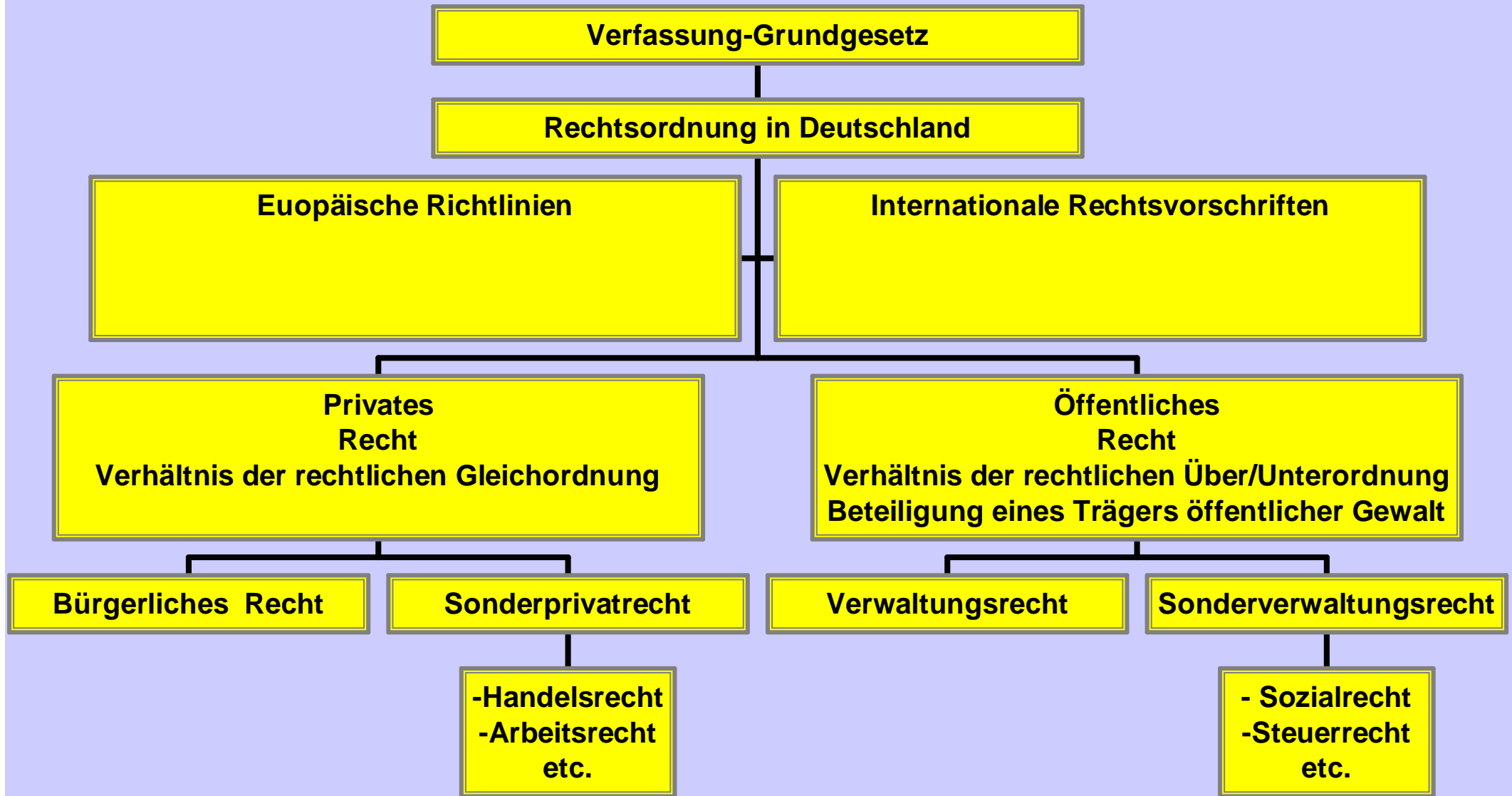


Einführung in das Arbeitsrecht

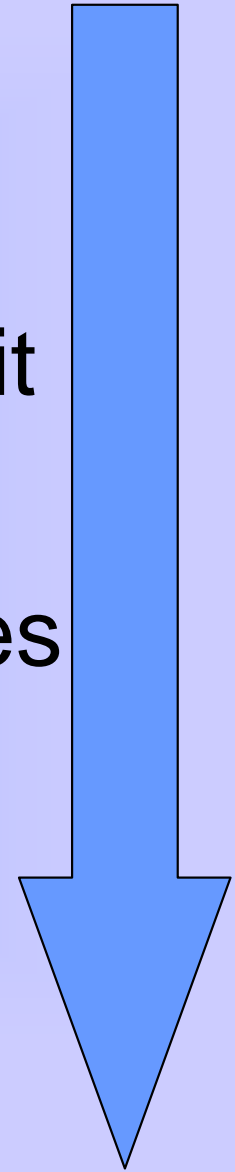
Einstieg und Überblick
Deutschland - Europa

Gesamt-Rechtssystem in Deutschland



Geschichtliche Entwicklung des Arbeitsrechts:

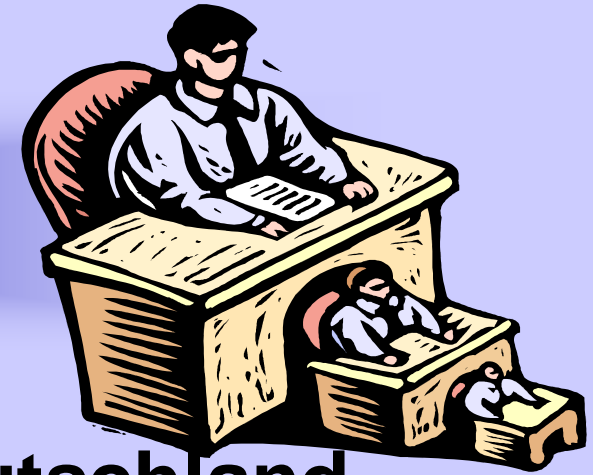
- Römisches Recht
- Zunftrecht im Mittelalter
- Verbot von Sonn- und Feiertagsarbeit
- Einschränkung der Kinderarbeit
- Gewerbeordnung und Aufhebung des Koalitionsverbotes 1869
- Bismarck'sche Sozialgesetze
- Bürgerliches Gesetzbuch
- Weimarer Verfassung



Entwicklung von 1945 bis heute:

- Besatzungsrecht
- Fortschreibung des Reichsrechts in beiden deutschen Staaten
- Grundgesetz als Motor für Veränderungen
- Tarifvertragsgesetz mit Schutz der Tarifautonomie
- Montanmitbestimmung
- Betriebsverfassungsgesetz
- Personalvertretungsgesetze

Bausteine des Arbeitsrechts



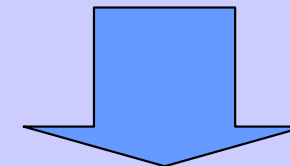
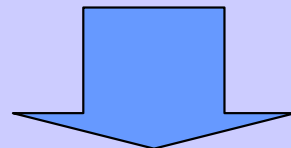
Aufbau des Arbeitsrechts in Deutschland

Europäische Richtlinien zur Arbeitsplatzgestaltung
Europäische Arbeitszeitrichtlinien
Europäische Richtlinien für Arbeitsverträge
Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs

Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland

Kollektives Arbeitsrecht

Individuelles Arbeitsrecht



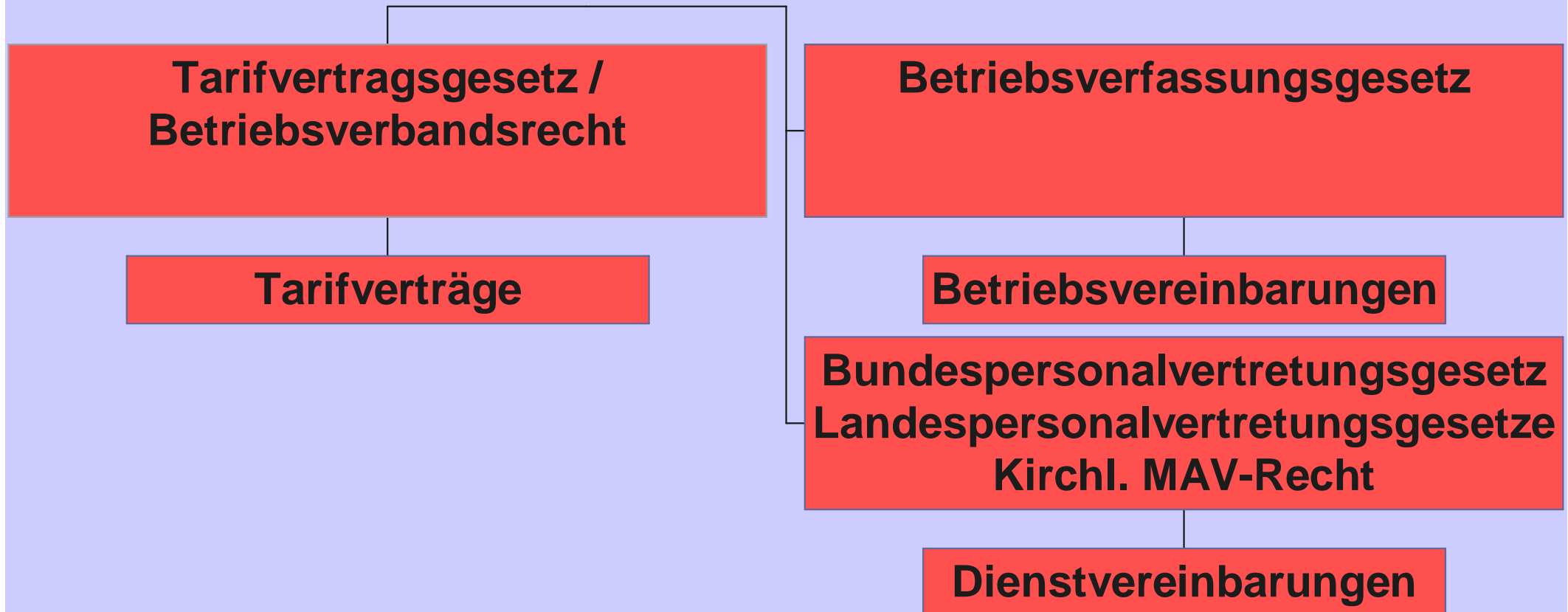
Kollektives Arbeitsrecht:

Basis im Grundgesetz Art. 9 Abs. 1:

Jedermann hat das Recht einer Koalition beizutreten

und GG Art. 9 Abs. 3:

das Verbot von Koalitionen ist
verfassungswidrig



Individuelles Arbeitsrecht

Arbeitsverträge regeln das Recht des Einzelnen im Arbeitsverhältnis.
Sie werden bestimmt durch:



Was gehört noch zum Arbeitsrecht ?

- **Betriebliche Übung**
- **Verkehrssitte**
- **Rechtsprechung der
Arbeitsgerichte**
- **Rechtsprechung der
Verwaltungsgerichte**
- **Beamtenrecht**
- **Kirchliches Arbeitsrecht**



Gemäß der Verkehrssitte heißt:

- nicht sittenwidrig
- nicht gegen Moral und Anstand
- verletzt nicht das Rechts- und Anstands-Empfinden „aller billig und gerecht Denkenden“ (unterliegt also auch dem Zeitgeist)

Betriebliche Übung entsteht wenn...

