

# Arbeitsrecht

Dozent: Rechtsanwalt Wingenroth

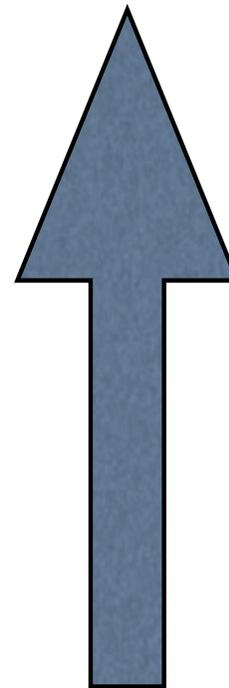
- Arbeitsgesetze (Beck-  
Texte im dtv, 64. Auflage)
- Arbeitsrecht, Bayerische  
Verwaltungsschule

# Rechtsquellen

- Grundgesetz
- Gesetze
- Rechtsverordnungen
- Tarifverträge
- Betriebsvereinbarungen
- Arbeitsverträge

# Normpyramide

- **Grundgesetz:** Artikel 102  
[Abschaffung der Todesstrafe]  
Die Todesstrafe ist abgeschafft.
- **Hessische Landesverfassung:** Art. 21  
[Freiheitsstrafe; Todesstrafe]  
(1) Ist jemand einer strafbaren Handlung für schuldig befunden worden, so können ihm auf Grund der Strafgesetze durch richterliches Urteil die Freiheit und die bürgerlichen Ehrenrechte entzogen und beschränkt werden. Bei besonders schweren Verbrechen kann er zum Tode verurteilt werden.



# Günstigkeitsprinzip

Die ranghöhere Grundlage ist nur anzuwenden, wenn sie für den Arbeitnehmer günstiger ist

# Arbeitsrecht

Sonderrecht der Arbeitnehmer

- individuelles Arbeitsrecht
- kollektives Arbeitsrecht
- Arbeitsschutzrecht

# Individuelles Arbeitsrecht

Rechtsbeziehungen zwischen Arbeitnehmer und  
Arbeitgeber

# Kollektives Arbeitsrecht

Rechtsbeziehungen zwischen  
Arbeitnehmervertretungen und Arbeitgebern/  
Arbeitgebervertretungen

# Individuelles Arbeitsrecht

- Begründung des Arbeitsverhältnisses
- Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis
- Beendigung des Arbeitsverhältnisses

# Arbeitsverhältnis



**Arbeitgeber:**

**Jeder, der mindestens einen Arbeitnehmer beschäftigt**

**Arbeitnehmer:**

**Wer aufgrund privatrechtlichen Vertrags im Dienst eines anderen zur Arbeit verpflichtet ist**

# Merkmale des Arbeitsverhältnisses

- soziale Abhängigkeit  
(**Weisungsgebundenheit**)
- Entgeltlichkeit der Arbeitsleistung
- Eingliederung in den Betrieb
- Fremdnützigkeit (Einsatz der ganzen  
Arbeitskraft für den einen Arbeitgeber)

# Unterschiede zu Dienst- und Werkvertrag

- Dienstvertrag: Dienste werden in persönlicher Selbständigkeit erbracht
- Werkvertrag: Entscheidend ist nicht das “Wie”, sondern der Erfolg der Leistung

# Arbeitsvertrag

Angebot  $\longleftrightarrow$  Annahme

Übereinstimmende Willenserklärungen,  
§§ 145 ff BGB

# Definition

# Arbeitsvertrag

schuldrechtlicher, gegenseitiger Vertrag  
(Dienstvertrag, §§ 611 ff BGB)

Grundsätzlich: Vertragsfreiheit

Aber Einschränkung durch zahlreiche Bestimmungen  
(Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge,  
Betriebsvereinbarungen)

# Dauer des Arbeitsverhältnisses

Arbeitsverhältnis auf bestimmte Zeit



Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit



# Befristetes Arbeitsverhältnis

- Ende mit Ablauf der Zeit,  
für die es eingegangen ist,  
§ 620 Abs. 1 BGB
- ordentliche Kündigung  
ausgeschlossen (ausser  
bei ausdrücklicher  
Vereinbarung, § 15 Abs. 3  
TzBfG
- außerordentliche  
Kündigung (§ 626 BGB)  
möglich

# Voraussetzungen für Befristung

- Die Befristung eines Arbeitsvertrags bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform, § 14 Abs. 4 TzBfG
- grundsätzlich zulässig nur, wenn sachlicher Grund vorliegt
- ohne sachlichen Grund bis zur Dauer von zwei Jahren, § 14 Abs. 2 TzBfG

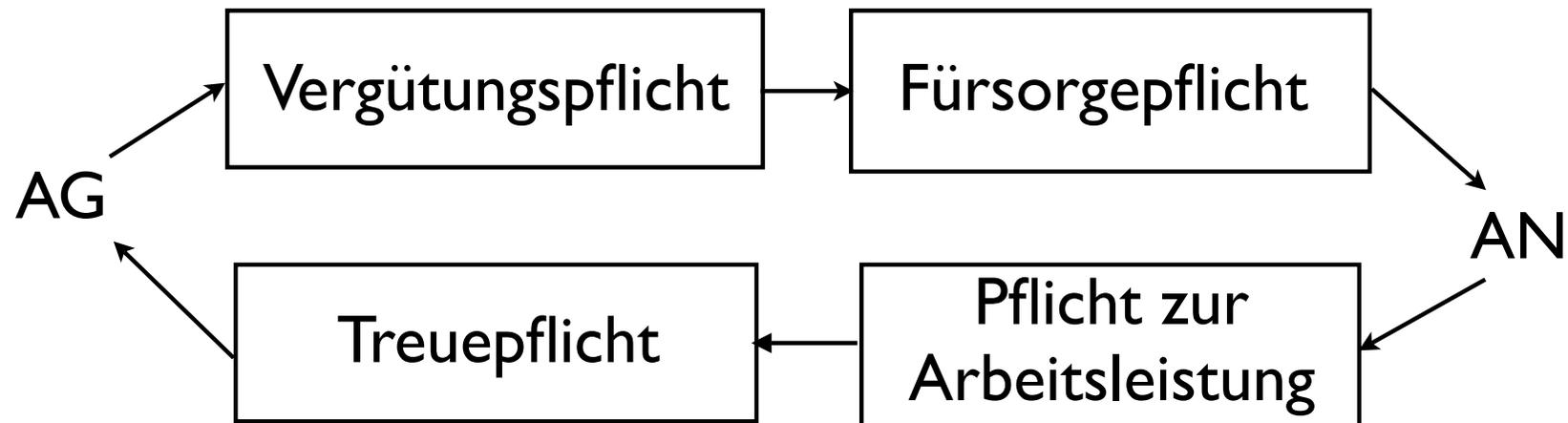
# Beispiele für sachliche Gründe

- Vorübergehender betrieblicher Bedarf
- Befristung im Anschluss an Ausbildung oder Studium
- Vertretung eines anderen Arbeitnehmers
- wegen der Eigenart der Arbeitsleistung
- Erprobung

