




Heute...

- Hallo zusammen  !
- Wer ist denn so da ?
- Organisatorisches ...
- Was wir diese Woche vorhaben ...
- Themen, die Ihr mitgebracht habt ...
- Arbeitsrechtliche Basics ...
- ...

unsere Themen

Stellenausschreibung
intern / extern

Arbeitsverträge
Form

Arbeitsrechtliche
Grundlagen
Allgemein

Allgemeine
Grundlagen

Einstellung
Gespräch
mit Bestimmung BR

Auswahl-
richtlinien
(Kündigung)

Inhalte
Arbeitsverträge

Tätigkeits-
beschreibungen
Arbeitsvertrag

Rechte des
Betriebsrats

Arbeitsvertrag
nach
Betriebsübergabe

AV / Arbeitsvertrag
Einsicht von
BR-Seite
+ AT-Verträge

befristeter
Änderungstarif

Verhinderung
einer
Einstellung

Einstellung
BR - Widerspruch
→ Eingestellt?

Bewerbungsunterlagen
- alle -
Einsicht!

Stellenabbau
und
Einstellungen

Arbeitsvertrag
AT - AN

Einstellungs-
gespräche

Einstellung s B
Alle Bewerber 2
Unterlagen einsehen!

OIG

Einbezug
der SBY

Entwicklung
einer „jurist.
Denke“

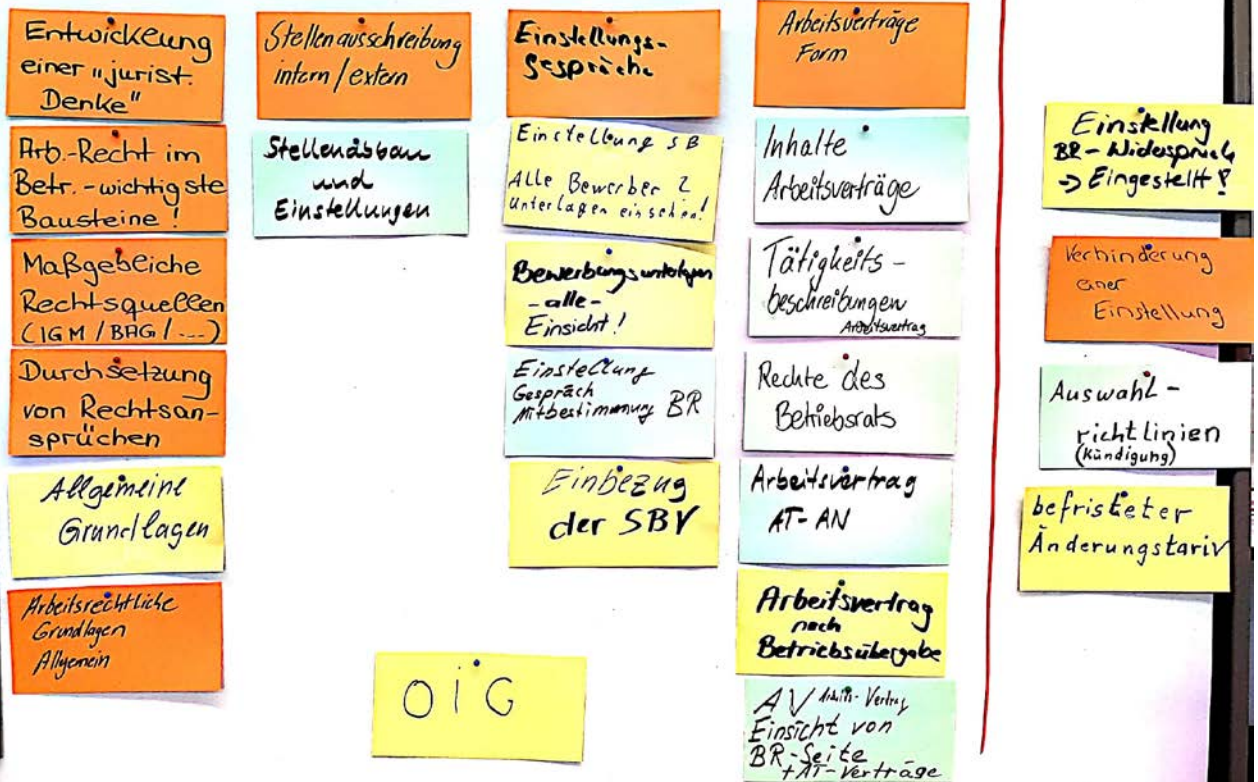
Arb.-Recht im
Betr. - wichtigste
Bausteine!

