



UNIVERSITÄTS-
BIBLIOTHEK
PADERBORN

Das kleine Staatsbürger-Lexikon

Steinwart, Franz

Münster, 1930

1. Arbeitsvertrag, Tarifvertrag, Betriebsräte, Kündigungsschutz.

[urn:nbn:de:hbz:466:1-82212](https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:hbz:466:1-82212)

Arbeitsrecht J. V. 112/114

Kapitel 8: Das Arbeitsrecht.

Erster Abschnitt: Arbeitsvertrag, Tarifvertrag, Betriebsräte, Kündigungsschutz.

Das Arbeitsrecht ist ein Sonderrecht der Arbeitnehmer, ähnlich wie das Handelsrecht ein Sonderrecht der Kaufleute ist. Aber das Arbeitsrecht greift doch auch mittelbar in die Rechtssphäre der Arbeitgeber ein. Es umfaßt so die Personenkreise der Arbeitgeber oder Unternehmer, die für eigene Rechnung und Gefahr tätig sind, sei es als Fabrikant oder als Handwerker, und der Arbeitnehmer, die auf Grund eines Vertrages für fremde Rechnung und Gefahr unselbständig tätig sind, sei es als Arbeiter mit überwiegend körperlicher Tätigkeit, sei es als Angestellter mit überwiegend intellektueller, leitender oder beaufsichtigender Tätigkeit.

Der Arbeitsvertrag im Sinne des Arbeitsrechtes ist ein gegenseitiger schuldrechtlicher Vertrag, durch den der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber zur Leistung von Arbeit gegen Entgelt angestellt wird. Der Arbeitsvertrag ist also ein Dienstvertrag, kein Werkvertrag. Er ist Gegenstand freier Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Zum Schutze des Arbeitnehmers gegen Ausnutzung durch den Arbeitgeber bestehen Beschränkungen der Vertragsfreiheit, die im Arbeiterschutzbuch festgelegt sind. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich im Arbeitsvertrag, die versprochenen Dienste zu leisten und auch allgemein das Beste des Arbeitgebers zu fördern, sowie Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse zu wahren. Der Arbeitgeber verpflichtet sich zur Zahlung des vereinbarten Lohnes, die nicht in Waren erfolgen darf, ferner zur Zeitgewährung bei Stellensuchen, einerlei ob der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer gekündigt hat, und zur Ausstellung eines Zeugnisses, das grundsätzlich nur Angaben über die Art und Dauer der Beschäftigung zu enthalten hat (sogen. einfache Arbeitsbescheinigung). Auf Verlangen des Arbeitnehmers sind Angaben über Leistungen und Führung des Arbeitnehmers hinzuzufügen. Das Zeugnis darf aber keine negativen Bemerkungen über den Arbeitnehmer enthalten.

Für die Kündigung gilt grundsätzlich Vertragsfreiheit, jedoch mit folgenden Einschränkungen. Die Kündigungsfrist muß bei gewerblichen Arbeitern, kaufmännischen und technischen Angestellten, Bergleuten, See- und Binnenschiffern gleich sein für beide Teile, für Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Für alle Arbeitnehmer ist der Ausschluß der Kün-

digung durch den Arbeitnehmer selbst für länger als fünf Jahre unzulässig. Ist ein Arbeitsverhältnis für länger als fünf Jahre oder auf Lebenszeit unkündbar eingegangen, so kann es vom Arbeitnehmer nach Ablauf von fünf Jahren mit sechsmonatiger Kündigungsfrist gekündigt werden.

