



academa

Ihre Akademie für digitale Weiterbildung in der Verwaltung



Kurshandout

Grundlagen des Arbeits- und Tarifrechts

Prof. Dr. Boris Hoffmann



Inhaltsverzeichnis

1. Allgemeine Grundlagen	S. 4
1. Einführung	S. 6
2. Der Arbeitsvertrag	S. 13
2. Befristungsrecht	S. 20
6. Befristungsarten und Grundlagen des Befristungsrechts	S. 22
3. Haupt- und Nebenpflichten im Arbeitsverhältnis	S. 29
9. Arbeits- und Lohnzahlungspflicht	S. 31
4. Kündigungsrecht	S. 35
13. Allgemeine Grundlagen des Kündigungsrechts	S. 37
14. Abmahnung & Ablauf einer Kündigung	S. 45



Der Gesamtkurs



Allgemeine Grundlagen



Befristungsrecht



Haupt- und Nebenpflichten im Arbeitsverhältnis



Kündigungsrecht



Sonstiges



academa

Ihre Akademie für digitale Weiterbildung in der Verwaltung

Kapitel 1

Allgemeine Grundlagen



Der Gesamtkurs



Allgemeine Grundlagen



Befristungsrecht



Haupt- und Nebenpflichten im Arbeitsverhältnis



Kündigungsrecht



Sonstiges

 Allgemeine Grundlagen

 Befristungsrecht

 Haupt- und Nebenpflichten im Arbeitsverhältnis

 Kündigungsrecht

 Sonstiges



Klicken Sie [hier](#) um das Video abzuspielen



Lerneinheit 1

Einführung



Inhalte der Lerneinheit

Übersicht

Unterschied zwischen Arbeits- und Beamtenrecht

Unterteilung in Individual- & Kollektivarbeitsrecht

Rangfolge der Rechtsquellen

Wann gilt ein Tarifvertrag?

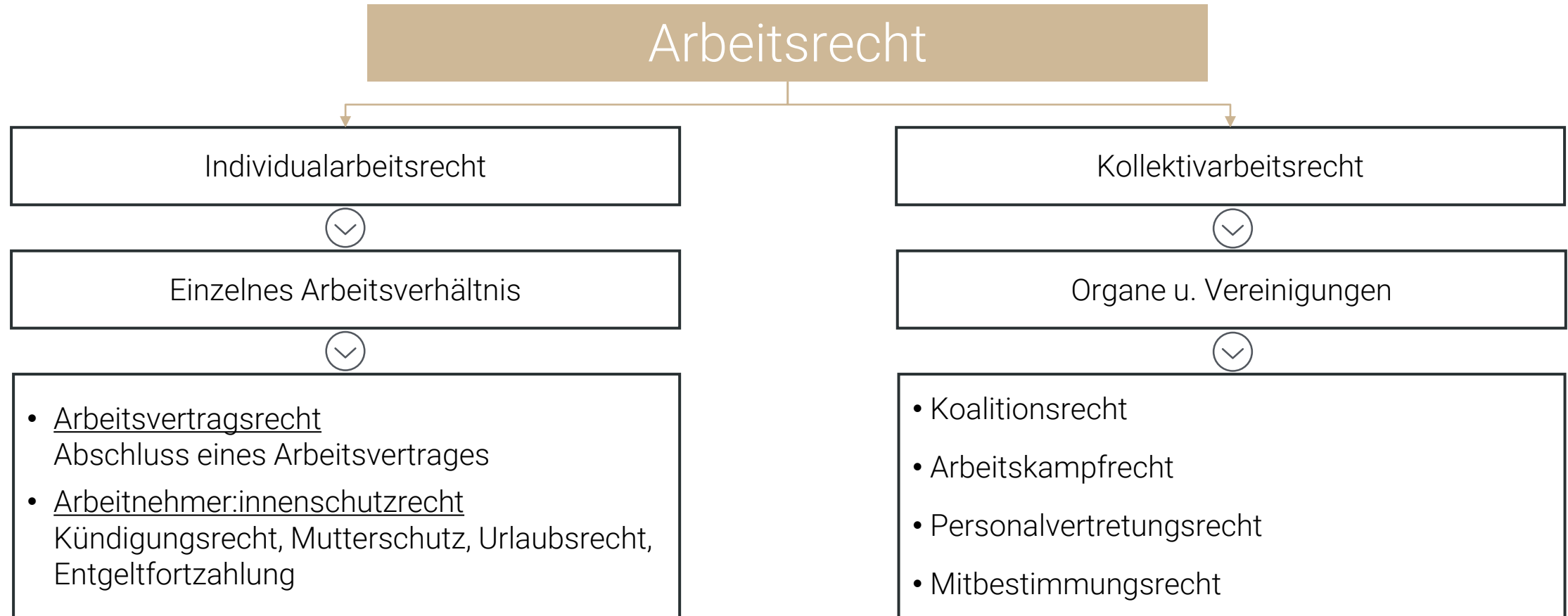


Das Arbeitsrecht unterliegt dem Privatrecht, während das Beamtenrecht öffentliches Recht ist

Arbeitsrecht	Beamtenrecht
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Privatrecht (Zivilrecht) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Öffentliches Recht (besonderes Verwaltungsrecht)
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Abschluss eines Arbeitsvertrages (§ 611a BGB) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Begründung eines öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnisses durch Ernennung (§§ 3 I, 8 I Nr. 1 BeamStG)
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Privatautonomie – Vertragsfreiheit (Art. 2 I GG) + Tarifverträge 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Regelungsauftrag an den Gesetzgeber (Art. 33 V GG)
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Zweiseitiges Schuldverhältnis – Arbeitslohn gegen Arbeitsleistung (§ 24 I 2 TVöD) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Alimentationsprinzip – Fürsorgepflicht des Dienstherrn (§ 3 IV 1 LBesG)
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tätigkeitsbezogene Bezahlung (§ 12 II 1 TVöD) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Funktionsgerechte Besoldung (§ 19 I LBesG)
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Streikrecht 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Streikverbot
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Rechtsweg zu den Verwaltungsgerichten



Das Arbeitsrecht unterteilt sich in das Individual- & Kollektivarbeitsrecht





Die relevanten Rechtsquellen sind in Ihrer Rangfolge anzuwenden





Wann gilt ein Tarifvertrag?