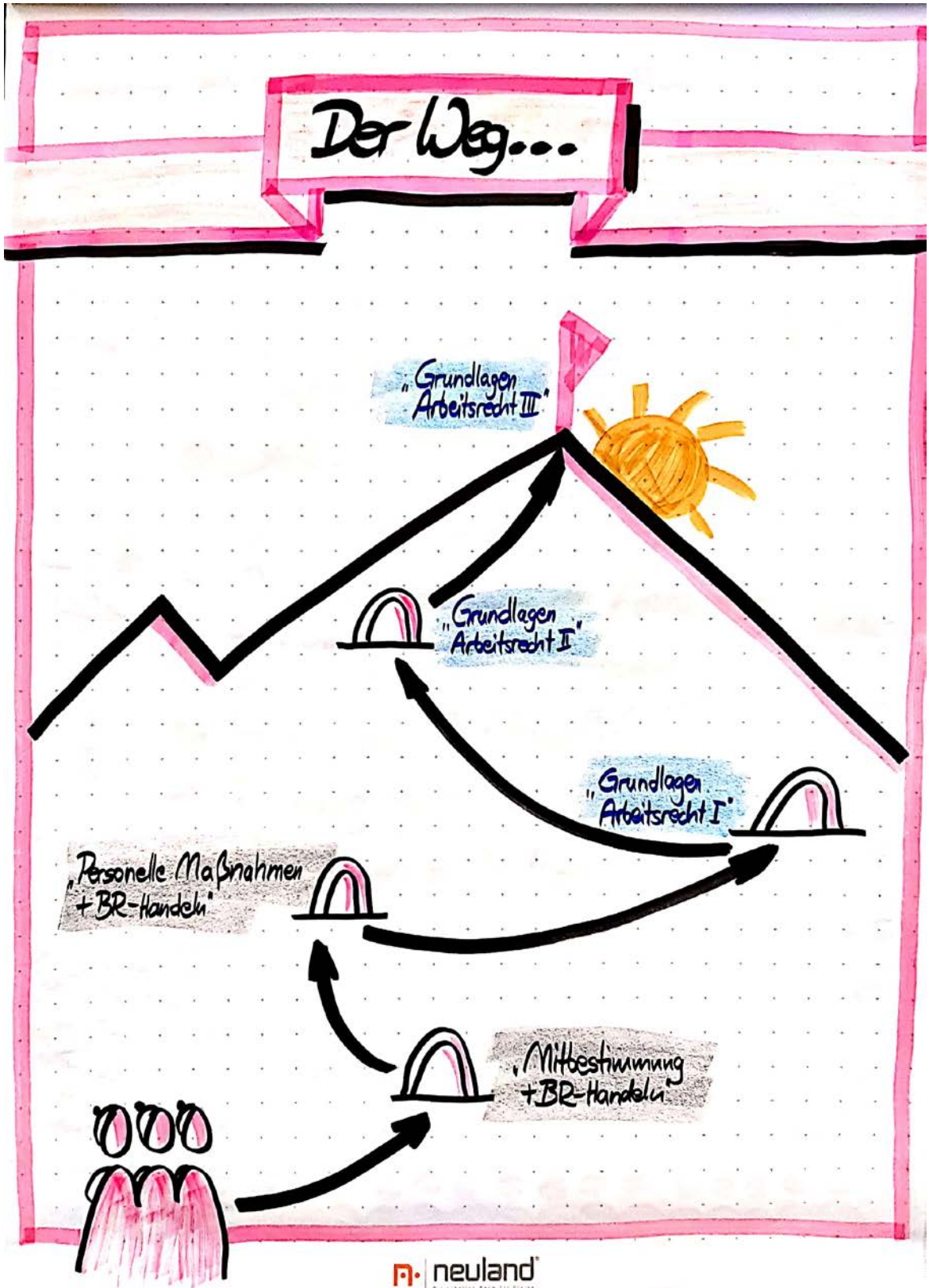
Maßgebliche
Rechtsquellen
(IGM / BAG / ...)

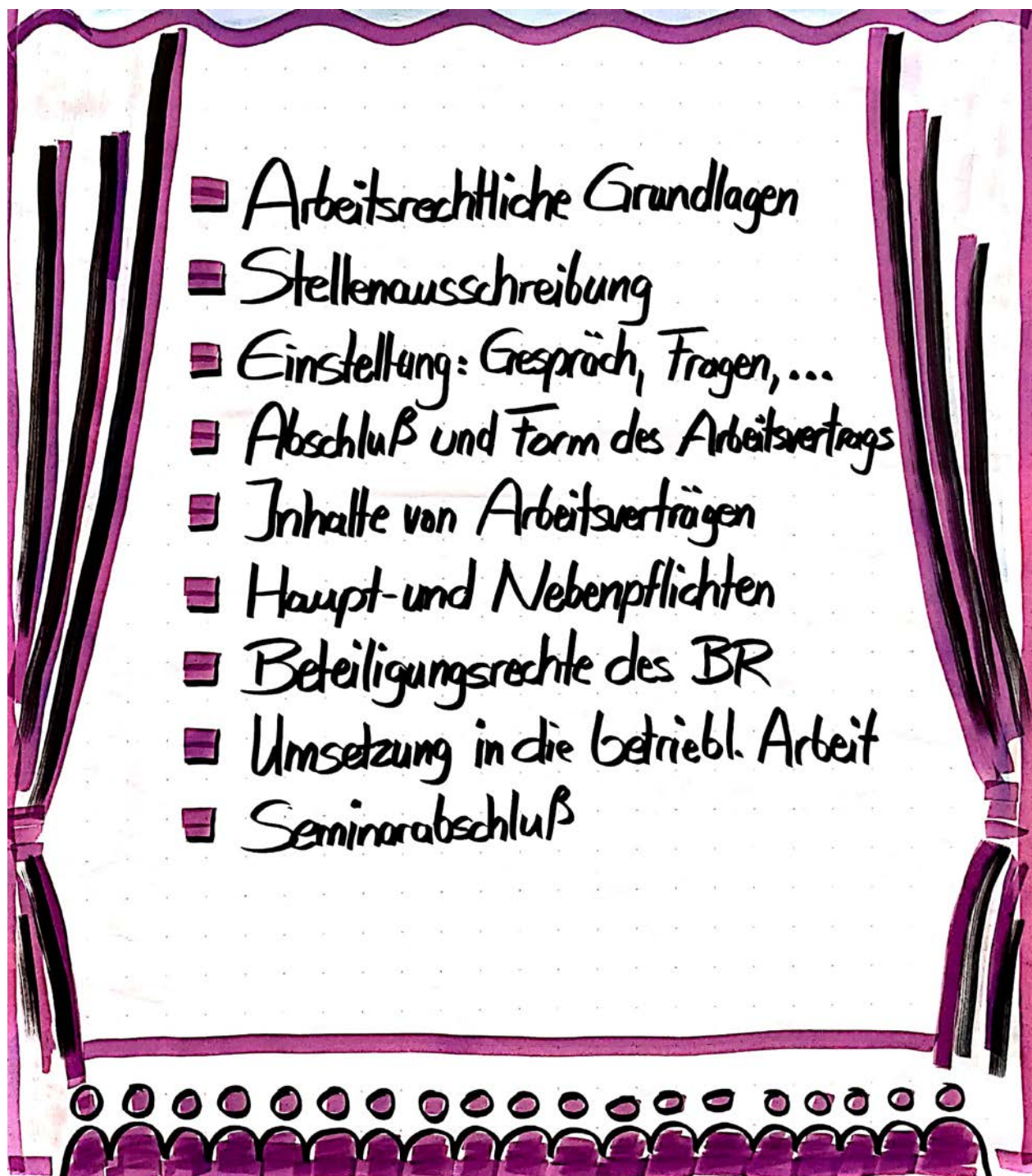
Durchsetzung
von Rechtsan-
sprüchen



unsere Themen







Das hab ich mitgebracht...

- Wenn ich am Freitag nach Haus fahre:
Welche Frage innerhalb des Seminarthemas
möchte ich bis dahin auf jeden
Fall geklärt haben?