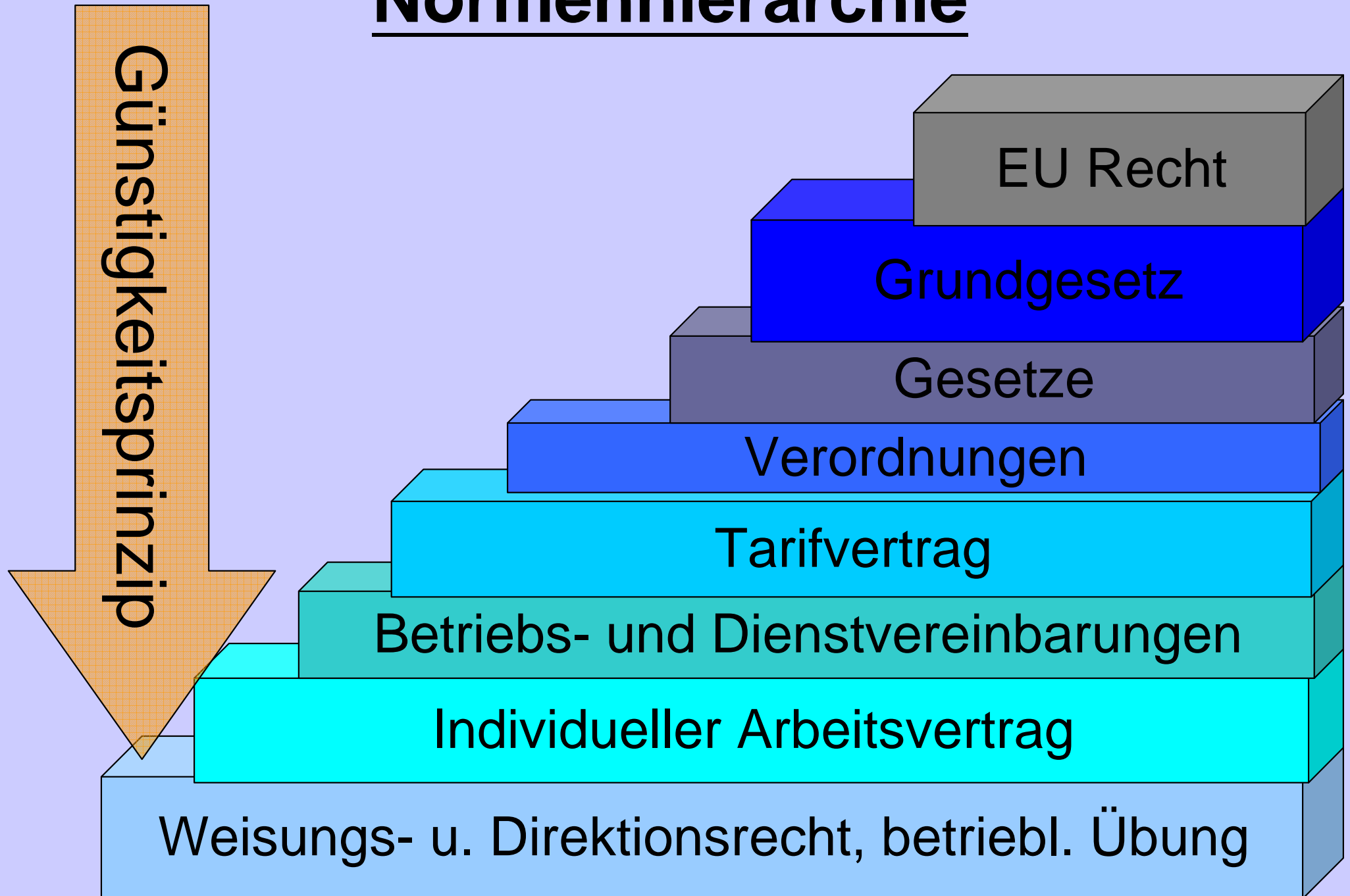
- Bestimmte Leistungen über einen Zeitraum gewährt werden
- ohne Vorbehaltserklärung des AG
- ein gemeinsamer Wille von AG und AN erkennbar wird
- Zeitraum nach Richterrecht ca. 3 Jahre

Rechtsquellen:

- Staatlich gesetztes Recht
- Vertraglich gesetztes Recht
- Durch Rechtsprechung und Rechtslehre gesetztes Recht



Normenhierarchie



Kurze Pause ?!



- für frische Luft
- für Rauchen
- für Erfrischung
- für Ausdenken von Nachfragen
- für Entspannung
- für die Dozenten

Arbeitnehmer/in versus Arbeitgeber/in

- bietet Arbeitsleistung
- gegen Entgelt
- zur Bestreitung des Lebensunterhaltes
- = abhängig beschäftigt
- setzt Kapital ein
- kauft Arbeitsleistung
- zum Aufbau und der Unterhaltung einer Unternehmung
- = selbständig tätig

Arbeitsrecht schafft Interessen- und Sozialausgleich

Arbeitnehmer ist...

- in einem Arbeitsverhältnis beschäftigt
- weisungsgebunden
- Arbeit wird im Dienst eines anderen geleistet
- nach dessen Vorgaben in Bezug auf Art der Durchführung, Arbeitsort, Einteilung, Arbeitszeit und Intensität

Nicht Arbeitnehmer ist...

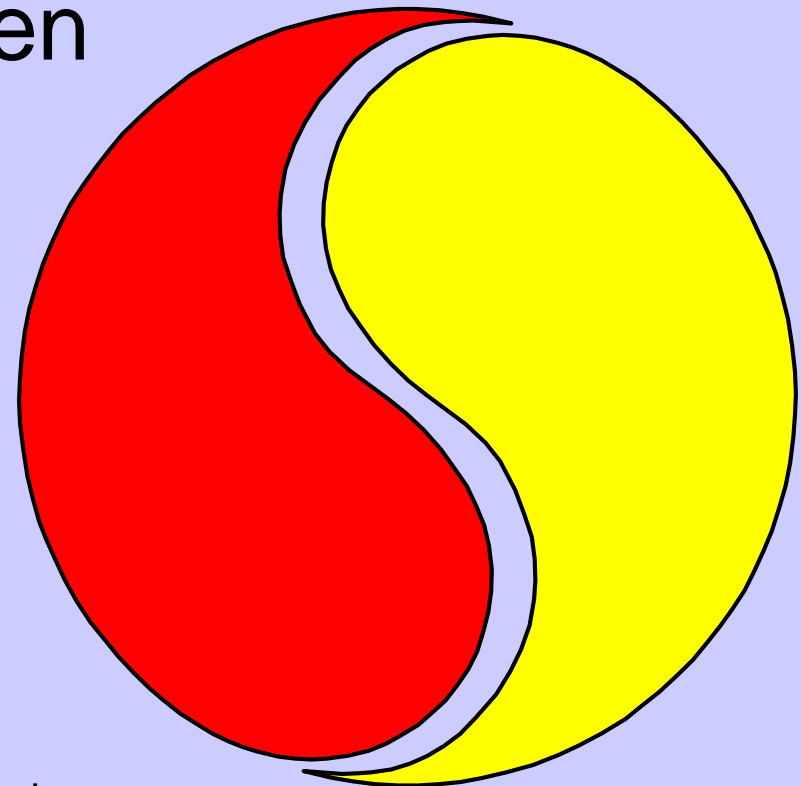
- Beamte und Richter
- Vorstandsmitglieder
- Gesellschafter
- Ehegatten und Kinder des Unternehmers
- Sozialhilfeempfänger ?
- Ordensleute und Diakonissen
- Strafgefangene

Arbeitsvertrag:

- Ist eine beidseitige Willenserklärung durch
 1. Schriftform
 2. Mündliche Form
 3. Konkludentes Handeln
- Individuelles Arbeitsrecht
- Schriftform spätestens nach 4 Wochen ab Beginn des Arbeitsverhältnisses erforderlich gemäß Nachweisgesetz

Grundlage für Arbeitsverträge:

- Bürgerliches Gesetzbuch § 611- § 630
- Tarifverträge
- Individuelle Absprachen



Bitte beachten:

- das Zustandekommen des Vertrages ist nicht von der Schriftform abhängig
- Ausnahmen von der Schriftform gibt es nur bei Aushilfen, die nicht dauerhaft (unter 4 Wochen beschäftigt werden)
- das Nachweisgesetz deklariert eine Verpflichtung für den Arbeitgeber

Grundsatz der Vertragsfreiheit

gemäß BGB

- Abschlussfreiheit =
Entscheidungs-
freiheit miteinander
ein Arbeitsverhältnis
 einzugehen
- wird eingeschränkt durch
Ausländerrecht und
Schwerbehinderten-
recht
- Gestaltungsfreiheit
- wird eingeschränkt durch zwingende Vorschriften in Gesetzen z.B. BGB, Arbeitsschutzrecht, Tarifverträge, Betriebs- und Dienstvereinbarung

Was gehört in den Arbeitsvertrag nach NachwG?

- Vertragsparteien
- Beginn u. ggf. Ende des Arbeitsverhältnisses
- Dauer
- Arbeitsort
- Tätigkeitsbeschreibung
- Höhe und Zusammensetzung des Entgelts
- Arbeitszeit
- Urlaubsdauer
- Kündigungsfristen
- Hinweis auf Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen

Probezeit

- § 20 Berufsbildungsgesetz -
Dauer 1-4 Monate
- einzelvertragliche Vereinbarung
- Grundsatz der Vertragsfreiheit
- Regelung durch TV oder BV
- Kündigungsschutz erst nach 6 Monaten
- Mutterschutz sofort

Wann muss ein Tarifvertrag angewendet werden?

- bei Tarifgebundenheit § 4 Abs. TVG
- bei Allgemeinverbindlichkeitserklärung durch die Arbeitsminister (Register)
- bei Bezugnahme im Arbeitsvertrag
- durch betriebliche Übung
- bei Nachwirkung eines TV

Anbahnung eines Arbeitsvertrages:

- Angebot durch den Arbeitgeber
(Ausschreibung gemäß § 611a/b BGB und
gemäß AGG)
- Angebot durch den Arbeitnehmer
(Bewerbung)
- Auswahlverfahren
- Einstellungsgespräch
- Arbeitsvertrag
- Probezeit

Auswahlverfahren:

- Sichtung der Bewerbungen
- Bewerbungsgespräch
- Personalfragebogen
- Information bzw. Beteiligung des Betriebs- oder Personalrates (Widerspruch gem. BetrVg § 99, Abs.3 innerhalb einer Woche, Nichtzustimmung PR=2 Wochen Frist)
- ggf. Einstellungsuntersuchung durch den Betriebsarzt

Welche Fragen sind zulässig?

- Fachliche Fähigkeiten und Kenntnisse
- Familienstand
- Schwerbehinderteneigenschaften oder Gleichstellung

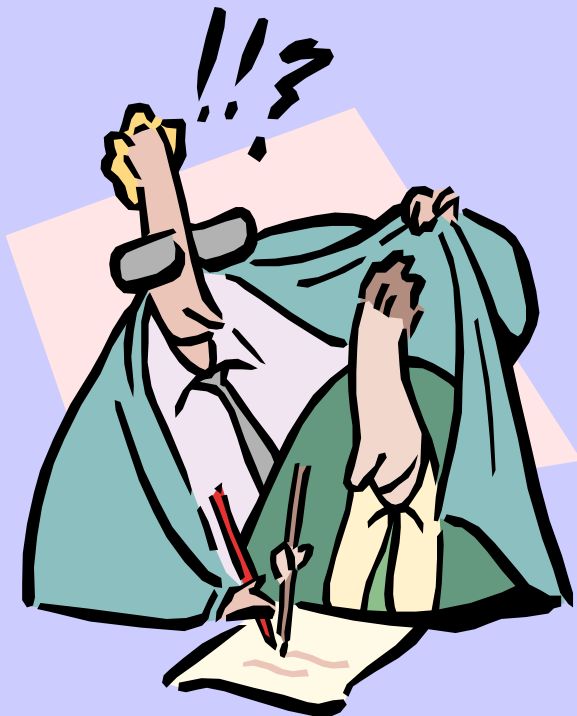
Eingeschränkt:

- bestehende Krankheiten
- Vermögensverhältnisse
- Vorstrafen



Welche Fragen sind unzulässig ?

- Schwangerschaft (ausnahmsweise bei befristetem Arbeitsverhältnis)
- Vergütung bei dem früheren Arbeitgeber
- Partei- und Gewerkschaftszugehörigkeit
- Religionszugehörigkeit (nur bei Tendenzbetrieben)



Grundlage „unzulässige Fragen“ ist Richterrecht:

Auf der Basis von

- Grundgesetz Art.1 Menschenwürde
Art. 2,3,4 freie Entfaltung
Persönlichkeit,
Diskriminierungsverbot
Glaubens-und
Gewissensfreiheit
- Betriebsverfassungsgesetz § 75 Abs. 1

BAG-Urteile:

- Lüge erlaubt bei unzulässigen Fragen gemäß § 123 BGB

Aber: !!!!

- Bei berechtigtem Interesse des AG:

Sofortige außerordentliche Kündigung wg. arglistiger Täuschung §123 BGB innerhalb eines Jahres

Grundsätzlich:

Der AG ist berechtigt solche Fragen zu stellen an deren Beantwortung er im **Hinblick auf die zu besetzende Stelle** ein sachliches Interesse hat.

