

Technische Fachwirte AA 2022/2023

Arbeitsrecht

ra-freimuth.de

ra.freimuth@t-online.de

- Arbeitsgesetze
- Gesetzestext
- Buch. Kartoniert
- 101., neu bearbeitete Auflage. 2022
- XLII, 1032 S.
- Beck im dtv. ISBN 978-3-406-79345-5
- Format (B x L): 12,4 x 19,1 cm
- Gewicht: 608 g
- Stand: 1. Juli 2022

Lernen mit Fällen Arbeitsrecht Grundkurs

Materielles Recht & Klausurenlehre

8., überarbeitete Auflage

Lehrbuch/ Studienliteratur

NEU

Boorberg

Lehrbuch/Studienliteratur 10. Auflage 2020

Buch Boorberg ISBN 978-3-415-06744-8

Marschollek

Skript Arbeitsrecht

Lehrbuch/Studienliteratur

22. Auflage 2019. Buch. 318 S. Softcover

Alpmann Schmidt. ISBN 978-3-86752-621-0

Format (B x L): 19,5 x 24,9 cm

Gewicht: 678 g

A. Rechtliche Einordnung des Arbeitsrechts

B. Grundbegriffe des Arbeitsrechts

I. Normen und Gestaltungsfaktoren des Arbeitsrechts

II. Arbeitnehmereigenschaft

III. Arbeitgeber und leitende Angestellte

IV. Betrieb und Unternehmung

V. Vorvertragliche Pflichten des Arbeitnehmers (AN) und des Arbeitgebers (AG)

C. Arbeitsvertragsrecht

I. Form des Arbeitsvertrages

II. Inhalt des Arbeitsvertrages

D. Beendigung des Arbeitsvertrages

I. Endigungsgründe (außer Kündigung)

II. Kündigung (allgemein)

III. Ordentliche Kündigung

IV. Außerordentliche (fristlose) Kündigung

V. Anhörung des Betriebsrats

E. Kündigungsschutz

I. allgemeiner und besondere Kündigungsschutz

II. Allgemeiner Kündigungsschutz

III. Kündigungsschutzverfahren

F. Pflichten bei Beendigung des AV

G. Sonderformen des Arbeitsvertrages

I. Teilzeitarbeit

II. Arbeitnehmerüberlassung

H. Kollektivarbeitsrecht

I. Tarifvertragsrecht

II. Arbeitskampfrecht

III. Mitbestimmung

J. Grundlagen der Arbeitsgerichtsbarkeit

A. Rechtliche Einordnung des Arbeitsrechts

Öffentliches Recht: Regeln für das Verhältnis Staat/Bürger

- Über/Unterordnungsverhältnis (Genehmigungen, Auflagen, Verbote, Verwaltungsakte: Einzelfallentscheide)
- Gesetze
- Strafrecht: Sanktionen (Strafe!) gegen den Bürger

Zivilrecht: Regeln für das Verhältnis Bürger/Bürger

Ansprüche (Geldzahlungen, Erklärungen, Handlungen, Unterlassen)

Arbeitsrecht ist Zivilrecht: Beteiligt sind gleichrangige Personen - Arbeitgeber und Arbeitnehmer

ÖR.

Regeln zwischen Staat/ Bürger

Zivilrecht

Regeln zwischen Bürger und Bürger (Unternehmer, Gesellschafter etc.)

ProdHG
Hersteller /Geschädigter

BGB → ALLg. Teil

Geschäftsfkt., WEen, Anf., Verj.

Schuldrecht

Allg. Teil

Bes. Teil

- Schuldv.
- Priv.aut.
- Ort

ges. Schuldverhältnisse
 - Alle Ansprüche, die sich direkt aus dem Gesetz ergeben
 -- § 823 BGB
 -- 812 BGB

- Zeit
- Unmglkt.
- Verzug
- AGB
- HTWG

Individualarbeitsrecht

ARBEITSRECHT

Kollektivarbeitsrecht

Weisungs-und Direktionsbefugnis

Vertragliche SVE
 - Alle Ansprüche aus Vertrag
 -- Kauf, § 433 BGB
 -- Werk, § 631 BGB
 -- Miet, § 535 BGB
 -- Darlehen, § 488 BGB
 - Dienst, § 611 BGB, § 611a BGB

ÖR.

Regeln
Staat/
Bürger

Zivilrecht

Regeln
Bürger/Bürger
(Unternehmer,
Gesellschaften
etc.)

BGB

- u.a. **vertragl. Schuldverh.**
- **Alle Verträge, u.a.**
- Kauf, **§ 433**
- Miete, **§ 535**
- Dienst, **§ 611**
- **§ 611 a BGB**

Individualarbeitsrecht

Pfl. ArbG.

- Arbeit und Bezahlung mit/ohne Arbeit
- EntgeltfortzG
- Urlaub
- §§ **615/616 BGB**

§ 102 BVG Anhörung

Weisungs- und Direktionsbefugnis

ARBEITSRECHT

Kollektivarbeitsrecht

- TVG
- Streikrecht
- BetrVerfG

Beendigung Ohne Kündig.

- Befristung
- Aufhebung
- Tod

Mit Kündig.

- Form: schriftl., **§ 623 BGB**
- ord., **§ 622 BGB**
- außerord., **§ 626 BGB**

Kündschutz

- besonderer BR./Schw./Auszub.
- allgemeiner KSchG

Bewerb./Vorst.

Vertrag

- Form
- Inhalt

Pflichten AN.

- Arbeit
- nach Vertrag (Hauptpfl.)
- Nebenbesch.
- Wettbew.
- Haftungsgrds.

Arbeitsrecht: Unterscheidet zwischen Kollektiv- und Individualarbeitsrecht.

Individuelles Arbeitsrecht: Alle Regeln (Vorschriften oder Verträge), die das **Verhältnis** zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bestimmen.

kollektives Arbeitsrecht: Alle Regeln (Vorschriften oder Verträge), die das **Verhältnis** zwischen den Verbänden bestimmen.