# Folgen unzulässiger Befristung

- Arbeitsverhältnis gilt als auf unbestimmte Zeit eingegangen
- ordentliche Kündigung aber frühestens zum vereinbarten Ende möglich, § 16 Satz 2 TzBfG

# Verpflichtungen aus dem Arbeitsverhältnis



# Form des Arbeitsvertrags

- Grundsätzlich formfrei, kann auch mündlich oder durch schlüssiges Handeln abgeschlossen werden
- Ausnahmen in Berufsbildungsgesetz, Tarifverträgen und Nachweisgesetz (Verstoß macht Arbeitsvertrag nicht unwirksam)

# Nichtigkeit und Anfechtbarkeit

- Nichtigkeit z.B. bei Geschäftsunfähigkeit, Sittenwidrigkeit
- Anfechtbarkeit wegen Irrtum, Drohung oder arglistiger Täuschung, §§ 119 - 124 BGB
- Rechtsfolge: Es entsteht ein faktisches Arbeitsverhältnis, das rückwirkend nicht mehr beseitigt werden kann.

# Pflicht zur Arbeitsleistung

- Arbeit ist persönlich zu leisten, § 6 I 3 BGB
- Art und Umfang der Arbeit sind i.d.R. im Arbeitsvertrag festgehalten
- Bei fehlender Festlegung: branchen- bzw. verkehrsübliche Regelungen gelten
- Die Höchstdauer der Arbeitszeit ist im Arbeitszeitgesetz geregelt

# Das Arbeitszeitgesetz

- Werktägliche Arbeitszeit normalerweise höchstens acht Stunden, § 3 Satz 1 ArbZG
- Verlängerung auf bis zu zehn Stunden unter den Voraussetzungen des § 3 Satz 2 ArbZG
- Weitere Abweichungen möglich in Notfällen, § 14 ArbZG oder bei tarifvertraglicher Vereinbarung, § 7 ArbZG

# Überstunden

- Überstunden müssen grundsätzlich nur geleistet werden, wenn dies vereinbart ist
- Bei dringenden betrieblichen Bedürfnissen können Überstunden ausnahmsweise einseitig angeordnet werden

# Teilzeitarbeit

- kürzere regelmäßige Arbeitszeit als ein vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, § 2 Abs. 1 Satz 1 TzBfG
- Verbot der Diskriminierung, § 4 TzBfG

# Anspruch auf Teilzeitarbeit

- Arbeitsverhältnis besteht mehr als sechs Monate, § 8 Abs. 1 TzBfG
- Arbeitgeber beschäftigt in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer, § 8 Abs. 7 TzBG

# Altersteilzeit

- gegenüber normaler Teilzeitarbeit günstiger
- Es werden von der Bundesagentur für Arbeit Aufstockungsbeträge gezahlt
- kein gesetzlicher Anspruch auf Altersteilzeit
- Aber: Viele Tarifverträge sehen einen Anspruch vor

# Befreiung von der Arbeitsleistung

- Urlaub
- Mutterschutz
- Elternzeit
- Kurzarbeit
- Unmöglichkeit der Arbeitsleistung (z. B. Krankheit)
- Annahmeverzug des Arbeitgebers

# Folgen der Befreiung von der Arbeitspflicht

- Grundsatz: Ohne Arbeit gibt es auch keinen Lohn
- Ausnahmen: gesetzliche Regelungen, Annahmeverzug des Arbeitgebers

# Mutterschutzgesetz

- Beschäftigungsverbot sechs Wochen vor und acht Wochen nach der Entbindung, §§ 3 Abs. 2, 6 Abs. 1 MuSchG
- Arbeitsentgelt trotz Beschäftigungsverbot, § 11 Abs. 1 MuschG
- Kündungsverbot, § 9 Abs. 1 MuschG

# Bundesperziehungsgeld- gesetz

- Anspruch auf Elternzeit bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes, § 15 BErzGG
- Kündigungsschutz während der Elternzeit, § 18 BErzGG
- Anspruch auf Erziehungsgeld (bis zur Vollendung des vierundzwanzigsten Lebensmonat), § 1 ff BErzGG

# Kurzarbeit

- Verkürzung der täglichen Arbeitszeit oder planmäßiger Ausfall von Arbeitstagen aus betrieblichen Gründen
- Durch Betriebsvereinbarung, Tarrifvertrag oder einseitig nach Zulassung durch das Landesarbeitsamt, § 19 KSchG
- Kurzarbeitergeld von Arbeitsamt

# Entgeltfortzahlung

- Das EntgFZG regelt die Zahlung des Arbeitsentgelts an Feiertagen und im Krankheitsfall
- Entgeltzahlungen an Feiertagen: § 2 EntgFZG
- Bei Krankheit: nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses Entgeltfortzahlung bis zur Dauer von sechs Wochen, § 3 EntgFZG
- Danach z. Zt. Anspruch auf Krankengeld

**Ausschluss der  
Entgeltfortzahlung bei  
Vorsatz oder grober  
Fahrlässigkeit**

# Annahmeverzug des Arbeitgebers

- Wenn AG aufgrund von Umständen, die in seinem Risikobereich liegen, Arbeitsleistung des AN nicht annehmen kann (Betriebsrisiko). Beispiele: Stromausfall, Zerstörung des Betriebs durch Explosion.
- AN behält Anspruch auf Vergütung, § 615 BGB

# Haftung für Mängel in der Arbeitsleistung

- Vergütungsanspruch besteht auch bei mangelhafter Arbeitsleistung
- Aber: Bei schuldhafter Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten u. U. Schadensersatzanspruch des Arbeitgebers
- Grundsätzlich Haftung des Arbeitnehmers auch bei Fahrlässigkeit, § 276 BGB

# Gefahrgeneigte Arbeit

Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit	Arbeitnehmer haftet voll
normale Fahrlässigkeit	Quotelung des Schadens unter Abwägung der Umstände (Arbeitsentgelt etc.)
leichteste Fahrlässigkeit	Schaden ist vom Arbeitgeber zu tragen (Betriebsrisiko)

# Sonstige Pflichten des Arbeitnehmers

- Treuepflicht
- Gehorsamspflicht
- Aushändigung von Arbeitspapieren  
(Lohnsteuerkarte,  
Versicherungsnachweisheft)

# Treuepflicht

- Rücksichts- und Informationspflicht
- Verschwiegenheitspflicht
- Wettbewerbsverbot
- Verbot Schmiergelder anzunehmen

# Gehorsamspflicht

- Der Arbeitgeber hat ein Direktionsrecht (Weisungsrecht)
- Aus diesem Weisungsrecht folgt die Gehorsamspflicht des Arbeitnehmers
- Weisungen, die gegen Gesetz, Tarifvertrag oder Einzelarbeitsvertrag verstossen, müssen nicht befolgt werden