Personalfragebogen:

Aufgabe:

- Erfassung demographischer Daten
- schnelle Vergleichbarkeit
- rationelle Auswertung

Wichtig:

- rechtlich zulässige Fragen
- Beachtung des Persönlichkeitsrechtes des Bewerbers

aber:

- Offenbarungspflicht des Bewerbers

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

AGG



Brigitte Bösch

Ziele:

Benachteiligungen aus Gründen von

- Rasse
- ethnischer Herkunft
- Geschlechtszugehörigkeit
- Religion oder Weltanschauung
- Behinderung
- Alter
- Sexuelle Identität

... verhindern oder beseitigen

Geltungsbereiche:

- Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen
- Arbeitsbedingungen und Entgelte
- Bildungszugang
- Zugang zu Vereinigungen und Verbänden
- Sozial- und Gesundheitsdienste
- öffentliche Dienste und Wohnraum

Benachteiligungsformen:

- Unmittelbare Benachteiligung = ungünstigere Behandlung
- mittelbare Benachteiligung = formal gleiche Regeln, die sachlicher Grundlage entbehren
- Belästigung
- Anweisung zur Benachteiligung

Zulässige unterschiedliche Behandlung nach § 8 - §10 AGG

- Erfordernisse der auszuübenden Tätigkeit
- in religiös geführten Einrichtungen wegen Religionszugehörigkeit
- wegen des Alters, wenn objektiv, angemessen und mit legitimen Ziel

Weitere Regelungen:

- § 13 Beschwerderecht
- § 14 Leistungsverweigerungsrecht bei Belästigung
- § 15 Schadensersatz
- § 16 Maßregelungsverbot

Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz § 3 Abs. 4

- **Definition:**

Als sexuelle Belästigung wird jedes vorsätzliche, sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz verletzt, bezeichnet.

- Sie stellt eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten oder ein Dienstvergehen dar.

Rechte und Pflichten Arbeitgeber - Arbeitnehmer



Brigitte Bosch

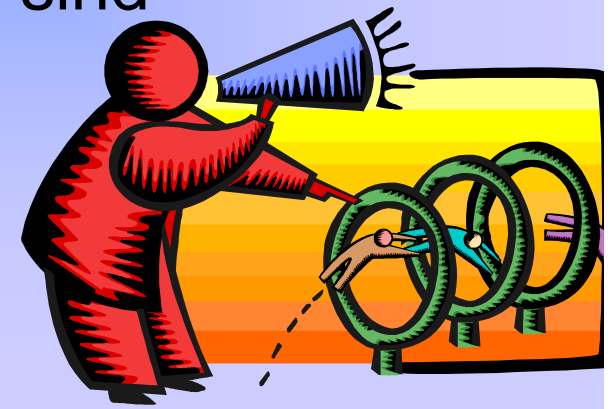
Pflichten des Arbeitgebers

BGB § 611 ff:

- Lohnzahlungspflicht (§ 612, § 614 BGB)
- Beschäftigungspflicht (§ 615 BGB)
- Gewährung von Urlaub (Bundesurlaubsgesetz)
- Arbeitsbefreiung in besonderen Fällen
(§ 616 BGB, § 45 SGB V)
- Lohnfortzahlung im Krankheitsfall (Entgeltfortzahlungsgesetz)
- Weihnachtsgratifikation nach Vereinbarung, Tarifvertrag oder betriebl. Übung
- Gleichbehandlung (AGG und § 612 BGB)
- Fürsorgepflicht für Eigentum und Gesundheit des Arbeitnehmers
(§ 618 BGB)
- Beachtung des Sozialversicherungsrechtes
- Richtige Berechnung der Lohnsteuer

Pflichten des Arbeitnehmers:

- Arbeitsleistung entsprechend dem vereinbarten Umfang, zur vereinbarten Zeit, gemäß vereinbarter Art am vereinbarten Ort (§ 611 u. § 613 BGB)
- Weisungsgebundenheit (§§ 241; 242, 269, 271 BGB Recht der Schuldverhältnisse)
- Treuepflicht (allgem. geltende Rechtsmeinung §242 BGB):
 - Unterlassung aller Handlungen, die für das Unternehmen schädlich sind
 - Pflicht zur Erhaltung der Arbeitskraft
 - Wettbewerbs- und Korruptionsverbot
 - Verschwiegenheitspflicht



Grundlage Direktionsrecht:

- „Souveräne“ Befehlsgewalt des AG unter Beachtung der Gesetze, TV, BV und Arbeitsvertrag (§ 611 BGB, § 106 Gewerbeordnung in Verbindung mit § 242 BGB)
- aber: Billigkeitsgrundsatz =
Richterrecht auf der Grundlage §§ 315 und 611ff BGB u. Grundgesetz

Recht auf Arbeitsverweigerung ?????

- aus Gewissensgründen (=Rechtfertigung für personenbedingte Kündigung bei keiner anderen Einsatzmöglichkeit)
- Nichteinhaltung der Sicherheitsvorschriften
- Gesundheitsgefährdung
- Unverschuldete Zwangslage

Risiko: Richterrecht !

Beweislast liegt beim Arbeitnehmer !!!

Fristen im BGB

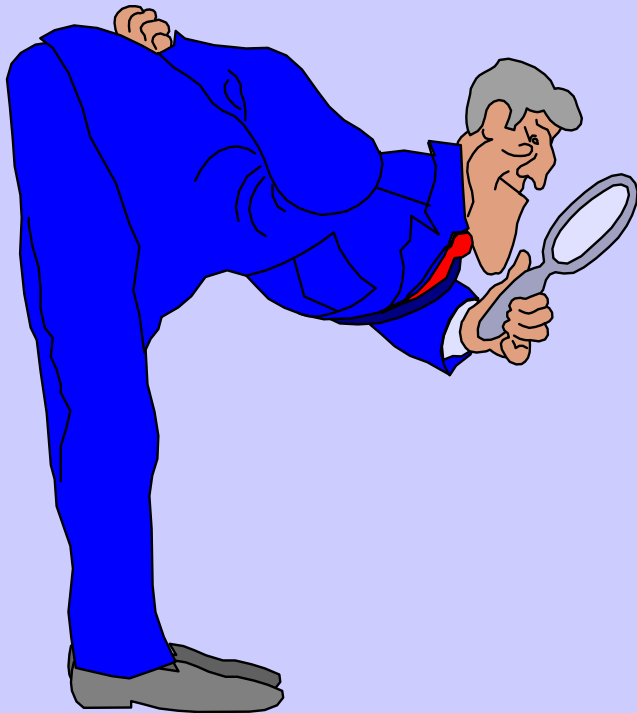
- Geltungsbereich § 186 alle gesetzlichen Frist- und Terminbestimmungen
- §§ 187 bis 193 Bestimmung von:
 - Beginn
 - Ende
 - Berechnung von Fristen
 - Fristverlängerung
 - Zeiträume
 - Zeitpunkt u. Sonn- u. Feiertage

Abmahnung - Kündigung



Brigitte Bösch

Abmahnung:



- Zeitliche Nähe zur Verfehlung
- nachdrücklicher Hinweis auf Mängel in der Vertragserfüllung d. AN
- mündlich oder schriftlich
- genaue Bezeichnung des Mangels, Mißbilligung und Hinweis auf Kündigung im Wiederholungsfall
- ausreichend Zeit zur Korrektur für den AN

Funktion einer Abmahnung:

- Rügefunktion
- Warnfunktion
- Prognosefunktion
- Dokumentationsfunktion
- Sanktionsfunktion

Einmal abgemahntes Verhalten kann nicht zur Begründung für eine Kündigung herangezogen werden. Es bedarf eines erneuten ähnlichen Fehlverhaltens des AN.

Eine Abmahnung ist mitbestimmungsfrei!

(BAG v. 17.10.1989)

- Keine Maßnahme im Sinne der Mitbestimmungsrechte gemäß BetrVG oder BPerVG
- **aber:** Beteiligungspflicht gemäß LPVG NRW, Saarland, Baden-Württemberg und Sachsen-Anhalt
- **und:** Beteiligungs- und Mitbestimmungsrecht in Rheinland-Pfalz

Beendigung eines Arbeitsverhältnisses:



durch:

- Kündigung
- Zeitablauf
- Zweckerreichung
- Beiderseitige Vereinbarung
- Tod des Arbeitnehmers
- Anfechtung oder Nichtigkeit des Arbeitsvertrages

nicht durch:

- Konkurs
- Einberufung des Arbeitnehmers zur Bundeswehr
- beiderseitig vereinbartes Ruhen

möglich durch:

- Erreichen der Altersgrenze
- Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit

Was ist eine Kündigung ?

Eine Kündigung ist eine
einseitige,
empfangsbedürftige,
rechtgestaltende
Willenserklärung, mit der
das Arbeitsverhältnis
für die Zukunft aufgehoben wird.

Einseitig:

- **Einer der beiden Vertragspartner entscheidet sich den Vertrag gemäß den Vertragsbedingungen oder wegen Mängel in der Vertragserfüllung oder aus nicht genannten Gründen zu lösen und teilt dies dem Vertragspartner mit.**
- **Wichtig:** Begründung muss bei ordentlicher Kündigung nicht angegeben werden, es sei denn das Kündigungsschutzgesetz findet Anwendung (berechtigtes Interesse des AN)

Empfangsbedürftig:



- Ein Anwesender muss in der Lage sein, die Kündigung zu verstehen
- Ein Abwesender muss unter Annahme gewöhnlicher Verhältnisse Kenntnis bekommen können.

Zugang ist erfolgt wenn:

- Die Kündigung in den „Machtbereich des Empfängers“ gelangt ist
- der Erklärende unter normalen Bedingungen und vorliegender Sorgfalt vom Zugang ausgehen konnte (Zugangsrisiko)
- keine Ausnutzung von Notlagen vorliegt

Rechtgestaltende:

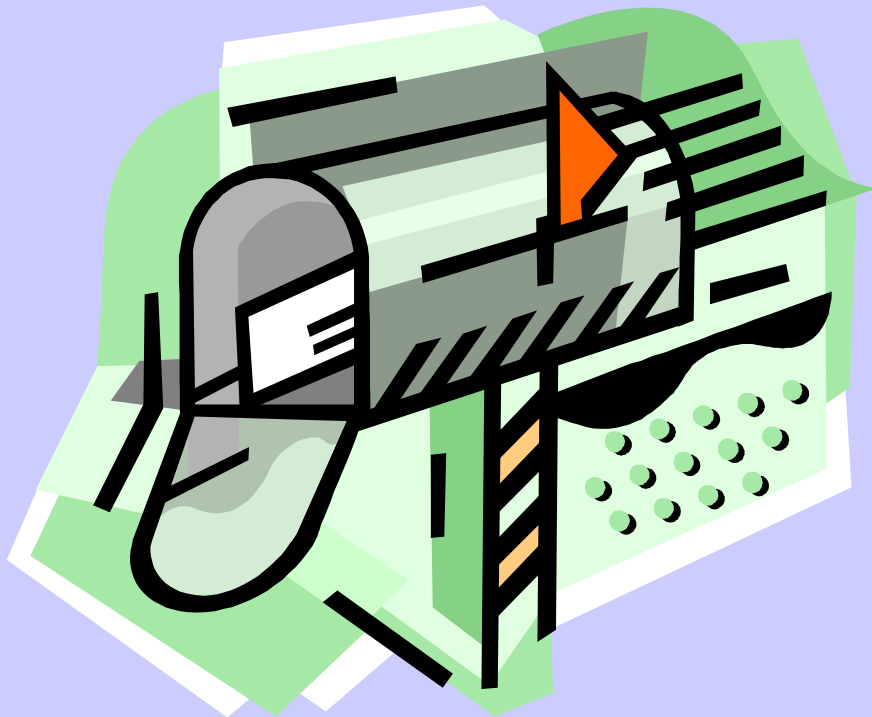


- Eine Kündigung gestaltet neues Recht:
aus einem
Arbeitsverhältnis
wird ein
gekündigtes
oder beendetes
Arbeitsverhältnis

Anforderungen an eine Kündigung:

- **Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen durch Kündigung oder Auflösungsvertrag bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. (§ 623 BGB)**

Aber:



- Die Nichtigkeit der Kündigung wegen Formfehler muss durch das Arbeitsgericht festgestellt werden !

