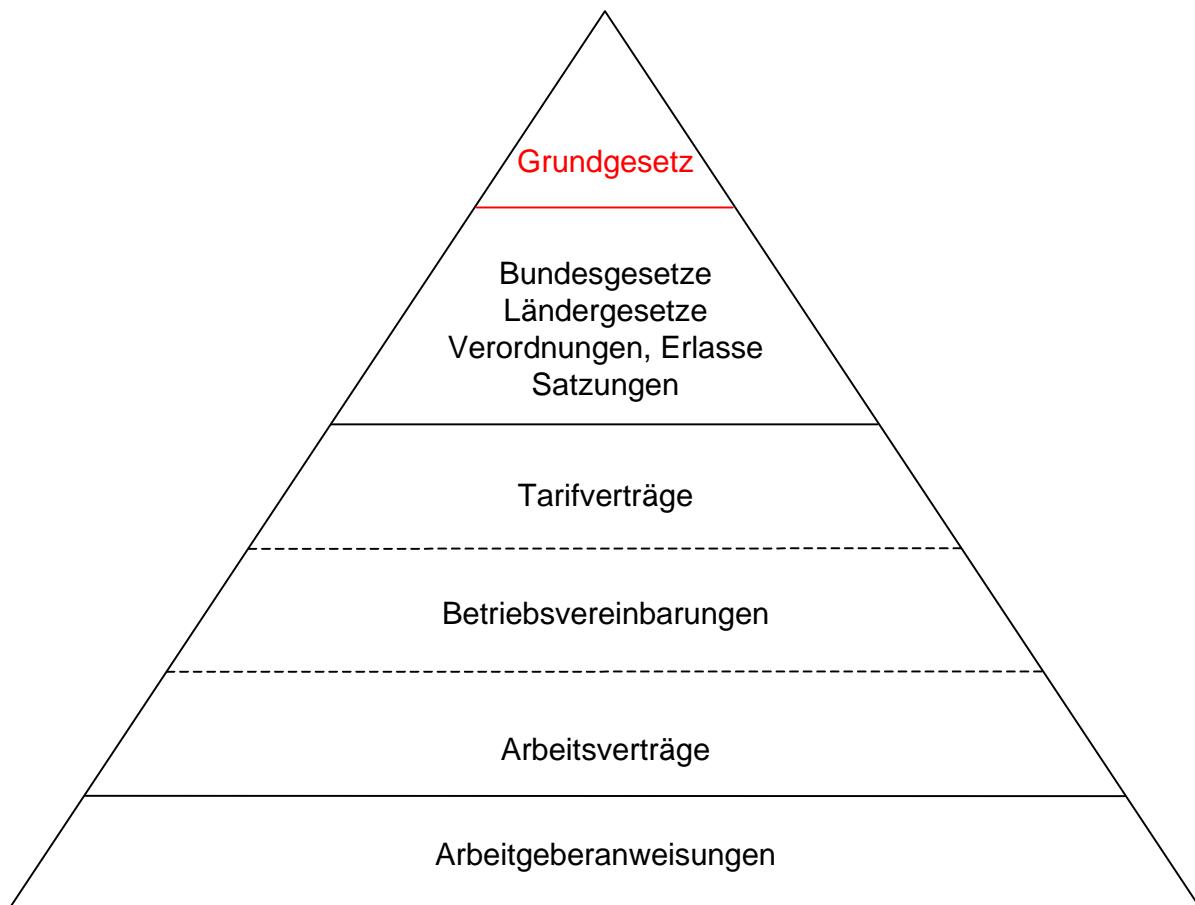


2. Fachrichtungsübergreifende Basisqualifikationen

2.1 *Rechtsbewusstes Handeln*

Die Rangordnung der Rechtsgrundlagen (Rechtsquellen) im Arbeitsrecht (S.79)



Unter den Rechtsvorschriften gilt das Rangprinzip, d.h.:

- eine rangniedrigere Vorschrift darf einer höheren nicht widersprechen
- im Falle unterschiedlicher Regelungen (inhaltlich) gilt immer die ranghöhere Vorschrift.

