

(Free read ebook) Arbeitsrecht - Prfungswissen, Lernprogramm, Gesetze, Urteile. m. CD-ROM

Arbeitsrecht - Prfungswissen, Lernprogramm, Gesetze, Urteile. m. CD-ROM

Von Irmgard Kfner-Schmitt
ePub | *DOC | audiobook | ebooks | Download PDF



[Download](#)

[Read Online](#)

Produktinformation -Verkaufsrank: #115666 in BeherVerffentlicht am: 2005-04Einband: Taschenbuch128
Seiten | File size: 58.Mb

Von Irmgard Kfner-Schmitt : Arbeitsrecht - Prfungswissen, Lernprogramm, Gesetze, Urteile. m. CD-ROM
before purchasing it in order to gage whether or not it would be worth my time, and all praised Arbeitsrecht -
Prfungswissen, Lernprogramm, Gesetze, Urteile. m. CD-ROM:

KundenrezensionenHilfreichste Kundenrezensionen1 von 3 Kunden fanden die folgende Rezension hilfreich. MIT CD-

ROM!!! Von Kunde 1. Grundlagen des Arbeitsrechts Gliederung und Begriff des Arbeitsrechts Rechtsquellen des Arbeitsrechts Grundbegriffe des Arbeitsrechts 2. Begründung des Arbeitsverhältnisses Das Anbahnungsverhältnis Form des Arbeitsvertrages Mängel des Vertragsschlusses Rechtsfolgen der Mängel des Vertragsschlusses 3. Inhalt des Arbeitsverhältnisses Pflichten der Arbeitsvertragsparteien Nichtleistung des Arbeitnehmers und Entgeltzahlung Schlechtleistung und Haftung des Arbeitnehmers 4. Besondere Arbeitsverhältnisse Befristetes Arbeitsverhältnis Teilzeitarbeitsverhältnis Aushilfsarbeitsverhältnis Probearbeitsverhältnis 5. Beendigung des Arbeitsverhältnisses Aufhebungsvertrag Kündigung Weiterbeschäftigungsanspruch während des Kündigungsprozesses Rechtsfolgen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

ber den Autor und weitere Mitwirkende Dr. jur. Irmgard Kfner-Schmitt war als Richterin am Arbeitsgericht tätig. Seit 1993 ist sie Professorin für Wirtschaftsrecht an der Fachhochschule für Technik und Wirtschaft in Berlin. Sie hat zahlreiche arbeitsrechtliche Schriften und Bücher verfasst. Leseprobe. Abdruck erfolgt mit freundlicher Genehmigung der Rechteinhaber. Alle Rechte vorbehalten. "Besondere Arbeitsverhältnisse Teilzeitarbeitsverhältnis Teilzeitarbeitsverhältnisse werden ebenfalls vom Teilzeit- und Befristungsgesetz geregelt (Par. 6-13 TzBfG). Das Ziel des Gesetzes ist es, die Teilzeit zu fördern und Diskriminierungen wegen der Teilzeit zu verhindern. 1. Allgemeines zur Teilzeit Begriff des teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers Teilzeitbeschäftigt ist gem. Par. 2 Abs. 1 S. 1 TzBfG ein ArbN, dessen regelmäßige Wochenarbeitszeit kürzer ist als die eines vergleichbaren ArbN. Fehlt die Vereinbarung einer Wochenarbeitszeit, so ist der ArbN teilzeitbeschäftigt, wenn seine regelmäßige Arbeitszeit im Durchschnitt eines bis zu einem Jahr reichenden Ausgleichszeitraums unter der eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten ArbN liegt. Die Vergleichbarkeit regelt Par. 2 Abs. 1 S. 3 und 4 TzBfG. Danach ist auf die Art des Arbeitsverhältnisses (z. B. befristet oder unbefristet) und die Gleichartigkeit oder zumindest Ähnlichkeit der Tätigkeit abzustellen. Beispiel: In einem Betrieb, in dem normalerweise die 38-Stundenwoche gilt, ist bereits ein ArbN mit einer wochentlichen Arbeitszeit von 37 Stunden teilzeitbeschäftigt. Auch sog. geringfügig beschäftigte ArbN gem. Par. 8 SGB IV sind teilzeitbeschäftigt. Par. 2 Abs. 2 TzBfG hat insoweit klarstellenden Charakter. Diskriminierungsverbot Teilzeitbeschäftigte ArbN dürfen wegen der Teilzeit nicht schlechter behandelt werden als vergleichbare vollzeitbeschäftigte ArbN, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Ein sachlicher Grund für eine Schlechterbehandlung liegt vor, wenn hierfür objektive Gründe gegeben sind, die einem wirklichen Bedürfnis des Unternehmens dienen und für die Erreichung des Ziels erforderlich und geeignet sind (EuGH DB 1986, 1525). Sachliche Gründe für eine Schlechterbehandlung können auf Arbeitsleistung, Qualifikation, Berufserfahrung oder unterschiedlichen Anforderungen an den Arbeitsplatz beruhen. Eine unterschiedliche Behandlung kann auch gerechtfertigt sein bei der Vergabe von Betriebskindergartensplätzen und Essenszuschüssen, jedoch nicht bei der Vergütung. Beispiel: Ein ArbG gewährt seinen ArbN, die mehr als vier Stunden täglich arbeiten, einen Essenszuschuss von 2 Euro. Die Differenzierung ist zulässig, da ein sachlicher Grund besteht. ArbN, die nur bis zu vier Stunden täglich arbeiten, können ihre Mahlzeiten auch zu Hause einnehmen. Hinsichtlich des Arbeitsentgelts und anderer geldwerter teilbarer Leistungen enthält Par. 4 Abs. 1 S. 2 TzBfG ein ausdrücklich geregeltes spezielles Diskriminierungsverbot. Arbeitsentgelte und andere geldwerte teilbare Leistungen dürfen für Teilzeitkräfte nur entsprechend deren verringerter Arbeitsleistung gekürzt werden. Beispiel: Ein ArbG gewährt seinen vollzeitbeschäftigten Angestellten ein Weihnachtsgeld in Höhe eines Monatsgehalts. Halbtagsbeschäftigte ArbN erhalten nach dem Prorata temporis Grundsatz ein halbes Monatsgehalt. Benachteiligungsgrundsatz Gem. Par. 5 TzBfG darf ein ArbN wegen der Wahrnehmung seiner Rechte aus dem TzBfG nicht benachteiligt werden."