# Pflichten des Arbeitgebers

- Vergütungspflicht
- Fürsorgepflicht

# Vergütungspflicht

- Hauptpflicht des Arbeitgebers, § 611 Abs. 1 BGB
- Lohnhöhe ergibt sich normalerweise aus Arbeitsvertrag oder Tarifvertrag
- Sonst aus stillschweigender Vereinbarung, § 612 Abs. 1, 2 BGB
- Verbot der geschlechtsbezogenen Benachteiligung, § 612 Abs. 3 BGB

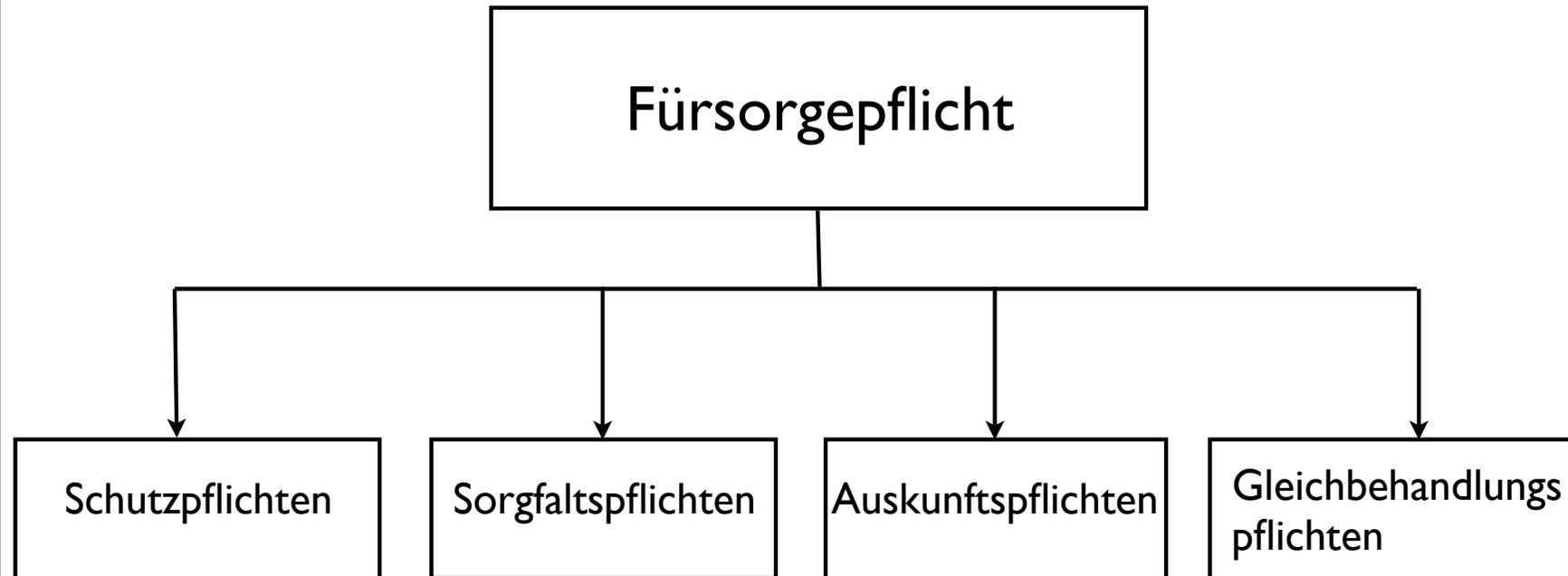
# Lohnarten

- Zeitlohn
- Akkordlohn (Entlohnung entsprechend der Arbeitsmenge)
- Prämienlohn (Honorierung besonderer Leistungen)
- Lohnzuschläge (z. B. für Feiertagsarbeit)
- Gratifikationen

# Gratifikationen

- Sonderzuwendungen aus besonderem Anlass zusätzlich zum Arbeitslohn (z. B. “Weihnachtsgeld”)
- Rechtsanspruch, wenn die Gratifikation ohne vertraglichen Freiwilligkeitsvorbehalt gezahlt wurde
- Anspruch auch, wenn die Zuwendung aufgrund betrieblicher Übung mindestens dreimal ohne Freiwilligkeitsvorbehalt gezahlt wurde

# Fürsorgepflicht



# Schutzpflichten

- öffentlich-rechtliche (Arbeitsschutzgesetze)
- arbeitsvertragliche, § 618 Abs. 1 BGB

# Verletzung von Schutzpflichten

- Bei Schäden an Leben und Gesundheit des Arbeitnehmers grundsätzlich Schadensersatz
- Aber: Haftungsbeschränkung auf vorsätzlich herbeigeführte Unfälle und Wegeunfälle, § 104 Abs. 1 i.V.m. § 8 Abs. 2 Nr. 1 bis 4 SGB VII
- in allen anderen Fällen haftet die Berufsgenossenschaft
- für verschuldete Sachschäden haftet der Arbeitgeber immer

# Sorgfaltspflichten

- Pflicht, Löhne und sonstige Zuwendungen richtig zu berechnen und Abzüge (Steuer, Sozialversicherung) korrekt vorzunehmen

# Auskunftspflichten

- Arbeitgeber muss Arbeitnehmern über die Grundlagen der Vergütung Auskunft erteilen
- Einsicht in Personalakten muss gewährt werden, § 83 Abs. 1 Satz 1 BetrVG

# Gleichbehandlungs- pflicht

- Arbeitnehmer in vergleichbarer Stellung dürfen nicht willkürlich ungleich behandelt werden (Gleichbehandlungsgrundsatz)
- Gleichbehandlung von Männern und Frauen, § 611 a BGB

# Urlaub

- Erholungsurlaub: Anspruch auf mindestens 24 Werktage, § 3 Abs. 1 BUrlG
- arbeits- oder tarifvertraglich meist höherer Urlaubsanspruch
- Bildungsurlaub: nicht bundeseinheitlich geregelt. In Hessen pro Jahr fünf Tage.

# Gewährung des Urlaubs

- Urlaubsanspruch erstmals nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses, § 4 BUrlG
- Übertragung auf folgendes Kalenderjahr nur ausnahmsweise möglich
- Dann muss der Urlaub in den ersten drei Monaten gewährt und genommen werden, § 7 Abs. 3 BUrlG

# Urlaubsabgeltung

- Nur möglich, wenn der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht oder nicht vollständig gewährt werden kann, § 7 Abs. 4 BUrlG

