

SCHOOL-SCOUT.DE

Unterrichtsmaterialien in digitaler und in gedruckter Form

Auszug aus: *Basiswissen Arbeitsrecht*

Das komplette Material finden Sie hier:

School-Scout.de



Inhalt

Seite

1	Der Arbeitsvertrag	5 – 9
	1.1 Gesetzliche Vorschriften für Arbeitsverträge	
	1.2 Pflichten und Rechte aus einem Arbeitsverhältnis	
	1.3 Befristete Arbeitsverträge	
	1.4 Arbeitsschutz und Unfallverhütung	
	1.5 Übungsaufgaben	
2	Arbeitsschutzgesetze	10 – 15
	2.1 Jugendarbeitsschutzgesetz	
	2.2 Berufsbildungsgesetz	
	2.3 Der Ausbildungsvertrag	
	2.4 Mutterschutzgesetz	
	2.5 Elternzeit	
	2.6 Elterngeld	
	2.7 Schwerbehindertenrecht	
	2.8 Übungsaufgaben	
3	Kündigungsschutz	16 – 20
	3.1 Die ordentliche Kündigung gemäß Kündigungsschutzgesetz	
	3.2 Die außerordentliche Kündigung	
	3.3 Befristete Arbeitsverträge	
	3.4 Übungsaufgaben	
4	Tarifverträge	21 – 24
	4.1 Geltungsbereiche der Tarifverträge	
	4.2 Arten der Tarifverträge	
	4.3 Ablauf eines Tarifkonfliktes und Verhalten der Tarifpartner in einem solchen	
	4.4 Streik	
	4.5 Übungsaufgaben	
5	Betriebsverfassungsgesetz	25 – 30
	5.1 Der Betriebsrat	
	5.2 Aufgaben des Betriebsrates	
	5.3 Die Jugendvertretung und ihre Aufgaben	
	5.4 Betriebsversammlungen	
	5.5 Betriebsvereinbarungen	
	5.6 Einigungsstelle	
	5.7 Übungsaufgaben	
6	Arbeitsgerichtsbarkeit	31 – 32
	6.1 Arbeitsgerichtsverfahren und -instanzen	
	6.2 Übungsaufgaben	
7	Wirtschaftliche Mitbestimmung	33 – 34
	7.1 Geltungsbereich der wirtschaftlichen Mitbestimmung	
	7.2 Übungsaufgaben	
8	Gesetzliche Sozialversicherungen	35 – 41
	8.1 Die Krankenversicherung	
	8.2 Die Pflegeversicherung	
	8.3 Die Arbeitslosenversicherung	
	8.4 Die Rentenversicherung	
	8.5 Die Unfallversicherung	
	8.6 Übungsaufgaben	
	Lösungen	42 – 52

Vorwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

in diesem Buch werden die rechtlichen Grundlagen erläutert, die bei einem Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis gelten. Leider sind diese vielen Arbeitnehmer/innen bzw. Auszubildenden nicht bekannt, wie Umfragen immer wieder feststellen, obwohl Deutschland im Vergleich mit anderen EU-Staaten einen sehr weitreichenden gesetzlichen Schutz für die Beschäftigten bietet. So fehlt Betroffenen z.B. das Wissen, wie sie gegen eine ungerechtfertigte Kündigung vorgehen können, welche Lohn- bzw. Gehaltsansprüche ihnen laut Tarifvertrag zustehen und wann diese in einem Betrieb gelten, wann Überstunden gestattet sind bzw. nicht, und welche Mitbestimmungsregelungen gegenüber Anordnungen des Arbeitgebers es gibt, wird ein Betriebsrat gewählt. Ebenso ist der gesetzliche Unfallschutz, den der Arbeitgeber in seinem Betrieb praktizieren muss, wenig bekannt. Auch Leistungen, die einem aus der gesetzlichen Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung zustehen, kennen viele nur ansatzweise, und so werden diese häufig nicht beantragt. Basiswissen Arbeitsrecht will hier schon in der Schule Abhilfe schaffen, indem die wichtigsten Grundlagen verständlich erklärt werden. In jedem Kapitel gibt es einen einführenden Informationstext. Die Form der Aufgaben wurde so gewählt, dass die Schüler/innen sich mit dem neu erworbenen Wissen auseinandersetzen müssen und vor allem einen Alltagsbezug zu Arbeits- und Sozialrecht herstellen können.