Wichtig:

Einreichen der Kündigungsschutzklage, Fristen beachten!

Außerdem ist eine Kündigung unwirksam wenn:

- der Betriebsrat nicht gehört wurde,
- der Personalrat nicht beteiligt wurde,
- ein Ausbildungsverhältnis ohne Begründung gekündigt wurde,
- gegen Arbeitsnehmerschutzgesetze verstoßen wurde (SGB IX, MuSchuGes., BetrVG, LPVG etc.)
- wenn sie zu „unziemender Zeit“ ausgesprochen wurde

Wichtige Gründe:

Für den

Arbeitnehmer:

- Keine Lohnzahlung
- Tötlichkeit und grobe Beleidigung durch AG
- Bedrohung von Leben und Gesundheit durch weitere Tätigkeit
- Unfähigkeit zur Fortsetzung der Arbeit

Für den Arbeitgeber:

- Falsche Zeugnisse bei der Einstellung
- Strafbare Handlungen
- Beleidigung oder grobe Tötlichkeiten
- Nichterfüllung der Pflichten aus dem Arbeitsvertrag
- Unfähigkeit des AN zur Fortsetzung der Arbeit

Kündigungsarten:

Ordentliche Kündigung

- Betriebsbedingt
- Personenbedingt
- Verhaltensbedingt

Änderungskündigung

Außerordentliche Kündigung

(§626 BGB)

- Wichtige Gründe

Auflösung oder Aufhebungsvertrag

- beidseitige Willenserklärung

Ablaufschema bei Kündigung:

Ablaufschema einer ordentlichen Kündigung



Brigitte Bösch

Pause, weiter geht's mit Kündigung - Details



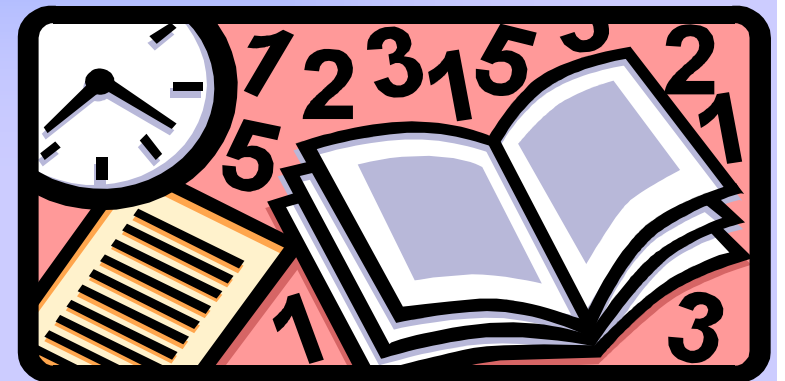
Brigitte Bösch

Was ist eine ordentliche Kündigung ?

Eine Kündigung ist ordentlich wenn die kündigende Vertragspartei

- einzelvertraglich vereinbarte
- tarifvertraglich geregelte oder
- gesetzlich geregelte

Mindestkündigungsfristen einhält.



Ordentliche Kündigungsformen:

- **Betriebsbedingt**, z. B. Schließung eines Betriebsteils, Arbeitsmangel, betriebswirtschaftl. Gründe, Rationalisierung
- **personenbedingt**, z.B. wenn der AN nicht in der Lage ist seine Aufgaben zu erfüllen
- **verhaltensbedingt**, z.B. Unpünktlichkeit, Störung des Betriebsfriedens
(Abmahnung erforderlich!)

Kündigungsschutzgesetz

(bei betriebsbedingten Kündigungen)

- Geltungsbereich alle Betriebe mit mehr als 10 Vollzeitarbeitskräften
(ausschließl. Azubis)
- Schutz vor sozial ungerechtfertigter Kündigung
- Gerichtliche Geltendmachung §§ 2 u. 4
- Auflösung und Abfindung § 9

Anzeigepflichtige Entlassungen § 17 KSchG:

- Betriebe 20-60 Beschäftigte
= mehr als 5 Entlassungen
- Betriebe 60 – 500 Arbeitnehmer
= 10% oder mehr als 25 Entlassungen
- Betriebe mit mehr als 500 Arbeitnehmer
= mehr als 30 Entlassungen
- Innerhalb 30 Kalendertagen

Wichtig: Entlassungen stehen in diesen Fällen
anderen Beendigungsformen der
Arbeitsverhältnisse gleich!!!

Schriftliche Information des BR nach

§17, Abs. 2 KschG:



- Gründe
- Zahl und betroffene Berufsgruppen
- Zeitraum
- Auswahlkriterien
- Kriterien für Berechnung von Abfindungen
- Stellungnahme des BR gehört zur Anmeldung beim Arbeitsamt

Folgen von Nichteinhaltung von § 17;1,2 KschGes.:

=

Unwirksamkeit der Kündigungen !!



Brigitte Bösch

Krankheitsbedingte (personenbedingte) Kündigung?!

Kündigungsgründe können z.B. sein:

- - häufige Kurzerkrankungen,
- - eine lang andauernde Erkrankung,
- - eine krankheitsbedingte Leistungsminderung,
- - eine krankheitsbedingte, dauernde Leistungsunfähigkeit oder
- - die völlige Ungewissheit der Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit.

Voraussetzungen:

- eine negative Gesundheitsprognose - (keine Genesung in absehbarer Zeit)
- eine für den Arbeitgeber unzumutbare betriebliche oder wirtschaftliche Belastung (Ersatzkräfte, Überstunden etc.) und
- eine Interessenabwägung mit dem Ergebnis, dass die Interessen des Arbeitgebers an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses den Interessen des Arbeitnehmers am Fortbestand des Arbeitsverhältnisses überwiegen

Was muss der BR beachten bei **krankheitsbedingten Kündigungen?**

- **Aufstellung aller Fehlzeiten der letzten drei Jahre**
- **Hat die Erkrankung betriebliche Ursachen? (Arbeitsbedingte Erkrankung? Betriebsunfall?)**
- **Wie war der Verlauf der Fehlzeiten?**
- **Welche Gesundheitsprognose wurde gestellt?**
- **Wie wirkt sich die Krankheit im Betrieb aus? Arbeitsausfall, Vertretung, Aushilfen**
- **Sind mildere Mittel als eine Kündigung möglich?**
 - Veränderungen am Arbeitsplatz**
 - Versetzung**
 - Umschulung / Fortbildung**
 - Kur / Reha**
- **Interessenabwägung**



Änderungskündigung:

- Gleiche Bedingungen wie bei Beendigungskündigung
- Voraussetzung nach § 2 KSchG
- Kündigung mit neuem Vertragsangebot

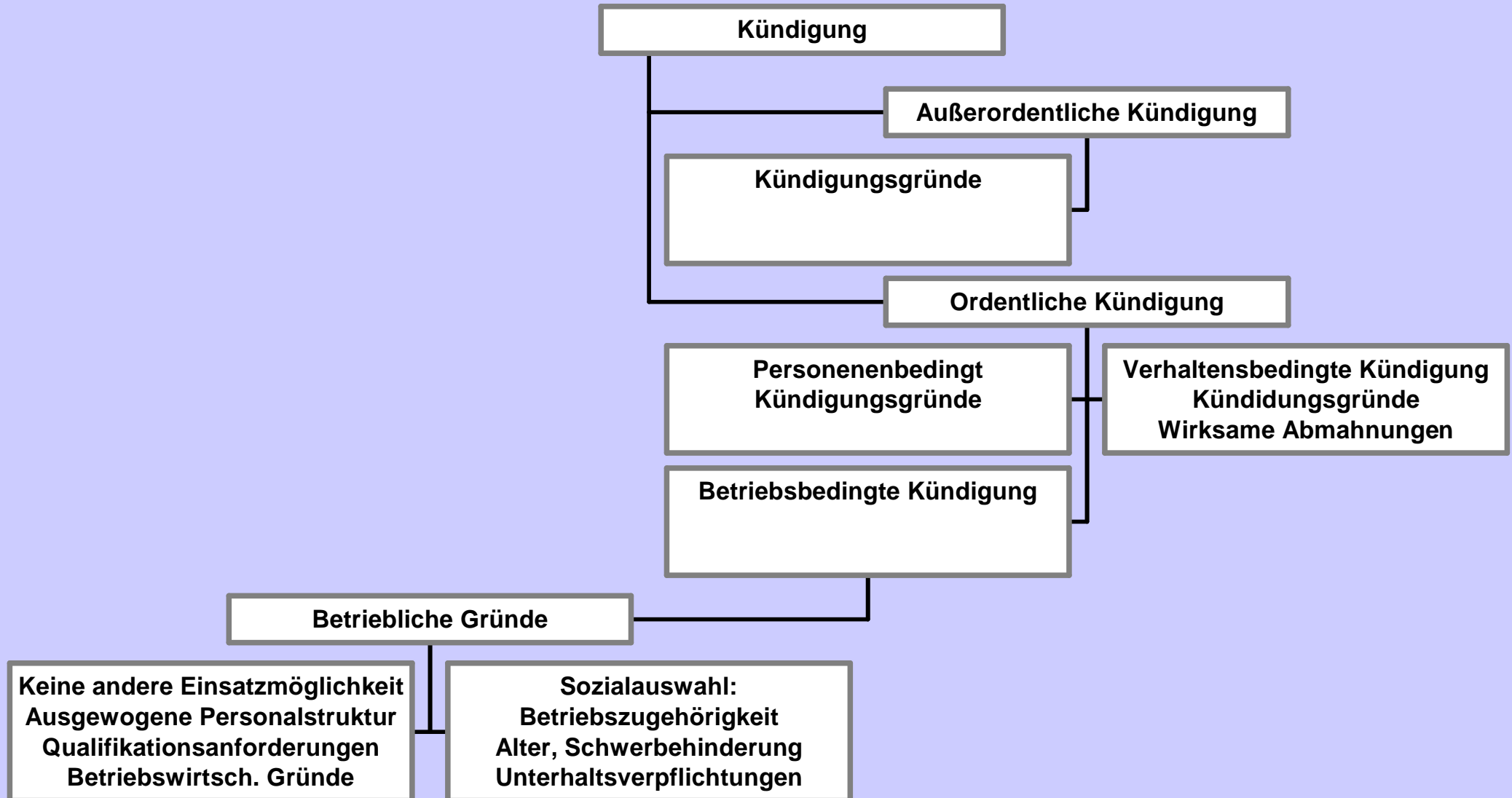
3 Möglichkeiten für den AN:

1. Angebot ablehnen,
Folge = Beendigungskündigung und
Arbeitsplatzverlust
2. Angebot vorbehaltlos annehmen,
Folge = Änderung wird wirksam
3. Angebot unter Vorbehalt annehmen
und Feststellungsklage beim
Arbeitsgericht einreichen

Mögliche Folgen:

1. Klage wird als sozial gerechtfertigt abgewiesen = Änderungskündigung wird wirksam und Arbeitsplatz bleibt erhalten
2. Klage wird stattgegeben, Kündigung nicht sozial gerechtfertigt, alte Arbeitsbedingungen bleiben erhalten

Sozial gerechtfertigte Kündigung ?



Außerordentliche Kündigung

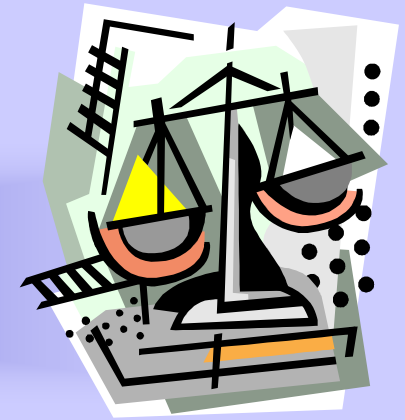
- Kündigung ohne Einhaltung der Fristen
- aus wichtigem Grund
- mit sofortiger Wirkung
- oder mit Auslauffrist
- muss vom Kündigenden erklärt werden
- § 626 BGB unabdingbares Recht

Fristen:

- Zugang innerhalb 2 Wochen
- ansonsten Verwirkung des Grundes
§ 626 Abs. II BGB
- Betriebs- und Personalrat:
Einspruch und Stellungnahme innerhalb
3 Tagen (Kündigung bleibt wirksam)

Außerordentliche Kündigungen von
Betriebs- oder Personalratsmitgliedern
sind zustimmungspflichtig!