Regie

- ▶ zuerst jeder für sich!
- ▶ für jedes Thema ein Kärtchen!
- ▶ Austausch mit Nachbar/in!
- ▶ jeder stellt seine/ihre Themen vor!

(Arbeits-)Recht und ich...

Welche positiven Erfahrungen habe ich mit Recht gemacht? Was hat mir dabei Spaß gemacht? Womit hatte ich Erfolg?

Was fällt mir bei der Arbeit mit Recht eher schwer?

Was würde mir helfen, damit besser umgehen zu können?

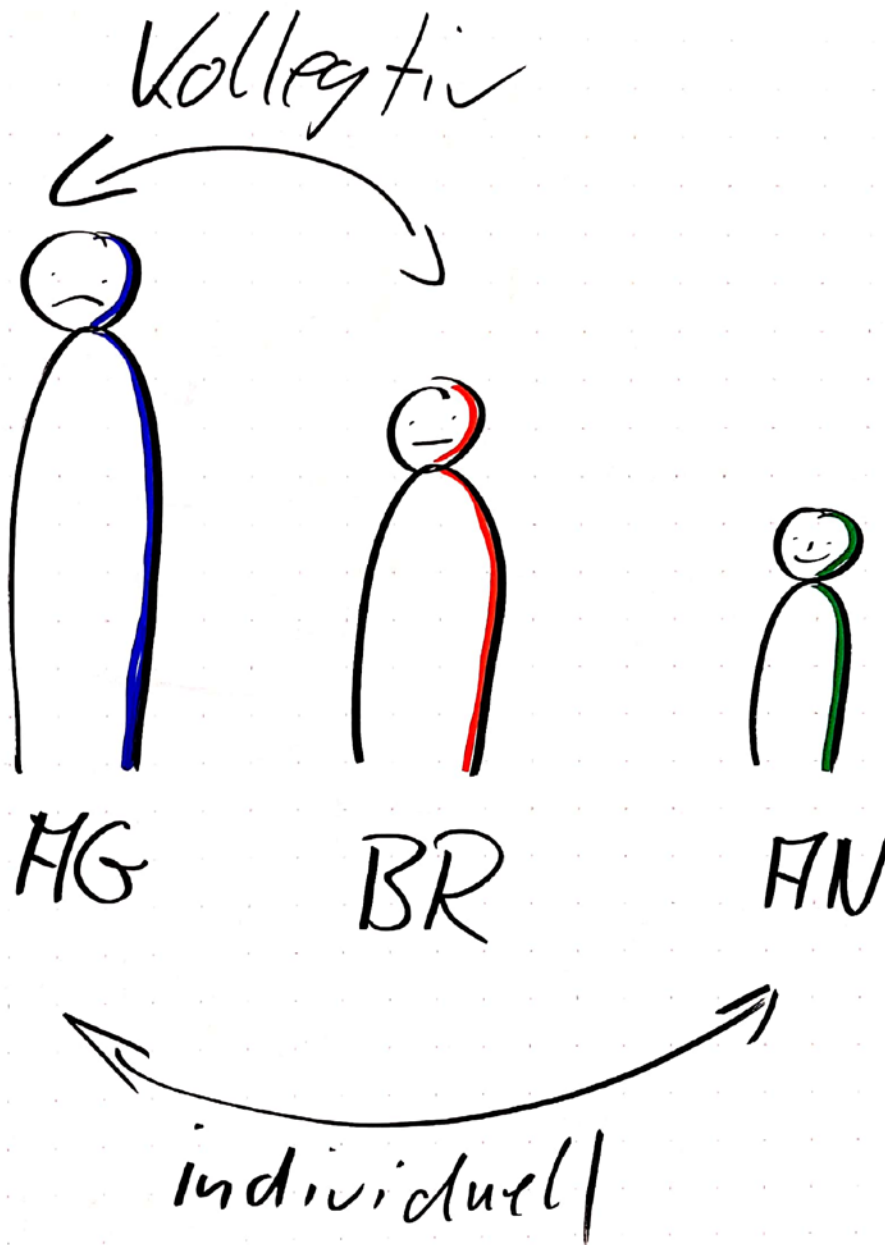
- ▶ jeder für sich!
- ▶ wichtige Punkte auf Kärtchen festhalten!
- ▶ jeder stellt seine/ihre Punkte vor!

Regie



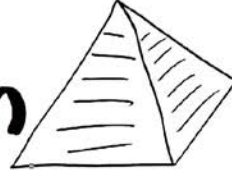
Arbeitsrecht und ich...

Vereinsgründung ⇒ Satzung	Korrekte Rechtsgrundlagen erarbeiten für BR-Arbeit	Verschwürselte Formulierungen	an Beispielen erklären	Umgangssprachliche Kommentare
Maschinen-RL Anhörung-Entlastung Probezeit	Rechtssicherheit gibt Sicherheit im Handeln	fehlende praktische Erfahrung	Mehr Beteiligung im BR an rechtlichen Themen	Übung, Übung, Übung
unbeschriebenes Blatt 😊	Recht ist nicht gleich Recht wsm Gesetz	Unsicherheit durch fehlende Erfahrung	Verständliche Erläuterung	- Jura-Studium - viel lesen - Seminare
PhW läuft und anschließender Klage	Anwendung ERA-Tarifvertr. Umgruppierung	Theorie vs. Anwendung in der Praxis	Praxis orientierte Beispiele	Ich müsste nicht "erfüllbar" regelmäßiger Einkommen damit betreiben. → Kauf Sie für Recht...
Durchsetzung Mietrecht mit Mieterbund	§ 39 BetrVG Sprechstunden	Anwaltsdeutsch "Richtige" Interpretation der rechtlichen Texte	Informationen praktische Beispiele	Die Grundlagen Lernen
Kündigung in der Probezeit → Arbeitsvertrag	SBV Arbeitsplatzgestaltung MA-Behinderungsrecht	Grundlagen finden	Durchsprache im Gremium "Turnusmäßig"	- Mehr Toleranz - Erfahrung
Wiedereinstellung eines Anstelltelegen. Kündigung nicht haltbar	Wieder einstellung einer SB Person	Formulierungen	Umgang mit den Gesetzen	Anwendung
ASA-Ausschub - AP - Ergonomie	Keine Erfahrungen	Fachlecke Ausdrücke	Zeit zu finden "Bücher zu wälzen"	
?		- Finden wo was steht - Zeit		





