

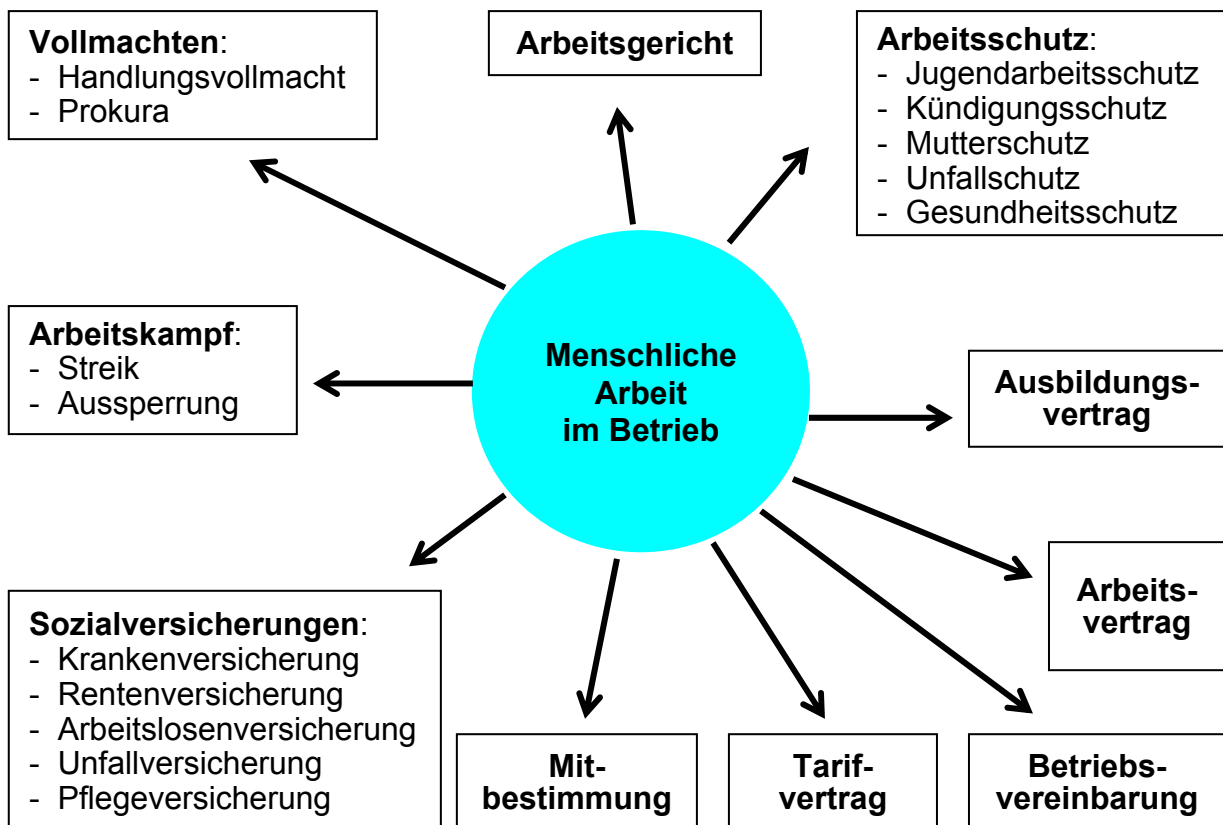
Das Arbeitsrecht

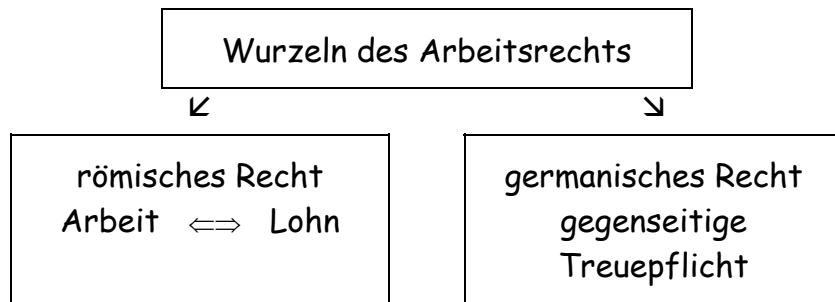
1 Der Einzelarbeitsvertrag

1.1 Überblick über das Arbeitsrecht

→ Folie „Ihr Eintrag in das Gästebuch“

Bereiche der Arbeitswelt: → Folie „Menschliche Arbeit im Betrieb“





Um die eigene Existenz zu sichern, sind die meisten Menschen gezwungen, körperliche und geistige Leistungen zu erbringen.

→ Folie „Die Erwerbsbevölkerung der Bundesrepublik Deutschland“

Von 82,0 Mio. Einwohnern der Bundesrepublik Deutschland waren im April 1997 40,3 Mio. Erwerbspersonen (= Erwerbstätige + Erwerbslose) und 41,7 Mio. Nichterwerbspersonen (Kinder, „Nur-Hausfrauen“, Rentner).

Von den 35,8 Mio. Erwerbstätigen sind 31,9 Mio. (89,1 %) abhängig Beschäftigte und 3,9 Mio. (10,9 %) Selbstständige (sowie mithelfende Familienangehörige).

Freiberuflich tätige Künstler, Ärzte mit eigener Praxis und selbstständige Handwerksmeister arbeiten unabhängig, sie haben keinen festen Arbeitgeber und bestimmen Art, Ort und Zeit ihrer Arbeitsleistung weitgehend selbst. Sie leisten Arbeit für andere ohne persönliches Abhängigkeitsverhältnis.

Arbeiter und **Angestellte** sind als Arbeitnehmer vom Arbeitgeber persönlich abhängig, denn sie haben dienstliche Weisungen zu befolgen.