# Zeugnisse

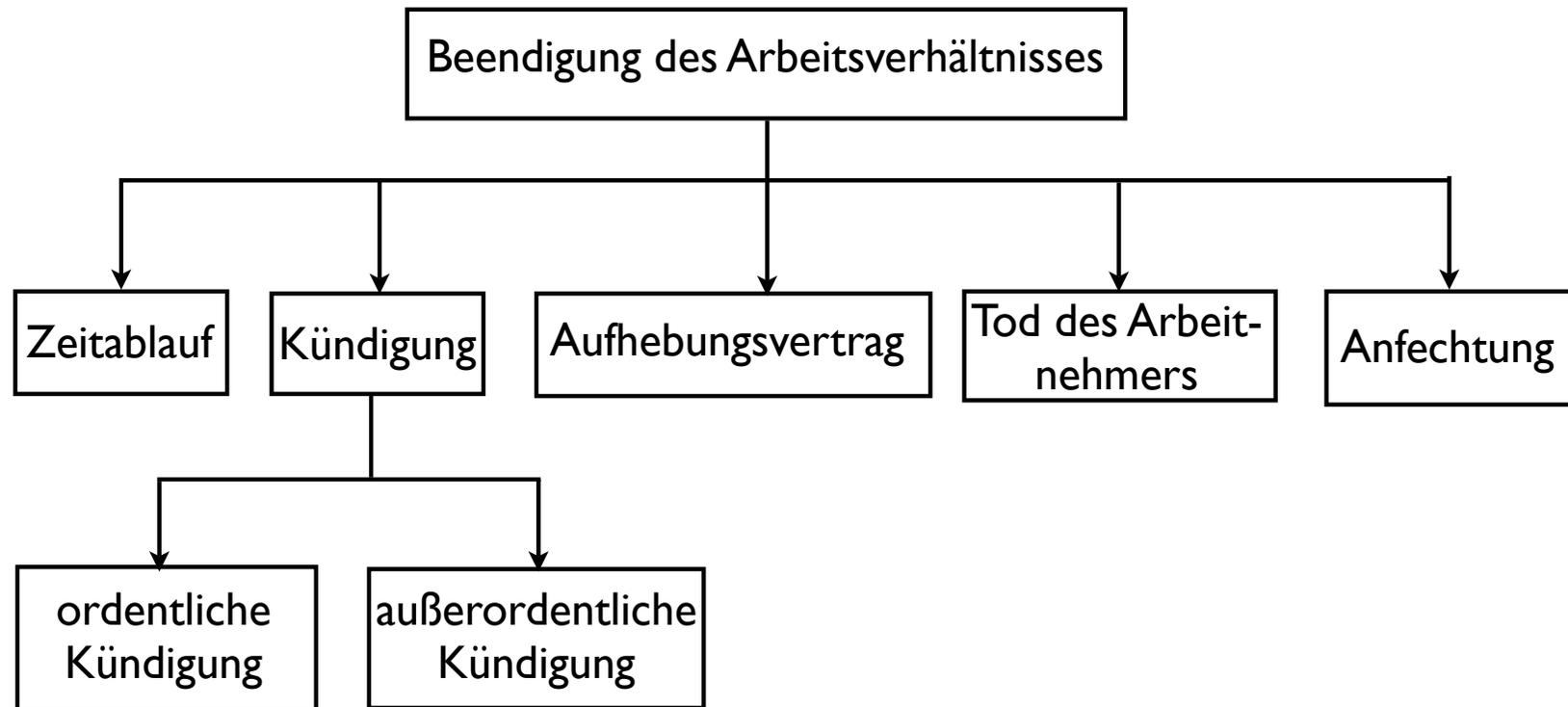
Pflicht zur Zeugniserteilung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, § 630 BGB

einfaches Zeugnis	persönliche Daten sowie Art und Dauer der Beschäftigung
qualifiziertes Zeugnis	nur auf Verlangen, erstreckt sich auch auf Führung und Leistung

# Inhalt des Zeugnisses

- Zeugnis muss der Wahrheit entsprechen
- Aber: Der Arbeitgeber muss von einer wohlwollenden und verständigen Beurteilung ausgehen
- Einmalige Vorfälle dürfen nicht aufgenommen werden
- Unrichtiges Zeugnis kann zu Schadensersatzpflicht führen

# Beendigung des Arbeitsverhältnisses



# Zeitablauf

- Ende durch Zeitablauf nur, wenn das Arbeitsverhältnis auf bestimmte Zeit eingegangen ist, § 620 Abs. I BGB
- Befristung nur unter bestimmten Voraussetzungen möglich
- Keine Kündigung erforderlich

# Kündigung

- Die Kündigung ist ein einseitiges Rechtsgeschäft, das auf die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gerichtet ist
- Schriftform erforderlich, § 623 BGB