Viel Erfolg wünschen Ihnen und Ihren Schülern das Team des Kohl-Verlags und

Holger Cebulla

Ein Arbeitsverhältnis wird durch einen Arbeitsvertrag zwischen einem Arbeitgeber (= AG) und einem Arbeitnehmer (= AN) begründet. Mit diesem verpflichtet sich der AN die im Arbeitsvertrag festgelegten Dienste für den AG gegen Entgelt zu leisten, wobei der AG bestimmt, welche das im Einzelnen sind und wie er diese auszuführen hat, was als Direktionsrecht des AG bezeichnet wird. Ist ein Arbeitsvertrag geschlossen worden, muss der AG den AN bei den gesetzlichen Sozialversicherungen anmelden (zu diesen vgl. Kapitel 8). Vor allem aber gelten nun automatisch arbeitsrechtliche Gesetze und Vorschriften, ohne dass das im Arbeitsvertrag ausdrücklich erwähnt werden muss.



1.1 Gesetzliche Vorschriften für Arbeitsverträge

Schriftform

Arbeitsverträge müssen (bis auf wenige Ausnahmen) immer schriftlich abgeschlossen werden. Bei einem minderjährigen AN bzw. Azubi müssen dessen gesetzliche Vertreter (i. d. R. die Eltern) diesen zusätzlich unterschreiben.

Arbeitszeit und Pausenregelungen

Im Arbeitszeitgesetz ist festgelegt, dass die regelmäßige Arbeitszeit acht Stunden pro Tag beträgt, die wöchentliche 40, maximal dürfen 48 gearbeitet werden, z. B. bei einem Großauftrag mit Terminvorgabe. In der Praxis wird die Arbeitszeit allerdings meist durch Tarifverträge bzw. Betriebsvereinbarungen begrenzt. Im Durchschnitt arbeiten Männer in Deutschland 38,7 Stunden, Frauen „nur“ 30,5 Stunden (Stand 2020).

Bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden ist mindestens eine dreißigminütige Pause vorgeschrieben, bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden beträgt die Pause mindestens 45 Minuten. Zwischen den einzelnen Arbeitsschichten muss eine ununterbrochene Ruhezeit von 11 Stunden liegen.

Als Nachtarbeit gilt die Arbeitszeit von 23.00 bis 6.00 Uhr

An Sonn- und Feiertagen zu arbeiten ist nicht zulässig. Ausnahmen gelten allerdings u. a. für Not- und Rettungsdienste, in Krankenhäusern, in Gaststätten oder mehrschichtigen Betrieben.

Mehrarbeit und Überstunden

Ein Arbeitnehmer ist grundsätzlich nicht zu Überstunden verpflichtet. Ausnahmen bestehen nur, wenn eine sogenannte betriebliche Notwendigkeit hierfür vorliegt, z. B. eine Maschine ist kaputt gegangen und der AN muss diese heute noch reparieren, damit die Produktion weiterlaufen kann.

Urlaub

Das Bundesurlaubsgesetz sieht für jeden AN 24 Werktage Urlaub vor. Durch Tarifverträge kommen deutsche AN im Durchschnitt allerdings auf 30,5 Tage im Jahr.

Sonderurlaub

Sonderurlaub kann ein AN bei seinem AG beantragen, wenn er umzieht, heiratet, ihm Kinder geboren werden, nahe Angehörige schwer erkranken oder sterben oder er zu Behörden oder Gerichten geladen wurde.

Mindestlohn

In Deutschland gibt es (mit wenigen Ausnahmen) einen Mindestlohn von 9,60 Euro pro Stunde (Stand Juni 2021), der in jedem Arbeitsverhältnis mindestens zu vergüten ist. Der Mindestlohn wird alle zwei Jahre überprüft und ggfs. angehoben. Ab dem 01.Juli 2022 soll der Mindestlohn 10,45 Euro betragen.

1.2 Pflichten und Rechte aus einem Arbeitsverhältnis

Pflichten des Arbeitgebers

Vergütungspflicht:

- Pünktliche Zahlung des Lohnes bzw. Gehaltes unter der Voraussetzung, dass die Arbeitsleistung tatsächlich erbracht wurde.
- Lohnfortzahlung im Krankheitsfall bis zu 6 Wochen.

Fürsorgepflicht:

- Anmeldung des AN bei einer Krankenkasse seiner Wahl und Abführung der Sozialversicherungsbeiträge.
- Schutz der Gesundheit des Arbeitnehmers sowie Beachtung der Unfallverhütungsvorschriften und der Arbeitsgesetze.
- Gleichbehandlung von Frauen und Männern, Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten.

