

1. Record Nr.	UNINA9911026016503321
Autore	Junger Jean-Martin
Titolo	Arbeitsrecht
Pubbl/distr/stampa	Heidelberg : , : Verlagsgruppe Huthig Jehle Rehm, , 2020 ©2020
ISBN	9783811491854 3811491857
Edizione	[4th ed.]
Descrizione fisica	1 online resource (510 pages)
Collana	JURIQ Erfolgstraining
Soggetti	Labor laws and legislation - Germany Labor contract
Lingua di pubblicazione	Tedesco
Formato	Materiale a stampa
Livello bibliografico	Monografia
Nota di contenuto	Intro -- Arbeitsrecht -- Impressum -- Vorwort -- Codeseite -- Inhaltsverzeichnis -- Literaturverzeichnis -- Tipps vom Lerncoach -- 1. Teil Grundzüge des Arbeitsrechts -- A. Zum Skript -- B. Struktur des Arbeitsrechts -- C. Rechtsquellen des Arbeitsrechts und ihre Rangfolge -- I. Normenhierarchie -- II. Quellen -- 1. Europarecht -- 2. Verfassungsrecht -- 3. Einfaches Recht -- 4. Sonstige Rechtsquellen -- 2. Teil Individualarbeitsrecht -- A. Grundbegriffe -- I. Arbeitsvertrag -- II. Arbeitnehmer -- 1. Privatrechtlicher Vertrag -- 2. Vertrag nach 611a Abs. 1 S. 1 BGB -- 3. Unselbstständigkeit der Dienstleistung -- III. Arbeitnehmerähnliche Personen -- IV. Scheinselbstständigkeit -- V. Übungsfall Nr. 1 -- „Der Sportredakteur“ -- Lösung -- Anspruch aus 3 EFZG -- 1. Privatrechtlicher Vertrag -- 2. Arbeitsvertrag, 611a Abs. 1 S. 1 ff. BGB -- 3. Unselbstständigkeit der Dienstleistung -- 4. Ergebnis -- VI. Arbeitgeber -- VII. Betrieb -- 1. Organisatorische Einheit -- 2. Verfolgung eines arbeitstechnischen Zwecks -- VIII. Betriebsrat -- 1. Betriebsratsfähigkeit des Betriebs -- 2. Aufgaben des Betriebsrates -- B. Die Anbahnung und Begründung eines Arbeitsverhältnisses -- I. AGG-Schutz des Arbeitnehmers -- 1. Die Benachteiligung -- 2. Ausnahmsweise gerechtfertigte Benachteiligung -- 3. Rechtsfolgen -- a) 15 AGG -- b) Beweislastverteilung im Rahmen des 15 AGG -- c) Höhe des Schadensersatz- und Entschädigungsanspruchs -- d)

Entgelttransparenzgesetz -- II. Der Arbeitsvertrag -- 1. Wirksamkeit des Arbeitsvertrags -- a) Beschränkte Geschäftsfähigkeit -- b) 134, 138 Abs. 1 BGB -- 2. Die Anfechtung des Arbeitsvertrages -- a) Anfechtung wegen arglistiger Täuschung -- aa) Täuschung -- bb) Arglist -- cc) Rechtswidrigkeit -- b) Eigenschaftsirrtum -- c) Fragenkatalog -- 3. Das fehlerhafte Arbeitsverhältnis -- 4. Übungsfall Nr. 2.

