

2 Arbeits- und Tarifrecht, Arbeitsschutz

Das **Arbeitsrecht** regelt alle Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Es umfasst viele Einzelgesetze, die in Verträgen und Betriebsvereinbarungen berücksichtigt werden müssen. **Arbeitgeber** sind Personen oder Unternehmen, die andere als Arbeitnehmer gegen eine Gegenleistung beschäftigen. **Arbeitnehmer** sind alle Personen, die aufgrund eines Arbeitsvertrages abhängige (vom Arbeitgeber zugewiesene) Arbeit leisten.

2.1 Arbeitsvertrag und Kündigungsschutz

Grundgesetz • Bürgerliches Gesetzbuch • Kündigungsschutzgesetz • Arbeitszeitgesetz • Jugendarbeitsschutzgesetz • Mutterschutzgesetz • Bundesurlaubsgesetz • Schwerbehindertengesetz • Arbeitsplatzschutzgesetz • Nachweisgesetz

2.1.1 Das Günstigkeitsprinzip im Arbeitsrecht

Das Günstigkeitsprinzip besagt, dass die einzelnen Regelungen des Arbeitsvertrages immer **zugunsten des Arbeitnehmers** erfolgen, sie dürfen also nicht schlechter als geltende Gesetze, Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen sein. Weil z.B. der Mindesturlaub in Deutschland 24 Werk-tage beträgt, dürfen in deinem Arbeitsvertrag zwar mehr, jedoch nicht weniger als 24 Werk-tage stehen.

2.1.2 Die Anbahnung eines Arbeitsverhältnisses

a) Die Bewerbungsunterlagen

Wenn du ein Stellenangebot gefunden hast, welches dich interessiert, musst du deine Bewerbungsunterlagen einreichen. Sie sollten Folgendes enthalten:

- das Bewerbungsschreiben,
- einen tabellarischen Lebenslauf mit Passfoto,
- die letzten Schulzeugnisse und – falls vorhanden - den Gesellenbrief,
- die Arbeitszeugnisse der vorherigen Arbeitsstellen.

In dem Bewerbungsschreiben solltest du erklären, warum du dich gerade in diesem Betrieb bewirbst.

b) Das Vorstellungsgespräch

Wenn du in die engere Wahl kommst, wird dich der Arbeitgeber zu einem Vorstellungsgespräch ein-laden. Als Bewerber musst du wahrheitsgemäß Auskunft über deine erzielten Abschlüsse geben. Der Arbeitgeber darf dich jedoch **nicht** nach Schwangerschaft, Religionszugehörigkeit, Partei- bzw. Gewerkschaftsmitgliedschaft oder nach deinen Vermögensverhältnissen befragen. Falls du Kosten bezüglich des Vorstellungsgesprächs hattest, wird der einladende Arbeitgeber diese in der Regel ersetzen.

AUFGABEN

- ▶ Nenne mindestens fünf Gesetze, die Arbeitsrecht beinhalten.
- ▶ Was versteht man unter dem Günstigkeitsprinzip im Arbeitsrecht?
- ▶ Erkläre den Ablauf eines Bewerbungsverfahrens.

2.1.3 Der Arbeitsvertrag

a) Form und Inhalt

Im Arbeitsvertrag verpflichtest du dich zu einer bestimmten Arbeitsleistung gegenüber deinem Arbeitgeber. Man kann einen Arbeitsvertrag zunächst mündlich abschließen, er ist auch in dieser Form wirksam. Der Arbeitgeber muss jedoch spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich und unterschrieben nachreichen.

Das Nachweisgesetz schreibt vor, mindestens folgende Punkte in den schriftlichen Vertrag aufzunehmen:

- Name und Anschrift der Vertragsparteien
- Beginn und eventuell Dauer des Arbeitsverhältnisses
- Arbeitsort
- Bezeichnung der Tätigkeit und des Aufgabengebietes
- Art und Höhe der Entlohnung einschließlich eventueller Zuschläge
- Arbeitszeit
- Dauer des Jahresurlaubs
- Besondere Kündigungsfristen

b) Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag

Pflichten des Arbeitnehmers	Rechte des Arbeitnehmers
<p>Arbeitspflicht: Der Arbeitnehmer muss die vereinbarte Arbeitsleistung selbst erbringen.</p> <p>Weisungsgebundenheit: Der Arbeitnehmer muss sich an die Weisungen des Arbeitgebers halten.</p> <p>Treuepflicht: Der Arbeitnehmer muss über betriebliche Ereignisse und Daten Stillschweigen bewahren. Er darf außerdem seinem Arbeitgeber keine Konkurrenz machen (Wettbewerbsverbot).</p>	<p>Recht auf Lohnzahlung: Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer für seine Arbeitsleistung bezahlen.</p> <p>Recht auf Beschäftigung: Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer vertragsgemäß beschäftigen.</p> <p>Recht auf Fürsorge: Der Arbeitgeber muss Leben, Gesundheit und Eigentum des Arbeitnehmers im Betrieb schützen; Sozialversicherungsbeiträge abführen, Urlaub gewähren, ein Arbeitszeugnis schreiben u.s.w.</p>

Spätestens bei Arbeitsaufnahme sollte der Arbeitnehmer

- sein Arbeitszeugnis,
- seine Lohnsteuerkarte,
- seinen Sozialversicherungsausweis vorlegen und
- eventuelle Urlaubsbescheinigungen abgeben sowie
- seine Bankverbindung mitteilen.

AUFGABEN

- ▶ *In welcher Form können Arbeitsverträge abgeschlossen werden ?*
- ▶ *Nenne mindestens fünf Vertragsinhalte eines Arbeitsvertrages.*
- ▶ *Erkläre jeweils zwei Pflichten und Rechte, die sich für einen Arbeitnehmer aus seinem Arbeitsvertrag ergeben.*
- ▶ *Welche Unterlagen muss ein Arbeitnehmer bei Arbeitsbeginn seinem Arbeitgeber aushändigen?*

2.1.4 Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Ein Arbeitsverhältnis kann beendet werden durch:

Zeitablauf	Aufhebungsvertrag	Kündigung
Der Vertrag wird nur für eine bestimmte Zeit (befristet) geschlossen.	Arbeitgeber und Arbeitnehmer einigen sich , das Arbeitsverhältnis zu beenden.	Nur ein Vertragspartner möchte gegen den Willen des anderen das Arbeitsverhältnis beenden.

Man unterscheidet zwei Arten der Kündigung:

1. **Die ordentliche Kündigung** erfolgt nur unter Einhaltung einer Kündigungsfrist. Diese **gesetzliche Kündigungsfrist** beträgt für Arbeitnehmer und Arbeitgeber **mindestens 4 Wochen auf den 15. eines Monats oder das Monatsende**. Ausnahmen können in den jeweiligen Arbeits- oder Tarifverträgen geregelt sein.
In der Probezeit (höchstens **6 Monate**) beträgt die Kündigungsfrist 2 Wochen. Wenn du schon länger in einem Betrieb gearbeitet hast, gelten für den Arbeitgeber längere Kündigungsfristen, jeweils zum Monatsende (anrechenbar erst ab dem 25. Lebensjahr): z.B. ab 2 Jahre Betriebszugehörigkeit: 1 Monat, ab 5 Jahre Betriebszugehörigkeit: 2 Monate, ab 8 Jahre Betriebszugehörigkeit: 3 Monate.
2. **Die außerordentliche Kündigung** erfolgt immer **fristlos**, wenn einer der Vertragspartner einen **wichtigen Grund** hat. Dem kündigenden Teil kann nicht mehr zugemutet werden, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen.
Wichtige Gründe können z.B. Diebstahl, Arbeitsverweigerung, Tätlichkeit oder eine Beleidigung sein. Wenn du eine fristlose Kündigung verursacht hast, musst du unter Umständen Schadenersatz leisten.