Tarifbindung	Ausschluss vom Anwendungsbereich	Spartentarifverträge TVöD Sonderregelungen TV-L
<p>Beidseitige Tarifbindung (§§ 4, 3, 2 TVG)</p>	<p>Leitende Angestellte / Chefärzte (§ 1 II a) TVöD/TV-L)</p>	<p>Sonderregelungen nach § 2 IV TV-L</p>
<p>Bezugnahmeklausel (dynamisch / statisch)</p>	<p>Auszubildende (§§ 1 II h) TVöD, 1 II e) TV-L)</p>	<p>Krankenhäuser, Pflegeeinrichtungen, Sparkassen, Flughäfen, Entsorgung</p>
	<p>Außertarifliches Tabellenentgelt (§ 1 II b) TVöD/TV-L)</p>	



Daher teilen sich die folgenden Kapitel in die abgebildete Struktur ein, um Sie zu befähigen ...



 Allgemeine Grundlagen

 Befristungsrecht

 Haupt- und Nebenpflichten im Arbeitsverhältnis

 Kündigungsrecht

 Sonstiges



Klicken Sie [hier](#) um das Video abzuspielen



Lerneinheit 2

Der Arbeitsvertrag



Inhalte der Lerneinheit

Übersicht

Rechtsnatur des Arbeitsvertrages

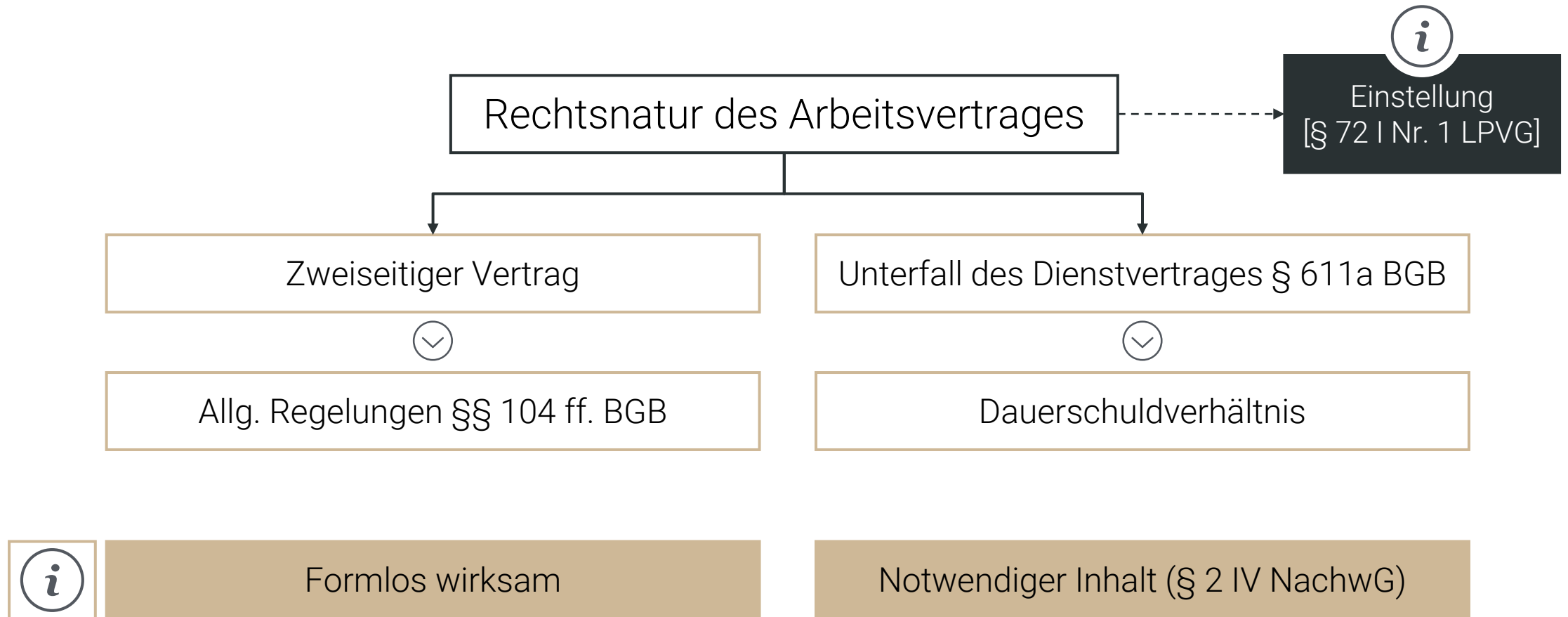
Weitere Vertragsgestaltungen

Arbeitnehmer:innenbegriff

Indizienprüfung im Einzelfall



Rechtsnatur und Abschluss eines „Musterarbeitsvertrages“





Zudem gibt es die Möglichkeit zu weiteren Vertragsgestaltungen

Nebenabreden
(§ 2 III TVöD/TV-L)



Nebenabreden
(§ 72 I Nr. 1 LPVG)

- Bedürfen der gesetzlichen Schriftform (§§ 126 f., 125 S. 1 BGB)
- Beispiele: Pauschalierung von Zeitzuschlägen, Essens-, Fahrtkostenzuschüsse
- Gesonderte Kündigung möglich – PR-Beteiligung nicht erforderlich

Mehrere Arbeitsverhältnisse
(§ 2 II TVöD/TV-L)

- Es darf kein unmittelbarer Sachzusammenhang bestehen

Rückzahlungsklauseln –
Aus- u. Fortbildungsmaßnahmen

Ausbildungs- dauer	1 Monat	2 Monate	4 Monate	6-12 Monate	bis 24 Monate
Bindungsdauer	6 Monate	12 Monate	24 Monate	36 Monate	60 Monate



Ein begleitender Fall eines im Museum beschäftigten freien Mitarbeiters

A wird als **freier Mitarbeiter im Rahmen eines Dienstvertrages** bei der Stadt D im Museum M beschäftigt. A fertigt für die Ausstellung „Grüne Vögel“ einen Museumskatalog. Hierbei ist er in der inhaltlichen Gestaltung grundsätzlich frei. Allerdings hat der Museumsdirektor M gewisse Rahmenbedingungen vorgegeben.

Der Vertrag **begann am 01.02. und endet am 31.10.** mit Beginn der Ausstellung.

A wird **ein Büro** im Museum zur Verfügung gestellt. Dieses ist mit einem **PC und einer Telefonanlage** ausgestattet. In der Regel hält er sich auf Bitten des Museumsdirektors **täglich ganztägig im Museum auf**. An den vom Museumsdirektor anberaumten **Besprechungen nimmt A ebenso teil**, wie am Sommerfußballturnier.

Ihm wird ein **monatliches Festgehalt von 2000,00 € brutto** überwiesen, welches **unterhalb der entsprechenden tariflichen Vergütung** liegt. **Bezahlter Urlaub wird nicht gewährt**. Ebenso erhält A **im Krankheitsfall keine Entgeltfortzahlung**.



