

Inhalt

Vorwort	9
I. <i>Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände</i>	11
1. . . . Wie sie entstanden sind	12
2. Die Gewerkschaften	17
3. Die Arbeitgeberverbände	28
II. <i>Arbeitsrecht – Wer kennt sich da schon aus?</i>	35
1. Wer ist Arbeitnehmer?	36
2. Wer ist Arbeiter und wer ist Angestellter?	37
3. Auf welche Grundlagen können Arbeitnehmer sich bei der Geltendmachung ihrer Rechte berufen?	42
III. <i>Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis</i>	45
1. Was ist bei der Anbahnung eines Arbeitsverhältnisses zu beachten?	45
a) Pflichten des Arbeitgebers	45
b) Pflichten des Arbeitnehmers	46
2. Welche Rechte und Pflichten ergeben sich aus dem Arbeitsverhältnis?	47
a) Pflichten des Arbeitnehmers	48
b) Pflichten des Arbeitgebers	50
IV. <i>Arbeitszeit</i>	54
1. Geschichte und Entwicklung der Arbeitszeitbegrenzung	54
2. Wie lange wird gearbeitet?	57
3. Zu welchen Zeiten wird gearbeitet?	58
4. Gesetzliche Arbeitszeitnormen . . .	62
5. . . . tarifvertragliche Regelungen . . .	65
6. . . . und der Einfluß von Betriebsräten auf die Arbeitszeit	68
V. <i>Kündigungsschutz</i>	70
1. Für wen gilt das Kündigungsschutzgesetz?	70
2. Welche Kündigungsgründe gibt es?	73
3. Die Kündigungspraxis – welche Arbeitnehmer werden zuerst entlassen?	78
4. Wie steht es mit der Berücksichtigung sozialer Gesichtspunkte?	79
5. Für wen gelten welche Kündigungsfristen?	81
6. Welchen Einfluß hat der Betriebsrat auf Kündigungen?	85
7. Gibt es einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung für die Dauer des Kündigungsschutzprozesses?	88
8. Wie verlaufen Kündigungsschutzprozesse und wie erfolgreich sind Kündigungsschutzklagen?	90

VI. Betrieblicher Arbeitsschutz	92
1. Belastungen in der Arbeitswelt	92
2. Wie krank fühlen sich Arbeitnehmer?	93
3. „Wo gehobelt wird, fallen Späne“	95
a) Welcher Zusammenhang besteht zwischen Arbeitswelt und Krankheit?	95
b) Wie hoch ist die Arbeitsunfallhäufigkeit?	99
c) Wie entwickelt sich die Zahl der Berufskrankheiten?	100
d) Welche Bedeutung haben arbeitsbedingte Erkrankungen?	100
4. Wie hoch sind die gesellschaftlichen Kosten?	104
5. Welche Aufgaben hat die Unfallversicherung?	104
a) Organisation und Finanzierung der Unfallversicherung	106
b) Welche Bedeutung haben Entschädigungsleistungen?	107
c) Unfallversicherung und Arbeitsschutz	108
6. Das Arbeitsschutzsystem	109
a) Warum ist das Arbeitsschutzsystem zweigleisig aufgebaut?	109
b) Was regeln die staatlichen Arbeitsschutzgesetze?	111
c) Wie werden die Arbeitsschutznormen ausgefüllt?	115
d) Wie ist der betriebliche Arbeitsschutz organisiert?	118
e) Die Praxis des betrieblichen Arbeitsschutzes	119
f) Aufgabenwahrnehmung der überbetrieblichen Aufsichtsdienste	120
VII. Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	123
1. Welche materielle Sicherung besteht bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit?	124
2. Wer hat unter welchen Voraussetzungen Anspruch auf Entgeltfortzahlung?	125
3. Spielen die Ursachen der Erkrankung eine Rolle?	126
4. Wie lange und wie oft wird Entgeltfortzahlung gewährt?	127
5. Tarifverträge und Entgeltfortzahlung	128
6. Krankmeldung und Kontrolle der Arbeitsunfähigkeit	130
7. Welche unterschiedlichen Regelungen bestehen noch zwischen Arbeitern und Angestellten im Krankheitsfall?	131
8. Die Entwicklung des Krankenstandes	132
9. Die Kosten der Entgeltfortzahlung	134
VIII. Betriebliche Mitbestimmung	137
1. Historische Entwicklung	137
2. Für welche Betriebe und Arbeitnehmer gilt das Betriebsverfassungsgesetz?	140
3. Organe der Betriebsverfassung	143
a) Der Betriebsrat	143
b) Die Jugendvertretung	147
c) Betriebs- und Abteilungsversammlungen	148