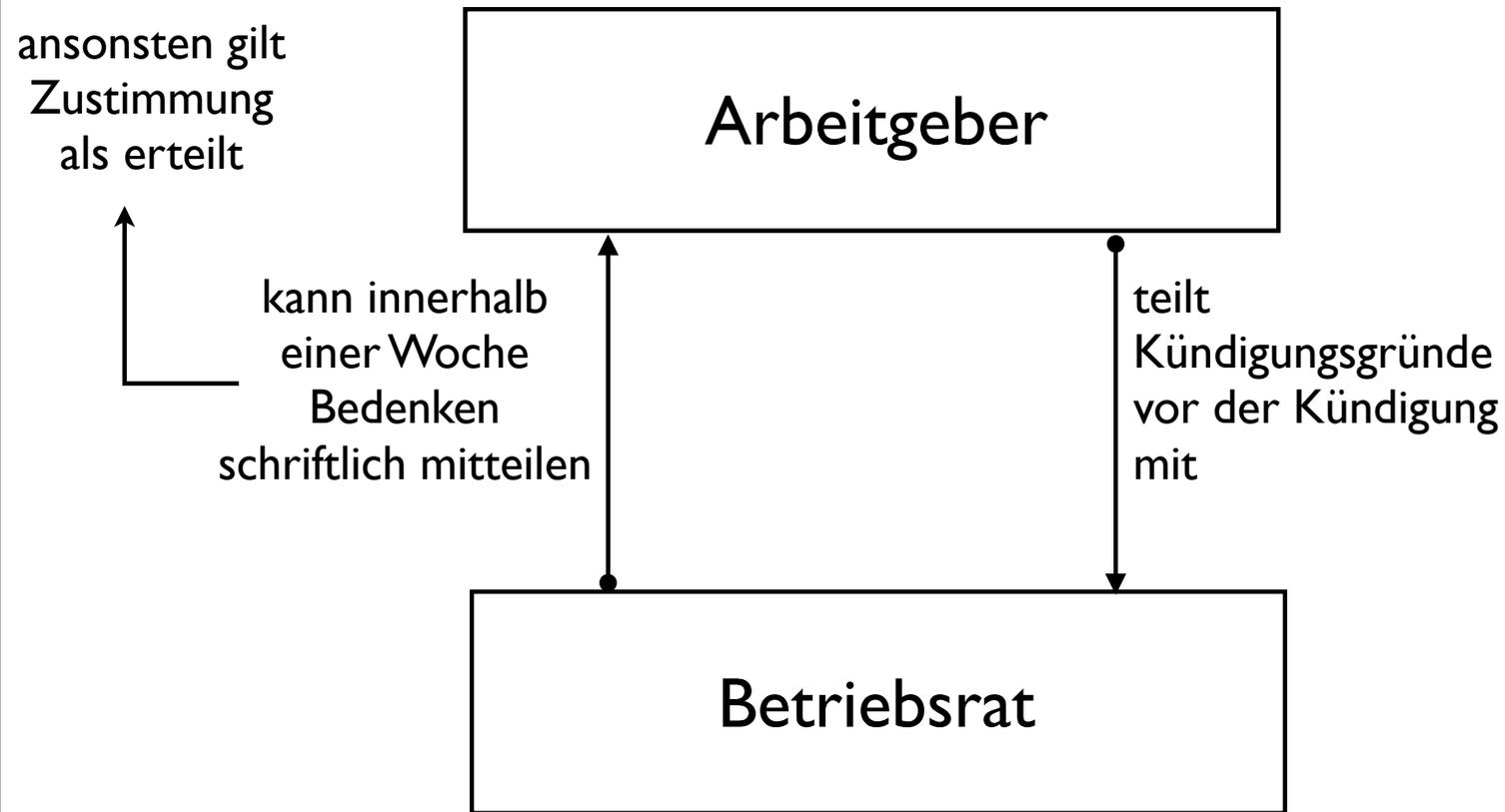
# Kündigungsfrist

- Grundnorm: § 622 BGB, gestaffelt je nach Dauer des Arbeitsverhältnisses
- längere Fristen können vereinbart werden
- bei außerordentlicher Kündigung muss keine Frist beachtet werden

# Weitere Voraussetzungen

- Zugang, § 130 BGB
- Angabe eines Kündigungsgrundes i.d.R. nicht erforderlich
- Bei außerordentlicher Kündigung auf Verlangen Begründung, § 626 Abs. 2 S. 3 BGB
- Anhörung des Betriebsrates, § 102 BetrVG

# Anhörung des Betriebsrates



# Ordentliche Kündigung

- gesetzlich vorgesehene Beendigungsmöglichkeit unter Einhaltung der Kündigungsfrist
- Kann durch Tarifvertrag oder Einzelarbeitsvertrag ausgeschlossen werden
- gesetzliche Kündigungsfrist, § 622 BGB
- Abweichungen sind möglich

# Abweichungen von der Kündigungsfrist

- Verlängerung immer möglich, § 622 Abs. 5 S. 2, Abs. 6 BGB
- Verkürzung nur nach § 622 Abs. 5 S. 1 Nr. 1 und Nr. 2 BGB:
  - Vorübergehende Aushilfe
  - in der Regel nicht mehr als 20 AN

# außerordentliche Kündigung

- fristlos, § 626 BGB
- soziale Auslauffrist kann gewährt werden
- Kündigender muss klarstellen, ob ordentliche oder außerordentliche Kündigung gewollt ist
- Begründung nicht erforderlich

# außerordentliche Kündigung II

- nur aus wichtigem Grund zulässig
- kann nur innerhalb von zwei Wochen nach Kenntnis der Kündigungsgründe erfolgen, § 626 Abs. 2 BGB
- Betriebsrat muss angehört werden, § 102 Abs. 1 BetrVG

# Änderungskündigung

- Kündigung, verbunden mit dem Angebot, das Arbeitsverhältnis zu anderen Bedingungen fortzusetzen
- Wirksamkeitsvoraussetzungen daher wie bei normaler Kündigung

# Kündigungsschutz

- Besteht aufgrund des Sozialstaatsprinzips
- nur gegenüber Kündigungen durch den Arbeitgeber

# Kündigungsschutz

```
graph TD; A[Kündigungsschutz] --> B[Allgemeiner Kündigungsschutz nach dem KSchG]; A --> C[Kündigungsschutz für werdende und junge Mütter nach dem MuSchG]; A --> D[Kündigungsschutz für Erziehende nach dem BERzGG]; A --> E[Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen nach dem SGB IX]; A --> F[Kündigungsschutz für Wehrdienstpflichtige nach dem ArbPISchG]; A --> G[Kündigungsschutz für Betriebs- oder Personalratsmitglieder nach dem BetrVG bzw. PVG];
```

Allgemeiner  
Kündigungsschutz  
nach dem KSchG

Kündigungsschutz  
für werdende  
und junge  
Mütter  
nach dem  
MuSchG

Kündigungsschutz  
für Erziehende  
nach dem  
BERzGG

Kündigungsschutz  
für schwerbehinderte  
Menschen  
nach dem  
SGB IX

Kündigungsschutz  
für Wehrdienstpflichtige  
nach dem  
ArbPISchG

Kündigungsschutz  
für Betriebs-  
oder  
Personalratsmitglieder  
nach dem  
BetrVG  
bzw. PVG

# Allgemeiner Kündigungsschutz

- Betriebe mit mehr als fünf (zehn) Arbeitnehmern, § 23 Abs. I KSchG
- Arbeitsverhältnis muss sechs Monate bestanden haben, § 1 Abs. I KSchG
- Kündigung muss sozial gerechtfertigt sein, sonst ist sie rechtsunwirksam

soziale Rechtfertigung

```
graph TD; A[soziale Rechtfertigung] --> B[personenbedingte Kündigung]; A --> C[verhaltensbedingte Kündigung]; A --> D[betriebsbedingte Kündigung];
```

personenbedingte  
Kündigung

verhaltensbedingte  
Kündigung

betriebsbedingte  
Kündigung

# Personenbedingte Kündigung

- bezieht sich auf persönliche Eigenschaften und Fähigkeiten des Arbeitnehmers
- Merke: Der Arbeitnehmer will, kann aber nicht
- Beispiel: langanhaltende Krankheit (Interessenabwägung erforderlich)

# Verhaltensbedingte Kündigung

- Gründe die im Verhalten des Arbeitnehmers liegen
- Merke: Der Arbeitnehmer kann, will aber nicht
- Beispiele: ständige Unpünktlichkeit, Arbeitsverweigerung
- Grundsätzlich Abmahnung erforderlich

# Wirksame Abmahnung

- **Rügefunktion:** Der Arbeitnehmer muss auf die konkrete Verletzung seiner arbeitsvertraglichen Pflichten hingewiesen werden
- **Warnfunktion:** Der Arbeitgeber muss klarstellen, dass im Wiederholungsfalle die Kündigung ausgesprochen wird

# betriebsbedingte Kündigung

- bei der Auswahl des Arbeitnehmers sind soziale Gesichtspunkte zu berücksichtigen:
  - Dauer der Betriebszugehörigkeit, Lebensalter, Unterhaltspflichten und Schwerbehinderung des Arbeitnehmers
- kein Verstoß gegen Auswahlrichtlinien
- kein milderes Mittel möglich