Normen



1

- EU-Recht
- Grundgesetz
- Gesetz
- Tarifvertrag
- Betriebsvereinbarung
- Verordnung
- Arbeitsvertrag
- Direktionsrecht des Arbeitgeber
- Regelungsabspache
- betriebliche Übung

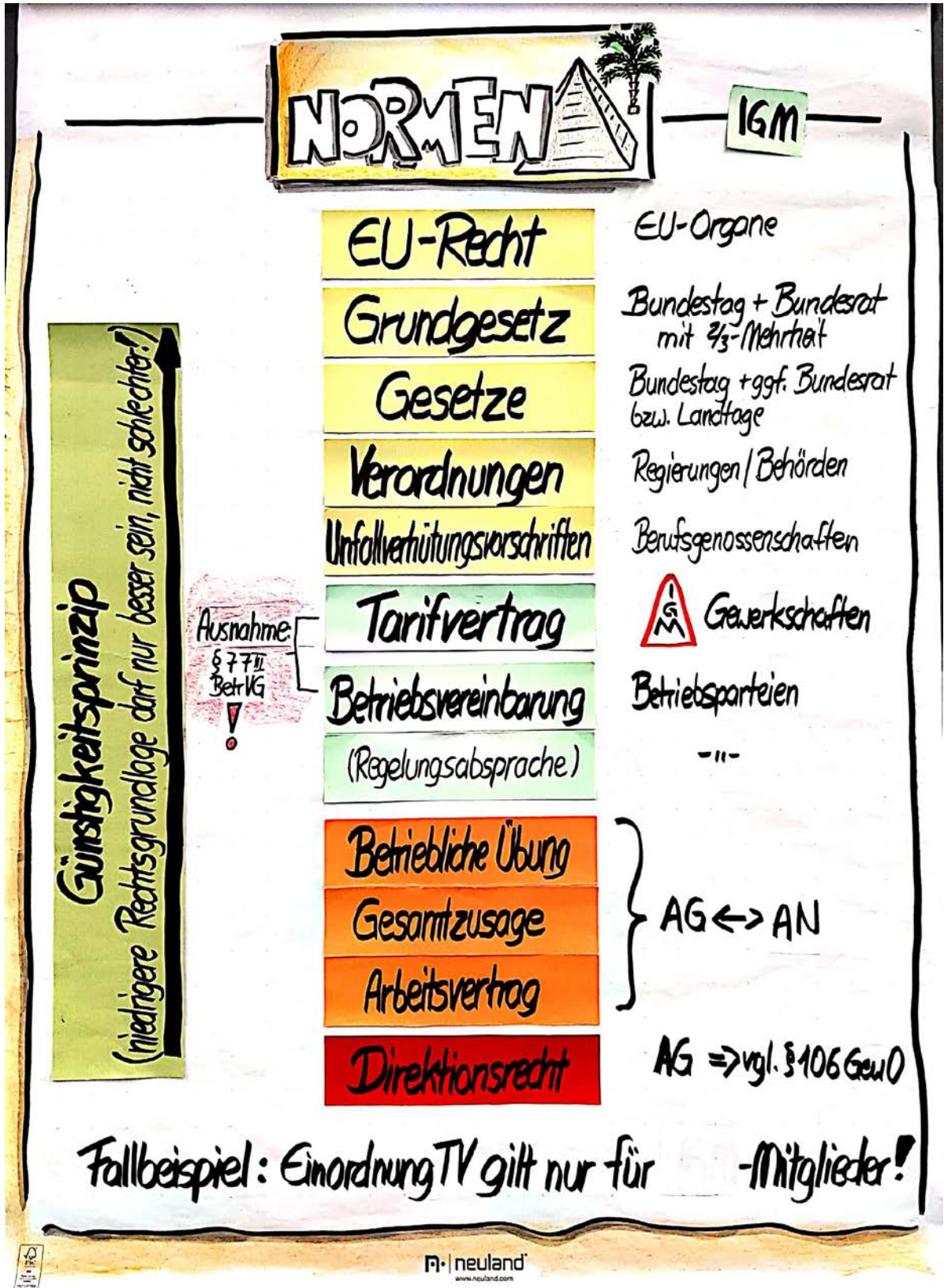
2

- EU-Recht
- Grundgesetz
- Gesetz
- Verordnung
- Tarifvertrag
- Betriebsvereinbarung
- Arbeitsvertrag
- betr. Übung
- Direktionsrecht d. AG
- Regelungsabspache

3

- EU-Recht
- Grundgesetz
- Gesetz
- Verordnung
- Tarifvertrag
- Betriebsvereinbarung
- Regelungsabspache
- betr. Übung
- Direktionsrecht des Arbeitgeber
- Arbeitsvertrag

- EU-Recht
- Grundgesetz
- Gesetz
- Verordnung
- Tarifvertrag
- Betriebsvereinbarung
- Regelungsabspache
- Arbeitsvertrag
- betr. Übung
- Direktionsrecht d. Arbeitgebers







Eckdaten:

- geboren 1981
- Mitglied der JGM 01.09.02
- Aufnahme der Tätigkeit ebenfalls 01.09.2002
- 2004 Austritt aus Verband und gleichzeitig OT-Mitglied
- letzte Änderung TV „13. Gehalt“ 2005
- 01.02.2013 Abschluß eines neuen Arbeitsvertrag ohne Regelung zu 13. Gehalt



