



Skripte
6. Semester
1997

Arbeitsrecht
Bender

by
Frank Siemes
Axel Gros
Kai Winkelhagen



Vorlesung vom 14.04.97

I. Einführung

Arbeitsrecht => (Über-) Regulierung des Arbeitsmarktes
=> Rechte und Pflichten zwischen Arbeitgeber (AG) und Arbeitnehmer (AN)

Sozialrecht => Lohnnebenkosten
mit der Problematik der Verfestigung der Arbeitslosenkontingente
Langzeitarbeitslosigkeit
=> Sozialversicherungen (Rente, Krankheit, ...)

Debatte in diesem Zusammenhang :

Sind diese Probleme auf Marktversagen, Politikversagen (falsche Rahmenbedingungen = Gesetze) oder
Rechtsversagen zurückzuführen?

=> Deregulierung des Arbeitsmarktes

=> zurück zur Vertragsfreiheit (wie in den Anfängen von 160 Jahren - Erklärung später)

3 Quellen für diese Debatte :

1. Deregulierungskommission (Gutachten 1995)
2. Monopolkommission (bei Wirtschaftsminister, Gutachten 1995)
3. Sachverständigenrat (jährliches Gutachten)

Arbeitsvertrag : BGB-Vertrag gem. §611 BGB - Dienstvertrag

=> freier Vertrag: abschluf- und inhaltsfrei (Art 12.I GG)

Geschichte :

Befreiung der Arbeit (vom Arbeitsrecht) im Preußen zur Zeit der napoleonischen Kriege, um Rückständigkeit
Deutschlands zu beheben. (Hardenberg, ...)

- ⇒ Arbeitsverträge unterliegen der freien Vereinbarung (siehe Gewerbeordnung GeWO)
- ⇒ Arbeitsrecht ist in hohem Maße Richterrecht, oberste Instanz: BAG (BundesArbeitsGericht)
- ⇒ AG schließt mit AN Vertrag nach §611 BGB
- ⇒ langsame Entwicklung bis 1871 (Reichsgründung)
- ⇒ innerhalb von 20 Jahren erreicht Deutschland die Wirtschaftskraft Englands (aus den Nichts heraus) durch
große Aktiengesellschaften => Massenarbeit
- ⇒ Arbeitsrecht :
 1. Staatliche, zwingende Gesetze (z.B. Kinderschutz, Minimallöhne, ...)
 2. industrielle Koalitionen = Tarifautonomie
Krise des Flächentarifvertrages (Ausgang 19. Jahrhundert)
"gesellschaftliches Recht"
- ⇒ Wachstum der Regulatorien => immer weniger Freiheit im Arbeitsrecht

Industrieverbandsprinzip (durch Amerikaner nach dem 2. Weltkrieg eingeführt)

⇒ Einheitsgewerkschaften für bestimmte Bereiche (im Unterschied zu Frankreich)
(vergl. Wirtschaft der Gesellschaft, Lohmann (Systemtheoretiker))

institutionelle Rahmenbedingungen in der BRD : 4 Beine

1. Staat
 2. Tarifautonomie
 3. Betriebliche Mitbestimmung
 4. Unternehmensmitbestimmung (einzige Möglichkeit zur wirtschaftlichen Mitbestimmung)
- ⇒ Kollektivvertrag zur Einschränkung der vertraglichen Freiheit
⇒ Arbeitnehmervertreter bestimmen in Aufsichtsräten von Kapitalgesellschaften mit (selbst in GmbH's)
- Anmerkung : kein Kommunismus da Eigentumsschutz durch Art. 14 GG gegeben

Gegenmodel Niederlande Deregulierung zum Abbau der Arbeitshindernisse (Arbeitslosenquote de facto halbiert)

II. Tarifautonomie



1. positive und negative Koalitionsfreiheit

Existenz von Tarifpartnern (Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften) durch Art. 9.III GG (Koalitionsfreiheit)

Ausprägungen : 1. Gründungsfreiheit

2. Betätigungsfreiheit

⇒ Kartelle zur Aufhebung der Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt

⇒ Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände, Tarifverträge

⇒ §1,1 GWB (Kartellverbot) kommt wegen Art 9.III GG nicht zur Anwendung

⇒ **und** diese Art von Kartellen ist vom Gesetzgeber als wünschenswert eingestuft (positive Anerkennung)

Gründe : 1. Regelungsbedarf - nichtregulierter Arbeitsmarkt wird nicht als Ziel angesehen

2. Skepsis gegen Staat - Sachnähe und Überlast für den Staat

Verbot der Zwangsschlichtung durch den Staat

freiwillige Schlichtung ist natürlich möglich

Art 9.III,2 GG : Diskriminierungsverbot für Gewerkschaftsmitglieder => positive Koalitionsfreiheit

negative Koalitionsfreiheit : niemand darf einen Nachteil haben, weil er nicht einer Koalition angehört (Außenseiter = Arbeitgeber oder Arbeitnehmer, der nicht organisiert ist)

Organisationsgrad = # der Organisierten / # aller, die sich organisieren könnten

Exkurs : Closed Shop (nur Mitglieder einer bestimmten Gewerkschaft werden eingestellt), oder

Union Shop (nur Mitglieder von Gewerkschaften werden eingestellt)

Differenzierungsklausel in Tarifverträgen (Errungenschaften nur für Gewerkschaftsmitglieder) nicht erlaubt, da

Druck für den Eintritt in Gewerkschaft zu groß wäre => Verstoß gegen negative Koalitionsfreiheit (BAG-Urteil)

Probleme der Verbände

Gewerkschaften .

Überalterung, Jüngere fühlen sich nicht mehr angesprochen (bes. In High-

Tech- und Dienstleistungs- Industrien)

Arbeitgeberverbände : Flucht, weil Mitglieder sich nicht ausreichend vertreten fühlen

Kampf BDA (Bundesverband deutscher Arbeitgeberverbände) gegen

BDI (Bundesverband deutscher Industrie), der nur ein Lobbyverband ist

2. Tarifbindung und Außenseiter

■ nur Organisierte sind Tarif gebunden

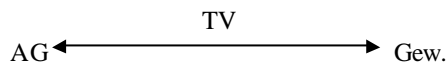
■ beidseitige Tarifbindung



Wenn eine Partei nicht im Verband ist, besteht keine zwingende Bindung an TV



Firmentarifvertrag (z.B. VW)



Problem : Art. 3.I GG (Gleichheitsgebot)

Beispiel : Tariflohn 20 DM

Gewerkschaftler => 20 DM

- a) nicht Gewerkschaftler => 22 DM
 - ⇒ Verboten, weil positive Koalitionsfreiheit (Diskriminierung des Gewerkschaftlers)
- b) nicht Gewerkschaftler => 18 DM
 - ⇒ trotz Art. 3.I GG darf der Arbeitgeber differenzieren
 - ⇒ Untertarifliche Bezahlung ist möglich
 - ⇒ negative Koalitionsfreiheit greift nur bei Zwang zur Diskriminierung in Tarifvertrag
 - ⇒ Freiheit der vertraglichen Differenzierung

Drittwirkung : Art. 3.I GG (Wirkungen über reine Staat-Bürger Beziehung hinaus)

Argumente : Grundrechte nur im Verhältnis Staat-Bürger, nicht aber im Verhältnis AG-AN
Strukturelles Übergewicht der AG gegenüber den AN => GG hat Geltung

Grundsatz (entweder nach Art 3 GG oder nach §611 BGB):

jedes Arbeitsverhältnis steht unter dem Gleichbehandlungsgrundsatz (Verbot unsachlicher Differenzierung)

3. Wirkung des Tarifvertrages

Beispiel : AG tritt aus dem AGV aus

AG setzt Tarifvertrag, der geschlossen wurde solange er noch Mitglied im AGV war, für sein Unternehmen außer Kraft weil s.o.

