

Schaubilder

Vorlesung Arbeitsrecht

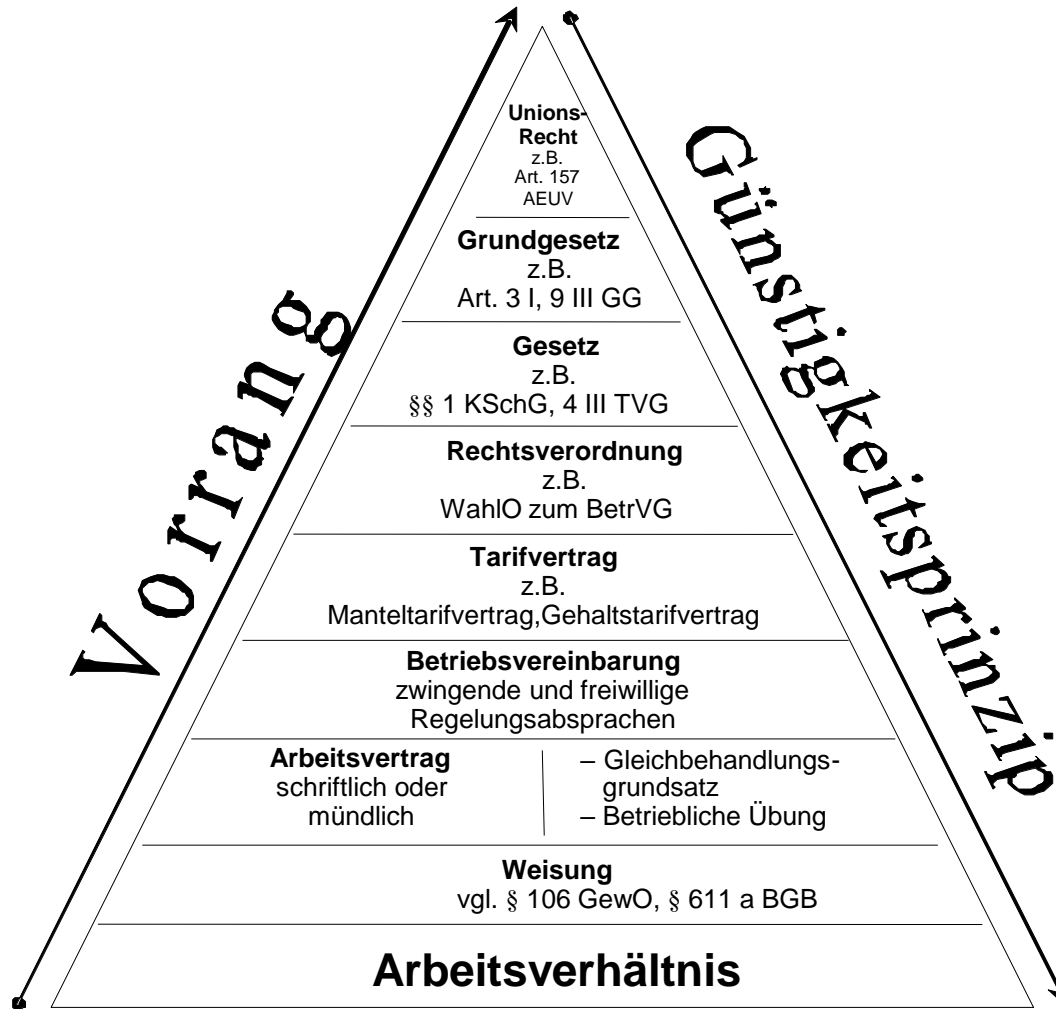
Professor Dr. Gert-Albert Lipke
Technische Universität Braunschweig
Carl-Friedrich-Gauß-Fakultät