Informations- und Anhörungspflicht:

- Der AG muss den AN über die Aufgaben an seinem Arbeitsplatz unterrichten sowie über Gesundheits- und Unfallgefahren.
- In regelmäßigen Abständen muss der AG dem AN eine Rückmeldung über seine Leistungen geben und ihm ggfs. Möglichkeiten aufzeigen, diese zu verbessern.
- Der AN hat das Recht sich beim AG bei ungerechter Behandlung oder Benachteiligung zu beschweren und der AG muss Vorschläge machen, wie zukünftig die Gründe für ähnliche Beschwerden abgestellt werden könnten.
- Der AN hat das Recht, jederzeit Einsicht in seine Personalakte zu nehmen.

Zeugnispflicht:

- Der AG muss dem AN ein Zeugnis über Art und Dauer der Beschäftigung ausstellen, wenn er ihn kündigt bzw. der AN das von sich aus tut, wenn sein Aufgabengebiet im Betrieb sich veränderte oder wenn er einen neuen Vorgesetzten bekam.

Pflichten des Arbeitnehmers

Pflicht zur Arbeitsleistung:

- Der AN hat seine im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeiten sorgfältig auszuführen. „Pfuscht“ er und verursacht dadurch einen Schaden, ist er gegenüber dem AG schadenersatzpflichtig. Die Begleichung eines solchen Schadens darf aber nicht vom Lohn abgezogen werden.

Gehorsamspflicht:

- Der AN hat die Weisungen des Arbeitgebers oder seines Vorgesetzten zu befolgen (vgl. Direktionsrecht).
- Der AN muss Streit und Auseinandersetzungen mit den Kollegen/innen vermeiden

1 Der Arbeitsvertrag

und mit seinem Verhalten für ein befriedigendes Betriebsklima sorgen.

Treue- und Verschwiegenheitspflicht:

- Der AN darf in der Öffentlichkeit seinen Betrieb nicht schlecht machen. Intern Kritik zu üben ist hingegen gestattet.
- Er darf keine Geschäfts- und Firmengeheimnissen an andere weitergeben.
- Er darf keine Zahlungen „zum eigenen Vorteil“ (= Schmiergeldzahlungen) annehmen.

Bei diesen Pflichten gilt folgender allgemeiner Grundsatz: Erfüllt eine Seite ihre Pflicht nicht, ist die andere dann berechtigt, solange ihre Pflichten einzustellen, bis wieder eine Erfüllung erfolgt.

Probezeit

In Arbeitsverträgen kann eine Probezeit von maximal 6 Monaten vereinbart werden. Sie soll dazu dienen, dass beide Seiten erfahren, ob sie zueinander „passen“ bzw. die Arbeit dem AN „liegt“ und er auch die Anforderungen, die diese stellt, erfüllen kann. In der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten ohne Angabe eines Grundes mit einer Frist von 2 Wochen gekündigt werden.

Günstigkeitsprinzip

Im Arbeitsrecht gilt das sog. Günstigkeitsprinzip. Gibt es für einen Sachverhalt mehrere unterschiedliche Regelungen gilt immer die für den AN günstigere, da er, so ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts (= BAG), der schwächere Part gegenüber dem AG ist. Zur Verdeutlichung ein Beispiel bezüglich unterschiedlicher Urlaubsansprüche: 24 Tage gesteht das Bundesurlaubsgesetz dem AN zu, einzelvertraglich hat er 28 Tage aushandeln können, die Betriebsvereinbarung, die sein AG mit dem Betriebsrat abschloss, lautet sogar 32 Tage. In diesem Fall stünden dem AN 32 Tage Urlaub pro Jahr zu, da diese Regelung für ihn am günstigsten ist, auch wenn er in seinem Arbeitsvertrag nur 28 Tage vereinbarte.

1.3 Befristete Arbeitsverträge

Ein Arbeitsvertrag wird i. d. R. auf unbefristete Zeit geschlossen, d. h. er endet erst mit einer Kündigung oder wenn der AN in Rente geht. Wird ein Arbeitsverhältnis jedoch befristet, gilt es nur für die im Arbeitsvertrag genannte Zeit, endet das Arbeitsverhältnis automatisch mit Ablauf der Frist z. B. zwei Jahre. Es bedarf dann keiner Kündigung, ist die Frist erreicht, sondern endet mit Ablauf der Frist automatisch.

1.4 Arbeitsschutz und Unfallverhütung

Generell gilt, dass alleine der AG für den Arbeitsschutz in seinem Unternehmen verantwortlich ist. Daher zahlt er auch alleine die Beiträge für die Berufsgenossenschaft (= BG), den Versicherungsträger bei Arbeitsunfällen. Die BG, die Gewerbeaufsichtsämter und die Betriebsräte kontrollieren, ob der Unfallschutz im Betrieb eingehalten wird. In Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten hat der Arbeitgeber Sicherheitsbeauftragte zu bestellen. Es sind Mitarbeiter, die entsprechende Lehrgänge absolvierten und die AN des Betriebes auf kollegialer Ebene darauf hinweisen, Arbeits- und Unfallschutz zu beachten.