Es gibt 3 Tatbestandsmerkmale, die den Arbeitnehmer:innenbegriff definieren



- ✓ Privatrechtlicher Vertrag
- ✓ Verpflichtung zur Erbringung einer Dienstleistung
- ✓ Leistung weisungsgebundener Arbeit in persönlicher Abhängigkeit (§ 611a I 1 BGB)

Im Streitfall im Wege der Auslegung zu ermitteln
(§§ 133, 157, 611a I 6 BGB)

➤ Erforschung des
wirklichen Parteiwillens

➤ Entscheidend ist
die praktische Durchführung



Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles – Indizienprüfung

- ✓ Eingliederung in die betriebliche Organisation
- ✓ Benutzung betrieblicher Einrichtungen
- ✓ Persönliche Leistungserbringung (§ 613 S. 1 BGB)
- ✓ Monatliche Vergütung
- ✓ Abführung von Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträgen
- ✓ Lohnfortzahlung bei Krankheit und Urlaub
- ✓ Führung von Personalakten
- ✓ Weisungsgebundenheit (§§ 6 II, 106 S. 1 GewO)



Örtlich – Wo?



Zeitlich – Wann?



Inhaltlich – Wie? (§§ 12, 14 TVöD/TV-L)



academa

Ihre Akademie für digitale Weiterbildung in der Verwaltung

Kapitel 2

Befristigungsrecht



Der Gesamtkurs



Allgemeine Grundlagen



Befristungsrecht



Haupt- und Nebenpflichten im Arbeitsverhältnis



Kündigungsrecht



Sonstiges

 Allgemeine Grundlagen

 31 Befristungsrecht

 Haupt- und Nebenpflichten im Arbeitsverhältnis

 Kündigungsrecht

 Sonstiges



Klicken Sie [hier](#) um das Video abzuspielen



Lerneinheit 6

Befristungsarten und Grundlagen des Befristungsrechts



Inhalte der Lerneinheit

Übersicht

Befristungsarten und -formulierungen

Befristungsende

Form der Befristung

Entfristungsklage



Befristungen müssen stets in einer der drei Kategorien eingeteilt werden: Kalendermäßige Befristung, Zweckbefristung und Auflösende Bedingung



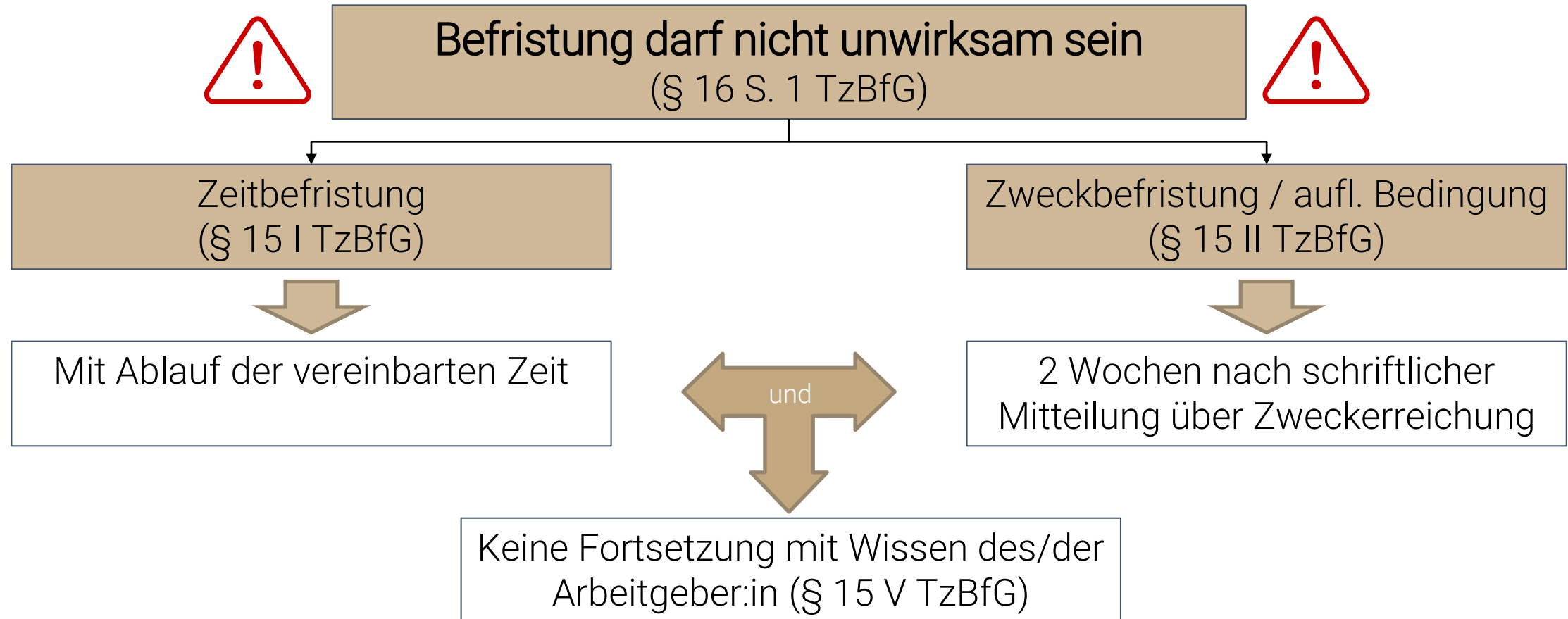


Die Formulierungen richtet sich nach der Befristungsart, allerdings können auch Befristungskombinationen entstehen

	Kalendermäßige Befristung (§ 3 I 2 Alt. 1 TzBfG)	Zweckbefristung (§ 3 I 2 Alt. 2 TzBfG)	Auflösende Bedingung (§ 21 TzBfG)
Beispiele	„Lahm wird für die Dauer von ... bis ... eingestellt (§ 14 IV TzBfG). Das Arbeitsverhältnis endet nach Ablauf der Frist, ohne dass es einer Kündigung bedarf (§ 15 I TzBfG).“	„Budde wird für die Dauer der Elternzeit des Lahm eingestellt (§ 14 IV TzBfG). Das Arbeitsverhältnis endet mit Erreichen dieses Zwecks, ohne dass es einer Kündigung bedarf (§ 15 II TzBfG).“	
Kombinationen		„Budde wird für die Dauer der Elternzeit des Lahm eingestellt (§ 14 IV TzBfG). Längstens jedoch bis zum 31.12.d.J. ...“	
	„Budde wird für die Dauer der Erkrankung des Lahm eingestellt (§ 14 IV TzBfG). Längstens jedoch bis zum 31.12.d.J. oder bis zum Ausscheiden des Lahm aus dem Arbeitsverhältnis ...“		

