

Rechtsbewusstes **Handeln**

Das Arbeitsrecht

Definition	Unter Arbeitsrecht versteht man die Gesamtheit aller Rechtsvorschriften die das Arbeitsverhältnis regeln
Besonderheiten	<p>Das Arbeitsrecht ist weit gestreut und nicht in einem Arbeitsgesetzbuch gesammelt.</p> <p>Das Arbeitsrecht ändert sich ständig.</p> <p>Das Arbeitsrecht wird in hohem Maße durch die Rechtssprechung mitbestimmt, vor allem durch die Grundsatzurteile des BAG.</p> <p>Das Arbeitsrecht zählt größtenteils zum Privatrecht.</p> <p>Das Arbeitsrecht ist überwiegend Arbeitnehmer- Schutzrecht.</p>
Rangprinzip	<p>Grundprinzipien des Arbeitsrechtes</p> <p>Das Rangprinzip gilt im Recht allgemein und somit auch im Arbeitsrecht. Unter den Rechtsvorschriften besteht eine Rangordnung.</p> <p>Das Rangprinzip bedeutet:</p> <p>Eine höhere Rechtsvorschrift bindet eine Niedrigere; eine Niedrigere darf der Höheren nicht widersprechen.</p>

Die Gesetzespyramide



- GG** = Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland
BundesG. = Für gesamt Deutschland geltende Gesetze
LänderG. = in den Bundesländern geltende Gesetze
Verordnung = Rechtsvorschrift die eine Regierung erlässt
Erlasse
Satzung = Selbstgesetzgebung einer Körperschaft des öffentlichen Rechts
Tarifverträge = Zwischen den Interessenvertretern der AG und AN abgeschlossene Verträge
Betriebsvereinbarungen = Zwischen AG und Betriebsrat abgeschlossene Vereinbarungen
Einzelarbeitsvertrag = zwischen AG und AN abgeschlossener Vertrag

Günstigkeits-
Prinzip

Arbeitgeberanweisung= Anweisung des AG an den AN eine bestimmte Tätigkeit auszuführen

Gilt nur im Arbeitsrecht !

Im Zweifelsfall d.h. bei verschiedenen Vorschriften in unterschiedlichen Rechtsverordnungen unterschiedlichen Ranges gilt die für den AN günstigere Vorschrift

Beispiel: Regelung von Urlaub.

Bundesurlaubsgesetz ↳ 24 Werkstage ~ 4 Wochen

Tarifvertrag ↳ 30 Arbeitstage~ 6 Wochen

Betriebsvereinbarung ↳ 32 Arbeitstage

Einzelarbeitsvertrag ↳ 34 Arbeitstage

Nach der Rangordnung würde das **BUG** gelten. Nach dem Günstigkeitsprinzip gilt der Einzelarbeitsvertrag