B. Grundbegriffe des Arbeitsrechts

I. Rechtsgrundlagen des Arbeitsrechts

- Grundgesetz
- Gesetze und Verordnungen
- Tarifverträge
- Einzelverträge
- Betriebsvereinbarung
- betriebliche Übung
- **Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts**
(„Teleologische Reduktion“)

- Arbeitsvertrag ist **Dienstvertrag**, §§ 611, 611 a ff. Bürgerliches
Gesetzbuch (BGB) zwischen
Arbeitnehmer (AN) - schuldet eine **Dienstleistung** und
Arbeitgeber- schuldet **Entlohnung**.

Dienstvertrag wird zum Arbeitsvertrag durch
Weisungs- und Direktionsbefugnis des Dienstleistungnehmers
und Gehorsamspflicht des Dienstleistungsgebers, § 611 a BGB

Problem: Scheinselbständigkeit

II. Arbeitnehmereigenschaft

- Verpflichtung zur Arbeitsleistung
- gewisse Dauer
- Entgelt
- **Dienstverhältnis nach BGB**
- **Weisungsgebundenheit**
- (Ausnahme: Arbeitnehmer mit besonderer Qualifikation wie Ärzte, Wissenschaftler, Sicherheitspersonal)
- **Steuern und Sozialabgaben sind kein wesentliches Kriterium (siehe Geringbeschäftigungsverhältnis)**
- **Gute Zusammenstellung: § 5 BetrVerfG**

keine Arbeitnehmer sind

- Helfer im sozialen Jahr
- Beamte, Richter, Soldaten (besondere öffentliche Dienstverhältnisse)
- Auszubildende
- freie Mitarbeiter (Radio und Presse, Ausnahme dann, wenn der Sozialschutz umgangen werden soll)

III. Arbeitgeber und leitende Angestellte

Arbeitgeber

- beschäftigt den Arbeitnehmer und vergibt die Arbeit, hat Weisungs- und Direktionsbefugnis, leistet den Lohn
- kann eine natürliche und juristische Person (Gesellschaft) sein
- **leitende Angestellte**
- sind Arbeitnehmer
- nehmen Arbeitgeberfunktionen wahr (Aufsicht, Anweisung)
- erhalten in der Regel keine Bezahlung für Überstunden
- wg. des Vertrauensverhältnisses zum Arbeitgeber bestehen keine hohen Anforderungen an evtl. Kündigungsgründe
- (siehe auch hier **§ 5 BetrVerfG**)

IV. Betrieb und Unternehmung

Betrieb ist

- organisatorische Einheit
- einschließlich Nebenbetriebe, sofern diese nicht selbständig sind
- Zur Herstellung von Sachen oder Erbringung von Dienstleistungen
- Haushalt ist kein Betrieb (also kein Kündigungsschutz für Hausgehilfen)

Unternehmen ist

- die Gesamtheit mehrerer Betriebe
- rechtlich ohne große Bedeutung (außer im Verbraucherschutz nach BGB, **§§ 13 und 14 BGB**)

V. Vorvertragliche Pflichten

1.a. Pflichten des Arbeitgebers bereits vor Abschluss des Vertrages: (Fall 1 Übungsfälle)

Offenbarungspflichten:

- Umfang der Tätigkeit
 - wirtschaftliche Lage des Betriebes nur dann, wenn die Zahlung der Löhne in Frage steht
- Folge bei Fehlverhalten (schuldhaft = vorsätzlich oder fahrlässig, also vorwerfbar): Schadenersatzansprüche des Arbeitnehmers
- **bei Einladung durch den AG:** Ersatz der dem Arbeitnehmer entstandenen Vorstellungskosten unabhängig davon, ob das Arbeitsverhältnis zustande kommt oder nicht

1.b. **Pflichten des Arbeitnehmers** bereits vor Abschluss des Vertrages (Nr. 1, 10 der Übungsfälle)

Offenbarungspflichten

- Eignung
 - Krankheit, sofern ansteckend und Krankmeldungen zu erwarten sind
(z.B. bei anstehenden Operationen)
 - Freiheitsstrafe, die demnächst zu verbüßen sein wird
- Beantwortung aller Fragen, an deren Beantwortung der Arbeitgeber ein berechtigtes, billigenwertes und schutzwürdiges Interesse hat.

1.c. Zulässige Fragen:

- Befähigung
- Gesundheitszustand, sowohl früherer als auch augenblicklicher, wenn die Ausführung der Arbeit gefährdet ist und Arbeitsausfall droht
- bestehende Lohn- und Gehaltspfändungen (wg. Arbeitsaufwand und Motivation des AN.)
- Vorstrafen nur dann, wenn noch im BZR und wenn ein direkter Zusammenhang mit Arbeitsplatz besteht, sonst nicht, da das Persönlichkeitsrecht betroffen ist
- Wettbewerbsverbote (gegenüber früherem Arbeitgeber)

1.d. Unzulässige Fragen:

- Eheschließung
- Gewerkschaftszugehörigkeit
- **bisherige Vergütung**
- Partei- und Religionszugehörigkeit
- Schwangerschaft
- Schwerbehinderung

1.e. Rechtsfolgen:

- falsche Antwort auf zulässige Frage: entweder **Kündigung oder Anfechtung nach § 123 BGB (arglistige Täuschung)**
- richtige Antwort auf unzulässige Frage: Schadenersatzansprüche des Bewerbers, im öffentlichen Anstellungsverhältnis auch Anspruch auf Einstellung

C. Arbeitsvertragsrecht

I. Form des Arbeitsvertrages

Formvorschriften:

grundsätzlich keine

aber: Nachweisgesetz

Frist: 1 Monat bei bereits bestehenden Arbeitsverhältnissen
(Einzelheiten siehe Nachweisgesetz)

Berufsbildungsgesetz für Auszubildende

befristete Arbeitsverträge, § 14 Teilzeit- und Befristungsgesetz
(nur die Befristung)

und: Notwendigkeit der Schriftform kann sich aus dem
Tarifvertrag ergeben.

Jugendliche (also unter 18 Jahren)

benötigen die Zustimmung des gesetzlichen Vertreters .

Vertragsinhalt ist **bei Ausbildungsverträgen** vom Ausbilder unverzüglich schriftlich niederzulegen. Ausbilder, Azubi und gesetzlicher Vertreter müssen unterschreiben, **§ 11**

BerufsbildungsG

II. Inhalt des Arbeitsvertrages

Grundsätzlich: Arbeitsvertrag ist Dienstvertrag nach §§ 611, 611a ff. BGB (s.o.)