Im Arbeitsrecht gilt aber das Günstigkeitsprinzip, d.h. im Fall unterschiedlicher inhaltlicher Regelungen gilt die Vorschrift, die die für den Arbeitnehmer günstigste Regelung enthält, selbst wenn sie die rangniedrigste ist.

Beispiel: Bundes Urlaubsgesetz : 24 Werkstage \Rightarrow 4 Wochen (6 Tage/Woche)
Tarifvertrag : 30 Arbeitstage \Rightarrow 6 Wochen
Einzelarbeitsvertrag : 33 Arbeitstage \Rightarrow 6 Wochen 3 Tage

Für den betroffenen AN (Arbeitnehmer) sind die 33 Arbeitstage die günstigste Regelung !

Der Arbeitsvertrag (ArbG S. 37, und IMM S. 81)

Der Arbeitsvertrag ist die Grundlage eines Arbeitsverhältnisses.

Der AV beruht wie jeder Vertrag auf zwei übereinstimmenden Willenserklärungen, nämlich **Antrag** und **Annahme**.

Aus dem Abschluss ergibt sich eine gegenseitige **Verpflichtung** der Vertragspartner, es entsteht ein **Schuldverhältnis**.

Form des AV

- formlos, d.h. mündlich, per Handschlag, durch konkludentes (schlüssiges) Handeln. (konkludent z.B. Tagelöhner, Hafenarbeiter, etc.)
- schriftlich, in den meisten Tarifverträgen ist diese Form vorgeschrieben!

Die Beteiligung des Betriebsrates

"In Betrieben mit in der Regel mehr als zwanzig wahlberechtigten Arbeitnehmern hat der Arbeitgeber dem Betriebsrat vor jeder Einstellung... zu unterrichten, ihm die erforderlichen Bewerbungsunterlagen vorzulegen und Auskunft über die Person der Beteiligten zu geben, er hat... die Zustimmung des Betriebsrates zu der geplanten Maßnahmen einzuholen."

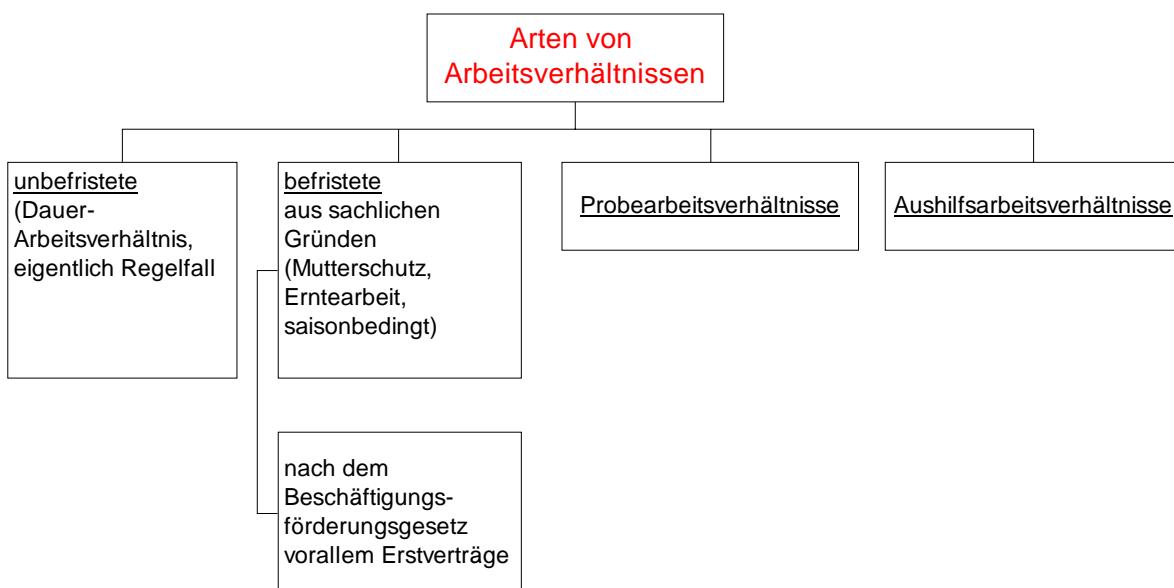
(§ 99(1) BetrVG) Der Betriebsrat kann u.U. seine Zustimmung verweigern. (§ 99 (2))

Anfechtbare und nichtige Arbeitsverträge

Ein AV ist **nichtig** (von Anfang an ungültig), wenn ...

