

Der Arbeitsvertrag – Überblick

private Unternehmen

öffentliche Unternehmen

Arbeitgeber (AG)

Arbeitnehmer (AN)

Ziel:
gegen Bezahlung eine
Leistung erbringen

Form:
mündlicher, schriftlicher
und stillschweigender
Vertrag

Vertragsinhalte:
gesetzlich festgelegte
Mindestinhalte
(Nachweis für AN)

Rechte und Pflichten

Bürgerliches
Gesetzbuch (BGB)

Arbeitsvertrag

*Beginn, Ziele, Form und Inhalt
des Arbeitsverhältnisses*

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

**Kündigung
durch Arbeitnehmer oder Arbeitgeber**

Der Arbeitsvertrag – Beginn und Vertragsinhalte

Abschluss

- mündlich, schriftlich oder einvernehmlich stillschweigend
- Nachweisgesetz verlangt Dokumentation

Inhalt laut Nachweisgesetz:

- Name und Anschrift der Vertragsparteien
- Beginn des Arbeitsverhältnisses
- Der Arbeitsort bzw. ein Hinweis, dass der AN an verschiedenen Orten beschäftigt werden kann
- Beschreibung der Tätigkeit
- Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgeltes
- Arbeitszeit
- Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs
- Kündigungsfristen
- Hinweis auf evtl. bestehende Tarifverträge bzw. Betriebsvereinbarungen

Der Arbeitsvertrag – Pflichten der Vertragsparteien

Pflichten des Arbeitgebers:

- Vergütungspflicht: Die Höhe der Bezahlung ist oft durch einen Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung festgelegt
- Beschäftigungspflicht: Der Arbeitnehmer muss mit den vertraglich vereinbarten Aufgaben beschäftigt werden
- Fürsorgepflicht: Die gesetzlichen Bestimmungen sind einzuhalten (Arbeitsschutzgesetze und -bestimmungen)
- Zeugnisspflicht: Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer ein Arbeitszeugnis auszustellen

Pflichten des Arbeitnehmers:

- Arbeitspflicht: Pflicht, die vereinbarte Arbeitsleistung persönlich zu erbringen
- Gehorsamspflicht: Den Weisungen des Arbeitgebers ist Folge zu leisten. Es sind alle Bestimmungen einzuhalten
- Sorgfaltspflicht: Übertragene Aufgaben müssen sorgfältig erledigt, mit Arbeitsgeräten muss sorgfältig umgegangen werden
- Schweigepflicht: Der Arbeitnehmer muss Betriebsgeheimnisse und den Datenschutz wahren
- Wettbewerbsverbot: Der Arbeitnehmer darf dem Arbeitgeber keine Konkurrenz durch Schwarzarbeit machen

Technischer und Sozialer Arbeitsschutz

Gesetzliche Regelungen

Technischer Arbeitsschutz

Die *Arbeitsstättenverordnung* (ArbStättV) ist Teil des technischen Arbeitsschutzes und soll eine Gesundheitsgefährdung ausschließen. Sie enthält u. a. Vorschriften zu:

- Temperaturen
- Lärmschutz
- Beleuchtung
- Schutz vor schädlichen Dämpfen und Staub
- Mindestanforderung an Toiletten, Waschräume usw.

Sozialer Arbeitsschutz

Durch den sozialen Arbeitsschutz sollen körperliche und seelische Belastungen reduziert werden:

- Arbeitszeitgesetz (ArbZG)
- Bundesurlaubsgesetz (BUrlG)
- Mutterschutzgesetz (MuSchG)
- Schwerbehindertenschutz im Sozialgesetzbuch (SGB)
- Tarifverträge
- Betriebsvereinbarungen

Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge

Betriebsvereinbarung (betriebliche Ebene)

Vertragspartner sind die Arbeitnehmer vertreten durch den *Betriebsrat* und das *Unternehmen* als Arbeitgeber.

Der Betriebsrat wird von den Arbeitnehmern im Betrieb gewählt und ist das *Mitbestimmungsorgan* der Arbeitnehmer im Unternehmen.

Ein Betriebsrat kann von den Arbeitnehmern gewählt werden, wenn *mind. 5 wahlberechtigte AN* dem Unternehmen angehören, von denen *3 wählbar* sind.

Die gesetzliche Grundlage ist das *Betriebsverfassungsgesetz (BetrVerfG)*.

Tarifvertrag (überbetriebliche Ebene)

Vertragspartner sind die *Gewerkschaften* und *Arbeitgeberverbände* oder *einzelne Arbeitgeber*.

Es gibt verschiedene Arten von Tarifverträgen, wie z. B. den *Manteltarifvertrag* und *Lohn/Gehaltstarifvertrag*, die eine Laufzeit von ca. 3–5 Jahren haben.

Wenn ein Tarifvertrag abgelaufen ist, verhandeln Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften neu. Scheitern die Verhandlungen, kommt es zum *Arbeitskampf*.

Die Mittel im Arbeitskampf sind:

- *Streik* (Arbeitsniederlegung der Arbeitnehmer)
- *Aussperrung* (Arbeitgeber sperren die Arbeitnehmer aus)

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Ordentliche Kündigung (Kündigungsschutzgesetz gilt) erfordert Mindest-Kündigungsfrist: 4 Wochen zum 15. oder Monatsende

Voraussetzungen:

- Mehr als 5 beschäftigte Arbeitnehmer im Unternehmen (ohne Auszubildende)
- Arbeitnehmer muss mindestens 6 Monate im Unternehmen beschäftigt sein

Eine Kündigung ist nur wirksam, wenn sie bedingt ist durch...

- die *Person* z. B. Nachlassen der Leistungsfähigkeit, Dauererkrankung, für die Arbeit nicht mehr geeignet
- das *Verhalten* z. B. dauerhafte Unpünktlichkeit (*Abmahnung erforderlich!*)
- *dringende betriebliche Erfordernisse* z. B. Auftragsmangel, Rationalisierungsmaßnahmen

Hier muss der Arbeitgeber eine *soziale Auswahl treffen*:

Sie erfordert insbesondere Berücksichtigung der Dauer der Betriebszugehörigkeit, des Lebensalters, der Unterhaltspflichten der Arbeitnehmer.

Außerordentliche Kündigung (Kündigungsschutzgesetz gilt nicht) fristlose Kündigung

Voraussetzung:

Zusammenarbeit ist nicht mehr zumutbar (z. B. Diebstahl oder Tötlichkeiten im Betrieb)