

Arbeitsrecht

1

1

Arbeitsrecht

- I. Grundlagen des Arbeitsrechts
- II. Der Arbeitsvertrag
- III. Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- IV. Der Arbeitnehmerschutz
- V. Tarifaufonomie und Mitbestimmung

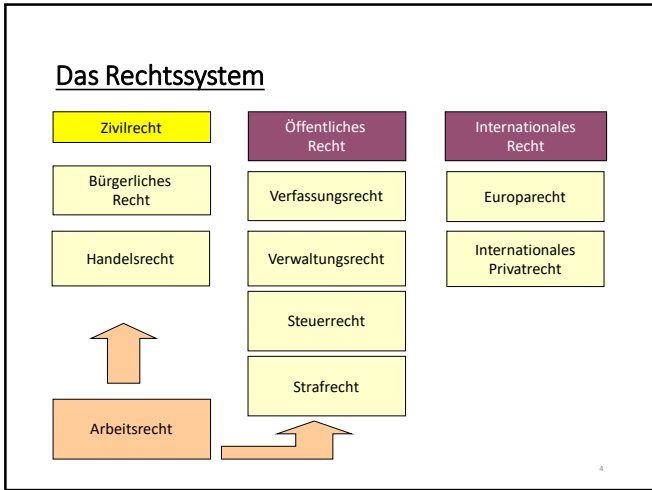
2

2

I. Grundlagen des Arbeitsrechts

3

3

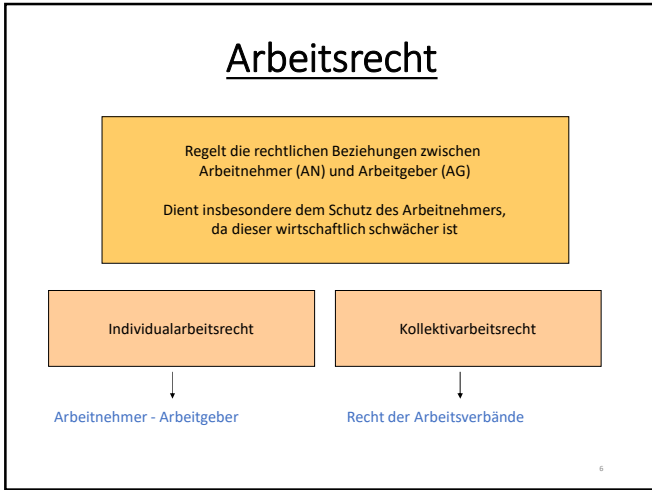


4

Arbeitsrecht

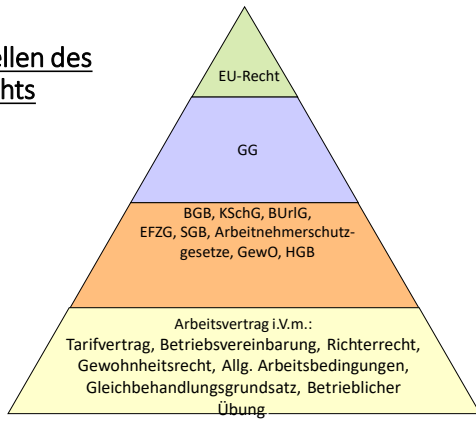
Arbeitsrecht ist das Sonderrecht für Arbeitnehmer (AN)

5



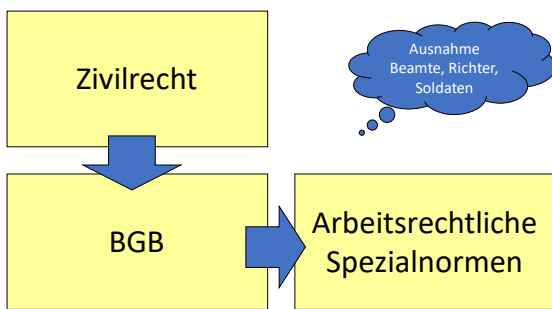
6

Rechtsquellen des Arbeitsrechts



7

Arbeitsrecht - Einordnung



8

Arbeitsrecht - Einteilung

- Individualarbeitsrecht**
Regelt die sich aus dem Abschluss des Arbeitsvertrages ergebenden Rechte und Pflichten
- Arbeitsschutzrecht**
Schützt AN vor Gefahren, legt AG Rechte und Pflichten auf
- Kollektives Arbeitsrecht**
Organisation und Funktion der arbeitsrechtlichen Kollektive
- Arbeitsrechtliches Verfahrensrecht**
Regelungen des Arbeitsgerichtsgesetzes

9

Der Arbeitnehmer (AN)

Arbeitnehmer ist, wer

- aufgrund privatrechtlichen Vertrages
- unselbständige Dienste in persönlicher Abhängigkeit erbringt.

• *Zusatzkriterien:*

- Eingliederung in einen Betrieb (pers. Abhängigkeit)
 - Einsatz der ganzen Arbeitskraft für den einen Arbeitnehmer (fremdnütziger Charakter)
- Weisungsgebunden (hinsichtlich Zeit, Dauer, Ort)

10

10

Beispiel Privatrechtlicher Vertrag

Beamte und Richter ?

Öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis (Verwaltungsakt)

Soldaten ?

kein Arbeitsvertrag

Strafgefangene ?

Öffentlich-rechtliches Sonderverhältnis

Ehefrauen/ Hausmänner ?

Bei familiär Üblichen, kein Arbeitsvertrag

Auszubildende ?

Nicht Arbeitsleistung, sondern Ausbildung im Vordergrund

11

11

Arbeitnehmerähnliche Person

Person in wirtschaftlicher Abhängigkeit, ohne AN zu sein

Kriterien:

Selbständigkeit (aber nicht frei von Weisungen)
Wirtschaftliche Abhängigkeit
Betriebsbezogenheit

Beispiele:

Heimarbeiter
Filmschauspieler
Schriftsteller

12

12

Arbeitgeber (AG)

Arbeitgeber ist, wer mindestens einen Arbeitnehmer beschäftigt

**Natürliche Personen,
juristische Personen**

13

13

Rechtsquellen Der Tarifvertrag

**Schriftlicher Vertrag zwischen einem
AG oder einem
Arbeitgeberverband und einer
Gewerkschaft**

Schuldrechtlicher Teil: Regelt Rechte und Pflichten der Vertragsparteien

Normativer Teil: Regelt Arbeitsverhältnisse zwischen den Tarifgebundenen

14

Beispiel Tarifvertrag

Im Arbeitsvertrag von Herrn Meier wurden 20 € die Stunde vereinbart, Im TV sind 21 € die Stunde vorgesehen. Welchen Stundenlohn bekommt Herr Meier?

Normen des Tarifvertrages sind zwingendes Recht

Ausnahmen: Abweichende Vereinbarung gestattet,

wenn Abweichung zugunsten des AN

**Anspruch
auf
21 €**

15

15

Rechtsquellen Die Betriebsvereinbarung

Schriftlicher Vertrag zwischen
AG und Betriebsrat

Erfassen alle AN eines Betriebes

Regelsperre:
Arbeitsbedingungen, die durch TV geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden → dürfen in der Betriebsvereinbarung nicht geregelt werden

16

Beispiel Rangfolge der Rechtsquellen

Urlaubsregelung

- Arbeitsvertrag: 29 AT
- Tarifvertrag: 26 AT
- Betriebsvereinbarung: 30 AT
- BGB: 24 WT = 20 AT

Wieviele Urlaub hat Herr Meier?

