedsgericht kann nur eine Empfehlung beschließen, die moralische, aber keine rechtliche Autorität hat: Jede Seite kann sie ablehnen. Bei Rechtsstreitigkeiten führt dies zu einem gerichtlichen Verfahren, bei Regelungsstreitigkeiten voraussichtlich zu einem Streik.*

*Abs. 7 sieht in Übernahme des geltenden Art. 118 Abs. 8 den Erlass einer „Schiedsgerichtsordnung“ vor. Auch die anderen Regeln sind weitgehend dem Art. 118 nachgebildet.*

### **3. Teil: Arbeitskampf**

## **Art. 121: Streikrecht**

(1) Die Arbeitnehmer haben ein Recht auf Streik um Ziele, die ihre Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen betreffen.

(2) Ein Streik darf nicht bestehende Kollektivvereinbarungen und Kollektivverträge in Frage stellen; er ist erst nach ihrem Auslaufen zulässig.

(3) Wird nach Auslaufen einer Kollektivvereinbarung oder eines Kollektivvertrags von der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite gemeinsam ein Schlichtungs- oder ein Schiedsgerichtsverfahren eingeleitet, so darf während dessen Dauer nicht gestreikt werden.

(4) Um Gegenstände, die für die Arbeitnehmer nicht durch Kollektivvereinbarung oder Kollektivvertrag geregelt sind, darf gestreikt werden, sofern wenigstens ein Verhandlungsversuch unternommen wurde.

### **Begründung:**

*Das Streikrecht wird in Abs. 1 nur umrisshaft umschrieben. Die Tatsache, dass es den einzelnen Arbeitnehmern zusteht, schließt nicht aus, dass die Gewerkschaften in seine Ausübung eingeschaltet werden.*

*Die Absätze 2 bis 4 enthalten Schranken des Streikrechts. Abs. 2 Satz 1 enthält die sog. Friedenspflicht, wonach bestehende Kollektivvereinbarungen und Kollektivverträge nicht durch Streiks in Frage gestellt werden dürfen. Erst nach deren Auslaufen ist eine solche Kampfmaßnahme möglich.*

*Abs. 3 betrifft die Fälle des Schlichtungs- und des Schiedsverfahrens: Wird dieser Weg begangen, ist ein Streik auch dann ausgeschlossen, wenn er an sich nach allgemeinen Grundsätzen möglich wäre.*

*Abs. 4 betrifft die Gegenstandsbereiche, über die überhaupt keine Kollektivvereinbarungen oder Kollektivverträge bestehen oder die jedenfalls in den konkreten Betrieben nicht auf diese Weise geregelt sind. Hier kann – in Anlehnung an das deutsche Recht – gestreikt werden, wenn einmal erfolglos verhandelt wurde oder die Arbeitgeberseite jede Verhandlung ablehnt.*

## **Art. 122: Durchführung des Streiks**

(1) Die Teilnahme an einem Streik ist freiwillig.

(2) Der Streik muss für konkrete Forderungen geführt werden, die der Arbeitgeberseite spätestens mit Beginn des Streiks von den Repräsentanten der Arbeitnehmer in schriftlicher Form übergeben werden.

(3) Die Repräsentanten der Arbeitnehmer haben das Recht, innerhalb oder außerhalb der Betriebe die Belegschaften zu befragen, ob sie für bestimmte Forderungen in den Streik treten wollen. Die Befragung muss durch geheime Stimmabgabe erfolgen.

(4) Die Repräsentanten der Arbeitnehmer müssen der Arbeitgeberseite spätestens bei Beginn des Streiks mitteilen, welche Arbeitnehmergruppen zur Arbeitsniederlegung aufgerufen sind.

(5) Wer einen Streik organisiert, ist dafür verantwortlich, dass Leben, Gesundheit und Eigentum anderer Personen sowie die öffentliche Ordnung nicht verletzt werden. Die Organisatoren erhalten hierfür die Unterstützung der zuständigen staatlichen Stellen. Durch Vereinbarung mit dem Arbeitgeber kann festgelegt werden, dass bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern unter keinen Umständen in einen Streik einbezogen werden dürfen.

(6) Die Repräsentanten der Arbeitnehmer sind bei der Vorbereitung und Durchführung des Streiks von der Arbeit freigestellt. Während der Auseinandersetzung und ein Jahr nach ihrer Beendigung dürfen sie nicht wegen ihrer Funktion benachteiligt werden. Werden sie schlechter als vergleichbare andere Arbeitnehmer behandelt, wird eine solche Benachteiligung vermutet.