1.5 Übungsaufgaben

Aufgabe 1:

Erläutere, welche Arbeitszeit- und Pausenregelungen das Arbeitsrecht für ein Arbeitsverhältnis vorschreibt.

Aufgabe 2:

Sprich mit deinen Eltern und Bekannten über deren Arbeitsverhältnisse. Überlege dann, was sie dir über ihre Pflichten und die des AG berichteten. Ordne das Erzählte danach, wo über die Fürsorgepflicht, die Informationspflicht, die Gehorsamspflicht und die Treuepflicht berichtet wurde und notiere diese Beispiele.

Aufgabe 3:

Welche Pflichten hat der Arbeitnehmer innerhalb des Arbeitsverhältnisses?
Kreuze die richtigen Antworten an.

- a) Die übertragenen Arbeiten weisungsgerecht auszuführen.
- b) Die Unfallverhütungsvorschriften zu beachten.
- c) Die Arbeitszeit einzuhalten.
- d) Regelmäßig Überstunden abzuleisten.
- e) Die Arbeits- und Betriebsmittel pfleglich zu behandeln.
- f) Er darf gegenüber Dritten seinen Betrieb kritisieren, wenn es in diesem Probleme gibt.
- g) Er muss seine Arbeiten korrekt ausführen. Tut er das nicht, kann ihm der AG bei einem Schaden die Kosten dafür vom Lohn abziehen.

Aufgabe 4:

Was versteht man im Arbeitsrecht unter dem Günstigkeitsprinzip? Erläutere dieses Prinzip auch durch Beispiele.

Aufgabe 5:

Welche Nachteile hat ein AN, der einen befristeten Arbeitsvertrag bekommen hat, welche Vorteile ergeben sich durch einen solchen für den AG?

Aufgabe 6:

Im Stadttheater hat sich während einer Probe eine Kulisse aus der Aufhängung gelöst und ist auf die Bühne gestürzt. Glücklicherweise wurde niemand verletzt. Der Bühnenarbeiter Bohm weigert sich weiterzuarbeiten, denn das Gleiche könne jeden Augenblick erneut passieren, die Verankerungen seien zu lose eingeschraubt worden. Man kündigt ihm daraufhin fristlos wegen Arbeitsverweigerung. Zu Recht? Begründe deine Meinung.

Aufgabe 7:

Herr Scheffler betreibt eine KFZ-Werkstatt. Schraubenix ist bei ihm als Mechatroniker angestellt. Da seit vier Wochen einer der Lagerverwalter krank ist, verfügt Scheffler, dass Schraubenix bis auf weiteres den Posten im Lager besetzen soll, zumal er diesen schon früher aushilfsweise miterledigte. Schraubenix weigert sich aber und meint, diese Anweisung von Scheffler gehe über sein Direktionsrecht hinaus. Wie ist die Rechtslage? Begründe deine Meinung.

Aufgabe 8:

Berger arbeitet bei Schlumich als Sachbearbeiter für das Rechnungswesen. Vor dem Jahresende muss Berger immer Überstunden machen, damit der Jahresabschluss rechtzeitig vorgelegt werden kann. In diesem Jahr fallen dabei vermehrt Überstunden an, sodass Berger

Basiswissen Arbeitsrecht

Basiswissen rund um Rechte und Pflichten von Arbeitnehmern und Arbeitgebern

1. Digitalauflage 2021

© Kohl-Verlag, Kerpen 2021
Alle Rechte vorbehalten.

Inhalt: Holger Cebulla
Coverbild: © AfricaStudio & Zerbor - AdobeStock.com
Redaktion: Kohl-Verlag
Grafik & Satz: Kohl-Verlag

Bestell-Nr. P12 779

ISBN: 978-3-98558-541-0

Bildquellen AdobeStock:

S. 5: peterschreiber.media; S. 10: Robert Kneschke; S. 16: MQ-Illustrations; S. 21: Thomas Reimer; S. 22: karepa; S. 25: Marco2811; S. 27: MQ-Illustrations; S. 31: Freedomz; S. 33: Robert Kneschke; S. 35: studio v-zwoelf.

© Kohl-Verlag, Kerpen 2021. Alle Rechte vorbehalten.