- er gegen ein gesetzliches Verbot verstößt
 - er mit einem beschränkt Geschäftsfähigen abgeschlossen wurde ohne Einwilligung des gesetzlichen Vertreters
 - er gegen die guten Sitten verstößt (Bruttogehalt 500 DM)
 - er einen Scheinvertrag darstellt (Arbeitnehmer gibt nur seinen Namen)
-
- Ein Arbeitsvertrag ist **anfechtbar**
(zunächst gültig; sie werden durch eine Erklärung eines Vertragspartners = Anfechtung rückwirkend ungültig)
 - bei arglistiger Täuschung (falsche Papiere, Zeugnisse, etc.)
 - bei Irrtum in der Erklärung
 - bei widerrechtlicher Drohung

Arten von Arbeitsverhältnissen



Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis

Was des Einen Pflicht, ist des Anderen Recht!

Arbeitgeber	Arbeitnehmer
Hauptpflichten	
Lohnzahlungspflicht	Arbeitspflicht (Dienstpflicht)
Nebenpflichten	
Fürsorgepflicht	Treuepflicht
<ul style="list-style-type: none">• Pflicht Urlaub zu gewähren• Beschäftigungspflicht• Pflicht zur Freistellung von der Arbeit (voll bezahlt)• Pflicht Steuern ans Finanzamt und Sozialversicherungsbeiträge an die Einzugstelle abzuführen• Weisungsrecht/Direktionsrecht (wird jedoch eingeschränkt durch Gesetzespyramide)• Pflicht zur Erstellung eines Arbeitszeugnisses	<ul style="list-style-type: none">• Sorgfaltspflicht• Schadensersatzpflicht (nur bei Vorsatz u. grober Fahrlässigkeit)• Gehorsamspflicht (innerhalb des AV)

Beendigung eines Arbeitsverhältnisses (ArbG S.84)

- Tod des Arbeitnehmers
- Zeitablauf (Vertragsende)
bei befristeten Arbeitsverhältnissen!
- Zweckerreichung
- Aufhebungsvertrag, Achtung: AN verzichtet auf alle Rechte aus Kündigungsschutzgesetz!
 - Kündigung
 - ordentlich (fristgerecht)
 - außerordentlich (fristlos)

ordentliche, fristgerechte Kündigung

durch den Arbeitnehmer

Eine Kündigung ist jeder Zeit möglich, ohne Angabe von Gründen unter der Einhaltung der Mindestkündigungsfrist (4 Wochen zur Mitte oder zum Ende eines Monats)

durch den Arbeitgeber

Recht durch **BGB** (längere Kündigungsfristen bei längerer Betriebszugehörigkeit) und **Kündigungsschutzgesetz** stark eingeschränkt!

Kündigung muss sozial gerechtfertigt sein, d.h. liegen in:

- Person des AN (AN bringt nicht mehr geforderte Leistung, nicht auf dem Stand der Technik)
- Verhalten des AN (wie bei außerordentlicher Kündigung)
- betriebl. Erfordernissen (Auftragsmangel)

Außerdem müssen bei betriebsbedingten Kündigungen "soziale Gesichtspunkte" berücksichtigt werden, nämlich:

- Unterhaltsverpflichtungen
- Lebensalter
- Betriebszugehörigkeit

Der Betriebsrat muss vor der Kündigung gehört werden, sonst ist sie unwirksam!

Kündigungsschutzklage möglich - spätestens 3 Wochen nach der Kündigung.

