

Europäischer Gerichtshof

Der Gerichtshof der Europäischen Union, kurz „Europäischer Gerichtshof“ genannt und „EuGH“ abgekürzt, ist die höchste gerichtliche Instanz für die Auslegung des Unionsrechts. Er besteht aus 28 Richtern, jeder Mitgliedstaat entsendet eine Person. Entschieden wird durch Kammern, die aus drei oder fünf Richtern bestehen. Die interne Arbeitssprache ist Französisch; auch ist der Stil der Urteile stark von der französischen Tradition beeinflusst. Die Urteile werden in alle 24 Sprachen der Union übersetzt und u. a. im Internet veröffentlicht.

Der Europäische Gerichtshof entscheidet über Streitigkeiten zwischen den Organen der EU und zwischen der EU und den Mitgliedstaaten. Die größte praktische Bedeutung haben aber Vorlagen nationaler Gerichte, die die Gültigkeit und Auslegung des Unionsrechts betreffen. Jedes nationale Gericht, das Unionsrecht (z. B. über den Wettbewerb oder über den Datenschutz) anwenden muss und das Zweifel über den Inhalt der fraglichen Vorschriften hat, kann den Europäischen Gerichtshof um eine verbindliche Auslegung ersuchen. Ein nationales Gericht, das in letzter Instanz über einen Streitfall befindet, muss von dieser Möglichkeit Gebrauch machen, es sei denn, die Auslegung wecke überhaupt keine Zweifel.

Der Europäische Gerichtshof hat sich immer als Motor der europäischen Integration gesehen und durch seine Urteile die Union gestärkt. In neuerer Zeit hat er die sog. Grundfreiheiten wie Niederlassungsfreiheit und Dienstleistungsfreiheit usw. stark betont und dadurch Arbeitnehmerrechte in manchen Fällen zu einer Art Ausnahmetatbestand gemacht. Dies verstärkt die Legitimationsprobleme, denen sich die Union ausgesetzt sieht.

Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte

Nicht mit dem Europäischen Gerichtshof (s. dort) zu verwechseln ist der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (abgekürzt: EGMR), der wegen Verletzung der Europäischen Menschenrechtskonvention angerufen werden kann. Er ist eine Institution des Europarats, der beispielsweise auch Russland zu seinen Mitgliedern zählt. Der EGMR entscheidet über Menschenrechtsbeschwerden einzelner Bürger. Voraussetzung ist, dass diese vergeblich versucht haben, ihre in der Europäischen Menschenrechtskonvention garantierten Rechte vor den nationalen Gerichten durchzusetzen. Wird festgestellt, dass ein Staat die Rechte seiner Bürger verletzt hat, muss er dies wieder rückgängig machen oder dem Betroffenen Schadensersatz bezahlen. Die Rechtsprechung des EGMR hat in den letzten Jahren besondere Bedeutung im Zusammenhang mit der Vereinigungsfreiheit des Art. 11 der Europäischen Menschenrechtskonvention erlangt. Aus dieser Vorschrift wurde vom Gerichtshof auch ein Streikrecht abgeleitet und auf solche Beamte erstreckt, die wie z. B. Lehrer keine hoheitlichen Funktionen erfüllen.

Europäischer Gewerkschaftsbund

Der Europäische Gewerkschaftsbund (abgekürzt: EGB) ist die europäische Spitzenorganisation der nationalen Gewerkschaften. So gehört beispielsweise auch der Deutsche Gewerkschaftsbund (s. dort) dem EGB an. Dieser ist vorwiegend im politischen Raum tätig, sieht sich jedoch nicht in der Lage, traditionelle gewerkschaftliche Handlungsformen wie den Abschluss von Tarifverträgen oder den Streik zu praktizieren. Er

unterhält das Europäische Gewerkschaftsinstitut, auf dessen Website viele nützliche Informationen über den Zustand der Gewerkschaftsbewegung in Europa zu gewinnen sind.

Finanztransaktionssteuer

Mit einer Finanztransaktionssteuer würde jedes Finanzgeschäft auf den Kapital- und Finanzmärkten besteuert - ähnlich der Mehrwertsteuer auf Waren und Dienstleistungen. Angesichts der enorm hohen Umsätze hätten die öffentlichen Haushalte selbst bei einem minimalen Steuersatz erhebliche Mehreinnahmen. Je nach Konzept und Schätzung könnten allein in Deutschland bereits bei Steuersätzen zwischen 0,1 und 0,5 Prozent zwischen zwölf und 36 Milliarden Euro zusätzliche Steuereinnahmen erzielt werden. Die Finanztransaktionssteuer wäre damit ein sinnvolles Instrument, um Finanzspekulationen ein wenig zu reduzieren und die Spekulanten als wichtige Verursacher der Finanz- und Wirtschaftskrise an deren Folgekosten zu beteiligen. Die zusätzlichen Einnahmen könnten für eine Verbesserung der öffentlichen Leistungen und für die Armutsbekämpfung eingesetzt werden. Sie würden überdies die Finanzströme transparenter zu machen sowie Rohstoff- und Wechselkurse stabilisieren. Bisher ist die Finanztransaktionssteuer aber nicht realisiert.

Firmentarifvertrag

Wird ein Tarifvertrag nur von einem Unternehmen (und nicht von einem Arbeitgeberverband) abgeschlossen, so spricht man von einem Firmen- oder einem Haustarifvertrag. Er hat die gleichen rechtlichen Wirkungen wie ein für eine ganze Branche abgeschlossener Tarifvertrag. Allerdings schützt er nicht dagegen, dass ein anderes Unternehmen dadurch einen Wettbewerbsvorteil erlangt, dass es geringere Löhne als im Firmentarif vorgesehen bezahlt. Die Zahl der Firmentarife hat in Deutschland im Laufe der letzten zwanzig Jahre zugenommen; heute werden 8 % aller Arbeitnehmer ausschließlich durch einen Firmentarif geschützt.

Flächentarifvertrag

Anders als der Firmentarif (s. dort) gilt der Flächentarif für Unternehmen einer ganzen Branche – sei es in der ganzen Bundesrepublik, sei es in einer bestimmten Region. Der Flächentarif hat den Vorteil, dass er die Lohnkosten für alle erfassten Unternehmen gleich macht; andere Unternehmen desselben Wirtschaftszweiges können keinen Wettbewerbsvorteil dadurch gewinnen, dass sie geringere Löhne bezahlen. Allerdings wirkt dieser Konkurrenzschutz nur national und nicht grenzüberschreitend; dass indische Unternehmen wegen ihrer geringen Lohnkosten einen besonderen Vorteil erlangen, lässt sich auf diese Weise nicht verhindern.

Flexibilisierung

Flexibilisierung bedeutet, dass man bestimmte Praktiken im Arbeitsleben flexibel, d. h. beweglich macht. Die Arbeitszeit ist beispielsweise nicht jeden Tag oder jede Woche dieselbe, sondern bestimmt sich nach dem Arbeitsanfall (s. Abrufarbeit) oder nach den

Bedürfnissen der Arbeitnehmer (s. Gleitzeit). Flexibilisierung der Arbeitszeit kann daher je nach konkreter Ausgestaltung im Arbeitgeber- wie im Arbeitnehmerinteresse liegen. Die Flexibilisierung kann sich aber auch auf das Arbeitsverhältnis als ganzes beziehen. Dabei unterscheidet man die interne Flexibilisierung (Versetzung an beliebige Orte, Abhängigkeit eines Teils der Vergütung von der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens) von der externen Flexibilisierung: Diese bedeutet, dass je nach den Bedürfnissen des Unternehmens das Arbeitsverhältnis endet (z. B. durch Auslaufen befristeter Arbeitsverträge oder durch betriebsbedingte Kündigung) und ggf. wieder neu begründet wird (Wiedereinstellung nach der Krise). Seltener kann diese äußere Flexibilität auch im Arbeitnehmerinteresse praktiziert werden: Ein Beispiel ist die Elternzeit (s. dort), ein anderes das Recht, die wöchentliche Arbeitszeit zu reduzieren (s. Teilzeitanspruch).