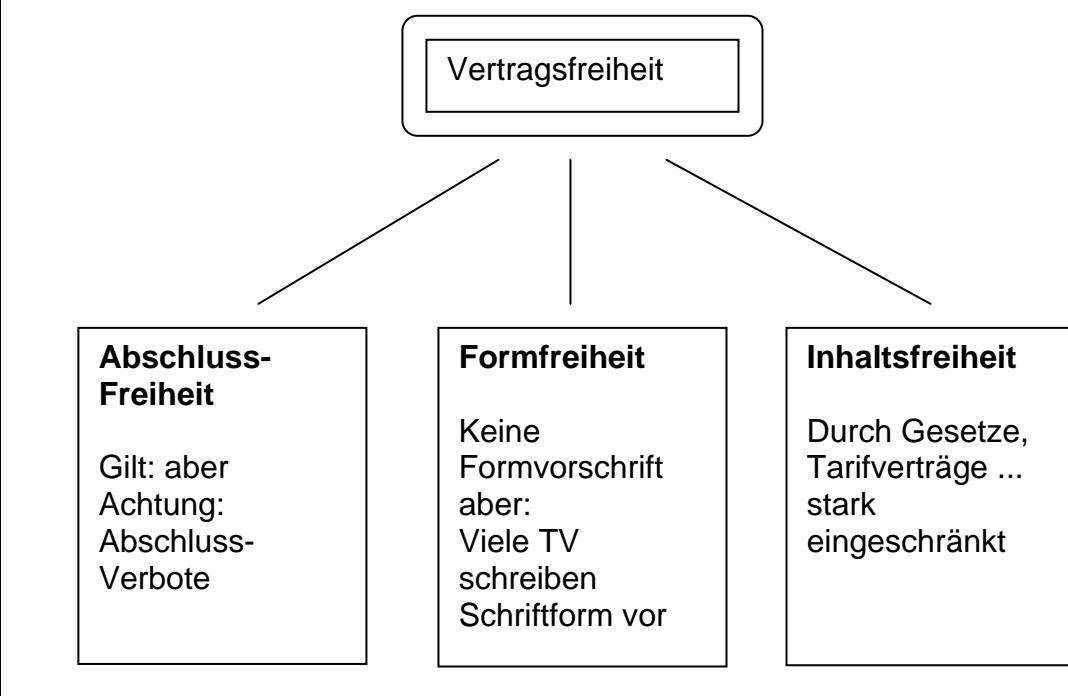
Bedeutung

Der Einzelarbeitsvertrag

Der Einzelarbeitsvertrag ist die Rechtsgrundlage für das Einzel-Arbeitsverhältnis