Fortwirkung des Tarifvertrages bis dieser ausläuft, erst dann erlischt Bindungspflicht

Nachwirkung : betrifft alle Unternehmen beim Auslaufen eines Tarifvertrages

- ⇒ alter Tarifvertrag besteht weiter bis neuer Tarifvertrag geschlossen wird, aber nicht mehr als zwingendes Recht, Abweichungen als Einzeltarifvertrag möglich
- ⇒ Änderungskündigung siehe Kapitel IV

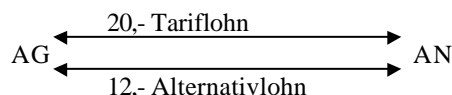
zwingende Wirkung des TV : alle abweichenden Einzeltarifverträge sind nichtig, aber nur wenn sie zu Lasten der Arbeitnehmer führen

Tarifvertrag definiert nur Mindestbedingungen, keine Maximalbedingungen

(=>Günstigkeitsprinzip GKP)

GKP momentan sehr beliebt

Beispiel :



Alternative vor der Arbeitgeber und Arbeitnehmer stehen in diesem Unternehmen :

Es wird der niedrigere Lohn gezahlt oder es müssen Arbeiter entlassen werden

2 Bewertungsmaßstäbe:

1. konkretes GKP hier : es dürfen nur Löhne betrachtet werden
2. Gesamt GKP hier : es muß die vollständige Situation gesehen werden

BAG => einzig konkretes GKP ist zulässig (Ausnahme : Betriebsräte siehe Kapitel III)



Tarifvertragliche Rechte sind vom AN nicht verzichtbar, möglich sind sie nur mit gewerkschaftlicher Genehmigung

4 & 5 Industrieller Kampf

Streik und Aussperrung :

- wenig gebraucht bis 1980 (einzige Ausnahme eines großen Arbeitskampfes : saarländische Stahlindustrie für die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall)
- danach hohe Arbeitskampfaktivitäten : allein 1984 10 Mrd DM Schaden bei Kampf um die 35 Std. Woche

4. Streik

Streikrecht ist durch das GG garantiert : Art 9.III GG (nicht wörtlich aber sinnbildlich)
(vgl. BAG E 33 Urteil zur Streikmöglichkeit)

Arbeitsvertrag nicht aufgehoben durch Streik, lediglich Pflichten werden auf beiden Seiten suspendiert
Arbeitspflicht und Lohnzahlungspflicht werden nur temporär unterbrochen

nicht garantierte (verbotene) Streiks

1. wilder Streik (nicht von der Gewerkschaft getragen)
Konsequenz für AN
 - § 626 BGB fristlose Kündigung
 - § 622 BGB fristgerechte Kündigung
 - PFV (positive Forderungsverletzung) Schadensersatz
2. politische Streiks
fristlose Kündigung, es denn der Staat ist Arbeitgeber
Sonderfall : Beamtenstreikverbot (früher Probleme bei Post und Bahn)
3. Streik während der Friedenspflicht
Friedenspflicht : Phasen in denen nicht gestreikt werden darf
 - während der Laufzeit eines Tarifvertrages über darin behandelte/geregelte Materien (absolute Friedenspflicht)
 - bis vor kurzem : auch Friedenspflicht in der Verhandlungsphase für längere Zeit der Verhandlung (Ultima-Ratio-Prinzip im Bezug auf Streik)

Exkurs Haftung : § 823 BGB : Gewerkschaft haftet auch wegen " Verstoß gegen das recht auf ungestörten Unternehmensablauf"

- heute : Warnstreiks (kurze Arbeitsniederlegung während der Verhandlungsphase) werden nicht als richtige Streiks angesehen, da sie viel zu kurz für eine Durchsetzung von Zielen sind. Daher handelt es sich nicht um einen Erzwingungsstreik sondern um eine Meinungsäußerung der Gewerkschaftsbasis (BAG teilt diese Ansicht)
- daraus folge die MINIMAX- Methode der Gewerkschaften : Nadelstichmethode an strategischen Stellen um durch rollierende Lähmung von kleinen Zulieferern große Industrien lahmzulegen. Hier ist die Warnfunktion verschwunden, trotzdem lehnte BAG Klage der AGV ab, mit dem Ergebnis das die AGV kein Recht auf Aussperrung in diesem Fall haben
- aktueller Stand . BAG sagt : keine Friedenspflicht während der Verhandlungsphase mehr, ergo kein Ultima Ratio Prinzip mehr

Limitierung / Abmilderung

- Urabstimmung vor Streik erforderlich (auch zur Beendigung des Streiks), die ein bestimmtes Quorum für den Streik ergibt (muß nicht Mehrheit sein), zumeist 25% oder 33,3%
- Schlichtungsabkommen in vielen Branchen zwischen den Tarifparteien => Schlichtung muß versucht werden, sonst Schadensersatzpflicht



5. Aussperrung

Gewerkschaft behauptet : global rechtswidrig (verbot der Aussperrung in Hessen per Gesetz, aber nichtig da Bundesrecht vor Landesrecht)

Limitierung :

- Angriffsaussperrung (keine allgemeine Meinung) wenn z.B. AGV Senkungen wollen (Rollentausch) - Zulässig
? kein gesetzliches Arbeitsrecht - kein BAG Urteil
- Abwehraussperrung : kein Lohn für **alle** Arbeitnehmer => Gewerkschaften müssen Löhne für Ihre Mitglieder weiterzahlen, Außenseiter müssen mit ausgesperrt werden - nur Sozialamt als deren letzte Rettung
- alle Arbeitnehmer im Tarifgebiet/Kampfgebiet können ausgesperrt werden => außerhalb nicht

Ausblick auf die nächste Stunde : Aussperrungsquote, kalte Aussperrung



Vorlesung von 21.04.97

Wiederholung : Art 9 III GG vom BVG abgesegnet
BVG weitgehend abgerückt vom ultima ratio Prinzip,
nur noch bei freiwilliger Schlichtung und Urabstimmung

Angriffsaussperrung, wenn AGVs offensiv werden aufgrund der wirtschaftlichen Lage

weitere Kampfmaßnahmen der Arbeitgeber

1. Angriffsaussperrung
2. fristlose Kündigung => Nachwirkung (bei dramatischer Lage)
3. Wegfall der Geschäftsgrundlage => Bedingungen haben sich dramatisch verändert während der Wirkungsdauer des Tarifvertrages (clausula rebus sic stantibus)

2. und 3. Sind Notwege

bisherige Aussperrung => Abwehraussperrung

- 1980 BAG => Grundsatzurteil (Band 33)
=> Aussperrung durch Art 9 III GG gesichert, aber **nicht** so weitgehend wie beim Streik
=> Ergebnis durch gewerkschaftliche Kampagne "Wer aussperrt gehört eingesperrt."
Grund : Streikrecht & Gewerkschaften enger verbunden als AGV & Aussperrung

Limitierung der Aussperrung

- ⇒ nur als Reaktion auf besonders gefährliche Streikform (paritätswidrige Streikform)
- ⇒ d. h. eng geführter Teilstreik (Minimax- Strategie der Gewerkschaft)

Aussperrungsquote (seit 1987)

- ⇒ Kampfrahmen nur um 25% ausweiten (nur 25% mehr Arbeiter im Arbeitskampf)
- ⇒ Bsp.: 10 % Arbeiter streiken + 25% Arbeiter ausgesperrt = 35% Kampfrahmen
- ⇒ max. Erweiterung auf 50% Kampfrahmen durch Arbeitgeber möglich (Gewerkschaften haben kein Limit, wenn sie schon mind. 50% Kampfrahmen haben, d.h. 50% oder mehr der Arbeiter streiken bereits haben AGV keine Handlungsmöglichkeiten mehr)
- ⇒ Flächenaussperrungen nicht mehr möglich

AGV sehr ruhig, da unsichere Rechtsfrage

- ⇒ BAG hat angedeutet, daß 1987' er Urteil sich in Zukunft ändern könnte
- ⇒ Gesetzgeber hat immer noch nicht klare Gesetze erlassen

kalte Aussperrung

- ⇒ Fernwirkung des Arbeitskampfes
- ⇒ mittelbare Wirkung des Arbeitskampfes

Def.: mittelbare Betroffenheit

- wenn Arbeit eingestellt wird, weil Arbeitskampf an anderer Stelle die Produktion lahmlegen
- Frage : bekommen die Arbeiter Lohn ohne zu arbeiten

§ 615 BGB beschäftigt sich anscheinend mit dem Lohnproblem

seit 1923 Reichsgericht für Zivilsachen RGZ Band 106 zum Streit über Fernwirkung

- § 615 BGB : "der Arbeitgeber verantwortet seinen Annahmeverzug"
- Annahmeverzug = Gläubiger muß Leistungen des Schuldners annehmen (Nebenpflicht des Gläubigers)
(analog zu § 324 BGB) ; Rechtsfolge
 1. Arbeitnehmer braucht nicht zu arbeiten
 2. Er muß bezahlt werden
 3. Er muß nicht nacharbeiten
- Frage : Verteilung des Arbeitskampf friskos zur Korrektur von § 615 BGB
- seit 1923 : fernwirkungsbetroffene Arbeitnehmer verlieren ihren Lohnanspruch (analog zu §323 BGB)



Folgefrage : Lohnersatzanspruch für mittelbar Betroffene ???