(7) Ein Streik, der die Streitkräfte, die Polizei, die Justiz oder vergleichbare staatliche Einrichtungen lahm legt, ist verboten.

### **Begründung:**

*Die Vorschrift weicht nur teilweise vom geltenden Recht ab.*

*Abs. 1 entspricht Art. 119 Abs. 2 des geltenden Rechts und verbietet jeden Zwang, durch den jemand zur Teilnahme an einem Streik veranlasst werden soll.*

*Ein Streik darf die Arbeitgeberseite nicht im Ungewissen lassen, wogegen man protestiert oder welche Ziele man verfolgt. Vielmehr müssen spätestens mit dem Beginn des Streiks die erhobenen Forderungen der Gegenseite schriftlich mitgeteilt werden. Auf eine Ankündigungsfrist wird verzichtet, da sie die Handlungsmöglichkeiten der*



*Arbeitnehmerseite erheblich einschränkt: Dem Arbeitgeber wird die Möglichkeit eröffnet, durch Einwirkung auf die Beschäftigten die tatsächliche Durchführung der Arbeitsniederlegung zu verhindern. Das kann wiederum dazu führen, dass Streiks außerhalb der Rechtsordnung vorbereitet werden, um sich solchen Gefährdungen zu entziehen. Auch in Europa sind „Ankündigungsfristen“ nur in spezifischen, besonders sensiblen Bereichen vorgesehen; im Normalfall bestehen sie nicht.*

*Abs. 4 verpflichtet dazu, dem Arbeitgeber mitzuteilen, welche Bereiche zu einem Streik aufgerufen wurden. Er kann dann ggf. Gegenmaßnahmen ergreifen.*

*Abs. 5 sieht weitere Streikrechtsschranken vor: Leben, Gesundheit, Eigentum und die öffentliche Ordnung dürfen nicht beeinträchtigt werden. Das bedeutet, dass beispielsweise Krankenhäuser mit Strom und Wasser versorgt werden müssen. Auf der anderen Seite können öffentliche Verkehrsmittel durchaus bestreikt werden, ebenso Rundfunk und Fernsehen. Um die öffentliche Ordnung zu sichern, sieht Abs. 7 ein Streikverbot für die Streitkräfte, die Polizei und die Justiz vor und bezieht insoweit auch vergleichbare andere Einrichtungen mit ein.*

*Einen Streik vorzubereiten und zu organisieren, ist in Ländern kein Problem, in denen die Gewerkschaft über einen großen hauptamtlichen Apparat verfügt. Ist dies nicht der Fall, muss ein Freistellungsanspruch zugunsten der gewerkschaftlich Aktiven geschaffen werden. Macht man davon Gebrauch, bekommt der Arbeitgeber allerdings Kenntnis davon, dass ein Streik geplant ist, doch erfährt er den genauen Zeitpunkt nicht. Vorgesehen ist weiter ein Benachteiligungsverbot, das durch die Vermutungsregelung nach Abs. 6 Satz 3 praktisch handhabbar gemacht werden soll.*

### **Art. 123: Gegenmaßnahmen des Arbeitgebers**

(1) Während des Streiks erhalten die Streikenden keine Vergütung.

(2) Können andere Arbeitnehmer im selben Unternehmen oder Konzern nicht weiterbeschäftigt werden, so erhalten sie gleichfalls keine Vergütung.

(3) Ist die Fortsetzung der Arbeit in sonstigen Unternehmen wegen des Streiks nicht mehr möglich, so ist der Arbeitgeber nur noch zur Bezahlung des

Mindestlohnes verpflichtet.

(4) Ein bestreikter Arbeitgeber ist befugt, nicht streikende Arbeitnehmer auszusperrern und ihnen jede Lohnzahlung zu verweigern. Die Einstellung von Streikbrechern ist untersagt.

### **Begründung:**

*Art. 123 umschreibt die wichtigsten Folgen des Streiks für die Arbeitnehmer. Sie verlieren ihren Vergütungsanspruch, was sie bei einem Streik, der länger als einige Tage dauert, unmittelbar in ihrer Lebensführung beeinträchtigt. Hierin liegt eine entscheidende „Bremse“ dagegen, dass allzu häufig von der Möglichkeit des Streiks Gebrauch gemacht wird. Eine vergleichbare Wirkung tritt auf Arbeitgeberseite nicht ein, da in der Regel die persönliche Lebensführung bis hin zum Kauf von Lebensmitteln nicht dadurch beeinträchtigt wird, dass der Betrieb vorübergehend nicht weitergeführt werden kann.*