# Kündigungsschutzklage

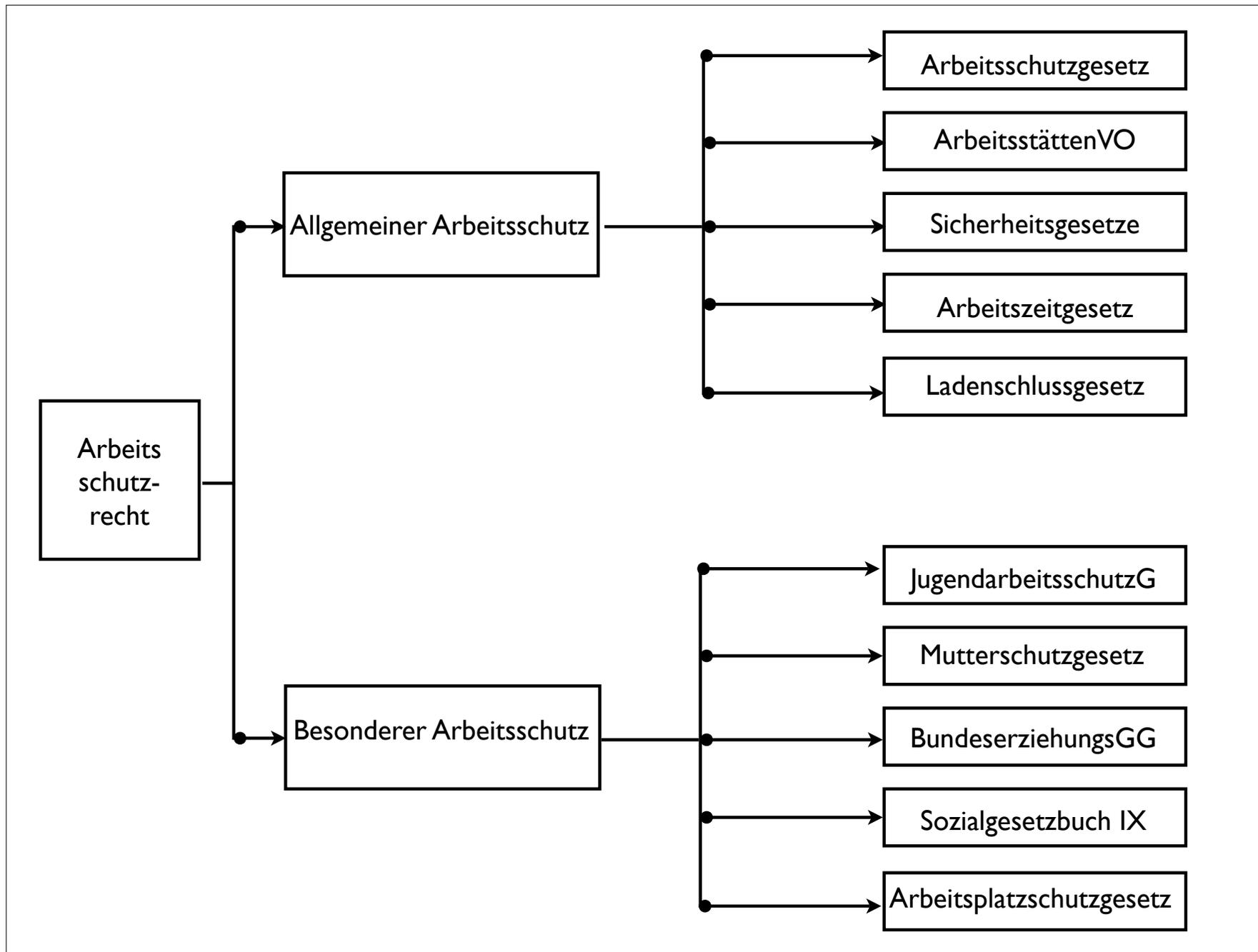
- muss innerhalb drei Wochen nach Zugang der Kündigung erhoben werden, § 4 KSchG
- Bei Fristversäumnis gilt Kündigung als von Anfang an wirksam, § 7 KSchG
- Bei Erfolg der Klage gilt das Arbeitsverhältnis zu den vereinbarten Bedingungen weiter, § 8 KSchG

# Kündigungsschutz Schwerbehinderter

- Vor **jeder** Kündigung ist die Zustimmung des Integrationsamtes einzuholen, wenn das Arbeitsverhältnis mindestens sechs Monate besteht, §§ 85, 90 Abs. I Nr. I, 91 Abs. I SGB IX

# Aufhebungsverträge

- Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch übereinstimmende Willenserklärungen
- wegen Vertragsfreiheit jederzeit möglich
- Für Arbeitnehmer besteht die Gefahr einer Sperrfrist für den Bezug von ALGeld



# Kollektives Arbeitsrecht

- Koalitionen
- Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen
- Arbeitskampf
- Betriebsverfassung, Mitbestimmung

# Koalitionen

- Zusammenschluss von Arbeitnehmern oder Arbeitgebern zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen ihrer Mitglieder

# Koalitionsfreiheit

- Art. 9 Abs. 3 GG
- positive Koalitionsfreiheit: Recht, Koalitionen zu gründen, ihnen beizutreten und Mitglied zu bleiben
- negative Koalitionsfreiheit: Recht, Koalitionen fernzubleiben oder auszuscheiden

# Beispiele für Koalitionen

- Arbeitnehmer: Gewerkschaften, z. B. IG Metall
- Arbeitgeber: Arbeitgeberverbände, z.B. Arbeitgeberverband Gesamtmetall

# Aufgaben von Koalitionen

- Abschluss von Tarifverträgen
- Beteiligung an der Betriebsverfassung
- Durchführung von Arbeitskampfmaßnahmen

# Tarifverträge

- aus Art. 9 Abs. 3 GG ergibt sich auch die Tarifautonomie als Kernbereich der Koalitionsfreiheit
- Tarifverträge sind Verträge zwischen tariffähigen Parteien, die nach privatrechtlichen Vertragsvorschriften geschlossen werden