→ § 3 BUrlG; §§ 77 BetrVG, Arbeitsvertrag = 29 Arbeitstage

17

17

Rechtsquellen Allgemeine Arbeitsbedingungen

Allgemeine Arbeitsbedingungen i.V.m. Arbeitsvertrag

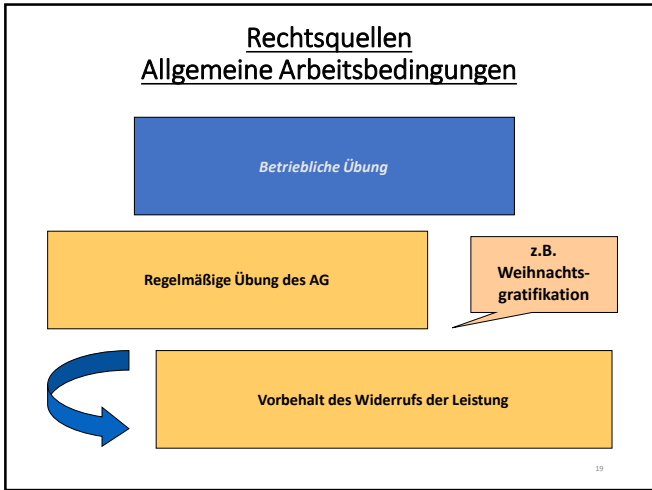
Werden vom AG einseitig
für alle AN auferlegt,
ohne Verhandlung mit
einzelnen AN

Billigkeits-
kontrolle

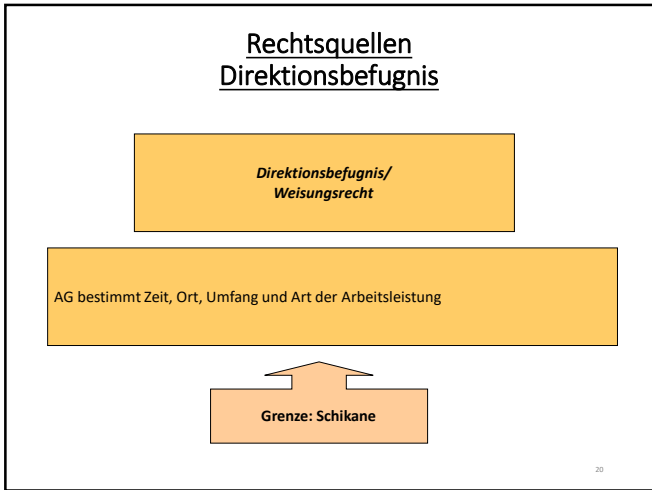
Beispiele:

- Einheitsarbeitsvertrag
- Aushang im Betrieb (Gesamtzusage)
- Betriebliche Übung

18



19



20

Beispiel Direktionsbefugnis

Herr Meier wurde als technischer Angestellter eingestellt. Nun soll er dauerhaft in der Personalabteilung arbeiten. Muss er das hinnehmen? Kann er den Betriebsrat einschalten?

In Ausnahmefällen kann andere Arbeitsleistung verlangt werden

Betriebsrat hat ein Mitbestimmungsrecht bei einer grund-sätzlichen Versetzung eines AN

21

Rechtsquellen Gleichbehandlungsgrundsatz

Gleichbehandlungsgrundsatz

AG soll AN gleich behandeln, es sei denn, es liegt ein sachlicher Grund für die Ungleichbehandlung vor

Grenzen

- Vertragsfreiheit
- gilt nur für AN des selben Betriebes (es ist daher Ungleichbehandlung in Betrieben eines Unternehmers möglich)

z.B.
Gratifikationen
Versorgungszulagen
außertarifliche
Sonderzahlungen

22

22

Beispiel Materielles / Formelles Recht

Fristlose
Kündigung

Das lass ich mir nicht
gefallen!!

Materiell
Ist die Kündigung
wirksam?
Klärung der Rechtslage

Formell
Herbeiführung der
gerichtlichen Entscheidung
Durchsetzen der Rechte

23

23

Arbeitsgerichtsbarkeit

Bundesarbeitsgericht

Arbeits-
gerichts-
gesetz

Landesarbeitsgerichte

Landesarbeitsgerichte

Arbeits-
gerichte

Arbeits-
gerichte

Arbeits-
gerichte

Arbeits-
gerichte

24

24

II. Der Arbeitsvertrag

25

25

Der Arbeitsvertrag

Beginn des Arbeitsverhältnisses

Der Arbeitsvertrag

Sonderformen des Arbeitsvertrages

Ergänzungen zum Arbeitsvertrag

26

26

Beginn des Arbeitsverhältnisses

Bereits vor dem Abschluss des
Arbeitsvertrages entstehen vorvertragliche
Rechtsbeziehungen aus denen sich Rechte
und Pflichten ergeben können!!

27

27

Aufwendungsersatz beim Vorstellungsgespräch

Anspruchsnorm

§ 670 BGB

§ 662 BGB

Der Arbeitnehmer kann unter bestimmten Voraussetzungen die Kosten für ein persönliches Vorstellungsgespräch ersetzt verlangen.

28

28

Aufwendungsersatz beim Vorstellungsgespräch

Anspruch besteht, wenn

- Aufforderung des AG vorliegt, sich persönlich vorzustellen
- Kein ausdrücklicher Ausschluss der Zahlung durch AG besteht
- Erforderlichkeit den Umständen entsprechend ist (Angemessenheit)
 - Art der Stelle
 - Entfernung zum Wohnort
 - Zeitpunkt des Gesprächs

29

29

Benachteiligung bei der Einstellung

Gleichheitsgrundsatz, Art. 3 GG

Diskriminierungsverbot, AGG

Verstoß

Angemessene Entschädigung (höchstens 3 Monatsgehälter)

Anspruch ist aber schwer durchsetzbar

Fristen zur Geltendmachung!

30

30

Das Einstellungsgespräch

Welche Fragen dürfen gestellt werden?

Welche Fragen müssen wahrheitsgemäß beantwortet werden?

Welche Auskünfte muss der Bewerber von sich aus geben?

31

31

Das Einstellungsgespräch

Arbeitgeber hat berechtigtes Interesse sich ein umfassendes Bild vom Bewerber zu machen

Interessenkonflikt

Arbeitnehmer hat ein berechtigtes Interesse nicht völlig durchleuchtet zu werden (Intimsphäre)

32

32

Das Einstellungsgespräch

Kompromiss

AG muss grds. alle Informationen selbst erfragen, außer es besteht eine Offenbarungspflicht

AN muss die ihm gestellten Fragen wahrheitsgemäß beantworten (Ausnahme: Unzulässige Frage)

Intimfragen sind unzulässig, psychologische und graphologische Gutachten bedürfen Einwilligung

Bei Verstoß besteht die Möglichkeit der Anfechtung

33

33

Das Einstellungsgespräch

Offenbarungspflicht:

Gesundheitliche Beschwerden, die die Leistungserbringung gefährden oder ausschließen

Rechtskräftige Verurteilung (Strafverbüßung steht noch bevor)

Bestehende Wettbewerbsverbote

Unzulässige Fragen:

Vorstrafen, wenn sie mit Stelle nichts zu tun haben

Bevorstehende Heirat

Kinderwünsche, Schwangerschaft (hier gibt es Ausnahmen!!)

Gewerkschafts-/ Religions-/ Parteizugehörigkeit (Ausnahme: Tendenzbetrieb, z.B. Kirche, Partei)

34

34

Beispiel Einstellungsgespräch

Fragen nach den Vermögensverhältnissen



nur bei besonderer Vertrauensstellung erlaubt

Fragen nach dem bisherigen Gehalt



Wird grds. als Schwächung der Verhandlungsposition angesehen

Frage nach Krankheiten



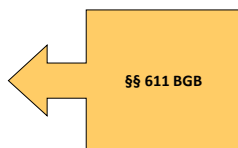
Uneingeschränkt zulässig bei Frage nach Schwerbehinderung

35

35

Der Arbeitsvertrag

Der Arbeitsvertrag ist ein spezieller Dienstvertrag, der durch arbeitsrechtliche Sonderregelungen mitbestimmt wird



36

36

Abschluss des Arbeitsvertrages

Wirksame Einigung der Vertragsparteien über den wesentlichen Inhalt des Arbeitsvertrages durch Angebot und Annahme

