

## Recht

### Quellen des Arbeitsrechts

Arten:	Zustandekommen:	Geltung für:
1. Verfassung(en)	Verfassungsgeber	für alle
2. Gesetze, Rechtsverordnungen	Gesetzgeber	für alle
3. Tarifvertrag: <i>beide Parteien müssen Mitglied eines Verbandes sein</i>	Vereinbarung zwischen Arbeitgeberverband und Gewerkschaft	- Für die Tarifgebundenen - wenn allgemeinverbindlich, für alle
4. Betriebsvereinbarung:	Abschluß zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat	Arbeitgeber und jeweiligen Arbeitnehmern
5. Einzelarbeitsvertrag:	Vereinbarung zw. AG und AN	nur für AG und AN
6. Betriebliche Übung:	Gewohnheitsrecht	die jeweils Betroffenen

#### Arbeitsvertrag:

Der Arbeitsvertrag kann formlos abgeschlossen werden. Eine Schriftform ist nicht nötig.

#### Tarifvertrag

- Der Tarifvertrag gilt nur für die AN in der betreffenden Gewerkschaft
- nur bei Allgemeinverbindlichkeit gilt der TV für alle

#### Betriebsvereinbarung:

schriftliche Vereinbarung zwischen Betrieb und Arbeitgeber, enthält Bestimmungen über:

- betriebliche Fragen
- Löhne und Zulagen
- Kündigungsgründe und -fristen...

#### Gesetz:

- dem Gesetz steht die Tarifautonomie gegenüber
- nur Mindestbedingungen stehen im Gesetz
- wichtige Gesetze sind: Bundesurlaubsgesetz, Arbeitszeitordnung, Mutterschutzgesetz, Jugendarbeitsschutzgesetz, Kündigungsschutzgesetz, Betriebsverfassungsgesetz...

#### Betriebliche Übung:

- ergibt sich durch schlüssiges Handeln über drei Jahre
- muß ohne Vorbehalt geschehen
- ergänzt den Arbeitsvertrag stillschweigend

#### Rechtsprechung:

Urteile des Bundesarbeitsgerichts haben oftmals Vorbildfunktion

## Begründung des Arbeitsverhältnisses

durch Abschluß eines Arbeitsvertrages

### Das Einstellungsgespräch:

- grundsätzlich sind alle Fragen zulässig
- nur zulässige Fragen müssen beantwortet werden

<b>zulässige Fragen:</b> <i>wenn gelogen wird, Anfechtung -&gt; Nichtigkeit</i>	<b>nicht zulässige Fragen:</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>- zum Wehr-/Ersatzdienst</li><li>- letztes Gehalt</li><li>- beruflicher Werdegang</li><li>- Zeugnis</li><li>- Prüfungsnoten</li><li>- Vorstrafen...</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Gewerkschaftsmitgliedschaft</li><li>- Heiratsabsichten</li><li>- Krankheiten, die nichts mit dem Beruf zu tun haben</li><li>- Empfängnisverhütung</li></ul>

### Mängel des Avh.

nichtig ist es wenn:

- gesetzlich Verboten
- gute Sitten

anfechtbar wenn:

- Irrtum
  - arglistige Täuschung
- > sofortige Auflösung, Lohnanspruch für die Vergangenheit

### Inhalt des Avh:

AN leistet dem AG weisungsgebundene Arbeit gegen Entgelt

### Arbeitspflicht:

persönliche Arbeitspflicht, Art + Umfang richtet sich nach Arbeitsvertrag

### Zeit der Arbeitsleistung:

- nach AZO 48 h
- Mehrarbeit täglich von 8 auf 10 h an 30 Tagen

### Nichterfüllung der Arbeitspflicht:

- bei Vorsatz, kein Lohnanspruch
- Schadensersatzanspruch seitens des AG
- evtl. Kündigung

### Schlechterfüllung der Arbeitspflicht:

- mangelhafte Arbeit
- Haftung nur bei Verschulden
- außerordentliche Kündigung selten möglich
- Ausnahme bei schadensgeneigten Arbeiten, wie das Kraftfahren, dort auch geringe Teilschuld möglich

**Treuepflicht:** Pflicht des AN, sich für AG und betrieb voll einzusetzen

**Pflichten des AG:**

**Lohnzahlungspflicht:** Hauptpflicht des AG in Form von Lohn, Gehalt, Provision, Tantieme...

**Gratifikation:** z. B. Weihnachtsgratifikation; AN hat normalerweise keinen Rechtsanspruch, es sei denn betriebl. Übung, Betriebsvereinbarung..., AN bekommt nur Weihnachtsgratifikation, wenn dann noch im Betrieb

**Lohnzahlung bei Nichtleistung:** Anspruch besteht nur in Ausnahmefällen:

- Eheschließung
- Geburt oder Tod naher Angehöriger
- Lohnfortzahlung im Krankheitsfall
- Krankheit (bis zu 6 Wochen)
- bei Störungen im Produktionsablauf

**Fürsorgepflicht:**

- Schutz für Leben und Gesundheit AN
- Fürsorge für das Eigentum
- Berechnung und Abführung der Lohnsteuer