1. Muß Gewerkschaft an ihre Mitglieder zahlen ?
Nein, Anspruch nur bei direkter Betroffenheit (Manchmal zahlt Gewerkschaft freiwillig)
Nichtmitglieder erhalten sowieso nichts von der Gewerkschaft
2. Arbeitsamt (Bundesanstalt für Arbeit) muß zahlen ? Ist die Situation der Kurzarbeit gegeben ?
Ist Arbeitsamt bei Zahlung noch neutral, wie es laut AFG (Arbeitsförderungsgesetz) eigentlich sein müßte
Für Direkt betroffene zahlt Nürnberg nicht => letzter Ausweg Sozialamt
indirekt (mittelbar) Betroffene ? => seit 1986 vom § 116 AFG geregelt und vom BVG (wenn auch nur so gerade eben) bestätigt
 - ⇒ 1. Gruppe : in gleicher Branche & in gleichem Tarifgebiet
⇒ kein Ersatzanspruch, weil sich auch Vorteile späterer Tarifvereinbarungen auf sie auswirken
 - ⇒ 2. Gruppe : nicht in gleicher Branche, egal welches Tarifgebiet
⇒ Ersatzanspruch gegen Nürnberg (Arbeitsamt), weil Vorteile, die durch den Arbeitskampfes errungen werden sie nicht betreffen
 - ⇒ 3. Gruppe : Branchenidentität, anderes Tarifgebiet
⇒ Frage : Ist Arbeitskampf Modellarbeitskampf (d.h. wird neuer Tarif in anderen Gebieten übernommen oder sind Forderungen in anderen gebieten vergleichbar?) ?
 - ⇒ wenn Forderungen bundesweit vergleichbar => keine Lohnersatzleistungen
 - ⇒ wenn Forderungen substantiell anders => Lohnersatzleistungen müssen gewährt werden

Problem der Gewerkschaften .

- Wie läßt sich Modellarbeitskampf tarnen, so daß er nicht wie einer aussieht?
- letzte Entscheidung über Modellarbeitskampf oder nicht haben Sozialgerichte

Kurzarbeit (wie nach § 615 BGB)

- nur möglich wenn Betriebsrat zustimmt
- gilt nicht bei Arbeitskampf : die Frage OB Kurzarbeit bedarf nicht der Zustimmung der Betriebsrates
- bei der Frage WIE hingegen entscheidet der Betriebsrat mit

Kennzeichen der Tarifautonomie

1. Freiwilligkeit (Wirkung nur für Mitglieder der entsprechenden Verbände), kein Zwangsschlichtung
2. Konflikt, offen & gesetzlich geregelt
3. sektoraler Aufbau : für Vielzahl von Unternehmen (Branchen) => Flächentarifvertrag
 - Ausnahme : - Firmentarifvertrag
 - Ausnahme : Bundestarifvertrag, offen (Druckindustrie) oder durch Modellvertrag

zu 1. Einschränkung durch §5 TVG

- ⇒ Allgemeinverbindlichkeit (AGV) des Tarifvertrages durch den Bundesminister für Arbeit möglich
- ⇒ gilt wie Gesetz für ALLE in der Branche, wenn Tarifausschuß zustimmt
(Bsp. : Bauindustrie => Mindestlöhne zur Abwehr der ausländischen Konkurrenz, Blüm hat versucht dies durchzusetzen, scheiterte aber am Tarifausschuß (dessen Mitglieder von den Spitzenverbänden beider Tarifparteien kommen), da dieser meinte, daß alle Branchen an preiswertem Bauen interessiert seien
- ⇒ Arger zwischen AGV Bau und BDA
- ⇒ Kompromiß : Allgemeingültigkeit in Kraft für nur 6 Monate und mit niedrigeren Mindestlöhnen als gefordert

zu 2. Beteiligte Parteien müssen konfliktfähig sein

schwache Gewerkschaften werden von BAG nicht anerkannt

- Gründe :
1. Mangel der Gegnerfreiheit z.B. bei gelben Gewerkschaften (, die vom Unternehmen finanziert und kontrolliert werden
 2. Mächtigkeitskriterium : Ressourcen und Funktionärskörper damit sie der Gegenseite entgegentreten können

- ⇒ Verträge mit nicht anerkannten Gewerkschaften sind nichtig



Flächentarifvertrag

einstige Vorteile der BRD . Berechenbarkeit und Friedfertigkeit durch Tarifautonomie

heutige Sicht der Firmen : maßgeschneiderte Tarifverträge für jedes Unternehmen sind gefordert

- ⇒ alternatives System : Betriebsautonomie = Regelungen zwischen Unternehmen und Betriebsrat
- ⇒ Betriebsvereinbarung (nicht Firmentarifvertrag mit Gewerkschaft wie bei VW)

Charakteristika :

1. Zwangsverpflichtung
2. Konfliktlos
3. unternehmensbezogen

Gründe :

Unsicherheit der Firmen wegen

- Währungsinstabilität
- neuer Wettbewerber
 - Osteuropa
 - Schwellenländer
 - im Westen durch schon tot geglaubte Länder wie z.B. GB
- Variation der technischen Möglichkeiten

→ dann wenigstens : Entlastung von Fremdbestimmung in der Personalpolitik (Insourcing/Resourcing)

III. Betriebliche Mitbestimmung

Geschichte :

19. Jahrhundert als freiwillige Neuerung der Industrie (vor allem Karl Zeiß und Hoechst)

Ziel : konstitutionelle Fabrik => Mitspracherecht der Arbeitnehmer

1890 → Kaiser Wilhelm II beschließt Botschaft zur Sozialpolitik → Frieden mit Arbeiter durch sozialen Ausgleich als Empfehlung für die Unternehmen (Arbeiterräte als Alternative zu Sozialismus)

1905 → obligatorische Betriebsvertretung im preußischen Bergbau, wozu auch das Ruhrgebiet zählte

1916 → Mitbestimmung für ges. Wirtschaft als "Vaterländischer Hilfsdienst" während des Krieges

1920 → Betriebsrätegesetz (BRG) in der Weimarer Republik (Bürgerkriegssituation bis 1923) um sovjetisches Räteystem zu verhindern

1952 → Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)

1976 → Ausbau durch Novelle

Exkurs :

Betriebsrat : nur zuständig für Arbeitsbedingungen

Tarifautonomie : siehe Betriebsrat

⇒ kein Rationalisierungsschutz möglich, Investitionsentscheidungen nicht betroffen sind

Unternehmensmitbestimmung : Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat (auch bei GmbH)

⇒ Montanmitbestimmung

⇒ 1976 Mitbestimmungsgesetz für große betriebe

⇒ 1952 altes Mitbestimmungsgesetz gilt noch für kleine und mittlere Betriebe

Betriebsrat : Zwangsinstitution, ob Arbeitnehmer wollen oder nicht er vertritt **alle**, keine Exit- Option, nur Voice Option

Einschränkung : Gründung nur wenn Arbeitnehmer es wollen und selbst aktiv werden, weder Arbeitnehmer noch Staat kann Betriebsrat initiieren, die Gewerkschaft kann Gründung initiieren, wenn mind. 1 Gewerkschaftsmitglied in der Firma arbeitet

Arbeitnehmer in sinne des Betr.VG sind

- nicht, alle organschaftlich tätigen (Vorstand, Geschäftsführer)
- nicht, leitende Angestellte (haben kein Wahlrecht, können nicht gewählt werden)
=> Def. Leitender Angestellter durch Stellung im Unternehmen nach §5 III BetrVG



1. personalpolitische Entscheidungsbefugnisse
 2. Generalvollmacht oder Prokura nach innen
 3. Aufgabentatbestand : wichtiger Angestellter, hoch im Rang mit hohem Einkommen
Generelle Abwägung als Faustformel : steht Angestellter mehr auf Arbeitnehmerseite oder Arbeitgeberseite
- Außertarifliche Angestellte (AT-Angestellte) sind nicht in der Gewerkschaft, aber teils/teils können sie im Betriebsrat mitarbeiten (wählen und gewählt werden)

Exkurs :

bei Unternehmensmitbestimmung von 1976 sitzt 1 leitender Angestellter im Aufsichtsrat