Die heute weitgehend gleiche Rechtsstellung der Angestellten und Arbeiter ist geschichtlich zu verstehen. Ursprünglich waren die kaufmännischen **Angestellten** (laut HGB „Handlungsgehilfen“) unmittelbare Gehilfen des Unternehmers, die echte Unternehmerfunktionen wahrnahmen. Mit dem Wachstum der Betriebe in den letzten 100 Jahren nahm auch die Angestelltenzahl sprunghaft zu, wobei die ursprünglichen kaufmännischen Tätigkeiten immer mehr spezialisiert wurden, so dass man heute bei vielen Tätigkeiten Mühe hat zu sagen, ob diese einen primären kaufmännisch-verwaltenden oder einen primär technischen Charakter haben. Die Arbeiterschaft hingegen entstand im 19. Jahrhundert mit der Schaffung der Manufakturen. Die meist ungelerten **Arbeiter**, die vor allem aus dem Kleinbauerntum stammten, fanden Arbeit in der „Produktion“ i. e. S., d. h. im technischen Bereich des Betriebs. Die inzwischen eingetretene technische Entwicklung stellte jedoch immer höhere Ansprüche an die Tätigkeiten und die Ausbildung der Arbeiter, so dass heute im Durchschnitt die Tätigkeiten der Arbeiter und Angestellten vom Anspruchsniveau her gesehen zwar nicht gleichartig, wohl

aber gleichwertig geworden sind. Diese Tatsache findet ihren Niederschlag darin, dass die rechtlichen Unterschiede in den Arbeitsverhältnissen der Angestellten und Arbeiter immer geringer geworden sind (Beispiele: Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, Entstehung des „technischen Angestellten“, monatliche Lohnzahlung, einheitliches Kündigungsrecht).

