

Personalwirtschaft – Arbeitsrecht –

Ziele der Personalwirtschaft:

- wirtschaftliche Ziele
 - ⇒ Optimalen Einsatz des Produktionsfaktor Arbeit zu gewährleisten
 - ⇒ Optimale Kombination mit den anderen Produktionsfaktoren herstellen
 - ⇒ Optimierung der Gesamtkostensumme
 - ⇒ Steuerung menschlicher Arbeitsleistung
 - ⇒ Nutzung von Kreativität und Erfahrung

- soziale Ziele
 - ⇒ bestmögliche Gestaltung der Arbeitsumstände für den Mitarbeiter
 - Entlohnung u.ä.
 - Ergonomie
 - soziale Leistungen
 - Arbeitssicherheit
 - Arbeitszeiten und Urlaub
 - Arbeitsplatzgestaltung
 - Mitbestimmung
 - Freiräume bei Entscheidungen

Merkmale der Mitarbeiter:

- Aktivität = Eigener Wille, eigene Ziele, Initiativen
- Individualität
- Motivation = Mitarbeiter hat eigene Ziele, deshalb → herstellen der Übereinstimmung des Unternehmensziel mit denen des Mitarbeiters
- Probalibilität = Verhalten ist nur in Grenzen bestimmbar
- Beeinflußbarkeit = Psychische und physische Einflüsse bei Mitarbeitern
- Zugehörigkeit = Mitarbeiter ist Mitglied von unterschiedlichen Gemeinschaften

Theorien über Mitarbeiter:

→ Modelle über Verhalten, Motive, Zufriedenheit und Bedürfnisse von Mitarbeitern

(1) XY- Theorie

(2) ...

(3) ...

(4) ...

(5) Zwei- Faktoren-Theorie:

Motivatoren = Es besteht ein direkter Zusammenhang zur Mitarbeiterleistung.

Anerkennung, Aufstieg, ...

Hygienefaktoren = Entgelt, Kollegenbeziehung, Vorgesetztenfähigkeit, Vorgesetztenverhältnis → Dies sind Mindestvoraussetzungen, haben aber keinen direkten Bezug zur Leistung.

Arbeitsrecht

a) Individuelles Arbeitsrecht

- Arbeitsvertrag
- + Grundlage ist BGB → §611ff / HGB / GO
- + Pflichten
 - Arbeitgeber: Entgelt, Fürsorge, Urlaub, Zeugnisse, ...
 - Arbeitnehmer: Arbeitspflicht, Verschwiegenheit, Sorgfaltspflicht, Treue, Gehorsam, ...
- Arbeitsschutzrecht: Arbeitszeitordnung, Jugendarbeitschutzgesetz, Mutterschutz, Lohnfortzahlung, ...

b) Kollektives Arbeitsrecht

- Tarifvertragsrecht
- Betriebsverfassungsgesetz

Grundlagen des Arbeitsrecht:

Das Arbeitsrecht ist kein eigenständiges Gesetzeswerk, sondern eine Fülle von Einzelvorschriften.

- Internationale Rechte : Menschenrechtskonventionen der UNO und Europarates, Beschlüsse der internationalen Arbeitsrechtsorganisation
- Supranationales Recht : EU- Richtlinie, Verordnungen, ...
- Verfassungsrecht : Artikel 1 – 20 GG
- Gesetze : BGB, HGB, GO, HWO, ...
- Rechtsverordnungen => Konkretisierungen der Gesetze durch die Anwender
 - ↳ Erlasse von Bundesregierung, Bundesminister, Landesregierung
- Verwaltungsrichtlinien => Empfehlungen oberer Verwaltungsbehörde an Arbeitgeber und Arbeitnehmer.
- Kollektivverträge : Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen
- Gewohnheitsrecht
- Arbeitsvertrag
- Rechtssprechung → „Richterrecht“