Fort- und Weiterbildung

Arbeitnehmer haben ein Interesse daran, ihre beruflichen Kenntnisse zu erweitern, um mit der technischen und organisatorischen Entwicklung Schritt halten und dieser vielleicht sogar Impulse geben zu können. Auch Arbeitgeber sind an Arbeitnehmern interessiert, die sich weiterqualifizieren. Bei der Einführung neuer Produktions- und Dienstleistungssysteme kann es unabdingbar sein, die Beschäftigten mit den neuen Geräten und ihren Besonderheiten vertraut zu machen. Ein erheblicher Teil der Weiterbildung erfolgt „informell“, d. h. dadurch, dass der Einzelne von Vorgesetzten oder von Arbeitskollegen bestimmte Tipps bekommt, wie er am besten mit bestimmten Problemen fertig wird. Daneben gibt es zahlreiche Weiterbildungskurse, die von Arbeitgeberseite angeboten und in aller Regel von den Arbeitnehmern gerne angenommen werden. Je nach Gegenstand und Thema kann eine Weiterbildung auch den „Wert“ der Arbeitskraft auf dem Arbeitsmarkt erhöhen. Da Arbeitgeber hier befürchten, ihre „Investition“ in die Arbeitskraft des Arbeitnehmers könne vergeblich sein und am Ende einem Konkurrenten zugute kommen, vereinbaren sie sog. Rückzahlungsklauseln: Wenn der weitergebildete Arbeitnehmer das Unternehmen verlässt, muss er einen Teil der Weiterbildungskosten zurückzahlen.

Frauenarbeitsschutz

Zu früheren Zeiten waren bestimmte Tätigkeiten für Frauen verboten, weil man davon ausging, dass sie physisch in besonderer Weise gefährdet wären oder dass sie ihre Rolle in der Familie und in der Gesellschaft nicht mehr einnehmen könnten. So waren etwa Arbeiten mit Dampfmaschinen für Frauen nicht erlaubt; auch war die Nachtarbeit für Arbeiterinnen generell verboten. Mittlerweile sieht man diese Vorschriften als diskriminierend an, weil Frauen keineswegs ungeschickter im Umgang mit Dampfmaschinen sind und weil die Nachtarbeit für Frauen wie für Männer gleichermaßen schädlich ist. Ein spezieller Frauenarbeitsschutz existiert daher nur noch im Zusammenhang mit der Schwangerschaft. Bestehen gesundheitliche Gefahren für die schwangere Mutter oder das Kind, dürfen bestimmte Tätigkeiten nicht mehr ausgeübt werden. Während dieser Beschäftigungsverbote muss der Arbeitgeber den Lohn gleichwohl fortbezahlen. Sechs Wochen vor der Geburt und acht Wochen nach der Geburt ist die Mutter von der Arbeit freigestellt; ein großer Teil ihrer Vergütung muss vom Arbeitgeber bezahlt werden. Diese wirtschaftliche Belastung kann Arbeitgeber dazu veranlassen, nur noch Männer einzustellen. In dieser Gefahr hat das Bundesverfassungsgericht (s. dort) eine Benachteiligung wegen des Geschlechts gesehen und deshalb den Gesetzgeber verpflichtet, für einen Ausgleich zu sorgen. Dies ist in der Weise geschehen, dass die wegen der Schwangerschaft bezahlten Vergütungen in vollem Umfang

von den Krankenkassen erstattet werden, die dafür einen Beitrag von allen Arbeitgebern erheben.

Frauenbeauftragte

Die Gleichstellung von Männern und Frauen im Arbeitsleben entspricht zwar dem geltenden Recht, ist aber nur teilweise Realität. Dies betrifft sowohl die Vergütung für vergleichbare Tätigkeiten als auch erst recht die Aufstiegchancen. Im öffentlichen Dienst des Bundes und der Länder gibt es daher „Frauenbeauftragte“, die bei allen relevanten Fragen eingeschaltet werden und die auf Probleme und Ungerechtigkeiten hinweisen können. In manchen Ländern werden sie auch „Gleichstellungsbeauftragte“ genannt. Bei Beförderungen besteht häufig das Problem, dass die Beauftragte nur beraten kann, aber keinerlei Entscheidungs- oder Vetobefugnisse hat. Einzelne größere Unternehmen der Privatwirtschaft haben ebenfalls eine Gleichstellungsbeauftragte mit vergleichbarer Funktion.

Frauenförderung

Frauen waren in der Vergangenheit häufig benachteiligt – was die Ausbildungschancen anging, aber auch bei der Bewertung ihrer Arbeitsleistung. So traute man ihnen grundsätzlich keine Führungspositionen zu. Um hier gegenzusteuern, reicht ein bloßes Benachteiligungsverbot nicht aus. Vielmehr müssen positive Maßnahmen ergriffen werden, um die weiterwirkenden Nachteile zu überwinden. Insoweit spricht man von „Frauenförderung“.

Frauenquote

Eine der bedeutsamsten Formen der Frauenförderung ist die sog. Frauenquote. Sie bedeutet, dass der Frauenanteil an der Gesamtzahl der Beschäftigten eines Unternehmens oder einer Verwaltung eine bestimmte Prozentzahl, meist 50 %, ausmachen muss. Dabei wird meist nicht auf das gesamte Unternehmen sondern auf bestimmte Hierarchiestufen abgestellt. In diesem Zusammenhang unterscheidet man „harte“ Quoten, wonach so lange nur Frauen eingestellt bzw. befördert werden, bis die 50 % - Quote erreicht ist. Wegen Benachteiligung der Männer wird eine solche Quote vom Europäischen Gerichtshof (s. dort) für rechtswidrig angesehen. Zulässig ist dagegen eine sog. weiche Quote, wonach der 50 %-Anteil zwar eine Zielgröße ist, im Einzelfall aber aus triftigen Gründen auch ein Mann eingestellt oder befördert werden kann. Eine Neuregelung sieht einen 30 % - Anteil von Frauen in den Aufsichtsräten der börsennotierten Aktiengesellschaften vor.

Die Frauenquote entstand im Rahmen der politischen Parteien, insbesondere bei den GRÜNEN und der SPD. Bis heute präsentieren sie bei Wahlen eine Liste, die nach dem „Reißverschlussprinzip“ zusammengesetzt ist (Eine Frau – ein Mann – eine Frau – ein Mann usw.). Auch andere Parteien bemühen sich um ein vergleichbares Erscheinungsbild. Dies hat den Frauenanteil insbesondere in Kommunalparlamenten erheblich gesteigert. Das führt dazu, dass bestimmte Fragen wie z. B. die Öffnungszeiten von Kindergärten einen höheren Stellenwert als bisher bekommen.

Friedenspflicht

„Friedenspflicht“ bedeutet, dass kein Arbeitskampf durchgeführt, insbesondere kein Streik organisiert werden darf. Dabei unterscheidet man verschiedene Formen. Von „betrieblicher Friedenspflicht“ spricht man, wenn man das generelle Arbeitskampfverbot meint, das zwischen Betriebsrat (s. dort) und Arbeitgeber besteht. Mehr Zweifelsfragen ergeben sich im Zusammenhang mit Auseinandersetzungen um einen neuen Tarifvertrag. Nach der Rechtsprechung der Arbeitsgerichte (s. dort) besteht eine sog. relative Friedenspflicht während der Laufzeit eines Tarifvertrags: Die im Tarifvertrag geregelten Sachgebiete dürfen nicht zum Gegenstand eines Arbeitskampfes gemacht werden, solange dieser nicht gekündigt und die Kündigungsfrist abgelaufen ist. Über andere, nicht im Tarifvertrag erwähnte Themen kann aber sehr wohl ein Arbeitskampf geführt werden. Die relative Friedenspflicht ist nach der Rechtsprechung automatisch mit jedem Tarifvertrag verbunden. Anders verhält es sich mit der sog. absoluten Friedenspflicht, die zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberseite extra vereinbart sein muss und die jeden Arbeitskampf – auch einen um nicht geregelte Sachfragen – verbietet. Sie kommt in der deutschen Praxis nur im Verhältnis zu Kirchen vor, die ihrerseits Arbeitgeber zahlreicher Arbeitnehmer sind (s. Kirchen als Arbeitgeber).