Abgrenzung zum Werkvertrag: AN. schuldet kein Ergebnis

1. Ob oder ob nicht sowie wer mit wem ?

Es besteht **Abschlussfreiheit** = Privatautonomie:

Jeder, also Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer, kann einen Arbeitsvertrag abschließen oder aber auch nicht.

Ausnahmen bei der Auswahl des Vertragspartners:

§ 154 SGB IX: bei mindestens 20 Arbeitsplätzen sind 5 % der Arbeitsplätze an Schwerbehinderte zu vergeben.

Folge: Schwerbehinderte haben keinen Einstellungsanspruch, Arbeitgeber kann auch monatlich einen Betrag an die Hauptfürsorgestelle bezahlen (**Ausgleichsabgabe, § 160 SGB IX**)

AGG Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz: u.a. Verbot der Geschlechterdiskriminierung - wg. seines Geschlechts darf niemand benachteiligt werden

Ausnahmen:

Arbeitsplatz und Geschlecht sind untrennbar miteinander verbunden:

- Schauspieler/innen für männliche/weibliche Rolle
- Pfarrer in katholischer Kirche
- Tätigkeiten im Frauenhaus
- Arbeitgeber muss im Rechtsstreit vor dem Arbeitsgericht beweisen, dass die Ablehnung des Bewerbers nicht geschlechtsbezogen, sondern aus sachlichen Gründen erfolgte.
- Gelingt der Beweis nicht, dann **kein Einstellungsanspruch**, sondern Schadenersatzanspruch nach **§ 15 AGG**.

Wichtig:

2. Genaue Tätigkeitsbeschreibung zur Abgrenzung der Weisungs- und Direktionsbefugnis des Arbeitgebers
formulierten

Besonderheit: Allgemeine Geschäftsbedingungen, **§§ 305 ff. BGB**

- a. Vorformulierte Vertragsbedingungen für eine Vielzahl (mindestens 2) von Verträgen
- b. werden Bestandteil durch
 - Ausdrücklichen Hinweis
 - Möglichkeit der Kenntnisnahme und
 - Einverständnis der anderen Vertragspartei

3. Dauer des Vertrages (Fall 2, 7, 8, 16, 20 der Übungsfälle)

Grundsätzlich: **unbefristet**

wenn **befristet**, dann **mit** sachlichem Grund **immer**, § 1 TztBefrG

Arten der Befristung: Kalendermäßig oder zweckbezogen, § 3

TztBefrG

Bei **kalendermäßiger (also nicht zweckbezogener)** Befristung

ohne sachlichen Grund einmal bis zu 2 Jahren einschließlich 3

Verlängerungen, siehe § 14 Teilzeit- und Befristungsgesetz

Sachliche Gründe sind

Vertretung eines anderen AN,

ungewisse Auftragslage,

zweckgebundene oder objektbezogene Arbeit.

4. Pflichten des Arbeitnehmers aus dem Vertrag **Arbeitspflicht**

höchstpersönlich, § 613 BGB

- AN darf und muss keinen Ersatzmann stellen, wenn er krank ist
- bei **Tod des AN** endet das Arbeitsverhältnis

-Art der Arbeit

-nach Vertrag und nach Weisungs- und Direktionsbefugnis

-Problem: Unterschied zwischen Direktionsbefugnis und

Änderungskündigung, die eine richtige Kündigung mit dem gleichzeitigen Angebot zum Abschluss eines neuen

Arbeitsvertrages bedeutet: Ist immer erforderlich, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Tätigkeit zuweisen möchte, die von der W u. D – Befugnis nicht mehr gedeckt ist.

Ort der Arbeitsleistung

wie vereinbart und zumutbar, ansonsten Änderungskündigung

Arbeitszeit (Nr. 17 der Übungsfälle)

wie vereinbart.

Grenzen: **Arbeitszeitgesetz**, **Jugendarbeitsschutzgesetz**,
Mutterschutzgesetz, **Tarifvertrag**

Beginn, Ende und Pausen unterliegen der Direktionsbefugnis.

Überstunden/Kurzarbeit

grundsätzlich nur nach Vereinbarung. Ein **Weisungsrecht** besteht **bei einem überwiegenden Interesse des Betriebes** und gegenüber **hoch bezahlten leitenden Angestellten**. **Lohnkürzung nur nach Betriebsvereinbarung.**

5. Nebenpflichten des Arbeitnehmers

a. Verschwiegenheitspflicht

b. Verbot der Schmiergeldannahme

- nur Geschenke von Bedeutung
- unerheblich ist, ob anschließend auch pflichtwidrig gehandelt wird (also jemand bevorzugt wird) oder nicht.

c. Problem: Nebenbeschäftigung

ist eine Tätigkeit, die üblicherweise nur gegen Entgelt erbracht wird

sie ist zulässig, wenn

- keine zeitliche Kollision
- keine Konkurrenz
- keine Schwächung der Arbeitskraft
- kein Gesetzesverstoß (z.B. Arbeitszeitvorschriften bei LKW-Fahrern oder ArbeitszeitG)

d. Wettbewerbsverbot

während des Arbeitsverhältnisses immer

Folge: Kündigung und Schadenersatzansprüche

- nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses
nur nach Vereinbarung, max. 2 Jahre und gegen Entschädigung

e. Auskunfts-, Rechenschafts- und Herausgabepflichten

f. Pflicht zur Anzeige drohender Schäden

g. Treuepflichten

Problem: gefährliche Sportarten des AN: sind zulässig, können aber vertraglich ausgeschlossen werden

h. ansonsten: freie Meinungsäußerung

i. Folgen bei Pflichtverletzung des AN (Fall 4, 6 Übungsfälle)

Kündigung und/oder Schadensersatz

Haftung des AN entfällt bei **fehlendem Verschulden**, dann
Abstufung

- **leichte** Fahrlässigkeit: ebenfalls keine Haftung
- **normale** Fahrlässigkeit: eingeschränkte Haftung
- **grobe** Fahrlässigkeit: umfangreiche Haftung
- **Vorsatz**: volle Haftung
- **Absicht**: volle Haftung
- **Höhe der Haftung** richtet sich nach dem Verhältnis von Schaden, Einkommen und Verschulden.
- **Wichtig**: Haftung **§ 105 SGB VII** bei Körperverletzung
Schadenersatz nur bei Vorsatz oder bei Teilnahme am
allgemeinen Verkehr

6. Pflichten des Arbeitgebers

a. Lohnzahlungspflicht (Gehalt, Entgelt)

aufgrund individueller Vereinbarung oder Tarifvertrag
Tariflöhne sind Mindestlöhne, höhere Einkommen
können vereinbart werden.