A. Entwicklung des deutschen Arbeitsrechts

Gesetzgeber		Koalitionen		Rechtsprechung	
1839	<i>Preußischer Regulativ</i> – Kinder- und Sonntagsarbeit			ab 1808	<i>Gewerbegerichte</i> im Rheinland
1869	<i>Gewerbeordnung</i> – Lohnschutz bei Fabrikarbeit, Aufhebung des Koalitionsverbots	ab 1860	<i>Gewerkschaften</i> als (illegale) Selbsthilfeorganisation		(Vorbild: conseil der Prud` hommes, Lyon 1806)
1880	<i>Sozialversicherungsrecht</i> – Schutz vor Invalidität	ab 1880	Bildung von <i>Arbeitgeberverbänden</i>	ab 1849	in Preußen Gewerbe- und Fabrikgerichte
1900	<i>Bürgerliches Gesetzbuch</i> – Arbeitsschutz, Kündigungsfristen			1890	<i>Gewerbegerichtsgesetz</i> - ges. Dt. Reich auf Ebene der Gemeinden
1918	<i>Arbeitszeitordnung, Tarifordnung</i> – 8 Stunden-Tag, Betätigungsfreiheit, Koalitionen	1919	verfassungsmäßige Garantie der <i>Koalitionsfreiheit</i> (WRV)		
1920	<i>Betriebsrätegesetz</i> – Anfänge der Betriebsverfassung			1901	<i>Kaufmannsgerichte</i> - kaufmännische Angestellte
1934	<i>Arbeitsordnungsgesetz</i> – Zerschlagung der kollektiven Arbeitsrechtsordnung	1934	Auflösung der Koalitionen	1926	<i>Arbeitsgerichtsgesetz</i> - eigenständige Arbeitsgerichtsbarkeit I. Instanz (LG, RG)
1951/ 1952	<i>Kündigungsschutzgesetz,</i> <i>Betriebsverfassungsgesetz</i> A.1 individueller Kündigungsschutz A.2 Beteiligungsrechte des Betriebsrates	1946	<i>Neugründung</i> der Gewerkschaften - Einheitsgewerkschaft - Industrieverbandsprinzip	1953 1979	<i>Arbeitsgerichtsgesetz</i> - eigener Rechtsweg - eigener Instanzenweg (ArbG – LAG – BAG)
1976	<i>Mitbestimmungsgesetz</i> – Teilhabe der Arbeitnehmer an unternehmerischen Entscheidungen				
1990	<i>Einigungsvertrag</i> - Arbeitsgesetzbuch (DDR)		Etwa, jeweils erneuerte, 60.000 Tarifverträge	z.Zt.	etwa 1.000 Berufsrichter plus ehrenamtliche Richter
2006	<i>Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz</i>				<i>EuGH</i> wird Motor des Arbeitsrechts
2009	<i>Arbeitnehmerentsendegesetz</i> <i>AEUV und Richtlinien</i>		Aufhebung <i>Tarifeinheit</i> (<i>Rspr.</i>)		<i>EGMR</i> urteilt anhand der Europäischen Menschenrechtskonvention
2015	<i>Mindestlohnsgesetz; Tarifeinheitsgesetz</i>				
2017	<i>AÜG-Reform und § 611a BGB</i>				

B. Grundlagen des Arbeitsrechts

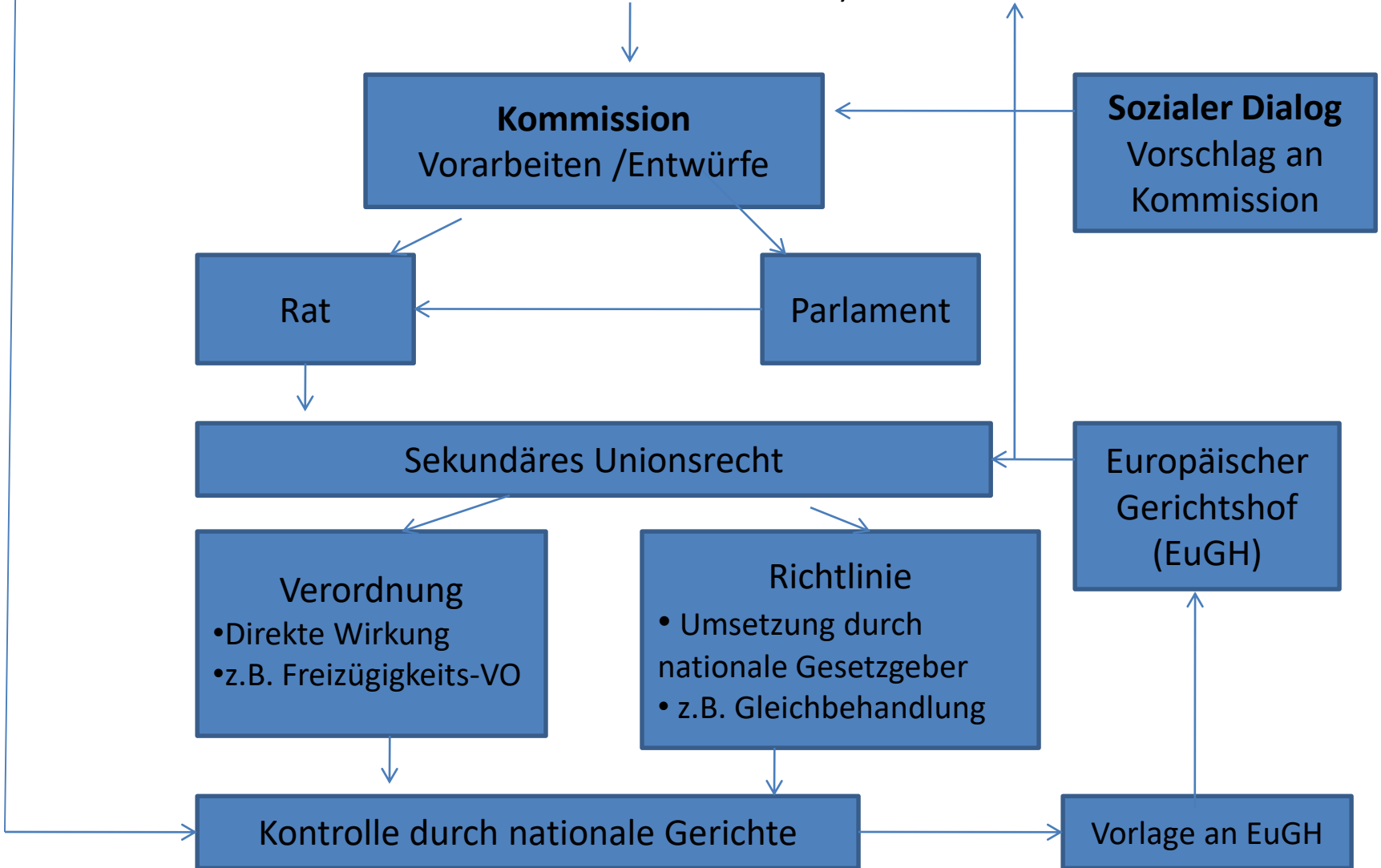
I. Die Pyramide der arbeitsrechtlichen Gestaltungsfaktoren