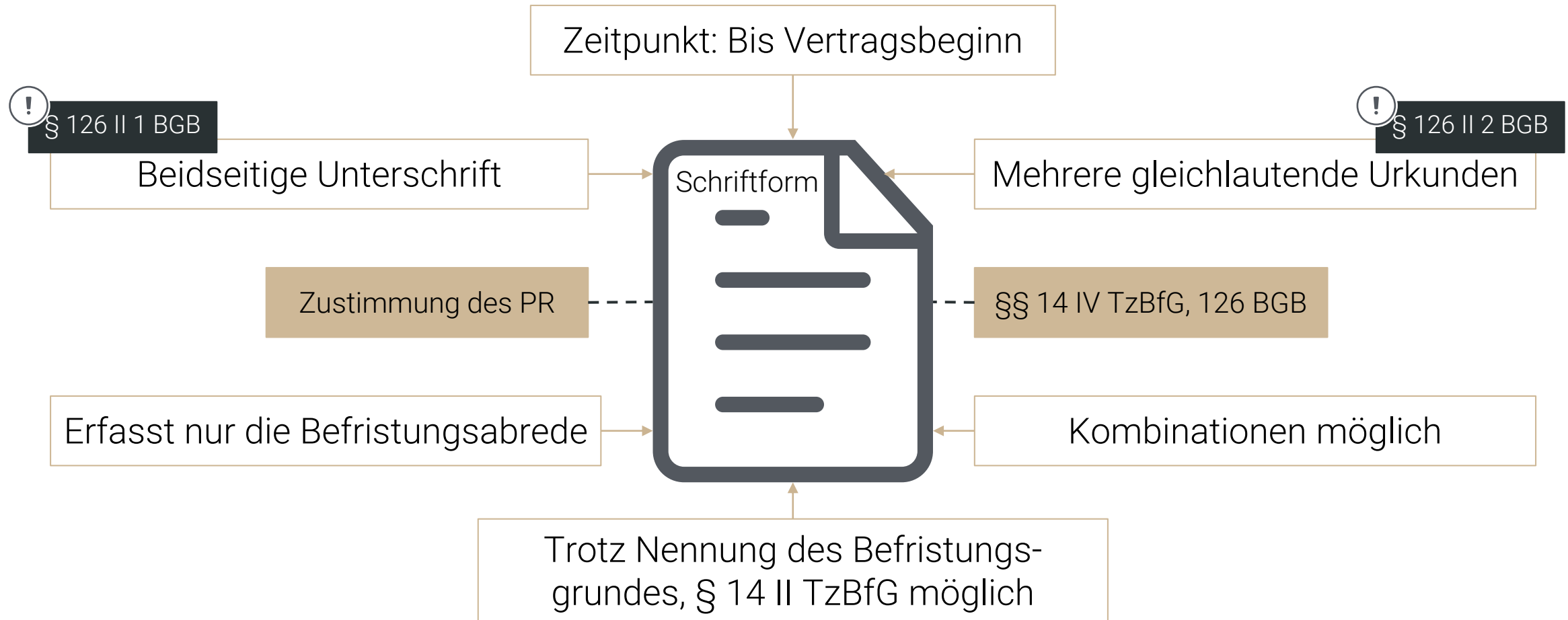


Beendigung einer Befristung - die Ordentliche Kündigung darf nur nach Vereinbarung erfolgen (§ 15 III TzBfG)



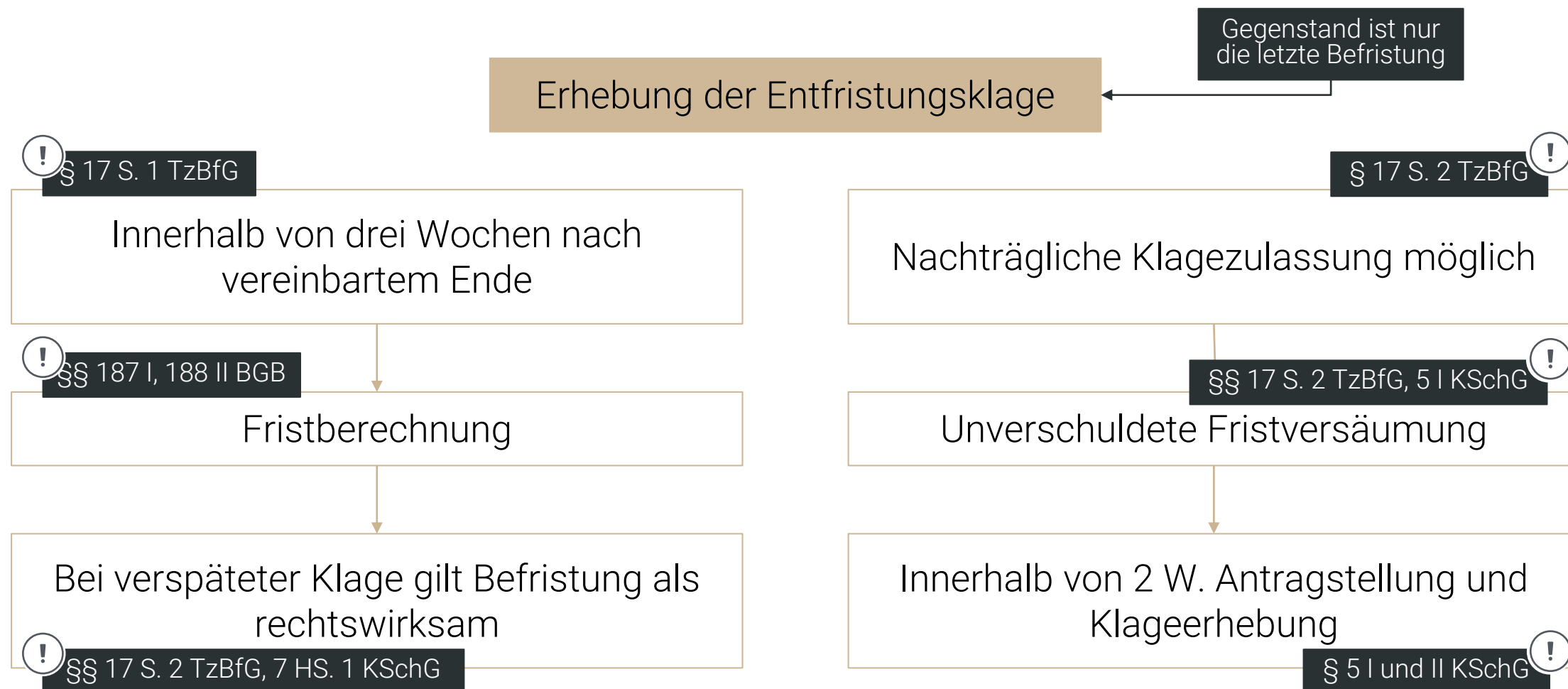


Beim Abschluss der Befristungsabrede müssen in Schriftform gewissen Inhalte beachtet werden