Begründung des Arbeitsverhältnisses

37

37

Abschluss des Arbeitsvertrages

Angebot

Annahme

Übereinstimmende Willenserklärungen

Geschäftsfähigkeit der Beteiligten

Muss vorliegen

Form

grds. Formfreiheit

38

38

Allgemeines Vertragsrecht

§ 145 BGB

Bindung an den Antrag

§ 147 BGB

Annahmefrist

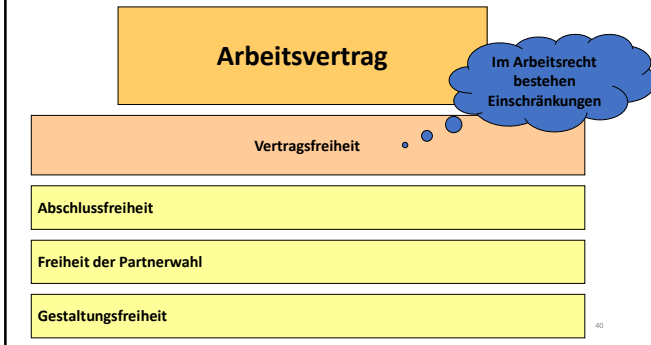
§§ 106 ff, 164 ff, 125 ff. BGB

Wirksamkeit der Willenserklärung

39

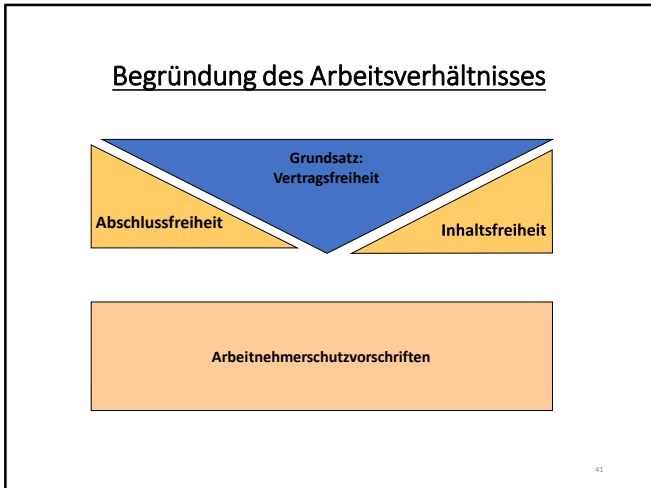
39

Begründung des Arbeitsverhältnisses



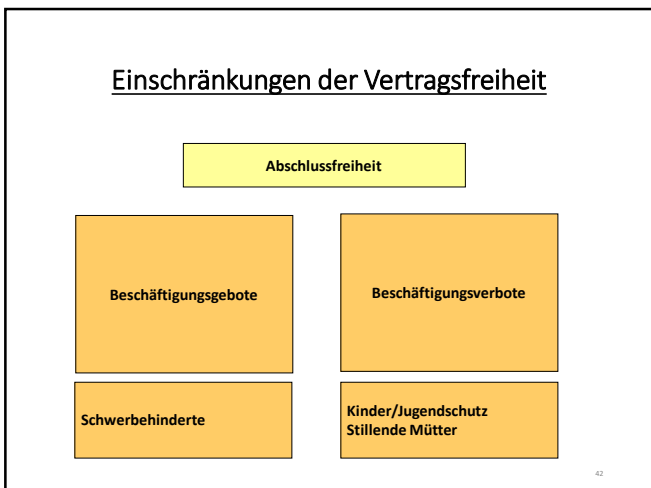
40

Begründung des Arbeitsverhältnisses



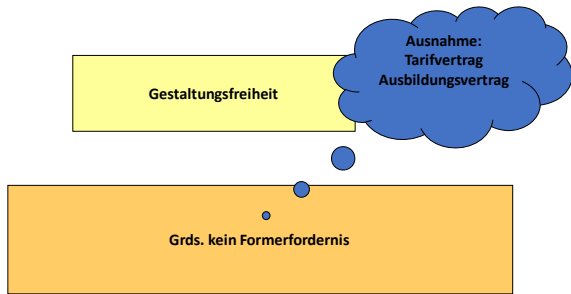
41

Einschränkungen der Vertragsfreiheit



42

Einschränkungen der Vertragsfreiheit



43

43

Abschluss des Arbeitsvertrages

Mindestinhalt des Arbeitsvertrages

Vereinbarung bestimmter weisungsgebundener Dienste

Entgeltlichkeit

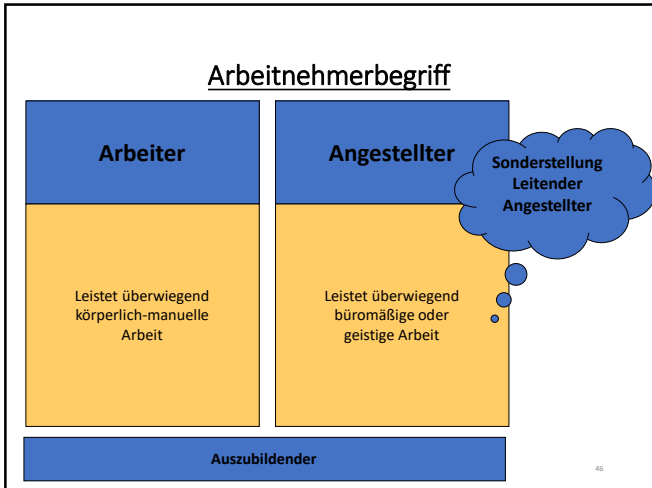
44

44

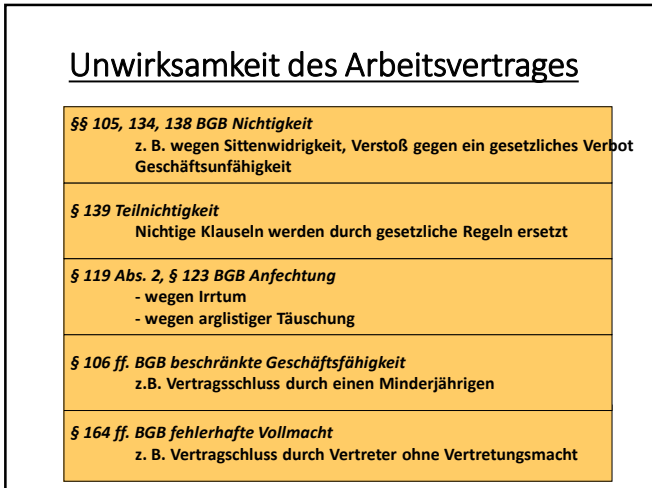
§ 611 BGB

Unabhängige Selbständige	Wirtschaftlich Abhängige	Persönlich Abhängige
Selbständige	Arbeitnehmer ähnlich	Arbeitnehmer
Freie Wahl des Arbeitgebers	Nicht weisungsgebunden; aber wirtschaftlich abhängig	Weisungsgebunden (Dauer, Ort, Inhalt der geschuldeten Leistung)
§ 611 BGB ohne arbeitsrechtliche Sonderregelungen	§ 611 BGB, § 5 ArbGG, § 2 BUrlG, § 12a TVG	§ 611 BGB i.V.m. Arbeitsvertrag u. sämtliche Sonderregelungen

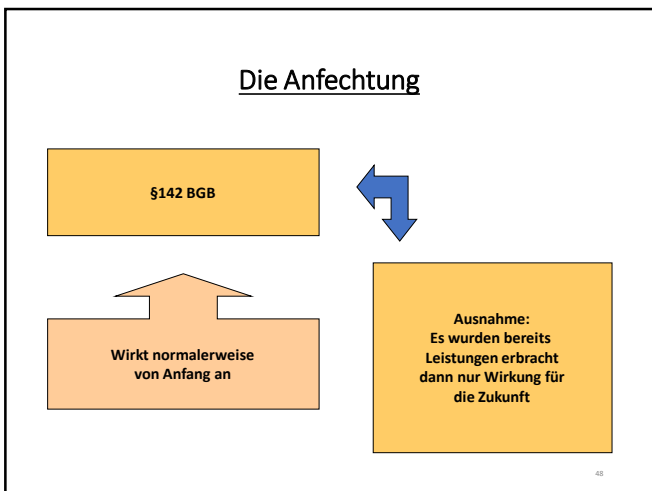
45



46



47



48

Die Anfechtung

Anfechtbares Rechtsgeschäft § 142 BGB

Anfechtungserklärung § 143 BGB

Anfechtungsgrund:

- Arglistige Täuschung § 123 BGB
- Irrtum über Eigenschaft § 119 Abs. 2 BGB

Anfechtungsfrist §§ 121, 124 BGB



Unwirksamkeit

49

49

Anfechtungsgrund: § 123 BGB

Täuschung

Das Erregen eines Irrtums beim Erklärungsempfänger durch Vorspiegeln Entstellen von Tatsachen. Ohne Täuschung hätte der Getäuschte die Willenserklärung nicht abgegeben.



