

Informationen zum Arbeitsrecht



Arbeitsrecht ist das Sonderrecht der Arbeitnehmer; Zweck ist insbesondere der Schutz des sozial schwächeren Arbeitnehmers.

I. Arbeitnehmer

Arbeitnehmer ist, wer aufgrund eines privatrechtlichen Arbeitsvertrages in persönlicher Abhängigkeit tätig wird und eine Dienstleistung im Rahmen einer von Dritten bestimmten Arbeitsorganisation erbringt.

Entscheidendes Abgrenzungskriterium zum freien Mitarbeiter ist die persönliche Abhängigkeit.

Selbständig ist, wer seine Tätigkeit im Wesentlichen frei gestalten und seine Arbeitszeit selbst bestimmen kann.

Merkmale des Arbeitnehmerbegriffes sind die persönliche Abhängigkeit, die Eingliederung in fremde Arbeitsorganisation und die Weisungsgebundenheit. Zu klären ist also Folgendes:

- Ist der Beschäftigte in die betriebliche Organisation des Arbeitgebers eingebunden?
- Kann der Beschäftigte weitgehend frei über seine Dienstzeiten bestimmen?
- Kann der Beschäftigte selbst entscheiden, was oder wie er arbeitet oder ist er an Weisungen seines Arbeitgebers gebunden?

Das Abgrenzungskriterium des Bundesarbeitsgerichts für Arbeiter und Angestellte, wonach Angestellte überwiegend geistig und Arbeiter vorwiegend körperlich tätig werden, hat heute seine Bedeutung weitgehend verloren.

Rechtsquellen des Arbeitsrechts

- Zwingende gesetzliche Vorschriften (incl. EU-Recht)
- Tarifverträge
- Betriebsvereinbarungen
- Einzelarbeitsverträge, auch betriebliche Übung, Gleichbehandlungsgrundsatz
- Direktionsrecht

II. Beendigungstatbestände

- Kündigung
- Fristablauf
- Bedingungen
- Anfechtung
- Einverständliche Aufhebung des Arbeitsvertrages
- Tod des Arbeitnehmers



- **Selten: Wegfall der Geschäftsgrundlage**
- **Änderungskündigung: keine Auflösung des Arbeitsverhältnisses; Zweck ist die Änderung der Arbeitsbedingungen**

Unterschieden wird im Rahmen der Kündigung zwischen der ordentlichen und der außerordentlichen.

Die außerordentliche Kündigung verlangt einen Kündigungsgrund, hingegen grundsätzlich nicht das Einhalten einer Frist. Gerade deshalb wird diese auch häufig als „fristlose Kündigung bezeichnet“.

Beispiele für Kündigungsgründe aus dem Verhaltensbereich des Arbeitnehmers:

- **Pflichtverletzungen aus dem vorvertraglichen Bereich, z.B. die Vorlage falscher Zeugnisse**
- **Arbeitspflichtverletzungen, z.B. vorgetäuschte Krankheiten**
- **Treuepflichtverletzungen, z.B. Verrat von Betriebsgeheimnissen**
- **Strafbare Handlungen, z.B. Straftaten im dienstlichen Bereich**

Sonderfälle sind die Verdachts- und die Druckkündigung. Im Rahmen der Verdachtskündigung darf bereits gekündigt werden, wenn der bloße Verdacht schwerer, aber noch nicht erwiesener Verfehlungen das Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zerstört und so die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unmöglich macht.

Die Druckkündigung meint den Fall, dass Dritte den Arbeitgeber durch Androhung von Massenkündigungen, Streiks oder Boykottmaßnahmen zur Entlassung eines bestimmten Mitarbeiters zwingen wollen. Eine außerordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber wird dann von der Rechtsprechung zugelassen, wenn er nur durch die Entlassung des Arbeitnehmers einen eigenen, unzumutbaren Schaden von sich abwenden kann.

III. Das Arbeitskampfrecht

Der Arbeitskampf wird immer dann interessant, wenn sich die Tarifparteien nicht einigen können. Unter dem Begriff „Arbeitskampf“ werden kollektiv Maßnahmen verstanden, die entweder von Arbeitgeber- oder von Arbeitnehmerseite zur Störung der Arbeitsbeziehungen ergriffen werden, um ein bestimmtes Ziel zu erreichen.