Fristen: § 622 BGB



- **(1) Das Arbeitsverhältnis eines Arbeiters oder eines Angestellten (Arbeitnehmers) kann mit einer Frist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.**
- **(2) Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen...**
 - **2 Jahre bestanden hat, 1 Monat zum Ende eines Kalendermonats,**
 - **5 Jahre bestanden hat, 2 Monate zum Ende eines Kalendermonats,**
 - **8 Jahre bestanden hat, 3 Monate zum Ende eines Kalendermonats,**
 - **10 Jahre bestanden hat, 4 Monate zum Ende eines Kalendermonats,**
 - **12 Jahre bestanden hat, 5 Monate zum Ende eines Kalendermonats,**
 - **15 Jahre bestanden hat, 6 Monate zum Ende eines Kalendermonats,**
 - **20 Jahre bestanden hat, 7 Monate zum Ende eines Kalendermonats.**

Zeugnis

- Anspruch des AN auf ein Zeugnis
§ 630 BGB
- Unterschied einfaches und qualifiziertes Zeugnis
- Wahrheitspflicht und Wohlwollen
- Haftung des Arbeitgebers
- kein gesetzlicher Anspruch auf Zwischenzeugnis
- Berichtigungsanspruch

Kurze Pause ?!



- für frische Luft
- für Rauchen
- für Erfrischung
- für Ausdenken von Nachfragen
- für Entspannung
- für die Dozentin

Teilzeit- und Befristungsgesetz-TzBfG

**Teilzeit-Anspruch unter folgenden
Voraussetzungen:**

- Betriebsgröße: mehr als 15 AN beschäftigt
- Arbeitsverhältnis besteht länger als 6 Monate
- keine betrieblichen Gründe gegen
Teilzeitbeschäftigung

Betriebliche Gründe:

- Betriebswirtschaftliche Gründe
- Organisatorische Gründe

Wichtig :

- Ausschreibung freier Arbeitsplätze im Betrieb §7
- Fristen aus § 8 Antrag 3 Monate
- Umgang mit Anträgen §8
- § 9 Verlängerung auf Wunsch des AN
- § 11 Kündungsverbot
- § 12 Arbeit auf Abruf

Teilzeit- und Befristungsgesetz-TzBfG

- Bindung der Befristung an sachliche Gründe
- Beschränkung der maximalen Dauer aufeinanderfolgender Verträge
- Beschränkung der Zahl der Verlängerungen derartiger Verträge
- Befristung ohne sachliche Gründe

Befristungsgründe -

§ 14 Abs. 1 TzBefG:

- Vorübergehender Bedarf
- Anschluss an Ausbildung oder Studium
- Vertretung
- Befristetes Projekt
- Arbeitnehmergründe
- Befristete Mittel
- Gerichtlicher Vergleich

Einschränkung durch TV möglich !!!!

Prüfung durch das Arbeitsgericht:

- Bei Befristungsketten wird nur der letzte Vertrag auf korrekte Befristung und sachlichen Grund geprüft.

Befristung ohne sachlichen Grund TzBfG § 14, Abs. 2

- Bis zur Dauer von 2 Jahren
- höchstens 3 Verträge in Folge
- AN nach Vollendung des 58. Lebensjahres
- Existenzgründer bis zum 4. Betriebsjahr



Kurze Pause ?!



- für frische Luft
- für Rauchen
- für Erfrischung
- für Ausdenken von Nachfragen
- für Entspannung
- für die Dozentin

Aussagen der Arbeitgeber:

- Arbeitsrecht in Deutschland stark ausdifferenziert
- Kündigungsschutz ist viel zu stark
- Kündigungsschutz verhindert Beschäftigung

Bewertung:

- Arbeitsrecht insgesamt ist stark ausdifferenziert - aber nicht der Schutz von Arbeitsverhältnissen (ausgehöhlt durch Beschäftigungsförderungsgesetz, Teilzeit- und Befristungsgesetz und Einschränkung der Sozialauswahl)
- Beschäftigungshindernis konnte nie nachgewiesen werden, Wissenschaftler konnten aber einen Zusammenhang zwischen Effizienz der Leistung und Betriebszugehörigkeit herstellen

Woanders ist es anders ?

Stimmt nicht:

- Österreich - Beendigung immer mit Abfindungsanspruch (außer bei grobem Verschulden des AN)
- Niederlande - jede Kündigung braucht die Bestätigung einer staatlichen Behörde
- Frankreich - es gibt keine Kleinbetriebe
- Italien - Abfindung in jedem Fall

Kurze Pause ?!



- für frische Luft
- für Rauchen
- für Erfrischung
- für Ausdenken von Nachfragen
- für Entspannung
- für die Dozentin

Verfahrensrecht



Brigitte Bösch

Gerichte und Instanzen



Verfahren vor dem Arbeitsgericht

Zunächst ist
grundsätzlich die
sachliche und
örtliche
Zuständigkeit zu
prüfen!

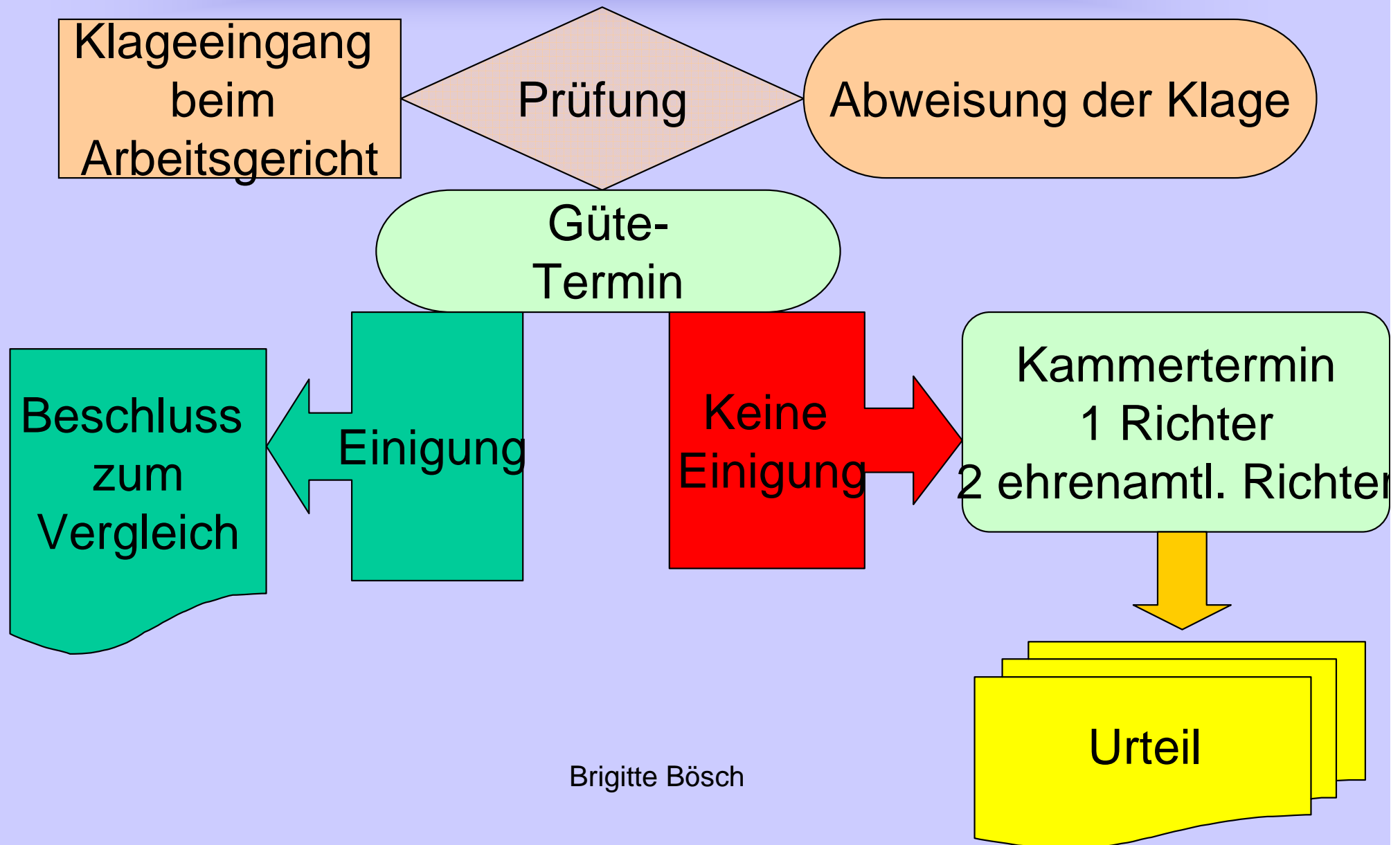
§ 2 ArbGG



Klagearten:

- **Leistungsklage** (z. B. Schadenersatz, Lohn, Urlaub etc:)
- **Unterlassungsklage** (z. B. Wettbewerb)
- **Klage auf Vornahme einer Handlung** (Zeugniserteilung, Arbeitsaufnahme etc.)
- **Klage auf Herausgabe** (z.B. Arbeitspapiere, Zeugnis etc.)
- **Feststellungsklage** (z.B. Unwirksamkeit einer Kündigung, richtige Bezahlung etc.)

Ablaufschema:



Rechtsbegriffe:

- **Berufung** legt man gegen Endurteile des Arbeitsgerichts beim LAG ein.
- Neue Beweismittel und Tatsachen können vorgetragen werden

- **Revision** erfolgt gegen LAG-Urteile
- hier erfolgt kein neuer Tatsachenvortrag, es erfolgt nur eine Überprüfung der vorliegenden Fakten auf Verstoß gegen eine