Kündigung = einseitiges, empfangsbedürftiges Aufheben des AV

außerordentliche, fristlose Kündigung

- bei Vorliegen eines wichtigen Grundes = bei Verletzung der Vertragspflicht z.B.: bei Diebstahl, grobe Beleidigung, vorsätzliche Sachbeschädigung und beharrliche Arbeitsverweigerung
- bei Kündigung durch den Arbeitgeber muß der Betriebsrat vorher gehört werden, sonst ist die Kündigung unwirksam

Folgende Arbeitnehmer genießen einen besonderen Kündigungsschutz:

Arbeitnehmergruppen	Die Kündigung ist unzulässig
Mitglieder des Betriebsrates, der Jugendvertretung und Wahlvorstände (6 Monate)	während und ein Jahr nach der Arbeits-/Amtszeit
schwangere und Mütter nach der Entbindung	während der Schwangerschaft und zwei Monate nach Ablauf der Mutterschutzfrist
Mütter oder Väter im Erziehungsurlaub	während des Erziehungsurlaubs
Schwerbehinderte	ohne Zustimmung der Hauptfürsorgestelle
Wehrpflichtige und Zivildienstleistende	während der Dienstzeit und Wehrübungen

Kollektives (gemeinschaftliches) Arbeitsrecht: Der Tarifvertrag

1 Grundlagen

Koalitionsfreiheit

Die Freiheit der (Staats-) Bürger zur Wahrung ihrer Interessen, besonders der Wirtschaftsinteressen, zu Verbänden (Arbeitgeberverbänden, Gewerkschaften) zusammenschließen.

Tarifautonomie

Recht der Tarifpartner (Sozialpartner) frei und unbeeinflußt durch Dritte (insbesondere durch staatliche Reglementierung) die Arbeitsbedingungen zu regeln.

2 Tarifverträge

Tariffähigkeit

Tariffähig sind:

Arbeitgeberseite	Arbeitnehmerseite
Arbeitgeberverbände	Gewerkschaft
Einzelne Arbeitgeber (ausnahmsweise)	

Arten von Tarifverträgen

Lohn und Gehaltstarifvertrag

Im Lohn- und Gehaltstarifvertrag werden Löhne und Gehälter, insbesondere der Ecklohn, festgelegt, auch die Ausbildungsvergütung der Azubis.
I.d.R. gelten die Regelungen für eine Laufzeit von 12 Monaten.

Manteltarifvertrag

Im Manteltarifvertrag werden die Arbeitsbedingungen, wie Arbeitszeit, Urlaub, Mehrarbeit, Nacharbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit, Rationalisierungsschutz, usw. festgehalten. Diese Rahmenbedingungen werden für einen längeren Zeitraum vereinbart. Manteltarifverträge haben deshalb meistens eine Laufzeit über mehrere Jahre.

Funktion von Tarifverträgen

Schutzfunktion

Der einzelne AN soll gegenüber dem wirtschaftlich stärkeren AG bei der Festlegung der Arbeitsbedingungen vor einseitigen Forderungen geschützt werden. Der Tarifvertrag dient der Branchengleichheit zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite.

Ordnungsfunktion

Anstelle von vielen Einzelarbeitsverträgen wird durch den kollektiven Arbeitsvertrag eine Vereinheitlichung und Überschaubarkeit erreicht.

Friedensfunktion

Während der Laufzeit der Tarifverträge sind Arbeitskämpfe untersagt. Die Friedenspflicht verbietet Streik oder Aussperrung zur Durchsetzung anderer tariflicher Regelungen.

Gültigkeit von Tarifverträgen

Tarifbindung

Der Tarifvertrag wirkt (gilt) nur für Parteien, die **tarifgebunden** sind, d.h.

- Firmen, die Mitglieder des Arbeitgeberverbandes sind (ca. 90%)
- Arbeitnehmer, die Mitglieder der Gewerkschaft sind (ca. 30 - 40%)

Allgemeinverbindlichkeit

Auf Antrag **beider** Tarifvertragsparteien kann der Bundesarbeitsminister (bzw. der jeweils zuständige Landesminister) einen Tarifvertrag als allgemeinverbindlich erklären. (bleibt im Rahmen der fachlichen Geltung)

3 Arbeitskämpfe

Arbeitskampfmittel

Arbeitgeberseite	Arbeitnehmerseite
Aussperrung, und zwar	Streik (wichtiges Mittel)
Angriffsaussperrung	Boykott (selten)
Abwehraussperrung	