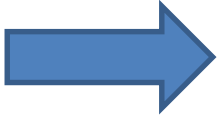
ACHTUNG:

Umkehrungen der Rangordnung ergeben sich bei nachgiebigem Gesetzesrecht (Arbeitsvertrag, Tarifvertrag) und nach dem sog. Günstigkeitsprinzip (vgl. § 4 Abs. 3 TVG).

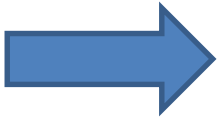
Primäres Unionsrecht – EuV, AEUV
(gem. Art. 151 AEUV unter Einschluss der Europäischen Sozialcharta und der EU-Grundrechtecharta)



Bewertung als Arbeitsvertrag



Früher : Persönliche Abhängigkeit vom Arbeitgeber, gemessen an der gesetzlichen Bestimmung des selbständigen Handelsvertreters nach § 84 Abs. 1 Satz 2 HGB und dessen Umkehrung; **Rechtsprechung**

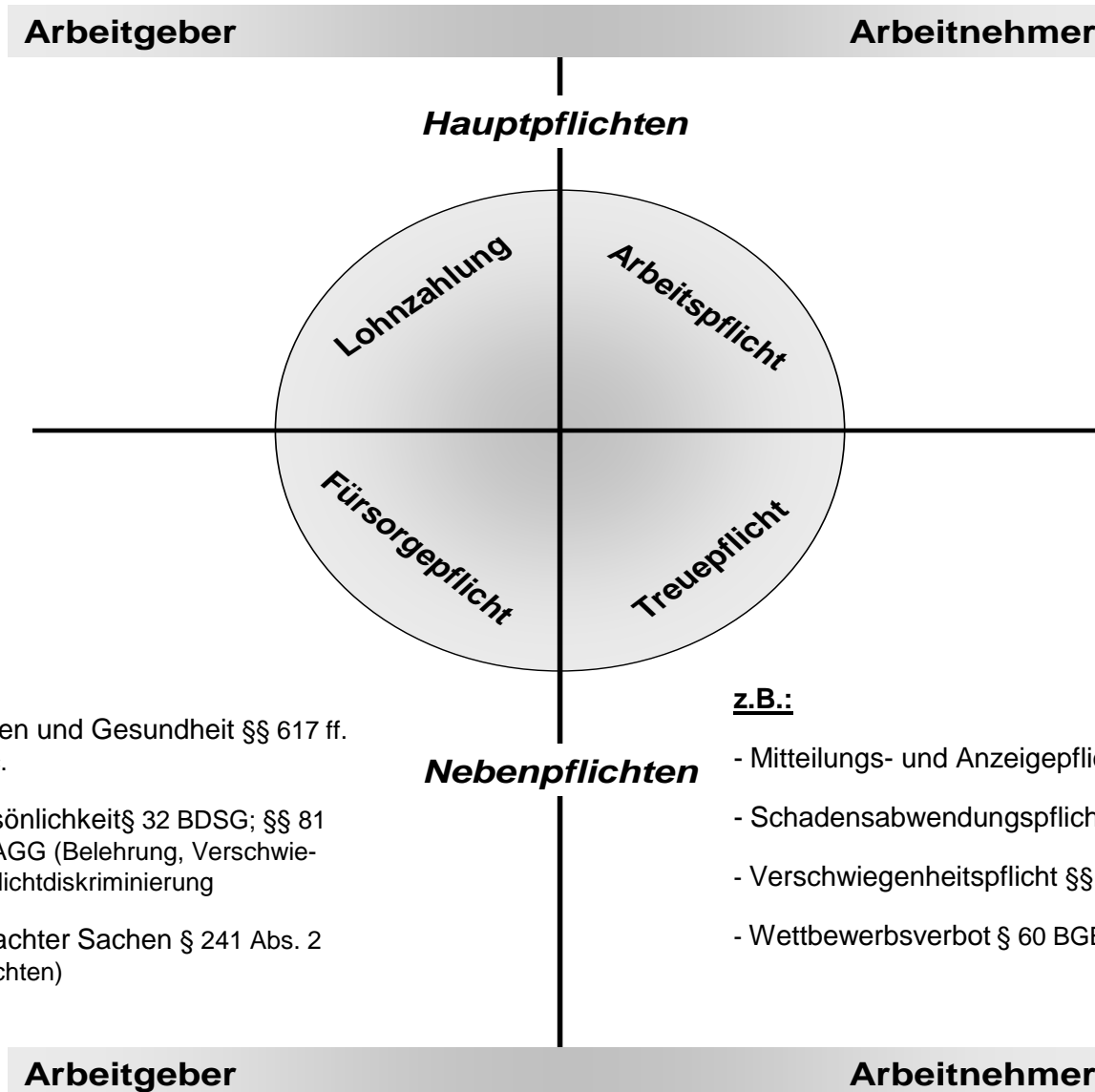


Ab dem 1.04.2017: Gesetzliche Bestimmung im **§ 611 a BGB**

(1) Durch den Arbeitsvertrag wird der Arbeitnehmer im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet. Das Weisungsrecht kann Inhalt, Durchführung, Zeit und Ort der Tätigkeit betreffen. Weisungsgebunden ist, wer nicht im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann. Der Grad der persönlichen Abhängigkeit hängt dabei auch von der Eigenart der jeweiligen Tätigkeit ab. Für die Feststellung, ob ein Arbeitsvertrag vorliegt, ist eine Gesamtbetrachtung aller Umstände vorzunehmen. Zeigt die tatsächliche Durchführung des Vertragsverhältnisses, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis handelt, kommt es auf die Bezeichnung im Vertrag nicht an.

C. Inhalt des Arbeitsverhältnisses

I. Haupt- und Nebenpflichten



z.B.:

- Schutz von Leben und Gesundheit §§ 617 ff. BGB; 62 HGB etc.
- Schutz der Persönlichkeit § 32 BDSG; §§ 81 BetrVG; §§ 7, 12 AGG (Belehrung, Verschwiegenheitspflicht; Nichtdiskriminierung)