*Können nicht streikende Arbeitnehmer im Unternehmen nicht beschäftigt werden, so verlieren auch sie ihren Entgeltanspruch. Dies lässt sich damit rechtfertigen, dass sie aller Voraussicht nach von dem Ergebnis des Streiks profitieren werden. Bei Beschäftigten in anderen Unternehmen, die nicht zum Konzern gehören, ist dies nicht der Fall. Hier soll das Risiko in der Weise verteilt werden, dass nur noch der gesetzliche Mindestlohn bezahlt werden muss.*

*Im Einzelfall kann es zweifelhaft sein, ob nicht streikende Arbeitnehmer noch weiterbeschäftigt werden können oder nicht. Abs. 4 gibt deshalb dem Arbeitgeber das Recht, den Betrieb vorübergehend zu schließen und so niemandem gegenüber mehr zur Lohnzahlung verpflichtet zu sein. Ein weitergehendes Aussperrungsrecht besteht angesichts der ungleichen Betroffenheit durch einen Streik nicht (er ist für die Arbeitnehmer sehr viel schmerzlicher als für den Arbeitgeber). In Übereinstimmung mit dem Sachverständigenausschuss der ILO wird die Einstellung von Streikbrechern verboten. Arbeitswillige eigene Beschäftigte, die sich nicht am Streik beteiligen, dürfen aber sehr wohl Überstunden leisten und Funktionen der Streikenden übernehmen.*

### **Art. 124: Rechtswidrige Streiks**

(1) Verstößt ein Streik gegen eine der Bestimmungen nach Art. 121 und Art. 122, ist er rechtswidrig.

(2) Der Streik kann durch sofort vollziehbare gerichtliche Entscheidung verboten werden. Zuständig ist der Oberste Gerichtshof.

### **Begründung:**

*Der Streik kann nach Art. 121 und 122 auch dann rechtswidrig sein, wenn eine Verfahrensvorschrift nicht beachtet, beispielsweise der Arbeitgeberseite keine schriftliche Forderung übergeben wird. Rechtswidrige Streiks können verboten werden. Dies kann auch im Wege einer einstweiligen Verfügung geschehen. Da dies sehr weit reichende Wirkungen hat – ein einmal verbotener Streik wird sich schwerlich zu einem späteren Zeitpunkt wiederholen lassen - wird der Oberste Gerichtshof für zulässig erklärt.*

### **Art. 125: Verständigung**

(1) Während des Streiks haben sich beide Seiten um eine Verständigung zu bemühen.

(2) Die Einigung kann die Form einer Kollektivvereinbarung bzw. eines Kollektivvertrags oder einer verbindlichen Zusage des Arbeitgebers annehmen. Sie kann alle strittigen Fragen umfassen und auch eine Bezahlung des Arbeitsentgelts für die Streikzeit vorsehen.

### **Begründung:**

*Gerade wenn gestreikt wird, ist eine Einigung unabdingbar. Abs. 1 sieht deshalb eine entsprechende Pflicht vor, die im Ergebnis mehr auf einen moralischen Appell hinausläuft. Die Einigung kann auch in einer verbindlichen Zusage des Arbeitgebers liegen, z. B. bestimmte Arbeitnehmer wieder einzustellen oder eine Maßnahme des Arbeitsschutzes zu ergreifen. In Übernahme von Art. 124 Abs. 4 des geltenden Rechts wird auch die Möglichkeit eröffnet, die nachträgliche Bezahlung der Streikzeit zu vereinbaren.*

## **Kapitel XII: Individuelle Arbeitskonflikte**

## **Art. 126: Begriff**

(1) Bestehen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer Meinungsverschiedenheiten darüber, ob dem Arbeitnehmer bestimmte Rechte zustehen, so liegt ein individueller Arbeitskonflikt vor. Dies gilt insbesondere auch dann, wenn der Arbeitnehmer der Ansicht ist, sein Arbeitsverhältnis sei zu Unrecht gekündigt worden.

(2) Dasselbe gilt dann, wenn sich der Arbeitnehmer über Umstände beschwert, die ihn persönlich betreffen. Sind mehrere Arbeitnehmer betroffen, können sie eine gemeinsame Beschwerde erheben.