Definition Streik

Kollektive Arbeitsniederlegung zur Erreichung eines Ziels
(Kein politisches, sondern arbeitsrechtliches Ziel)

Definition Aussperrung

Kollektive Arbeitsverhinderung durch Arbeitgeber

Spielregeln für Arbeitskampf

Tarifverhandlungen zwischen Arbeitgeberverband und Gewerkschaft

Erklärung des Scheiterns

Schlichtungsverfahren durch Schlichtungskommision möglich

Erklärung des Scheiterns

Urabstimmung über Streik (mindestens 75% der Gewerkschaftsmitglieder)

Streik

Gegenmaßnahme der Arbeitgeber: AUSSPERRUNG

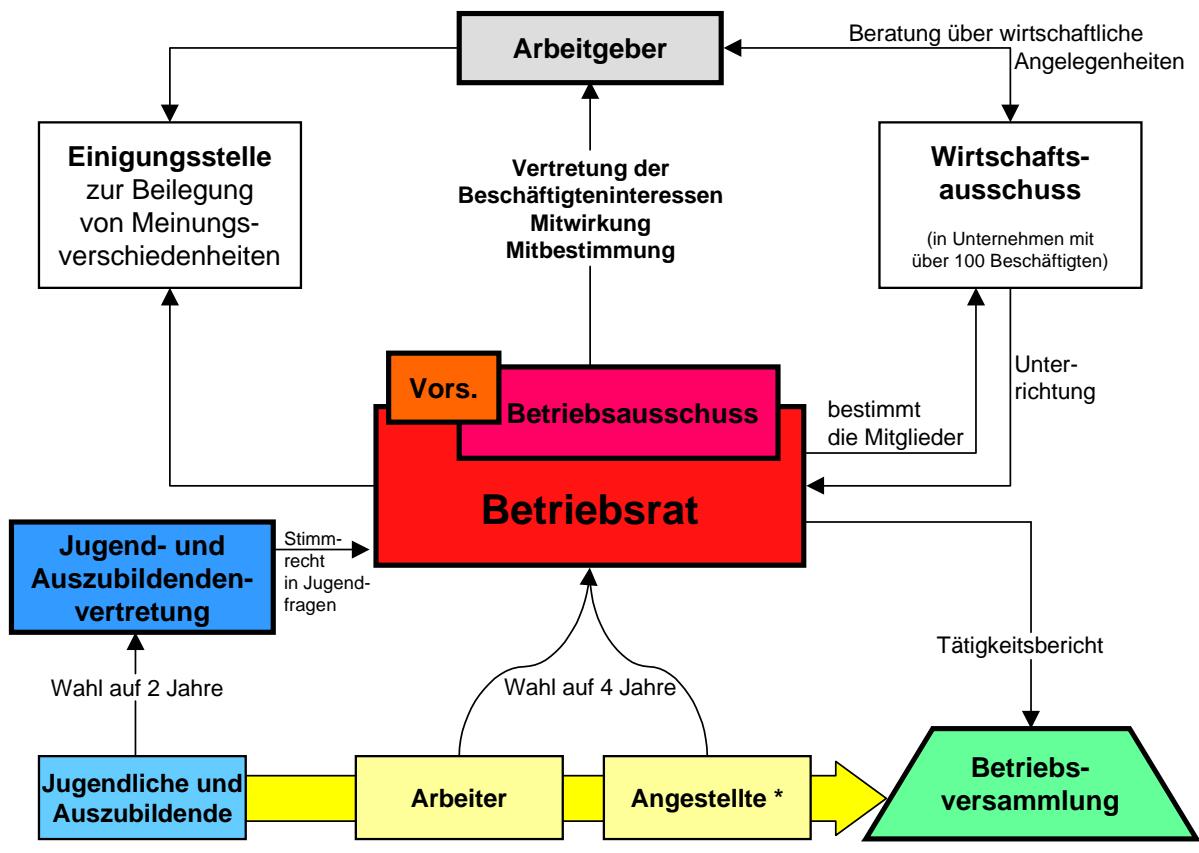
Neue Verhandlungen

Urabstimmung über Ergebnis (mindestens 25% der Gewerkschaftsmitglieder)