Im Rahmen der Arbeitskampfmittel wird verhältnismäßig häufig vom Streik Gebrauch gemacht. Darunter wird die von mehreren Arbeitnehmern planmäßig und kollektiv durchgeführte Arbeitseinstellung verstanden, die ohne vorherige Kündigung und ohne Einverständnis des Arbeitgebers vorgenommen wird und ein bestimmtes Ziel erreichen soll. Klassisches Beispiel ist das völlige Fernbleiben vom Arbeitsplatz, der Sitz- oder Bummelstreik.

Demgegenüber stellt die Aussperrung das wichtigste Arbeitskampfmittel auf Arbeitgeberseite dar. Definiert wird diese als planmäßig erfolgte

Arbeitsausschließung zur Erreichung eines bestimmten Ziels und erfolgt ohne vorherige Kündigung und ohne Einverständnis des Arbeitnehmers.

Begrifflich kann dann noch differenziert werden zwischen der Abwehraussperrung, mit der der Arbeitgeber auf ein vorheriges Arbeitskämpfungsmittel auf der Arbeitnehmerseite reagiert und der Angriffsaussperrung, mit der der Arbeitgeber von sich aus tätig wird.

Weiterhin gibt es noch die Aussperrung von Individualarbeitsrechten wie Kündigung und Zurückbehaltungsrechten. Im Gegensatz zu Streik und Aussperrung, bei denen es um das Erreichen neuer, vertraglich noch nicht geregelter Ziele geht, kann die kollektive Ausübung von Individualrechten nur der Durchsetzung bestehender Rechtspositionen dienen.

IV. Ansprüche des Arbeitnehmers

- 1. Anspruch auf Arbeitslohn**
- 2. Anspruch auf Gratifikation**
- 3. Anspruch auf Lohnzahlung ohne Arbeitsleistung**
- 4. Anspruch auf Urlaubsabgeltung**
- 5. Anspruch auf Schadensersatz**
- 6. Anspruch auf Aufwendungsersatz**
- 7. Anspruch auf Weiterbeschäftigung**
- 8. Anspruch auf Zeugniserteilung**
- 9.**

Der innerbetriebliche Schadenausgleich

Im Rahmen einer Schädigung zum Nachteil des Arbeitgebers stellt sich zunächst einmal die Frage, ob und in welcher Form eine Haftung des Arbeitnehmers sachgerecht ist. Berücksichtigt wurde seitens der Rechtsprechung, dass eine Haftung für den Arbeitnehmer die Gefahr der Existenzvernichtung in sich birgt und der Arbeitgeber neben dem Gewinn aus der Tätigkeit seiner Angestellten auch das Betriebsrisiko trägt.

Anerkannt wurde also eine Haftungserleichterung bei gefahrgeneigter Arbeit, da die Eigenart der Arbeit es mit sich bringt, dass auch dem sorgfältigsten Arbeitnehmer gelegentlich Fehler unterlaufen, die zwar vermeidbar wären, mit denen aber aufgrund der menschlichen Unzulänglichkeit als typische Abirren der Dienstleistung gerechnet werden muß.

Eine Haftung tritt daher bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit ein, während im Rahmen der „normalen“ Fahrlässigkeit nach einer Gesamtwürdigung über eine Quotelung entschieden wird. Bei leichtester Fahrlässigkeit haftet der Arbeitnehmer nicht. (Haftungstrias)

Nunmehr findet eine Haftungsbeschränkung bei allen Arbeiten statt, die betrieblich veranlasst sind und aufgrund des Arbeitsverhältnisses geleistet werden. Begründet wird dies im Wesentlichen mit dem Betriebsrisiko. Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, sich zu versichern und seinen Betrieb zu organisieren und damit die Schadenswahrscheinlichkeit zu beeinflussen. Die Abgrenzung nach der Gefahrgeneigtheit führt zu einem unzumutbar hohem

Schadensrisiko in der heutigen Arbeitswelt. Diese Frage besitzt aber noch Relevanz im Rahmen der Haftungsquotelung.