Die Entfristungsklage kann zu einem unbefristetem Arbeitsverhältnis führen





academa

Ihre Akademie für digitale Weiterbildung in der Verwaltung

Kapitel 3

Haupt- und Nebenpflichten im Arbeitsverhältnis



Der Gesamtkurs



Allgemeine Grundlagen



Befristungsrecht



Haupt- und Nebenpflichten im Arbeitsverhältnis



Kündigungsrecht



Sonstiges

 Allgemeine Grundlagen

 Befristungsrecht

 Haupt- und Nebenpflichten im Arbeitsverhältnis

 Kündigungsrecht

 Sonstiges



Klicken Sie [hier](#) um das Video abzuspielen



Lerneinheit 9

Arbeits- und Lohnzahlungspflicht



Inhalte der Lerneinheit

Übersicht

Arbeits- und Lohnzahlungspflicht

Fixschuldcharakter der Arbeitsleistung



Der/die Arbeitgeber:in ist verpflichtet die Lohnzahlung pünktlich zu einem festgelegten Termin zu zahlen

Monatliches Tabellenentgelt – Auszahlung zum Monatsende	§ 15 I, 24 I 1 TVöD/TV-L
Stufenaufstieg nach Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit	§§ 16 III, 17 III TVöD/TV-L
Stufengleiche Höhergruppierung	§ 17 IV TVöD/TV-L
Leistungsbezogene Verkürzung / Verlängerung der Stufenlaufzeit	§ 17 II TVöD/TV-L
Leistungsentgelt durch Zahlung einer Erfolgsprämie / Leistungszulage	§ 18 TVöD
<ul style="list-style-type: none"> Zielvereinbarung oder systematische Leistungsbewertung Dienstvereinbarung 	
Jahressonderzahlung	§ 20 TVöD/TV-L
<ul style="list-style-type: none"> EG 1 – 8 = 79,51 % (VKA) EG 9a – 12 = 70,28 % (VKA) EG 13 – 15 = 51,78 % (im Bereich des TV-L/Bund erfolgt bis 2019/20 eine stufenweise Anpassung) 	



Bei einer Arbeitsleistung handelt es sich um eine Fixschuld, die Voraussetzung für eine Lohnzahlung ist

Arbeitsleistung = „Fixschuld“
 „Ohne Arbeit keinen Lohn“ §§ 275 I, 326 I BGB

Ausnahmen

Vorübergehende Verhinderung

- Kurze Zeit
- Wg. in der Person des AN liegenden Grund
- Ohne Verschulden

! §§ 616 BGB, 29 I TVöD

Betriebsrisiko

- Arbeitgeber:in trägt Risiko des Arbeitsausfalles
- ➔ Einzelfallentscheidung/
Interessenabwägung

! § 615 S. 3 BGB

Annahmeverzug

- Angebot der Arbeitsleistung
- Nichtannahme durch AG

! §§ 615 S. 1, 293ff. BGB



academa

Ihre Akademie für digitale Weiterbildung in der Verwaltung

Kapitel 4

Kündigungsrecht



Der Gesamtkurs



Allgemeine Grundlagen



Befristungsrecht



Haupt- und Nebenpflichten im Arbeitsverhältnis



Kündigungsrecht



Sonstiges

 Allgemeine Grundlagen

 Befristungsrecht

 Haupt- und Nebenpflichten im Arbeitsverhältnis

 Kündigungsrecht

 Sonstiges



Klicken Sie [hier](#) um das Video abzuspielen



Lerneinheit 13

Allgemeine Grundlagen des Kündigungsrechts



Inhalte der Lerneinheit

Übersicht

- Begriffsdefinition
- Form und Inhalt der Kündigungserklärung
- Zugangsformen
- Errechnung der Kündigungsfrist
- Schutz vor ordentlicher Kündigung



Es gibt zwei Grundformen von Kündigungen

Kündigung

Einseitige empfangsbedürftige Willenserklärung, die das Arbeitsverhältnis unmittelbar für die Zukunft oder nach Ablauf einer Kündigungsfrist beendet

