

DHBW
HDH-TWIW 2014IP
Arbeitsrecht

ra-freimuth.de

Arbeitsgesetze: ArbG

mit den wichtigsten Bestimmungen zum Arbeitsverhältnis,
Kündigungsrecht, Arbeitsschutzrecht, Berufsbildungsrecht,
Tarifrecht, Betriebsverfassungsrecht, Mitbestimmungsrecht und
Verfahrensrecht

Gesetzestext

87. Auflage 2015. Buch. XLIV, 915 S. Kartoniert

Beck im dtv ISBN 978-3-406-68591-0

Stand: voraussichtlich 1. Juli 2015

Format (B x L): 12,4 x 19,1 cm

Gewicht: 554 g

Das Werk ist Teil der Reihe:

(Beck-Texte im dtv; 5006)

A. Individualarbeitsrecht/Kollektivarbeitsrecht S. 9

B. Grundbegriffe des Arbeitsrechts S. 10

I. Rechtsgrundlagen des Arbeitsrechts S. 10

II. Arbeitsvertrag/Dienstvertrag S. 10

III. Weisungs- und Direktionsrecht S. 10

IV. Vorvertragliche Pflichten des Arbeitnehmers (AN) und des Arbeitgebers (AG) S. 11

C. Arbeitsvertragsrecht S. 15

I. Form des Arbeitsvertrages S. 15

II. Inhalt des Arbeitsvertrages S. 16

D. Beendigung des Arbeitsvertrages S. 34

I. Endigungsgründe (außer Kündigung) S. 34

II. Kündigung (allgemein) S. 35

III. Ordentliche Kündigung S. 37

IV. Außerordentliche (fristlose) Kündigung S. 39

V. Anhörung des Betriebsrats S. 40

E. Kündigungsschutz S. 43

I. allgemeiner und besondere Kündigungsschutz S. 43

II. Allgemeiner Kündigungsschutz S. 44

III. Kündigungsschutzverfahren S. 49

F. Pflichten bei Beendigung des AV S. 52

G. Sonderformen des Arbeitsvertrages S. 53

I. Teilzeitarbeit S. 53