# Wirksamkeitsvoraussetzungen

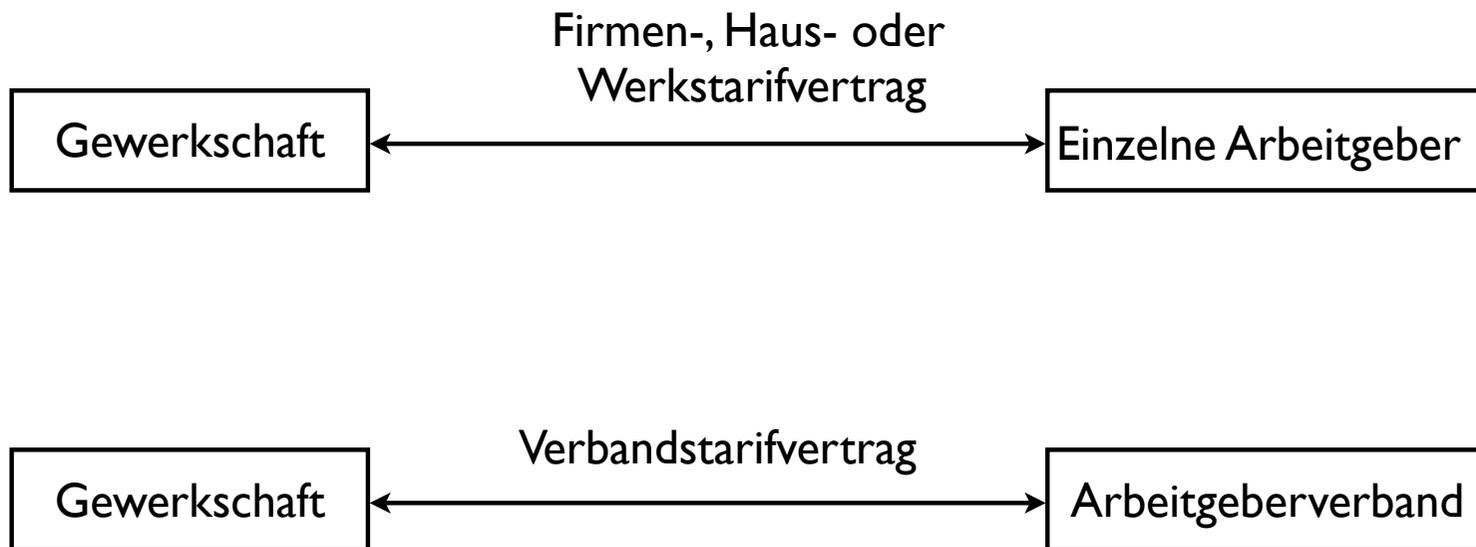
- Tariffähigkeit: Gewerkschaften, einzelne Arbeitgeber und Arbeitgeberverbände, § 2 Abs. 1 TVG
- Tarifzuständigkeit: sachlicher und räumlicher Geltungsbereich ergibt sich aus den Satzungen der Tarifpartner
- Schriftform, § 1 Abs. 2 TVG

# Regelungsgehalt von Tarifverträgen

- obligatorischer Teil: Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien, § 1 Abs. 1 Hs. 1 TVG
- normativer Teil: Rechtsnormen, die den Inhalt, den Abschluss und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen sowie betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen regeln, § 1 Abs. 1 Hs. 2 TVG

- In § 4 Abs. 3 TVG ist das Günstigkeitsprinzip normiert.
- Ausnahmsweise zulässig sind Abweichungen im Tarifvertrag zuungunsten des Arbeitnehmers (tarifdispositive Gesetze, z. B. § 622 Abs. 4 S. 1 BGB)

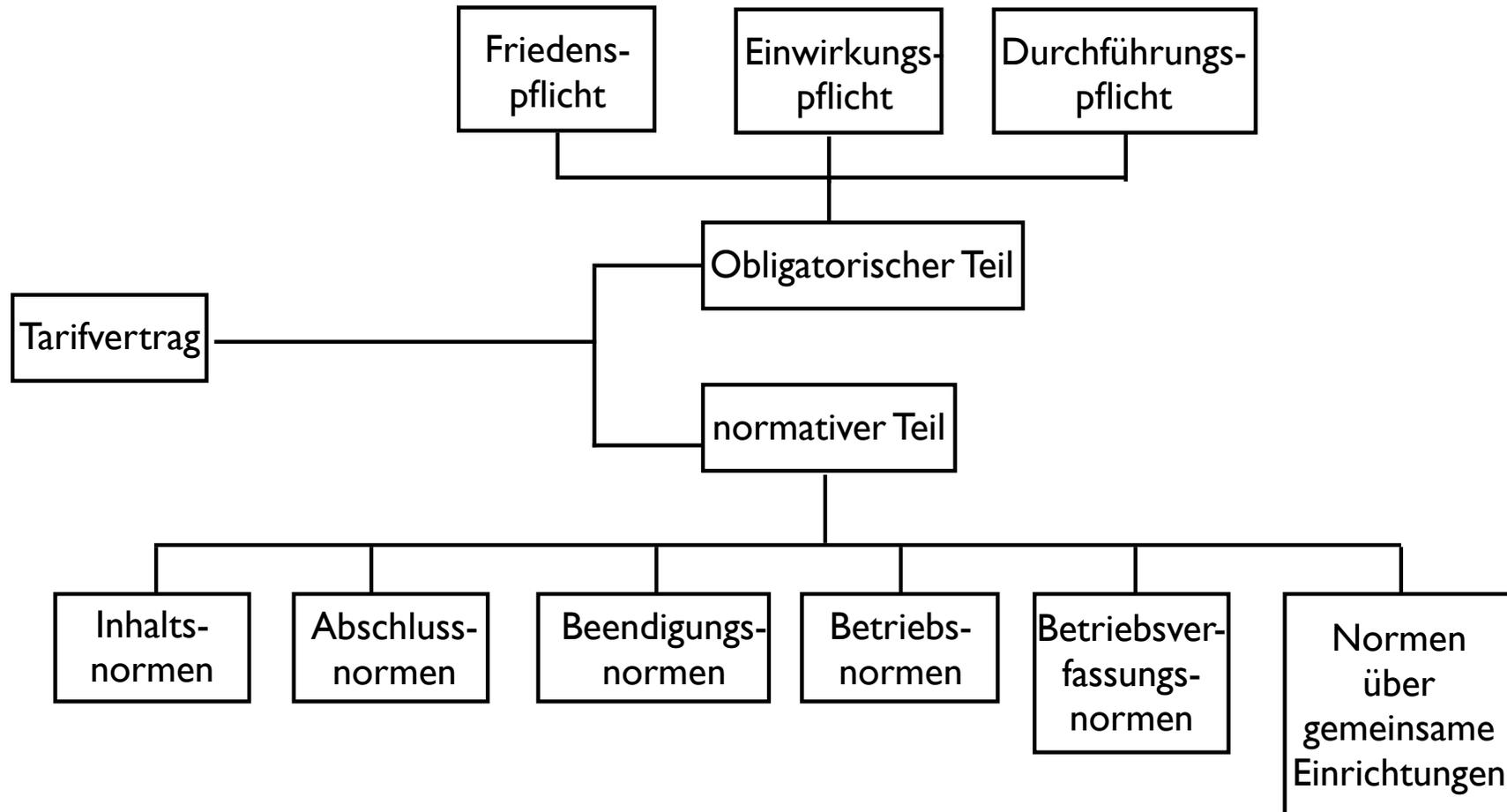
# Arten von Tarifverträgen



# Weitere Unterscheidung

- Manteltarifvertrag: Regelung von Arbeitsbedingungen, die länger gelten sollen, z. B. Urlaub
- Lohn-, Gehalts- oder Vergütungstarifvertrag wird dagegen oft jährlich ausgehandelt