Der sogen. **Kündigungsschutz** ermöglicht es einem Arbeitnehmer, gegen eine vom Arbeitgeber rechtswirksam bewirkte Kündigung beim Betriebsrat Einspruch zu erheben. Voraussetzung dafür ist, daß ein sogen. Einspruchsgrund gegeben ist. Das ist der Fall, wenn der Verdacht vorliegt, daß die Kündigung wegen politischer, militärischer, konfessioneller oder gewerkschaftlicher Betätigung des Arbeitnehmers erfolgt ist, wenn die Kündigung ohne Angabe von Gründen bewirkt ist, oder wenn sie erfolgte, weil der Arbeitnehmer sich weigerte, dauernd andere Arbeit als die bei der Einstellung vereinbarte zu verrichten, oder wenn die Kündigung sich als eine unbillige Härte darstellt, die weder durch das Verhalten des Arbeitnehmers noch durch die Verhältnisse des Betriebes sich rechtfertigen läßt. Trotz Vorliegens eines Einspruchsgrundes ist der Einspruch unzulässig bei sogen. Stilllegungserklärungen, d. h. bei Entlassungen, die durch gänzliche oder teilweise Stilllegung des Betriebes erforderlich werden, und bei sogen. Pflichtkündigungen, zu denen der Arbeitgeber auf Grund eines Schiedsspruches oder einer gesetzlichen oder tarifvertraglichen Regelung verpflichtet ist. Wird im Falle des begründeten Einspruchs bei dem Betriebsrat eine Verständigung mit dem Arbeitgeber nicht erzielt, so kann das Arbeitsgericht angerufen werden, das zunächst noch einmal prüft, ob der Einspruch begründet ist oder nicht. Wird die Frage verneint, so wird der Kläger abgewiesen. Wird der Einspruch als begründet anerkannt, so kann der Arbeitgeber wählen zwischen Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers und Auszahlung einer Abgangsschädigung, deren Höhe sich nach der Zahl der Dienstjahre des Arbeitnehmers bestimmt. So vermag gegebenenfalls ein Arbeitnehmer auch gegen eine ordnungsgemäß erfolgte Kündigung seitens des Arbeitgebers etwas auszurichten. Einem Betriebsratsmitgliede kann nur mit Zustimmung des Betriebsrates gekündigt werden. Ohne diese Zustimmung ist die Kündigung unwirksam. Versagt die Betriebsvertretung die Zustimmung, so kann das Arbeitsgericht angerufen werden, das die fehlende Zustimmung ersetzen kann. (Einzelheiten bringt Dr. Zahnbrecher: „Der gewerbliche Arbeitsvertrag.“ Verlag Kösel & Pustet, München.)

Die Einrichtung der Betriebsräte ist durch das Betriebsrätegesetz vom Jahre 1920 angeordnet. Die Betriebsräte sind die öffentlich-rechtlichen Vertretungsorgane der Arbeitnehmer. Sie haben den Zweck, die wechselseitigen Beziehungen zwischen Unternehmern und Arbeitern zu regeln. In erster Linie sollen sie die Rechte und Interessen der Arbeitnehmer wahrnehmen. Sie haben u. a. mitzuwirken bei der Einführung neuer Arbeitsmethoden, bei der Verwaltung der Kassen und der Durchführung der Schiedssprüche. Ein Betriebsrat muß in jedem Betrieb, der mindestens 20 Arbeitnehmer (Arbeiter und Angestellte) beschäftigt, gewählt werden. In größeren Betrieben können gesondert Arbeiter- und Angestelltenräte gebildet werden. In Betrieben, die weniger als 20, aber mehr als 5 wahlberechtigte Arbeitnehmer beschäftigen, ist ein Betriebsobmann zu wählen. Wahlberechtigt sind alle mindestens 18 Jahre alten männlichen und weiblichen Arbeitnehmer, die sich im Besitze der bürgerlichen Ehrenrechte befinden. Wählbar sind die mindestens 24 Jahre alten reichsangehörigen Wahlberechtigten, die nicht mehr in Berufsausbildung sind und am Wahltag mindestens sechs Monate dem Betrieb sowie mindestens drei Jahre dem Gewerbe- oder Berufszweig angehören, in dem sie tätig sind. Die Zahl der Betriebsratsmitglieder richtet sich nach der Zahl der Arbeitnehmer. In den kleinsten in Frage kommenden Betrieben (20—49 Arbeitnehmer) besteht der Betriebsrat aus drei Mitgliedern. Die Höchstzahl der Betriebsratsmitglieder beträgt 30. Betriebsrat sowie Betriebsobmann werden in unmittelbarer und geheimer Wahl nach den Grundsätzen der Verhältniswahl auf die Dauer von einem Jahr gewählt.