II. Arbeitnehmerüberlassung S. 54

H. Kollektivarbeitsrecht S. 58

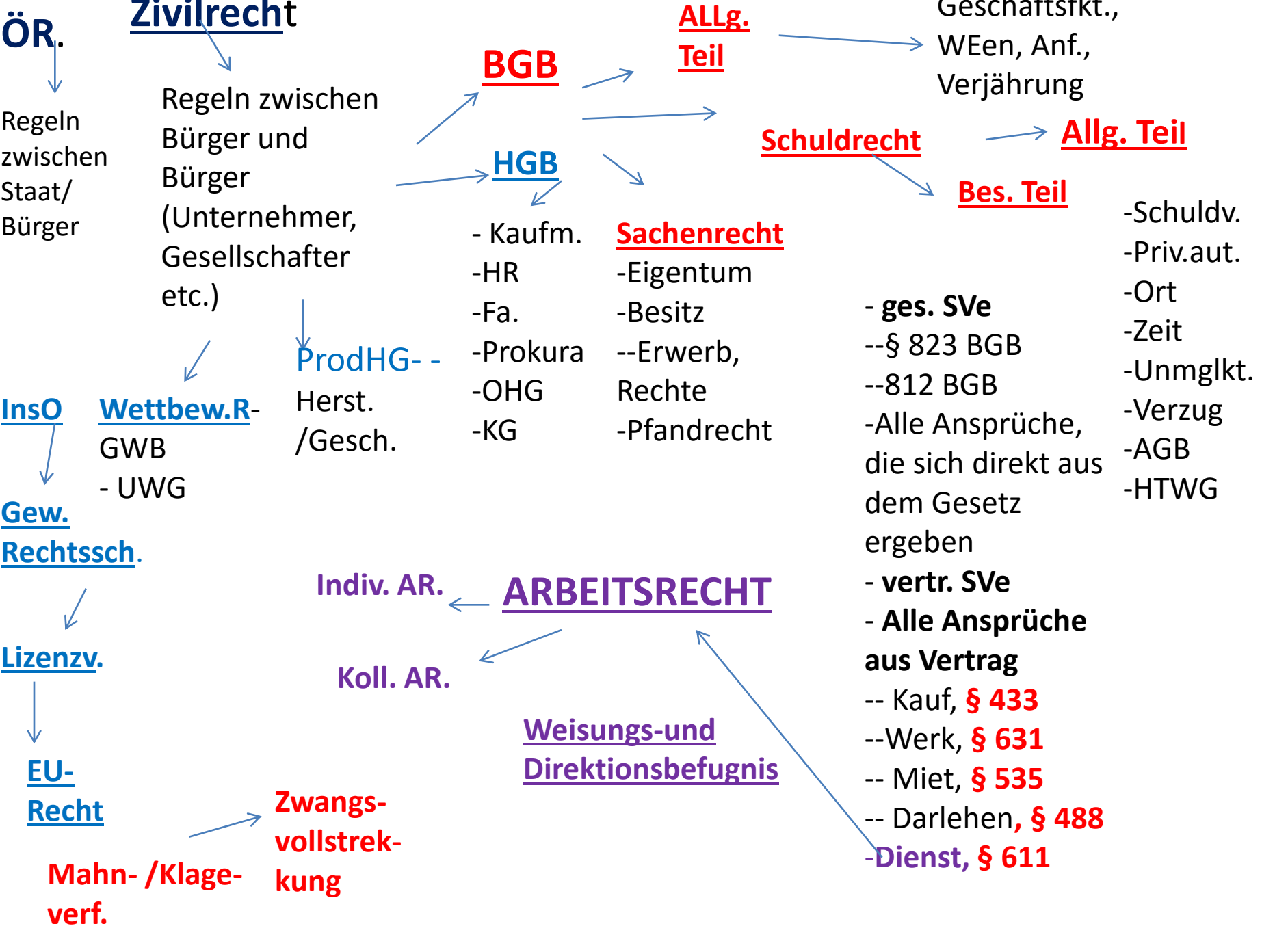
I. Tarifverträge S. 58

II. Arbeitskampfrecht S. 60

III. Mitbestimmung S. 63

J. Grundlagen der Arbeitsgerichtsbarkeit S. 71

Z. Zusammenfassung S. 75



A. Individualarbeitsrecht/Kollektivarbeitsrecht

Arbeitsrecht: Unterscheidet zwischen Kollektiv- und Individualarbeitsrecht.

Individuelles Arbeitsrecht: Einzelvereinbarungen, mdl. oder schriftlicher Vertrag, alle Vorschriften, die sich **unmittelbar** auf ein konkretes Arbeitsverhältnis auswirken. (Arbeitgeber und Arbeitnehmer)

Kollektives Arbeitsrecht:

Betriebsverfassungsg/Tarifverträge/TarifvertragsG (Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände), alle Vorschriften, die sich **unmittelbar** auf das Verhältnis zwischen den Verbänden (Arbeitgeberverband/Gewerkschaft) auswirken,

B. Grundbegriffe des Arbeitsrechts

I. Rechtsgrundlagen des Arbeitsrechts

Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Einzelvertrag,
Betriebsvereinbarung, Betriebliche Übung, Rechtsprechung BAG

II. Arbeitsvertrag ist Dienstvertrag, §§ 611 ff. Bürgerliches
Gesetzbuch (BGB) zwischen

Arbeitnehmer (AN) - schuldet eine **Dienstleistung** und Arbeitgeber-
schuldet **Entlohnung**.

III. Dienstvertrag wird zum Arbeitsvertrag durch
Weisungs- und Direktionspflicht des Dienstleistungsnehmers und
Gehorsamspflicht des Dienstleistungsgebers sowie dessen
Abhängigkeit.