IG Metall



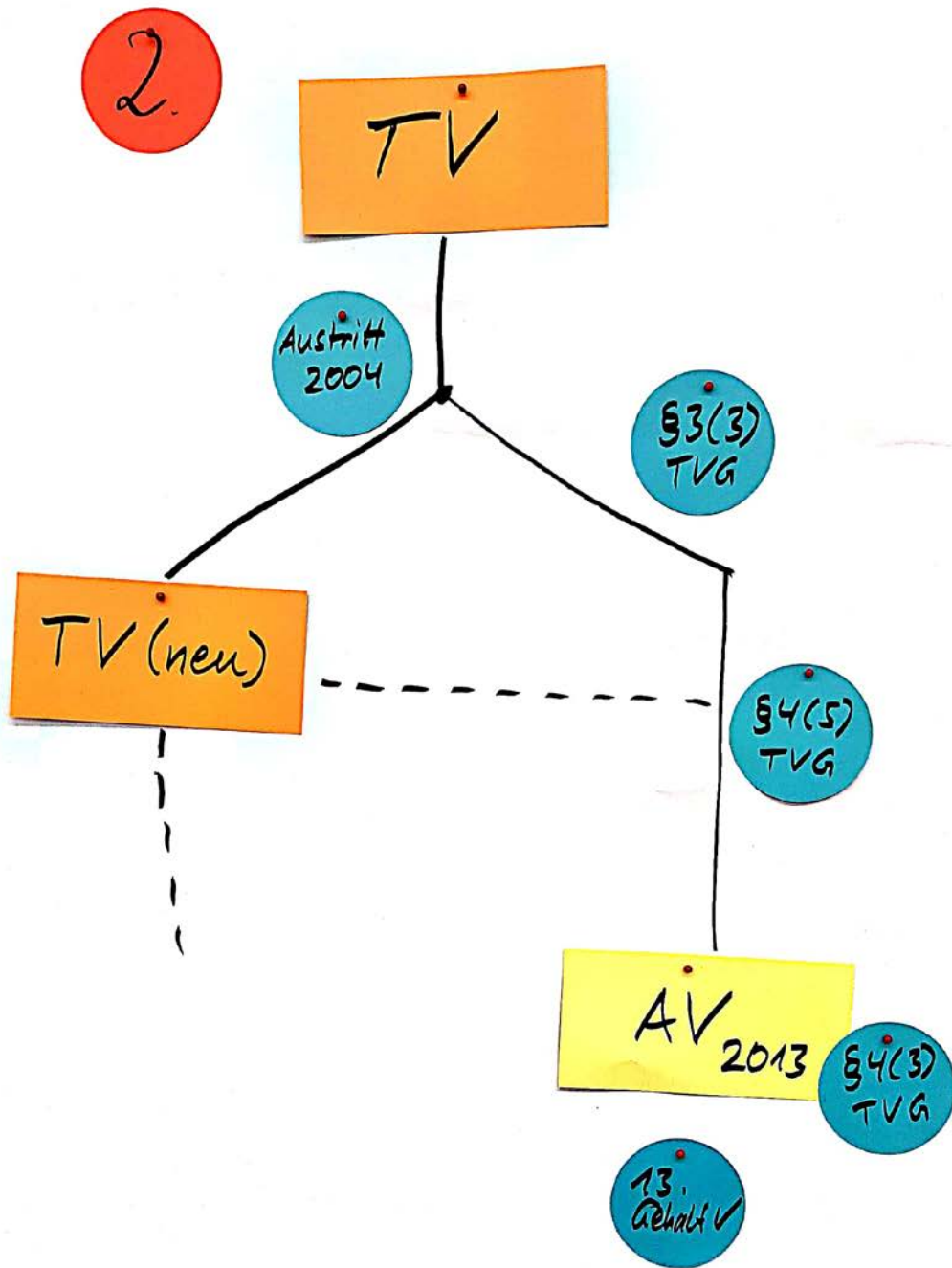
§ 3 Abs. 3
TVG

Die Tarifge-
bundenheit bleibt
bestehen, bis der
Tarifvertrag endet

§ 4 Abs. 4
TVG

Verwirkung
ausgeschlossen

13. Gehalt
⊕ ✓



Szenario:

3,

- 1) AG tritt aus Verband aus → OT-Mitglied
- 2) AN = JGM-Mitglied → beansprucht 13. Gehalt aus TV

Anspruchs-
grundlage



Manteltarif-
vertrag (MTV)



Nachbindung



§ 3 Abs 3
TVG

→ Anspruch aus MTV bis dieser endet

§ 4 Abs. 5
TVG

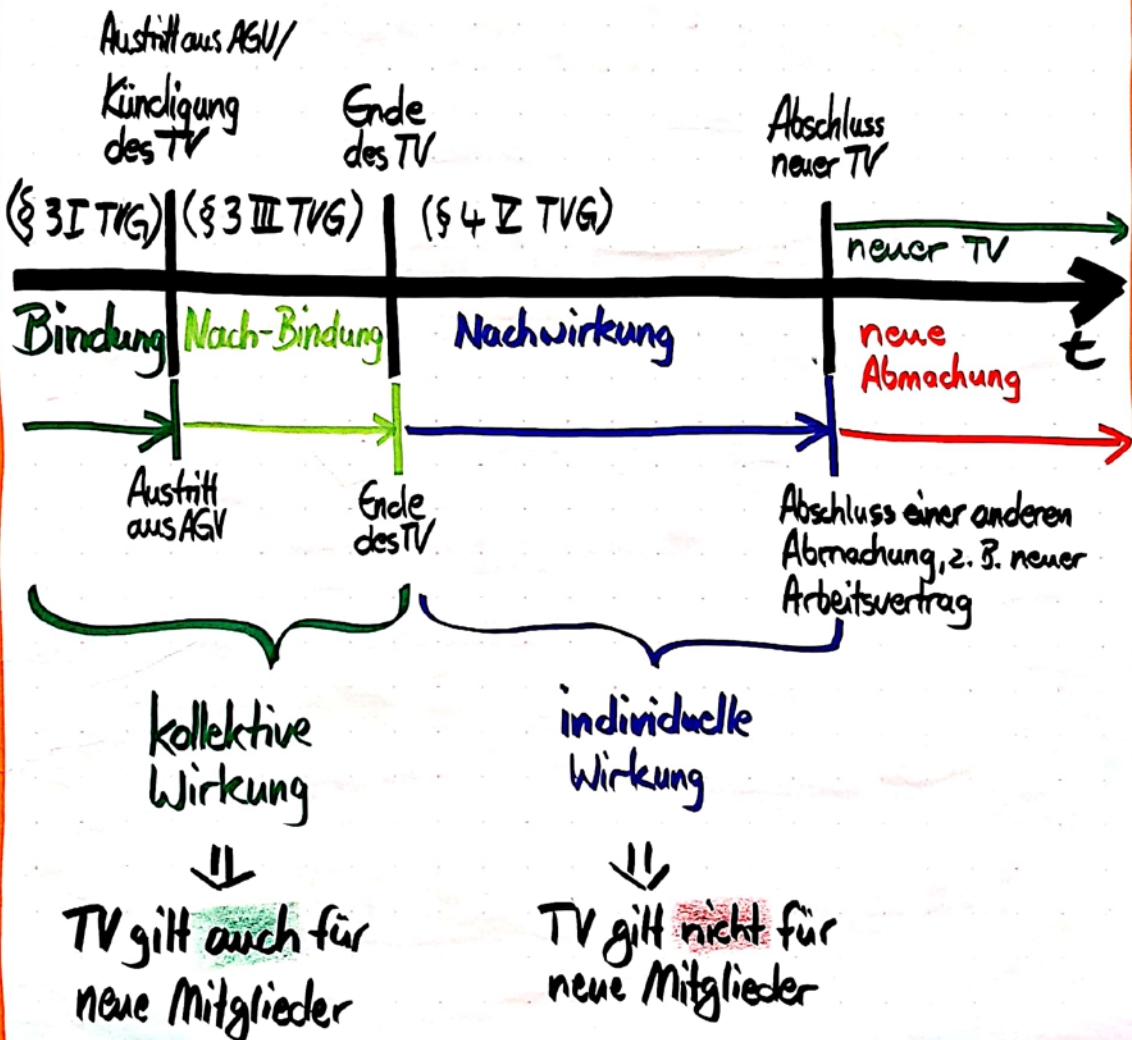
→ Nach MTV-Ablauf gelten Normen bis zum Abschluss eines neuen TV weiter