STREIK ENDE

Die Beteiligung des Arbeitnehmers nach dem Betriebsverfassungsgesetz

Das Betriebsverfassungsgesetz



1 Vergleich

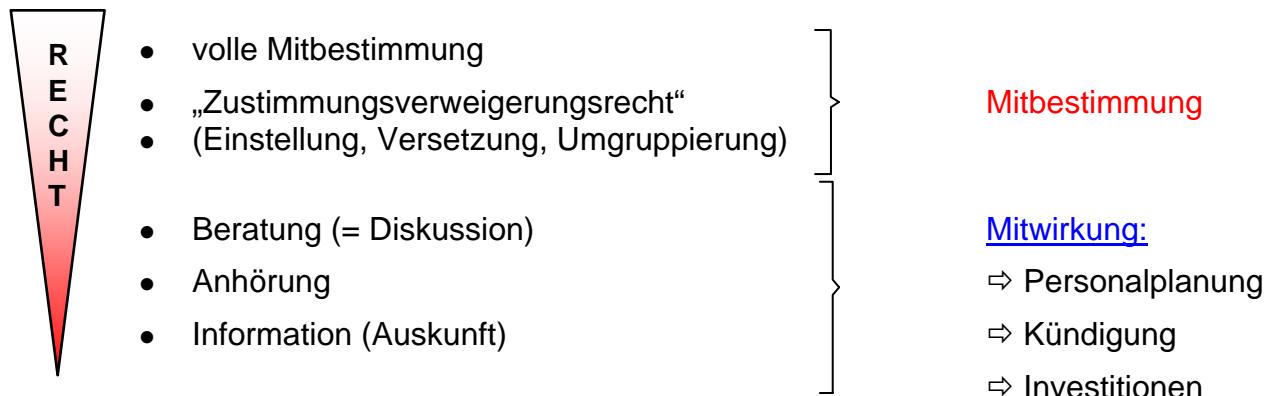
Mitbestimmungsgesetz	Betriebsverfassungsgesetz
<ul style="list-style-type: none">• Bereich Unternehmensverfassung• Beteiligung von Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat von Kapitalgesellschaften (ab 2000)• Wirtschaftlich Entscheidungen	<ul style="list-style-type: none">• Bereich Betrieb(sverfassung)• „Mitbestimmung am Arbeitsplatz“ = Rechte des einzelnen Mitarbeiters• Interessenvertrag der Mitarbeiter gegenüber dem AG durch spezielle Organe (Betriebsrat, ...BR ab 20 MA)• personelle und „soziale“ Angelegenheit

Betriebsvereinbarungen (= privatrechtlicher Vertrag)

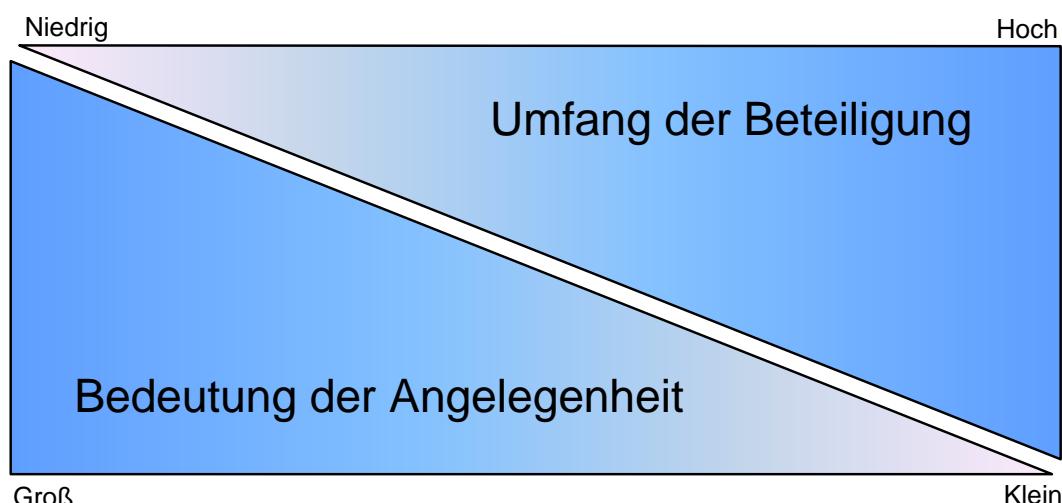
- In der Regel Arbeits- und Betriebsordnungen (Hausordnung)
- Abschluß zwischen BR und GL
- Müssen schriftlich niedergelegt und im Betrieb ausgehängt werden
- Gelten nur für den einzelnen Betrieb im Gegensatz zu Tarifverträgen oder zu den geltenden Gesetzen (z.B. JugendarbeitsschutzG, MutterschutzG)

