

KK

Karteikarten von Alpmann Schmidt –
Examenswissen kompakt, komprimiert, komplett

Aus dem Inhalt:

- Rechtsquellen des Arbeitsrechts, insbes. Ergänzungen des Arbeitsvertrags (betriebl. Übung, Gleichbehandlungsgrundsatz etc.)
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- Zustandekommen und Mängel des Arbeitsvertrags, insbes. Anfechtung
- Pflichten des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers
- Klausurrelevante Sonderregeln „Lohn ohne Arbeit“ (EntgeltfortzahlungsgG, §§ 615, 616 BGB)
- Besonderheiten des innerbetrieblichen Schadensausgleichs, insbes. Haftungsprivilegierungen des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers
- Beendigung des Arbeitsvertrags, insbes. Prüfungsschemata für ordentliche und außerordentliche Kündigung
- Betriebsübergang, § 613 a BGB
- Arbeitskampfrecht, insbes. Arbeitskampfrisikoverteilung
- Tarifvertragsrecht, Betriebsverfassungsrecht inkl. Betriebsverfassungsreformgesetz

ISBN: 978-3-86752-659-3



9 783867 526593

€ 8,50

KK

2019

Arbeitsrecht



KK

Haack

Arbeitsrecht

14. Auflage 2019

Karteikarten

Alpmann Schmidt



Claudia Haack
Rechtsanwältin und Repetitorin

Arbeitsrecht

14. Auflage 2019

ISBN: 978-3-86752-659-3

Verlag: Alpmann und Schmidt Juristische Lehrgänge
Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG, Münster

Die Vervielfältigung, insbesondere das Fotokopieren der Karteikarten,
ist nicht gestattet (§§ 53, 54 UrhG) und strafbar (§ 106 UrhG).
Im Fall der Zuwiderhandlung wird Strafantrag gestellt.

Skripten zu den Besonderen Rechtsgebieten







Stand: Juli 2019

- **Handelsrecht** 18. Aufl. **2019** **16,90 €**
- **Gesellschaftsrecht** 18. Aufl. **2018** **19,90 €**
- **Arbeitsrecht** 22. Aufl. **2019** **22,90 €**
- **Kollektives Arbeitsrecht** ca. August 6. Aufl. **2019** **22,90 €**
- **Insolvenzrecht** 10. Aufl. **2018** **19,90 €**
- **Rechtsgeschichte** 11. Aufl. **2019** **22,90 €**
- **Rechtsphilosophie und Rechtstheorie** 7. Aufl. **2019** **19,90 €**
- **Die mündl. Prüfung im 1. Examen** 2. Aufl. **2018** **16,90 €**

ALPMANN SCHMIDT Juristische Lehrgänge Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG
Alter Fischmarkt 8 • 48143 Münster • Tel.: 0251-98109-0 • www.alpmann-schmidt.de

Arbeitsrechtliche Grundbegriffe		1–4
Rechtsquellen des Arbeitsrechts		5
Ergänzungen zum Arbeitsvertrag		6–8
AN = Verbraucher i.S.v. § 13 BGB?		9
Schutz vor Benachteiligungen im Arbeitsrecht durch AGG		10–14
Zustandekommen des Arbeitsverhältnisses		15
Mängel des Arbeitsvertrags		16–19
Pflichten des Arbeitgebers		20, 21
Pflichten des Arbeitnehmers		22, 23
Lohn ohne Arbeit		24–26
Innerbetrieblicher Schadensausgleich		27–30
Beendigung des Arbeitsverhältnisses – Überblick		31
Ordentliche Kündigung		32–35
Außerordentliche Kündigung		36–38
Kündigungsschutzklage gem. § 4 S. 1 KSchG		39
Sonstige Beendigungsgründe		40, 41
Wechsel des Betriebsinhabers, § 613 a BGB		42, 43

Inhaltsverzeichnis (2)

Tarifvertragsrecht		44, 45
Arbeitskampfrecht		46, 47
Arbeitskampfrisikoverteilung nach BAG		48
Betriebsverfassungsrecht		49, 50
Arbeitsgerichtsbarkeit		51
Zulässigkeit der Klage		52, 53

I. Arbeitsrecht

→ Sonderrecht (Schutzrecht) der Arbeitnehmer

Individualarbeitsrecht

- Regelung der Rechtsbeziehungen zwischen dem Arbeitgeber und einzelnen Arbeitnehmern
- erfasst u.a. Begründung, Inhalt, Störung, Beendigung von Arbeitsverhältnissen

Kollektives Arbeitsrecht

- Regelung der Rechtsbeziehungen der arbeitsrechtlichen Koalitionen und Belegschaftsvertretungen zu ihren Mitgliedern und Gegnern
- erfasst u.a. Betriebsverfassungs-, Tarifvertrags-, Arbeitskampf-, Mitbestimmungsrecht