Möglich durch

- ausdrückliche Handlung
- Unterlassen, wenn eine Offenbarungspflicht besteht

Rechtswidrigkeit

es liegt kein Rechtfertigungsgrund vor (z.B. unzulässige Frage)

Arglist

Wille der vorsätzlichen Täuschung oder ins Blaue hinein lügen

50

50

Anfechtungsgrund: § 119 BGB

Irrtum

Das unbewusste Auseinanderfallen von Wille und Erklärung. „Man erklärt etwas, was man eigentlich nicht erklären will“

Verkehrswesentliche Eigenschaft

Eigenschaft, die für den Vertrag von Bedeutung ist und die für eine gewisse Dauer besteht

Anfechtungsfrist § 121

unverzüglich nach Kenntnis des Anfechtungsgrundes „ohne schuldhaftes Zögern“

Im Arbeitsrecht: spätestens nach zwei Wochen (analog § 626 Abs. 2 S. 1 BGB)

51

51

Beispiel: Unrichtige Angaben

AN hat im Einstellungsgespräch für eine Tätigkeit als Berufskraftfahrer auf konkrete Nachfragen, ob er wegen eines Verkehrsdelikt vorbestraft sei, verschwiegen, dass er vor Jahren wegen Trunkenheit am Steuer (1,5 Promille) bestraft worden war (Strafe bereits getilgt). Beim früheren Lohn hatte er wahrheitswidrig angegeben, dass er eine Zulage von 100 € erhalten habe.

Als AG von diesem Sachverhalt erfährt, will er das Arbeitsverhältnis fristlos beenden. Kann er das?

52

52

Beispiel: Unrichtige Angaben

Anfechtung des Arbeitsvertrages nach § 123 I BGB

- AN durfte sich als nicht vorbestraft bezeichnen, da die Strafe bereits getilgt war
- Irrtum des AG wegen der Zulage war nicht für den Abschluss des Arbeitsvertrag ursächlich, AG hätte den Arbeitsvertrag trotzdem abgeschlossen, allerdings sicher auf die Zulage verzichtet

Anfechtung des Arbeitsvertrages nach § 119 II BGB

- Es liegt eine Täuschung über eine wesentliche Eigenschaft vor: Meidung von Alkohol im Straßenverkehr ist für Berufskraftfahrer als wesentliche Eigenschaft anzusehen
- Zulage: „Wahrheitsliebe“ keine wesentliche Eigenschaft

Anfechtung des Arbeitsvertrages aus § 119 II BGB möglich !

53

Beispiel: Unrichtige Angaben

AN hat im Einstellungsgespräch auf konkrete Nachfragen verschwiegen, dass er wegen Trunkenheit am Steuer (diesmal 0,8 Promille) bestraft worden war (die Strafe war zum Zeitpunkt der Einstellung bereits getilgt).

A arbeitet nunmehr bereits seit drei Jahren ohne Beanstandung für AG. Als AG nach zwei Jahren von dem Sachverhalt erfährt, will er ihm trotzdem fristlos kündigen? Kann er das?

54

54

Beispiel: Unrichtige Angaben

§ 119 II BGB	<ul style="list-style-type: none"> • Wesentliche Eigenschaft liegt zwar vor: Meidung von Alkohol im Straßenverkehr (siehe Beispiel I) • <u>Hier aber:</u> AN hat sich zwischenzeitlich bewährt, er arbeitet ja bereits seit zwei Jahren tadellos für AG
§ 626 BGB	<ul style="list-style-type: none"> • Voraussetzung: Liegt ein wichtiger Grund vor „Arglistige Täuschung über Trunkenheitsfahrt?“ • grundsätzlich zwar ja, da sich AN aber seit drei Jahren nichts zuschulden kommen ließ, liegt kein wichtiger Grund mehr vor.

55

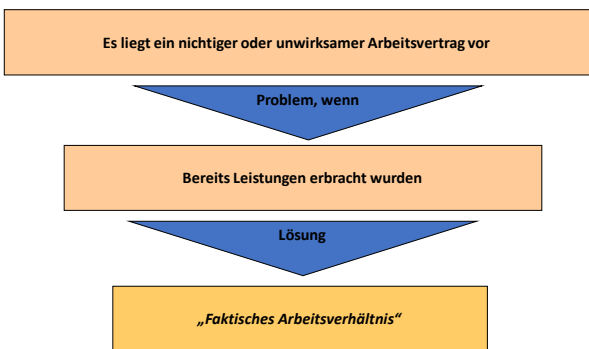
Beispiel: Unrichtige Angaben III

AG will die AN als Sekretärin einstellen. Er fragt, ob sie schwanger ist. Sie verneint wahrheitswidrig. AG fragt weiter, ob sie verheiratet ist oder bald heiraten wolle. Dies will A in drei Monaten, sie verneint aber. Sie schließen einen Vertrag, nach dem das AV mit einer Eheschließung der AN enden soll. AG will damit einer Weiterbeschäftigung bei Schwangerschaft umgehen. Als A nach drei Monaten heiratet, ficht AG den Vertrag an. Wie ist die Rechtslage?

Nichtigkeit ?	„Zölibatsklausel“ ist nichtig, Vertrag bleibt aber bestehen
§ 123 I BGB ?	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Heiratsabsicht</u> • Täuschung liegt zwar vor, aber kein berechtigtes Interesse des AG an wahrheitsgemäßer Beantwortung (Arglist -) • <u>Schwangerschaft</u> • unzulässige Frage

56

Der fehlerhafte Arbeitsvertrag



57

Das faktische Arbeitsverhältnis

- Arbeitgeber oder Arbeitnehmer gehen von einem wirksamen Arbeitsverhältnis aus
- Arbeitsvertrag stellt sich nach Vollzug (also nach Arbeitsantritt) als unwirksam heraus

Sonderfall:
Minderjährige
§ 242 BGB

Jederzeit durch einseitige
Erklärung beendbar

Gleiche Ansprüche, wie
bei Wirksamkeit

58

58

Sonderfall: Minderjährigkeit

Der 16 jährige M nutzt die Abwesenheit seiner Eltern (Urlaubsreise), um während der Ferien zu arbeiten. Er bewirbt sich bei Bauunternehmer U um eine Stelle als Aushilfskraft (6 Wochen, wöchentl. 40 h, 10 € die Stunde). Am 1.7. beginnt M zu arbeiten; am 15.7. kommen seine Eltern zurück und verbieten die weitere Tätigkeit. Sie hätten bereits vor Urlaubsantritt angewiesen, dass M nur für die Schule lernen dürfe! Der unterrichtete U gibt an, er sei froh, dass er M nicht mehr bezahlen müsse, er sei sehr faul gewesen. Deshalb zahle er ihm auch nur 7,5 € die Stunde...
Kann M 10 € für die geleisteten Stunden verlangen?

§ 611 BGB ?

Wirksamer Arbeitsvertrag über 10 € /h?

§§ 106,107 ff.BGB

Beschränkte Geschäftsfähigkeit – Einwilligung des gesetzlichen Vertreters notwendig, die hier fehlt

§ 242 BGB

M behält die Ansprüche, wie vereinbart, also 10 € /h

59

Inhalt des Arbeitsvertrages

- Beginn des Arbeitsverhältnisses
- Tätigkeitsbereich
- Arbeitszeit
- Vergütung
- Weihnachtsgratifikation
- Urlaub
- Arbeitsverhinderung
- Nebenbeschäftigung
- Verschwiegenheitspflicht
- Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- Sonstiges

Grundsätzlich:
Vertragsfreiheit

60

60

Sonderformen

- **Befristetes Arbeitsverhältnis**
- **Probezeit**
- **Teilzeitarbeit**
- **Leiharbeit**

61

61

Befristeter Vertrag

§ 620 BGB

Ordentliche Kündigung ist nicht möglich

außerordentliche Kündigung

Grds. keine Kündigung notwendig (Beendigung mit Zeitablauf)

Nur möglich wenn § 14 TzBfG erfüllt ist

Beachte auch: §§ 15 TzBfG

62

62

Probezeit

Vereinbarung eines befristeten Vertrages
sachlicher Grund: Erprobung
oder

Vereinbarung eines unbefristeten Vertrages mit Probezeitvereinbarung
(erleichterte Kündigungsmöglichkeit /
§ 622 Abs. 3 BGB Frist 2 Wochen)

Dauer
längstens 6 Monate

Verlängerung
nur unter bestimmten Voraussetzungen möglich !!

63

63

Teilzeitarbeit

§ 2 TzBfG: Definition

Teilzeitbeschäftigt ist ein Arbeitnehmer, dessen regelmäßige Wochenarbeitszeit kürzer ist als die eines vergleichbaren **vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers**.