Grundformen

Ordentliche Kündigung
§ 622 BGB

PR: Mitbestimmung / Anhörung
§ 74 I, II LPVG



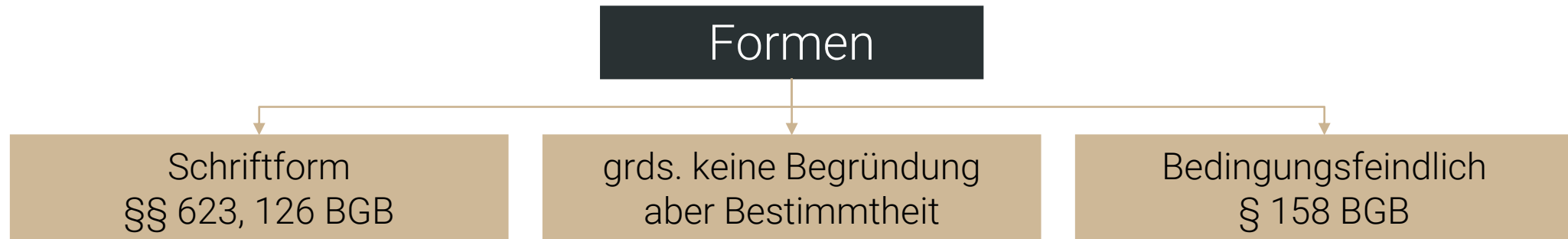
Außerordentliche Kündigung
§ 626 BGB

PR: Anhörung
§ 74 II LPVG





Die Form und den Inhalt der Kündigungserklärung bestimmt das BGB





Der erfolgreiche Zugang der Kündigung muss 3 Kriterien erfüllen

Zugangsformen § 130 I BGB

Machtbereich des
Empfängers



Nach normalen
Umständen



Möglichkeit der
Kenntnisnahme

Einzelbeispiel

Briefkasten

Empfangsbote /
-vertreter

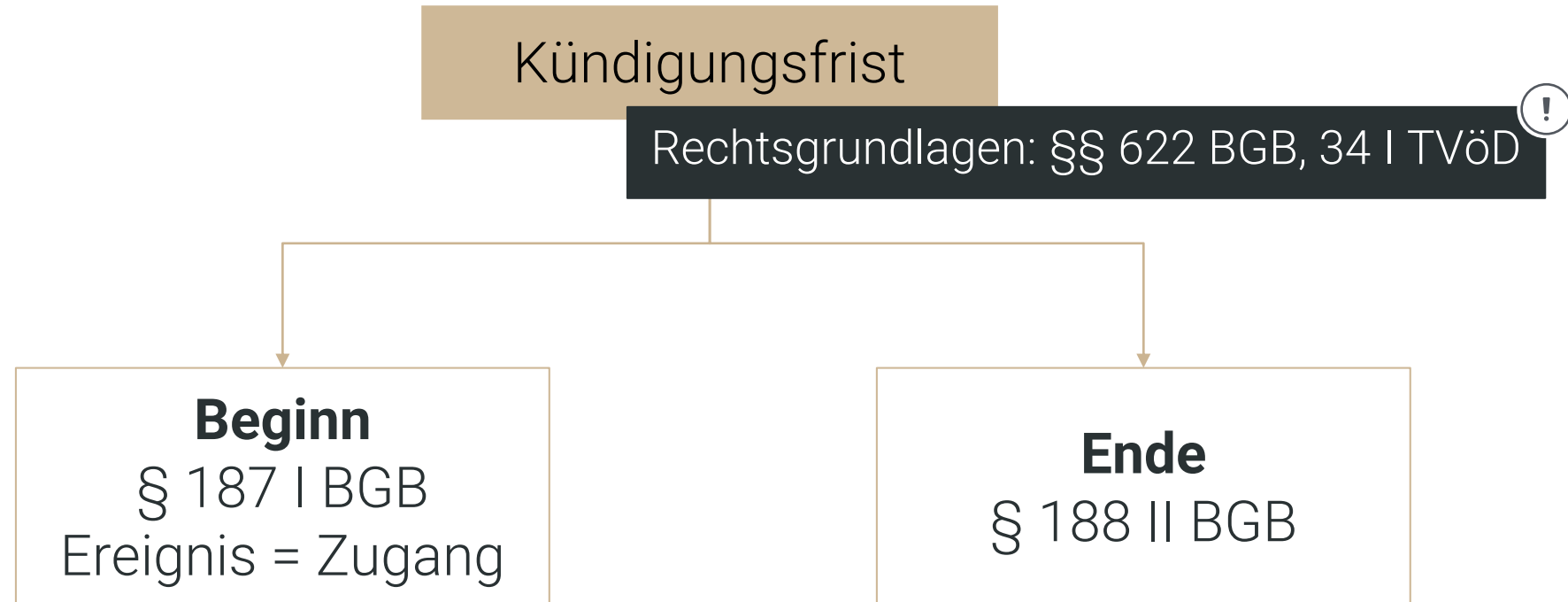
Öffentliche
Zustellung

Aufenthalt unbekannt!
§§ 185, 186 ZPO





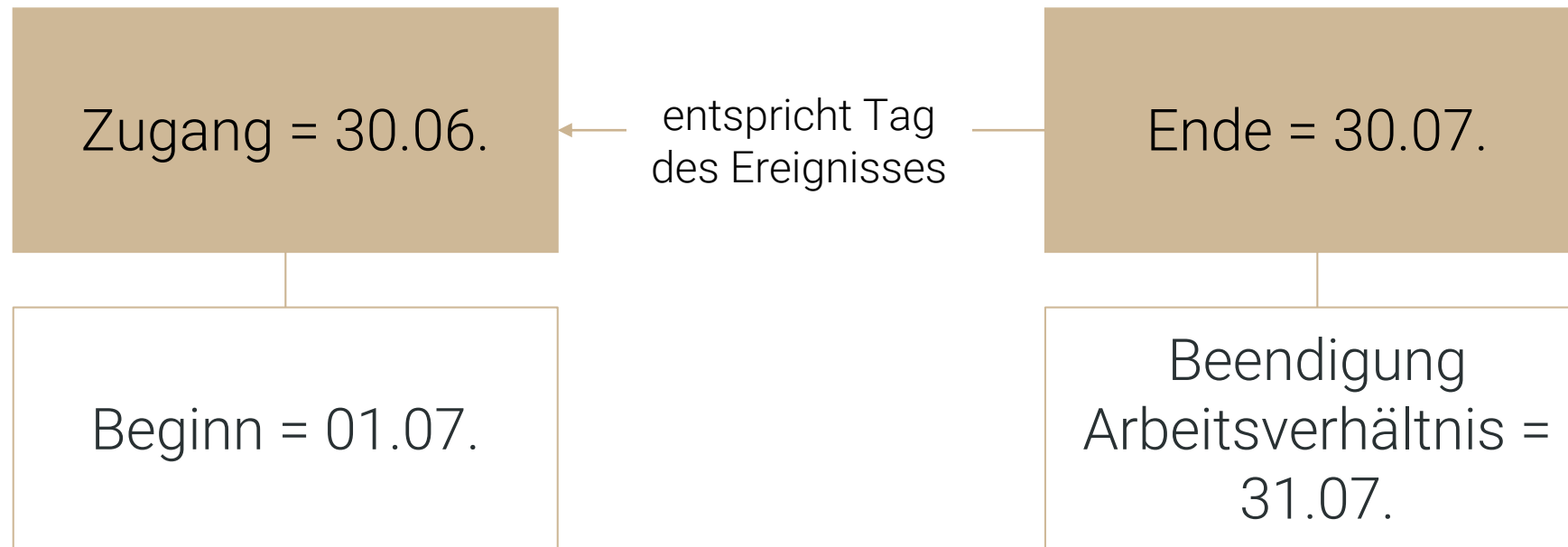
Die Kündigungsfrist ergeben sich aus Beginn und Ende der Anstellung