II. Betrieb

→ organisierte Einheit, innerhalb derer der Inhaber allein oder in Gemeinschaft mit seinen Mitarbeitern mit Hilfe von sachlichen und immateriellen Mitteln bestimmte arbeitstechnische Zwecke unmittelbar fortgesetzt verfolgt

III. Unternehmen

→ organisatorische Einheit, mit welcher der Inhaber einen entfernteren wirtschaftlichen oder ideellen Zweck verfolgt

IV. Arbeitsverhältnis

→ Gesamtheit der durch Arbeitsvertrag begründeten Rechtsbeziehungen zwischen AG und AN

V. Arbeitsvertrag

⇒ privatrechtlichen Vertrag, durch den jemand im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet wird, vgl. § 611a I 1 BGB (in Kraft seit 01.04.2017)

Voraussetzungen:

- 1. privatrechtlicher Vertrag** ⇒ (-) bei öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen (Beamte, Richter, etc.), bei familienrechtl., gesetzl. Verpflichtung (§§ 1353, 1360, 1619 BGB)
- 2. Dienstvertrag i.S.v. § 611 BGB**, da Arbeitnehmer „im Dienste eines anderen steht“, vgl. § 611a I 1 BGB
 - (1) nur Tätigkeit geschuldet**, kein Erfolg; *Abgrenzung zum Werkvertrag, § 631 BGB*
 - (2) für einen anderen**, nicht für einen gemeinsamen Zweck; *Abgrenzung zum Gesellschaftsvertrag, § 705 BGB*
 - (3) Entgeltlichkeit** (nach h.M. keine zwingende Begriffsvoraussetzung); *Abgrenzung zum Auftrag, § 662 BGB*
- 3. unselbstständige Dienste**, da Arbeitnehmer zu weisungsgebundener fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet ist, vgl. § 611a I 1 BGB
 - Gem. § 611a I 1 BGB ist Weisungsgebundenheit ein wichtiger Aspekt für die Abgrenzung. Gem. § 611 a I 3 BGB ist weisungsgebunden, wer nicht im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestaltet und seine Arbeitszeit bestimmen kann (**Weisungsgebundenheit in fachlicher und zeitlicher Hinsicht**).
 - Gem. § 611a I 5 BGB ist jedoch Gesamtbetrachtung aller Umstände vorzunehmen:
 - **Hauptindizien** für *Unselbstständigkeit*
 - Eingliederung in fremden Produktionsbereich
 - Ganze Arbeitskraft geschuldet

V. Arbeitsvertrag (Fortsetzung)

- **Nebenindizien** für *Unselbstständigkeit* (keine entscheidende Bedeutung)
 - Entlohnung durch festes Gehalt
 - Lohnzahlung bei Urlaub, Krankheit
 - Abführen von Lohnsteuern, Sozialversicherungsleistungen
 - Bezeichnung als Arbeiter/Angestellter

VI. Arbeitnehmer (AN)

- ➔ wer aufgrund eines Arbeitsvertrags zur Arbeitsleistung verpflichtet ist
- Einteilung = alle AN sind entweder Arbeiter oder Angestellte
 - Angestellter (nach herrschender Verkehrsauffassung): wer kaufmännische, büromäßige oder sonst vorwiegend geistige Arbeit leistet
 - Arbeiter: wer überwiegend körperliche Arbeit leistet
 - ⇒ Abgrenzung wegen weitgehender gesetzlicher Gleichstellung nur noch von geringer arbeitsrechtlicher Bedeutung
- ⚠ Ist unterschiedliche Regelung für Arbeiter und Angestellte vorhanden – z.B. in einem Tarifvertrag –, liegt evtl. Verstoß gegen Art. 3 I GG vor.

VII. Arbeitgeber (AG)

- ➔ jede natürliche oder juristische Person, die mindestens einen AN beschäftigt

VIII. Arbeitnehmerähnliche Person

- ➔ Dienst- oder Werkleistende, die vom Unternehmer nicht persönlich, aber wirtschaftlich abhängig sind **und** auch nach ihrer gesamten sozialen Stellung mit AN vergleichbar sind
- auf arbeitnehmerähnliche Personen ist das Arbeitsrecht grundsätzlich nicht anwendbar, es sei denn, dies ist ausdrücklich angeordnet (z.B. § 5 I 2 ArbGG, § 2 S. 2 BUrlG, § 12 a TVG)

IX. Leitende Angestellte (definiert in § 5 III 2 BetrVG)

- sind rechtlich AN, üben aber wegen ihrer leitenden Stellung teilweise AG-Funktionen aus
⇒ rechtliche Sonderbehandlung, z.B. gilt nicht BetrVG, sondern SprecherausschussG