Sind die Vertragsparteien **nicht tarifgebunden**, sind Löhne
grundsätzlich - **auch nach unten** - frei vereinbar.

Ausnahme: Arbeitnehmerentsendegesetz (AEntG, Nr. 74 d.S.)
und **Mindestlohnverordnungen** der Ministerien auf der
Grundlage dieses Gesetzes

Und seit dem 01.01.2015 das Mindestlohngesetz

b. Lohnzahlung bei Krankheit (Nr. 15 der Übungsfälle)

Grundsatz: 6 Wochen in Höhe von 100 %, **§ 3 EntgeltfortzG**, Nr. 18 d.S.

Voraussetzung: 4-wöchige ununterbrochenen Dauer des Arbeitsverhältnis

Bei Krankheit innerhalb der ersten vier Wochen:

Anspruch gegen die gesetzliche Krankenversicherung in Höhe von 70 % des Bruttoentgelts.

Voraussetzung für Entgeltfortzahlung:

unverschuldete Arbeitsunfähigkeit ausschließlich infolge von Krankheit.

Arbeitsunfähigkeit (Nr. 12, 15 der Übungsfälle)

es kann gar nicht gearbeitet werden oder der Zustand verschlechtert sich.

Bescheinigung eines Arztes über die Arbeitsunfähigkeit reicht grundsätzlich aus.

Verschulden liegt nur bei grobem Verstoß gegen die Verpflichtung des AN zur Bewahrung seiner Gesundheit vor, nicht bei Sportunfällen oder fahrlässig verursachten Verkehrsunfällen.

Kein Verschulden bei Schwangerschaftsabbruch, wenn er legal ist.

Liegt unstreitig kein Verschulden an AU vor, muss AN alles für seine Genesung tun.

Anzeige- und Nachweispflicht nach § 5 EntgfortzG (nr. 15 der Übungsfälle)

unverzüglich, bei AU von mehr als 3 Kalendertagen Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung über Arbeitsunfähigkeit und voraussichtliche Dauer.

AG kann AU-Bescheinigung auch schon ab dem ersten Tag der AU verlangen, **§ 5 EntgfortzG**.

Kein Befund

Fehlt die Bescheinigung: liegt Verschulden des AN vor (Vorsatz oder Fahrlässigkeit), dann keine Verpflichtung des AG zur Lohnfortzahlung.

Höhe der Entgeltfortzahlung: Bruttolohn, den AN bekäme, wenn nicht krank wäre und arbeiten würde, ohne Überstunden, **§ 4 Abs. Ia EntgfortzG**.

c. Lohnfortzahlung bei anderen als krankheitsbedingten Hinderungsgründen

§ 616 BGB bei vorübergehender Verhinderung): bei wichtigen persönlichen Gründen ohne Verschulden des AN für kurze Zeit (Sterbefall, Geburt, Begräbnis, gerichtliche Ladung als Zeuge oder Beisitzer, Hochzeit, sonstige wichtige Familienfeiern, Arztbesuche, Gesellenprüfung, schwere Erkrankung von nahen Angehörigen.)

keine persönlichen Gründe sind: Glatteis, Schneeverwehungen, Ausfall des öffentlichen Verkehrs, Smogalarm, Demos.

d. Lohnzahlung bei Annahmeverzug des AG
ergibt sich aus **§ 615 BGB**

e. Beschäftigungspflicht

keine Freistellung ohne Zustimmung des AN möglich

f. Nebenpflichten des Arbeitgebers

Pflicht zum Schutz von Leben und Gesundheit des AN

Schutz von Persönlichkeitsrechten des AN

Pflicht zum Schutz des Eigentums des AN

Schutz vor sexueller Belästigung

ist geregelt im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG, Nr. 14 d.S.)

g. Urlaub

Mindesturlaubsgesetz (**BundesurlaubsG Nr., 19 d.S.**), mit **Urlaubsentgelt, § 11 BUrlG.**

Höhe: Akkord, alle Zulagen mit Ausnahme von Aufwendungsersatz sind zu berücksichtigen, allerdings keine Jahreszahlungen (Tantieme)

keine Überstunden, Durchschnitt der letzten 13 Wochen, **§ 11.**

Urlaubsdauer: mindestens 24 Werktage, **§ 3**, einschließlich der Samstage, also ohne Sonn- und Feiertage bei 6 Werktagen der Woche, bei 5 Tagen (mo - fr): $24 : 6 \times 5 = 20$ Tage

Wartezeit: mindestens 6 Monate, **§ 4**, für den vollen Urlaubsanspruch.

Bei kürzerem Arbeitsverhältnis: 1/12 je Monat, **Einzelheiten** siehe § 5.

Zeitpunkt des Urlaubs: wird gewährt, nicht genommen
Betriebsferien für alle AN können angeordnet werden.

Urlaub an einem Stück, § 7.

im laufenden Kalenderjahr, Übertragung nur bei wichtigen Gründen möglich, 3 Monate des folgenden Kalenderjahres. Urlaub verfällt, wenn der Übertragungszeitraum abgelaufen ist. Krankheitstage werden auf den Urlaub nicht angerechnet.

keine Erwerbstätigkeit im Urlaub, wenn Urlaubszweck dadurch gefährdet ist, **§ 8**.

Urlaubsabgeltung: Grundsätzlich verboten, Urlaub muss also genommen und darf nicht ausbezahlt werden.

Ausnahme: bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, § 7 Abs. IV.

Anspruch auf Urlaubsgeld: besteht grundsätzlich nicht

D. Beendigung des Arbeitsvertrages

I. Endigungsgründe (außer Kündigung)

1. Tod des AN, Ansprüche des Verstorbenen gehen teilweise (s.o.) auf die Erben über, § 613 BGB

2. Tod des Arbeitgebers

AV wird mit dem Erben fortgesetzt

3. Aufhebungsvertrag

Das AV kann einvernehmlich aufgehoben werden.