Fristlose Kündigung

Verletzt ein Arbeitnehmer in so gravierender Weise seine Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis, dass eine weitere Zusammenarbeit nicht einmal mehr für die Dauer der Kündigungsfrist für den Arbeitgeber zumutbar ist, so kann der Arbeitgeber mit sofortiger Wirkung („fristlos“) kündigen. Das Arbeitsverhältnis wird zum Ende des Tages beendet, in dem die Kündigung dem Arbeitnehmer zugegangen ist. Sobald der Arbeitgeber Kenntnis von der schweren Pflichtverletzung hat, läuft eine Zwei-Wochen-Frist, innerhalb deren die fristlose Kündigung ausgesprochen werden muss. Versäumt der Arbeitgeber diese Frist, kann er nur noch ordentlich, also unter Wahrung der Kündigungsfrist kündigen. Ganz ausnahmsweise können auch betriebliche Gründe (Wegfall aller vergleichbaren Arbeitsplätze) oder persönliche Gründe (dauernde Arbeitsunfähigkeit) eine fristlose Kündigung rechtfertigen, doch sind dies im Wesentlichen nur Fälle, in denen die ordentliche Kündigung durch Tarifvertrag ausgeschlossen ist und der Arbeitgeber daher dem Arbeitnehmer bis zum Rentenalter das Gehalt fortbezahlen müsste. Eine solche Kündigung ist allerdings nicht fristlos möglich, sondern muss die Kündigungsfrist wahren, die ohne den tariflichen Ausschluss der ordentlichen Kündigung eingreifen würde.

Verstößt der Arbeitgeber schwer gegen seine Pflichten (er bezahlt z. B. trotz Aufforderung das Gehalt nicht, er beleidigt den Arbeitnehmer), so kann auch der Arbeitnehmer fristlos kündigen. Dabei muss er ebenfalls die Zwei-Wochen-Frist wahren. Der Arbeitgeber ist in einem solchen Fall außerdem Schadensersatzpflichtig.

Fürsorgepflicht

Der Begriff „Fürsorgepflicht“ bedeutet heute die Gesamtheit der Nebenpflichten, die den Arbeitgeber dem Arbeitnehmer gegenüber treffen. Dazu gehört die Pflicht zur Rücksichtnahme ebenso wie Schutzpflichten für Leben und Gesundheit des Arbeitnehmers sowie dessen Sachen, die er erlaubter Weise in den Betrieb mitgebracht hat. Früher bedeutete „Fürsorgepflicht“ die Aufgabe des Arbeitgebers, sich um die Belange des Arbeitnehmers zu kümmern.

Gelbe Gewerkschaften

„Gelb“ sind nach eingebürgertem Sprachgebrauch alle Gewerkschaften, die von der Arbeitgeberseite finanziert werden, also nicht unabhängig sind. Sie waren in Deutschland vor dem Ersten Weltkrieg weit verbreitet, tauchen aber auch in der Gegenwart hin und wieder auf. Häufiger ist allerdings der Fall zu beobachten, dass der Arbeitgeber einen Betriebsrat von sich abhängig macht.

Generalunternehmerhaftung

Zahlt ein Subunternehmer seinen Arbeitnehmern die Mindestlöhne nicht aus, können die Arbeitnehmer Zahlung vom Generalunternehmer verlangen. Ohne Rücksicht darauf, ob er die mangelnde Zahlungsfähigkeit oder Zahlungswilligkeit seines Subunternehmers hätte erkennen können, muss er für das Entgelt und die Sozialversicherungsbeiträge aufkommen. Dieselbe Regel gilt für die Mindestlöhne, die nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz (s. dort) festgelegt werden.

Geringfügige Beschäftigung

Geringfügig beschäftigt ist, wer nicht mehr als 450 Euro pro Monat verdient. Die Arbeitszeit ist im Gesetz nicht festgelegt, doch müssen wegen des Mindestlohngesetzes mindestens 8,50 Euro pro Stunde verdient werden. Geringfügig Beschäftigte sind nicht voll in die Sozialversicherung einbezogen. Wichtig ist dies insbesondere für die Krankenversicherung, zu der sie nur Beiträge bezahlen, wenn sie aus anderen Gründen, etwa als Ehefrau eines Versicherten erfasst sind. In der Rentenversicherung erlangen sie nur minimale Anwartschaften (s. Rente); die sonstigen Leistungen der Rentenversicherung z. B. Rehabilitationsmaßnahmen können nur gegen einen Zusatzbeitrag erlangt werden. Diese Sonderregelungen führen dazu, dass die Sozialabgaben prozentual niedriger sind als bei normalen Beschäftigten, weshalb sich diese Beschäftigungsform großer Beliebtheit erfreut. Von den geringfügig Beschäftigten sind die kurzfristig Beschäftigten zu unterscheiden (s. dort).

Gesamtbetriebsrat

Ein Gesamtbetriebsrat (abgekürzt: GBR) wird nach dem Betriebsverfassungsgesetz in Unternehmen eingerichtet, in denen es mindestens zwei Betriebsräte gibt. Das ist in solchen Unternehmen der Fall, die mehrere Betriebe haben, in denen Betriebsräte gewählt wurden. Die Mitglieder des GBR werden nicht von den Belegschaften direkt gewählt; vielmehr entsendet jeder Betriebsrat zwei seiner Mitglieder. Der GBR ist für Angelegenheiten zuständig, die das gesamte Unternehmen oder mehrere Betriebsstätten betreffen, und die nicht von den einzelnen Betriebsräten auf betrieblichere Ebene geregelt werden können. Dies ist

beispielsweise der Fall, wenn der Arbeitgeber eine betriebliche Altersversorgung (s. dort) für das gesamte Unternehmen einführen will.

Gesetzliche Krankenversicherung

Die Gesetzliche Krankenversicherung (abgekürzt: GKV) ist einer der fünf Zweige der Sozialversicherung in Deutschland (s. dort). In ihr sind alle nicht nur geringfügig beschäftigten Arbeitnehmer in Deutschland pflichtversichert. Vom Gesetz vorgegebene Aufgabe der GKV ist es, die Gesundheit der Versicherten zu erhalten und zu verbessern sowie bei Erkrankungen die nötige medizinische Behandlung sicher zu stellen. Dabei liegt der GKV das Solidarprinzip zugrunde: junge, seltener kranke Versicherte unterstützen mit ihren Beiträgen die älteren Versicherten, besser Verdienende zahlen ein höheren Beitrag als solche, die nur ein niedriges Einkommen haben. Allerdings endet die Solidarität der besser Verdienenden bei der Beitragsbemessungsgrenze (s. dort). Lange Zeit wurde die GKV zu gleichen Teilen durch Beiträge der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer finanziert. Heute zahlen die Arbeitnehmer einen Zusatzbeitrag von 0,9 Prozent, während der Beitrag der Arbeitgeber „eingefroren“ ist. Kostensteigerungen im Gesundheitssystem gehen so allein zu Lasten der Arbeitnehmer. Die Leistungen der GKV decken das medizinisch Notwendige ab und umfassen auch teure Operationen und Kuraufenthalte. Im Krankenhaus sind keinerlei inoffiziellen Zahlungen zu leisten.

