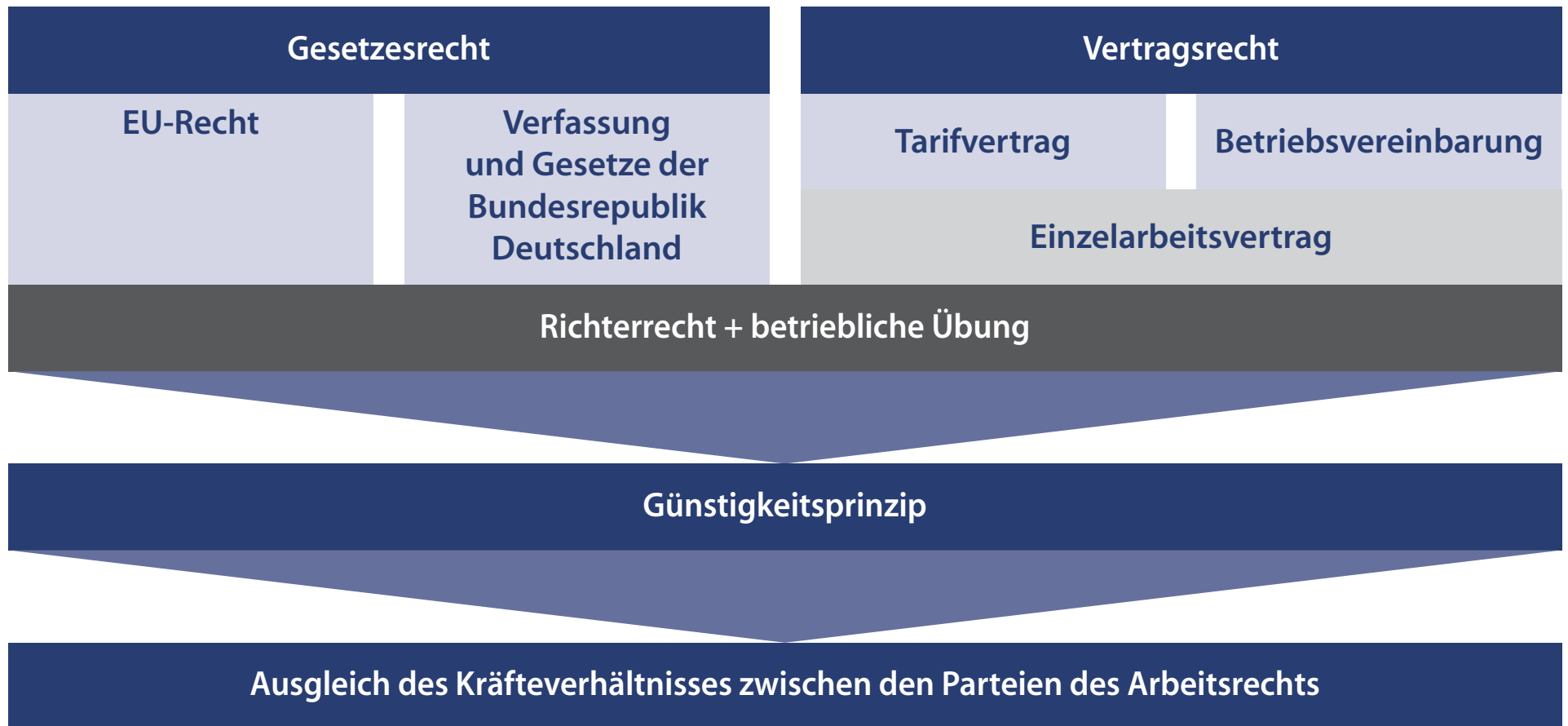
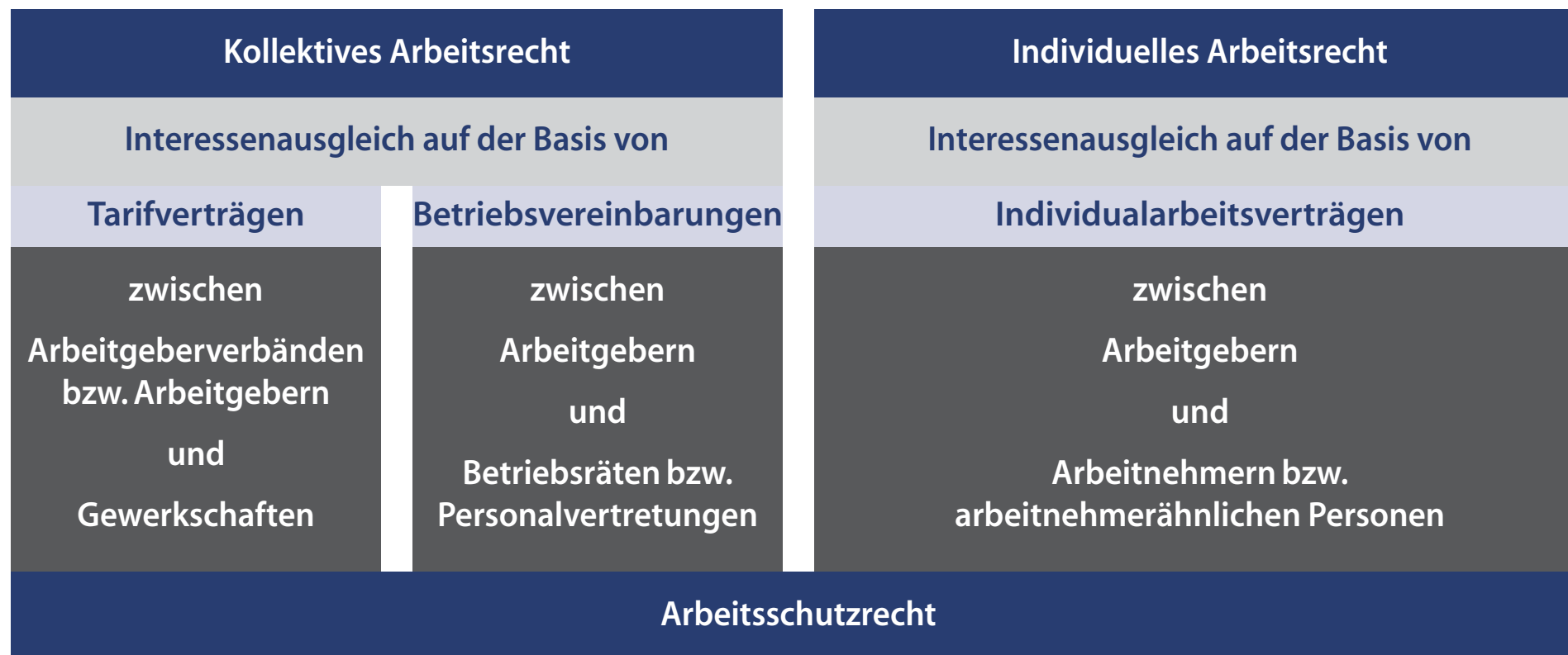


