



Wissenswertes zum Thema

Arbeitsrecht

1 / 5

Ursprung & Grundlagen des Arbeitsrechts

In Deutschland arbeiten die meisten Menschen in einem abhängigen Arbeitsverhältnis. Als im 18. Jahrhundert in Deutschland die industrielle Revolution einsetzte, waren das erste Mal so viele Menschen wie noch nie in einem Arbeitsverhältnis angestellt. Doch im Gegensatz zu heute waren die Arbeitsbedingungen, unter denen die Menschen arbeiten mussten, unvorstellbar hart und ungerecht. Nicht nur war die Arbeit fast immer körperlich sehr anstrengend und gefährlich, auch gab es keinerlei Kranken- oder Unfallversicherungen. Die Arbeitszeiten betragen im Vergleich zu heute fast das Doppelte, einen Urlaubsanspruch hatte niemand und gekündigt werden konnte man jederzeit.

Erst nach und nach setzten sich Rechtsordnungen und Gesetze durch, um den Arbeitnehmer mehr Rechte und Absicherungen zu ermöglichen und einer Ausbeutung entgegenzuwirken. Heute sind diese Rechtsnormen fest im Arbeitsrecht verankert. Das Arbeitsrecht umfasst danach alle Gesetze, Verordnungen und Bestimmungen, die eine unselbstständige, abhängige Erwerbstätigkeit regeln. Hierbei wird das Arbeitsrecht in zwei Kategorien unterteilt: Das Individualarbeitsrecht regelt das rechtliche Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Zum Individualarbeitsrecht gehören dadurch das Arbeitsvertragsrecht und das Arbeitnehmerschutzrecht. Das Kollektivarbeitsrecht beschäftigt sich stattdessen mit den Beziehungen zwischen den Koalitionen und Vertretungsorganen dieser beiden Parteien, also beispielsweise das rechtliche Verhältnis zwischen Gewerkschaften und Betriebs- bzw. Personalräten auf der einen Seite und Arbeitgeberverbänden auf der anderen Seite. Dadurch fallen unter das Kollektivarbeitsrecht das Tarifvertragsrecht, das Arbeitskampfrecht und das Betriebsverfassungsrecht. Außerdem gehört zu diesem auch das Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmer.



Wissenswertes zum Thema

Arbeitsrecht

2 / 5

Der Arbeitnehmerschutz

Ein wichtiger Bestandteil des Arbeitsrechts ist der Arbeitnehmerschutz. In diesem sind das Recht auf einen angemessenen Lohn, Sozialversicherungsbeiträge und Urlaubsanspruch gesetzlich verankert. Dazu zählt beispielsweise auch die Festlegung eines verbindlichen Mindestlohns. Einige Personengruppen sind wiederum vom Mindestlohn ausgenommen, wie beispielsweise Studenten, die ein Pflichtpraktikum absolvieren oder Langzeitarbeitslose während des ersten halben Jahres einer neuen Tätigkeit. Des Weiteren gibt es gesetzliche Regelungen zu den Arbeitszeiten. Die zulässige Arbeitszeit beträgt maximal zehn Stunden pro Tag und 48 Stunden in der Woche.

Der Samstag gilt als regulärer Arbeitstag und Sonntage sind grundsätzlich arbeitsfrei. Ein Überstundenzuschlag ist gesetzlich nicht vorgeschrieben, es kommen im Einzelfall jedoch andere Anspruchsgrundlagen in Betracht (Tarifvertrag, betriebliche Übung). Auch die Dauer der Pausen unterliegt dem Arbeitsrecht und ist abhängig von der täglichen Arbeitszeit. Ebenfalls im Arbeitsgesetz festgelegt ist der Mindesturlaubsanspruch von 24 Tagen bei sechs Arbeitstagen pro Woche, bzw. 20 Tage bei fünf Arbeitstagen pro Woche. Das Arbeitnehmerschutzrecht enthält weiterhin Regelungen zum Verhalten im Krankheitsfall und zum Mutterschutz. So müssen Arbeitnehmer den Arbeitgeber unverzüglich über eine Krankheit informieren und grundsätzlich bei mehr als drei Tagen Krankheitsdauer eine ärztliche Bescheinigung vorlegen. Auch die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ist gesetzlich geregelt. Über eine Schwangerschaft muss der Arbeitgeber ebenfalls so früh wie möglich informiert werden. Der gesetzliche Mutterschutz dauert 14 Wochen.