§ 8 TzBfG: Anspruch auf Teilzeitarbeit

Das Arbeitsverhältnis besteht länger als sechs Monate

Der Arbeitgeber beschäftigt mehr als 15 Mitarbeiter.

Der Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit wird spätestens drei Monate vor dem gewünschten Beginn beim Arbeitgeber geltend gemacht.

Dabei soll die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angegeben werden.

Der Verringerung der Arbeitszeit stehen keine betrieblichen Gründe entgegen.

64

64

III. Pflichten im Arbeitsverhältnis

65

65

Pflichten im Arbeitsverhältnis

Hauptpflichten

Arbeitspflicht des AN

Lohnzahlungspflicht des AG

Nebenpflichten

z.B.: Treuepflicht

66

66

Arbeitspflicht

611 BGB
i.V.m.
Arbeits-
vertrag

Im Zweifel in eigener
Person zu leisten

Art der Leistung ergibt sich aus dem
Arbeitsvertrag

Arbeitszeit folgt aus dem
Arbeitsvertrag oder aus Gesamt-
vereinbarungen

67

67

Arbeitspflicht

Umstände, die den Anspruch des AG gegenüber AN auf Erbringung der Arbeitsleistung entfallen lassen, haben auf die Wirksamkeit des Arbeitsvertrages keine Auswirkung. Es kann jedoch die Pflicht zur Gegenleistung und Entgeltzahlung entfallen.

Arbeitsverweigerung ohne rechtfertigenden Grund stellt einen Verstoß gegen den Arbeitsvertrag dar.

68

68

Treupflicht

§ 242 BGB

- Anzeige drohender Schäden
- Sorgfältiger Umgang mit Arbeitsgeräten
- Verschwiegenheit
- Überstunden in echten Notfällen
- Unterlassung von Wettbewerb
- Keine Verleumdung anderer AN zu Vertragsbrüchen
- keine Annahme von Schmiergeldern
- keine Störung des Betriebsfriedens

69

69

Wettbewerbsverbote

§ 60 ff. HGB analog	Gesetzliches Wettbewerbsverbot AN darf dem AG während der Dauer des Arbeitsverhältnisses keine Konkurrenz machen (z.B. Kunden abwerben)
§§ 74 ff. HGB analog	Nachvertragliches Wettbewerbsverbot gesonderte vertragliche Vereinbarung, für die vom AG eine angemessene Entschädigung gezahlt werden muss

70

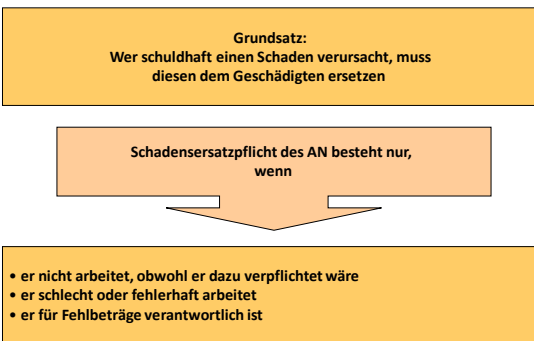
70

Wettbewerbsverbote

Vereinbarung	Rechtsfolge	Handlungsmöglichkeit
Keine Entschädigung	Nichtigkeit	Unterlassungsverpflichtung nur gegen Angebot der angemessenen Entschädigung
Zu niedrige Entschädigung	Unverbindlichkeit	Wahlmöglichkeit: Bei Einhaltung Anspruch auf volle angemessene Entschädigung
Bedingtes Verbot: AG behält sich vor Wettbewerb zu gestatten	Unverbindlichkeit	Wahlmöglichkeit: Bei Einhaltung Anspruch auf volle angemessene Entschädigung
Wettbewerbsverbot (2Jahre) gegen Entschädigung in Höhe von 1 Jahresgehalt	Verbindliches Wettbewerbsverbot	Bei Verstoß durch den AN entsteht Anspruch auf Unterlassung und Schadensersatz

71

Haftung für Schäden



72

72

Haftung für Nichtleistung

Nichtantritt der Arbeit

Welche Schäden können ersetzt werden?

- entgangener Gewinn
- Nutzungsausfall z.B. an einer Maschine
- erhöhte Arbeitsentgelte für Ersatzkräfte

Zweckmäßig
Aufnahme eines Vertragsstrafversprechens in den AV
(max. ein Nettomonatslohn)

73

73

Beschränkung der Arbeitnehmerhaftung

Eine Beschränkung der Haftung ist bei allen betrieblichen Tätigkeiten möglich

Schadensersatzansprüche des AG sind im Innenverhältnis abhängig vom Verschuldensgrad

Bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit normalerweise keine Haftungsbeschränkung

Bei leichter Fahrlässigkeit keine Haftung, da Betriebsrisiko

Bei mittlerer Fahrlässigkeit kommt es zu einer Quotelung des Schadens

Kriterien: Gefahrneigung der Tätigkeit, Schadenshöhe, Versicherbarkeit, pers. Verhältnisse

74

Haftung für Schäden

Gegenüber Arbeitskollegen

Ersatz des Personen und Sachschadens sowie eventuell Schmerzensgeld §§ 823 ff. BGB

Freistellung

Gegenüber betriebsfremden Dritten

Personenschäden:
Bei Arbeitsunfall meist Haftungsausschluss
Sachschäden:
Haftung § 823 BGB

75

75

Mankohaftung

Mankoabrede
Vereinbarung, dass AN auch
ohne Verschulden für ein Manko
einzustehen hat

Kann bei Waren- und Kassenbeständen vereinbart werden

Wirksam wenn:

- Ausgleichsleistung für das Haftungsrisiko
- Ausreichende Kontrollmöglichkeit des AN über Bestände
- Abrede Dritte nicht benachteiligt

Ansonsten Unwirksamkeit (Sittenwidrig nach § 138 BGB)

76

Pflichten des AG

Pflicht zur Lohnzahlung

Pflicht zur Urlaubsgewährung

Sonstige Pflichten

- Schutzpflichten
- Pflicht zur Beschäftigung
- Pflicht zur Zeugniserteilung
- Pflicht zur Freizeitgewährung für Stellensuche
- Gleichbehandlungspflicht

77

Lohnzahlung

Normalerweise Geldlohn (in Einzelfällen Naturallohn)

Zeitlohn:

Entgelt richtet sich nach Arbeitszeit

Akkordlohn:

Höhe des Entgeltes berechnet sich nach Arbeitsergebnis

Oftmals: Grundlohn und Zuschläge

Provisionen (prozentuale Beteiligung am Geschäft)

Prämien (Sonderzahlungen für besondere Qualität)





Tantiemen (prozentuale Beteiligung am Jahresgewinn)

Gratifikationen (Vergütungen aus besonderem Anlass)

Zulagen (alle übrigen Zuschläge z.B. Schmutz/Gefahr)

78

Lohnzahlung

Krankfeiern:	AN verliert den Lohnanspruch
Nichtleistung:	AG hat dies zu vertreten, AN behält Lohnanspruch (z.B. Fabrikbrand)
Nichtleistung:	AG und AN haben dies nicht zu vertreten, Lohnanspruch bleibt in folgenden Fällen erhalten
	Krankheit: Anspruch über 6 Wochen, wenn nicht selbstverschuldet
	Schwangerschaft: Entgeltfortzahlung für einen festgelegten Zeitraum
	Pflege eines kranken Kindes, Tod eines nahen Angehörigen
	Annahmeverzug des AG: AN hat Leistung angeboten

79

Urlaubsgewährung

Anspruch auf Lohnfortzahlung, wenn Urlaub vom AG gestattet
Eigenmächtiger Urlaubsantritt ist ein Verstoß gegen den AV
Genehmigt AG Urlaub nicht, muss Anspruch vor Arbeitsgericht durchgesetzt werden, sonst s.o.
Beachte: <ul style="list-style-type: none">• Mindesturlaub 24 Werktage• Voller Urlaubsanspruch besteht nach 6 Monaten, aber Anspruch auf Teilurlaub (2 Tage pro Monat)• Wünsche des AN sind zu berücksichtigen• Grundsätzlich im Kalenderjahr anzutreten• keine Erwerbstätigkeit im Urlaub• „Wer krank ist, kann nicht im Urlaub sein“

80

IV. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

81

81

Beendigungsgründe

Ordentliche oder außerordentliche Kündigung

Befristung

Aufhebungsvertrag

Anfechtung

Arbeitskampf

Gerichtsurteil

Altersgrenze

82

82

Die Kündigung

Achtung bei befristeten
Arbeitsverhältnissen

Ordentliche
Kündigung

Außerordentliche
Kündigung

83

83

Die Kündigung

Einhaltung der Kündigungsfrist nach § 622 BGB
(mindestens vier Wochen)

Entweder zum 15. oder zum Ende des Monats

Eine falsche Kündigungsfrist hat keine Auswirkungen auf
die Wirksamkeit der Kündigung (Kündigung wirkt erst
mit Ablauf der richtigen Frist)

84

84

Die Kündigungserklärung

Die Kündigungserklärung ist eine

- einseitige
- rechtsgestaltende
- empfangsbedürftige Willenserklärung

Nur eine Person gibt eine Willenserklärung ab und beendet das Rechtsgeschäft. Der anderen Person muss die Erklärung zugehen

Es muss eindeutig zu erkennen sein, dass das Arbeitsverhältnis beendet werden soll. Die Erklärung darf im Normalfall nicht mit einer Bedingung verknüpft werden.