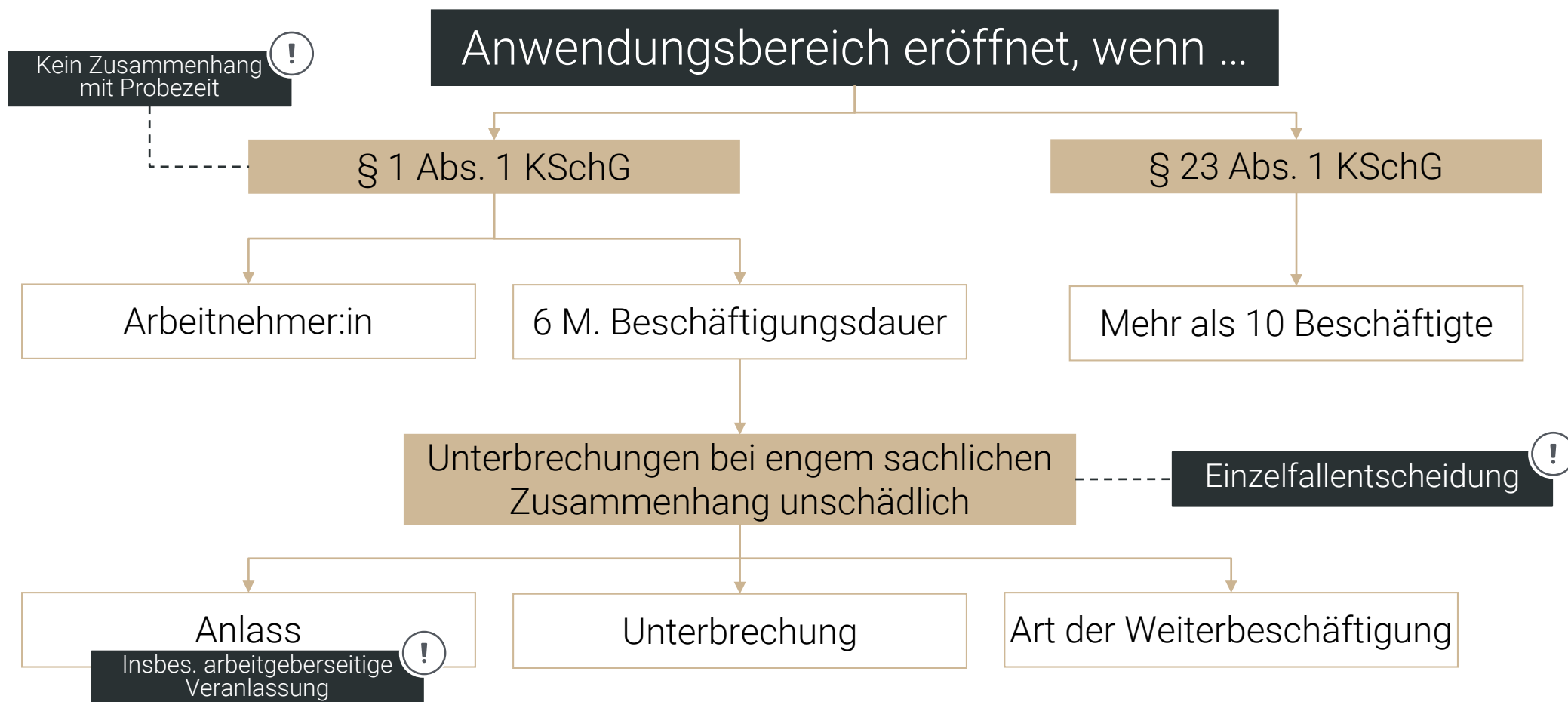
Ein Praxisbeispiel zur Errechnung der Kündigungsfrist

Beispiel: § 34 I 2 TVöD (bis zu einem Jahr) 





Das KSchG ermöglicht den Arbeitnehmern einen gesetzlich festgelegten Schutz vor ordentlichen Kündigungen



 Allgemeine Grundlagen

 Befristungsrecht

 Haupt- und Nebenpflichten im Arbeitsverhältnis

 Kündigungsrecht

 Sonstiges



Klicken Sie [hier](#) um das Video abzuspielen



Lerneinheit 14

Abmahnung & Ablauf einer Kündigung



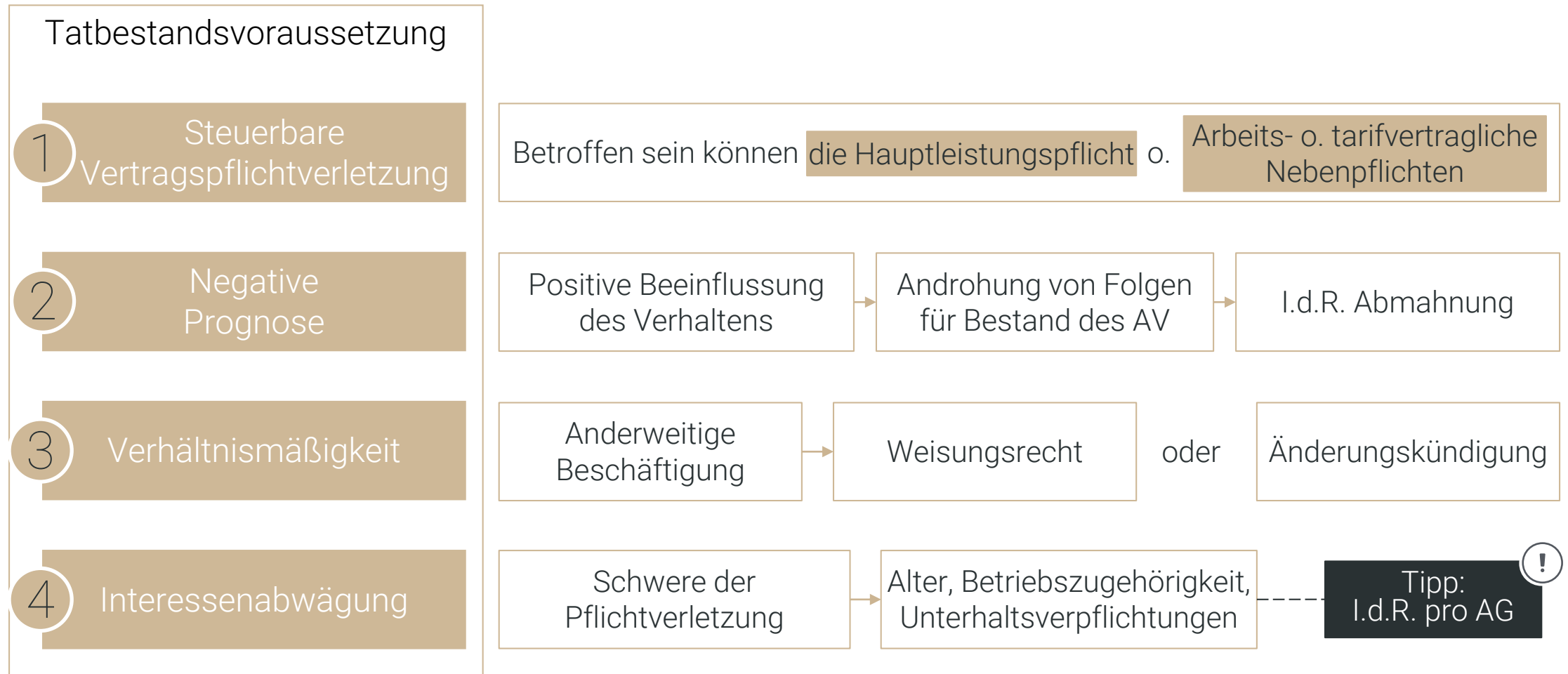
Inhalte der Lerneinheit

Übersicht

- Verhaltensbedingte Kündigung
- Steuerbare Vertragspflichtverletzung
- Definition der Abmahnung
- Musterabmahnung
- Außerordentliche Kündigung
- Verdachtskündigung