d) Der Wirtschaftsausschuß	150
e) Die Einigungsstelle	150
4. Interessenvertreter oder Mittler zwischen den Fronten – Rahmenbedingungen der Betriebsratsarbeit	154
5. Beteiligungsrechte des Betriebsrats	157
a) Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten	160
b) Mitwirkung in personellen Angelegenheiten	162
c) Mitwirkung in wirtschaftlichen Angelegenheiten	165
6. Belegschaft – Betriebsrat – Gewerkschaft	
Dreieinigkeit oder Spaltung per Gesetzesnorm?	166
IX. Betriebsänderung – Interessenausgleich – Sozialplan	169
1. Nicht jede Änderung im Betrieb ist eine ‚Betriebsänderung‘	169
2. Was heißt Interessenausgleich?	172
3. Einflußmöglichkeiten des Betriebsrats im Interessenausgleichsverfahren	173
4. Sozialpläne sind erzwingbar	175
5. Sozialplan = Abfindungsplan?	179
6. Welche Bedeutung haben Sozialpläne?	182
7. Sozialplan im Konkurs – heute oft ein wertloses Papier	183
X. Mitbestimmung auf Unternehmensebene	185
1. Begründung der Mitbestimmungsforderung	185
2. Mitbestimmung statt Vergesellschaftung – zur Entstehungsgeschichte der Unternehmensmitbestimmung	186
3. Das ‚System‘ der Unternehmensmitbestimmung	191
a) Unternehmensorgane	191
b) Das Montan-Mitbestimmungsgesetz von 1951	194
c) Das Mitbestimmungsergänzungsgesetz von 1956	195
d) Das Mitbestimmungsgesetz von 1976	197
e) Mitbestimmung nach dem Betriebsverfassungsgesetz von 1952	198
4. Die Praxis der Mitbestimmung auf Unternehmensebene	201
5. Branchenkrise und Mitbestimmung	205
6. Argumente gegen die Unternehmensmitbestimmung	206
7. Hat die Mitbestimmung ihre Zukunft schon hinter sich?	209
XI. Das Tarifvertragssystem	215
1. Geschichtliche Entwicklung von Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie	215
2. Wie werden Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie gesetzlich garantiert?	218
3. Wer darf Tarifverträge abschließen und welche Wirkung haben Tarifverträge?	220

4. Die ‚Tarifrunden‘	224
5. Ergebnisse der Tarifpolitik	228
6. Gibt es Grenzen im bestehenden Tarifvertragssystem?	231
a) Eingeschränkte Gestaltungsfreiheit	238
b) Die Umsetzung von Tarifverträgen – ein besonderes Problem	241
7. Tarifpolitik – ökonomisch und politisch beeinflusst	243
8. Tarifverträge – Instrument legaler Konfliktregulierung	245
XII. <i>Wie werden Löhne und Gehälter in Tarifverträgen bestimmt?</i>	246
1. Lohnfindungsmethoden – Garantien für den ‚gerechten‘ Lohn?	246
2. Welche Verfahren der Arbeitsbewertung und Entgelt differenzierung sind in der Praxis anzutreffen?	247
a) Die analytische Methode . . .	247
b) . . . und ihre Gefahren	250
c) Die summarische Methode . . .	252
d) . . . beinhaltet auch noch ungelöste Probleme	254
3. Abgruppierungsschutz als erster Schritt . . .	256
4. . . . auf dem Weg zu einheitlichen Entgelttarifverträgen	258
XIII. <i>Streik und Aussperrung</i>	262
1. Welche Formen von Streik und Aussperrung gibt es?	263
2. Welche Bedeutung haben Streik und Aussperrung in der Bundesrepublik?	265
3. Welchen Verlauf nehmen Arbeitskämpfe?	269
4. Welche rechtlichen Grundlagen haben die Arbeitskämpfungsmittel?	274
a) Die rechtlichen Grenzen des Streiks	274
b) Die rechtlichen Möglichkeiten der Aussperrung	276
5. Auswirkungen von Arbeitskämpfen . . .	278
a) . . . auf Volkswirtschaft und Unternehmen	278
b) . . . auf die abhängig Beschäftigten	279
c) . . . auf die Gewerkschaften	282
6. Gibt es eine Parität im Arbeitskampf?	283
XIV. <i>Die Arbeitsgerichtsbarkeit</i>	287
1. Entwicklung und Stellenwert der Arbeitsgerichtsbarkeit	287
2. Aufbau der Arbeitsgerichtsbarkeit	288
3. Das arbeitsgerichtliche Verfahren	289
4. Kritische Anmerkungen zum arbeitsgerichtlichen Verfahren	296
XV. <i>Register</i>	299