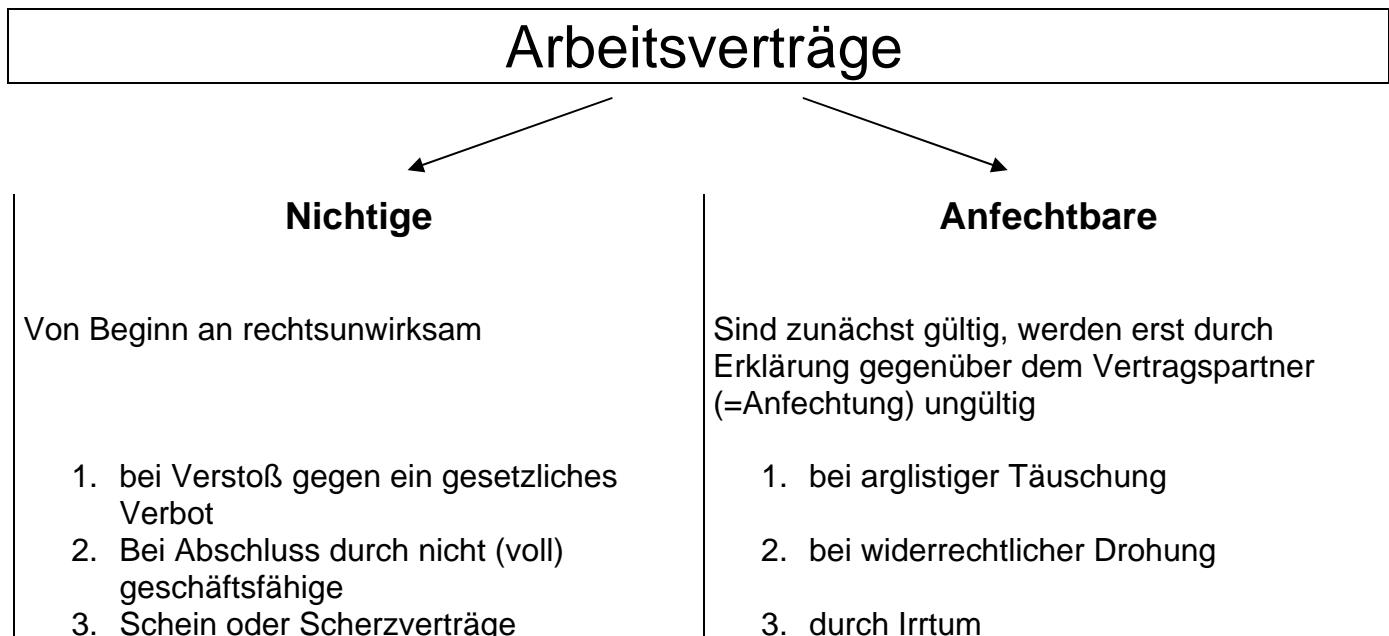
Wesen/
Merkmale

- Privatrechtlicher Vertrag zwischen einem einzelnen Arbeitnehmer und einem Arbeitgeber (**Geregelt im BGB §113: Dienstvertrag 11**)
- Vertrag ist ein zweiseitiges Rechtsgeschäft
- Begründet ein Dauer- Schuldverhältnis (Arbeitsleistung – Entgeldleistung)
- Grundsätzlich gilt die Vertragsfreiheit



Störungen beim Abschluß eines Arbeitsvertrages

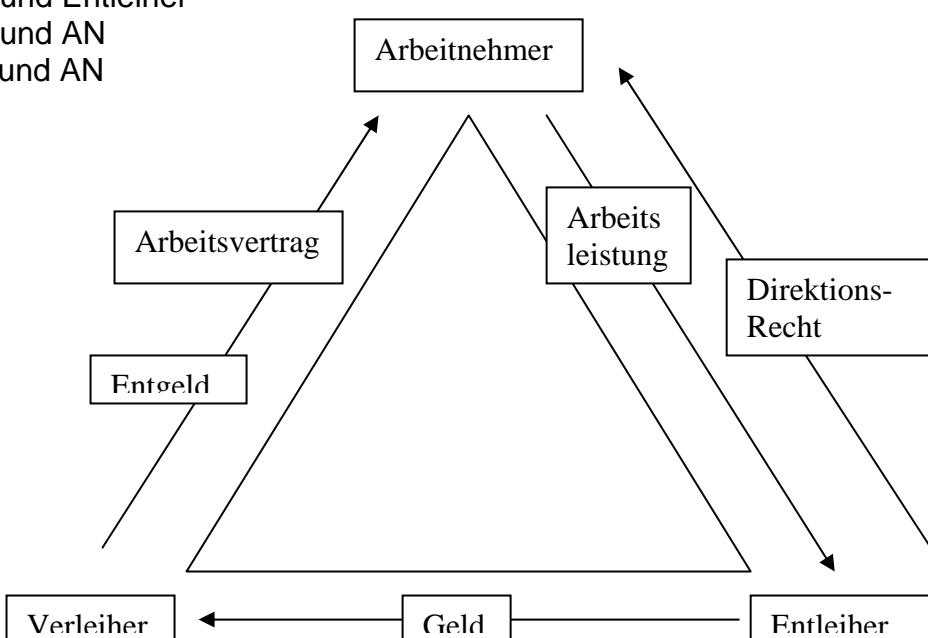
Man unterscheidet nichtige (von vorneherein ungültige) und anfechtbare (mit Mängeln behaftete) Arbeitsverträge



Das Leiharbeitsverhältnis

Das Leiharbeitsverhältnis ist ein „Dreiecksverhältnis“
Vertragspartner sind:

1. Verleiher und Entleiher
2. Verleiher und AN
3. Entleiher und AN



Vertrag zur Arbeitnehmerüberlassung**Befristetes Arbeitsverhältnis**

Aus den Grundsätzen der Vertragsfreiheit folgt, dass ein Arbeitsvertrag für eine bestimmte Dauer begründet werden kann, ohne dass es nach deren Ablauf einer Kündigung bedarf.