Gewerkschaft

Gewerkschaft ist ein Zusammenschluss von abhängig Beschäftigten, der von der Arbeitgeberseite unabhängig ist und der den Zweck verfolgt, die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen seiner Mitglieder zu verbessern. Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts (s. dort) muss eine Gewerkschaft Arbeitnehmer in mehr als einem Unternehmen organisieren und außerdem über so viel Druckpotential verfügen, dass sie von der Arbeitgeberseite ernst genommen wird. Daneben wird verlangt, dass sie auch von der Regierung, von politischen Parteien und von Kirchen unabhängig ist. Dies schließt nicht aus, dass sie sich als Ordnungsfaktor begreift und nur ausnahmsweise Druck auf die Arbeitgeberseite ausübt.

Gewerkschaften sind in Deutschland nach einzelnen Branchen organisiert. Ein Metallarbeiter kann Mitglied in der IG Metall, ein Chemiker Mitglied in der IG Bergbau-Energie-Chemie werden (s. Einzelgewerkschaften). Diese Branchengewerkschaften schließen sich ihrerseits zu einem Dachverband zusammen. Betriebsgewerkschaften existieren anders als in China nicht. Daneben gibt es Berufsgewerkschaften wie z. B. der Ärzte und der Lokomotivführer.

Gewerkschaftsmitglied

Jeder Arbeitnehmer, aber auch jeder Beamte kann Mitglied einer Gewerkschaft werden. Bei praktisch allen Gewerkschaften muss er 1 % seines Monatseinkommens als Beitrag bezahlen. Die Beiträge sind die wichtigste Einkunftsquelle der Gewerkschaften; sie sind die Grundlage dafür, dass die DGB-Gewerkschaften (s. dort) etwa 7.000 hauptamtliche Mitarbeiter beschäftigen können. Wer einmal Mitglied es, kann es auch bleiben, wenn er arbeitslos wird

oder in Rente geht. Da sich die Zahl der Mitglieder in den letzten zwanzig Jahren fast halbiert hat, werden neue Mitglieder mit offenen Armen empfangen. Die Gewerkschaften akzeptieren heute auch Soloselbstständige (s. dort) sowie Studenten als Mitglieder, was vor einigen Jahren noch nicht der Fall vor.

Gewerkschaftsrechte

Sich gewerkschaftlich zu betätigen ist ein Menschenrecht. Dieses ist für Deutsche wie für ausländische Staatsangehörige in Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz garantiert und findet sich auch in völkerrechtlichen Verträgen wie der Europäischen Sozialcharta wieder. In Artikel 23 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte heißt es: „Jeder hat das Recht, zum Schutze seiner Interessen Gewerkschaften zu bilden und solchen beizutreten.“ Dazu gehört auch, dass die Arbeit der Gewerkschaften als solche nicht behindert, Gewerkschaftsmitglieder nicht diskriminiert, bedroht, verletzt oder gar getötet werden. Dass diese Verbote keineswegs generell eingehalten werden, zeigt der jährliche Bericht des Internationalen Gewerkschaftsbunds (s. dort) über die weltweite Verletzung von Gewerkschaftsrechten.

Gleichbehandlungsgrundsatz

Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts müssen Arbeitnehmer, die im selben Betrieb tätig sind, „gleichbehandelt“ werden. Gleichbehandlung bedeutet in diesem Zusammenhang, dass sie nicht ohne sachlichen Grund verschieden behandelt werden dürfen. Dieser Grundsatz ist zunächst bei betrieblichen Sozialleistungen (s. dort) entwickelt worden. Bekommen z. B. alle Arbeitnehmer 500 Euro als Weihnachtsgeld, so darf der X davon nicht ausgenommen werden nur weil er sich mit seinem Vorgesetzten gestritten hat. In der Zwischenzeit ist dieser Grundsatz auf andere Handlungen des Arbeitgebers wie z. B. Beförderungen ausgedehnt worden, doch ist hier sehr viel häufiger ein sachlicher Grund für eine Differenzierung vorhanden. Die Rechtsprechung hat den Gleichbehandlungsgrundsatz mittlerweile auf das Unternehmen ausgedehnt, erstreckt ihn jedoch nicht auf den Konzern: Auch ohne sachlichen Grund können Arbeitnehmer, die in unterschiedlichen Konzernunternehmen tätig sind, verschieden behandelt werden. Erst recht gibt es keinen branchenübergreifenden Grundsatz: Für gleiche Arbeit gleicher Lohn. Wer in einer „armen“ Branche als Chauffeur tätig ist, verdient deshalb sehr viel weniger als ein Chauffeur, der für einen Manager in einer „reichen“ Branche tätig ist.

Gleichberechtigung

„Gleichberechtigung“ meint in Deutschland die Gleichberechtigung von Mann und Frau, wie sie in Art. 3 Abs. 2 des Grundgesetzes niedergelegt ist. Sie betrifft alle Lebensbereiche von der Familie über das Arbeitsleben bis hin zu politischen Rechten. Schwer durchzusetzen ist der Grundsatz, dass Männer und Frauen für eine gleiche oder eine gleichwertige Arbeit dieselbe Vergütung bekommen. Auch lassen sich Benachteiligungen beim beruflichen Aufstieg nicht mit dem Gleichberechtigungsgrundsatz vereinbaren.

Gleichstellung

Der Ausdruck „Gleichstellung“ meint die in die Realität umgesetzte Gleichberechtigung von Mann und Frau. In vielen Dienststellen und Betrieben ist aus der „Frauenbeauftragten“ eine Gleichstellungsbeauftragte geworden; in Sonderfällen kann es auch darum gehen, eine Benachteiligung von Männern zu verhindern.

Gleitzeit

Vor 50 Jahren bestanden in Deutschland feste Arbeitszeiten für alle Arbeitnehmer eines Betriebes. Die Arbeit begann beispielsweise um 7 Uhr 30 und endete (unter Berücksichtigung einer Pause von einer halben Stunde) um 16 Uhr. Dies erschwerte die Koordination mit Familie und Freizeit; auch kann es Menschen geben, die gerne später mit der Arbeit beginnen und dafür am Nachmittag länger im Büro bleiben wollen. Um diesen Bedürfnissen entgegen zu kommen, wurde nach und nach in den meisten Betrieben die Gleitzeit eingeführt, wobei den Betriebsräten (s. dort) eine wichtige Rolle zukam. Von einer sog. einfachen Gleitzeit spricht man, wenn der Arbeitnehmer den Beginn der Arbeitszeit innerhalb eines bestimmten Rahmens wählen darf; er kann beispielsweise irgendwann zwischen 7 und 9 Uhr mit der Arbeit beginnen, muss dann aber (einschließlich Pausen) 8 ½ Stunden im Betrieb bleiben. Von qualifizierter Gleitzeit spricht man dann, wenn der Einzelne in gewissem Umfang auch über die Dauer der täglichen Arbeitszeit entscheiden kann. Er muss lediglich während der sog. Kernzeit (z. B. von 10 bis 14 Uhr) an seinem Arbeitsplatz sein. Über die gearbeiteten Stunden wird ein Arbeitszeitkonto geführt; aus ihm ergibt sich, ob der Einzelne über oder unter der wöchentlichen Soll-Arbeitszeit liegt (s. Arbeitszeitkonto). Möglich ist auch, ganze Tage zu Hause zu bleiben, wenn man entsprechend viele Stunden auf dem Konto hat.

Globalisierung

„Globalisierung“ bedeutet weltweite Öffnung der Märkte. Unternehmen können ihre Produkte ohne große Hindernisse in andere Länder exportieren und dort auch Dienstleistungen anbieten. Möglich ist weiter, in anderen Ländern Tochtergesellschaften zu errichten und dort zu produzieren sowie Dienstleistungen zu erbringen. Durch das Internet werden diese grenzüberschreitenden Formen von Arbeit weiter erleichtert. Die Öffnung der Märkte bedeutet zugleich weltweiten Wettbewerb, was für ein Land mit hohen Löhnen wie Deutschland zahlreiche Probleme mit sich bringt. Die höheren Stundenverdienste müssen durch höhere Produktivität ausgeglichen werden, was in vielen (aber nicht in allen) Wirtschaftszweigen gelingt. Lohnerhöhungen und Verbesserungen der Arbeitsbedingungen stoßen auf besonders starken Widerstand. Auch macht sich der Druck, möglichst effizient zu arbeiten, auf vielen Arbeitsplätzen unmittelbar bemerkbar.