### **Begründung:**

*Um die Zuständigkeit der drittelparitätischen Kommission zu klären, definiert Art. 126 den individuellen Arbeitskonflikt. Dabei handelt es sich in Abs. 1 um Rechtskonflikte, die im Vordergrund stehen werden. Abs. 2 bezieht auch andere Konflikte wie z. B. ungerechte Behandlung durch Vorgesetzte mit ein, bei denen Rechtsverstöße zumindest zweifelhaft sind.*

*Der individuelle Charakter eines Konflikts geht nicht dadurch verloren, dass sich andere in derselben Situation befinden und sich gleichfalls auf ihre Rechte berufen. Sind gruppenbezogene Rechte verletzt, kann sowohl auf kollektivrechtlichen Wegen wie auch nach Art. 126 vorgegangen werden. Zeitlich sollte dem kollektivrechtlichen Verfahren der Vorrang gewährt werden. Dies wird in Art. 128 Abs. 8 ausdrücklich hervorgehoben.*

## **Art. 127: Drittelparitätische Kommissionen zur Lösung von Konflikten**

(1) Auf dezentraler Ebene werden jeweils Kommissionen errichtet, die aus einem Vertreter der Gewerkschaften, einem Vertreter der Arbeitgeberverbände und einem Vertreter der für die fragliche Ebene zuständigen staatlichen Instanzen besteht.

(2) Durch Kollektivvereinbarung wird festgelegt, auf welcher konkreten Ebene die Kommissionen errichtet werden. Zulässig ist weiter, unterschiedliche Kommissionen für einzelne Branchen vorzusehen. Die Kollektivvereinbarung bestimmt auch, wer die Sekretariatsfunktionen der Kommission übernimmt.

(3) Bis zum Vorliegen solcher Kollektivvereinbarungen wird auf der Grundlage der Vereinbarung vom 8. April 2008 weiter verfahren, die im Rahmen des

drittelparitätischen nationalen Komitees über Arbeit und sozialen Konsens geschlossen wurde.

(4) Die Arbeitnehmervertreter sind ohne Lohnminderung von der Arbeit freizustellen, soweit dies für die Ausübung ihrer Funktion erforderlich ist.

### **Begründung:**

*Die durch die Vereinbarung vom 8. April 2008 geschaffenen Gremien haben sich grundsätzlich bewährt und sollen deshalb in das Gesetz aufgenommen werden. Es ist Sache der Sozialpartner, darüber zu entscheiden, auf welcher regionalen Ebene die Kommissionen existieren sollen und ob nach Branchen differenziert werden soll. Für letzteres spricht die besondere Sachnähe der sich um den Konflikt kümmernden Personen. Denkbar wäre auch, für eine Branche eine einzige zentrale Kommission für das ganze Land einzurichten, obwohl dies mit Rücksicht auf die räumlichen Entfernungen nicht immer sinnvoll erscheint.*

*Die drittelparitätische Struktur soll – ähnlich wie bei den deutschen Arbeitsgerichten – die Chancen erhöhen, dass es zu einer Einigung kommt. Befürwortet etwa auch der eigene „Gewährsmann“ eine bestimmte Regelung, so fällt es schwer, gleichwohl auf dem ursprünglichen Standpunkt zu beharren.*

*Die Sozialpartner entscheiden selbst, wen sie als ihren Vertreter in die Kommission entsenden wollen. Es gibt keinen Zwang, immer dieselbe Person auszusuchen oder sie gar für einen bestimmten Zeitraum fest zu bestellen. Wichtig ist auf Arbeitnehmerseite lediglich, dass die fragliche Person die nötige Freistellung in ihrem Betrieb bekommt, um ihre Funktion ohne wirtschaftliche Nachteile ausüben zu können.*

*Alle weiteren Einzelfragen sind durch Kollektivvereinbarungen zu regeln. Solange diese nicht vorliegen, wird weiter nach dem Abkommen vom 8. April 2008 verfahren.*

### **Art. 128: Verfahren vor der drittelparitätischen Kommission**

(1) Die drittelparitätische Kommission zur Lösung individueller Konflikte kann unter den Voraussetzungen des Art. 126 von jedem betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitgeber angerufen werden. Dazu bedarf es eines Schriftstücks, das von

dem Betroffenen selbst, von einem Rechtsanwalt oder von einem anderen Vertreter unterzeichnet sein muss.

(2) Die Anrufung kann nur innerhalb eines Monats seit dem Zeitpunkt erfolgen, an dem der Arbeitnehmer Kenntnis von der Verletzung seiner Rechte oder von den Umständen erhielt, die seiner Beschwerde zugrunde liegen.

(3) Die Kommission macht den Streitgegenstand der anderen Seite bekannt, indem sie ihr das eingereichte Schriftstück in Kopie übersendet.

(4) Innerhalb von drei Wochen nach Eingang des Schriftstücks findet eine mündliche Anhörung der Beteiligten durch die Kommission statt. Den Vorsitz führt der staatliche Vertreter.