„Die Schwangerschaftsvertretung“ -- Lösung -- A. Anfechtung des Arbeitsvertrages -- B. Anfechtungsgrund nach 123 Abs. 1 Alt. 1 BGB -- I. Arglistige Täuschung -- II. Widerrechtlichkeit der Täuschung -- C. Anfechtung wegen Eigenschaftsirrtum, 119 Abs. 2 BGB -- Ergebnis -- 5. Abwandlung zu Übungsfall Nr. 2 -- „Die vorbestrafte Schmuckverkäuferin“ -- Lösung -- A. Anfechtung gemäß 123 Abs. 1 Alt. 1 BGB -- I. Arglistige Täuschung -- II. Widerrechtlichkeit -- B. Anfechtung nach 119 Abs. 2 BGB -- Ergebnis -- 6. Die AGB-Kontrolle -- a) Anwendung der AGB-Kontrolle auf Arbeitsverträge -- b) Allgemeine Geschäftsbedingung -- c) Wirksamer Einbezug der AGB in den Vertrag -- d) Verdrängung durch vorrangige Individualabrede? -- e) Keine überraschende Klausel im Sinne von 305c Abs. 1 BGB -- f) Auslegung -- g) Die Inhaltskontrolle am Maßstab der 307 Abs. 1 und 2, 308 und 309 BGB -- h) Rechtsfolgen -- 7. Betriebliche Übung -- 8. Gesamtzusage -- C. Rechte und Pflichten der Vertragsparteien -- I. Hauptleistungspflichten -- 1. Arbeitnehmer -- 2. Arbeitgeber -- II. Nebenpflichten -- 1. Arbeitnehmer -- 2. Arbeitgeber -- III. Leistungsstörungen im Arbeitsverhältnis -- 1. „Ohne Arbeit kein Lohn“ -- a) Verzug des Arbeitnehmers -- b) Unbezahlte Freistellung von der Arbeitspflicht -- aa) Elternzeit -- bb) Erkranktes Kind -- cc) Kurzzeitige Arbeitsverhinderung nach dem PflegeZG -- dd) Pflegezeit nach dem PflegeZG -- ee) Freistellung aus Gründen der Fürsorgepflicht -- 2. „Lohn ohne Arbeit“ -- a) Mutterschaftsentgelt -- b) Erholungsurlaub und gesetzliche Feiertage -- c) Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit im Krankheitsfall -- d) Unmöglichkeitsentgelt -- e) Vorübergehende Verhinderung nach 616 BGB -- f) Annahmeverzug des Arbeitgebers -- g) Freistellung bis zum Ende der Kündigungsfrist -- h) Betriebsrisiko, 615 S. 3 BGB -- i) Übungsfall Nr. 3. „Unfreiwillige Freizeit“ -- Lösung -- Anspruch aus 611a Abs. 1 BGB i. V.m. dem Arbeitsvertrag -- I. Wirksamer Arbeitsvertrag -- II. Anspruch erloschen aufgrund Unmöglichkeit der Arbeitsleistung? -- III. Lohn ohne Arbeit nach 326 Abs. 2 BGB -- Ergebnis -- j) Besonderheiten in der Haftung -- aa) Haftung des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber -- (1) Beweislastverteilung nach 619a BGB -- (2) Die Grundsätze des innerbetrieblichen Schadensausgleichs -- (3) Schädigung von Arbeitskollegen -- (4) Haftung des Arbeitnehmers gegenüber betriebsfremden Dritten -- (5) Sonderproblem: Mankohaftung -- bb) Haftung des Arbeitgebers -- k) Übungsfall Nr. 4 -- „Der Rollerunfall“ -- Lösung -- I. Anspruch auf Schadensersatz gemäß 280 Abs. 1, 241 Abs. 2 BGB -- 1. Schuldverhältnis -- 2. Pflichtverletzung -- 3. Kausaler Schaden -- 4. Vertretenmüssen -- 5. Innerbetrieblicher Schadensausgleich, Rechtsgedanke des 254 BGB -- 6. Abdingbarkeit der Grundsätze des innerbetrieblichen Schadensausgleichs? -- II. Anspruch aus 823 Abs. 1 BGB -- Ergebnis -- IV. Beendigung des Arbeitsverhältnisses -- 1. Allgemeines -- 2. Befristung -- a) Sachgrundbefristung -- b) Sachgrundlose Befristung -- c) Formvorschrift -- d) Ende des Arbeitsverhältnisses -- 3. Auflösende Bedingung -- 4. Aufhebungsvertrag -- a) Zustandekommen des Aufhebungsvertrages -- b) Form -- c) Widerruf -- V. Die Kündigung -- 1. Die Zulässigkeit einer Kündigungsschutzklage -- 2. Die Begründetheit einer Kündigungsschutzklage -- a) Ordnungsgemäße

Kündigungserklärung -- b) Kein Ausschluss der ordentlichen Kündigung -- c) Zustimmungsbedürftigkeit -- d) Die Anhörung des Betriebsrates -- e) Anzeigebedürftigkeit -- f) Einhaltung der Klagefrist, 4, 7 KSchG -- g) Voraussetzungen nach dem Kündigungsschutzgesetz -- aa) Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes -- (1) Erfüllung der Wartezeit.