- Schutz eingebrachter Sachen § 241 Abs. 2 BGB (Obhutspflichten)

z.B.:

- Mitteilungs- und Anzeigepflichten § 241 Abs. 2 BGB
- Schadensabwendungspflicht
- Verschwiegenheitspflicht §§ 17, 18, 20 UWG, § 824 BGB
- Wettbewerbsverbot § 60 BGB

§ 611 a BGB

eingefügt durch Art 2 des Gesetzes vom 21.2.2017;

in Kraft ab dem 1.4.2017

Achtung: Definition Arbeitsvertrag

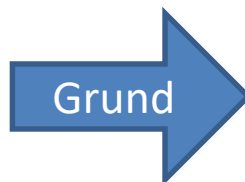
1) ¹Durch den Arbeitsvertrag wird der Arbeitnehmer im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet. ²Das Weisungsrecht kann Inhalt, Durchführung, Zeit und Ort der Tätigkeit betreffen. ³Weisungsgebunden ist, wer nicht im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann. ⁴Der Grad der persönlichen Abhängigkeit hängt dabei auch von der Eigenart der jeweiligen Tätigkeit ab. ⁵Für die Feststellung, ob ein Arbeitsvertrag vorliegt, ist eine Gesamtbetrachtung aller Umstände vorzunehmen. ⁶Zeigt die tatsächliche Durchführung des Vertragsverhältnisses, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis handelt, kommt es auf die Bezeichnung im Vertrag nicht an.

(2) Der Arbeitgeber ist zur Zahlung der vereinbarten Vergütung verpflichtet.

II. Rechtsgrundlagen für die Arbeitsvergütung und ihre Höhe

Grundsatz der Vertragsfreiheit, keine Überprüfung nach AGB, da Hauptleistungspflicht,
§ 307 Abs. 3 BGB

E
I
N
S
C
H
R
Ä
N
K
U
N
G
E
N



Gesetze: § 611a Abs. 2 BGB; § 612 BGB; § 1 MiLoG; §§ 4 Abs. 1 und 3, 5 TVG; §§ 3, 5 AEntG; § 4 TzBfG; § 10 Abs. 4 AÜG; § 6 Abs. 5 ArbZG. **Arbeitsvertrag; Tarifvertrag;** (Betriebsvereinbarung); Arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz; Betriebliche Übung; **Achtung:** TV und BV ohne Inhaltskontrolle, § 310 Abs. 4 BGB.