Relativierung : **Tendenzschutz** nach § 118 BetrVG (Schutz vor Betriebsräten für bestimmte Branchen)

1. Parteien
2. AGV, Gewerkschaften
3. Kirchen
4. Wohlfahrtsorganisationen
5. Privatschulen
6. Privatuniversitäten
7. Medien (nach Art 5 I 2 GG) nur soweit Tendenzzweck betroffen ist
 - Redakteur ist betroffen, Hausmeister nicht
 - Hier gilt daß die betriebliche Mitbestimmung relativ ist (siehe Beispiel), aber die Unternehmensmitbestimmung absolut, d.h. es gibt keine Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat von Medienunternehmen

Spezialfall : Personalvertretungsgesetze des Bundes und der Länder

Es gilt das **Territorialprinzip** für die Mitbestimmung :

- ⇒ liegt Betrieb im Geltungsbereich des GG ?
- ⇒ kein Unterschied ob ausländisches oder inländisches Unternehmen

Exkurs:

EU will Mitbestimmungsgesetz einführen nach deutschem Vorbild. Seit 3 Jahren gilt Richtlinie, die dieses andeutet (Ministerrat beschließt/erläßt Richtlinien (Verpflichtung zur Umsetzung in nationales Recht) und Verordnungen (unmittelbar verbindliches recht))

Unternehmen = rechtliche Einheit

kann mehrere Betriebe haben

Betrieb = Stätten der Produktion, Dienstleistung und Verwaltung

alle Betriebsräte eines Unternehmens bilden **Gesamtbetriebsrat**

Konzernebene : Es kann ein Konzernbetriebsrat gegründet werden, wenn Arbeitgeber zustimmen

80% aller Betriebsräte sind gewerkschaftlich organisiert

- ⇒ **Verbindung der Tarifautonomie mit der Betriebsmitbestimmung**, die vom Gesetzgeber gewollt ist
- ⇒ Gewerkschaften sollen dadurch Praxisbezug bekommen
- ⇒ duales System der Interessenvertretung

Zutrittsrecht von Gewerkschaftsfunktionären

Müssen die Arbeitgeber Gewerkschaftsfunktionäre in den Betrieb lassen

1. unumstritten JA, wenn Betriebsrat es wünscht zu dessen Beratung
2. Rest umstritten

Argumente :

Gewerkschaft : Art 9 III GG positive Koalitionsfreiheit => Kommunikationszwecke mit der Basis

Arbeitgeber : Kommunikation kann woanders stattfinden

Kompromiß =>

1. Kommunikation in den Pausen, 2. Gebot der Mäßigung / Friedfertigkeit, 3. Mitgliederwerbung umstritten

zusätzlich hat die Gewerkschaft Vertrauensleute (gesetzlich nicht definiert) im Betrieb, die

1. für die Gewerkschaft beobachten
2. Vorbereitungen für die Betriebsratswahlen für die Gewerkschaft treffen



Vorlesung vom 22.04.97

Wiederholung

- gewerkschaftliches Zutrittsrecht → Duales System als Grundlage
- ⇒ Gewerkschaft als Hilfsorgan des Betriebsrates nach § 2, II BetrVG
- ⇒ Problem : Kommunikation mit Arbeitnehmern
 - ⇒ PRO : Art. 9 III GG → pos. Forderungsverletzung
 - ⇒ KONTRA : Art. 14 GG → Eigentumsschutz
- ⇒ Gebot der Mäßigkeit (siehe Vorlesung 21.04.97)
- Vertrauensleute (VL) der Gewerkschaften → Vorkämpfer bei Streik

Betriebsrat (nach BetrVG)

- § 1 weniger als 5 Arbeitnehmer => kein Betriebsrat (hier sind Asymmetrien zwischen Arbeit und Kapital sehr gering)
- § 21 Wahlperiode 4 Jahre → Betriebsrat muß sich profilieren
(TIP : zu diesem Zweck mal nachgeben um bei wichtigen Entscheidungen eher Zustimmung vom Betriebsrat zu bekommen)
- § 14 - geheime & unmittelbare Wahl
- Listenwahl
(- Problem der Gewerkschaften : keine Jungen, keine Dienstleister, keine Frauen; trotzdem werden Gewerkschaften oft gewählt)

Minderheitenschutz :

Unterscheidung Arbeiter & Angestellte weggefallen :

- ⇒ gleiche Kündigungsfristen
- ⇒ kein Unterschied bei Lohnersatzzahlungen im Krankheitsfall
- ⇒ nur in Betriebsverfassung bleibt Unterschied
 - ⇒ jeweilige Minderheitengruppe (z.B. Arbeiter in High- Tech. Branche) muß im Betriebsrat mit mindestens 1 Vertreter vertreten sein

- § 9 Größe des Betriebsrates → je nach Größe des Betriebes
 - 5 - 20 → 1 Person
 - :
 - :
 - 7001 - 9000 → 31 Personen
 - für je angefangene weitere 3000 Arbeiter → +2 Vertreter

- § 27 -Betriebsrat ist ehrenamtliche Position → nur normale Gehälter werden weiterbezahlt
-werden nur von Arbeit freigestellt für Zeit der betriebsrätlichen Tätigkeit
-Schulungsveranstaltungen etc. → alle Kosten des Betriebsrates müssen vom Arbeitgeber bezahlt werden
-Betriebsrat hat Kündigungsschutz gegen ordentliche Kündigung während und auch gewisse Zeit nach der Amtszeit

- § 38 -langfristige Freistellung von der Arbeitspflicht → professioneller Betriebsrat

- möglich ab 300 Arbeitnehmer
- gleiche Bezahlung unter Berücksichtigung normaler Beförderungen
- keine Honorare
- ⇒ de facto ist professioneller Betriebsrat Ergänzung zur Führung des Unternehmens in Personalfragen, da diese Betriebsräte die gleichen Qualifikationen haben wie Manager (spätestens nach einiger Zeit der Tätigkeit)
- ⇒ dieses sind auch die Machthaber in den Gewerkschaften da sie über Wissen und Macht verfügen
- ⇒ sie stehen für die mikroökonomische Sichtweise der Gewerkschaften bei



§ 42 ff Betriebsversammlung (Reihenfolge der Sitzung)

1. Arbeitgebervertreter zur Lage des Unternehmens
2. Betriebsrat

in Krise wirklich wichtig, um

1. Massenentlassung
2. Kürzungen

anzukündigen → wichtig für Stimmung im Unternehmen

Sondervertretung neben Betriebsrat

- Jugendvertretung : Vertretung der nicht Volljährige und Auszubildende → start im Ausbildungsbereich
- Sprecherausschuß : leitende Angestellte (erst seit Ende der 80'er Jahre), da nicht vertreten durch Betriebsrat, geregelt im Sprecherausschußgesetz → wenig direkte Macht (Äußerungsrecht) aber faktische Macht durch Leitungsfunktion und Informationsvorsprung → 2 Richtungen dieser Ausschüsse zu erkennen: 1. Kooperation mit Betriebsräten; 2. Strikte Abkoppelung vom Betriebsrat

Exkurs Frauenförderung :

Richtwert in einigen Tarifverträgen, die örtlich erlassenen Gesetze sind noch umstritten

Diskriminierung : siehe Kapitel individuelle Arbeitsverträge (teilweise sehr strikte Auslegungen)

Grundlegende Norm

§ 2 I doppelte Kooperation :

- Betriebsrat mit Arbeitgebern
- diese beiden mit den Gewerkschaften und den AGV

Ziel : Betriebswohl → Zusammenarbeit & Wirtschaftsfriede

§ 74 I 2 Konsequenzen aus § 2 I → Zusammenarbeitsgebot "ernster Wille zur Einigung"

§ 74 II 1 kein Arbeitskampf → Zwangsschlichtung vorgesehen, wenn Entscheidungen daran hängen, ob Arbeitgeber und Betriebsrat zum Ergebnis kommen

§ 76 → Einigungsstelle zur Schlichtung

⇒ kann Fallweise oder dauerhaft errichtet werden

⇒ 1/3 der Mitglieder aus Betriebsrat; 1/3 aus Arbeitgeberlager + 1 Neutraler als Vorsitzender (oft 1 Arbeitsrichter) → wenn keine Einigung bei erster Abstimmung erzielt wurde stimmt der Vorsitzende bei der 2. Abstimmung mit ab um das Patt zu beseitigen