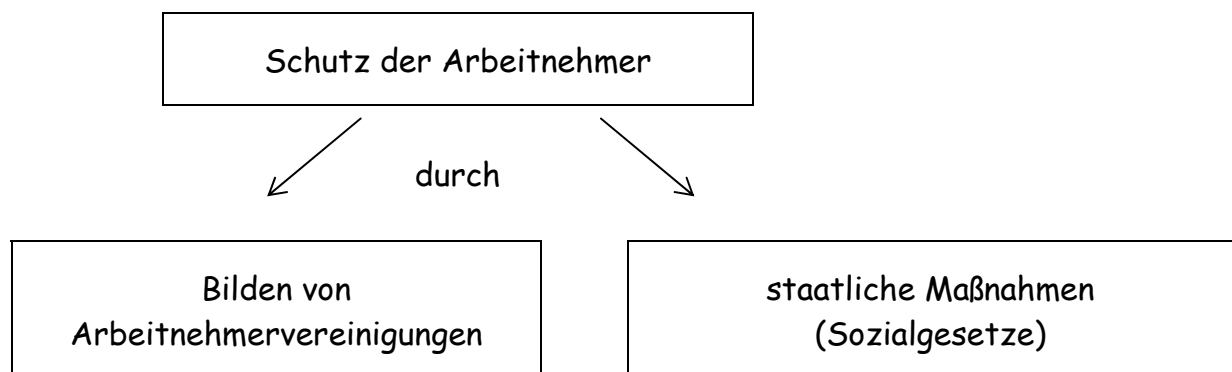
Arbeitnehmer (AN):

- natürliche Person, die aufgrund eines privatrechtlichen Vertrages im Dienst eines anderen (persönlich abhängig und weisungsgebunden) zur Arbeit verpflichtet ist
- benötigt Arbeitsplatz (Arbeitseinkommen) zur Sicherung ihrer wirtschaftlichen und sozialen Existenz (Erhaltung der Arbeitskraft und der Gesundheit)
- Leistung von Arbeit erfolgt planmäßig, erfolgsorientiert und fremdbestimmt
- privatrechtlicher Vertrag zwischen gleichberechtigten Personen
- Beamte, Richter, Soldaten (öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis), Strafgefangene (öffentlich-rechtliches Gewaltverhältnis) und mithelfende Familienangehörige sind keine Arbeitnehmer.

Arbeitgeber (AG):

- ist jeder, der AN beschäftigt (natürliche oder juristische Person)
- Arbeitgeber ist nicht gleich Unternehmer

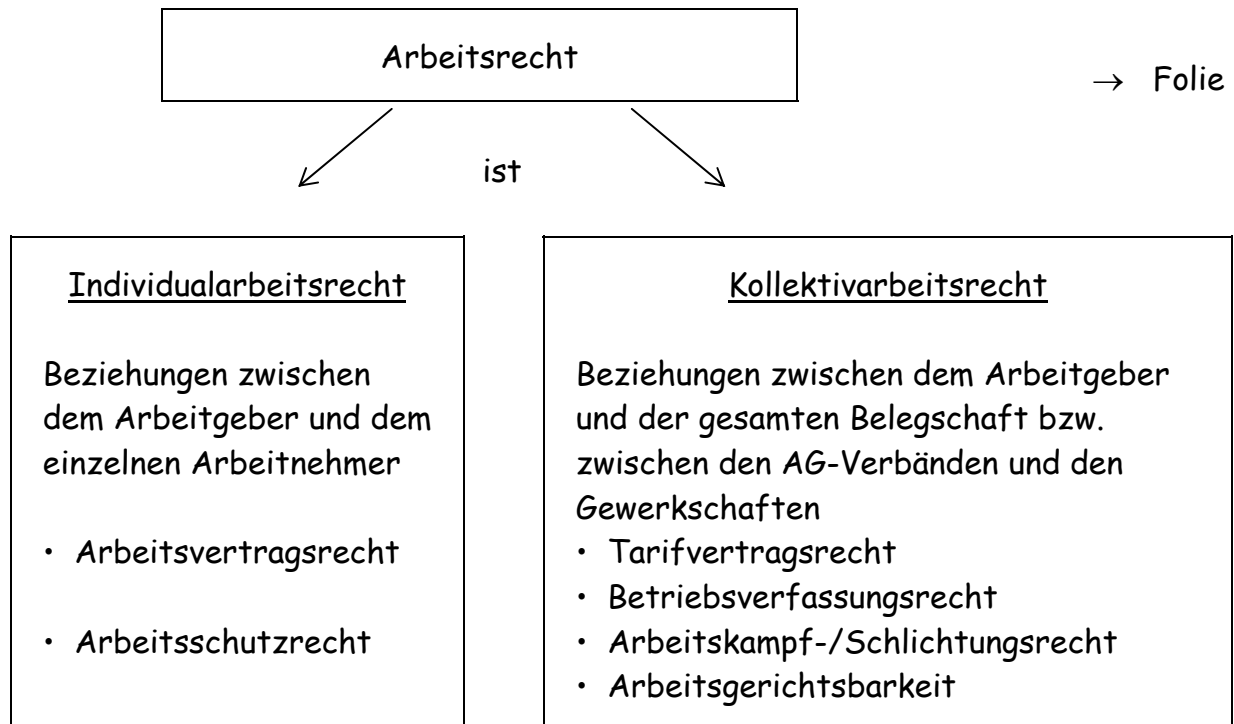
In der persönlichen (AN muss sich dienstlichen Anweisungen des AG unterordnen) und wirtschaftlichen Abhängigkeit (Arbeit als Existenzgrundlage) des AN vom AG liegen Gefahren für Menschenwürde und soziale Gerechtigkeit.