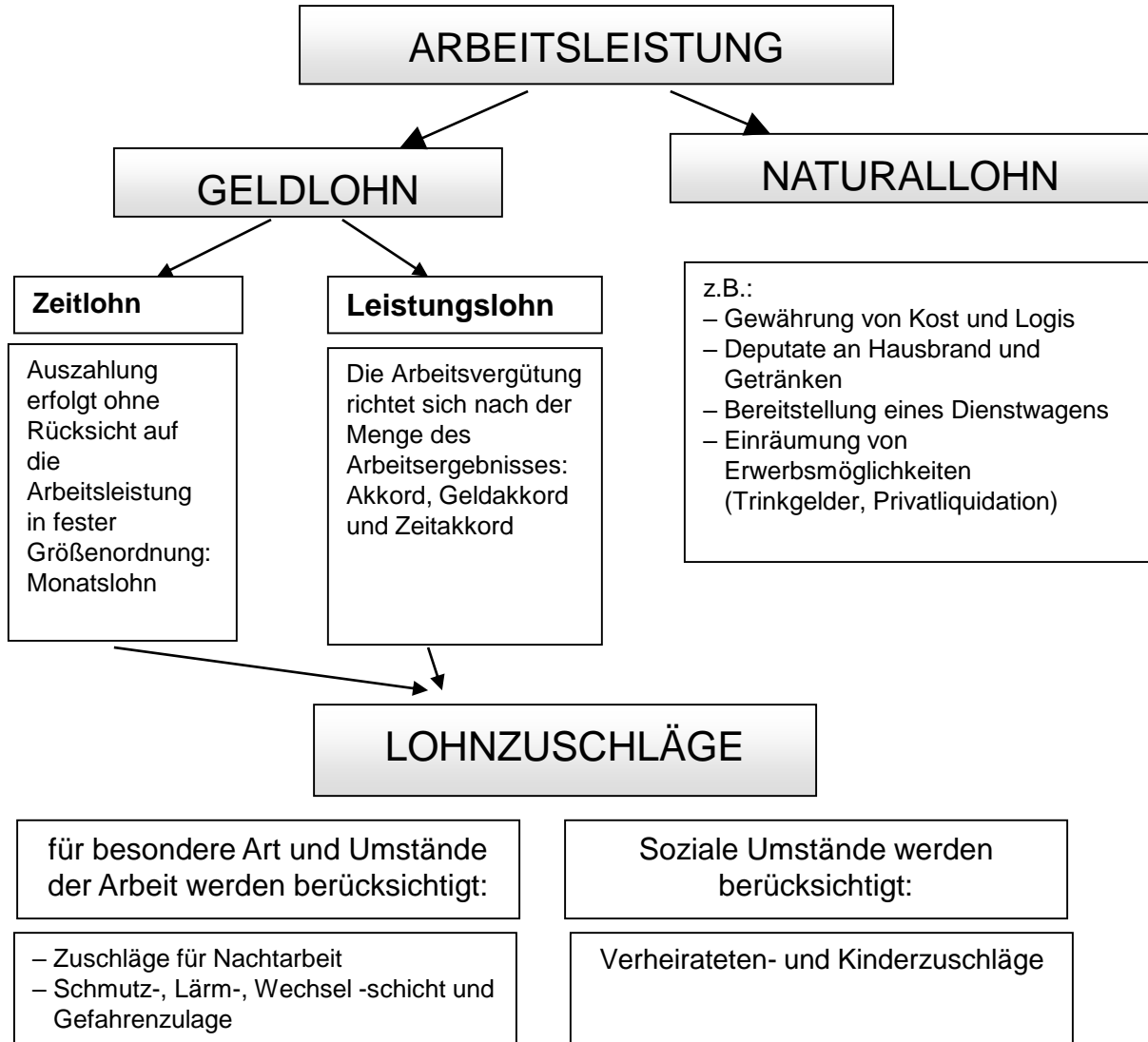
Anspruchsgrundlagen können einzeln oder kumulativ bestehen, zur Höhe nach gilt das **Günstigkeitsprinzip**.



Siehe oben zu Anspruchsgründen; **keine Diskriminierung** wegen des Geschlechts oder anderer Kriterien nach §§ 1, 2 Abs. 1 Nr. 2 AGG; Verbot des Lohnwuchers § 138 BGB; Garantierter Mindestlohn §§ 1, 3 MiLoG.

III. Vergütungsformen des Arbeitgebers

(teilweise im Gegenleistungsbezug, teilweise ohne Rücksicht auf die Arbeitsleistung)



Sonderformen des Geldlohnes I

PRÄMIE

Der Arbeitnehmer kann das Arbeitsergebnis, von dem die Höhe der Prämie abhängt, durch sein Leistungsverhalten beeinflussen.

GRATIFIKATION

Freiwillig oder aufgrund einer rechtlichen Verpflichtung zahlbar. Unterschiedliche Anlässe und Leistungszwecke, z.B. Weihnachtsgratifikation; Urlaubsgeld, Treueprämie, Jubiläumzahlung.

PROVISION

Eine Provision wird auf den Erfolg und nicht auf die Leistung gezahlt. Sie wird meist in Prozenten vom Umsatz berechnet.

Sonderzahlung als Gegenleistung für Arbeit

Dreizehntes Monatsgehalt, das zusätzlich für Arbeitsleistungen zum Ende oder zur Mitte des Jahres als aufgespartes Arbeitsentgelt auszuzahlen ist.

