

## Dozent/in

Fr. Einfeldt-Arbogast

## Arbeitsblätter


## Kursunterlagen


**Fall 3 – Lösung**

- a) Die Kündigung ist nach Art. 9 Abs. 3 GG sittenwidrig, da der Arbeitgeber gegen die Koalitionsfreiheit verstößt. Die Kündigung ist selbst dann sittenwidrig, wenn das KündigungsschutzG noch nicht greift. Die Rädelsführer müssen weiterbeschäftigt werden.
- b) Möglich im Sinne des Direktionsrechts des Arbeitgebers, sofern das im Arbeitsvertrag beschriebene Tätigkeitsfeld identisch bleibt.
- c) Das Direktionsrecht greift nur, wenn im Arbeitsvertrag geregelt ist, dass Tätigkeiten im Außendienst angeordnet werden können, da es sich nach Rechtsauffassung zwischen Innen- und Außendienst um zwei völlig unterschiedliche Tätigkeiten handelt. Die Versetzung würde – bei entsprechend fehlender Klausel im Vertrag – einer Bestrafung gleich kommen, was der Koalitionsfreiheit Art. 9 GG widersprechen.
- d) Der Arbeitgeber übt sozialen Druck aus, wodurch die Zahlung sittenwidrig ist und gegen die negative Koalitionsfreiheit spricht. Die Empfänger dürfen das Geld behalten, müssen sich aber nicht an die Vereinbarung gebunden fühlen.
- e) Der Arbeitgeber hat eine Betätigungsgarantie
- f) Die Gewerkschaft hat ebenfalls eine Betätigungsgarantie. Es sei denn die IGM würde damit werden, dass nur wenn alle AN eintreten, würde sie aktiv werden. Damit würde sie sozialen Druck ausüben.

Prüfungsrelevant:  
§4 Abs. 1 TVG

**Der Tarifvertrag und das Tarifvertragsgesetz (TVG)****Arten von Tarifverträgen**

- ⇒ Manteltarifvertrag / Rahmentarifvertrag
  - ✧ Allgemeine Arbeitsbedingungen
- ⇒ Entgelttarifvertrag
  - ✧ Tarife
- ⇒ Flächentarifvertrag
  - ✧ Gültig für ein – i.d.R. großes – Gebiet, meist Bundesland
- ⇒ Ausbildungstarifvertrag
  - ✧ Speziell für Auszubildende
- ⇒ VWL-Leistungen
  - ✧ Regelt VWL
- ⇒ Altersteilzeit
  - ✧ Regelt die Altersteilzeit

Tarifverträge sind nur für Anhänger bindend. Der Tarifvertrag regelt Mindestarbeitsbedingungen.

## Friedenspflicht

Während des laufenden Tarifvertrages gilt die Friedenspflicht. Es gibt die absolute Friedenspflicht und die relative Friedenspflicht. Die relative Friedenspflicht gilt automatisch mit Abschluss des Tarifvertrages auf die gesamte Dauer. Gegen Dinge aus dem Tarifvertrag dürfen nicht gestreikt werden. Die absolute Friedenspflicht muss extra im Tarifvertrag vereinbart werden. Sie besagt, dass während der Laufzeit des Tarifvertrages generell nicht gestreikt werden darf.

## Normen des Tarifvertrages

### ⇒ Inhaltsnormen

Die Inhaltsnormen sind die Normen, welche den Arbeitsvertrag betreffen (Urlaub, Gehalt, Arbeitszeit, usw.)

### ⇒ Abschlussnormen

Enthält spezielle Normen, wie z.B. ein Arbeitsvertrag muss schriftlich geschlossen werden, eine Kündigung muss schriftlich erfolgen, usw.

### ⇒ Betriebsnormen

Betreffen die Belegschaft insgesamt, wie z.B. Arbeitsschutzmaßnahmen, Kleidungs Vorschriften, usw.

### ⇒ Betriebsverfassungsrechtliche Normen

Es ist z.B. möglich die Rechte des BR in einem Betrieb auszuweiten (Zustimmung des BR bei Kündigung statt Anhörung)

### ⇒ Gemeinsame Einrichtungen

Regelung von Freizeitmöglichkeiten, wie Sportanlagen, Ferienwohnungen, usw.

### ⇒ Geltungsbereich des TV

#### ⇒ Zeitlich

Die Laufzeit des TV (Beginn und Ende)

#### ⇒ Räumlich

Für welches Gebiet der TV gültig ist.

#### ⇒ Betrieblich

Für bestimmte Branchen gültig (Bau, Autoindustrie, Elektroindustrie, usw.)

#### ⇒ Fachlich

nach bestimmten beruflichen Gesichtspunkten (z.B. Verwaltung, Mechaniker, Produktion, usw.)

### Fall 4 – Lösung

- a) Nein, denn es würde dem Diskriminierungsverbot entgegenstehen, da die nicht organisierten Arbeitnehmer benachteiligt werden würden.
- b) Nein, denn es würde dem Diskriminierungsverbot entgegenstehen, da die nicht organisierten Arbeitnehmern benachteiligt werden würden.
- c) Unkündbarkeit ist eine Inhaltsnorm, jedoch stellt die Vereinbarung für die organisierten AN eine Diskriminierung dar.
- d) Die Klausel im Tarifvertrag ist rechtskräftig (Inhaltsnorm)
- e) Die Klausel im Tarifvertrag ist rechtskräftig (betriebsverfassungsrechtliche Norm)

### Fall 5 – Lösung

siehe beispielsweise Manteltarifvertrag der IG Metall.