Quellen des Arbeitsrechts



Parteien des Arbeitsrechts



Individualarbeitsrecht

ARBEITSVERHÄLTNIS ZWISCHEN ARBEITGEBER UND ARBEITNEHMER			
Begründung	Bestand		Beendigung
Arbeitsvertrag	Rechte und Pflichten		
<ul style="list-style-type: none"> ■ Dienstvertrag gem. §§ 611 ff. BGB ■ Gestaltungsfreiheit <ul style="list-style-type: none"> ■ Formfreiheit ■ Offenbarungspflicht 	des Arbeitgebers <ul style="list-style-type: none"> HAUPTPFLICHTEN <ul style="list-style-type: none"> ■ Entgeltzahlung ■ Betriebsrisiko NEBENPFLICHTEN <ul style="list-style-type: none"> ■ Gesundheitsschutz <ul style="list-style-type: none"> ■ Sicherung eingebrachter Sachen ■ Wahrung der Intimosphäre ■ Zwischenzeugnis ■ Abschlusszeugnis 	des Arbeitnehmers <ul style="list-style-type: none"> HAUPTPFLICHTEN <ul style="list-style-type: none"> persönliche Erbringung der vertraglich vereinbarten Leistung NEBENPFLICHTEN <ul style="list-style-type: none"> ■ Verschwiegenheit ■ Wettbewerbsverbot ■ Auskunft / Anzeige ■ Schadensminderung <ul style="list-style-type: none"> ■ Herausgabe 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Insolvenz ■ Anfechtung ■ Befristung <ul style="list-style-type: none"> ■ Tod des Arbeitnehmers ■ Arbeitsgericht <ul style="list-style-type: none"> ■ Aufhebungs-/ Abwicklungsvertrag ■ Kündigung

Kündigung

DEFINITION	BEWEISLAST	FRISTEN
<ul style="list-style-type: none"> ■ einseitige, empfangsbedürftige WE ■ Schriftform (§ 623 BGB) 	<p>der Kündigungsträger trägt die Beweislast</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ aus Gesetz (§§ 622, 626 BGB) <ul style="list-style-type: none"> ■ aus Tarifvertrag ■ aus Betriebsvereinbarung <ul style="list-style-type: none"> ■ aus Arbeitsvertrag

SCHRIFTLICHE KÜNDIGUNG		
durch den Arbeitgeber		durch den Arbeitnehmer
<p>außerordentlich</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ aus wichtigem Grund <ul style="list-style-type: none"> – betriebsbedingt – personenbedingt – verhaltensbedingt ■ Unzumutbarkeit <ul style="list-style-type: none"> ■ Abmahnung ■ Fristeinhaltung nach Kenntniserlangung 	<p>BETRIEBSRAT</p>	<p>ordentlich</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Einhaltung der Kündigungsfristen ■ Begründung <ul style="list-style-type: none"> – betriebsbedingt – personenbedingt – verhaltensbedingt
		<p>Einhaltung der Kündigungsfristen</p>

Kündigungsschutz

ALLGEMEINER KÜNDIGUNGSSCHUTZ

- KSchG gilt:
 - Arbeitsverhältnis > 6 Monate
 - Arbeitnehmer > 10
- §§ 1–14 KSchG
= Allgemeiner Kündigungsschutz
- §§ 15, 16 KSchG
= Kündigungsschutz im Rahmen von Betriebsverfassung und Personalvertretung
- §§ 17–19 KSchG
= Kündigungsschutz bei Massentlassungen

BESONDERER KÜNDIGUNGSSCHUTZ

- z.B. für
- Schwangere
 - Schwerbehinderte
 - Betriebsrat / Jugend- und Auszubildendenvertretung
 - Wehr-/Zivildienstleistende
 - Auszubildende
 - Sicherheitsbeauftragte
 - Datenschutzbeauftragte
 - Umweltbeauftragte

SOZIAL GERECHTFERTIGTE KÜNDIGUNG

- Kündigung ist:
- personenbedingt
 - betriebsbedingt
 - verhaltensbedingt

KÜNDIGUNGSSCHUTZKLAGE

= Feststellungsklage mit dem Antrag, dass das Gericht feststellen soll, dass die Kündigung ungerechtfertigt ist

Kollektives Arbeitsrecht