Zusätzlich gibt es im Arbeitnehmerschutz die Anti-Diskriminierungsvorgaben der EU und darauf aufbauend das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Demnach ist die Diskriminierung von Personen durch ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion, Behinderung, Alter oder sexuelle Orientierung verboten. Der Arbeitnehmer erhält damit einen umfassenden rechtlichen Schutz, den er bei Missachtung durch den Arbeitgeber einklagen und einfordern kann.



Wissenswertes zum Thema

Arbeitsrecht

3 / 5

Der Arbeitsvertrag

Des Weiteren wird im Arbeitsrecht das wichtigste Rechtsgeschäft zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber verankert: Der Arbeitsvertrag! Dieser legt schriftlich die Beziehung fest, welche die beiden Parteien zueinander schließen. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich hierbei, dem Arbeitgeber seine Arbeitskraft zur Verfügung zu stellen. Im Gegenzug ist der Arbeitgeber in der Pflicht, diese Tätigkeit entsprechend zu entlohnen. Hat der Arbeitnehmer das Gefühl, sein Arbeitsvertrag wird nicht eingehalten, kann er sich zur Prüfung an einen Anwalt oder ein Gericht wenden.

Zwar gibt es keine konkreten Vorschriften über die Inhalte eines Arbeitsvertrages, üblicherweise werden jedoch unter anderem folgenden Punkte schriftlich festgehalten:

- Beschreibung der Tätigkeit
- Ort der Tätigkeit
- Beginn und eventuelle Befristung der Tätigkeit
- Umfang der Arbeitszeit
- Vereinbarung einer Probezeit
- Höhe des Arbeitsentgeltes
- Urlaubsanspruch
- Kündigungsfristen

Darüber hinaus haben Tarifverträge einen Einfluss auf den Inhalt von Arbeitsverträgen. Während auf Tarifverträge im Arbeitsvertrag Bezug genommen werden kann, sind auch viele Tarifverträge allgemeinverbindlich und gelten zwingend für das einschlägige Arbeitsverhältnis.



Wissenswertes zum Thema

Arbeitsrecht

4 / 5

Regelungen zur Kündigung

Auch zur Kündigung eines Arbeitsverhältnisses gibt es gesetzliche Regelungen, welche in den §§ 622 bis 626 im Bürgerlichen Gesetzbuch geregelt sind. So muss eine Kündigung beispielsweise stets in schriftlicher Form erfolgen. Zudem muss die Kündigung auch von der berechtigten Person gezeichnet sein, was bei Arbeitgeberkündigungen manchmal missachtet wird.

Ebenfalls gesetzlich geregelt ist die Kündigungsfrist. Diese beschreibt den Zeitraum zwischen Zugang der Kündigung und dem Beendigungsdatum, welches in der Kündigung genannt wird. Die Frist kann im Arbeits- oder Tarifvertrag individuell geregelt sein. Ansonsten greift die gesetzliche Frist nach § 622 BGB. Wichtig in diesem Zusammenhang ist auch, wann eine Kündigung als zugegangen gilt. Dies ist der Fall, wenn sie in den Machtbereich des Empfängers gelangt ist, sodass dieser zumindest theoretisch die Möglichkeit hat, die Kündigung wahrzunehmen.

Je nachdem, ob eine ordentliche oder außerordentliche Kündigung vorliegt, werden die Kündigungsgründe unterschieden. Bei einer ordentlichen Kündigung kann es zu einer betriebsbedingten, personenbedingten oder verhaltensbedingten Kündigung kommen. Verhaltensbedingt kann auch häufig außerordentlich und damit fristlos aus wichtigem Grund gekündigt werden. Dies erfordert in der Regel eine schwerwiegende Pflichtverletzung einer Vertragspartei. Jedoch unterliegen einige Personen dem Sonderkündigungsschutz wie Schwangere, Betriebsräte oder Schwerbehinderte. Wer gegen eine Kündigung vorgehen will, kann innerhalb einer Frist von drei Wochen nach Zugang der Kündigung eine Kündigungsschutzklage beim Gericht einreichen.



Wissenswertes zum Thema

Arbeitsrecht

5 / 5

Fazit

Obwohl Bemühungen vorhanden sind, die Regelungen des Arbeitsrechts in Form eines Arbeitsgesetzbuchs zu verankern, gibt es bis jetzt noch keine einheitliche Kodifikation des Arbeitsrechts (einheitliches Gesetzeswerk). In der Vielzahl an Gesetzen, Paragraphen und Vorgaben den Überblick zu behalten, kann mitunter ein schwieriges Unterfangen darstellen. Zumal sich die Gesetze auch ändern. Unsere Fachanwälte sind daher gerne Ihre Ansprechpartner, wenn Sie eine Rechtsbetreuung bezüglich des Arbeitsrechts benötigen.