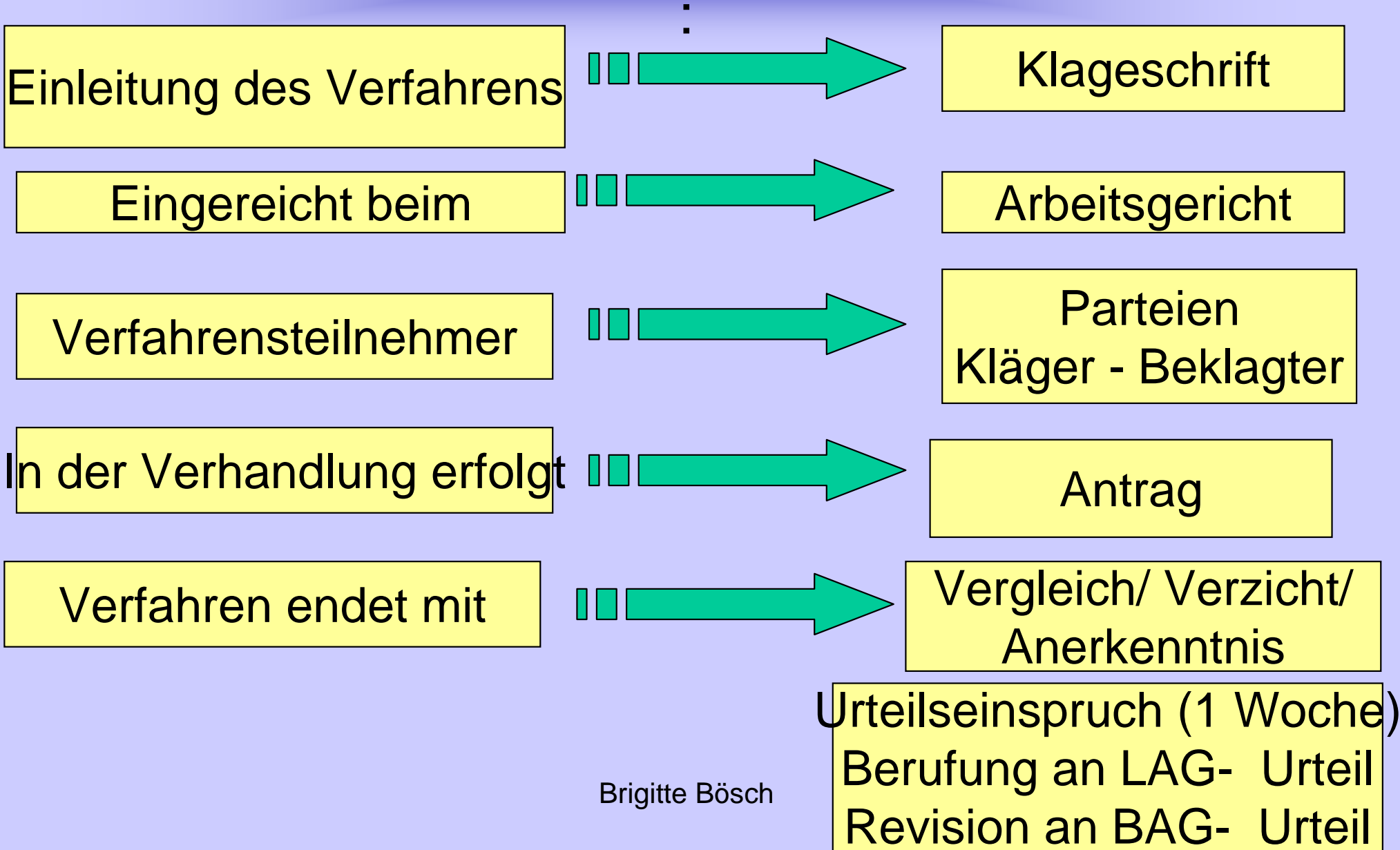
Beschluss- und Urteilsverfahren

...können gerichtet sein auf

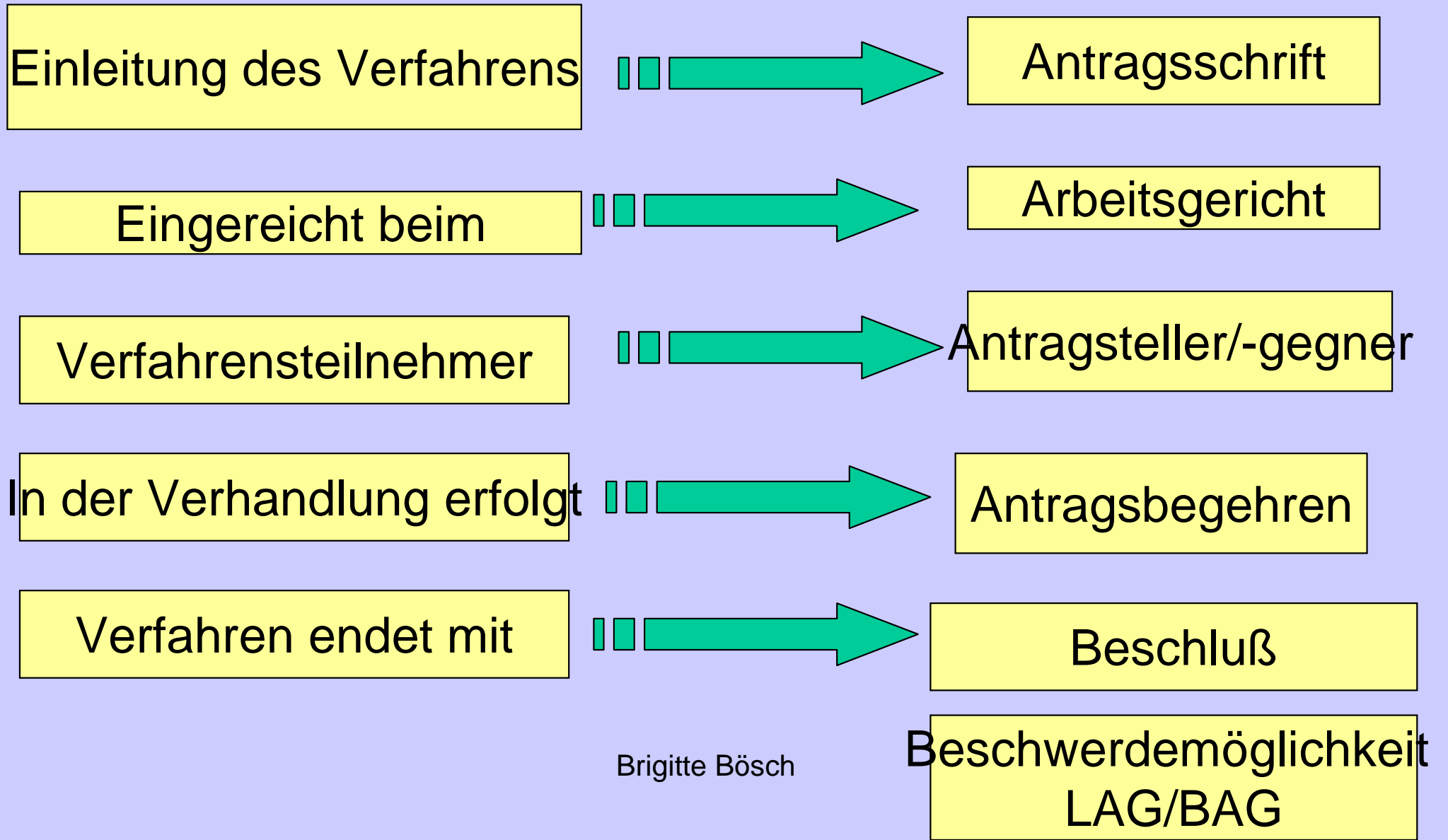
- **Leistung** einer bestimmten Sache
- **Erfüllung** eines Rechtes
- **Verpflichtung** zu einer Handlung



Ablauf eines Urteilsverfahrens



Ablauf eines Beschlussverfahrens (BetrVg):



Kurze Pause ?!



- für frische Luft
- für Rauchen
- für Erfrischung
- für Ausdenken von Nachfragen
- für Entspannung
- für die Dozentin

Betriebsübergang



Brigitte Bosch

Betriebsübergang an einen anderen Eigentümer

Sicherung der Arbeitnehmerrechte für
1 Jahr (§ 613 a BGB):

- Lohnsicherung
- Kündigungsschutz
- Tarifliche Regelungen

BGB § 613a Rechte und Pflichten bei Betriebsübergang

- **Eintritt in Rechte und Pflichten aus bestehendem AV**
- **Keine Veränderung vor Ablauf eines Jahres zum Nachteil der AN**
- **Kündigung wegen Betriebsübergang sind unwirksam**
- **Informationspflicht der MA vor Betriebsübergang zu:**
 - 1. Zeitpunkt,**
 - 2. Begründung für Übergang,**
 - 3. rechtliche wirtschaftliche und soziale Folgen für den AN**
 - 4. Weitere Maßnahmen im Zusammenhang mit BÜ**
- **Widerspruchsmöglichkeit des AN innerhalb eines Monats nach Zugang der Informationen**

Interessenausgleich bei Betriebsänderung BetrVG

- Sozialplan bei Verlegung von Betriebsteilen, Fusion, Einschränkung des Betriebs und Betriebsstilllegung
§ 111/112 BetrVG,
- Erzwingbarer Sozialplan in bestimmten Fällen § 112 a BetrVG (Definition der Betriebsgröße und des Umfangs der Entlassungen)
- Nachteilsausgleich (Abfindung)
§113 BetrVG

Bei Nichteinigung über den Sozialplan:

- Hinzuziehen eines Vermittlers aus der Bundesagentur für Arbeit
- Unterbreitung eines Kompromissvorschlages an die Einigungsstelle
- Zustimmungsersetzung durch die Einigungsstelle

Umwandlung von Firmen mit Sitz im Inland durch:

- Verschmelzung (Fusion)
- Spaltung (Aufspaltung, Abspaltung, Ausgliederung)
- Vermögensübertragung
- Formwechsel

Umwandlungsgesetz:

2 grundlegende Arten der Umwandlung:

- formwechselnde Umwandlung = Gesellschaft wechselt in eine andere Rechtsform
- übertragende Umwandlung = das Vermögen geht auf einen anderen Träger über

Inhalt des Gesetzes:

- Auflistung der verschmelzungsfähigen und spaltungsfähigen Unternehmungen
- Inhalt der Verschmelzungs- und Spaltungsverträge
- Form und Modalitäten der Verschmelzung bzw. der Spaltung
- Form und Modalitäten eines Rechtsformwechsels
- Übergangsmandat der Betriebsräte

Außerdem geregelt:

- § 322 Regelungen zu Ausgestaltung des Begriffes „gemeinsamer Betrieb“ im Sinne des Kündigungsschutzes
- § 323 Sicherung der kündigungrechtlichen Stellung der AN für 2 Jahre
- § 324 sagt § 613a BGB bleibt unberührt

Tendenzbetriebe



- Was ist das?

Ausgenommen von der unbeschränkten

Mitbestimmung sind:

- solche Unternehmen und Betriebe, die Zwecken der Meinungsäußerung oder Berichterstattung dienen (§ 118 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG und analoge Regelungen)

= Tendenzbetriebe

Tendenzschutz

- Der Tendenzschutz gem. § 118 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG und analoge Regelungen der Personalvertretungsgesetze gelten für Unternehmen und Betriebe, die unmittelbar und überwiegend den in Nr. 1 der gesetzlichen Regelung aufgezählten Zwecken dienen.

Diese Zwecke sind:

- Politische Zwecke,
- koalitionspolitische Zwecke (z.B. gewerkschaftliche)
- konfessionelle Zwecke
- karitative und erzieherische Zwecke
- wissenschaftliche oder künstlerische Zwecke

Ein Tendenzbetrieb liegt vor wenn...

Unternehmen , **unmittelbar und überwiegend**

1. politischen, koalitionspolitischen, konfessionellen, karitativen, erzieherischen, wissenschaftlichen oder künstlerischen Bestimmungen oder
2. Zwecken der Berichterstattung oder Meinungsäußerung, auf die Art. 5 Abs. 1 Satz 2 des Grundgesetzes Anwendung findet, dienen.

„Im Hinblick auf die grundgesetzlich garantierte Pressefreiheit und die Freiheit der Berichterstattung durch Rundfunk und Film werden Presseunternehmen ausdrücklich als Tendenzunternehmen anerkannt.“

Arbeitnehmerschutzrechte



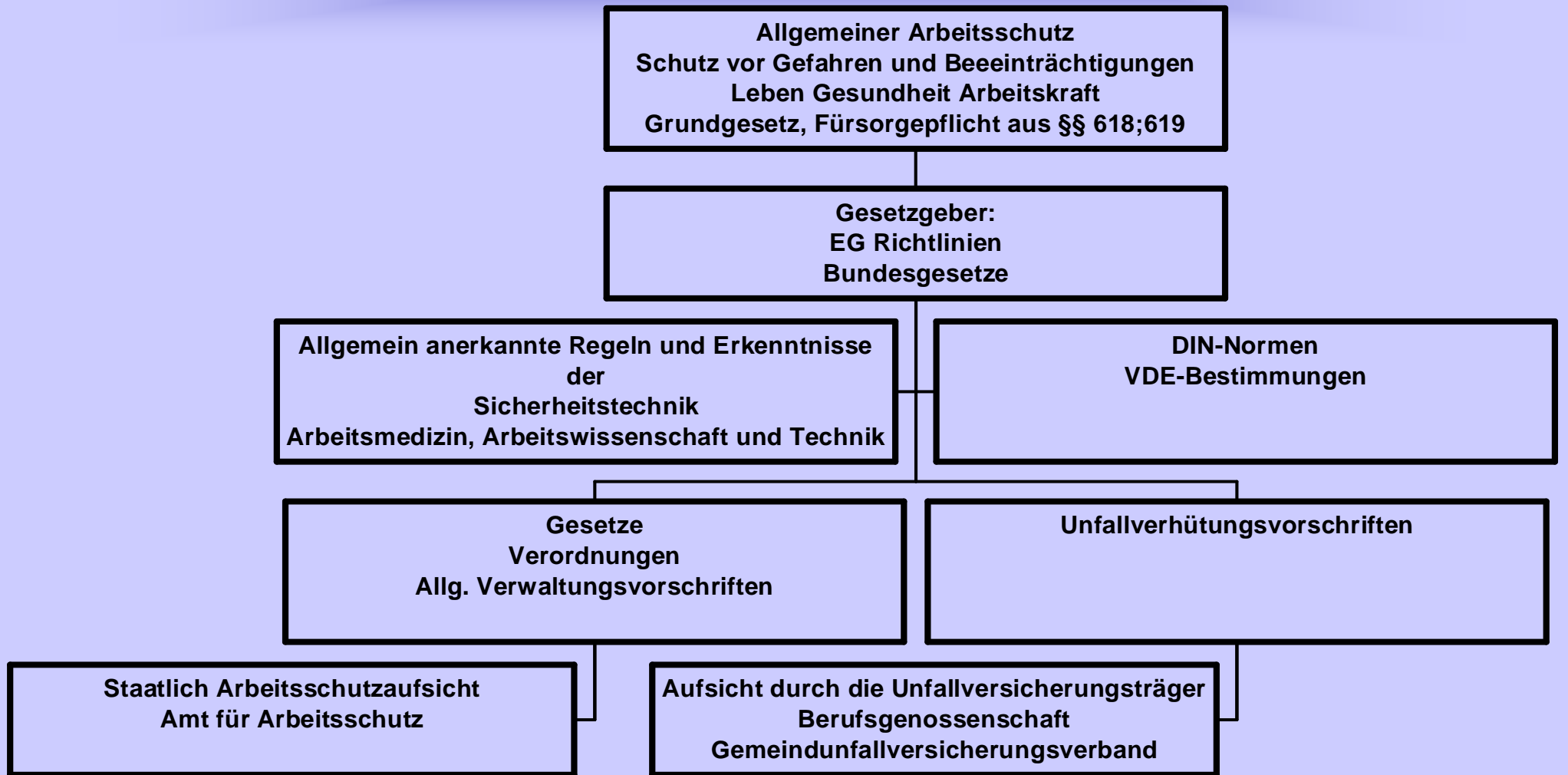
Brigitte Bösch

Arbeitnehmerschutzrecht

- Schutz der Arbeitnehmer in besonderen Situationen
- Schutz besonderer Personengruppen