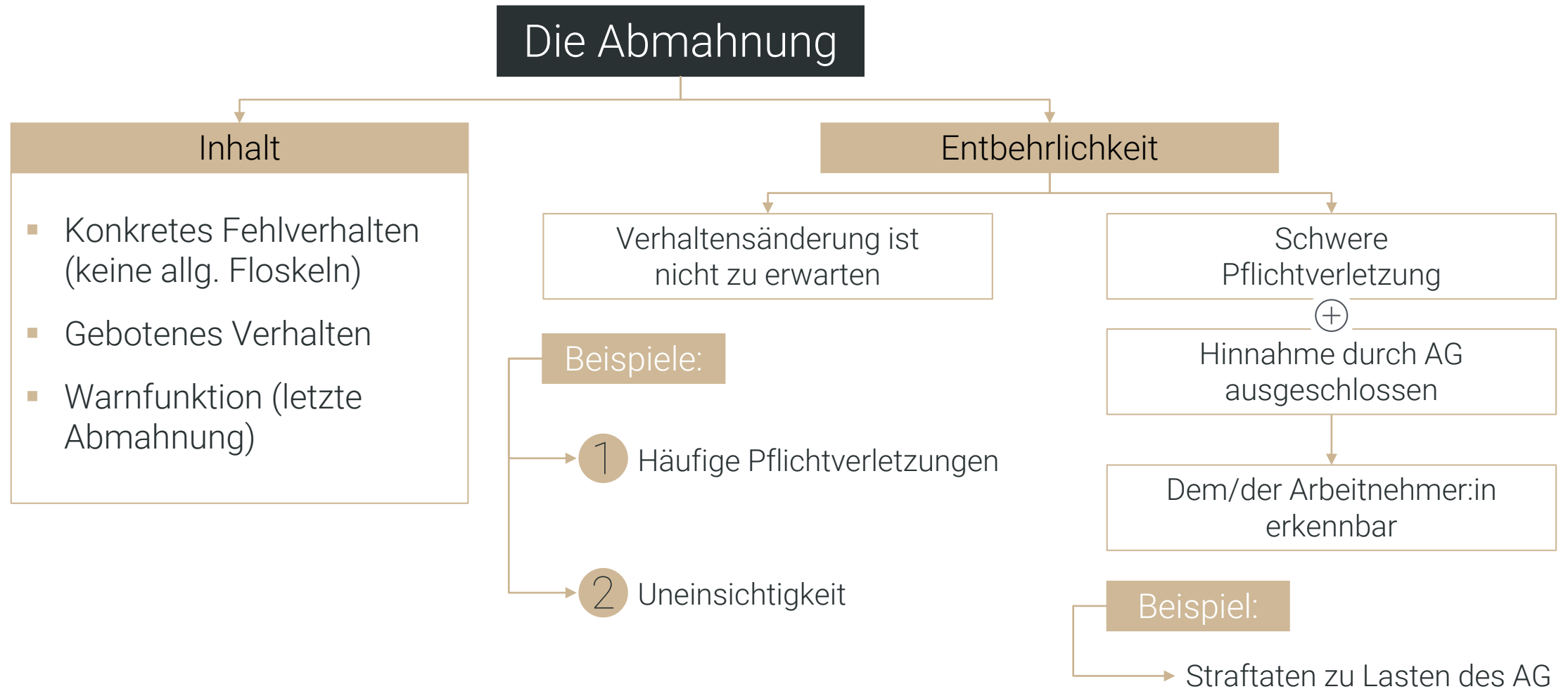


Für eine verhaltensbedingte Kündigung bedarf es 4 Voraussetzungen





Die negative Prognose fordert regelmäßig eine Abmahnung





Muster einer Abmahnung

Abmahnung

Sehr geehrte(r) Frau/Herr,

(Ort, Datum)

Ihr Verhalten gibt uns Anlass, Sie auf die ordnungsgemäße Erfüllung Ihrer arbeitsvertraglichen Verpflichtungen hinzuweisen.

.....
(Konkrete Sachverhaltsdarstellung der Fehlleistung mit genauer Bezeichnung des Datums, der Uhrzeit und des Ortes)

Wir fordern Sie daher auf, in Zukunft Ihre arbeitsvertraglichen Verpflichtungen einzuhalten.

.....
(Pflichtgemäßes Verhalten aufführen)

Sollte sich eine derartige oder gleichartige Pflichtverletzung wiederholen, so sehen wir uns veranlasst, weitere arbeitsrechtliche Konsequenzen, bis hin zur Beendigung Ihres Vertragsverhältnisses zu ziehen.

Eine Durchschrift dieser Abmahnung werden wir Ihrer Personalakte beifügen.

Mit freundlichem Gruß



Für die außerordentliche Kündigung benötigt es eine zweistufige Prüfung

Tatbestandsvoraussetzungen

Wichtiger Grund (§ 626 I BGB)

Zweistufige Prüfung

1 Kündigungsgrund an sich geeignet

2 Einzelfallprüfung

Interessenabwägung

- Mildere Maßnahme – Wiederholungsgefahr (Prognoseprinzip)
- Gewicht der Pflichtverletzung
- Auswirkungen (Vertrauensverlust, wirtschaftliche Folgen)
- Grad des Verschuldens
- Dauer / störungsfreier Verlauf des Arbeitsverhältnisses
- Betriebszugehörigkeit

Verhältnismäßigkeit

Ausschlussfrist (§ 626 II BGB)

Kenntnis des
Kündigungsberechtigten

Ausnahme:
Organisationsverschulden

Innerhalb der Frist
PR anhören (§ 74 II LPVG)



Die Verdachtskündigung beruht auf dem Verdacht eines Pflichtverstoßes

Tatbestandsvoraussetzungen

Es handelt sich um eine außerordentliche Kündigung mit folgenden Besonderheiten:

- Konkrete Tatsachen, die einen **dringenden Verdacht** rechtfertigen (§ 626 I BGB)
- **Vertragsverletzung** von erheblichem Gewicht (Kündigungsgrund an sich geeignet)
- **Beurteilungszeitpunkt = Letzte mündliche Verhandlung** vor den Arbeitsgerichten
- Bei strafrechtlichem Freispruch = **Wiedereinstellungsanspruch**
- **Zumutbare Sachverhaltsaufklärung** – Hemmung der Ausschlussfrist (§ 626 II BGB)
- **Anhörung** des/der Arbeitnehmer:in **innerhalb 1 Woche**