Grundfreibetrag

Das Existenzminimum ist aufgrund der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts (s. dort) von der Besteuerung ausgenommen. Der Einzelne hat einen sog. Grundfreibetrag, der im Jahre 2016 8.652 Euro ausmachte. Ehepaare haben zusammen einen Grundfreibetrag von 17.304 Euro im Jahr. Er wird jährlich neu festgesetzt.

Grundrechte

Grundrechte sind die Menschenrechte, die im Grundgesetz garantiert sind. Inwieweit sie nicht nur dem Staat, sondern auch dem Arbeitgeber gegenüber anwendbar sind, ist in der Rechtsprechung umstritten. In der Regel werden sie angewandt, müssen aber gegen die Grundrechte des Arbeitgebers abgewogen werden. Niemand darf wegen einer Meinungsäußerung am Arbeitsplatz benachteiligt werden, doch gilt dies nicht, wenn er den Arbeitgeber öffentlich beleidigt. Betriebliche Missstände darf der Einzelne aufdecken, sofern er sich zunächst vergeblich um innerbetriebliche Abhilfe bemüht hat oder ein solches Vorgehen von vorne herein aussichtslos war. Der sog. Whistleblower genießt anders als in einer Reihe anderer Länder keinen besonderen gesetzlichen Schutz. Der einzelne Arbeitnehmer kann unter Berufung auf die Gewissensfreiheit eine bestimmte Arbeit verweigern und muss dann mit einer anderen Arbeit betraut werden, sofern eine solche vorhanden ist. Fehlt es daran, ist eine Kündigung möglich. Daneben gibt es das Verbot der Diskriminierung (s. dort) und den Gleichbehandlungsgrundsatz (s. dort), die ebenfalls dem Grundrechtsschutz dienen.

Grundsicherung

Die Garantie einer Grundsicherung bedeutet, dass allen Menschen in Deutschland ein sog. sozio-kulturelles Existenzminimum gesichert ist. Konkret bedeutet dies, dass der Staat nicht nur das physische Überleben sichern, sondern auch die Teilhabe am sozialen Leben gewährleisten muss. Dies geschieht für arbeitsfähige Menschen durch das Arbeitslosengeld II (s. Hartz IV). Personen die die Altersgrenze überschritten haben, erhalten eine ähnlich bemessene „Grundsicherung im Alter“, soweit sie keinen ausreichenden Rentenanspruch haben. Wer noch nicht das Rentenalter erreicht hat, aber nicht arbeitsfähig ist, erhält Sozialhilfe. Personen, die mit einem Empfänger dieser Leistungen zusammen leben, erhalten ihrerseits eine entsprechende Unterstützung. Dies gilt insbesondere für Kinder. Wer auf diese unterste Ebene des sozialen Netzes angewiesen ist, muss sehr bescheiden leben und kann sich oft auch keine guten Lebensmittel leisten. Die Teilhabe am kulturellen Leben, z. B. ein Besuch im Theater, steht in aller Regel auf dem Papier.

Gute Arbeit

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften haben „Gute Arbeit“ zu ihrem Leitbild für die Entwicklung der Arbeitswelt gemacht. Das bedeutet: Faires Einkommen, berufliche und soziale Sicherheit sowie ein wirksamer Arbeitsschutz, der es ermöglicht, in gutem gesundheitlichem Zustand das Rentenalter zu erreichen. Weitere Aspekte sind ein respektvoller Umgang am Arbeitsplatz, umfassende Information über alle Dinge, die die eigene Arbeit betreffen, ausgewogene Arbeitszeiten sowie gute Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten. Elementarer Bestandteil dieses Leitbilds ist die Mitbestimmung der Arbeitnehmer. Der Begriff „Gute Arbeit“ geht auf „Decent Work“ zurück, was wörtlich so viel wie „menschenwürdige Arbeit“ bedeutet. Die Internationale Arbeitsorganisation (s. dort) verlangt mit ihrer „Decent Work Agenda“ weltweit eine menschenwürdige Gestaltung der Arbeits- und Lebensbedingungen.

Günstigkeitsprinzip

Von den Regeln eines Tarifvertrags kann nur zugunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden. Diesen Rechtsgrundsatz nennt man „Günstigkeitsprinzip“. Im Einzelfall kann streitig sein, was günstiger ist. Unterstellt, der Tarifvertrag sieht eine 38-Stunden-Woche vor, im Arbeitsvertrag sind aber 42 Stunden pro Woche vereinbart, so ist dies ungünstiger. Wie ist es aber zu beurteilen, wenn die vier zusätzlichen Stunden extra gut bezahlt werden? Die Frage ist von den Gerichten nie endgültig geklärt worden.

Härteklauseln

Härteklauseln oder Härtefallregelungen gibt es in Flächentarifverträgen. Sie sehen vor, dass der Arbeitgeber die vorübergehende Kürzung tariflicher Leistungen beantragen kann, um so eine Insolvenz oder andere schwere wirtschaftliche Nachteile zu vermeiden. Eine Entscheidung wird dann meist unter Einschaltung von Experten getroffen. Regelungen dieser Art fanden sich häufig in Tarifverträgen, die in den neuen Bundesländern abgeschlossen wurden.

Hartz IV

Der Ausdruck „Hartz IV“ steht für das „Vierte Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“. Es ist der vierte und letzte Bestandteil der so genannten Hartz-Reformen, mit denen die rot-grüne Bundesregierung unter Bundeskanzler Gerhard Schröder die Vorschläge der Kommission „Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ umgesetzt hat. Näher zum Inhalt s. Arbeitslosengeld II.

Hartz-Reformen

Im Jahre 2003 hat die Bundesregierung die Kommission „Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ eingesetzt, deren Vorsitzender Peter Hartz, der damalige Arbeitsdirektor von Volkswagen war. Ihre Vorschläge wurden mit Hilfe von vier Gesetzen umgesetzt, die mit „Hartz-Reformen“ bezeichnet werden. Inhaltlich wurden zum einen Schutzvorschriften für Leiharbeiter abgebaut, obwohl diese schon vorher im Durchschnitt 30 % weniger als vergleichbare Stammarbeiter verdienten. Diese Gruppe von Beschäftigten ist in den Folgejahren von ca. 150.000 auf über 800.000 Arbeitnehmer gestiegen. Diese „Billigarbeiter“ waren eine jederzeit einsetzbare Konkurrenz für viele dauerhaft Beschäftigte. Außerdem wurden die Sozialleistungen für Arbeitslose drastisch herabgesetzt (s. Arbeitslosengeld II), was die Konfliktfähigkeit der Gewerkschaften weiter reduzierte. Die Lohnkosten für die deutsche Industrie wurden dadurch erheblich reduziert. Im politischen Bereich wandten sich viele Arbeitnehmer von der Regierung Schröder ab; die Links-Partei verdankt einen Teil ihres Aufstiegs den Hartz-Gesetzen.

Hausangestellte

Hausangestellte sind im Haushalt tätige Arbeitnehmer. Schwerpunkt ihrer Tätigkeit ist die Kindererziehung (wenn beide Eltern berufstätig sind) sowie die Pflege alter Personen. Dazu kommen ergänzende Arbeiten im Haushalt wie das Reinigen der Wohnung und die Pflege des Gartens. Anders als in manchen anderen Ländern gibt es in Deutschland keine Sonderregelung für diese Beschäftigtengruppe. Sie unterliegt in vollem Umfang den arbeitsrechtlichen Regeln, weil anders als in China auch Privatpersonen Arbeitgeber sein können.