IV. Vorvertragliche Pflichten

1.a. Pflichten des Arbeitgebers bereits vor Abschluss des Vertrages:

Offenbarungspflichten:

- Umfang der Tätigkeit
- Fragliche Lohnzahlung
- **Folge bei Verletzung:** Schadensersatzansprüche

1.b. Pflichten des **Arbeitnehmers** bereits vor Abschluss des Vertrages

Offenbarungspflichten (= ungefragt)

- Eignung
- ansteckende Krankheit
- zu erwartende Krankmeldungen (Operationen)
- Anstehende Freiheitsstrafe

1.c. Zulässige Fragen:

- Befähigung
- bestehende Lohn- und Gehaltspfändungen
- Vorstrafen im BZR und direkter Zusammenhang mit Arbeitsplatz besteht
- Wettbewerbsverbote

1.d. Unzulässige Fragen:

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

1.e. Rechtsfolgen:

- **falsche Antwort auf zulässige Frage:** Kündigung/ Anfechtung **§ 123 BGB** (arglistige Täuschung)
- **richtige Antwort auf unzulässige Frage:** Schadenersatzansprüche des Bewerbers, **kein Anspruch auf Einstellung**

C. Arbeitsvertragsrecht

I. Form des Arbeitsvertrages

Formvorschriften:

grundsätzlich keine

aber:

- Nachweisgesetz
- Berufsbildungsgesetz
- befristete Arbeitsverträge
- **§ 14 Teilzeit- und Befristungsgesetz** (nur die Befristung)
- Tarifvertrag

II. Inhalt des Arbeitsvertrages

Grundsatz: Privatautonomie

- **Abschlussfreiheit**
- **Inhaltsfreiheit**
- **Formfreiheit**

1. wer mit wem ?

Abschlussfreiheit

Ausnahmen:

§ 71 SGB IX: bei mindestens 20 Arbeitsplätzen 5 % der Arbeitsplätze an Schwerbehinderte
aber: kein Einstellungsanspruch, sondern Ausgleichsabgabe)

AGG Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Keine Benachteiligung wegen der genannten Eigenschaften

Ausnahme:

Arbeitsplatz und Merkmal **untrennbar verbunden:**

- Schauspieler/innen für männliche/weibliche Rolle
- Pfarrer in katholischer Kirche
- Tätigkeiten im Frauenhaus

2. Wichtig:

Art der Tätigkeit zur Abgrenzung der Weisungs- und Direktionsbefugnis des Arbeitgebers (nicht Stellenbeschreibung).

3. Dauer des Vertrages

Grundsätzlich: **unbefristet**

Befristet, § 14 Teilzeit- und Befristungsgesetz

- mit sachlichem Grund immer
- ohne sachlichen Grund bis zu 2 Jahren einschließlich 3 Verlängerungen

4. Haupt-Pflichten des Arbeitnehmers aus dem Vertrag

Arbeitspflicht

- **höchstpersönlich, § 613 BGB**
- **Arbeit nach Vertrag und nach Weisungs- und Direktionsbefugnis (Hauptpflicht)**

Ort der Arbeitsleistung

wie vereinbart und zumutbar

Arbeitszeit

wie vereinbart.

Grenzen: Arbeitszeitgesetz, Jugendschutzgesetz,
Mutterschutzgesetz, Tarifvertrag

Beginn, Ende und Pausen unterliegen der Direktionsbefugnis.

Überstunden/Kurzarbeit

grundsätzlich nur nach Vereinbarung

Ausnahme:

- überwiegendes Interesse des Betriebes
- hoch bezahlte leitenden Angestellten

5. Nebenpflichten des Arbeitnehmers

- a. Verschwiegenheitspflicht**
- b. Verbot der Schmiergeldannahme**

c. Nebenbeschäftigung

Tätigkeit, die üblicherweise nur gegen Entgelt erbracht wird

zulässig, wenn

- keine zeitliche Kollision
- keine Konkurrenz
- keine Schwächung der Arbeitskraft
- kein Gesetzesverstoß (z.B. Arbeitszeitvorschriften bei LKW-Fahrern)
- Folge: Kündigung

d. Wettbewerbsverbot

- **während** des Arbeitsverhältnisses immer

Folge: Kündigung und Schadenersatzansprüche

- **nach Beendigung** des Arbeitsverhältnisses

nur nach Vereinbarung, max. 2 Jahre und gegen Entschädigung

g. Folgen bei Pflichtverletzungen des AN:

Kündigung oder Schadensersatz

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

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

6. Pflichten des Arbeitgebers

a. Lohnzahlungspflicht (Hauptpflicht)

wenn nicht tarifgebunden: frei vereinbar

Ausnahme: Arbeitnehmerentsendegesetz

Mindestlohnverordnungen

b. Lohnfortzahlung bei Krankheit

- 6 Wochen 100 %, **§ 3 EntgfortzG**, Nr. 18 d.S.
- 4-wöchige ununterbrochenen Tätigkeit
- **unverschuldete Arbeitsunfähigkeit durch** Krankheit

Anzeige- und Nachweispflicht, § 5 EntgfortzG

- Kein Befund

- **Höhe:** Bruttolohn, den AN bekäme, wenn er nicht krank wäre und arbeiten würde, ohne Überstunden, § 4 Abs. 1a EntgfortzG

c. Lohnfortzahlung bei anderen als krankheitsbedingten Hinderungsgründen

- **§ 616 BGB (vorübergehende 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, Musterung, Gesellenprüfung, schwere Erkrankung von nahen Angehörigen.)

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

- **§ 615 BGB Lohnzahlung bei Annahmeverzug des AG**

d. Beschäftigungspflicht (Hauptpflicht)

keine Freistellung ohne Zustimmung des AN möglich

e. 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

f. Urlaub

Mindesturlaub (**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 vollen
Urlaubsanspruch.**

Teilurlaub: § 5

Zeitpunkt des Urlaubs: wird gewährt, nicht genommen

Betriebsferien können angeordnet werden.

Urlaub an einem Stück, § 7

im laufenden Kalenderjahr, Übertragung nur bei wichtigem

Grund, **§ 7 Abs. 3**

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

Urlaubsabgeltung: Grundsätzlich verboten

Ausnahme: bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Anspruch auf Urlaubsgeld: besteht grundsätzlich nicht

D. Beendigung des Arbeitsvertrages

I. Endigungsgründe (außer Kündigung)

1. Tod des AN: ja
2. Aufhebungsvertrag, Schriftform, **§ 623 BGB**
3. Beendigung durch Befristung

II. Kündigung (allgemein)

Grundsätzlich: Einseitige empfangsbedürftige Willenserklärung,

1. Kündigungserklärung

Eindeutig, Begriff “Kündigung” nicht unbedingt

Form: Schriftlich, § 623 BGB

Keine Begründung, keine Frist

2. Zugang der Kündigung

a. bei Anwesenden: Wirksamkeit mit der Übergabe

b. bei Abwesenden: Herrschaftsbereich des Kündigungsempfängers gelangen (Wohnung, Briefkasten u.ä.)

c. Kenntnis nicht erforderlich

III. Ordentliche Kündigung

1. fristgebunden, Beendigung des AV

2. Änderungskündigung

Kündigung AV mit Angebot eines neuen AV

3. Schriftform, § 623 BGB

4. Gesetzliche Kündigungsfristen

- 4 Wochen zum 15. oder zum Monatsende
 - Verlängerung: **§ 622 II BGB** (nur für den Arbeitgeber) nach Dauer der Betriebszugehörigkeit
 - Probezeit: **§ 622 III BGB**, Kündigungsfrist 2 Wochen
 - Abweichende Regelungen im Tarifvertrag möglich **§ 622 IV BGB**
- Einzelvertraglich kürzere Fristen **§ 622 V S. 2 BGB**

IV. Außerordentliche Kündigung

1. Allgemein

keine Frist , aber: innerhalb 2 Wochen ab Kenntnis des wichtigen Grundes

2. Wichtiger Grund, § 626 BGB und

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

Wichtige Gründe:

- beharrliche Arbeitsverweigerung
- Anstellungsbetrug
- dauernde oder anhaltende Arbeitsunfähigkeit
- grobe Verletzung von Treuepflichten
- Verstöße gegen Wettbewerbsverbot

V. Anhörung des Betriebsrats

- **§ 102 Betriebsverfassungsgesetz** vor jeder Kündigung
- Keine ausdrückliche Zustimmung erforderlich
- **ordentliche Kündigung: Bedenken eine Woche**
- **außerordentlicher Kündigung: 3 Tagen**