# Bestandteile des Tarifvertrages



# Geltung des Tarifvertrages

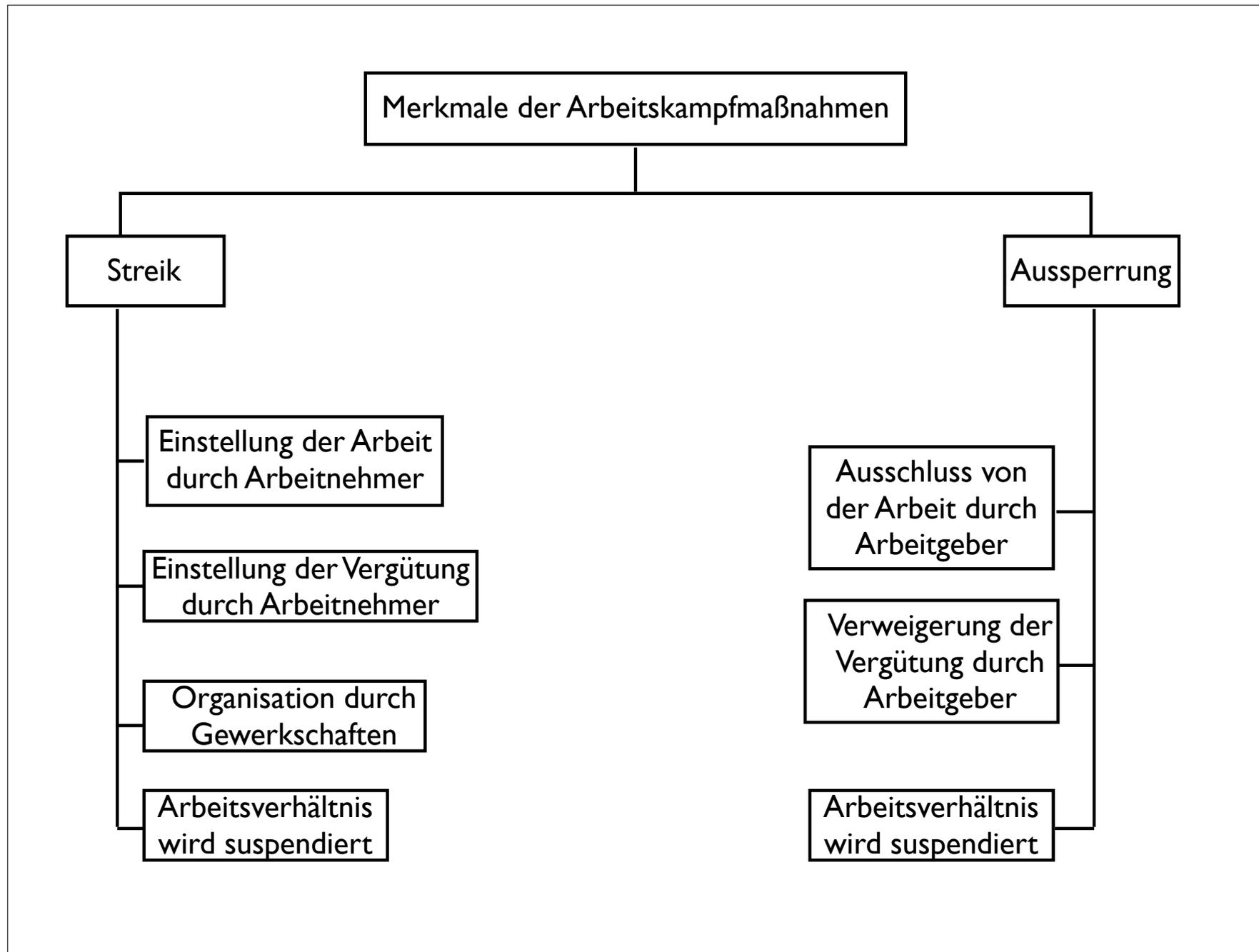
- Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind Mitglieder einer Tarifvertragspartei
- Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben Tarifvertrag im Arbeitsvertrag für anwendbar erklärt
- Tarifvertrag ist nach § 5 TVG für allgemeinverbindlich erklärt

# Allgemeinverbindlich- erklärung

- Erklärung des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung, dass ein Tarifvertrag auch für “Aussenseiter” (also nicht tarifgebundene) gelten soll
- Funktion: Einheitliche Mindestarbeitsbedingungen

# Arbeitskampf

- Druckmittel der Tarifvertragsparteien, um Abschluss / Änderung von Tarifverträgen oder Abwehr tarifvertraglicher Regelungen zu erreichen



# Streik

- planmäßige und gemeinschaftliche Einstellung der Arbeit durch mehrere Arbeitnehmer eines Betriebes
- auch “Bummelstreik”, “Dienst nach Vorschrift” u. ä.
- Legal ist ein Streik, wenn er tarifvertraglich regelbare Ziele hat (Verbot des politischen Streiks)

# Streikablauf

- zunächst Schlichtungsverfahren (bei Schlichtungsvereinbarung)
- Bei Scheitern: Urabstimmung durch Gewerkschaftsmitglieder
- Streik wird durchgeführt, wenn mindestens 75 % der Mitglieder dafür stimmen

# Aussperrung

- Kampfmittel der Arbeitgeber
- Ausschluss von Arbeitnehmern von der Arbeit unter Verweigerung der Lohnzahlung

# Betriebsverfassungsrecht

- Betrieb: Organisation, in der unter einheitlicher Leitung Personen in Dienst- oder Arbeitsverhältnissen und Sachen zusammengefasst sind
- Betriebsräte können errichtet werden in Betrieben mit mindestens fünf wahlberechtigten Arbeitnehmern, § 1 BetrVG

# Der Betriebsrat

- Wird von wahlberechtigten Arbeitnehmern gewählt
- Unentgeltliche, ehrenamtliche Tätigkeit, § 37 Abs. 1 BetrVG
- Freistellung von der Arbeitsleistung, wenn dies notwendig ist und nach Betriebsgröße, § 37 Abs. 2, § 38 Abs. 1 BetrVG

# Der Betriebsrat II

- Betriebsrat wählt sich Vorsitzenden und Stellvertreter, § 26 Abs. I BetrVG
- Vorsitzender vertritt Betriebsrat
- Kosten des Betriebsrates trägt der Arbeitgeber, § 40 BetrVG
- Die ordentliche Kündigung von Betriebsratsmitgliedern ist nicht möglich, § 15 Abs. I KSchG

# Aufgaben des Betriebsrats

- Arbeitgeber und Betriebsrat arbeiten zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebs vertrauensvoll zusammen, § 2 Abs. 1 BetrVG
- Allgemeine Aufgaben, besonders Kontrollfunktionen, § 80 BetrVG
- Mitbestimmungsrechte, z. B. § 87 BetrVG
- Mitwirkungsrechte, z. B. § 90 BetrVG

# Betriebsvereinbarung

- Vertrag zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, § 77 Abs. 1 BetrVG
- gilt unmittelbar und zwingend, § 77 Abs. 4 BetrVG
- Was üblicherweise Gegenstand eines Tarifvertrages ist, kann nicht durch Betriebsvereinbarung geregelt werden, § 77 Abs. 3 BetrVG
- Ausnahme: Der Tarifvertrag lässt dies ausdrücklich zu

# Arbeitsgerichtsbarkeit

- Instanzen: Arbeitsgericht, Landesarbeitsgericht, Bundesarbeitsgericht
- Es gibt in jeder Instanz ehrenamtliche Richter
- Die mündliche Verhandlung beginnt stets mit einer Güteverhandlung, § 54 ArbGG