Heimarbeit

Von „Heimarbeit“ spricht man dann, wenn für den Arbeitgeber nicht im Betrieb, sondern zu Hause gearbeitet wird. In der Vergangenheit ging es dabei um einfache Arbeiten, die der Heimarbeiter innerhalb eines gewissen Rahmens nach eigenen Vorstellungen erledigen konnte. Mangels Weisungsabhängigkeit war er daher meist kein Arbeitnehmer (s. dort), sondern ein Selbständiger. Es bedurfte daher eines besonderen Gesetzes, d. h. des Heimarbeitsgesetzes, um eine Annäherung an die Stellung des im Betrieb Arbeitenden zu erreichen. In der Gegenwart sind die traditionellen Heimarbeiter (die z. B. Holzspielzeug herstellen oder Kleider nähen) eine kleine Minderheit geworden. Auf der anderen Seite erfährt die Arbeit zu Hause derzeit durch die Telearbeit (s. dort) einen großen Aufschwung, doch werden die betroffenen Personen in aller Regel als Arbeitnehmer beschäftigt.

Industriegewerkschaft

Die auf Branchenebene tätigen Einzelgewerkschaften werden zum Teil auch „Industriegewerkschaften“ genannt, weil sie die Beschäftigten eines bestimmten Industriezweigs organisieren.

Industrieverband

Ein Industrieverband vertritt die Interessen der zu einer bestimmten Branche gehörenden Unternehmen gegenüber dem Staat und den politischen Parteien. Die einzelnen Industrieverbände sind in der Regel Mitglied im „Bundesverband der deutschen Industrie“ (abgekürzt: BDI). Mit den Arbeitgeberverbänden (s. dort) besteht eine Arbeitsteilung der Art, dass sich nur diese um die Beziehungen zu den Gewerkschaften und den Betriebsräten kümmern.

Informationsrechte des Betriebsrats

Der Betriebsrat (s. dort) hat das Recht, vom Arbeitgeber alle Informationen zu bekommen, die er zur Wahrnehmung seiner Funktionen benötigt. Da er über die Einhaltung aller zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Vorschriften zu wachen hat und außerdem jederzeit Anregungen in Bezug auf die Arbeit im Betrieb geben kann, steht ihm praktisch ein Informationsrecht über

alle betrieblichen Angelegenheiten zu. Der Arbeitgeber kann eine Information auch nicht mit dem Argument verweigern sie stelle ein Betriebsgeheimnis dar. In einem solchen Fall kann er den Betriebsrat lediglich auf seine Geheimhaltungspflicht hinweisen. Daneben kann der Betriebsrat öffentlich zugängliche Informationsmittel wie Zeitungen und insbesondere das Internet nutzen, um Informationen über das Arbeitgeber-Unternehmen zu erhalten.

Inklusion

Das Wort „Inklusion“ bedeutet wörtlich „Hereinnahme“ oder „Einbeziehung“ und meint das Bemühen, behinderte Menschen in den Arbeitsmarkt einzubeziehen und sie gleichberechtigt am Arbeitsleben teilhaben zu lassen.

Internationale Arbeitsorganisation

Die Internationale Arbeitsorganisation (üblicherweise nach der englischen Bezeichnung „International Labour Organisation“ abgekürzt: ILO) wurde 1919 gegründet und ist heute eine Sonderorganisation der UNO. Ihr gehören fast alle Staaten auf der Welt an. Ihr höchstes Organ ist die Internationale Arbeitskonferenz, die einmal pro Jahr in Genf zusammentritt. Nach Vorarbeiten durch den ILO-Verwaltungsrat beschließt sie Konventionen, die aber nicht automatisch für die Mitgliedstaaten gelten, sondern von diesen ratifiziert werden müssen. Daneben erarbeitet sie Empfehlungen, die keinen verbindlichen Charakter haben, aber die Handhabung der Konventionen erleichtern wollen. In der Arbeitskonferenz wie im Verwaltungsrat sind nicht nur die Regierungen, sondern in gleichem Umfang auch die Gewerkschaften und die Arbeitgeber vertreten. Die Mitgliedstaaten müssen alle zwei Jahre berichten, inwieweit die von ihnen ratifizierten Konventionen in der Praxis beachtet werden. Die Berichte werden von einem Sachverständigenausschuss überprüft. Stellt er Konventionsverstöße fest, fordert er den betreffenden Mitgliedstaat auf, sie abzustellen. Bleibt dies trotz mehrerer Versuche erfolglos, wird an die Arbeitskonferenz berichtet, die besonders hartnäckige „Verweigerer“ auf eine schwarze Liste setzt. Weitere Sanktionen sind nicht vorgesehen. Soweit es um die Konventionen zum Schutz der Koalitionsfreiheit geht, ist der Ausschuss für Vereinigungsfreiheit zuständig, dessen Verfahren dem des Sachverständigenausschusses entspricht. Theoretisch könnte man bei Verletzungen der Verfassung der ILO oder einzelner Konventionen den Internationalen Gerichtshof in Den Haag anrufen, doch ist von dieser Möglichkeit nach dem Zweiten Weltkrieg noch nie Gebrauch gemacht worden.

Internationaler Gewerkschaftsbund

Der Internationale Gewerkschaftsbund (abgekürzt: IGB) wurde in der heutigen Form im Jahre 2006 in Wien gegründet; er ging aus dem „Internationalen Bund Freier Gewerkschaften“ (IBFG) und dem „Weltverband der Arbeitnehmer“ (WVA) hervor; der erste hatte mehrheitlich eine sozialdemokratische, der zweite eine christliche Ausrichtung. Im Juni 2007 gehörten dem IGB 305 Gewerkschaften aus 153 Ländern an, die rund 167,6 Mio. Mitglieder repräsentierten. Zu den Mitgliedern zählt auch der Deutsche Gewerkschaftsbund (s. dort). Daneben existiert der Weltgewerkschaftsbund, dem als größte Organisation der

Allchinesische Gewerkschaftsbund (ACGB) angehört. Der IGB versucht, die Interessen aller Arbeitnehmer durch Erklärungen zum Ausdruck zu bringen.

Jahressonderzahlung

Der Begriff „Jahressonderzahlung“ meint eine einmal im Jahr an die Arbeitnehmer bezahlte Summe, um sie beispielsweise am guten Jahresergebnis des Unternehmens teilhaben zu lassen. In der Regel besteht auf die Sonderzahlung vorher kein Anspruch. Anders verhält es sich im öffentlichen Dienst, wo das Weihnachtsgeld und das Urlaubsgeld zu einer tariflich abgesicherten „Jahressonderzahlung“ zusammengefasst wurden.

Jubiläumsgeld

In Deutschland ist es üblich, dass Arbeitnehmer, die seit 20, 25 oder 30 Jahren im selben Unternehmen gearbeitet haben, eine Jubiläumszuwendung erhalten. Diese macht in der Regel ein halbes oder ein ganzes Monatsgehalt aus. Ein Anspruch auf eine solche Zahlung besteht nur dann, wenn sie in einem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung festgeschrieben wurde oder wenn sie seit vielen Jahren im Betrieb üblich ist.

Jugend- und Auszubildendenvertretung

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung (abgekürzt: JAV) ist die gewählte betriebliche Interessenvertretung aller Jugendlichen bis 18 Jahren und aller Auszubildenden bis 25 Jahren. Sie kümmert sich um die Probleme der Azubis, achtet darauf, dass die Gesetze im Betrieb eingehalten werden und kontrolliert die Einhaltung der Tarifverträge. Sie kann an Betriebsratssitzungen teilnehmen. Ist sie der Auffassung, dass ein Betriebsratsbeschluss wichtige Interessen der Jugendlichen oder der Auszubildenden beeinträchtigt, so kann sie verlangen, dass dieser Beschluss für eine Woche ausgesetzt wird, um so eine Verständigung möglich zu machen. Kommt diese nicht zustande, setzt sich die Position des Betriebsrats durch.