85

85

Die Kündigungserklärung

Die Erklärung muss dem Empfänger zugehen.

Zugang:

- Erklärung gelangt in den Herrschaftsbereich des Empfängers
- Dieser hat die Möglichkeit der Kenntnisnahme

Schriftformerfordernis § 623 BGB

86

86

Ordentliche Kündigung

Um den AN zu schützen bestehen einige Anforderungen an eine ordentliche Kündigung

- liegt ein wirksamer Arbeitsvertrag vor
- wurde eine ordnungsgemäße Kündigungserklärung abgegeben
- besteht ein Ausschlussgrund
 - Sonderkündigungsschutz (§ 9 MuSchG, § 15 KSchG)
 - Befristung (nur eine fristlose Kündigung ist möglich)
- ordnungsgemäße Anhörung des Betriebsrates (falls vorh., § 102 BetrVG)
- Kündigungsschutz nach dem KSchG (Anwendbarkeit (§§ 1 u. 23 KSchG, Frist (§ 4 KSchG), Kündigungsgrund und soziale Rechtfertigung (verhaltensbedingt, personenbedingt, betriebsbedingt)
- Kündigungsfrist

87

Ordentliche Kündigung

Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG)

- AN muss seit mindestens sechs Monaten in dem Betrieb beschäftigt sein
- Der Betrieb muss mehr als (5) 10 Arbeitnehmer regelmäßig beschäftigen (Auszubildende sind nicht, Teilzeitkräfte nur anteilig mitzuzählen)
- Kündigung muss sozial gerechtfertigt sein.

Verhaltensbedingt: AN könnte anders, will aber nicht
Personenbedingt: AN kann nicht anders, selbst wenn er wollte
Betriebsbedingt: Gründe liegen nicht beim AN, sondern im Betrieb

Verhältnismäßigkeit (hätte ein milderer Mittel ausgereicht)

88

88

Ordentliche Kündigung

Verhaltensbedingte Kündigung

z.B. Arbeitsverweigerung, dauernde Unpünktlichkeit, Annahme von Schmiergeldern, ehrverletzende Äußerungen

Hat das Verhalten des AN Auswirkungen auf den Betrieb?

Gibt es ein milderer Mittel als die Kündigung?

„Kündigung ist nicht Strafe, sondern Beseitigung eines Mißstandes“

Mildere Mittel:
Abmahnung, Versetzung, Änderungskündigung

Verdachtskündigung

89

89

Ordentliche Kündigung

Personenbedingte Kündigung

Fehlende Eignung, Nichtbestehen einer notwendigen Prüfung, Trink- und Drogensucht, häufige Kurzerkrankungen (bei vorliegen bestimmter Voraussetzungen)

Betriebsbedingte Kündigung

- Die Arbeitsmenge wurde reduziert
- dadurch Wegfall mindestens eines Arbeitsplatzes
- dadurch Unvermeidbarkeit der Kündigung (keine Verwendung auf einem anderen Arbeitsplatz)
- Grundsätze der Sozialauswahl beachtet (gibt es andere AN, die nicht verheiratet, kinderlos, jünger oder noch nicht so lange im Betrieb sind)

90

90

Kündigungsschutz bei der ordentlichen Kündigung

Macht AN geltend, die Kündigung ist sozial nicht gerechtfertigt, muss er innerhalb von drei Wochen nach Zugang Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist.

Gericht prüft die soziale Rechtfertigung

Wurde die Klage nicht rechtzeitig erhoben, wird die Kündigung trotz möglicher fehlender sozialer Rechtfertigung im Normalfall wirksam !!

91

91

Außerordentliche Kündigung

Die außerordentliche Kündigung beendet das Arbeitsverhältnis sofort

Es handelt sich immer verhaltensbedingte Kündigung, bei der der Verstoß gegen den AG gravierend ist und eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar erscheint.

z.B. Vollmachtsmissbrauch, Tätlichkeiten, Teilnahme an rechtswidrigem Streik

Besondere Prüfung der Verhältnismäßigkeit ist notwendig !
Liegt z.B. vor wenn

- mehrere Abmahnungen bezüglich des gleichen Fehlverhaltens ergangen sind

92

Kündigungsschutz bei der außerordentlichen Kündigung

Gericht prüft das Vorliegen eines Wichtigen Grundes

(Klagefrist 3 Wochen)

93

93

Folgen der gerichtlichen Entscheidung

Urteil	Folge
AN verliert	Kündigung ist wirksam, das AV ist beendet
AN gewinnt	Kündigung ist unwirksam, das AV dauert die ganze Zeit an
	Problem: Verhärtete Fronten, Zusammenarbeit ist oftmals nicht mehr zumutbar
	<ul style="list-style-type: none"> • Auflösung des AV durch Urteil (§9 KSchG) erfolgt nur auf Antrag des AG oder AN • Festsetzung einer Abfindung (§ 10 KSchG) bis zu einem Jahresgehalt ist möglich <ul style="list-style-type: none"> - Dauer des AV - bisherige Einkommenshöhe, Unterhaltspflichten - Lebensalter, Gesundheitszustand

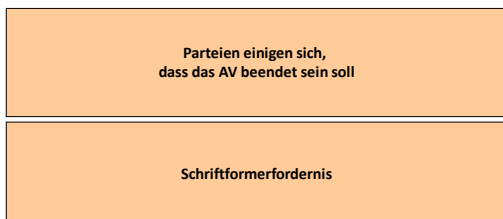
94

Die Änderungskündigung

Kündigung und gleichzeitig neues Angebot des AG	
AN nimmt an	Es kommt zu einem AV mit geänderten Bedingungen
AN lehnt ab	Gerichtliche Prüfung: <ul style="list-style-type: none"> • Ist die Kündigung wirksam • Ist die Änderung sozial gerechtfertigt Wenn ja, erfolgt die Auflösung des AV Wenn nein, besteht der alte AV fort
AN nimmt unter Vorbehalt an	Gerichtliche Prüfung: <ul style="list-style-type: none"> • Ist die Kündigung wirksam • Ist die Änderung sozial gerechtfertigt Wenn ja, gilt der neue AV Wenn nein, besteht der alte AV fort

95

Der Aufhebungsvertrag



96

V. Der Arbeitnehmerschutz

97

97

Auszubildende

Vereinbarung eines Berufsausbildungsvertrages

- bei Minderjährigen ist Einwilligung der Eltern erforderlich
- Niederschrift ist erforderlich (§ 4 BBiG)

Pflichten des Ausbilders (§ 6 BBiG)

- Ausbildung des Auszubildenden
- Zahlung einer angemessenen Vergütung (§ 10 BBiG)
- Freistellung für Teilnahme am Berufsschulunterricht (§ 7 BBiG)
- Zeugniserteilung (§ 8 BBiG)

Folgen der Verletzung der Ausbildungspflicht für den Ausbilder

- Geldbuße
- Verlieren der Befugnis zur Ausbildung
- Schadensersatzpflicht gegenüber dem Auszubildenden

98

Auszubildende

Pflichten des Auszubildenden (§ 9 BBiG)

- sorgfältige Ausübung der Verrichtung
- Teilnahme an Ausbildungsmaßnahmen, für die er nach § 7 BBiG freigestellt wird
- Weisungen des Weisungsberechtigten folgen
- pflegliches Behandeln von Geräten
- Stillschweigen über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse
- geltende betriebliche Ordnung beachten