Leistungszweck

Für die zurückliegende Betriebstreue:

Ausscheidende Arbeitnehmer dürfen von der Zahlung nicht ausgenommen werden.

Ausschlussklausel kann Anspruch untergehen lassen (Stichtagsregelung) oder beschränken (anteilige Zahlung).

Für die zukünftige Betriebstreue:

Rückzahlungsklausel: Je nach Höhe der Auszahlung muss der Arbeitnehmer bei Ausscheiden aus dem Betrieb die empfangene Gratifikation wieder zurückzahlen.

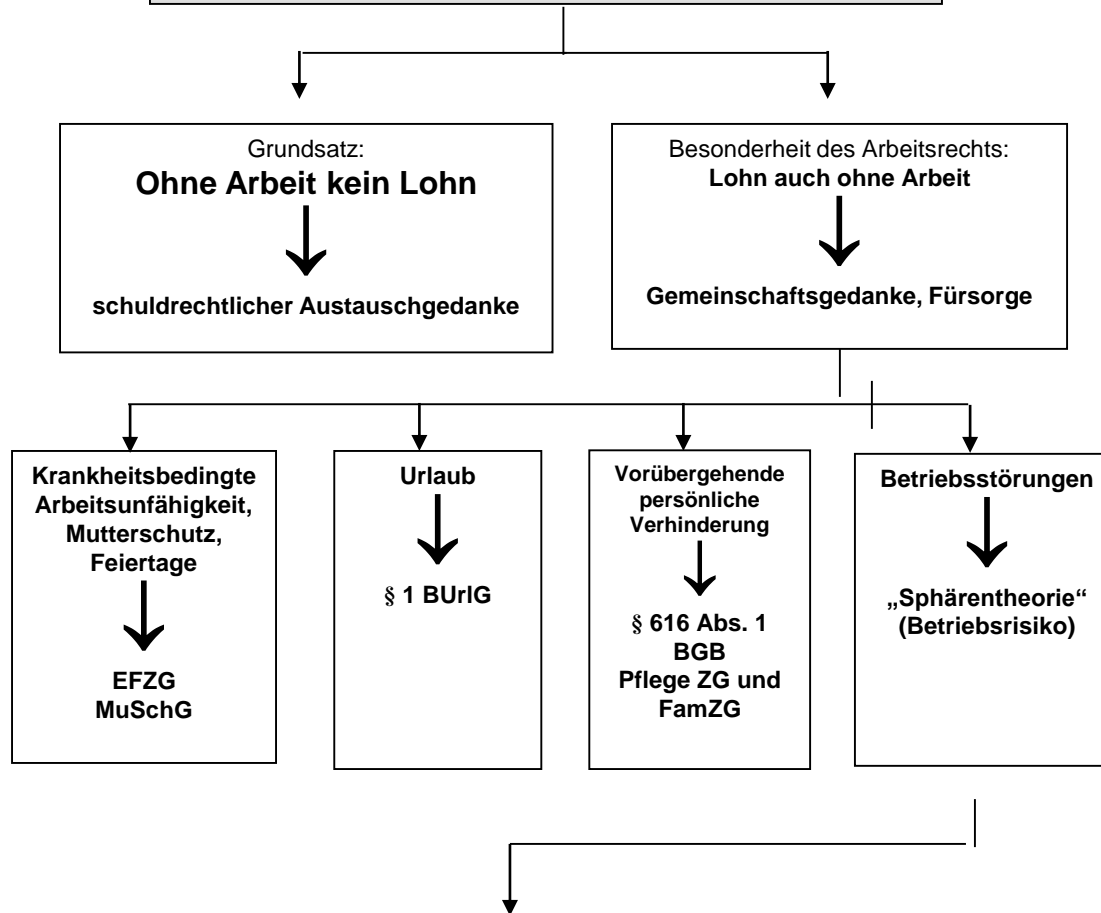
Freiwillig oder unter dem Vorbehalt des jederzeitigen Widerrufs

Ein Anspruch des Arbeitnehmers auf die Zahlung nach Grund und Höhe entsteht nur für das jeweilige Jahr des Versprechens. Eindeutiger (§ 307 BGB!) Freiwilligkeitsvorbehalt oder Unverbindlichkeitsvorbehalt verhindert Entstehen betrieblicher Übung. Widerrufsvorbehalt beseitigt bei sachlichem Grund den Zahlungsanspruch (§ 308 Nr. 4 BGB).

Sonderformen des Geldlohnes II

Gratifikationen bis zur Höhe von 100,00 Euro	Arbeitnehmer ist bei Ausscheiden aus dem Betrieb nicht zur Rückzahlung verpflichtet
Gratifikationen bis zur Höhe eine Monatsgehalts	Eine Bindung an den Betrieb von bis zu drei Monaten nach Empfang der Leistung ist gefordert. z.B. bei Weihnachtsgratifikation Bindung bis zum 31. März des Folgejahres
Gratifikationen von einem Monatsgehalt und mehr	Der Arbeitgeber kann erwarten, dass der Arbeitnehmer eine weitere Kündigungsmöglichkeit nach dem 31. März des Folgejahres auslöst. Die längste Bindungsmöglichkeit mit Rückzahlungsverpflichtung währt je nach Länge der zu beachtenden Kündigungsfristen bis zum 30. April oder 30. Juni des Folgejahres. <u>Verfassungsrecht:</u> Art. 12 GG (Berufsfreiheit)

Lohnzahlung ohne Arbeit I



Lohnzahlung ohne Arbeit II

Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben
Nichtarbeit nicht verschuldet

Lösung: Ursache in Risikosphäre des

...