⇒ wenn keine Einigung über Neutralen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat gefunden wird bestimmt das Arbeitsgericht einen

⇒ Kostenumlageverbot → Arbeitgeber zahlt alle Kosten

§ 76 a Honorare für die Vorsitzenden der Einigungsstelle (teilweise sehr hoch)

Wirkung der Einigungsstelle

⇒ wie Betriebsvereinbarung

⇒ wenn beide Parteien es wollen kann ein Problem auch vor Patt freiwillig vor die Einigungsstelle gebracht werden, dann ist es allerdings nicht bindend

⇒ weitere Möglichkeit in diesem Fall : freiwillige Unterwerfung unter den Schiedsspruch schon im Vorhinein durch beide Parteien

Wirkung der Betriebsvereinbarung

beruht auf

1. Zwangsvertretung
2. Konfliktlosigkeit
3. Unternehmensbezogenheit

→ daher auch komparativistisch (im Gegensatz zu pluralistisch bei der Tarifautonomie) genannt

§ 77 IV unmittelbar und zwingend, es sei denn, Regelung ist für den Arbeitgeber günstiger → Günstigkeitsprinzip (GKP) durch konkreten Vergleich (siehe Tarifautonomie)

§ 74 VI -Nachwirkung (wie Tarifvertrag) nach Ablauf der Gültigkeit nur noch dispositiv gültig

-Rechte sind unverzichtbar (wie Tarifvertrag)

-Fortwirkung kann es nicht geben, da keine Partei austreten kann, keine Exit- Option



Unterschied zwischen Tarifvertrag & Betriebsvereinbarung

- justizielle Inhaltskontrolle
- § 138 I BGB gute Sitten (gilt für beide)
- Gleichbehandlungsgrundsatz (gilt für beide) nach Art. 3 I GG → keine willkürliche Ausschließung bestimmter Gruppen von Vereinbarungen
- Tarifverträge werden **nur** bei groben Verstößen kontrolliert → Justiz achtet rechte aus Art 9 III
- Betriebsvereinbarungen wird gegen Wertmaßstäbe wie jeder andere Vertrag geprüft

Exkurs :

§ 75 BetrVG Gleichbehandlungsgrundsatz

§ 75 II BetrVG Mobbing (als Angriff auf das Betriebsklima)

⇒ individuelle Unterlassungsklage

⇒ Betriebspartner könne über § 75 II eingreifen (wird in Zukunft noch wichtig werden)

- Problem →
- GKP → betriebliche Altersversorgung (Betriebsrente)
- lange Tradition (zuerst bei Krupp) um Fluktuation zu vermindern
 - neu . Umstrukturierung
 - ⇒ bestimmte Gruppen werden privilegiert (z.B. Personal in F & E), andere benachteiligt (z.B. Produktionsarbeiter)
 - ⇒ individuelle Arbeitsverträge → Änderungskündigung (Problem : Betroffener kann klagen)
 - ⇒ Umstrukturierung durch Betriebsvereinbarung
 - ⇒ nicht möglich durch GKP (keine Benachteiligung)
 - ⇒ kann man GKP ändern ?
 - ⇒ BAG-Entscheidung 1986 durch Großen Senat
 1. Umstrukturierung ist Sonderbereich → bei Betriebsrente wird Ausnahme vom individuellen GKP gemacht, sofern Begründung gegeben
 2. kollektives GKP : Aufwendungen der betrieblichen Altersversorgung müssen insgesamt mindestens so hoch sein nach der Umstrukturierung wie vorher

Formen der Mitbestimmung

- Informationsrecht
- Anhörungsrecht (muß gewürdigt werden vom Arbeitgeber und diese Würdigung wird vom Gericht überprüft)
- suspensives Veto → Entscheidung des Arbeitgebers kann hinausgezögert werden
- destruktives Veto → Arbeitgeber ist auf Zustimmung des Betriebsrates angewiesen (→ Zwangsschlichtung)
- Initiativrecht → Betriebsrat kann zur Änderung auffordern (→ Zwangsschlichtung)
 - ⇒ nicht möglich um Dotierungsrahmen (Summe der Geldmittel für Personal) zu erhöhen, kann aber Verteilung dieses Geldes initiativ mitbestimmen
 - ⇒ Erhöhung des Dotierungsrahmens → Tarifautonomie
 - ⇒ freiwillige Erhöhung möglich

§ 80 II allgem. Info-Anspruch

§§ 90-91 Arbeitssicherheit → Befugnisse des Betriebsrates

⇒ Info

⇒ Anhörungsrecht

⇒ bei besonderer Betroffenheit → Initiativrecht

§§ 92 ff Mitbestimmung in personellen Fragen

⇒ Info (sehr umfassend)

⇒ Anhörung (Beratung über Härten)

§ 95 Auswahlrichtlinien für Einstellungen/Entlassungen → destruktives Veto

§ 99 Mitbestimmung bei persönlichem Einzelfall

⇒ Info bei jeder personellen Einzelentscheidung

⇒ destruktives Veto (Zustimmung) allerdings keine Willkürhandlungen (§ 2 BetrVG)

§ 102 I & II Kündigungen

⇒ absolute Rechtsmäßigkeitvoraussetzung für eine Kündigung ist Anhörung vor Betriebsrat

§ 102 III Widerspruchsrecht → suspensives Veto

Mitbestimmung in wirtschaftlichen Gebieten



§ 106 reines Informationsrecht (allerdings sehr weitgehend) für den Wirtschaftsausschuß des Betriebsrates, bei hoher Geheimhaltungsverpflichtung

weites Mitspracherecht wenn Arbeitnehmer stark betroffen → Sozialplan (sehr teuer)
⇒ Abfindungen (immer)
⇒ Weiterbildung (häufig)
⇒ Form : Betriebsvereinbarung

§ 112 a II Deregulierung durch den Gesetzgeber auf dem Gebiet des Sozialplans

Freistellung für die ersten 5 Jahre eines Unternehmens (im Zuge des Beschäftigungsförderungsgesetzes von 1985)

Exkurs : andere Deregulierungen

- Erleichterungen des befristeten Einzelarbeitsvertrages
- Senkung des Kündigungsschutzes besonders für kleine Unternehmen

Mitbestimmung in sozialen Bereichen nach § 87

1. Ordnung des Betriebs
2. Arbeitszeit
3. Verkürzung der Arbeitszeit
4. Entgelte
5. Urlaub
6. tech. Einrichtungen zur Überwachung der Mitarbeiter
7. Arbeitsunfälle
8. Sozialeinrichtungen
9. Dienstwohnungen
10. Lohngestaltung
11. Akkord-/Prämiensätze
12. Betriebliches Vorschlagswesen



Vorlesung vom 28.04.97

Mitbestimmungsrecht

Tarifverträge → Krise, aber noch keine Nachfolgelösung
Tarifvertrag (TV) vs. Betriebsvereinbarung (BV)

In welcher Weise dürfen sich diese beiden konkurrieren ?

- Mode : BV, die den TV abändert in Übereinstimmung von Arbeitgeber und Betriebsrat

Probleme anhand von 3 Fällen

Bsp.1:

- Unternehmen 1 ohne Tarifvertrag, Unternehmen 2 mit Tarifvertrag, in gleicher Branche
- Es existiert ein Tarifvertrag für die Branche
- Beide überzeugen ihren jeweiligen Betriebsrat und schließen BV ab : von 40 auf 30 Stunden pro Woche ohne Lohnausgleich

Fragestellung : Wer darf was?

§ 77 III BetrVG - Kompetenzabgrenzung

- Sperrwirkung des Tarifvertrags, selbst wenn BV günstig für Arbeitnehmer ist BV ungültig (kein GKP)
 - Schutz der Tarifautonomie (Konkurrenzschutz)
- unstrittig gegeben für Unternehmen 1

§ 77 III,1 BetrVG - "üblicherweise geregelt"

- ⇒ Tarifvertrag sperrt auch Außenseiterunternehmen in einer Branche, die geregelt ist
- ⇒ nur Einzelverträge möglich wenn Problem des Stellenabbaus gegeben
- ⇒ Außenseiter sind frei von kollektiven Regeln

Exkurs : § Probleme des Arbeits- / Wirtschaftsrechts

1. Wettbewerbsrecht in Europa nach deutschem Vorbild ?
2. Bankenrecht
3. Auflockerung der Tarifautonomie (→ § 77 III BetrVG)

§ 77 III,2 BetrVG - Öffnungsklausel

Tarifpartner können Sperrwirkung aufheben

Diskussion : Zwangsöffnungsklauseln bei Unternehmenskrisen

Bsp.2:

die 2 Unternehmen wie in Bsp.1

BV : neue Überstundenkontingente bei abweichendem Tarifvertrag in der Branche

Unternehmen 2 → BV nichtig

aber,

Unternehmen 1 → § 77 III → BAG wendet ihn nicht an bei Außenseiterunternehmen, wenn Materie der zwingenden Mitbestimmung bedarf

→ BV wirksam, keine Sperrwirkung für Außenseiter, bloße Tarifüblichkeit gilt nicht !