Jugendarbeitsschutzgesetz

Das Gesetz gilt für die Beschäftigung von Personen unter 18 Jahren. Es unterscheidet zwischen Kindern (unter 15 Jahren) und Jugendlichen (zwischen 15 und 18 Jahren). Es begrenzt u. a. die Wochenarbeitszeit der Jugendlichen auf 40 Stunden und schreibt die 5-Tage-Woche vor. Es sieht außerdem einen längeren Jahresurlaub als bei Erwachsenen vor und regelt die Freistellung an Berufsschultagen. Es enthält Mindestalterstufen für unterschiedliche Beschäftigungsarten, verbietet Akkordarbeit und tempoabhängige Arbeit und gebietet regelmäßige ärztliche Untersuchungen, um Jugendliche vor Überforderung zu schützen. Kinderarbeit ist - von wenigen Ausnahmen abgesehen – generell verboten.

Kammern

Die Industrie- und Handelskammer (IHK) ist der öffentlich-rechtliche Zusammenschluss von Unternehmen. Zu den Aufgabenbereichen gehören z. B. die Berufsausbildung sowie die Mitwirkung bei der regionalen Strukturplanung und Strukturpolitik. Zur Kontrolle und Überwachung der Berufsausbildung sind Ausbildungsberater tätig, die u. a. überprüfen, ob das Berufsbildungsgesetz (s. dort) eingehalten wird. Handwerksbetriebe sind zu Handwerkskammern zusammengeschlossen, die ähnliche Funktionen wahrnehmen.

„Kammern“ gibt es aber auch als berufsständische Organisationen, die meist die Rechtsform einer Körperschaft des öffentlichen Rechts haben. Zu nennen sind etwa die Ärztekammern, die Rechtsanwaltskammern oder die Architektenkammern. Sie sind meist regional organisiert. Sie nehmen die gemeinsamen Interessen des Berufsstandes wahr, sorgen ggf. aber auch dafür, dass „schwarze Schafe“ mit Sanktionen belegt und im Extremfall aus dem Berufsstand ausgeschlossen werden.

Kernarbeitsnormen

Die sog. Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (s. dort) bestehen aus insgesamt acht Übereinkommen, zu deren Einhaltung sich die meisten ILO-Mitgliedsstaaten ausdrücklich verpflichtet haben. Die Kernarbeitsnormen verbieten Zwangsarbeit, Kinderarbeit und Diskriminierung am Arbeitsplatz; auch muss der Grundsatz „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ für Männer und Frauen gelten. Darüber hinaus gewähren sie das Grundrecht der Koalitionsfreiheit sowie das Recht zum Abschluss von Kollektivverträgen; nach Auffassung des Sachverständigenausschusses ist auch das Recht zum Streik erfasst. Den Kernarbeitsnormen kommt nach verbreiteter Auffassung der Charakter von Völkergewohnheitsrecht zu.

Kirchen als Arbeitgeber

In Deutschland sind die katholische Kirche und die evangelischen Landeskirchen nicht nur Religionsgemeinschaften, sondern auch Arbeitgeber von zusammen rund einer Million Arbeitnehmern. Dies hängt damit zusammen, dass die Kirchen Kindergärten und Krankenhäuser, zum Teil auch Schulen und andere Sozialeinrichtungen betreiben. Die dort tätigen Arbeitnehmer unterliegen dem staatlichen Arbeitsrecht mit zwei wesentlichen Modifikationen. Sie müssen sich zum einen auch in ihrem Privatleben nach kirchlichen Grundüberzeugungen richten. Deshalb kann beispielsweise in der katholischen Kirche eine Angestellte gekündigt werden, wenn sie einen geschiedenen Mann heiratet, da die Ehe nach katholischer Lehre unauflösbar ist. Zweite Besonderheit ist das Fehlen des Streikrechts. Ist die Kirche bereit, ein Schlichtungsverfahren mit neutralem Vorsitzendem einzurichten, in dem über Löhne und Arbeitsbedingungen entschieden wird, so dürfen die Beschäftigten nicht die Arbeit niederlegen.

Koalitionsfreiheit

Die Koalitionsfreiheit ist in Art. 9 Abs. 3 GG garantiert. Die Bestimmung lautet: "Das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbeziehungen Vereinigungen zu bilden, ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet". Geschützt ist damit das Recht, eine Gewerkschaft zu gründen oder einer bestehenden beizutreten. Neben dieser individuellen sind aber auch die kollektive Koalitionsfreiheit und damit auch die gewerkschaftliche Betätigungsfreiheit erfasst. Dazu gehört das Recht zum Abschluss von Tarifverträgen und zum Streik, das Recht, in der Betriebsverfassung eine wesentliche Rolle zu spielen, die Werbung neuer Mitglieder und das Recht, die Arbeitnehmer umfassend zu informieren. Gewerkschaften sind überdies von der Verfassung her berechtigt, ihre Mitglieder vor Gericht zu vertreten und ihre Interessen auch gegenüber dem Staatsapparat und den politischen Parteien zu vertreten. Die kollektive Koalitionsfreiheit ist im Einzelnen durch das Bundesverfassungsgericht entwickelt worden.

Kollektives Arbeitsrecht

„Kollektives Arbeitsrecht“ meint alle die arbeitsrechtlichen Vorschriften, die das gemeinsame Vorgehen von Arbeitnehmern betreffen; in der Regel ist es auf eine Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen gerichtet. Im Einzelnen gehören dazu die Koalitionsfreiheit und das Tarifvertrags- sowie das Arbeitskampfrecht. Weiter sind das Betriebsverfassungsrecht (s. dort) sowie das Recht der Unternehmensmitbestimmung (s. dort) erfasst.

Kontrolle des Arbeitnehmers

Das Arbeitsverhalten des Arbeitnehmers darf vom Arbeitgeber kontrolliert werden. Allerdings ist eine Totalkontrolle, die jede einzelne Handlung aufzeichnet und bewertet, ausgeschlossen. Der Arbeitgeber darf keine unfairen Mittel einsetzen, beispielsweise einen Detektiv als normalen Arbeiter beschäftigen, der dann dem Arbeitgeber über die von ihm geführten Gespräche berichtet. Auf deutliche Grenzen stößt auch die Kontrolle mit technischen Mitteln. So dürfen keine Videokameras eingesetzt werden, um zu überprüfen, ob die Arbeitnehmer auch mit angemessenem Tempo arbeiten. Besteht allerdings der durch Tatsachen begründete Verdacht, dass immer wieder bestimmte Sachen gestohlen werden, so ist auch eine heimliche Videoüberwachung des Verdächtigen zulässig. Jede technische Form der Überwachung unterliegt im Übrigen der Mitbestimmung des Betriebsrats.

Konzernbetriebsrat

Hängt ein Unternehmen oder hängen mehrere Unternehmen von einem anderen ab, so spricht man von einem sog. Unterordnungskonzern. Dort kann auf Initiative der Gesamtbetriebsräte (s. dort) der einzelnen Unternehmen ein Konzernbetriebsrat gebildet werden. Notwendig ist, dass dies Gesamtbetriebsräte beschließen, die zusammen mehr als 50 % aller im Konzern beschäftigten Arbeitnehmer vertreten. Jeder Gesamtbetriebsrat entsendet zwei Mitglieder in den Konzernbetriebsrat. Dieser ist für alle Angelegenheiten zuständig, die mehr als ein

Unternehmen oder den gesamten Konzern betreffen und die nicht von den einzelnen Gesamtbetriebsräten auf Unternehmensebene geregelt werden können.

Krankengeld

Endet die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, ist der Arbeitnehmer aber immer noch krank, so erhält er von der Gesetzlichen Krankenversicherung das sog. Krankengeld. Es beträgt 70 % des Bruttoarbeitsentgelts, darf aber 90 % des Nettoeinkommens nicht überschreiten. Wegen derselben Krankheit wird es höchstens 78 Wochen gewährt. Spätestens dann muss entschieden werden, ob der Arbeitnehmer weiterarbeiten kann oder ob er eine Rente wegen Erwerbsminderung (s. dort) erhält.