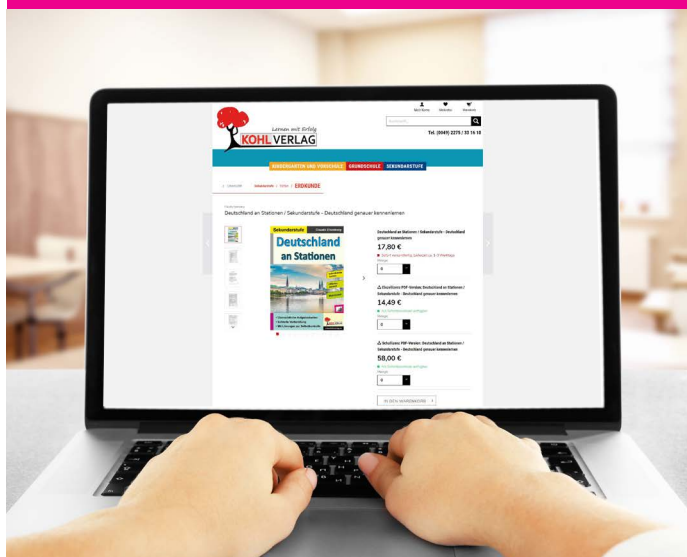
Das Werk und seine Teile sind urheberrechtlich geschützt und unterliegen dem deutschen Urheberrecht. Jede Nutzung in anderen als den gesetzlich zugelassenen Fällen bedarf der vorherigen schriftlichen Einwilligung des Verlages (§ 52 a UrhG). Weder das Werk als Ganzes noch seine Teile dürfen ohne Einwilligung des Verlages an Dritte weitergeleitet, in ein Netzwerk wie Internet oder Intranet eingestellt oder öffentlich zugänglich gemacht werden. Dies gilt auch bei einer entsprechenden Nutzung in Schulen, Hochschulen, Universitäten, Seminaren und sonstigen Einrichtungen für Lehr- und Unterrichtszwecke. Der Erwerber dieses Werkes in PDF-Format ist berechtigt, das Werk als Ganzes oder in seinen Teilen für den Gebrauch und den Einsatz zur Verwendung im eigenen Unterricht wie folgt zu nutzen:

- Die einzelnen Seiten des Werkes dürfen als Arbeitsblätter oder Folien lediglich in Klassenstärke vervielfältigt werden zur Verwendung im Einsatz des selbst gehaltenen Unterrichts.
- Einzelne Arbeitsblätter dürfen Schülern für Referate zur Verfügung gestellt und im eigenen Unterricht zu Vortragszwecken verwendet werden.
- Während des eigenen Unterrichts gemeinsam mit den Schülern mit verschiedenen Medien, z.B. am Computer, Tablet via Beamer, Whiteboard o.a. das Werk in nicht veränderter PDF-Form zu zeigen bzw. zu erarbeiten.

Jeder weitere kommerzielle Gebrauch oder die Weitergabe an Dritte, auch an andere Lehrpersonen oder pädagogische Fachkräfte mit eigenem Unterrichts- bzw. Lehr-auftrag ist nicht gestattet. Jede Verwertung außerhalb des eigenen Unterrichts und der Grenzen des Urheberrechts bedarf der vorherigen schriftlichen Zustimmung des Verlages. Der Kohl-Verlag übernimmt keine Verantwortung für die Inhalte externer Links oder fremder Homepages. Jegliche Haftung für direkte oder indirekte Schäden aus Informationen dieser Quellen wird nicht übernommen.

Kohl-Verlag, Kerpen 2021

Unsere Lizenzmodelle



Der vorliegende Band ist eine PDF-Einzellizenz

Sie wollen unsere Kopiervorlagen auch digital nutzen? Kein Problem – fast das gesamte KOHL-Sortiment ist auch sofort als PDF-Download erhältlich! Wir haben verschiedene Lizenzmodelle zur Auswahl:



	Print-Version	PDF-Einzellizenz	PDF-Schullizenz	Kombipaket Print & PDF-Einzellizenz	Kombipaket Print & PDF-Schullizenz
Unbefristete Nutzung der Materialien	X	X	X	X	X
Vervielfältigung, Weitergabe und Einsatz der Materialien im eigenen Unterricht	X	X	X	X	X
Nutzung der Materialien durch alle Lehrkräfte des Kollegiums an der lizenzierten Schule			X		X
Einstellen des Materials im Intranet oder Schulserver der Institution			X		X

Die erweiterten Lizenzmodelle zu diesem Titel sind jederzeit im Online-Shop unter www.kohlverlag.de erhältlich.

SCHOOL-SCOUT.DE

Unterrichtsmaterialien in digitaler und in gedruckter Form

Auszug aus: *Basiswissen Arbeitsrecht*

Das komplette Material finden Sie hier:

School-Scout.de