Begründungen für befristete Arbeitsverhältnisse:

- Sachlicher Grund:
 - Vorübergehender betrieblicher Bedarf an Arbeitskräften
 - Befristung im Anschluss an eine Ausbildung
 - Vertretung eines AN
 - Erprobung
 - Gründe in der Person des AN
 - Vergütung aus Hausmitteln, die hauptsächlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt ist
 - Gerichtlicher Vergleich
- Zweckbefristung

Wird das Arbeitsverhältnis für einen bestimmten Zweck errichtet, so muss der Zeitpunkt der Zweckerreichung objektiv bestimmbar sein.

- Erntehelfer: die Ernte ist eingefahren
- Krankenpflege: die Genesung oder Tod des zu pflegenden
- Bauhelfer: Fertigstellung des Baues.

Befristung aus dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG 16a)

- Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsverhältnisses ist ohne vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von 2 Jahren zulässig.
- Eine Befristung ist unzulässig, wenn bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat.
- Die Befristung bedarf der Schriftform

Probearbeitsverhältnis

- Bietet AG und AN die Möglichkeit ein Vertragsverhältnis auf Längerfristigkeit zu überprüfen.
- Außerhalb des Berufsausbildungsverhältnisses, muss eine Probezeit ausdrücklich vereinbart werden oder auf einem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung beruhen.
- Das Arbeitsverhältnis kann längstens für die Dauer von 6 Monaten mit einer Kündigungsfrist von 2 Wochen gekündigt werden ([§622 Abs. 3 BGB 11](#))

Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis

Rechte des Arbeitnehmers

Pflichten des Arbeitgebers

1. Hauptpflicht

Arbeitspflicht

Entgeldzahlungspflicht

2. Nebenpflichten

Treuepflicht

Tätigkeitspflichten:

- Schadensabwehr
- Gefahrenmeldung
- Einsatz im Interesse der Firma

Unterlassungspflichten

- Keine Weitergabe von Betriebsgeheimnissen
- Keine Konkurrenzfähigkeit

Fürsorgepflicht

Allgemein: AN vor Schaden am Arbeitsplatz bewahren

- sicherer Arbeitsplatz
- Schutz vor Mobbing
- Schutz vor sexueller Belästigung
- Schutz des vom AN mitgebrachten Eigentums