Ende des Ausbildungsverhältnisses (§§ 14, 15 BBiG)

- Ende mit Ablauf der Ausbildungszeit
- besteht Azubi die Abschlussprüfung nicht verlängert sich des Ausbildungsverhältnis auf sein Verlangen
- Kündigung nur möglich aus wichtigem Grund oder auf Verlangen des Azubi

99

Schutzbedürftige Personen

Um den Schutz besondere Personengruppen zu gewährleisten, wurden spezielle Schutzgesetze erlassen:

- Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)
- Mutterschutzgesetz (MuSchG)

100

100

Mutterschutzgesetz

Absoluter Kündigungsschutz (§ 9 MuSchG)

- während der Schwangerschaft
- bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung
- Ausnahme § 9 Abs. 3 MuSchG

Gesundheitsschutz

- übermäßige körperliche Anstrengung ist zu verhindern
- generelles Beschäftigungsverbot (sechs Wochen vor Entbindung und zwölf Wochen nach Entbindung)
- Gewährung von Stillzeiten

101

101

Elternzeit

Elternzeit

Anspruchsberechtigung

betrifft Mutter und Vater für leibliche oder adoptierte Kinder

Elternzeit ist eine unbezahlte Auszeit, für Eltern, die ihr Kind selbst betreuen und erziehen.

Arbeitnehmer können Elternzeit bei Ihrem Arbeitgeber verlangen.

Während der Elternzeit muss der Arbeitgeber pro Kind bis zu 3 Jahre von der Arbeit freistellen. In dieser Zeit müssen AN nicht arbeiten und erhalten keinen Lohn.

Zum Ausgleich kann man Beispiel Elterngeld beantragen.

102

Elternzeit

Antrag auf Elternzeit

Spätestens sechs Wochen vor Antritt beim AG beantragen, wenn Elternzeit direkt nach Ablauf der Mutterschutzfrist beginnen soll

Bei späterem Beginn muß der Antrag spätestens acht Wochen vor Inanspruchnahme gestellt werden

Kündigungsverbot

Ab Beantragung keine Kündigung mehr möglich
Ausnahme: § 18 BEEG bzw. Kündigung durch AN
Ein befristet Arbeitsverhältnis verlängert sich nicht, sondern endet mit dem Ablauf der Frist

103

Schutz behinderter AN

Behinderung muss vom Versorgungsamt festgestellt werden

Mitentscheidend ist der Grad der Behinderung

- Schwerbehinderung mind. 50%
- Minderung der Erwerbsfähigkeit mind. 30%

Sonderkündigungsschutz (Sozialgesetzbuch):

Kündigung nur mit Zustimmung der Hauptfürsorgestelle

Quotenregelung

Verpflichtung des AG bestimmte Anzahl von Behinderten zu beschäftigen. Wird diese nicht eingehalten, muss AG Ausgleichsabgabe zahlen (115 / 200 € pro Arbeitsplatz (pro Monat)

104

104

Arbeitssicherheit/ Unfallversicherung

Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG)

- Bestellung von Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit
- Ordnungswidrigkeit bei Nichtbefolgung

Unfallversicherung bei Arbeitsunfall

- gesetzliche Unfallversicherung (SGB VII)
- Beiträge werden vom AG getragen
- Unfall bei der Arbeit/ Unfall auf Arbeitsweg/ Arbeitsgeräteunfall/ anerkannte Berufskrankheiten

105

105

Arbeitszeit

Arbeitszeitgesetz

Grundsätzlich erlaubte Arbeitszeit

- acht Stunden
- Verlängerung auf bis zu 10 Stunden, möglich, wenn
 - innerhalb von sechs Monaten oder innerhalb von 24 Wochen im Schnitt 8 Stunden werktätig nicht überschritten werden

106

106

Schwarzarbeit

Schwarzarbeitsgesetz

Geldbußen bis zu 500 T€ oder Freiheitsstrafe bis zu 10 Jahren

Verträge zwischen Auftraggeber und Schwarzarbeiter sind nichtig!!!

- zahlt der Auftraggeber nicht freiwillig, besteht kein einklagbarer Anspruch
- bei Schlecht- oder Nichtleistung des Schwarzarbeiters besteht kein einklagbarer Schadensersatzanspruch

107

107

V. Tarifautonomie und Mitbestimmung

108

108

Vertretungsorgane

Arbeitsverbände
Gewerkschaften
Nehmen die Interessen der AN auf überbetrieblicher Ebene gegenüber den Arbeitgeberverbänden wahr und zwar grundsätzlich nach Wirtschaftsbranchen aufgeteilt
Betriebsräte
Nehmen die Interessen der AN auf Betriebsebene gegenüber dem AG dieses Betriebes wahr (beschränkte Zuständigkeit)
Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat großer Firmen
Arbeitgeberverbände

109

109

Gewerkschaften

Klassische Beispiel für Richterrecht, es bestehen kaum gesetzliche Regelungen

↓

Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichtes und des Bundesverfassungsgerichtes sind daher sehr bedeutsam

110

Gewerkschaften

Vereinigungen von AN, die sich zur Verbesserung ihrer wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Situation zusammen geschlossen haben

Koalition:

- Zusammenschluss von AG und AN zur Wahrung und Förderung ihrer Interessen bei der Gestaltung der Arbeits und Wirtschaftsbedingungen
- Koalitionsfreiheit (Art. 9 Abs. 3 GG)
- Aufgaben: Abschluss von Tarifverträgen, Beratung und Unterstützung der Mitglieder, Mitwirkung bei Betriebs und Unternehmensverfassung sowie Gesetzgebung

111

111

Gewerkschaften

Positive Koalitionsfreiheit

Recht, Vereinigungen zu gründen, beizutreten oder sich darin zu betätigen
Recht der Vereinigung, auf Bestand und Betätigung

Negative Koalitionsfreiheit

Recht, einer bestimmten oder gar keiner Vereinigung beizutreten

Recht der Vereinigung

Sich spezifisch koalitionsmäßig zu betätigen

- Arbeitskampf
- Mitbestimmung
- Mitgliederwerbung und Informationstätigkeit

112

Gewerkschaften

Rechtlich private Vereinigungen ohne eigene Rechtsfähigkeit

Geben sich eine Satzung

Organe: Mitgliederversammlung und Vorstand

Beitragspflicht für Mitglieder

Vermögen wird von Treuhändern verwaltet

Vermögen wird zur Unterstützung der Mitglieder herangezogen

113

113

Der Betriebsrat

Betriebsverfassungsgesetz

Gesetzlicher Interessenvertreter der Belegschaft

Wird von der Belegschaft gewählt (Betriebsversammlung)

Gewählte Mitglieder sind Träger eines freien Mandats, also nicht von Weisungen der Belegschaft abhängig

Kein Organ der Gewerkschaft, obwohl die Mitglieder in der Praxis häufig auch Mitglieder der Gewerkschaft sind

Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit mit dem AG (absolute Friedenspflicht - Neutralitätspflicht)

114

Der Betriebsrat

Wahl des Betriebsrates

Möglich, wenn mindestens 5 AN im Betrieb arbeiten

Wahlberechtigung: alle AN, die älter als 18 Jahre sind

Wählbar: Alle die länger als sechs Monate im Betrieb sind

Zahl der Betriebsratsmitglieder richtet sich nach Zahl der Beschäftigten (§ 9 BetrVG)

Geheime und unmittelbare Wahl (§§ 14, 14a BetrVG) für 4 Jahre

Vereinfachte Wahlen in Kleinbetrieben

115

Der Betriebsrat

AN hat im Zusammenhang mit seiner Betriebsratstätigkeit besondere Rechte
Pflichten aus dem Arbeitsvertrag bleiben aber bestehen !