2.1.5 Kündigungsschutz

a) Allgemeiner Kündigungsschutz

Als neu eingestellter Arbeitnehmer hast du allgemeinen Kündigungsschutz, **wenn du länger als 6 Monate in einem Betrieb mit mehr als 10 Arbeitnehmern beschäftigt bist**. In diesen Fällen muss jede Kündigung "**sozial gerechtfertigt**" sein. Bei **betriebsbedingten Kündigungen** muss der Arbeitgeber die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter, eventuelle Unterhaltungspflichten sowie den Grad einer Schwerbehinderung berücksichtigen. Der Kündigungsgrund kann gerichtlich überprüft werden. Sozial gerechtfertigte Gründe können betreffen:

die Person des Arbeitnehmers	das Verhalten des Arbeitnehmers	die betrieblichen Erfordernisse
z.B. fehlende Eignung, mangelhafte Leistung, häufige Erkrankungen	z.B. häufige Unpünktlichkeit, Alkohol am Arbeitsplatz, Störung des Betriebsfriedens	z.B. Insolvenz (Firmenpleite), Auftragsmangel, Einschränkung der Produktion

Bei verhaltensbedingten Kündigungen müssen vorherige schriftliche **Abmahnungen** erfolgen. Ist ein **Betriebsrat** vorhanden, muss dieser vor jeder Kündigung **angehört** werden.

AUFGABEN

- ▶ Erkläre die Möglichkeiten zur Beendigung eines Arbeitsverhältnisses.
- ▶ Unterscheide zwischen ordentlicher und außerordentlicher Kündigung.
- ▶ Erkläre die Voraussetzungen und den Inhalt des allgemeinen Kündigungsschutzes.

b) Besonderer Kündigungsschutz

Arbeitnehmer, die bestimmten Personenkreisen angehören, genießen einen besonderen Kündigungsschutz.

Ihnen kann dann unter bestimmten Voraussetzungen keine ordentliche Kündigung ausgesprochen werden. Außerordentliche Kündigungen mit wichtigem Grund sind jedoch weiterhin grundsätzlich möglich (vgl. 2.1.4).

Personenkreis	Kündigungsschutzvorschrift	Gesetz
Auszubildende	Kündigungsverbot nach der Probezeit	Berufsbildungsgesetz (BBiG)
Betriebsräte / JAV-Mitglieder	Unkündbar während ihrer Amtszeit sowie bis 1 Jahr danach	Kündigungsschutzgesetz (KSchG)
Schwangere/ Mütter	Unkündbar während der Schwangerschaft und bis 4 Monate nach der Entbindung sowie während der Elternzeit	Mutterschutzgesetz (MuSchG) Elternzeitgesetz (BEEG)
Schwerbehinderte	Zustimmung des Integrationsamtes ist notwendig	Schwerbehindertengesetz (SchwbG)
Wehr- und Ersatzdienstleistende	Unkündbar während der Dienstzeit	Arbeitsplatzschutzgesetz (ArbPlSchG)

c) Das Kündigungsschutzverfahren

- Jede Kündigung durch den Arbeitgeber bedarf der vorherigen **Anhörung des Betriebsrates**. Der Betriebsrat kann einer ordentlichen Kündigung innerhalb von einer Woche widersprechen. Bei außerordentlichen Kündigungen muss dies unverzüglich geschehen.
- Als Arbeitnehmer solltest du daher sofort gegen die Kündigung **Einspruch beim Betriebsrat** einlegen. Der Betriebsrat wird dich dann bei einer ungerechtfertigten Kündigung unterstützen.
- Damit die Kündigung nicht endgültig wirksam wird, musst du **innerhalb von 3 Wochen Klage beim Arbeitsgericht** erheben. Das Arbeitsgericht prüft, ob die Kündigung gerechtfertigt ist.
- Stellt das Arbeitsgericht die Unwirksamkeit der Kündigung fest, musst du entweder weiterbeschäftigt werden oder der Arbeitgeber hat dir eine **Abfindung** zu zahlen. Meistens ist das gegenseitige Vertrauensverhältnis so stark gestört, dass es nur um die Abfindung geht. Bei betriebsbedingten Kündigungen kann der Arbeitgeber auch grundsätzlich eine Abfindung anbieten. Nimmt man dieses Angebot an, ist die gerichtliche Klage jedoch ausgeschlossen.

AUFGABEN

- ▶ Welche Personenkreise haben im Betrieb einen besonderen Kündigungsschutz?
- ▶ Wähle einen Personenkreis aus und erkläre dessen Kündigungsschutz.
- ▶ Beschreibe das Kündigungsschutzverfahren.