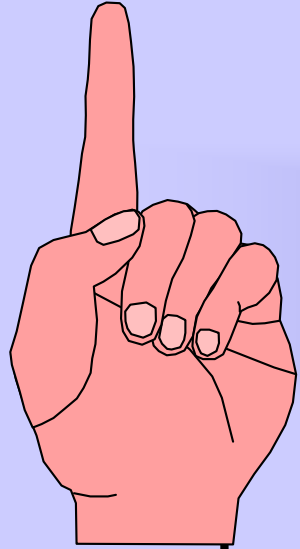
**Die Grundrechte der Arbeitnehmer
haben Vorrang vor wirtschaftlichen
Interessen des Arbeitgebers**

Übersicht Arbeitsschutz



**Überwachung und Durchsetzung im Betrieb durch Arbeitsschutzausschuss,
Sicherheitsbeauftragte, Betriebsärzte, FA f. Arbeitssicherheit, Arbeitgeber
und Betriebsrat**

Brigitte Bösch



Wichtig !!!

Die Beschäftigten sind berechtigt eigene Vorschläge zu Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit zu machen.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet sich mit diesen Vorschlägen ernsthaft auseinander zu setzen und sie ggf. auch bei seinen Maßnahmen zu berücksichtigen.

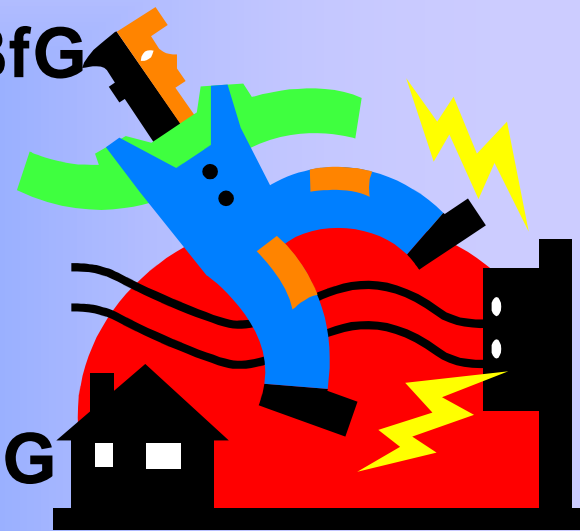
Zahlen, Daten, Fakten:

In der BRD ereigneten sich 2003

- 1 142 775 Arbeitsunfälle, davon waren
- 202 745 Wege-Unfälle
- 64 885 angezeigte Berufskrankheiten
- 17 425 anerkannte Berufskrankheiten
- 1029 tödliche Arbeitsunfälle
- 695 tödliche Wege-Unfälle

Welche Gesetze zählen zu den Arbeitsschutzgesetzen?

- Arbeitsschutzgesetz – ArbSchG
- Beschäftigtenschutzgesetz
- Teilzeit- und Befristungsgesetz – TzBfG
- Sozialgesetzbuch IX – SGB IX
- Berufsbildungsgesetz
- Entgeltfortzahlungsgesetz – EFZG
- Arbeitsplatzschutzgesetz – ArbPlSchG
- Mutterschutzgesetz – MuSchG
- Jugendarbeitsschutzgesetz – JArbSchG
- Arbeitszeitrechtsgesetz – ArbZG
- Bundesurlaubsgesetz – BUrlG



Arbeitsschutzgesetz – ArbSchG

- allgemeine Arbeitsschutzverpflichtung
§ 3 Arb.SchG
- Folgeverordnungen durch
Ministerialbeschlüsse mit Ursprung
EU-Richtlinien
- zentrale Aufgabe für Betriebs- und
Personalräte (BetrVG §87 LPVG analog)
- Initiativrecht der Beschäftigten (§17 ArbSchG)

Arbeitssicherheitsgesetz

- Das Arbeitssicherheitsgesetz verpflichtet den Arbeitgeber zur Bestellung von Betriebsärzten (§ 2) und Fachkräften für Arbeitssicherheit (§ 5).
- Ein Arbeitsschutzausschuss ist zu bilden (§ 11).
- Gemäß § 9 haben die Betriebsärzte und die Fachkräfte für Arbeitssicherheit mit dem BR/PR zusammen zu arbeiten

Gewerbeordnung (GewO)

- Sie legt in § 139b fest, dass die Aufsichtsämter die Ausführungen der Arbeitsschutzbestimmungen der GewO zu überwachen haben



Arbeitsstättenverordnung

- **Aufgabe:**

Sie legt Mindeststandards beim
beim Betreiben der Arbeitsstätten
und bei der Gestaltung von
Räumen und Einrichtungen fest.

Gefahrstoffverordnung

- **Aufgabe:**

Sie regelt das Recht der gefährlichen Arbeitsstoffe. Sie dient dem Schutz vor Gefahren durch chemische Stoffe. Sie berücksichtigt nicht nur den Arbeitsschutz sondern auch den allgemeinen Gesundheits- und Verbraucherschutz

Bildschirmarbeitsverordnung

(BildschirmarbeitsV)

- Sie setzt die Richtlinie bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit an Bildschirmen in deutsches Recht um.
- Gemäß § 3 müssen die Arbeitgeber Sicherheits- und Gesundheitsbedingungen an Bildschirmarbeitsplätzen ermitteln und ggf. geeignete Maßnahmen zur Abwehr solcher Gefahren treffen.



Mutterschutzgesetz

- Kündigungsschutz
- Arbeitsentgelt bei Beschäftigungsverboten
- Mutterschaftsgeld
- Freistellung für Untersuchung während Schwangerschaft u. Mutterschaft
- Urlaubsberechnung (Mutterschutzfrist gilt als Arbeitszeit)



Mutterschutzgesetz

- Arbeitsplatzgestaltung
- Beschäftigungsverbote
- Mitteilungspflicht, ärztl. Zeugnis
- Beschäftigungsverbote nach der Entbindung
- Stillzeiten
- Mehr-, Nacht- und Sonntagsarbeit



Jugendarbeitsschutzgesetz – JArbSchG

- In unserem heutigen Arbeitsschutzrecht ist das absolute Verbot der Kinderarbeit verankert.
- Darüber hinaus gibt es eine Reihe besonderer Schutzvorschriften für Jugendliche.

Das Gesetz regelt insbesondere:

- Verbot der Kinderarbeit
- Beschränkung der Dauer der AZ
- Mindestruhezeit von zwölf Stunden
- Erhöhter Mindestjahresurlaub

- Beschäftigungsverbote für bestimmte Arbeiten
- Ärztliche Untersuchungen
- Verbot der Wochenendarbeit

Sozialgesetzbücher:

SGB I	Allgemeiner Teil
SGB II	Grundsicherung für Arbeitssuchende
SGB III	Arbeitsförderung
SGB IV	Vorschriften für Sozialversicherung
SGB V	Krankenversicherung
SGB VI	Rentenversicherung
SGB VII	Unfallversicherung
SGB VIII	Kinder- und Jugendhilfe
SGB IX	Schwerbehindertenrecht
SGB X	Verwaltungsverfahren u. Datenschutz
SGB XI	Pflegeversicherung
SGB XII	Soziale Hilfe

Sozialgesetzbuch IX – SGB IX

Das SGB IX fasst das gesamte Schwerbehindertenrecht mit seinen Aspekten „Rehabilitation“ und „arbeitsrechtlicher Schwerbehindertenschutz“ zusammen.

Aufgabe:

- Schutz des einzelnen schwerbehinderten Menschen
- Verbesserung der Arbeitsmarktsituation.

Schwerpunkte:

- Partizipation-Selbstbestimmung,
- Teilhabe am Leben in der Gesellschaft
- Modifizierung des Behindertenbegriffs

SGB IX enthält unmittelbar geltendes Recht durch die Zusammenfassung von Rechtsvorschriften zur Rehabilitation und Eingliederung behinderter Menschen.

Besonderer Kündigungsschutz nach SGB IX:

- Zustimmung des Integrationsamtes erforderlich
- Kündigungsfrist mindestens 4 Wochen
- Stellungnahme BR/PR und SBV erforderlich
- Entscheidung des Amtes innerhalb 1 Monats nach Zugang des Antrags durch den AG

Bundesurlaubsgesetz - BUrlG

- **Mindesturlaub 24 Tage, darf nicht unterschritten werden !**
- **Hauptzweck: Erholung und Erhaltung der Arbeitsfähigkeit**
- **Zeitliche Lage:** Wünsche des AN sind zu berücksichtigen
Ausnahme: Dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer AN, die unter sozialen Gesichtspunkten Vorrang haben.
- Urlaub ist **grundsätzlich zusammenhängend** zu gewähren
- Ein Urlaubsteil muss **mindestens 12 zusammenhängende Werktage** umfassen
- Für die Zeit des Urlaubs wird Lohn/Gehalt weiter gezahlt (§ 1)
- **Während des Urlaubs darf keine Erwerbstätigkeit ausgeübt werden (§ 8)!**
- Erkrankung während des Urlaubs unterbricht diesen (§ 9)

Kurze Pause ?!



- für frische Luft
- für Rauchen
- für Erfrischung
- für Ausdenken von Nachfragen
- für Entspannung
- für die Dozentin

Entgeltfortzahlungsgesetz - EFZG

- Kernstück der sozialen Sicherung ist die Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfall
- Das Gesetz regelt die Entgeltfortzahlung für Arbeiter und Angestellte einheitlich und hat alle bis dahin zur Entgeltsicherung geltenden vielfältigen Vorschriften abgelöst.

Arbeitszeitgesetz – ArbZG

- Das ArbZG legt lediglich Grundnormen für alle Regelungsbereiche der Arbeitszeit fest.
- Novellierung u. Anpassung an EU-Recht 2003 mit Übergangsfristen bis 2006
- Es lässt eine Ausdehnung der Arbeitszeit aufgrund eines Tarifvertrages, einer Betriebsvereinbarung oder durch Genehmigung der Aufsichtsbehörde zu.