kein „Arbeitsgesetzbuch“

→ Kopie „Arbeitsrecht im Überblick“

Grundzweck des **Arbeitsrechts** ist es, den Arbeitnehmer gegen Nachteile und Gefährdungen zu schützen, die mit seiner unselbständigen Stellung verbunden sind. Es wahrt seine Interessen gegenüber dem Arbeitgeber und regelt gesetzliche Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer zum Schutz der Arbeitnehmer, insbesondere vor Gefahren im Betrieb und vor zu starker zeitlicher Beanspruchung.



Hauptbereiche des Schutzes:

- Arbeitsschutz: Arbeitsschutzgesetz

- Gesundheitsschutz: Gewerbeordnung,
Mutterschaftsgesetz (MuSchG),
Jugendarbeitsschutzgesetz (JarbSchG),
Ladenschlussgesetz

- Entgeltsschutz: Entgeltfortzahlungsgesetz,
Arbeitszeitrechtsgesetz (ArbZRG),
Bundesurlaubsgesetz

- Kündigungsschutz: Kündigungsschutzgesetz

Um die Arbeitnehmer vor Nachteilen zu schützen, ist die Freiheit vertraglicher Vereinbarungen (Vertragsfreiheit) bei Arbeitsverhältnissen eingeschränkt.

Dies geschieht im Wesentlichen durch vier Instrumente:

- Gesetze und Verordnungen sowie deren Auslegung durch die Arbeitsgerichte
- Vereinbarungen in Tarifverträgen
- Mitspracherechte der Betriebs- und Personalräte
- Mitbestimmung der Arbeitnehmer in Aufsichtsräten größerer Unternehmen

Die **Arbeitsgerichte** dienen dem schnellen und billigen Durchsetzen der Rechte der Arbeitnehmer.