System des Arbeitsrechts

- individuelles Arbeitsrecht → Arbeitsvertrag
 - ↳ Vertragsfreiheit im Rahmen gesetzlicher Vorschriften
 - kollektives Arbeitsrecht
 - ↳ Subsidiarität : Gesetzgeber soll nur das notwendige regeln.
 - + Berufsverbände:
 - insbesondere Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände
 - Grundlage : Artikel 9 III GG
 - aktiv und passiv parteifähig vor Arbeitsgerichten sein (verbände können klagen und verklagt werden)
 - Kampffähig gemäß § 2 I TVG
- d.h. : können per Tarifvertrag die Rechtsbeziehung zwischen sich regeln (nicht für Mitglieder), sowie Normen für Mitglieder festlegen.
- ↳ Tarifvertrag hat zwei Teile
 1. obligatorischer Teil: Rechtsbeziehung zwischen Gewerkschaft und AG- Verbänden.
 - + Kündigungsfristen
 - + Laufzeit
 - + Friedenspflicht
 2. nominaler Teil
 - + Inhaltsnormen : Höhe Entgelt
 - + Abschlußnormen : Formen für Abschluß
 - + befr. Normen : Arbeitsschutz, soziale Einrichtungen

Umfang des Arbeitsrecht:

Arbeitgeber ist jeder, der Arbeitnehmer beschäftigt

- natürliche und juristische Personen
- hat bestimmte Rechte und Pflichten

Arbeitnehmer ist jeder, der einen Arbeitgeber durch einen Arbeitsvertrag zur Leistung verpflichtet ist.

Hierbei gibt es 5 Kriterien:

1. Weisungsgebundenheit
 - ⇒ Fremd- statt Eigenbestimmung
2. Abhängigkeit
 - ⇒ bei der Pflichterfüllung ist Arbeitnehmer auf Mitwirkung anderer Personen angewiesen.
3. Freiwilligkeit
 - ⇒ freier Wille
 - ⇒ Kein von Dritten oder Institutionen aufgezwungener Entschluß. Nicht gemeint ist ein wirtschaftlicher Druck oder existentieller Zwang.
4. Tätigkeit für Dritte
 - ⇒ nicht für sich selbst, Freunde oder Verwandte
5. Erwerbzzweck

Wirkungen des Arbeitsrecht:

- Spannungsfeld zwischen Stabilität ↔ Flexibilität
-
1. Regeln mit absolut zwingender Wirkung
 - nicht veränderbar, nicht abdingbar
 - = auch gültig, wenn beide Parteien die Nichtanwendung vereinbart haben.
 - Bsp.: Arbeitsschutz, Tarifvertragsrecht, Arbeitsgerichtsbarkeit
 2. Relativ zwingende Regeln
 - nur zu Gunsten des Arbeitnehmers
 - Günstigkeit ist Auslegungssache (durch Staat stark eingegrenzt)
 - Bsp.: Arbeitszeitverordnung, BUrlaubsG
 3. nachhaltige Wirkung
 - Abweichung zu Gunsten und zu Lasten des Arbeitnehmers möglich)

Arbeitsvertrag

- begründet ein Arbeitsverhältnis
- wird Arbeit aufgenommen ohne Arbeitsvertrag entspricht das faktisch einem Arbeitsverhältnis/ Beschäftigungsverhältnis

Rechtgrundlage : §§611 ff. BGB

- Arbeitsvertrag dokumentiert eine Abhängigkeit des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber
- Unterordnungsverhältnis entsteht; AN leistet fremdbestimmte Arbeit in fremder Umgebung. Eine Weisungsgebundenheit bezüglich der Tätigkeit, Arbeitszeit, Arbeitsort, Urlaub, ...
 - Beschränkungen durch Arbeitsvertrag, TV, Betriebsvereinbarungen, Gesetzte

Formvorschriften seit 01.01.2001

Arten von Arbeitsverträgen

- Unbefristete Arbeitsverträge
 - Beendigung durch Kündigung oder AN und AG mit Aufhebungsvertrag
- befristete Arbeitsverträge
 - endet mit Ablauf
 - ab 01.01.2001
 - + Befristung ohne sachlichen Grund =
 - max. 24 Monate
 - bei kürzerer Dauer max. 3 mal Verlängern bis Höchstdauer (24 Monate)
 - Aber: Keine Befristung, wenn mit selben AN schon ein befristeter oder unbefristeter AV bestanden hat.
 - Änderungen gesetzlicher Vorgaben bezüglich der Höchstdauer und Anzahl der Verlängerungen durch TV gemäß branchenüblicher Bedürfnisse.
 - Bei AN ≥ 58 Jahre uneingeschränkte Befristung möglich.