13. ✓



Tarifvertrag

(vgl. TVG)



Inhalt einer Stellenausschreibung

- Quali. (es ist spät) / mehrjährig ☺
- Beruf
- Zeit
- befristet / unbefristet
- EG...
- Aufgaben
- Erwartungen / Profil
- Anhangzeit
- Bewerbungsfrist
- Unterschrift
- was FTG bietet
- Einsatzort
- Arbeitsbeginn
- Schicht
- wie bewerben (schriftl. / persönl. / ...)
- m/w/d
-







Stellenausschreibung

- Was müsste eine (innerbetriebliche) Stellenausschreibung beinhalten?
- Kann der BR eine BV Stellenausschreibung erzwingen?
- Welche Eckpunkte sollte eine solche BV enthalten?
- Bitte prüft die vorliegende Stellenausschreibung!



Gruppe 1

Anforderungen
int. Stellenausschr.

§93 BetrVG

• Bezeichnung/
Position

• Qualifikations-
anforderung

• Aufgaben beschr.
- Aussagekräftig

Gehalts/Tarifgruppe
?

Voll/Teilz.

• Befristung?

• Beginn

• m/w/d

2.
BV erzwingbar?

BV nicht
erzwingbar

Verpflichtung
auch ohne BV
wenn BR fordert

Eckpunkte
BV

Form

Inhalte

Frist

Dauer der
Ausschreibung

Vorzug interner
Bewerber bei
gleicher Quali.

Einheitliche
Stellenausschreibung
intern/extern

Hinweis
SB

Prüfung
Stellenausschreibung

Bewerbungsfrist
fehlt!

Ausbildungs-
vergütung?

m/w/d



Gr. 2

- Inhalt:
 Kommentar zu
 § 93 BetrVG
 (Fitting)

Aufgaben- beschreibung ✓	Bezeichnung der Position ✓	Qualifikations- anforderungen ✓	Gehalts- oder Tarifgruppe ✗
Ausschreibungs- frist ✓	Behristung ✗	Voll- oder Teilzeit ✗	Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme ✓
m/w/d ✓ § 11 u. § 7 AGG			

- BV erzw. ?

BV nicht er-
zwingbar ?
BAG 27.10.92

⇒ Freiwillige BV

- BV - Eckpunkte

Inhalt der Ausschreibung	Frist der Ausschreibung	Form der Ausschreibung	Schluss- bestimmungen
-----------------------------	----------------------------	---------------------------	--------------------------

- Prüfen: ✓
✗



3

Was müsste eine (innerbetriebliche) Stellenausschreibung beinhalten?

§ 93 BetrVG

Mindestinformation

Art von Tätigkeit oder Allgemein
 Befristet oder Unbefristet
 Gehalt/Tarif
 Ausgaben und Qualifikationen
 Voll- oder Teilzeit
 Zeitpunkt des Arbeitsbeginns

Kann der BR eine BV Stellenausschreibung erzwingen?

Nein

Nur freiwillige BV

Ausschreibung ist nicht erzwingbar

Welche Eckpunkte sollte eine BV enthalten?

Dauer des Aushangs
 Zuerst interne Stellenausschreibung
 Einsicht aller Bewerbungen

Bitte prüft die vorliegende Stellenausschreibung!

Gehalt/Tarif
 Befristet oder Unbefristet
 Zeitpunkt des Arbeitsbeginns
 Qualifikation?

§ 11 ArbZG
 Abs 1+2
 § 7 ArbZG

Darf nicht auf Geschlecht ausgegrenzt werden

AGG

- Bitte stellt den wesentlichen Inhalt der Regelung dar!
- Welche Bedeutung hat die Regelung für Eure BR-Arbeit?
- Was ist unklar geblieben oder strittig?

AG I > §§ 1+2 AGG

AG II > §§ 7-10 AGG

AG III > §§ 12+13 AGG













§1 Ziel

nachteiligungen
hindern oder zu
fördern.

Rasse

Weltanschauung

Religion

Ethnische
Herkunft

Geschlecht

Behinderung

Alter

Sexuelle
Identität

§2 Anwendung

Zugang zu
Erwerbstätigkeit
+ Aufstieg

Beschäftigungs
und
Arbeitsbedingungen

Berufliche
Aus und Weiter-
bildung

Mitgliedschaft
in Vereinigungen

Sozialschutz

Soziale
Vergünstigungen

Bildung

Zugang zu
öffentlichen
Gütern

2,3,4
Verweis auf
bestehende Gesetze

▪ Bedeutung
für
BR - Arbeit

§ 75 § 80
BetrVG

Konkrete
Arbeitshilfe

„gewichtiges“
Mittel

Sehr
Umfangreich

Unklar oder
Strittig

Wie frühzeitig
erkennbar?

Wo fängt
Benachteiligung
an? (Grenze)



Gruppe 2

§ 7
Benachteilig.-
verbot

Keine Benachteil.
gegen Beschäftigte
nach § 1

a) keine Bestimmung
in Vereinbarungen

b) Verletzung
vertraglicher
Pflichten!