(5) Die Kommission muss sich um eine einvernehmliche Lösung bemühen. Hält sie es für sinnvoll, Zeugen und Sachverständige zu hören, um so eine Klärung herbeizuführen, so kann sie dies in einem weiteren Termin tun, der nicht länger als drei Wochen nach dem ersten Termin liegen darf.

(6) Kommt keine Einigung zustande, kann die Kommission eine Empfehlung beschließen, die den Konflikt lösen oder mildern kann. Bei Kündigungen kann diese in der Hinnahme der Kündigung, der Gewährung einer bestimmten Abfindung durch den Arbeitgeber oder der Weiterbeschäftigung im bisherigen Unternehmen bestehen.

(7) Die Empfehlung wird bindend, wenn nicht eine Seite innerhalb von zwei Wochen nach ihrem Zugang das zuständige Gericht anruft.

(8) Die Kommission kann ihre Arbeit unterbrechen, wenn dieselbe Frage Gegenstand eines Verfahrens nach Art. 116 Abs. 1 ist.

### **Begründung:**

*Die drittelparitätische Kommission wird nur tätig, wenn sie von einer Seite angerufen wird. Dies muss in schriftlicher Form erfolgen, um den Gegenstand des Streits und den Zeitpunkt des Eingangs feststellen zu können. Ansonsten sind zur Erleichterung des Verfahrens keine Formvorschriften vorgesehen. Auch kann ein Arbeitnehmer die Kommission selbst anrufen, kann sich jedoch auch eines Rechtsanwalts oder eines anderen rechtskundigen Vertreters bedienen. Dabei ist nach Abs. 2 eine Frist von einem Monat zu wahren. Die längere Drei-Monats-Frist des geltenden Art. 129 Abs. 1 erscheint zu lang, da im Arbeitsleben schnell klare Verhältnisse bestehen sollten. Um niemandem seine Rechte zu verkürzen, beginnt die Monatsfrist erst zu laufen, wenn der Betroffene von der Rechtsverletzung oder einem sonstigen ihn beschwerenden Vorgang Kenntnis hatte.*

*Die Kommission stellt das Schriftstück der anderen Seite zu, damit diese Kenntnis erhält und eine Entgegnung vorbereiten kann. Die mündliche Anhörung nach Abs. 4 muss innerhalb einer Frist von drei Wochen, darf jedoch nicht so früh stattfinden, dass sich die andere Seite nicht ausreichend vorbereiten kann. In der Anhörung bemüht sich die Kommission um eine Einigung. Sind Fakten streitig, so kann sie in einem zweiten Termin auch Zeugen und Sachverständige hören, so weit sie dies für sinnvoll hält, um eine Einigung zustande zu bringen.*

*Kommt keine Einigung zustande, so kann die Kommission eine Empfehlung beschließen, die bindend wird, wenn keine Seite innerhalb von zwei Wochen die Gerichte anruft. Die praktische Durchsetzung erfolgt in gleicher Weise wie bei rechtskräftigen Urteilen.*

### **Art. 129: Einstweiliger Rechtsschutz und Zwangsvollstreckung**

(1) In dringenden Fällen können die Gerichte auch vor Abschluss des Verfahrens vor der drittelparitätischen Kommission angerufen werden. Diese können im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes eine vorläufige Regelung treffen, um einen effektiven Rechtsverlust bei einem Beteiligten zu vermeiden.

(2) Bindende Empfehlungen werden wie rechtskräftige gerichtliche Entscheidungen vollstreckt.

### **Begründung:**

*Das auf Ausgleich gerichtete Verfahren nach Art. 128 genügt nicht, wenn die Gefahr besteht, dass z. B. durch Ausscheiden eines Gekündigten aus dem Betrieb vollendete Tatsachen geschaffen werden oder gar ein irreparabler Schaden entsteht (der Pilot verliert beispielsweise seine Lizenz, weil er gekündigt ist und deshalb nicht mehr zu Flügen eingeteilt wird). Deshalb können in solchen gravierenden Fällen die Gerichte eingeschaltet werden – freilich nur im Verfahren des einstweiligen Rechtsschutzes mit dem Ziel, drohende Schäden zu verhindern.*

*Das gerichtliche Verfahren richtet sich nach allgemeinen Grundsätzen. Ob die Schaffung selbständiger Arbeitsgerichte sinnvoll ist, war an dieser Stelle nicht zu erörtern. Eine Regelung war nur in Bezug auf die Zwangsvollstreckung aus bindend gewordenen Empfehlungen der Kommission notwendig.*

## **Kapitel XIII: Sanktionen bei fehlender Arbeitsdisziplin**

### **Art. 130: Arbeitsordnung**

(1) Durch Kollektivvertrag kann eine Arbeitsordnung fixiert werden, die die Pflichten von Arbeitgeber und Arbeitnehmern zusammenfasst. Sie kann auch rechtlich unverbindliche Empfehlungen enthalten.