Schriftform, **§ 623 BGB**

5. Beendigung durch Befristung siehe oben

6. Beendigung durch Altersgrenze

nur dann, wenn dies im TV oder einzelvertraglich vorgesehen ist.

II. Kündigung (allgemein) (Fall 3 Übungsfälle)

Grundsätzlich: Einseitige und empfangsbedürftige Willenserklärung, also: keine Zustimmung erforderlich, da es sich um ein einseitiges Rechtsgeschäft handelt.

1. Kündigungserklärung

muss eindeutig sein, das Wort “Kündigung” selbst muss allerdings nicht unbedingt enthalten sein.

Form: Schriftlich, § 623 BGB

Keine Begründung, keine Frist

2. Zugang der Kündigung, § 130 BGB

a. bei Anwesenden: Wirksamkeit mit der Übergabe, Kenntnis nicht erforderlich

b. bei Abwesenden: Kündigung muss in den Einflussbereich des Kündigungsempfängers (**Herrschaftsbereich**) gelangen (Wohnung, Briefkasten u.ä.)

Zugang ebenfalls bei Entgegennahme der Kündigung durch ein zur Hausgemeinschaft gehörendes Familienmitglied, Lebensgefährte oder Hausangestellte.

3. Rücknahme der Kündigung ist einseitig nicht möglich.

4. Angabe der Kündigungsgründe

bei ordentlicher Kündigung nicht nötig, auch nicht bei außerordentlicher Kündigung, wenn nicht geklagt wird.

III. Ordentliche Kündigung (Fall 5, 7, 11, 14 der Übungsfälle)

1. **Allgemein:** es handelt sich um eine **fristgebundene** Kündigung ohne Angabe von Gründen, sowohl für AG als auch AN.

2. Teilkündigung

z.B. nur von einzelnen Vertragsbestimmungen **ist unzulässig** (BAG), da das AV nur im ganzen gekündigt werden kann.

3. Änderungskündigung

ist die Kündigung des bisherigen AV mit gleichzeitigem Angebot eines neuen AV.

4. Wichtig: Schriftform, § 623 BGB

5. Gesetzliche Kündigungsfristen

kein Unterschied mehr zwischen Arbeitern und Angestellten, i.e.
siehe **§ 622 BGB**:

Kündigungsfrist von mindestens 4 Wochen zum 15. oder zum Monatsende.

Verlängerung der Kündigungsfristen nach **§ 622 II BGB** (nur für den Arbeitgeber)

Probezeit: **§ 622 III BGB** mit Kündigungsfrist von 2 Wochen

Abweichende Regelungen im Tarifvertrag möglich **§ 622 IV BGB**

Einzelvertraglich kürzere Fristen insbesondere **§ 622 V S. 2 BGB**

Aber: § 622 Abs. VI BGB keine längere Kündigungsfrist für den Arbeitnehmer als für den Arbeitgeber!!!

IV. Außerordentliche Kündigung

1. Allgemein

keine Frist

2. Wichtiger Grund, § 626 BGB und

ein Zuwarten bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist ist dem Kündigenden **nicht zumutbar**.

Wichtige Gründe sind

- beharrliche Arbeitsverweigerung
- Anstellungsbetrug
- **dauernde oder anhaltende Arbeitsunfähigkeit**
- grobe Verletzung von Treuepflichten
- Verstöße gegen das Wettbewerbsverbot
- Bei der Interessenabwägung ist die Dauer der Betriebszugehörigkeit zu berücksichtigen (BAG), gelegentlich auch Unterhaltspflichten.

Fristlose Kündigung ist nur zulässig, wenn andere Mittel - Abmahnung, Versetzung, einverständliche Abänderung des Vertrages, ordentliche Kündigung - nicht möglich sind.

§ 626 II BGB: die Kündigung **muss innerhalb von 2 Wochen ab Kenntnis des Kündigungsgrundes** erfolgen.

V. Anhörung des Betriebsrats (Nr. 14 der Übungsfälle)

§ 102 Betriebsverfassungsgesetz vor jeder Kündigung Betriebsrat muss nur angehört werden, er muss also nicht zustimmen.

Bei betriebsbedingter Kündigung ist die soziale Auswahl genau darzulegen, bei verhaltensbedingter Kündigung eventuelle vorherige Abmahnungen.

Betriebsrat muss sich bei ordentlicher Kündigung innerhalb von einer Woche erklären, bei außerordentlicher Kündigung innerhalb von 3 Tagen, **§ 102 BetrVerfG**.

Die Nichtäußerung: gilt als Zustimmung

Betriebsrat kann aber auch Widerspruch einlegen.

Widerspruchsgründe sind nach **§ 102 III BetrVerfG**

-mangelnde Berücksichtigung von sozialen Gründen

- Verstoß gegen die vereinbarten Kriterien für personelle Auswahl

- Weiterbeschäftigung des AN in anderem Betriebsbereich ist möglich

- Weiterbeschäftigung des AN nach Umschulung oder Fortbildung möglich

-Weiterbeschäftigung unter veränderten Vertragsbedingungen mit Einverständnis des AN ist möglich

Weitere Konsequenz des Widerspruchs: AN ist nach **§ 102 V** bis zum rechtskräftigen Abschluss des Rechtsstreits **weiter zu beschäftigen,**

es sei denn, dass das Arbeitsgericht den AG durch eine einstweilige Verfügung von dieser Verpflichtung entbindet, nämlich dann, wenn

-die Klage des AN keine hinreichende Aussicht auf Erfolg hat oder mutwillig ist

- die Weiterbeschäftigung des AN wirtschaftlich unzumutbar ist

- der Widerspruch des Betriebsrates offensichtlich unbegründet ist

-siehe i.e. **§ 102 V S. 2 Nr. 1 - 3 BetrVerfG.**

-Bei leitenden Angestellten: Sprecherausschussgesetz, Nr. 84 d.S., entspricht in etwa **§ 102 BetrVerfG**

E. Kündigungsschutz

I. Unterschied zwischen allgemeinem und besonderem Kündigungsschutz

besonderer Kündigungsschutz (Nr. 14 der Übungsfälle) besteht nur für bestimmte AN, z.B. Schwangere, Betriebsräte, Auszubildende u.ä.