Arbeitgebers

Betriebsbereitschaft

nicht zurechenbar

„höhere“ Gewalt

Arbeitnehmers

Streik in
Zulieferbetrieben

Lohnzahlung
§ 615 Satz 3 BGB

keine
Lohnzahlung

keine
Lohnzahlung

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Ja:

1. Nichtigkeit
 2. Anfechtung
 3. Aufhebungsvertrag
 4. Befristung
 5. Kündigung
 6. Tod des Arbeitnehmers
- Merke: 3,4,5 Einhaltung der Formvorschriften aus § 623 BGB oder § 14 Abs. 4 TzBfG

Nein:

1. Betriebsübergang
 2. Insolvenz
 3. Erreichen des Rentenalters
 4. Dauernde Arbeitsunfähigkeit
 5. Tod des Arbeitgebers
- Merke: Zur Beendigung ist Vereinbarung oder Kündigung erforderlich

Kündigungsrecht im Überblick

- **Ordentliche Kündigung** (§§ 620 BGB, §§ 1, 2 KSchG < Änderungskündigung>)
- > Kündigungsfrist (§ 622 BGB; TV; AV)
- > Form (§ 623 BGB)
- > soziale Rechtfertigung, soweit Wartezeit erfüllt + mehr als 10 AN
- > im Kleinbetrieb oder vor erfüllter Wartezeit Prüfung nach § 242 BGB
- > Kündigung als ultima ratio
- > Beteiligung Betriebsrat (§ 102 BetrVG; Anhörung 1 Woche)
- > gerichtliche Überprüfung, soweit binnen 3 Wochen Klage beim ArbG erhoben wird (§§ 4,5,7 KSchG)
- **Außerordentliche Kündigung** (§ 626 BGB)
- > wirkt sofort
- > Form (§ 623 BGB)
- > setzt wichtigen Grund voraus
- > Ausspruch innerhalb von 2 Wochen nach Kenntnis
- > möglich bei Sonderkündigungsschutz (Betriebsratsmitglieder und tariflich „Unkündbare“)
- > Tat- oder Verdachtskündigung
- > kombiniert mit vorsorglicher ordentlicher Kündigung; ggfs Umdeutung
- > Beteiligung Betriebsrat (§ 102 BetrVG; Anhörung 3 Tage)