Rechtsquellen des Arbeitsrechts

bei **Konkurrenz auf verschiedenen Rangstufen** gilt das **Rangprinzip**: die ranghöhere Regelung verdrängt die rangniedere Regelung

Ausnahme: „Günstigkeitsprinzip“: rangniedere Regelung im ArbV geht der ranghöheren im TV vor, wenn sie für AN günstiger ist, vgl. § 4 III TVG (gilt analog für Verhältnis ArbV – Betriebsvereinbarung)



Auswirkungen der Schuldrechtsreform

- gem. Art. 229 § 5 S. 2 EGBGB **gilt neues Schuldrecht seit 01.01.2003 für Dauerschuldverhältnisse, die bereits vor dem 01.01.2002 bestanden haben**

I. Aufbau: gem. § 1 ArbGG dreistufiger Aufbau

1. Instanz

ArbG, §§ 14–31 ArbGG

- Kammern: 1 Berufsrichter, 2 ehrenamtliche Richter, § 16 II ArbGG



2. Instanz

LAG, §§ 33–39 ArbGG (= Berufungs-, Beschwerdeinstanz)

- Kammern: 1 Berufsrichter, 2 ehrenamtliche Richter, § 35 II ArbGG



3. Instanz

BAG, §§ 40–45 ArbGG (= Revisions-, Rechtsbeschwerdeinstanz)

- Senate: 3 Berufsrichter, 2 ehrenamtliche Richter, § 41 II ArbGG

II. Verfahrensgrundsätze

- maßgeblich ist ArbGG, das aber – falls keine Sonderregeln bestehen – auf die ZPO verweist, vgl. §§ 46 II, 80 II ArbGG
- **Besonderheiten des arbeitsgerichtlichen Urteilsverfahrens**
 - **Kostenprivilegierung** gem. § 12 a ArbGG: in 1. Instanz trägt jeder seine Kosten selbst
 - vorweggeschalteter **Gütetermin** vor dem Vorsitzenden, § 54 ArbGG
 - **Ladungs-, Einlassungs- und Einspruchsfristen** betragen nur 1 Woche, §§ 47 I, 59 ArbGG
- **Besonderheiten des arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahrens, §§ 80 ff. ArbGG** (für betriebsverfassungsrechtliche Fragen)
 - **Gütetermin** steht im **Ermessen** des Vorsitzenden, § 80 II 2 ArbGG
 - **Untersuchungsgrundsatz**, d.h. Sachverhalt wird von Amts wegen ermittelt, § 83 ArbGG

Zulässigkeit der Klage (1)

I. Rechtswegzuständigkeit

- ausschließliche Zuständigkeit der Arbeitsgerichte ist in ausführlichen Katalogen in §§ 2, 2 a ArbGG geregelt, insbes. Streitigkeiten zwischen AN und AG über Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis und über Bestand des Arbeitsverhältnisses, § 2 I Nr. 3 a, 3 b ArbGG
 - △ betrifft nicht sachliche Zuständigkeit, sondern **zulässigen Rechtsweg**
 - ⇒ falls (-) Verweisung von Amts wegen, § 17 a II 1 GVG i.V.m. § 48 I ArbGG
- **Problem:** Reicht beim Streit über Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses für Zulässigkeit der Klage die Rechtsansicht des Klägers oder ist Schlüssigkeit erforderlich?
- **Lösung nach BAG:**

„sic – non“-Fall

- ⇒ wenn AN-Eigenschaft (-), ist Klage weder zulässig noch begründet
 - ⇒ AN-Eigenschaft ist doppelt relevant



- für Eröffnung des Rechtswegs in **Zulässigkeit** reicht **Rechtsansicht** des Klägers, er sei AN
- in **Begründetheit** erfolgt **Schlüssigkeitsprüfung arg.:** Verweisung an ZivilG bei fehlender AN-Eigenschaft nicht sinnvoll, da das dann zuständige Gericht aus demselben Grund die Klage als unbegründet abweisen wird

„et – et“-Fall

- ⇒ wenn Anspruch sowohl nach arbeitsrechtlicher als auch nach zivilrechtlicher Norm begründet sein kann



- bereits für **Zulässigkeit** ist **schlüssiger Vortrag** der AN-Eigenschaft erforderlich
 - arg.:** Verweisung bei fehlender AN-Eigenschaft sinnvoll, da Klage vor Zivilgericht noch Erfolg haben kann

„aut – aut“-Fall

- ⇒ wenn Anspruch entweder auf arbeitsrechtliche oder auf zivilrechtliche Norm gestützt werden kann