Widerspruch nach Kündigung trotz Bedenken

Widerspruchsgründe, **§ 102 III BetrVerfG**

- mangelnde Berücksichtigung von sozialen Gründen
- Verstoß gegen die vereinbarten Kriterien für personelle Auswahl
- Weiterbeschäftigung des AN in anderem Betriebsbereich
- Weiterbeschäftigung des AN nach Umschulung oder Fortbildung
- Weiterbeschäftigung unter veränderten Vertragsbedingungen mit Einverständnis des AN

Konsequenz des Widerspruchs: Weiterbeschäftigung des AN zum rechtskräftigen Abschluss des Rechtsstreits, **§ 102 Abs. 5 BetrVerfG**

Ausnahme: Arbeitsgericht entbindet AG durch einstweilige Verfügung von dieser Verpflichtung, wenn:

- Klage des AN keine hinreichende Aussicht auf Erfolg
- Weiterbeschäftigung des AN wirtschaftlich unzumutbar ist
- Widerspruch des Betriebsrates offensichtlich unbegründet

E. Kündigungsschutz

I. Unterschied zwischen **allgemeinem und besonderem Kündigungsschutz**:

- **besonderer Kündigungsschutz**: nur bestimmte AN, z.B. Schwangere, Betriebsräte u.ä.
- **Allgemeiner Kündigungsschutz** nach **§ 1 KSchG**:
Kündigung rechtsunwirksam, wenn sozial ungerechtfertigt

II. Allgemeiner Kündigungsschutz

Voraussetzungen:

1. § 1 KSchG: länger als 6 Monate im Betrieb

2. Geltungsbereich

Gem. § 23 KSchG nur für Betriebe mit **mehr als 5 AN** ausschl. der Azubis

Neu: In Betrieben mit 10 oder weniger AN : nicht für AN, die nach dem 31.12.2003 eingestellt wurden.

Teilzeitbeschäftigte werden zeitlich addiert.

3. Keine Sozialwidrigkeit der Kündigung, wenn:

- Personenbedingte
- verhaltensbedingte
- betriebsbedingte

Kündigungen, § 1 Abs. 2 KSchG

a. personenbedingte Kündigung

- in der Person des AN und nicht in seinem Verhalten
- Kein Verschulden erforderlich

Beispiele: nachlassende Leistungsfähigkeit, mangelnde Eignung.

b. Verhaltensbedingte Kündigung

- ständiges Zuspätkommen
- Mobbing
- Schlechtleistung

Grundsätzlich: Abmahnung

Inhalt der Abmahnung:

- Genauer Sachverhalt
- Missbilligung
- Konsequenz

c. Betriebsbedingte Kündigung

- **dringendes betriebliches Erfordernis**
- **unterliegt unternehmerischer Entscheidung**

Soziale Auswahl

- Dauer der Betriebszugehörigkeit
- Lebensalter und die Unterhaltspflichten
- Familienstand
- Einkommen anderer Familienmitglieder, - Gesundheitszustand, Vermögensverhältnisse und Arbeitsmarktchancen.
- **Umfang der Auswahl bestimmt Arbeitgeber**

III. Kündigungsschutzverfahren

1. Verfahren vor dem Arbeitsgericht

Kündigungsschutzklage, § 4 KSchG: 3 Wochen nach Zugang der Kündigung, Eingang bei Gericht

- § 5 KSchG:** verspätete Klage nur in Ausnahmen zulässig
- **Grundsätzlich kein Weiterbeschäftigungsanspruch des AN.**
 - **Bei Obsiegen:** innerhalb einer Woche nach Rechtskraft des Urteils Erklärung gegenüber Arbeitgeber, dass AN die Fortsetzung des AV verweigere, **§ 12 KSchG**

2. Auflösung des AV gegen Abfindung

- **§ 9 KSchG** durch Arbeitsgericht, wenn weitere Zusammenarbeit nicht erwartet werden kann.
- **§ 1a KSchG** bei betriebsbedingter Kündigung, wenn AN nicht klagt und der AG für diesen Fall eine Abfindung zugesagt hat.

- Kündigungsschutz auch bei **Änderungskündigung**
- **§ 2 KSchG**: Klage und Annahme unter Vorbehalt
- 3 Wochen nach Kündigung

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, 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.