Freistellungsanspruch (§ § 37, 38 BetrVG)

Ab 300 AN ist 1 Betriebsratsmitglied freizustellen
Ab 601 AN sind 2 Betriebsratsmitglieder freizustellen

- grundsätzliches Freistellen für Schulungsveranstaltungen
- Lohnanspruch bleibt bestehen
- Besonderer Kündigungsschutz (15 KSchG)

116

116

Der Betriebsrat

Aufgaben des Betriebsrates (§ 80 I BetrVG)



Soziale Angelegenheiten:

Gestaltung von Arbeitsplatz, -ablauf, -umgebung

Personelle Angelegenheiten:

Begründung und Beendigung von Arbeitsverhältnissen, Weiterbildung, Förderung

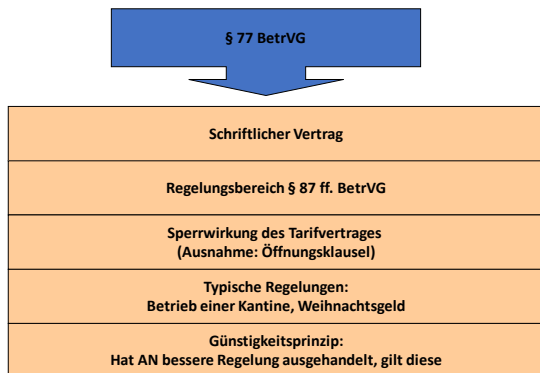
Wirtschaftliche Angelegenheiten:

Sozialplan

117

117

Die Betriebsvereinbarung



118

Beispiel: Betriebsverfassungsrecht

Unternehmer U betreibt eine Großdruckerei. Er erhält von einem guten Kunden Spätnachmittags einen Eilauftrag, der noch am selben Tag zu erledigen ist. U ordnet daraufhin in der Druckabteilung Überstunden an, ohne den Betriebsrat zu fragen.

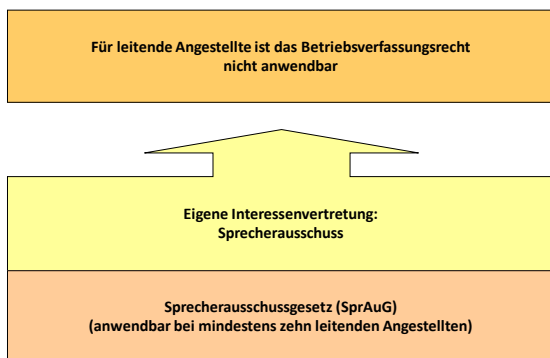
1. Müssen die Überstunden erbracht werden?
2. Was gilt, wenn er nur dem AN Meier gegenüber Überstunden anordnet?

1. Anordnung ist mitbestimmungspflichtig (§ 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG) Ist der „Eilfall“ als Ausnahme zugelassen? Nein, nur in Notfällen muss der Betriebsrat nicht eingeschaltet werden.
→ unwirksam Anordnung, es sei denn, die einzelnen AN sind einverstanden

2. Mitbestimmungsrecht gilt nur bei generellen Maßnahmen, aber nicht bei Einzelmaßnahmen. M muss die Überstunden erbringen.

119

Der Sprecherausschuss



120

Der Aufsichtsrat

Unternehmerische Mitbestimmung der AN durch
Mitgliedschaft im Aufsichtsrat

In größeren Betrieben außer bei Tendenzbetrieben

Kein Aushandeln von Arbeitsbedingungen, sondern
Teilnahme an wesentlichen unternehmerischen Entschei-
dungen

Voraussetzung: Anwendbarkeit der Mitbestimmungs-
gesetze

Ziel: Kontrolle der „Unternehmensmacht“, Zusammen-
arbeit von Kapital und Arbeit, Demokratisierung

Kirchen,
Verlage,
Privatschule

121

Tarifvertrag

**Der Tarifvertrag ist ein schriftlicher
Vertrag zwischen einem Arbeitgeber
oder einem Arbeitgeberverband
und einer Gewerkschaft**

122

Tarifvertrag

Schuldrechtlicher Teil: Regelt Rechte und Pflichten der
Vertragsparteien, also des AG und
der Gewerkschaft (Friedenspflicht,
Einleitung eines Schiedsverfahren)

Normativer Teil: Regelt Arbeitsverhältnisse zwischen den
Tarifgebundenen (§ 3 TVG) unmittelbar
und zwingend (können zugunsten des
AG abgeändert werden)

z.B.:

- Inhaltsnormen (Lohn, Arbeitszeit, Urlaub, Zulagen)
- Abschlussnormen (Form des Arbeitsvertrages)
- Beendigungsnormen (Einschränkung des Kündigungsrechts)
- Solidarnormen (Einrichtung einer Kantine)
- Ordnungsnormen (Stechuhr)

123

Arten von Tarifverträgen

Lohntarifvertrag	Rahmentarifvertrag	Manteltarifvertrag
<ul style="list-style-type: none"> • Laufzeit: rglm 1 Jahr • Meist nur Festlegung einer (mittleren) Tarifgruppe (Ecklohn) und Bestimmung des Lohns der anderen Lohngruppen nach Prozentsätzen • künftige Tarifverhandlungen können sich auf die Veränderung des Ecklohns beschränken 	Im Interesse der Lohn-gerechtigkeit sind Tarifgruppen so gestaf-felt, dass sie verschie-dene AN-Gruppen zu-sammenfassen und eine bestimmte Vergütung zuweisen (Tariflohgruppen)	Meist Regelungen über Arbeitszeit, Urlaub, Kündigung (Grenze zu den Rahmen-tarifverträgen ist fließend)

124

124

Wirkung des normativen Teils

Unabdingbarkeit	Unmittelbar: gesetzesgleich Zwingend: grds. keine Abänderung zum Nachteil des AN (Ausnahme: Öffnungsklausel)
Günstigkeitsprinzip	Tarifnormen treten gegenüber rangniederen Gestaltungsfaktoren zurück, wenn diese für AN günstiger sind
Anrechnungsprinzip	Anrechnung von Tarifloohnerhöhungen
Unverbrüchlichkeitsprinzip	Verzicht nur im Rahmen eines zwischen AN und AG geschlossenen und von den TV-Parteien gebilligten Vergleichs zulässig (Verwirkung ist ausgeschlossen)
Nachwirkung	Späterer TV löst den früheren ab, auch wenn er dem AN Nachteile bringt (allerdings könne festerworbene Rechtspositionen nicht mehr entzogen werden)

125

125

Der Arbeitskampf

Kollektive Maßnahmen der AG oder AN zur Durchsetzung tarifvertraglich regelbarer Ziele (regelmäßig: Verbesserung der Arbeitsbedingungen)

Mittel:

- **Streik (AN):** Niederlegung der Arbeit durch eine größere Zahl von AN, um ein bestimmtes Ziel zu erreichen (Arbeitskampfmittel)
- **Aussperrung (AG):** Planmäßige Verweigerung der Beschäftigung und Lohnzahlung zur Erreichung eines bestimmten Zieles (meist als Verteidigungskampfmittel eingesetzt)
- **Boycott:** (geringe Bedeutung)

126

126

Der Streik

Voraussetzungen für einen rechtmäßigen Streik

Von einer Gewerkschaft geführt, ansonsten liegt ein wilder Streik vor (rückwirkende Legitimation ist möglich)

Ziel, das zulässigerweise Gegenstand eines Tarifvertrages sein kann / Abschluss eines Tarifvertrages (Ausübung von Druck auf AG)

Darf nicht gegen die Friedenspflicht verstoßen (unzulässig während der Laufzeit eines TV, wenn er Fragen betrifft, die in diesem TV geregelt sind)

Einhalten des vorgesehenen Verfahrens (z.B. Durchführung einer Urabstimmung)

Verhältnismäßigkeit (Ausschöpfen aller Verhandlungsmöglichkeiten, Anrufen einer Schlichtungsstelle), Erforderlichkeit „Ultima Ratio-Prinzip“

127

Der Streik

Rechtsfolgen des Streiks

Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis ruhen (Suspendierung), leben bei Streikbeendigung wieder auf (Nebenpflichten bleiben)

AN braucht grds. nicht zu arbeiten (Ausnahme: notwendige Erhaltungsarbeiten)

Lohnzahlungspflicht des AG ruht

AN erhält Streikunterstützung, wenn er organisiert ist

Wilder Streik

Arbeitsverweigerung ist Vertragsverletzung, deshalb sind u.a. möglich: fristlose Kündigung, Schadensersatzforderungen gegen den AN

128

Die Aussperrung

Handhabung meist als Abwehraussperrung

AG verweigert allen AN den Zutritt zum Betrieb

Nur möglich, wenn ansonsten das Kräftegleichgewicht der Tarifparteien gefährdet wäre

Grundsatz der Verhältnismäßigkeit:

• Begrenzung nur auf das umkämpfte Tarifgebiet

• maximal 50% der AN des Gebietes dürfen ausgesperrt werden

129