Folgende Rangfolge ist zu beachten: → Folie

<p>EU-Verordnungen</p>	<p>Neben dem innerstaatlichen Arbeitsrecht gewinnt das überstaatliche an Bedeutung. Die Verordnungen der EU gehen dem nationalen Recht vor.</p>
<p>Grundgesetz</p>	<p>Die Grundrechte (Menschenwürde, Entfalten der Persönlichkeit, Gleichbehandlung, Berufsfreiheit, ...) wirken sich auf das Arbeitsrecht aus. s. Art. 3 „Lohngleichheit“ (zwischen Mann und Frau) s. Art. 9 „Koalitionsfreiheit“ (Gewerkschaften) s. Art. 12 „freie Berufswahl“ (kein: Recht auf Arbeit)</p>
<p>Gesetze BGB, HGB, GewO, KSchG, BBiG, SchwbG, ArbPISchG, ArbZRG, BUrlG, ArbGG, MuSchG</p>	<p>Ein „Arbeitsgesetzbuch“ gibt es in der BRD nicht. Arbeitsrechtliche Vorschriften sind auf viele Gesetze verteilt. Regelungen zum Arbeitsverhältnis zwischen AG und AN heißen Individualarbeitsrecht: BGB, HGB, Gewerbeordnung, Kündigungsschutzgesetz, Berufsbildungsgesetz, Schwerbehindertengesetz, Arbeitsplatzschutzgesetz, Jugendarbeitsschutzgesetz, Tarifvertragsgesetz, Betriebsverfassungsgesetz</p>
<p>Rechtsverordnungen</p>	<p>Rechtsverordnungen ergänzen die Gesetze: Ausbildereignungsverordnung, Arbeitsstättenverordnung, VO über Berufsausbildung zum Koch</p>
<p>Tarifvertrag BAT-O</p>	<p>Die Beziehungen zwischen AG und AN des Betriebes, zwischen AG-Verbänden und Gewerkschaften regelt das Kollektivarbeitsrecht: Tarifvertragsgesetz (TVG), MitbestG, BetrVG, Personalvertretungsgesetz des Bundes und der Länder (BPersVG, SächsPersVG) z. B.: Tarifvertrag für das private Bankgewerbe</p>
<p>Betriebsvereinbarung</p>	<p>Betriebsvereinbarung zwischen AG und Betriebsrat gilt für alle Betriebsangehörigen. z. B.: gleitende Arbeitszeit</p>
<p>Einzelarbeitsvertrag</p>	<p>Der Arbeitsvertrag ist die rechtliche Grundlage, durch die AG und AN das Arbeitsverhältnis begründen. Es ist das von den Vertragspartnern individuell gestaltbare Regelungsmittel (keine allgemeingültige Rechtsquelle).</p>
<p>Weisungen des Arbeitgebers</p>	<p>Die Weisung des AG an den AN steht am Ende der Rangfolge der arbeitsrechtlichen Regelungsmittel.</p>

Die Suche unter den zahlreichen Gesetzen und Regelungen nach dem für den jeweiligen Einzelfall Richtigen erfolgt nach zwei Grundsätzen:

Grundsatz der Spontanität

Die speziellere Norm hat vor der allgemeinen Norm Vorrang.

Arbeitszeitordnung: 30 Min. Pause (allgemeines Gesetz)

Jugendarbeitsschutz: 60 Min. Pause (spezielles Gesetz)

Günstigkeitsprinzip

Die günstigere Norm hat bei nachgiebigen Vorschriften (= Mindestvorschriften) Vorrang.

Einzelvertragliche Regelungen erfolgen immer zugunsten des Arbeitnehmers.

Bundesurlaubsgesetz: 18 Werktage Urlaub

Tarifvertrag: 30 Arbeitstage Urlaub


Günstigkeitsprinzip
→ Folie

	Gesetz	Tarif- vertrag	Betriebs- vereinbarung	Arbeits- vertrag
Geltungs- bereich	Bundesrepublik Deutschland	die Branche einer Region	einen einzelnen Betrieb	ein einzelnes Arbeitsverh.
Verhand- lungs- partner	Franktionen der Parlamente von Bund und Länder	AG-Verband bzw. AG und Gewerkschaften	AG und Betriebsrat	AG und AN
Beispiele	<ul style="list-style-type: none"> • Entgelt- fortzahlung im Krankheitsfall • Arbeitsplatz- schutz 	<ul style="list-style-type: none"> • Höhe des Entgelts • max. wöchentl. Arbeitszeit • Urlaubs- anspruch 	<ul style="list-style-type: none"> • Beginn/Ende der täglichen Arbeitszeit • Pausen- regelung • Lage des Urlaubs 	<ul style="list-style-type: none"> • auszuführ. Tätigkeit • Höhe des Entgelts