(2) Durch eine einseitig vom Arbeitgeber erlassene Arbeitsordnung können keine zusätzlichen Pflichten der Arbeitnehmer begründet werden.

### **Begründung:**

*Bisher wird jeder Arbeitgeber verpflichtet, eine Arbeitsordnung zu erlassen, was dann wenig realistisch erscheint, wenn es sich um Kleinunternehmen mit unter 15 Beschäftigten handelt. Außerdem erscheint es fragwürdig, dem Arbeitgeber das Recht zu gewähren, von sich aus neue Arbeitnehmerpflichten zu schaffen und so das Verhältnis von Leistung und Gegenleistung zu ändern. Es wird deshalb vorgeschlagen, eine ggf. auch zu Lasten der Arbeitnehmer gehende Arbeitsordnung nur durch Kollektivvertrag zuzulassen. Die Kollektivvereinbarung erscheint für solche Regelungen weniger geeignet, da es bei ihnen um die Berücksichtigung betrieblicher Besonderheiten geht.*

*Einseitig vom Arbeitgeber erlassene Betriebsordnungen sollen nicht unmöglich gemacht werden, doch können durch sie keine neuen, nicht schon im Arbeitsvertrag enthaltenen Pflichten geschaffen werden. Die Aufnahme von rechtlich unverbindlichen Empfehlungen folgt der verbreiteten Praxis, einen „Ethikkodex“ für alle im Unternehmen Tätigen zu schaffen.*

### **Art. 131: Sanktionen bei Pflichtverletzungen**

(1) Hat der Arbeitnehmer die Pflichten verletzt, die in der Arbeitsordnung niedergelegt sind, kann der Arbeitgeber in Abhängigkeit von der Schwere der Pflichtverletzung folgende Sanktionen verhängen:



- Ermahnung,
- Abmahnung,
- Beförderungssperre,
- Verhängung einer Geldbuße, die einen Tagesverdienst nicht überschreiten darf,
- Suspendierung von der Arbeit ohne Entgeltzahlung für bis zu einer Woche,
- Versetzung auf einen ungünstigeren Arbeitsplatz.

(2) Das Recht zur Kündigung bestimmt sich nach Art. 49 und Art. 55.

(3) Das Recht, Schadensersatz zu verlangen, bestimmt sich nach Art. 39.

(4) Besteht keine Arbeitsordnung, sind nur Ermahnung, Abmahnung, Kündigung und Schadensersatz möglich, soweit deren Voraussetzungen gegeben sind.

### **Begründung:**

*Disziplinwidrigkeiten können insbesondere deshalb vorkommen, weil viele Beschäftigte mit Rücksicht auf ihre Herkunft aus der Landwirtschaft nicht an die Regeln gewöhnt sind, die eine funktionierende Industrie- und Dienstleistungsgesellschaft mit sich bringt. Es wird deshalb ein Katalog von Sanktionen vorgesehen. Sie verhindern die für den Arbeitgeber (aber auch für den Arbeitnehmer) unangenehme Alternative, entweder das Arbeitsverhältnis aufzulösen oder die Pflichtverletzung stillschweigend hinzunehmen.*

*„Ermahnung“ meint einen deutlichen Hinweis auf die Pflichtwidrigkeit des Handelns und weitergehende Sanktionen im Wiederholungsfalle. „Abmahnung“ meint eine Missbilligung verbunden mit dem Hinweis, dass im Wiederholungsfalle eine Kündigung ausgesprochen würde. Die weiteren Sanktionen bedürfen keiner Erklärung.*

*Die Kündigung richtet sich nach den an anderer Stelle genannten Voraussetzungen; dasselbe gilt für die Haftung des Arbeitnehmers auf Schadensersatz.*

*Besteht keine Arbeitsordnung, sind lediglich Ermahnungen, Abmahnungen, Kündigungen und Schadensersatz möglich.*

## **Kap. XIV: Arbeitsverwaltung und nationale drittelparitätische Kommission**

## **Art. 132: Arbeitsverwaltung**

Wie der bisherige Art. 137

### **Begründung:**

*Zu Fragen der Verwaltungsorganisation in der Mongolischen Republik können keine Vorschläge gemacht werden.*

## **Art, 133: Nationale Drittelparitätische Kommission für Arbeit und sozialen Konsens**

(1) Es wird eine nationale Kommission für Arbeit und sozialen Konsens errichtet, der eine gleiche Zahl von Vertretern der Gewerkschaften, der Arbeitgeberverbände und der Regierung angehört.