§ 8 Zulässige
unterschiedliche Behan.
wegen berufl.
Anforderungen

Zulässig wenn:
- Art Tätigkeit
- Bedingung Ausübung

geringere Vergütung
(Grund § 1) nicht
zulässig

§ 9 Zulässige
unterschiedl.
Behandlung
(Religion o. Weltanschauung)

???

§ 10 Zulässige
unterschiedl. Behandlung
wegen Alter!

Zulässig wenn:
- objektiv / angemessen
(und)
- legitimes Ziel

Beispiel:
Festsetzung
Berufsalter

Das AGG
muss in allen
Belangen der
BR-Arbeit
berücksichtigt
werden!
§ 80 (1) BetrVG



§§ 12 + 13 A G' G'

§ 12
 Maßnahmen und
 Pflichten des AG'

Abs. 1
 AG' muß
 Maßnahmen und
 vorbeugende Maß-
 nahmen nach
 § 1 A G' G'
 treffen

Abs. 2
 Hat der AG'
 die MA geschult
 hat dieser seine
 Pflichten nach
 Abs. 1 erfüllt

Abs. 3
 Verstoß des § 7 Abs. 1
 durch MA
 Folgen:
 Abmahnung, Um-
 setzung, Versetzung
 oder Kündigung

Abs. 4
 Verstoß des § 7
 Abs. 1 durch Dritte
 Muß der AG'
 angemessene
 Maßnahmen ergreifen

Abs. 5
 Informationen
 müssen an geeigneter
 Stelle ausliegen

§ 13
 Beschwerderecht

Abs. 1
 Jeder MA hat nach
 § 1 das Recht sich
 bei den zuständigen
 Stellen zu beschweren
 Beschwerde ist zu
 prüfen und das
 Ergebnis muß dem
 MA mitgeteilt werden

Abs. 2
 Die Rechte der
 Arbeitnehmer-
 Vertretung
 bleiben unberührt.

Überwachung
 von § 1 A G' G'



© J. Neuland

Prüfung Arbeitsverträge

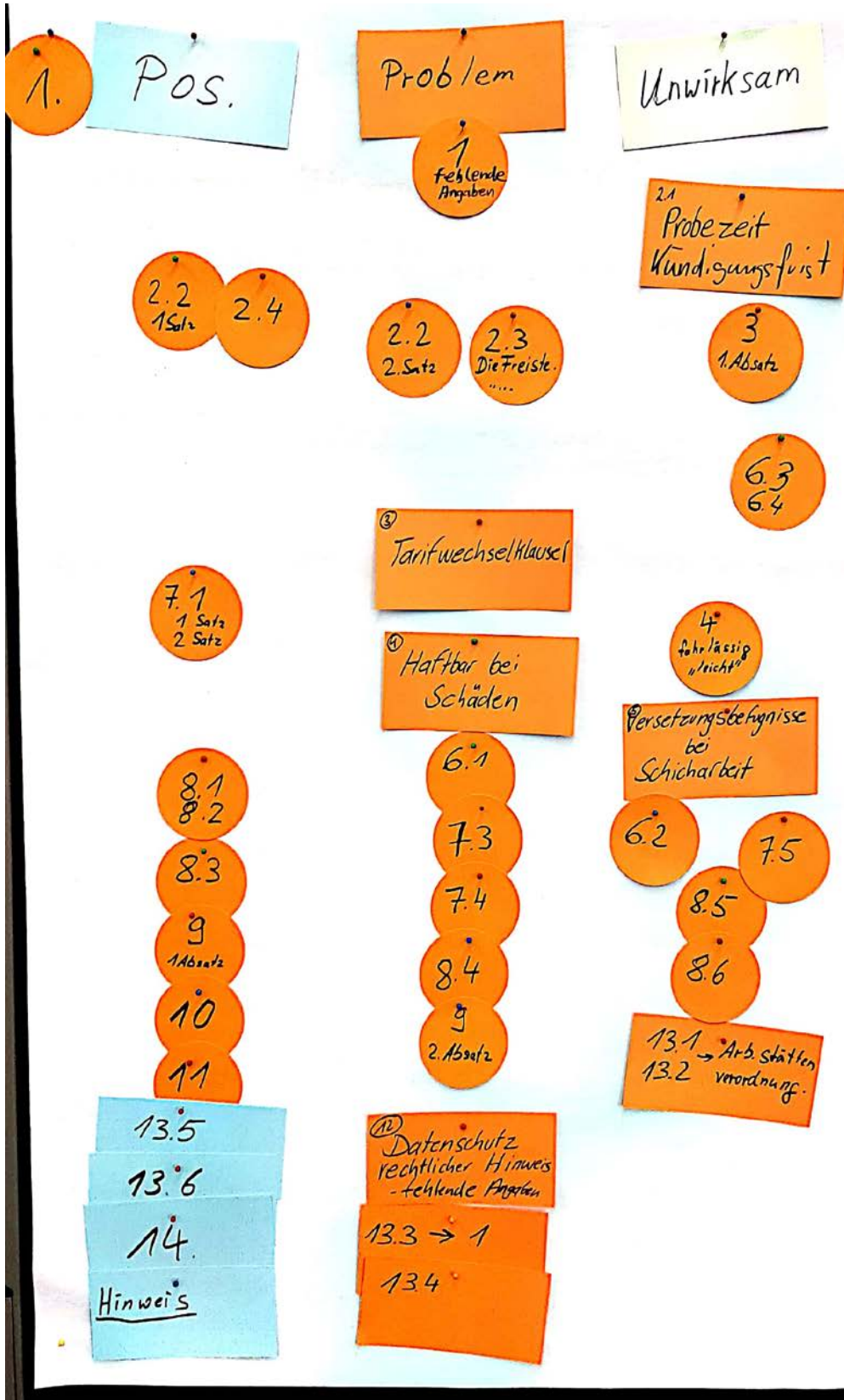
- Bitte lest Euch den Arbeitsvertrag durch!
- Prüft, welche Regelungen positiv sind!
- Prüft, welche Regelung problematisch oder gar unwirksam sein könnte!
- Prüft, welche Regelung evtl. fehlen könnte!

Regie

➤ Arbeitsgruppe

➤ Bitte Ergebniswandzeitung erstellen!

➤ Zeit:





SO NET?

Arbeitsvertrag unbefristet Analyse

ODER DOCH?

+

-

? was ist unklar?