Allgemeiner Kündigungsschutz nach § 1 KSchG (Nr. 14 der Übungsfälle)

Kündigung rechtsunwirksam, wenn sie sozial ungerechtfertigt ist.

II. Allgemeiner Kündigungsschutz

1. § 1 KSchG: Kündigungsschutz kann nur ein AN in Anspruch nehmen, der **länger als 6 Monate** in dem Betrieb gearbeitet hat.

2. Geltungsbereich

Gem. § 23 KSchG gelten die Vorschriften des 1. Abschnittes des Gesetzes mit Ausnahme der § 4 - 7 nur für Betriebe mit mehr als 5 AN ausschl. der Azubis (...gilt nicht für 5 oder weniger AN). Neu: In Betrieben mit 10 oder weniger AN gelten die Vorschriften des 1. Abschnittes mit Ausnahme der §§ 4 - 7 nicht für AN, die nach dem 31.12.2003 eingestellt wurden.

Teilzeitbeschäftigte werden zeitlich addiert.

Private Haushalte gehören nicht zu den "Betrieben".

Der Begriff "Betrieb" ist großzügig auszulegen, i.d.R. zählt das Unternehmen, insbesondere bei Verkaufsketten wie Schlecker oder Aldi, bei denen in den einzelnen Verkaufsstellen meistens weniger als 6 AN beschäftigt sind.

3. Sozialwidrigkeit der Kündigung

Man unterscheidet:

- **Personenbedingte**
- **verhaltensbedingte**
- **betriebsbedingte**

Kündigungen, **§ 1 Abs. 2 KSchG**

Es handelt sich also nicht um Gründe, die eine fristlose oder fristgemäße Kündigung begründen, sondern um eine **soziale Rechtfertigung** der Kündigung.

a. personenbedingte Kündigung

Es handelt sich um Gründe, **die in der Person** des AN und nicht in seinem Verhalten liegen. Verschulden ist nicht erforderlich.

Beispiele: **nachlassende Leistungsfähigkeit, mangelnde Eignung.**

b. Verhaltensbedingte Kündigung

ständiges Zuspätkommen

Mobbing

Schlechtleistung

Grundsätzlich: Abmahnung (Nr. 17 der Übungsfälle)

Inhalt der Abmahnung:

- **Genauer Sachverhalt**
- **Hinweis auf vertragswidriges Verhalten**
- **Ausdrückliche Missbilligung**
- **Genauere Konsequenz**

c. Betriebsbedingte Kündigung

Das dringende betriebliche Erfordernis gem. § 1 KSchG unterliegt grundsätzlich der unternehmerischen Bewertung.

Weitere Gründe: Auftragsmangel oder Umsatzrückgang.

Soziale Auswahl

Zu berücksichtigen sind insbesondere die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter und die Unterhaltspflichten des AN, Familienstand, Einkommen anderer Familienmitglieder, Gesundheitszustand, Vermögensverhältnisse und Arbeitsmarktchancen.

aber: Bei der sozialen Auswahl können ungeachtet der o.a. Gesichtspunkte **bestimmte AN außer Acht bleiben**, wenn diese AN nämlich aus betriebstechnischen, wirtschaftlichen oder sonstigen berechtigten Gründen auf jeden Fall weiterbeschäftigt werden müssen.

Wichtig: Hat der AG die maßgeblichen Kriterien bekannt gegeben, hat AN die fehlende soziale Auswahl zu beweisen.

AN hat ferner darzulegen, welche weiteren Mitarbeiter zum Vergleich des letztendlich gekündigten AN herangezogen wurden und aus welchen Gründen andere AN weniger schutzbedürftig sein sollen.

III. Kündigungsschutzverfahren

1. Verfahren vor dem Arbeitsgericht

AN muss innerhalb von **3 Wochen nach Zugang** der Kündigung Kündigungsschutzklage erheben, **§ 4 KSchG**, Eingang bei Gericht.

§ 5 KSchG: verspätete Klage zulässig, wenn der AN trotz aller ihm nach Lage der Umstände zumutbaren Sorgfalt verhindert war, die Klage rechtzeitig zu erheben. **Unkenntnis zählt nicht.**

Grundsätzlich kein Weiterbeschäftigungsanspruch des AN.

Gewinnt er den Kündigungsschutzprozess, kann er gegenüber seinem bisherigen AG innerhalb von einer Woche nach Rechtskraft des Urteils erklären, dass er die Fortsetzung des AV verweigere, § 12 KSchG.

Weiterbeschäftigungsanspruch **während des Kündigungsschutzprozesses:**

-bei **Widerspruch des Betriebsrats, § 102 Abs. 5 BetrVerfG**

-- auf jeden Fall, wenn der AN in der ersten Instanz gewonnen hat

-- während des Verfahrens in erster Instanz aufgrund einer **einstweiligen Verfügung des Arbeitsgerichts**, wenn die Kündigung offensichtlich rechtswidrig ist

Für den Fall, dass die **Kündigung unwirksam** war, ist der Lohn trotz nicht erbrachter Leistung fortzuzahlen, wenn AN seine Arbeitskraft angeboten hat.

AN muss sich auf seinen Lohnanspruch anrechnen lassen, was er in der Zeit anderweitig verdient hat bzw. böswillig nicht verdient hat, ebenso ALO-Geld, ALO-Hilfe und Sozialhilfe, was den AG allerdings nicht schützt, da er solche Leistungen an die Behörden erstatten muss, § 11 KSchG.

2. Auflösung des AV gegen Abfindung

Gem. **§ 9 KSchG** kann das Arbeitsgericht das AV auf Antrag des AN oder das AG gegen Abfindung auflösen, wenn eine weitere Zusammenarbeit nicht erwartet werden kann.