Der Tarifvertrag ist die durch schriftlichen Vertrag erfolgende Regelung der Bedingungen für den Abschluß von Arbeitsverträgen zwischen Vereinigungen von Arbeitnehmern einerseits und einzelnen Arbeitgebern oder Vereinigungen von Arbeitgebern anderseits. Ein Tarifvertrag enthält Vereinbarungen über Lohn, Arbeitszeit, Überstunden, Urlaub, Kündigung usw. Er verpflichtet beide Parteien zur sogen. allgemeinen Friedenspflicht, d. h. die Tarifparteien haben Kampfmaßnahmen über tariflich geregelte Fragen zu unterlassen. Voraussetzung für die Wirksamkeit eines Tarifvertrages ist die freiwillige Einigung der Parteien. Im Ausnahmefalle kann die freiwillige Annahme ersetzt werden durch die Verbindlichkeitserklärung eines Schiedsspruchs. Denn tarifvertragliche Regelungen können durch Schiedsspruch und Verbindlichkeitserklärung

aufgezwungen werden. Zuständig für die Allgemeinverbindlichkeitserklärung ist der Reichsarbeitsminister, bezw. die von ihm delegierte Reichsarbeitsverwaltung. — Die Beendigung eines Tarifvertrages kann sehr verschiedenartig sein. Ist der Vertrag auf bestimmte Zeit abgeschlossen, so endigt er mit Ablauf der vereinbarten Zeit von selbst. Enthält er eine Kündigungsfrist, so endigt er durch Kündigung mit Einhaltung dieser Kündigungsfrist. Ist er auf unbestimmte Zeit abgeschlossen, so ist jederzeit Kündigung ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist möglich.

*

Zweiter Abschnitt: Die Arbeitszeit.

Am 1. Mai 1927 ist ein Gesetz zur Abänderung der Arbeitszeitverordnung in Kraft getreten.

Als normale Arbeitszeit gilt grundsätzlich der Achtsturentag. Die darüber hinaus geleistete Arbeit ist Mehrarbeit. Eine Verkürzung der gesetzlichen Arbeitszeit ist vorgeschrieben im Bergbau unter Tage an Betriebspunkten mit einer Wärme über 28 Grad Celsius. Die Verkürzung ist durch Tarifvertrag zu vereinbaren oder durch die zuständige Behörde nach Anhörung der Berufsvereine anzuordnen. Ein Mindestmaß der Verkürzung ist nicht vorgeschrieben. Andererseits ist auch eine Verlängerung der Arbeitszeit (Mehrarbeit) zulässig, doch darf die Arbeitszeit höchstens zehn Stunden betragen. Eine Arbeitszeit über acht Stunden ist zulässig auf Grund eines Tarifvertrages, der mit dem Sinne des Arbeiterschutzes vereinbar sein muß, und auf Grund behördlicher Anordnung, die hauptsächlich aus allgemeinen wirtschaftlichen Gründen erfolgen kann. Arbeitnehmer dürfen ferner an dreißig der Wahl des Arbeitgebers überlassenen Tagen mit Mehrarbeit bis zu zwei Stunden täglich beschäftigt werden. Auch hier gilt die 10-Stundengrenze. Eine Überschreitung dieser Grenze ist nur in Ausnahmefällen aus dringenden Gründen des Gemeinwohls mit behördlicher Genehmigung oder dann zulässig, wenn es sich um Vorbereitungs- und Ergänzungsarbeiten handelt, bei denen eine Vertretung des Arbeitnehmers durch andere Arbeitnehmer nicht möglich ist. Eine Überschreitung der zehnstündigen Arbeitszeit ist auch zulässig bei vorübergehenden Arbeiten, in Notfällen und in außergewöhnlichen Fällen, besonders, wenn Rohstoffe oder Lebensmittel zu verderben oder Arbeitserzeugnisse zu mißlingen drohen.