(2) Sie ist der Regierung/dem Parlament zugeordnet.

(3) Die Satzung der nationalen drittelparitätischen Kommission wird von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden ausgearbeitet und vom Parlament bestätigt.

(4) Die Mitglieder jeder Gruppe benennen einen Sprecher; die drei Sprecher bilden das Präsidium.

(5) Jeder Sprecher übernimmt für zwei Jahre den Vorsitz der Kommission. Kommt eine Einigung über die Reihenfolge nicht zustande, so entscheidet das Los. Die beiden Sprecher, die nicht den Vorsitz führen, haben die Funktion von stellvertretenden Vorsitzenden.

(6) Die nationale drittelparitätische Kommission hat folgende Aufgaben:

- Entwicklung und Umsetzung der nationalen Arbeitsmarktpolitik,
- Entwicklung des Systems der drittelparitätischen Konsensfindung,
- Lösung kollektiver Konflikte auf der Basis der arbeitsbezogenen Grundrechte der Verfassung und der betroffenen wirtschaftlichen, sozialen und rechtlichen Interessen,
- Überwachung der Einhaltung ihrer Beschlüsse,

- Durchführung von Konsultationen zu Fragen der gemeinsamen Wirtschafts- und Sozialpolitik,
- Wahrnehmung weiterer gesetzlicher Befugnisse.

**Begründung:**

*Die Vorschrift gibt im Wesentlichen das geltende Recht wieder und ergänzt es in einigen weniger wichtigen Punkten. Neu geschaffen wurde das Präsidium mit wechselndem Vorsitz, das die Kommission nach außen vertritt. Auch muss jede Gruppe einen Sprecher benennen. Abs. 2 lässt die Frage vorläufig offen, ob die Kommission der Regierung oder dem Parlament zugeordnet ist.*

## **Kapitel XV: Arbeitsaufsicht und Sanktionen**

### **Art. 134: Arbeitsaufsicht**

Wie der bisherige Art. 139

**Begründung:**

*Ähnlich wie bei der Arbeitsverwaltung kann mangels ausreichender Informationen kein Vorschlag zur Organisation der Arbeitsaufsicht gemacht werden.*

### **Art. 135: Kontrolle**

(1) Die Arbeitsaufsicht hat das Recht und die Pflicht, die Einhaltung aller arbeitsrechtlichen Normen einschließlich der geschlossenen individuellen und kollektiven Verträge zu kontrollieren.

(2) Gewerkschaften und einzelne Arbeitnehmer haben das Recht, die Arbeitsaufsicht auf Rechtsverstöße hinzuweisen. Arbeitnehmer müssen dabei ihren Namen nicht

nennen.

(3) Die Arbeitsaufsicht hat das Recht, während der üblichen Geschäftszeiten unangemeldet alle Betriebe und Dienststellen aufzusuchen. Sie kann Unterlagen einsehen und einzelnen Arbeitnehmer befragen, um ihre Aufgaben nach Abs. 1 zu erfüllen.

### **Begründung:**

*Abs. 1 umschreibt die Kompetenz der Arbeitsaufsicht, die sich auf das ganze Arbeitsrecht einschließlich der individuellen und kollektiven Verträge bezieht. Abs. 2 soll sie in die Lage versetzen, Missstände aufzuspüren; deshalb sollen auch anonyme Anzeigen von Arbeitnehmern zulässig sein. Nach Abs. 3 kann sie unangekündigt Arbeitsstätten besichtigen und sich die dort vorhandenen Unterlagen zeigen lassen; auch dies erhöht ihren Informationsstand und damit ihre Handlungsmöglichkeiten.*

### **Art. 136: Reaktion auf Rechtsverstöße**

(1) Die Arbeitsaufsicht kann anordnen, dass ein von ihr festgestellter Rechtsverstoß in Zukunft unterbleibt. Die Anordnung ist so lange wirksam und vollstreckbar, bis sie von der Arbeitsaufsicht oder einem Gericht aufgehoben wird.

(2) Entstehen dem Arbeitgeber durch einen Rechtsverstoß wirtschaftliche Vorteile, so kann er verpflichtet werden, einen entsprechenden Geldbetrag an die Staatskasse abzuführen. Ansprüche der Arbeitnehmer bleiben unberührt.