(2) Keine Beschäftigung im Kleinbetrieb -- bb) Die soziale Rechtfertigung -- (1) Verhaltensbedingte Kündigung -- (2) Personenbedingte Kündigung -- (3) Betriebsbedingte Kündigung -- cc) Kündigungsfrist -- h) Die außerordentliche Kündigung, 626 BGB -- i) Änderungskündigung -- j) Verdachtskündigung -- k) Druckkündigung -- l) Kündigungsschutz im Kleinbetrieb -- m) Der besondere Kündigungsschutz -- aa) Schwerbehinderte Menschen -- bb) Mutterschutz -- cc) Arbeitnehmer in Elternzeit -- dd) Der Datenschutzbeauftragte -- ee) Mitglieder und Wahlbewerber der Betriebsverfassungsorgane -- ff) Pflegende nach dem FPfZG -- gg) Kündigungsschutz nach dem Arbeitsplatzschutzgesetz -- 3. Übungsfall Nr. 5 -- „Der alkoholabhängige Angestellte“ -- Lösung -- I. Verhaltensbedingte Gründe i.S.d. 1 Abs. 2 Alt. 2 KSchG -- II. Personenbedingte Kündigung i.S.d. 1 Abs. 2 Alt. 1 KSchG -- 1. Gesundheitsprognose -- 2. Erhebliche Beeinträchtigung betrieblicher Interessen -- 3. Interessenabwägung -- Ergebnis -- D. Der Betriebsübergang, 613a BGB -- I. Überblick -- II. Voraussetzungen für die Anwendbarkeit des 613a BGB -- 1. Übergang eines Betriebs(-teils) -- a) Betriebs(-teil) -- b) Übergang -- c) Auf einen anderen Inhaber -- 2. Vorliegen eines Rechtsgeschäfts -- 3. Widerspruchsrecht des Arbeitnehmers -- III. Unterrichtung über den Betriebsübergang -- IV. Rechtsfolgen des Betriebsübergangs -- 1. Übergehen des Arbeitsverhältnisses -- 2. Haftung -- 3. Kündigungsverbot „wegen“ des Betriebsübergangs -- 3. Teil Kollektivarbeitsrecht -- A. Das Koalitionsrecht -- I. Begriff der Koalition -- II. Merkmale der Koalition -- 1. Zweckbestimmung -- 2. Freiwilligkeit und Dauerhaftigkeit -- 3. Gegnerunabhängigkeit -- 4. Sonstige Voraussetzungen -- B. Tarifvertragsrecht -- I. Tarifvertrag -- II. Wirksames Zustandekommen eines Tarifvertrages -- 1. Einigung -- 2. Parteien des Tarifvertrags. a) Tariffähigkeit -- b) Tarifzuständigkeit -- 3. Form -- III. Aufgaben eines Tarifvertrags -- IV. Bindung an den Tarifvertrag -- 1. Voraussetzungen der Tarifgebundenheit -- 2. Geltungsbereich -- 3. Allgemeinverbindlichkeit -- 4. Rechtsfolge der Bindung -- C. Das Arbeitskampfrecht -- I. Begriff -- II. Streik -- 1. Rechtmäßigkeit des Streiks -- 2. Legitimes Ziel -- 3. Kein Verstoß gegen die Friedenspflicht -- 4. Organisation durch eine Gewerkschaft -- 5. Verhältnismäßigkeit -- 6. Rechtsfolgen -- a) Rechtmäßiger Streik -- b) Rechtswidriger Streik -- c) Folgen für unbeteiligte Arbeitnehmer -- III. Die Aussperrung -- 1. Rechtmäßigkeit -- 2. Rechtsfolgen -- D. Das Betriebsverfassungsrecht -- I. Grundsätzliche Prinzipien -- II. Räumlicher Geltungsbereich -- III. Sachlicher Geltungsbereich -- IV. Persönlicher Geltungsbereich -- V. Organe der Betriebsverfassung -- VI. Der Betriebsrat -- 1. Rechtsstellung -- 2. Schutz des Betriebsrates -- 3. Rechte des Betriebsrats -- a) Informationsrechte -- b) Widerspruchsrechte -- c) Anhörungsrechte -- d) Beratungsrechte -- e) Zustimmungsverweigerungsrechte -- f) Zustimmungsrechte -- 4. Beteiligung in besonderen Angelegenheiten -- a) Soziale Angelegenheiten, 87 ff. BetrVG -- aa) Maßnahme gem. 87 Abs. 1 Nrn. 1-13 BetrVG -- bb) Fehlen einer stärkeren Regelung -- cc) Kollektiver Tatbestand -- dd) Rechtsfolge -- b) Personelle Einzelmaßnahmen, 99 ff. BetrVG -- 5. Betriebsvereinbarung/Regelungsabrede -- a) Betriebsvereinbarung -- b) Regelungsabrede -- 4. Teil Das Verfahren

vor den Arbeitsgerichten -- A. Aufbau -- B. Zuständigkeit der Arbeitsgerichtsbarkeit -- C. Verfahrensarten -- I. Urteilsverfahren -- 1. Zulässigkeit einer Klage vor dem Arbeitsgericht -- a) Sachliche Zuständigkeit -- b) Örtliche Zuständigkeit -- c) Parteifähigkeit -- d) Prozessvertretung -- e) Prozessfähigkeit und Prozessführungsbefugnis. 2. Begründetheit der Kündigungsschutzklage.

Sommario/riassunto

This book serves as an educational resource on German labor law, authored by attorney Jean-Martin Jünger, and is designed for students and practitioners in the legal field. It combines traditional textbook elements with modern learning aids, including visual enhancements, structured learning modules, and online training tools. The content covers key aspects of labor law such as employment contracts, employee rights and obligations, employer duties, collective bargaining, and dispute resolution. It also includes practical examples, recent case law, and exercises to foster application of knowledge. The book emphasizes understanding and methodology over rote memorization, providing a comprehensive guide to mastering labor law concepts and preparing for exams. The inclusion of psychological tips and learning strategies adds value for learners aiming to optimize their study methods.