Exkurs :

Es existiert eine Kontroverse seit der Weimarer Republik zwischen der Vorrangtheorie und der 2-Schranken-Theorie. 1987 hat das BAG entschieden zugunsten der Vorrangtheorie, d.h. freiwillige Vereinbarungen sind unzulässig, es sei denn es handelt sich um einen Bestand der zwingenden Mitbestimmung in Außenseiterunternehmen



Bsp.3:

Manteltarifvertrag zur Arbeitszeitverkürzung von 1984 (entstanden durch freiwillige Schlichtung)

Schlichter : Leber (war mal Bau- & Verteidigungsminister) und Rütters (Arbeitsrechtler)

Kompromiß : 38,5 Stundenwoche (Tabu der Arbeitgeberverbände gebrochen)

Flexibilisierung des Tarifvertrags → Öffnungsklausel :

38,5 Stunden pro Woche nur als Durchschnittsarbeitszeit, die Aufteilung dieser

Stunden überbleibt den BV, solange 38,5 Stunden pro Woche im Jahresdurchschnitt

BAG : diese Regelung ist rechtmäßig

Fall : Arbeitnehmer klagte auf Fortsetzung seiner individualvertraglichen Klausel der 40 Stundenwoche

Argumente :

1. § 77 III,1 BetrVG ist unbrauchbar da Öffnungsklausel existiert
2. Art 9 III GG - negative Koalitionsfreiheit → Außenseiter werden gegen ihren Willen kollektiviert :
BAG → Umstrukturierung der Regeln wichtiger als Individualrechte
3. GKP → BAG-Meinung: mehr Geld, aber mehr Arbeit → gleiche Belastung, keine Verschlechterung
4. Art 9 III GG - Institutionengarantie → keine Zwangsschlichtung, aber BV ist quasi Zwangsschlichtung, da Einigungszwang → hiermit ist ein Systemsprung durch das BAG begangen worden

Kann Gewerkschaft gegen BV klagen ?

BAG → bis vor kurzem keine Klagebefugnis der Gewerkschaften

neu : Andeutung, daß gewisse Änderungen möglich ist → Klagebefugnis in schweren Fällen
vielleicht möglich nach § 23 III BetrVG

Exkurs : BAG sitzt in Kassel

IV der individuelle Arbeitsvertrag

Vertragsfreiheit hat 3 Begrenzungen :

1. Tarifautonomie
2. Betriebsmitbestimmung
3. staatliche Arbeitsrecht - Privatrecht → Inhalt dieses Abschnitts

Allgemeines Privatrecht → BGB §§ 611 ff Schuldrecht

Sonder Privatrecht → spezielles Arbeitsrecht geht per Spezialitätenregel vor

Spezialitätenregel hierarchisch :

1. Tarifverträge
2. Betriebsvereinbarungen
3. spezielles Arbeitsrecht
4. allgemeines Arbeitsrecht

betroffen : nur Arbeitnehmer

Def. Arbeitnehmer :

1. freier Vertrag (damit nicht Beamte, weil hoheitliche Aufgabe) : Vertrag ist Dienstvertrag "nach den Regeln der Kunst, kein Werkvertrag mit Erfolgserfüllung nach § 637 BGB
2. endgeldliche Arbeit (z.B. üblicher Lohn = Tariflohn)
3. Abhängigkeit vom Dienstberechtigten (im Allgemeinen keine Freiberufler)
4. wirtschaftliche Abhängigkeit genügt allein noch nicht : der Unterhalt muß zum größten Teil von einem Dienstberechtigten stammen
Anzeichen : persönlicher Arbeitsplatz, Personalakte, Weisungsgebundenheit, Arbeitszeit nicht frei einteilbar zusammen mit wirtschaftlicher Abhängigkeit
5. wenn nur wirtschaftliche Abhängigkeit handelt es sich um eine arbeitnehmerähnliche Person
→ freie Mitarbeiter im Kreativbereich

spezielles Arbeitsrecht → Arbeitnehmer können immer vor das Arbeitsgericht gehen

arbeitnehmerähnliche Person kann nur auf ausdrückliche Weisung vor das
Arbeitsgericht gehen, meistens ordentliche Gerichtsbarkeit (Amtsgericht)



Beamte → Verwaltungsgerichte

Heimarbeiter : kein Arbeitnehmer, heute mit PC weltweit möglich → Vision : gar kein Büro mehr

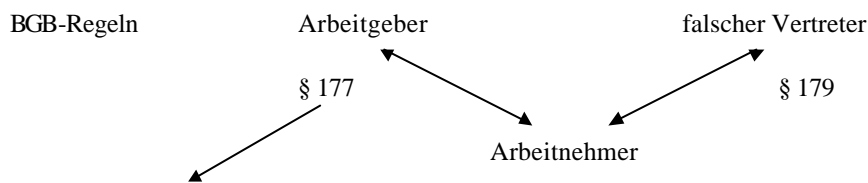
Begründung für Arbeitsvertrag : Vertragsentstehung durch Konsens

Prinzip : inhaltsfrei (Realität ?), abschlußfrei

Probleme :

Nichtigkeit von Verträgen → keine Leistungsverpflichtung gemäß §§ 134,138 BGB, im Arbeitsrecht aber Schutz des Arbeitnehmers : z.B. Arbeitsvertrag eines Schwarzarbeiters ist wirksam, d.h. Arbeitsschutz, Versicherungen etc. müssen ggf. nachgeleistet werden, einzige Ausnahme : kein Bestandsschutz, da fehlender Konsens, d.h. Arbeiter kann sofort entlassen werden

Bsp.: Unternehmer hat nie Vertrag gemacht. Ein anderer, nichtberechtigter hat Arbeitsvertrag geschlossen in der Abwesenheit des Unternehmers. Hat der so Eingestellte Schutzrechte ?



Haftung des falschen Vertreters : Duldung → nein, Anscheinsvollmacht auch nicht, da kein Verschulden aber : Arbeitsrechtskorrektur =

Arbeitnehmer wird für die Dauer seiner Tätigkeit rechtmäßig angesehen, mit allen rechten, nur keinen Bestandsschutz (Kündigung ist möglich)

genannt : faktischer / fehlerhafter Arbeitsvertrag

Gleichberechtigung der Geschlechter

§ 611 a) & b) BGB - Benachteiligungsschutz der Geschlechter

§ 611 a) I,1 BGB - Diskriminierungsverbot

§ 611 a) I,2 BGB - Ausnahmen : körperlich schwere Arbeit oder Berufe wie z.B. Models

Sanktionen :

§ 611 a) II BGB - Entschädigungsanspruch, kein Schadensersatz, der Europäische Gerichtshof hat entschieden, daß Entschädigung 6 Monatsgehälter bei Kündigung oder Nichteinstellung sein muß

§ 611 a) III BGB - kein Anspruch auf Einstellung

§ 611 b) BGB - Stellenausschreibungen geschlechtsneutral

Anfechtung von Arbeitsverträgen :

■ nach § 119 II BGB wegen verkehrswesentlichem Irrtum im Zeitpunkt des Vertragsschlusses - Folge wäre : Arbeitnehmer kann auf Schadensersatz klagen

■ nach § 123 BGB wegen arglistiger Täuschung oder Bedrohung (letzteres wohl eher selten) - Folge . kein Schadensersatz möglich. Dies ist kein Problem bei Hochstapelei. Schweigen ist nur dann Täuschung, wenn ernsthaften zu erwartenden Schäden und Problemen, ansonsten keine Aufklärungspflicht.

Fragerecht des Arbeitgebers :

auf unzulässige Fragen besteht keine Wahrheitspflicht, z.B. Schwangerschaft (vom BAG anerkannt)

alle Fragen, die das Arbeitsverhältnis betreffen sind statthaft

je weiter die Fragen in den Privatbereich gehen, desto problematischer, Ausnahme Stasi-Zugehörigkeit erlaubt ist z.B. : Gewerkschaftszugehörigkeit, Parteizugehörigkeit, Unterhaltspflicht, etc.