Leistungsbewertung nach 3 Monaten §2

Freistellung Ehrenamt §8

Tätigkeit mit anderer Vergütung §1

Vergütung Mehrarbeit über Zeiterkonto §2

Trennung gesetzl./tarifl. Urlaub §3

Grund für Erkrankung §4

ärztliche Ergebnisse offenlegen §10

Entbindung Schweigepflicht §10

Abtretung §6 Schadensersatzansprüche

Vertrauensstufe §7

Lohnpfändung nicht/nur nach Zustimmung §10(2)

Geltung TV nur nach §3 TVG §13(1)

Einzelfallregelung außerhalb Br's §15(1)

Einsetzungsort §1

EMTV? §1

Kündigungsfrist Probezeit §1

Verrechnung freiwillige Zulagen mit Tarifbindung §14 §2

Verpflichtung zu Mehrarbeit §2

+/- Stundenverrechnung §2

Abschlagszahlung Entgelt §2

Urlaubsabzug §3 bei Austritt 1/12 pro Monat

Antrag auf Kur mitteilen §4

Drogen-/Alkoholttest §10(1)

Einhaltung DSGVO §12

Bei Kündigung Freistellung durch Nr §13(1)

Beschaid bei Arbeitsmangel §13(1)

Kündigung bei Erwerbsminderung §15(1)

§§ doppelt?? (13)

persönlicher Geltungsbereich Tarifvertrag §15(2)

**§1
2
3
4
-10?
5
6
7
8
9
-10?
12?
-13?
14
15**



Anlässe für den Abschluss von Arbeitsverträgen, ...

- Neueinstellung
- Vertragsänderung
- Betriebsübergang (§ 613a BGB)
- Außertarifl. Verträge



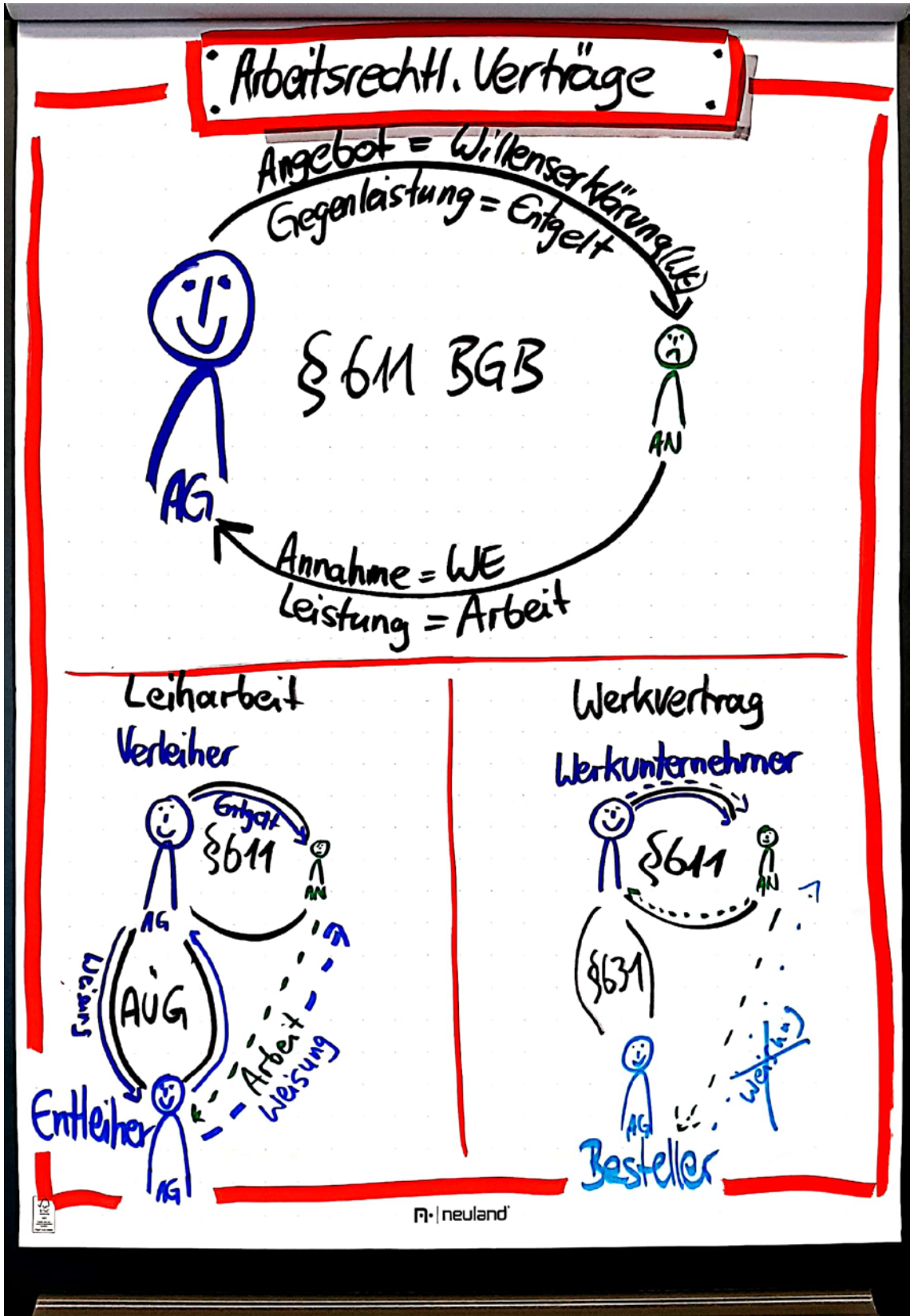
Arbeitsverhältnisse

I. Normalarbeitsverhältnis

- ▶ Vollzeit
- ▶ unbefristet

II. Prekäre Arbeitsverhältnisse:


- ▶ befristet
- ▶ Leiharbeit
- ▶ Teilzeit
- ▶ Aushilfe / Ferienjob / ...
- ▶ geringfügige Beschäftigte / 1€-Job
- ▶ Probearbeit / „Praktikum“ / ...
- ▶ ...



Ablauf arbeitsgerichtliches Verfahren

Klageerhebung

I. Instanz (Arbeitsgericht)

1, Güte termin 

2, Kammer termin   

II. Instanz (Landesarbeitsgericht)

III. Instanz (Bundesarbeitsgericht)

 EuGH, BVerfGG, UN 



unsere Themen