Krankenstand

„Krankenstand“ meint den Prozentsatz der Arbeitnehmer, die im Jahresdurchschnitt wegen Krankheit arbeitsunfähig sind. Er ist in Deutschland relativ niedrig und von rund 5 % im Jahre 1991 auf derzeit ca. 3,5 % gefallen. Maßgebend dafür ist nicht allein der tatsächliche Gesundheitszustand, sondern auch die Situation auf dem Arbeitsmarkt: Arbeitnehmer, die befürchten, gekündigt zu werden, sind oft bereit, trotz Krankheit am Arbeitsplatz zu erscheinen, um ihre Unentbehrlichkeit unter Beweis zu stellen.

Krankenversicherung

s. Gesetzliche Krankenversicherung

Krankheit als Kündigungsgrund

Krankheit kann ein Grund für den Arbeitgeber sein, das Arbeitsverhältnis zu kündigen. Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts verlangt allerdings das Vorliegen von drei Voraussetzungen. (1) Die Krankheit muss bereits einige Zeit gedauert haben oder immer wieder ausbrechen; dazu muss die ärztliche Prognose kommen, dass sich dieser Zustand in Zukunft nicht bessern wird. (2) Der krankheitsbedingte Ausfall des Arbeitnehmers muss den Betriebsablauf stören. Kann der Arbeitgeber ohne Schwierigkeiten Ersatz finden (was bei einfachen Tätigkeiten in Betracht kommt), liegt keine Störung vor und die Kündigung wäre unzulässig. (3) Die Abwägung der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerinteressen führt zu dem Ergebnis, dass das Interesse des Arbeitgebers an der Auflösung des Arbeitsverhältnisses überwiegt. Dabei ist auch zu berücksichtigen, dass ein chronisch kranker Arbeitnehmer beträchtliche Schwierigkeiten haben wird, einen neuen Arbeitsplatz zu finden.

Krankmeldung/Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

Wer krank ist, muss sobald als irgend möglich den Arbeitgeber verständigen, dass er nicht zur Arbeit erscheinen kann. Eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ist dann notwendig, wenn die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Tage dauert. Der Arbeitgeber kann diese aber auch schon zu einem früheren Zeitpunkt verlangen. Sie gibt keine Auskunft darüber, an welcher Krankheit der Arbeitnehmer erkrankt ist.

Kündigungsgründe

Es gibt drei Gründe, die eine ordentliche Kündigung rechtfertigen können. (1) Gründe in der Person, z. B. lang anhaltende Krankheit; (2) Gründe im Verhalten des Arbeitnehmers, z. B. strafbare Handlungen zum Nachteil des Arbeitgebers oder bewusste Verzögerung der Arbeit; (3) betriebsbedingte Gründe, die z. B. in einem Auftragsrückgang, einer Rationalisierungsmaßnahme oder einer Betriebsschließung liegen können. Diese drei Gründe sind im Kündigungsschutzgesetz genannt; ihr konkreter Inhalt wird von der Rechtsprechung der Arbeitsgerichte bestimmt.

Kündigungsschutz

„Kündigungsschutz“ bedeutet Schutz des Arbeitnehmers gegen eine Kündigung durch den Arbeitgeber. Dieser kann viele Erscheinungsformen haben: Der Arbeitgeber muss z. B. beim Ausspruch der Kündigung eine bestimmte Form wahren und er muss bestimmte Kündigungsfristen beachten. Er darf nur aus bestimmten Gründen oder nur mit staatlicher Zustimmung kündigen. Schließlich können außerjuristische Gründe einer Kündigung entgegen stehen, so etwa die Situation auf dem Arbeitsmarkt, die es schwierig machen würde, einen ähnlich qualifizierten Nachfolger zu finden. Auch kann es vorkommen, dass ein Arbeitnehmer im Betrieb so beliebt ist, dass seine Kündigung zu Solidaritätsaktionen führen würde, die der Arbeitgeber vermeiden will.

Kündigungsschutzgesetz

Das Kündigungsschutzgesetz gilt nur für die Kündigung von Arbeitsverhältnissen, die bereits seit mehr als 6 Monate bestanden haben. Außerdem müssen in dem fraglichen Betrieb mehr als zehn Arbeitnehmer beschäftigt sein, wobei Teilzeitkräfte aber nur mit einem Bruchteil berücksichtigt werden (wer halbtags arbeitet, wird nur zu ½ berücksichtigt). Ist das Gesetz anwendbar, muss die Kündigung „sozial gerechtfertigt“ sein, was dann der Fall ist, wenn ein Kündigungsgrund (s. dort) vorliegt und die Interessenabwägung zugunsten des Arbeitgebers ausfällt. Der gekündigte Arbeitnehmer muss innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung Klage beim Arbeitsgericht erheben; andernfalls wird die Kündigung auf alle Fälle wirksam.

Kündigungsschutzklage

Mit der Kündigungsschutzklage macht der Arbeitnehmer geltend, die Kündigung sei unwirksam gewesen und das Arbeitsverhältnis würde deshalb weiter bestehen. Gewinnt er den Rechtsstreit, muss er effektiv weiterbeschäftigt werden. Wenn er einen entsprechenden

Antrag stellt, muss er auch schon weiterbeschäftigt werden, wenn das Arbeitsgericht erster Instanz zu seinen Gunsten entschieden hat. In der Praxis sind dies seltene Fälle. Da oft ungewiss ist, wie der Rechtsstreit ausgehen wird, schließen die Parteien in der Regel einen Vergleich, wonach der Arbeitnehmer die Kündigung akzeptiert, dafür aber eine Abfindung erhält, die das deutsche Recht – anders als in China – nicht vorsieht. Oft besteht kein Interesse mehr, an den Arbeitsplatz zurückzukehren, weil die Kündigung viel innere Distanz geschaffen hat oder weil man befürchtet, der Arbeitgeber würde einen in Zukunft schikanieren.

Kurzarbeit

Gerät das Unternehmen in eine vorübergehende wirtschaftliche Krise, so wäre es wenig sinnvoll, einen Teil der Arbeitskräfte zu entlassen: Nach Ende der Krise kommt es dem Arbeitgeber zustatten, wenn ihm die mit den betrieblichen Abläufen vertrauten Arbeitnehmer wieder in vollem Umfang zur Verfügung stehen. Dies wird durch die sog. Kurzarbeit möglich gemacht. Gehen während der Krise die Aufträge zurück, fällt also weniger Arbeit an, so wird die Arbeitszeit verkürzt. Es wird beispielsweise nur noch jede zweite Woche gearbeitet. Für die ausfallende Arbeitszeit bekommt der Arbeitnehmer Kurzarbeitergeld von der Bundesagentur für Arbeit (s. dort). Sie ist genauso hoch wie das Arbeitslosengeld I, beträgt also 60 % der Nettovergütung bzw. 67 %, wenn ein Kind zu versorgen ist. Die Kurzarbeit kann normalerweise nur sechs Monate dauern, doch wurde sie während der Krise 2008/2009 auf zwei Jahre verlängert. Durch Gesetzesänderung verzichtete der Staat während dieser Zeit außerdem auf die Sozialabgaben, die bei früheren Krisen voll vom Arbeitgeber zu bezahlen waren. Im Ergebnis war dieses Vorgehen erfolgreich, da die Arbeitslosigkeit während der Krise praktisch nicht zunahm und anschließend das Bruttosozialprodukt relativ schnell wieder den Stand aus der Zeit vor der Krise erreichte.

Kurzfristige Beschäftigung

Eine „kurzfristige Beschäftigung“ liegt vor, wenn die Arbeit im Kalenderjahr nicht mehr als 3 Monate oder 70 Arbeitstage dauert. Derartige „Gelegenheitsjobs“ sind von der Sozialversicherung (mit Ausnahme der Unfallversicherung) freigestellt.