Arbeitnehmer hat grundsätzlich Anspruch auf Teilzeitarbeit

II. Arbeitnehmerüberlassung

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.

1. Nicht gewerbsmäßige ANÜ findet nur gelegentlich statt oder bei AG, die sich zur besseren Ausnutzung der Arbeitskräfte zusammengeschlossen haben oder auch als Nebenleistung, z.B. bei der Vermietung von Maschinen einschließlich des Bedienungspersonals.

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. Gewerbsmäßige ANÜ

erfordert eine Erlaubnis der Bundesagentur für Arbeit, **§ 1 AÜG**, allerdings **nicht bei ANÜ gem. § 1 Abs. 3 AÜG** (zwischen AG desselben Wirtschaftszweiges zur Vermeidung von Kurzarbeit oder Entlassungen, bei entsprechender Vereinbarung im TV, zwischen Unternehmen vom selben Konzern oder bei Entleihung zwischen Deutsch/ausländischen Gemeinschaftsunternehmen.

Ebenfalls 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

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)**

Unterstützungsstreiks, 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**

Das Betriebsverfassungsgesetz

§ 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**

Zahl der Betriebsratsmitglieder: **§ 9 BetrVerfG**

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

Regelmäßige Amtszeit: 4 Jahre, **§ 21 BetrVerfG**

Teilnahme der Gewerkschaften an BR-Sitzungen: **§ 31 BetrVerfG**

Geheime und unmittelbare Wahl, **§ 14**

Verhältniswahlrecht: **§ 14 Abs. 2 BetrVerfG**

Wahlvorstand: **§ 16 BetrVerfG**

BR-Tätigkeit: **während der Arbeitszeit**

- **Ehrenamtlich, § 37 BetrVerfG**

- **Fortzahlung der Vergütung**

- **Außerhalb der Arbeitszeit: Freizeitausgleich**

Teilnahme der Beauftragten der Verbände **an**

Betriebsversammlung: § 46 BetrVerfG

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

Gesamtbetriebsrat, §§ 47 ff. BetrVerfG: (mehrere Betriebe)
Konzernbetriebsrat, §§ 54 ff. BetrVerfG: bei Konzernen
Jugend- und Auszubildendenvertretung, §§ 60 ff. BetrVerfG
Betriebsausschuss, § 27 BetrVerfG
Beschlussfähigkeit des BR: § 33 Abs. 2 BetrVerfG

Wesentliche Aufgaben des BR:

- **Betriebsversammlung alle 3 Monate, §§ 42 ff. BetrVerfG**
- **Allgemeine Aufgaben: §§ 75 – 80 BetrVerfG**
- **Kosten:** trägt der Arbeitgeber, **§ 40 BetrVerfG** (sachliche Mittel, Kommunikation, Sachverständige, Anwälte etc.)
§ 80 Abs. 3 BetrVerfG

Verbot der parteipolitischen Betätigung im Betrieb, § 74

Abs.2 S. 3 BetrVerfG

Ausschlussmöglichkeit eines BR-Mitglieds:

§ 23 BetrVerfG

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 BetrVerfG

- Anhörungsrecht: § 102 BetrVerfG

- Vorschlagsrecht: §§ 92 Abs. 2, 92 a, 96 Abs. 1, 98 Abs. 3 BetrVerfG

- Beratungsrecht: §§ 90, 92 Abs. 1, 92 a Abs. 2, 96 Abs. 1, 97 Abs. 1 BetrVerfG

- Widerspruchsrecht: §§ 99 BetrVerfG

- Mitbestimmungsrecht: §§ 87, 94 Abs. 2, 95 BetrVerfG

Betriebsvereinbarung, § 77 BetrVerfG

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

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: 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 ArbGG**

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

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**

Weisungs-und Direktionsbefugnis

ARBEITSRECHT

- Kollektivarbeitsrecht
- TVG
 - Streikrecht
 - BetrVerfG

Individualarbeitsrecht

Pfl. ArbG.

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

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

§ 102 BVG
Anhörung

Bewerb./Vorst.

Vertrag

- Form
- Inhalt

Pflichten AN.

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