Überblick über Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrecht des BR

Beteiligungsrechte (Oberbegriff für Mitwirkungs- und Mitbestimmung)



Vereinfachte Darstellung und somit nicht ganz zutreffend; personelle Einzelmaßnahmen sind „wichtig“ und das Recht des BR (ziemlich) weitreichend



Sozialversicherungsrecht

1. Allgemeine Grundlagen

Das System der sozialen Sicherung in der Bundesrepublik. Kann als Verwirklichung des Sozialstaatsprinzips im GG angesehen werden.

Es beruht vor allem auf folgende „Säulen“:

Gesetzliche Sozialversicherung

- | | |
|-----------------------------|---|
| 1. Krankenversicherung | <i>AOK, Ersatzkassen, Betriebskassen, Knappschaft (Träger RV)</i> |
| 2. Unfallversicherung | <i>Berufsgenossenschaften; regional und nach Bereichen getrennt</i> |
| 3. Rentenversicherung | <i>LVA, BfA</i> |
| 4. Arbeitslosenversicherung | <i>Bundesanstalt für Arbeit</i> |
| 5. Pflegeversicherung | <i>Krankenkassen</i> |

Staatliche Regelungen

- Beamtenversorgung
- Wohngeld
- Kindergeld
- Sozialhilfe

Staat zahlt unmittelbar, meist ohne Vorteilung

Staatliche Regelungen

Sozialer Arbeitsschutz ⇒ Staat macht gesetzliche Auflagen

Krankenversicherung (Beispiel Solidaritätsprinzip)

Private KV (Beamter 30 Jahre)			Gesetzliche KV (Angestellter 30 Jahre)		
Verdient 3000 DM	Beitrag = 250 DM		Verdient 3000 DM	Beitrag = 195 DM	
Verdient 6000 DM	Beitrag = 250 DM		Verdient 6000 DM	Beitrag = 390 DM	
Verdient 3000 DM 2K	Beitrag = 350 DM		Verdient 3000 DM 2K	Beitrag = 195 DM	
Verdient 3000 DM Vorer. (50% Risikozuschlag)	Beitrag = 375 DM		Verdient 3000 DM Vorer.	Beitrag = 195 DM	
Festlegung der Beiträge nur nach „Risiko“			Festlegung der Beiträge nach der Leistungsfähigkeit, d.h. nach der Höhe des Einkommens. D.h. diejenigen, die viel verdienen (und keine Kinder haben) Zahlen einen Teil der Leistungen derjenigen mit, die weniger verdienen und Kinder haben		

Träger der gesetzlichen KV

Vorbemerkung

Die Träger der gesetzlichen Sozialversicherung sind Körperschaften des öffentlichen Rechts (juristische Personen) mit Selbstverantwortung und eigener Finanzhoheit.

Träger der KV sind

- Allgemeine Ortskrankenkasse (AOK)
- Ersatzkasse (DAK, Barmer, TK, GEK)
- Betriebskrankenkassen (BKK BOSCH)
- Innungskrankenkassen
- Bundesknappschaft

Freiwillig Versicherte in der gesetzlichen KV

- AN mit Entgelt über der Beitragsbemessungsgrenze
- Selbständige
- **ABER** nur, wenn vorher Pflicht- oder Familienversicherung bestanden hat.

Träger der Unfallversicherung

Berufsgenossenschaften (Fachlich und regional gegliedert)

Finanzierung

Die Beiträge zahlt nur der Arbeitgeber, die Höhe ist abhängig von der Bruttolohnsumme des Betriebes und der Gefahrenklasse des Betriebes.