**Gewährung von Urlaub:**

- wesentliche Gesetzesgrundlage ist das Bundesurlaubsgesetz  $\approx$  24 Tage bei 6 Arbeitstagen die Woche, 20 Tage bei 5 Arbeitstagen die Woche
- neue Arbeitsstelle, sechs Monate warten
- nach der Hälfte des Jahres, voller Urlaubsanspruch
- Krankheit im Urlaub, Urlaub verringert sich um die Krankheitstage
- Urlaub muß innerhalb des Kalenderjahres genommen werden (außer andere Regelung)
- während des Urlaubes keine Erwerbstätigkeit ausüben

**Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses:**

**Kündigung:**

- Die Kündigung bedarf keiner Form, außer bei Azubis
- Vertretung des Kündigenden ist mit Vollmacht möglich
- 

**Es gibt zwei Arten der Kündigung:**

Arbeitsrecht

2. Semester

<b>Außerordentliche Kündigung:</b>	<b>ordentliche, fristgemäße Kündigung:</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>- einseitige, empfangsbedürftige Willens erklärung</li><li>- Betriebsrat muß gehört werden</li><li>- es muß ein wichtiger Grund vorliegen (Diebstahl...)</li><li>- innerhalb von zwei Wochen nach Tat</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- einseitige, empfangsbedürftige Willens erklärung</li><li>- Vertretung des Kündigenden ist mit Voll macht möglich</li><li>- Betriebsrat muß vorab informiert werden</li><li>- gesetzliche Kündigungsfristen</li><li>- Kündigungsschutzgesetz beachten</li></ul>

## **Der Kündigungsschutz**

Arbeitnehmerschutz, zu unterteilen in:

- Schwangerschaftsschutz
- Schutz für Betriebsratsmitglieder
- Schwerbehindertenschutz...

## **Der allgemeine Kündigungsschutz**

findet Anwendung, wenn AN mind. 6 Monate im Betrieb ist  
wenn mehr als zehn AN im Betrieb beschäftigt sind

-> ordentliche Kündigung nur wenn sie sozial gerechtfertigt ist

### **1. Personenbedingte Kündigung**

- bei Krankheit, wenn diese die Arbeit einschränkt
- bei mehr als 50 krankheitsbedingten Fehltagen

### **2. Verhaltensbedingte Kündigung**

- bei Vertragsverletzung
- Abmahnung ist Pflicht

### **3. Betriebsbedingte Gründe**

- einziger Grund, bei dem Betriebsrat Einspruch erheben kann
- es ist eine Sozialauswahl zu treffen

## **Die Kündigungsschutzfrist**

Der Gekündigte hat innerhalb von drei Wochen, ab einem Tag nach Kündigungszugang Einspruch einzulegen, sonst verfällt die Frist und eine Kündigungsschutzklage ist nicht mehr möglich

### **Prüfung durch das Arbeitsgericht**

- bei Abweisung der Klage ist Kündigung gültig
- wird der Klage stattgegeben, so besteht das Arbeitsverhältnis fort
- Lohn ist für die Zwischenzeit zu zahlen

### **Auflösung des Arbeitsverhältnisses**

- Auflösung des Avh durch das Arbeitsgericht, auf Antrag des AG, des An oder bei den
- bei Auflösung muß der AN eine Abfindung zahlen

### **Die Pflichten des Arbeitgebers bei der Kündigung:**

- Freizeitgewährung zur Stellensuche
- Zeugniserteilung, Unterscheidung zwischen **einfaches und qualifiziertes Zeugnis**
- einfaches Zeugnis beschränkt sich auf Art, Umfang und Dauer der Beschäftigung
- auf Verlangen qualifiziertes Zeugnis mit Personalbeurteilung
- Aushändigung der Arbeitspapiere

### **Die Pflichten des Arbeitnehmers bei der Kündigung:**

- Geheimhaltung von Betriebsgeheimnissen
- Ausschließung einer Konkurrenztaetigkeit nur nach Vereinbarung einer Konkurrenzklausel, höchstens über zwei Jahre und bei Bezahlung von 50 % des letzten Arbeitslohnes

## **Das Arbeitskampfrecht**

Das kollektive Arbeitsrecht regelt die Beziehung zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden

### **Der Streik**

- muß von einer Gewerkschaft geführt sein
- es muß ein Ziel verfolgen, welches Gegenstand eines Tarifvertrages ist
- darf nicht gegen die Friedenspflicht verstoßen
- muß verhältnismäßig sein
- bei rechtmäßigem Streik dürfen sowohl Gewerkschaftsmitglieder, als auch nicht organisierte AN streiken
- die Lohnzahlungspflicht ruht
- bei rechtswidrigen Streik kann AN fristlos gekündigt werden

Arbeitsrecht

2. Semester

### **Die Aussperrung**

- planmäßige Nichtzulassung der AN zur Arbeit durch die AG
- nur um Gleichgewicht der Tarifpartner zu untermauern
- gilt nur im Tarifgebiet
- keine selektive Aussperrung von Gewerkschaftsmitgliedern
- hat nur suspendierende Wirkung
- bei rechtswidriger Aussperrung, Anspruch auf Lohnzahlung und Beschäftigung