Neu: Abfindungsanspruch nach **§ 1a KSchG** bei **betriebsbedingter Kündigung, wenn der AN nicht klagt und der AG für diesen Fall eine Abfindung zugesagt hat.**

Wichtig: Kündigungsschutz gilt auch bei Änderungskündigungen

§ 2 KSchG: AN kann die Änderungskündigung unter dem Vorbehalt der sozialen Rechtfertigung annehmen, so dass das AV unter den geänderten Bedingungen fortgesetzt wird, sofern der AN den Kündigungsschutzprozess verlieren sollte. Gewinnt er den Prozess, ist das Problem ohnehin gelöst, da das AV zu den ursprünglichen Bedingung fortgesetzt wird.

Wichtig: Der **Vorbehalt muss innerhalb der Kündigungsfrist, spätestens jedoch innerhalb von 3 Wochen nach der Kündigung** erklärt werden.

F. Pflichten bei Beendigung des AV

1. Freizeitgewährung zur Stellensuche bei Fortzahlung des Lohns, **§ 629 BGB**, und zwar für eine angemessene Zeit

Aber: kann durch Einzelvertrag oder TV ausgeschlossen sein

2. Zeugnis

Pflicht zur Zeugniserteilung: **§ 630 BGB, § 16 BBiG, § 113 GewO**

G. Sonderformen des Arbeitsvertrages

I. Teilzeitarbeit (Nr. 9 der Übungsfälle), also kürzere Arbeit als üblich:

Es gelten die gesamten arbeitsrechtlichen Vorschriften einschließlich des KSchG, und zwar auch für AN, die weniger als 15 Wochenstunden arbeiten.

II. Arbeitnehmerüberlassung (Nr. 7 Übungsfälle)

auch Leiharbeitsverhältnis genannt.

Einzelheiten sind im **Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, Nr. 31 d.S.** geregelt.

Das AV besteht zwischen dem AN und dem Verleiher. AN muss allerdings auf Weisung des Entleihers arbeiten.

Im RAHMEN der wirtschaftlichen Tätigkeit überlassene AN:

erlaubnispflichtig

Wichtig: Die Zustimmung des AN für die Verleihung ist erforderlich. Entleiher hat Anspruch auf Arbeit und ist weisungsbefugt im Rahmen der mit dem Verleiher getroffenen Vereinbarung.

AN hat gegenüber dem Entleiher Treuepflichten (Wettbewerb, Verschwiegenheitspflicht u.ä.), Entleiher hat Fürsorgepflichten.

Wichtig: Lohnzahlung ist Verpflichtung des Verleihers.

Ohne Zustimmung des AN kann die Lohnzahlungspflicht nicht auf den Entleiher übergehen.

Kündigungen sind nur im Verhältnis Verleiher - AN möglich.

2. Ausnahmen

Keine Erlaubnis nach § 1a AÜG bei AG mit **weniger als 50 Beschäftigten zur Vermeidung von Kurzarbeit oder Entlassungen mit einer Entleihzeit bis zu 12 Monaten** und wenn die Überlassung vorher dem zuständigen Landesarbeitsamt angezeigt wurde **und wenn nicht zu Verleihzwecken eingestellt.**

Aber: Anzeige an Bundesagentur für Arbeit

H. Kollektivarbeitsrecht

I. Tarifverträge

Tarifparteien: Arbeitgeber, Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften

Grundlage: **Art. 9 Abs. 3 GG** positive und negative **Koalitionsfreiheit**

Schuldrechtlicher (Rechte und Pflichten der Vertragsparteien, z.B. Friedenspflicht, Durchführungspflicht, Verhandlungspflicht, Laufzeit, Kündigungsfristen) **und** **normativer** (Beginn, z.B. Arbeitszeit und Löhne, Inhalt und Ende der Arbeitsverhältnisse) **Teil.**

Form: **schriftlich, § 1 Abs. 2 TVG**

Beispiele: Manteltarifverträge, Lohn und Gehaltstarifverträge

Tarifregister, § 6 TVG

Tarifbindung und Allgemeinverbindlichkeit

Geltung nur zwischen den TV-Parteien, außer

Bei **Allgemeinverbindlichkeit, § 5 TVG**, durch

Bundesarbeitsminister

II. Arbeitskampfrecht

Mittel: **Streik und Aussperrung**
Boycott

Streik: nur rechtmäßig, wenn

- **von Gewerkschaft organisiert**
- Durchsetzung **tariflicher Ziele** (nicht politische)
- **verhältnismäßig** (also nach **Schlichtungsversuchen**)

Unterstützungstreiks, Flashmob-Aktionen

Zulässig auch zum Ausgleich von Nachteilen bei Betriebsänderung
durch TV(eigentlich Sozialpläne)

Rechtsfolge des Streiks:

- Entbindung von der Arbeitspflicht
- Kein Lohn

**Bei wildem Streik: Schadensersatzansprüche des Arbeitgebers gegen Gewerkschaft oder Arbeitnehmer oder
Fristlose Kündigung**

Aussperrung:

Reaktion des Arbeitgebers auf den Streik:

Keine Arbeit, kein Lohn

ist **rechtmäßig**, wenn verhältnismäßig

III. Mitbestimmung

Betriebsverfassungsgesetz 1972

Montanmitbestimmungsgesetz 1951: Kapitalgesellschaften aus Bergbau/Eisen und Stahl, mehr als 1000 MA mit

Montanmitbestimmungsergänzungsgesetz 1956

Mitbestimmungsgesetz 1976: Gesellschaften mit mehr als 2000 MA

Drittelbeteiligungsgesetz: bei einigen Gesellschaften muss Aufsichtsrat aus einem Drittel der MA bestehen

Personalvertretungsgesetze im öffentlichen Dienst:

Ähnlich dem BetrVerfG, kein Betriebsrat, sondern **Personalrat**

Einteilung Betriebsverfassungsgesetz

§§ 1 – 46

- Wahlen
- Aufbau
- Tätigkeit
- BR-Sitzung
- Betriebsversammlung

§§ 74 – 133

- soziale Angelegenheiten
- Arbeitsplatz
- personelle Angelegenheiten
- wirtschaftliche Angelegenheiten

§§ 47 – 73 b

- Gesamtbetriebsrat
- Konzernbetriebsrat
- Jugend- und Auszubildendenvertretung

BR-Tätigkeit: **während der Arbeitszeit**

Ehrenamtlich

Fortzahlung der Vergütung

Außerhalb der Arbeitszeit: Freizeitausgleich

§ 1 BetrVerfG: Mindestens 5 wahlberechtigte MA, davon 3 wählbar

Wahlberechtigt: Vollendung des 18. Lebensjahres, **§ 7 BetrVerfG**

Wählbar: alle Wahlberechtigten, mindestens 6 Monate im Betrieb, **§ 8 BetrVerfG**