Pflichten aus dem Arbeitsvertrag :

AG - AN - Verhältnis gemäß § 611 BGB

Hauptpflicht : Lohnanspruch & Arbeitsleistung

Nebenpflichten : § 242 BGB "Treu und Glauben", allgemeiner Gleichheitsgrundsatz nach Art 3 I GG besonders in einem Dauerschuldverhältnis wie z.B. Arbeitsvertrag und Wohnraummiete

AG → Fürsorge für seinen Angestellten



AN → Treue

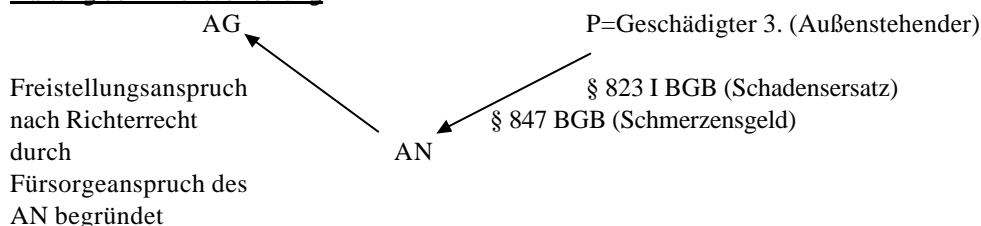
Pflichten und Rechts aus :

- Arbeitsvertrag, Tarifvertrag, BV
- Gewohnheitsrecht
 - betriebliche Übung : Vergünstigungen / Boni etc. über längeren Zeitraum führen zu einer Rechtsposition des Arbeitnehmers. Um dies zu verhindern muß die Kennzeichnung "freiwillig und jederzeit widerrufbar"
 - Gesamtzusage : über Aushang etc. z.B. betriebliche Altersversorgung

Pflichten

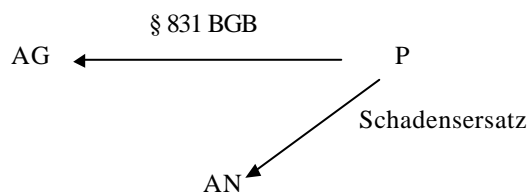
- Urlaub (Mindeststand nach Bundesurlaubsgesetz oder nach Tarifverträgen) im Durchschnitt 30 Tage
- Feiertage nach dem Feiertagsgesetzen der Bundesländer
- Gratifikationen / Zulagen durch betriebliche Übung oder Tarifvertrag, häufig : Anwesenheitsbindung seit ½ Jahr durch Entgeltfortzahlungsgesetz möglich, BV & Tarifvertrag sind dispositiv möglich, d.h. können geändert werden
- Wettbewerbsverbot für leitende Positionen → nach Ausscheiden aus dem Arbeitsvertrag darf der AN nicht bei Konkurrenz arbeiten → §§ 74 ff BGB durch BAG für alle verbindliche Voraussetzungen sind :
 1. Schriftform
 2. Entschädigung für die Zeit des Verbots
 3. zeitliche Limitierung auf 2 Jahre
 4. Unternehmen muß berechtigtes Interesse & Verhältnismäßigkeit gegen Arbeitnehmerinteressen nachweisen
- keine 2. Arbeit nach § 242 "Treue" bei der Konkurrenz (gilt auch bei Gründung von eigenem Unternehmen)
- Direktionsrecht = AG darf Pflichten immer wieder neu konkretisieren, allerdings darf keine Schikane vorliegen

Haftung bei Pflichtverletzung



- leichte Fahrlässigkeit = voller Freistellungsanspruch
- mittlere Fahrlässigkeit = 1/3 Freistellungsanspruch (ist Ausnahme)
- grobe Fahrlässigkeit = kein Freistellungsanspruch (ist Ausnahme)

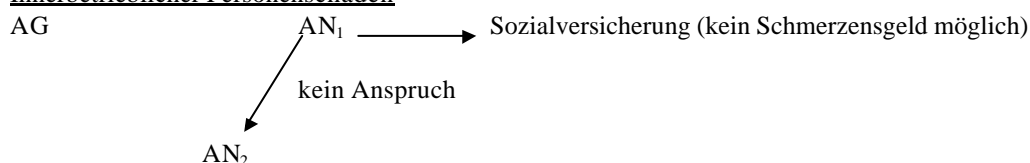
wenn es keinen Freistellungsanspruch gäbe :



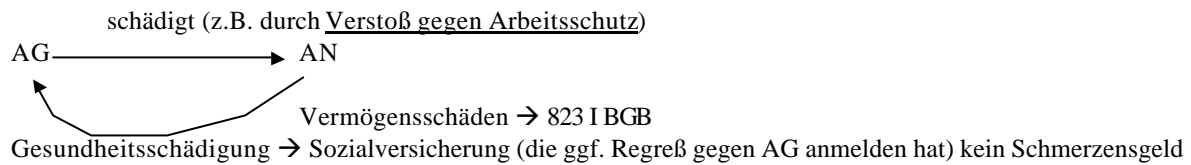
wenn AG Exkulpationsbeweis schafft → keine Forderungen nach § 831 BGB mehr

Paradoxie : wirklich Begünstigter ist der Geschädigte, nicht der arbeitsrechtlich geschützte Arbeitnehmer

Innerbetrieblicher Personenschaden



Eigentumsschädigung : wie im Falle eines geschädigten Außenstehenden



Schlechtleistung des AN

positive Forderungsverletzung

AG AN

Schadensersatz des AG wird normalerweise bei mittlerer und grober Fahrlässigkeit anerkannt und wird mit dem Lohnanspruch des AN aufgerechnet, bei leichter Fahrlässigkeit kein Anspruch

Problem : Pfändungsfreigrenzen !!!

Lohnanspruch bei gestörten Leistung

Arbeitnehmer arbeitet nicht, wird aber dennoch bezahlt

1. Urlaub
2. Krankheit (unverschuldet)
 - ⇒ 6 Wochen Lohnfortzahlung pro Krankheit, danach Krankenkassen → Krankengeld
 - ⇒ 20%ige Kürzung der Lohnfortzahlung nach Gesetzesgebung der letzten zeit möglich
 - ⇒ oder 1 Urlaubstag pro Krankheitswoche
 - ⇒ bei grob fahrlässig verschuldeter Krankheit, inkl. Alkoholabhängigkeit kein Anspruch des AN
 - ⇒ nach § 4 IV Lohnfortzahlungsgesetz sind alle oben genannten Regeln tarifvertrags dispositiv

Exkurs : Abstandgebot

unterste Lohngruppen müssen über dem Sozialhilfesatz liegen → Problem der niederen Dienstleistungen nach US-amerikanischem Vorbild in BRD



Vorlesung vom 13.05.97

Kündigungsrecht - dominiert im Alltag des Arbeitsrecht

4.2 Lohnanspruch ohne Arbeitsleistung

- Urlaub (oftmals inkl. Urlaubsgeld)
- Krankheit
 - alte Regelung : Arbeitgeber zahlt 6 Wochen lang vollen Lohn weiter (Lohnfortzahlung im Krankheitsfall) für Angestellte und Arbeiter
 - neue Regelung : Endgeldfortzahlungsgesetz §4
 - 80% Lohnfortzahlung oder
 - 1 Urlaubstag pro 5 Krankheitstage opfern , dann voller Lohnausgleich (diese Alternative ist zur Reduktion der Verelendungsgefahr gedacht)
allerdings : §4 IV → diese Regelung ist tarifvertragsdispositiv → kein Problem für neue Tarifverträge, aber wie ist der Sachverhalt bei alten Tarifverträgen ?
- Verhinderung (kurzfristig) → § 611 I BGB → Lohnfortzahlung bei kurzfristiger, unverschuldeter & individueller Verhinderung, z.B. Arztbesuche, Behördengänge, etc – nicht aufgrund höherer Gewalt (Massenschicksale) z.B. Schneefall
- Betriebsrisiko : Eingriffe von Außen, z.B. Ausfall der Energiezufuhr, einzige Ausnahme : Tarifstreit → Streik, Kurzarbeit (mit Zustimmung des Betriebsrates)
- Kaltstellung - rechtswidrig
 - Lohnzahlung, aber der Arbeitgeber verzichtet auf Leistung
 - BAG : Dequalifizierung → rechtswidrig sowohl ökonomisch wie auch faktisch → Beschäftigungsanspruch
 - Klauseln im Arbeitsvertrag kann dieses möglich machen