Weitere Nebenpflichten

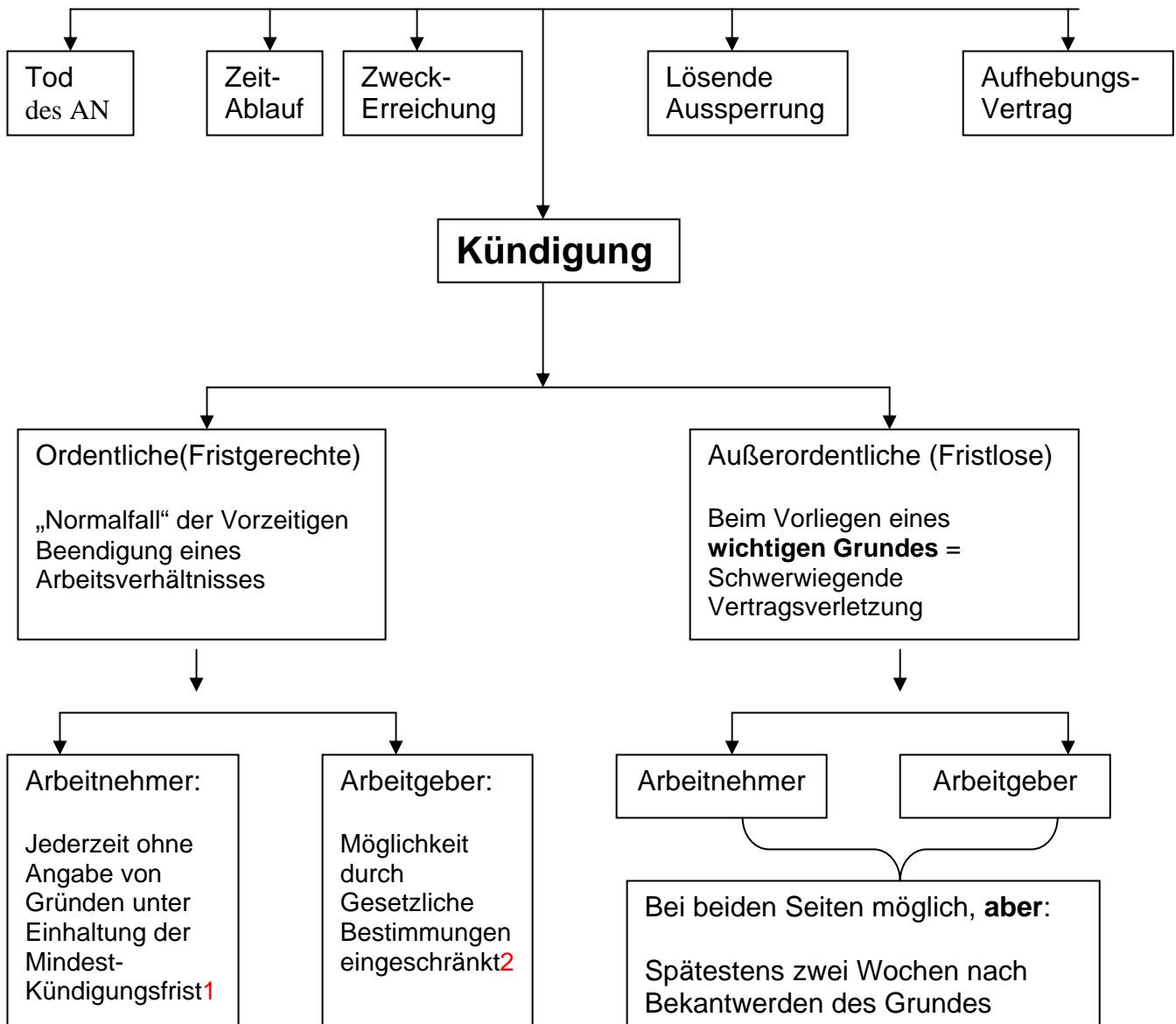
- Pfleglicher Umgang mit den Arbeitsmitteln
- Schmiergeldverbot
- Wettbewerbsverbot

Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses besteht grundsätzlich kein Wettbewerbsverbot!
Außer §74 HGB 12 :

1. Vereinbarung über Wettbewerbsverbot
2. in Schriftform
3. unter Fortzahlung einer Karenzentschädigung von mindestens der Hälfte der zuletzt bezogenen Bezüge

- **Entgeldfortzahlung im Krankheitsfall**
- Gewährung von Urlaub
- Pflicht zur bezahlten Freistellung von der Arbeit aus persönlichen Gründen (§616 BGB 11)

Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses



¹ Die Mindestkündigungsfrist beträgt 4 Wochen zur Monatsmitte oder Monatsende.

² Gesetzliche Einschränkungen sind zum Beispiel im:

- Mutterschutzgesetz - §9
- Berufsbildungsgesetz - § 15 Abs.2
- Betriebsverfassungsgesetz - §103
- Kündigungsschutzgesetz - § 1 ... 15

Industriemeister Metall TGBBZ Homburg	Rechtsbewusstes Handeln	Basisqualifikation Dozent: Herr Welsch
--	--------------------------------	---

Wichtige Rechtsvorschriften im Zusammenhang mit Kündigung

BGB 11

Bürgerliches Gesetzbuch - Dienstverhältnisse

- § 622 Kündigungsfristen (43)
- § 623 Schriftform (44)
- & 626 Fristlose Kündigung aus wichtigem Grund (44)
 - Vorliegen eines wichtigen Grundes
 - 2 Wochen frist
 - Grund muss angegeben werden

KSchG 20

Kündigungsschutzgesetz

Zweck des Kündigungsschutzgesetzes ist der Schutz der ArbeitnehmerInnen vor sozial ungerechtfertigter Kündigung.