Tarifrecht im Überblick

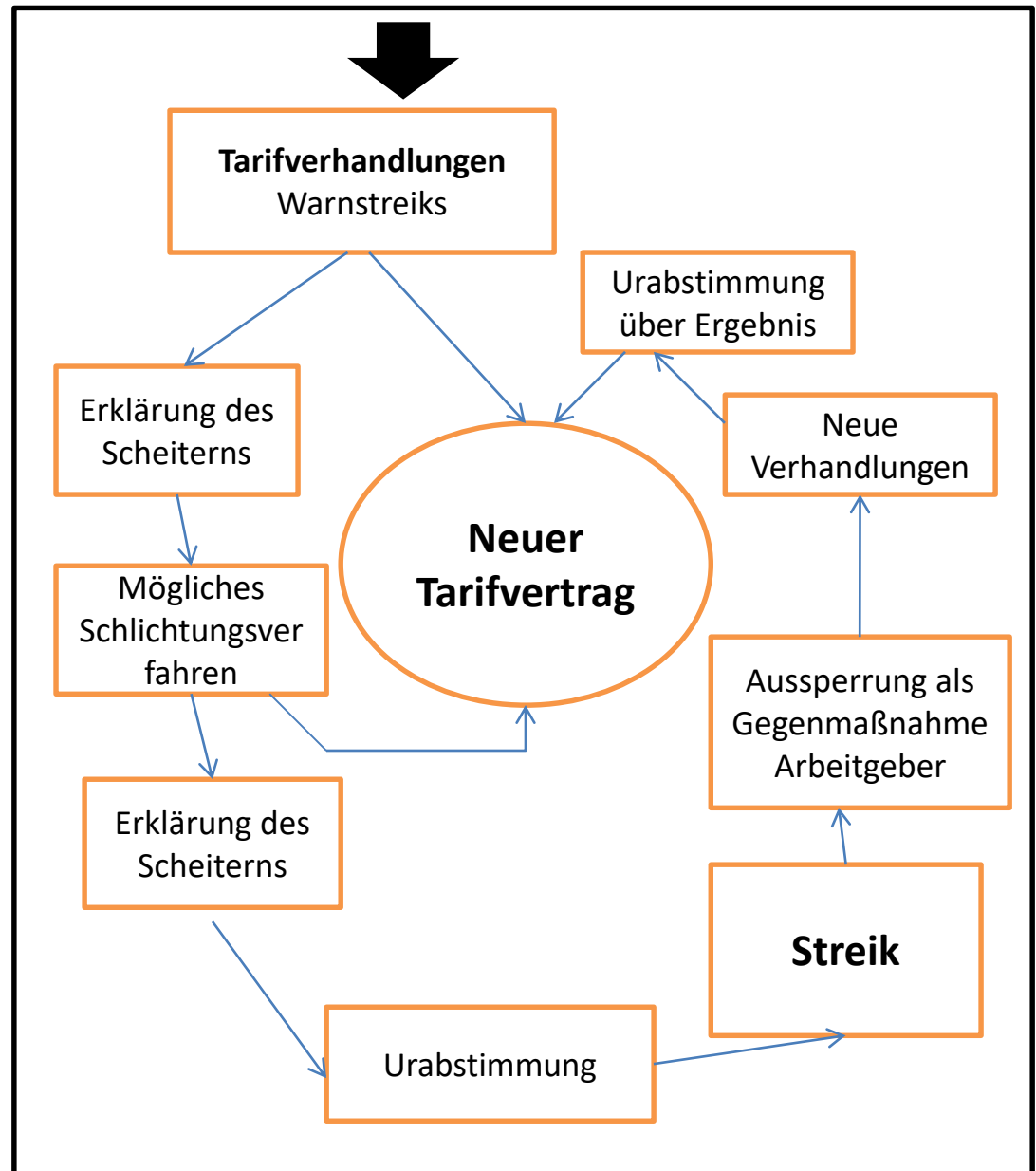
- Tarifvertrag = verfassungsrechtlich in Art 9 Abs. 3 GG geschützt (Tarifautonomie)
- Schriftlichkeitsgebot § 1 Abs. 2 TVG
- Tarifvertragsparteien: Arbeitgeber, Arbeitgeberverband und Gewerkschaft
- Tarifvertrag hat schuldrechtliche und normative Wirkungen
- Schuldrechtlich: Durchführungs- und Friedenspflicht für Tarifvertragsparteien
- Normativ: Einzuhaltende Mindestnormen für die durch Mitgliedschaft gebundenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer; ansonsten nur durch arbeitsvertragliche Bezugnahme
- Abweichung nach dem Günstigkeitsprinzip
- Ende des Tarifvertrages durch Fristablauf oder Kündigung; Nachwirkung
- Neuverhandlung eines Tarifvertrages und Abschluss ggfs nach Arbeitskampf; Neutralität des Staates
- Tarifkollision § 4a TVG; Maßgeblich ist der TV der Gewerkschaft mit den meisten Mitgliedern im Betrieb

- Im Rahmen des gesetzlich Zugelassenen legen die TV-Parteien in Ihrem fachlichen, räumlichen und persönlichen Geltungsbereich Folgendes fest:
 1. Abschluss, Inhalt, Beendigung von Arbeitsverhältnissen
 2. Betriebliche Normen
 3. Betriebsverfassungsrechtliche Fragen
 4. Schuldrechtliche Verpflichtungen

Rechtmäßigkeit und Ablauf eines Streiks

- Streik von Gewerkschaft getragen
- Kein Verstoß gegen Friedenspflicht
- Verfolgtes Ziel ist tariflich regelbar
- Führung im Rahmen der Verhältnismäßigkeit
- Keine angestrebte Vernichtung des Gegners
- Sicherung notwendiger Erhaltungsarbeiten und Einrichtung von Notdiensten
- Kein politischer Streik, um Regierung oder Parlament unter Druck zu setzen

Merke: Staat hat sich im Arbeitskampf neutral zu verhalten !



Beteiligungsrechte des Betriebsrats

Information	Personelle Veränderung leitender Angestellter	§ 105 BetrVG
Anhörung	Kündigung	§ 102 Abs. 1 BetrVG
Information und Beratung	Arbeitsplatzgestaltung, Personalplanung, Berufsbildung, Betriebsänderung	§§ 90, 92, 96, 111 BetrVG
Korrigierende Mitbestimmung	Menschengerechte Gestaltung der Arbeit, Sozialplan	§§ 91, 112 Abs. 2 BetrVG
Gebundene Mitbestimmung, Vetorecht	Einstellung, Versetzung und Eingruppierung	§ 99 BetrVG
Reaktive Mitbestimmung (Einigungsstelle)	Personalfragebogen, Auswahlrichtlinien (bis 500 AN)	§§ 94 , 95 Abs. 1 BetrVG
Initiative Mitbestimmung, ggfs über Einigungsstelle	Soziale Angelegenheiten, Sozialplan, Auswahlrichtlinien, Bildungsmaßnahmen	§§ 87, 112 Abs. 2, 95 Abs. 2, 98 BetrVG