- + Befristung mit sachlichem Grund
 - Gesetz trifft keine abschließende und vollständige Regelung bezüglich möglicher Gründe.
 - Typische Gründe: vorübergehender Arbeitskräftebedarf, Vertretung eines anderen AN, Befristung während Probezeit
 - Befristung abhängig vom Einzelfall
- + Rechte von befristet eingestellten werden gestärkt
 - keine ungerechtfertigte Schlechterstellung
 - AG muß befristete über mögliche Dauerarbeitsplätze informieren
 - Befristete dürfen an Aus- und Weiterbildung teilnehmen, die berufliche Entwicklung und Mobilität fördern.

Inhalte von Arbeitsverträgen

Grundsatz: Vertragsfreiheit, aber bestehende Gesetze, TV und Betriebsvorschriften müssen beachtet werden.

- Vertragsparteien: AG mit Firma, Adresse,... ; AN mit Name,...
- Vertragsbeginn: genaues Datum
- Tätigkeitsbezeichnung
- Vergütung: Art, Höhe, Prämien, Fälligkeit, Steigerungen, Zahlungsweise, Brutto
/ Netto
- Sozial-, Zusatzleistungen: Dienstwagen, Wohnung, Umzugskosten, VBL, VL
- Arbeitszeit: regelmäßige Arbeitszeit, Mehr-, Nacht- und Sonntagsarbeit
- Urlaub
- Wettbewerbsverbot: im Anschluß keine Zeitnahe ähnliche Beschäftigung
- Probezeit: gewerbliche AN 4 Wochen, Angestellte 3 Monate, Spezialisten \geq 6 Monate
- Kündigung: nach §622 BGB

Verlauf des Arbeitsverhältnisses

Pflichten des AN

- Hauptverpflichtung: Arbeitsleistung
- Fehlerfrei, wenn versprochene Arbeit am richtigen Ort zur richtigen Zeit geleistet wird.
- höchstpersönliche Leistung, wenn Erfüllung und Erfolg besonders von Kenntnissen und Fähigkeiten einer bestimmten Person abhängt.
- AN muß im Falle einer Verhinderung keine Ersatzperson stellen.

Pflichten des Arbeitnehmers

Art der geschuldeten Arbeitsleistung

→ bestimmt durch

- Arbeitsvertrag
- Verkehrssitte => bestimmt Art und Umfang der * Nebendienste
z.B. Chauffeur wäscht das Auto
+ Verkäuferin räumt Ware ins Regal
*Notdienste + Abwendungen akuter Notsituationen (Feuer)

Arbeitsort

- festgelegt durch Arbeitsvertrag, sonst ist es der Sitz des Betriebes bzw. Abteilung
→ kein fester Arbeitsplatz
+ innerbetriebliche Versetzung ist relativ einfach
+ zwischenbetriebliche Versetzung nur möglich bei gleicher oder besseren Arbeitsbedingungen und wenn keine erhebliche Belastungen auftreten.
→ Mitbestimmung des Betriebsrates bei Versetzungen

Arbeitszeit

- Arbeitnehmer muß Arbeitsleistung während der Arbeitszeit uneingeschränkt dem Arbeitgeber zur Verfügung stellen.
→ Moorhuhn- Fall
- Arbeitszeit heißt : Tätigkeitszeit + Bereitschaftszeit
- Arbeitszeit = exklusiv Ruhepausen
- § 3 AZO: Obergrenze der zulässigen Arbeitszeit 8Std/ Werktag(24Std)
→ berufsspezifisches Ausnahmen
→ tarifvertragliche (= für AN günstigere) Regeln

Urlaub

- mindestens 24 Tage
Unmöglichkeit
+ unverschuldet (Krankheit, besondere Familienereignisse, Betriebsstörungen → keine Arbeitspflicht)
+ des weiteren: Ausübung öffentlicher Ämter, gesetzliche Feiertage, Ableistung des Grundwehrdienstes und Wehrübungen, Mutterschutz 6 Wochen vor und 8 Wochen nach der Entbindung
+ ohne Befreiungsstand : Abmahnung, Verweigerung der Entgeltzahlung, ordentliche Kündigung, außerordentliche Kündigung, Schadenersatz

Schlechte Arbeitsleistung

Wenn schuldhaft → Schadenersatzpflicht, ordentliche Kündigung

Haftung des Arbeitnehmer

- Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit → Arbeitnehmer
- mittlere und leichte Fahrlässigkeit → Arbeitgeber

Arbeitnehmer muß Interesse des Arbeitgebers wahren und fördern

- sorgsamer Umgang mit Gütern des Arbeitgebers
- Abwehr von Schäden, Verschwiegenheit, Treue, Loyalität, Schmiergeldverbot, Wettbewerbsverbot