- § 1 (122)
- § 1, 1 (122) AN mehr als 6 Monate im Betrieb
- § 3 (123) Fristen – 1 Woche bei BR / 3 Wochen bei Arbeitsgericht
- §4 (123) Kündigungsschutzklage
- § 23 ,2 (131) Voraussetzungen – Betrieb mit mehr als 5 AN

Arbeitnehmer mit besonderem Kündigungsschutz

SGB IX 50
MuSchG 47
BbiG 61
BerzGG 48
ArbPISchG 21
KschG 20

- § 85 Schwerbehinderte
- & 9 Schwangere und stillende Mütter
- § 15 Azubis
- & 18 AN in Elternteilzeit
- § 2 Wehr und Ersatzdienstleistende
- § 15 Inhaber von Funktionen nach dem Betriebsverfassungsgesetz
- NUR SCHUTZ VOR ORDENTLICHER KÜNDUGUNG<

Industriemeister Metall TGBBZ Homburg	Rechtsbewusstes Handeln	Basisqualifikation Dozent: Herr Welsch
--	--------------------------------	---

Tarifvertragsrecht

Kollektives = gemeinschaftliches Arbeitsrecht

Voraussetzungen Bzw. Grundlagen

Koalitionsfreiheit	Freiheit (Recht) der Staatsbürger sich zur Wahrung ihrer Interessen (bes. wirtschaftlicher Interessen) zusammenzuschließen z.B. zu Gewerkschaften; Arbeitgeberverbänden
Tarifautonomie	Freiheit (Recht) der Tarifparteien (Sozialpartner) in selbständigen Verhandlungen ohne Einmischung Dritter (Staat) die Arbeitsbedingungen zu regeln.
Tariffähigkeit	Zum Abschluss von Tarifverträgen sind nur die Arbeitnehmerverbände (Gewerkschaften) und die Arbeitgeberverbände berechtigt. Einzelne Arbeitgeber können ausnahmsweise mit Gewerkschaften sogenannte Haistarifverträge abschließen (z.B. VW)
Tarifbindung	Die Inhaltliche Festlegung gilt nur für die Mitglieder der Tarifvertragsparteien. Das Bedeutet nur für Arbeitgeber die im Arbeitgeberverband organisiert sind und für AN die Gewerkschaftsmitglieder sind.
Rechtsform	Privatrechtlicher Vertrag – Schriftlich abzuschließen. Wird in ein Tarifregister eingetragen welches beim Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung eingetragen (§ 6 TVG)

Rechtliche Rahmenbedingungen von Arbeitskämpfen

Form	Der Streik als Druckmittel um die Forderungen der Gewerkschaften durchzusetzen. Aussperrung als gegenmittel der Arbeitgeber
Streik	Planmäßige, vorrübergehende Arbeitsniederlegung durch eine größere Anzahl von Arbeitnehmern zur Erreichung von Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Rechtmäßig wenn: <ul style="list-style-type: none"> - von der Gewerkschaft geführt wird - kein Verstoß gegen die Friedenspflicht vorliegt - er der Durchsetzung von Tarifforderungen dient - ein Schlichtungsverfahren durchgeführt wurde - andere Verhandlungsmöglichkeiten erschöpft sind.
Aussperrung	Planmäßige Nichtzulassung der Leistung von Arbeit mehrerer Arbeitnehmer unter Verweigerung der Lohnzahlung. Als Reaktion auf Streik: Abwehraussperrung Zur Eröffnung des Arbeitskampfes: Angriffsaussperrung

Industriemeister Metall TGBBZ Homburg	Rechtsbewusstes Handeln	Basisqualifikation Dozent: Herr Welsch
--	--------------------------------	---

**Streikbruch-
Prämien**

Zahlung zulässig wenn sie vor oder während des Arbeitskampfes zugesagt wurden. Sie ist unzulässig, wenn sie nach dem Arbeitskampf ohne vorherige Zusage gezahlt wird (Maßregelungsverbot (§612a BGB)