Gesetzesinhalte

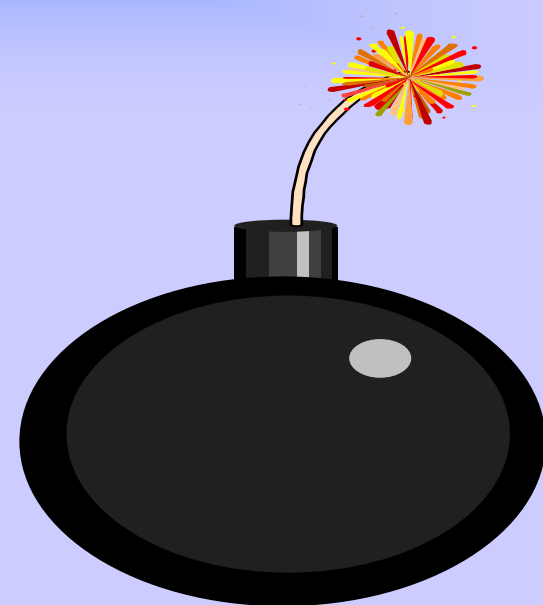
- 1. Tägliche Arbeitszeit
- 2. Pausen
- 3. Nacht- und Schichtarbeit
- 4. Sonn- und Feiertagsruhe
- 5. Ausnahmefälle

Arbeitszeitbegriffe:

- Lebensarbeitszeit
- Wochenarbeitszeit
- Jahresarbeitszeit
- Nachtarbeitszeit
- Sonn- und Feiertagsarbeitszeit
- Tägliche Arbeitszeit
- Dienstplanmäßige Arbeitszeit

Tägliche Arbeitszeit

- 8 Std. werktäglich § 3 ArbZG
- 10 Std. werktäglich/Ausgleich innerhalb 6 Kalendermonaten oder 24 Wochen

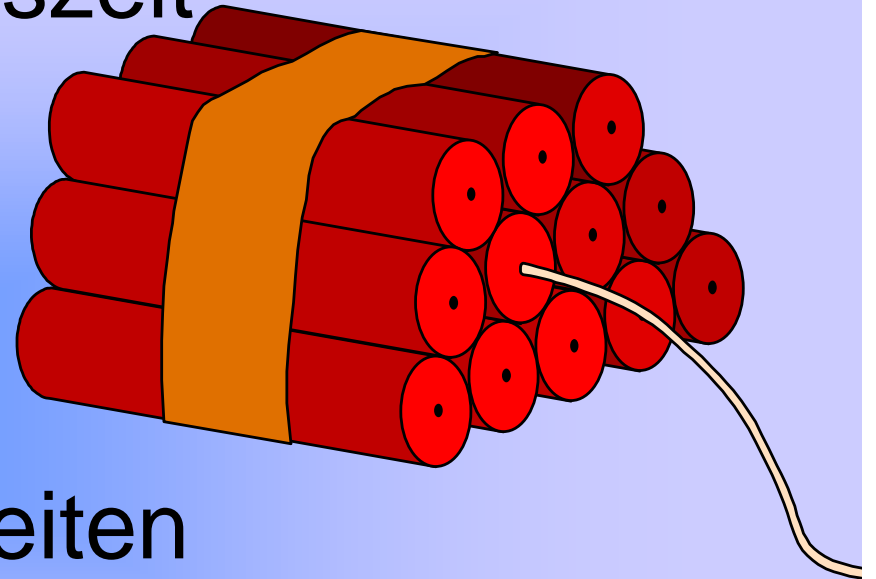


Pausenregelung § 4 ArbZG

- Im voraus feststehende Pausen von mind. 30 Minuten AZ mehr als 6 Stunden
- bei einer AZ von mehr als 9 Std. 45 Minuten
- Die Pausen nach Satz 1 können in Abschnitte von jeweils mind. 15 Minuten unterbrochen werden.
- Länger als 6 Stunden dürfen AN nicht ohne Ruhepausen beschäftigt werden.

Öffnungsklausel § 7

- Verlängerung der Arbeitszeit
- Ausgleichszeiträume
- Kurzpausenregelungen
- Ruhezeitverkürzung
- Abweichung bei Nachtzeiten
- unter Beachtung des Gesundheitsschutzes



Tarifrecht:

Ein Überblick:



Brigitte Bösch

Tarifvertragsgesetz-TVG

- Inhalt und Form des Tarifvertrags § 1
- die Parteien eines Tarifvertrags § 2
- die Tarifgebundenheit § 3

Der Tarifvertrag bedarf der Schriftform und enthält unmittelbar zwingend geltendes Recht für die tarifgebundenen Parteien



Abweichung von Tarifnormen

Nur möglich wenn

- der Tarifvertrag sie ausdrücklich gestattet
(Öffnungsklausel)



oder

- eine günstigere Regelung vereinbart wird

Tarifgebundenheit

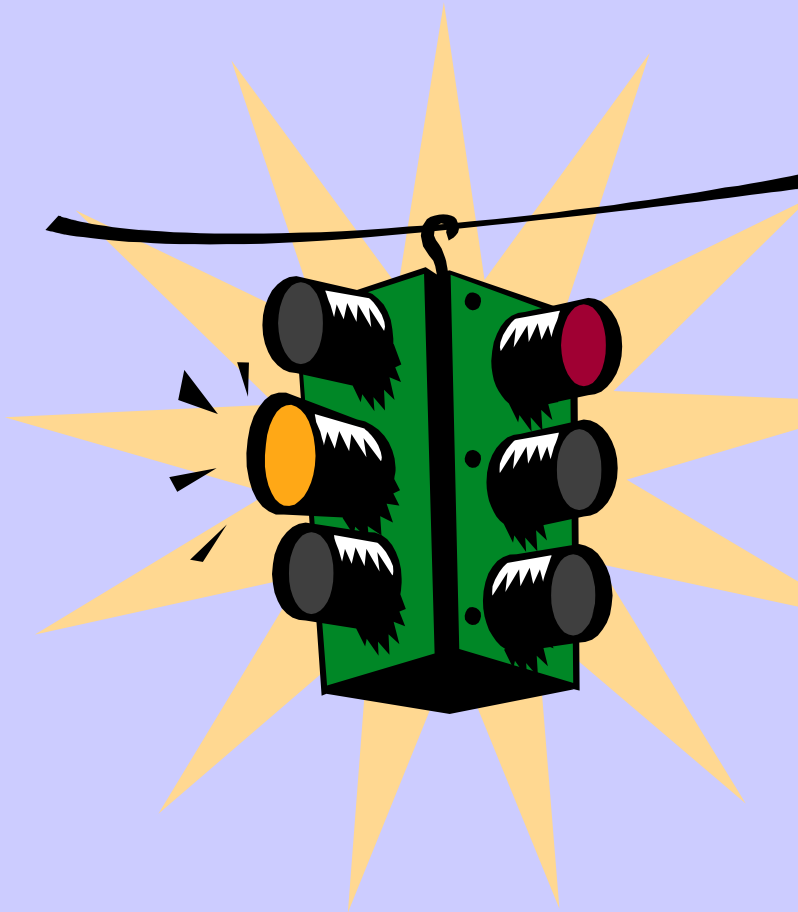
= Mitgliedschaft der AN in einer der tarifschließenden Gewerkschaft

= Mitgliedschaft des AG in dem tarifschließenden Arbeitgeberverband

Ausnahme:

- Der AG ist selbst direkter Vertragspartner der Gewerkschaft
- Allgemeinverbindlichkeitserklärung des Bundesarbeitsministers gegeben sein. (§ 5 TVG)
- Eintrag im Tarifregister § 6

Also!!!!:



- Eine einklagbare Tarifvertragsbindung gibt es nur für Gewerkschaftsmitglieder, deren Arbeitgeber Mitglied im Arbeitgeberverband ist !

Arbeitskampf

Streik

= planmäßige, gemeinschaftlich durchgeführte Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten zur Erreichung eines gemeinschaftlichen Zieles



Streikrecht = Richterrecht

Basis:

- Koalitions- und Versammlungsfreiheit
GG Art.9 Abs. 3
- Europäische Sozialcharta

Nach Richterrecht zulässiges letztes Mittel !!

Richterl. Entscheidungen:



- Streiks sind verfassungsgemäß
- Streik erst nach Scheitern der Verhandlungen (Friedenspflicht)
- Streik erst nach Beschluss gewerkschaftl. Gremien
- Aussperrung nur als Abwehraussperrung
- Wahrung der Verhältnismäßigkeit
- Gewerkschaftsmitglieder erhalten Streikgeld

Geschichte der Deutschen Gewerkschaftsbewegung

- 1891 Gründung des deutschen Metallarbeiterverbandes
- 1892 Erster Kongreß der Gewerkschaften Deutschlands
- 1919 Gründung des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes
- 1933 Zerschlagung der freien Gewerkschaften
- 1949 Gründung der IG Metall und des DGB
- 1991 Vereinigung von ost- und westdeutschen Gewerkschaftern

Mobbing



Brigitte Bösch

Was ist Mobbing ?

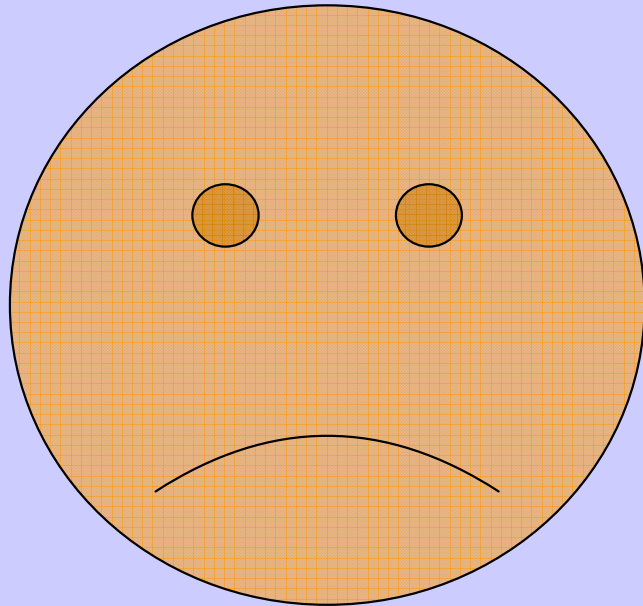
- Aktionen gegen Personen am Arbeitsplatz
- systematischer Handlungsablauf
- regelmäßige Wiederkehr der Handlung
- längerer Zeitraum
- Ziel ist, die Person aus dem Bereich zu entfernen

Arbeitsrechtliche Folgen:

- Mobbing erfüllt den Tatbestand der Verletzung der arbeitsrechtlichen Pflichten des Arbeitnehmers und kann zur außerordentlichen Kündigung des Mobbers führen
- Der Arbeitgeber hat die Pflicht zu Schutzmaßnahmen für den Gemobbten (Art. 1 u. 2 GG, Fürsorgepflicht § 618 BGB und Arbeitsschutzgesetz § 3)

LAG Erfurt Aktenz.5 Sa 403/2000

„Der Arbeitgeber kann als Störer nicht nur in Anspruch genommen werden, wenn er selbst den Eingriff begeht oder steuert, sondern auch dann, wenn er es unterlässt, Maßnahmen zu ergreifen oder seinen Betrieb so zu organisieren, dass eine Verletzung des Persönlichkeitsrechtes ausgeschlossen wird.“



Be **M**ängeln

Terr **O**risieren

Beleidigen

A **B**kanzeln

Intrigieren

Veru **N**sichern

Ferti **G**machen

Dienstvereinbarungen - Betriebsvereinbarungen

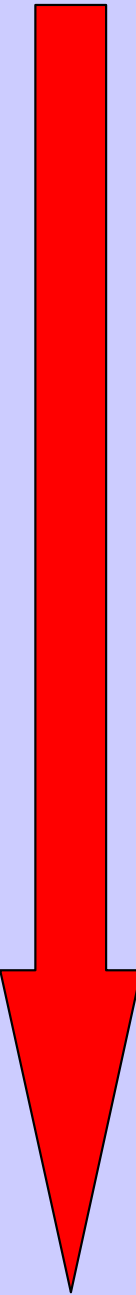


Brigitte Bösch

Inhalt von BV und DV:

- Vertragsparteien
- Geltungsbereich - räumlich und Definition der betroffenen Personen
- Gegenstand und Zweck bzw. Ziel der BV
- Präventionsmaßnahmen
- Konfliktlösungsmaßnahmen
- Sanktionen bei Nichteinhaltung
- Gültigkeit
- Kündigungsfristen §77 BetrVG
- Nachwirkung
- Salvatorische Klausel

Verfahrensweg zum Abschluß von BV/DV

- 
- Beschluss des Betriebsrates über Erstellung einer BV gemäß §33 BetrVG
 - ggf. Beschluss BR über Hinzuziehung eines Sachverständigen gemäß § 80 Abs. 3 BetrVG
 - Entwurf erstellen
 - Entwurf mit Arbeitgeber verhandeln
 - Endgültige Fassung im BR vorstellen und beschließen
 - Unterschrift BR-Vorsitzender oder Stellvertreter und Arbeitgeber
 - Unterrichtung der Arbeitnehmer im Betrieb
 - Veröffentlichung und Aushang an zentraler Stelle