4.3 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

sozialer Bestandsschutz ← $\xleftrightarrow{\text{Spannungsverhältnis}}$ ökonomische Flexibilität

überhöhter Bestandsschutz → keine Neueinstellungen mehr → höhere Arbeitslosigkeit

Kündigung → Beendigung von unbefristeten Dauerschuldverhältnissen (z.B. Miete, Darlehen, **Arbeitsvertrag**)

Alternative : befristeter Vertrag → Ende durch Zeitlauf (Nebenphänomen weil eingeschränkt durch BAG)

Alternativen zur Kündigung :

1. Anfechtung des Arbeitsverhältnisses nach § 119 II BGB → "Irrtum wegen verkehrswesentlichem Irrtum"
Täuschung durch Unterlassung nach § 123 BGB
2. Auflösungsvertrag durch Konsens (Zustimmung wird oft entgeltlich belohnt), oft Versuch der Anfechtung nach § 123 BGB durch die Arbeitnehmer → Grund : Drohung nach Abschluß durch den Arbeitgeber → dieses ist statthaft, wenn Drohung unsachgemäß oder nicht menschenwürdig vorgetragen

Kündigung → einseitige, aber empfangsbedürftige Willenserklärung

→ Zugang nötig (zumutbare Kenntnisgelegenheit → wichtig in Bezug auf Fristen)

- a) außerordentliche Kündigung (a.o.K) = fristlose Kündigung
- b) fristgebundene Kündigung = ordentliche Kündigung

bei befristetem Vertrag ist keine Kündigung möglich

a) **außerordentliche Kündigung nach § 626 BGB**

- I. wichtiger Grund
- II. keine Kündigungsfrist
- III. kein Kündigungsschutz des Arbeitnehmers
- IV. Kündigungserklärungsfrist



zu I.

Unzumutbarkeit der Fortsetzung des Arbeitsvertrages

- Kasuistik, d.h. Gerichte entscheiden fallweise
- nur für gravierende Fälle
- sollte dies (vom Gericht) abgelehnt werden, ist Kündigung nichtig

zu IV.

§ 626 II BGB → Frist 2 Wochen nach Entdeckung des wichtigen Grundes, danach ist der Kündigungsgrund nicht mehr gültig

wenn I & IV erfüllt sind hat Arbeitgeber II & III als Vorteile

Verdachtskündigung : z.B. bei **Verdacht** auf Diebstahl, Konkurrenzverbot

- je folgenreicher die Tat wäre, desto eher kann eine Entlassung gerechtfertigt werden
- sollte Verdacht unbegründet sein, gilt der Arbeitsvertrag als niemals beendet → Lohnnachzahlung & Weiterbeschäftigung

Sollte außerordentliche Kündigung abgeblockt werden :

→ Umdeutung in ordentliche Kündigung, ohne neue Erklärung möglich nach § 140 BGB aus rechtswidriger Kündigung wird rechtmäßige Kündigung

b) ordentliche Kündigung

fristgebunden → § 620 II & § 622 BGB

- Fristen laufen ab Zugang der Kündigung, gleiche Fristen für Arbeiter & Angestellte
- Frist richtet sich nach Zugehörigkeit zum Unternehmen (Basisregelung § 622 BGB – normalerweise tarifvertragliche Sonderregelungen)

aber zusätzlich zum BGB gilt das Kündigungsschutzgesetz (KSchG)

eine Kündigung ist nur wirksam, wenn sozial gerechtfertigt

ausgenommen :

- Arbeitnehmer ist weniger als 6 Monate beschäftigt → § 1, I Einleitungssatz
- Kleinbetriebe (alte Regelung ≤ 5 Arbeitnehmer) neue Regelung ≤ 10 Angestellte (exklusive Azubis und teilweise Teilzeitkräfte) - Grund : Ermutigung junger Unternehmer

soziale Rechtfertigung → § 1 II 1 KSchG (dies sind die Alltäglichen Gründe)

- Person
 - Verhalten
 - dringende betriebliche Erfordernisse
- zum Zeitpunkt der Kündigung

Neue Gründe können auch vor Gericht nachgeschoben werden, wenn diese Gründe auch schon vor der Kündigung bestanden, aber nicht entdeckt waren

Gründe der Person

- Krankheit, dem Betrieb zumutbar oder nicht, wenn zumutbar dann Kündigung unwirksam
- auch wenn zumutbar ist eine Kündigung bei häufigen Kurzerkrankungen möglich, bei Langzeiterkrankungen ist eine Kündigung normalerweise nicht möglich
- Krankheit umschließt auch Alkoholismus, erst bei einem Rückfall nach einer Behandlung ist eine Kündigung möglich

Gründe des Verhaltens

- dauernde Schlechtleistung
- Nebenleistungspflichten werden mißachtet → Höflichkeit, Pünktlichkeit, Treue
- (mehrmalige) Abmahnung mit Eintrag in die Personalakte nötig
- Problem : private Verhaltenslage → Privatleben kann zulässig sein, z.B. bei hoher Verschuldung



betriebliche Erfordernisse

- vor Gericht glaubhaft machen, dann ist dies möglich → niedrige Anforderungen → Grund : auch Dividendenerhöhung, Problem : Betriebsrat, der ja viel über Unternehmen weiß, genauso wie Arbeitnehmervertreter in Aufsichtsräten
- Sozialauswahl → Abwiegen des Schutzbedarfs → Ehepartner ist Verdiener? - Arbeitsmarktchancen? - Unterhaltsverpflichtung allgemein?
- neu → ein Jüngerer kann per Einzelnachweis aufgrund seiner Fähigkeiten und Wichtigkeit ausgenommen werden → der Entlassene hat Einsichtsrecht in Personalakte
- aber : 1. Betriebsrat hat Anhörungsrecht ! , 2. Prüfung, ob Arbeitnehmer nicht anderswo eingesetzt werden kann, notwendige Prüfung im Betrieb und auch in anderen Betrieben des Unternehmens

Kündigungsschutzklage

Klage gegen Kündigung auf "Festlegung, daß Arbeitsverhältnis nicht beendet wurde"

Frist : 3 Wochen nach Zugang

Frist verstrichen : keine Klagemöglichkeiten mehr - "preclusion"

Frist gilt nicht bei absolutem Kündigungsschutz → Betriebsräte während ihrer Amtszeit, Schwangere, etc.

Wenn Klage angenommen → Arbeitsverhältnis besteht fort

→ normalerweise Abfindung und Austritt aus dem Unternehmen (bis vor kurzem in diesem fall üblich)

→ heute wollen Arbeitnehmer oft lieber im Unternehmen bleiben (Grund : schlechter Arbeitsmarkt)

§ 102 V BetrVG → Suspensives Veto des Betriebsrates bis zum rechtskräftigem Abschluß

1. Verstreichen der Frist der Klage
2. Arbeitsgericht
3. Landesarbeitsgericht
4. Bundesarbeitsgericht (in seltenen Fällen)

Veto muß sachlich begründet werden

Arbeitsschutz nach Kündigungsfrist

1985 großer Senat des BAG

→ nach Kündigung raus aus dem Unternehmen

→ wieder rein nach positivem Entscheid in 1. Instanz

→ wieder raus, wenn negativer Bescheid in 2. Instanz

...

Kritik an dieser Lösung ist, daß es sich hierbei um eine besonders sachfremde Entscheidung des BAG handelt (Literaturhinweis - Deutscher Juristentag 1978)

befristeter Arbeitstag

§ 620 I BAG :

alte Regelung : befristete Arbeitsverträge sind in der Regel unzulässig

Ausnahme : einmalige Befristung bei gesonderter sachlicher Begründung

z.B. Wissenschaft (einzige Ausnahme das Befristungsketten bei wissenschaftlichen Mitarbeitern möglich waren), kreative Berufe

neue Regelung nach § 1 Beschäftigungsförderungsgesetz (1985) gültig bis 31.12.2000

- einmalige Befristung mit insgesamt max. 2 Jahren möglich

Exkurs :

§ 613 a BGB - Erwerber eines Unternehmens erwirbt alle Verpflichtungen (also auch Arbeitsverträge) mit 2 Jahren gemeinsame Haftung gegen Arbeitnehmer