Besonderer Kündigungsschutz § 15 KSchG (nur fristlose Kündigung möglich, aber nur mit Zustimmung des BR, **§ 103 BetrVerfG**)

Anzahl der Betriebsräte: **§ 9**

Betriebsratswahlen: alle 4 Jahre in der Zeit vom 01.03. – 31.05,
§ 13

Geheime und unmittelbare Wahl, **§ 14**

Verhältniswahlrecht: **§ 14 Abs. 2**

Wahlvorstand: **§ 16 oder § 17**

Regelmäßige Amtszeit: 4 Jahre, § 21

Wichtig: Eingeschränkte Anwendbarkeit des BetrVerfG bei
Tendenzbetrieben, **§ 118**

Amtszeit: § 21

Verletzung gesetzlicher Pflichten: § 21

Verletzung gesetzlicher Pflichten, § 23 BetrVerfG

Erlöschen der Mitgliedschaft: § 24

Vorsitzender: § 26

Betriebsausschuss, § 27

Beschlussfähigkeit des BR: § 33 Abs.

Betriebsratssitzungen: § 30

Teilnahme der Gewerkschaft: § 31

Ehrenamtliche Tätigkeit: § 37

Freistellungen: § 38

Kosten: trägt der Arbeitgeber, § 40 (sachliche Mittel, Kommunikation, Sachverständige, § 80 Abs. 3, Anwälte etc.)

Betriebsversammlung alle 3 Monate, §§ 42 ff.

Gesamtbetriebsrat, §§ 47 ff: (mehrere Betriebe in einem Unternehmen)

Konzernbetriebsrat, §§ 54 ff: bei Konzernen mit mehreren Unternehmen

Jugend- und Auszubildendenvertretung, §§ 60 ff. – 73 b BetrVerfG

Allgemeine Aufgaben: §§ 75 – 80

**Verbot der parteipolitischen Betätigung im Betrieb, § 74
Abs.2 S. 3 BetrVerfG**

Betriebsvereinbarung, § 77 BetrVerfG (Nr. 18, 19 der Übungsfälle)

Nicht zulässig über Inhalte, die üblicherweise durch Tarifverträge geregelt werden, z.B. Lohn und Gehalt

Ausnahme: bei Öffnungsklausel

Form: Schriftlich

Unterschied **zwischen erzwingbarer und freiwilliger**

Betriebsvereinbarung: Erzwingbar immer dann, wenn die Einigungsstelle (§ 76) entscheidet

Einzelne Mitbestimmung: (besser: Mitwirkung)

- **Informationsrecht:** §§ 80 Abs. 2, 85 Abs. 3, 89 Abs. 4, 90 Abs. 1, 92 Abs. 1, 99 Abs. 1, 100 Abs. 2, 105
- **Anhörungsrecht:** § 102
- **Vorschlagsrecht:** §§ 92 Abs. 2, 92 a, 96 Abs. 1, 98 Abs. 3
- **Beratungsrecht:** §§ 90, 92 Abs. 1, 92 a Abs. 2, 96 Abs. 1, 97 Abs. 1
- **Widerspruchsrecht:** §§ 99
- **Mitbestimmungsrecht:** §§ 87, 94 Abs. 2, 95

sind verteilt auf

Soziale Angelegenheiten, §§ 87 BetrVerfG (Nr. 11 der Übungsfälle) und Arbeits- und betrieblichen Umweltschutz, **§ 89 BetrVerfG**

Gestaltung von Arbeitsplatz, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung, §§ 90 und 91 BetrVerfG

Personelle Angelegenheiten, §§ 92 - 105 BetrVerfG

Wirtschaftliche Angelegenheiten, §§ 106 - 113 BetrVerf

Bei Vetorecht:

Entscheidung durch die Einigungsstelle

Bei fehlender Zustimmung zu personellen Maßnahmen:

Zustimmung des Arbeitsgerichts, § 99 Abs. 4

Möglichkeit der **vorläufigen Durchführung, § 100**

J. Grundlagen der Arbeitsgerichtsbarkeit

Zuständigkeit: Arbeitsgericht **§§ 2, 2 a ArbGG**

Instanzenweg:

Erste Instanz Arbeitsgericht: Güteverfahren **§ 54, 1** Vorsitzender
Berufsrichter,

Kammertermin, **§ 16 Abs. 2:** 1 Vorsitzender 2 ehrenamtliche
Richter

Zweite Instanz Landesarbeitsgericht:

Kammerverfahren, **§ 35:** 1 Vorsitzender, 2 ehrenamtliche Richter

Dritte Instanz Bundesarbeitsgericht, BAG (Erfurt):

Senatsverfahren, **§ 41 Abs. 2, 1** Vorsitzender, 2 Berufsrichter als
Beisitzer, 2 ehrenamtliche Richter

Berufung ehrenamtlicher Richter nach Vorschlagslisten der Gewerkschaften und der Arbeitgebervereinigungen, § 20

Grundsätze des Verfahrens

Urteilsverfahren §§ 46 – 79 sowie

Beschlussverfahren, §§ 80 – 98 ArbGG

§ 2: Urteilsverfahren

§ 2a: Beschlussverfahren

Beschleunigungsgrundsatz, § 9 ArbGG

Vorrangige Bearbeitung von Verfahren zur Überprüfung von Kündigungen, **§ 61 a**

Kein Anwaltszwang in der 1. Instanz

Klagearten:

- Kündigungsschutzklage (Feststellung)
- Feststellungsklage
- Leistungsklage
- Änderungsschutzklage

Rechtsmittel: gegen Urteile Berufung beim LAG

Frist: 1 Monat ab Zustellung

Revision: gegen Urteile der 2. Instanz, Anwaltszwang

Kostentragungspflicht

Erste Instanz: jede Partei ihre außergerichtlichen Kosten, die Gerichtskosten je nach Obsiegen und Unterliegen

Zweite Instanz : Je nach Obsiegen und Unterliegen