(3) Werden Ansprüche der Arbeitnehmer nicht erfüllt, so kann die Arbeitsaufsicht dem Arbeitgeber eine Frist setzen, die nicht länger als vier Wochen sein darf. Ist die geschuldete Leistung auch dann noch nicht erbracht, erhöht sich die Verpflichtung des Arbeitgebers um 50 Prozent. Ihre Bezahlung kann nach Abs. 1 angeordnet werden.

(4) Wird einer wirksamen und vollstreckbaren Anordnung der Arbeitsaufsicht nicht Rechnung getragen, so kann sie in derselben Weise wie ein rechtskräftiges Urteil eines Gerichts vollstreckt werden.

### **Begründung:**

*Die Arbeitsaufsicht soll in der Lage sein, Rechtsverstöße nicht nur zu rügen, sondern ihre Beseitigung verbindlich anzuordnen. Dabei sollen ihre Anordnungen so lange verbindlich sein, bis sie entweder durch ein Gericht aufgehoben oder von der Arbeitsaufsicht selbst rückgängig gemacht werden. Abs. 2 sieht als Sanktion eine Gewinnabführung vor; Abs. 3*

*eröffnet die Möglichkeit, rückständige Lohnforderungen nach Fristsetzung zu erhöhen und sie zwangsweise durchzusetzen. Dies alles schafft nicht nur Gerechtigkeit im Einzelfall, sondern stellt auch Wettbewerbsgleichheit mit jenen Unternehmen her, die sich von vorne herein am geltenden Recht orientieren und die damit verbundenen Aufwendungen in Kauf nehmen.*

### **Art.137: Sanktionen**

(1) Wird vorsätzlich oder grob fahrlässig einer in Abs. 2 genannten Vorschrift zuwidergehandelt, so kann ein Bußgeld zwischen 100 Euro und 500.000 Euro (= Gegenwert in MNT) verhängt werden. Dabei ist auf die Schwere des Verschuldens, die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers und die Folgen für die Betroffenen abzustellen.

(2) Mit den Sanktionen nach Abs. 1 können Verstöße gegen folgende Vorschriften belegt werden:

Art.7 Abs. 1 und 2,

Art, 7a Abs. 3, Abs. 5 bis 8,

Art. 7b Abs. 1,

Art.7c,

Art. 7d Abs. 2,

Art. 7e Abs. 1,

Art.16 Abs. 1,

Art. 22 Abs, 2 bis 5,

Art. 22a,

Art. 22b Abs. 2 bis 4,

Art. 32 Abs. 4 und 5,

Art. 37a Abs. 3,

Art.37h,

Art. 38d,

Art. 38e,

Art. 38f,  
Art. 40b,  
Art. 44a Abs. 2 und 3,  
Art. 44c Abs. 4,  
Art. 44d Abs. 2 und 3,  
Art. 81 Abs. 1 in Verbindung mit Art. 87 Abs. 1,  
Art. 81 Abs. 2,  
Art. 82 Abs. 1,  
Art. 83 Abs. 2 bis 4,  
Art. 84,  
Art. 90,  
Art. 96,  
Art. 97,  
Art. 106 Abs. 1 bis 3,  
Art. 107,  
Art. 108,  
Art. 122 Abs. 6,  
Art. 123 Abs. 4 Satz 2.

**Begründung:**

*Die bisherigen Strafen wurden allgemein als zu niedrig eingeschätzt. Deshalb ist in Abs. 1 eine deutliche Erhöhung vorgenommen worden. Gleichzeitig war jedoch zu berücksichtigen, dass es auch Bagatellverstöße geben kann; die Untergrenze ist deshalb bei 100 Euro festgesetzt. Mit Sanktionen wurden insbesondere solche Vorschriften des Gesetzes versehen, bei denen es um den Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer und die Wahrung der Höchst Arbeitszeit geht.*

## **Kapitel XVI: Inkrafttreten**

### **Art. 138: Inkrafttreten**

(1) Dieses Gesetz tritt am....2013 in Kraft.

(2) Ihm widersprechende Vorschriften treten zu diesem Zeitpunkt außer Kraft.

### **Begründung:**

*Der genaue Zeitpunkt des Inkrafttretens bleibt offen. Er hängt nicht nur von der Dauer des Gesetzgebungsverfahrens, sondern auch davon ab, ob der Gesetzgeber eine Übergangsfrist gewähren will, um den Unternehmen wie den Arbeitnehmern eine Anpassung an die neue Rechtslage zu erleichtern. Abs. 2 will deutlich machen, dass ein Rückgriff auf bisher geltendes Recht nur noch dort in Betracht kommt, wo das neue Gesetz keine Regelung trifft. Selbstredend kommt auch in Betracht, das Arbeitsgesetzbuch von 1999 insgesamt aufzuheben.*