

Seite 1 · Grundgesetz (GG)

Grundrechte binden zuerst den Staat. Im Arbeitsverhältnis wirken sie meist über Gesetze.

Art. 1 GG Menschenwürde

(1) Die Würde des Menschen ist unantastbar. Sie zu achten und zu schützen ist Verpflichtung aller staatlichen Gewalt. [...]

 **In der Praxis:** Respekt vor der Person gilt auch im Dienst. Zusammen mit Art. 2 schützt er das Persönlichkeitsrecht, z. B. vor Bloßstellung vor Eltern, heimlicher Überwachung oder Mobbing.**Art. 2 GG Freie Entfaltung der Persönlichkeit**

(1) Jeder hat das Recht auf die freie Entfaltung seiner Persönlichkeit, soweit er nicht die Rechte anderer verletzt und nicht gegen die verfassungsmäßige Ordnung oder das Sittengesetz verstößt. [...]

 **In der Praxis:** Art. 12 gilt nur für Deutsche. Für Kolleginnen und Kollegen ohne deutschen Pass schützt Art. 2 die freie Wahl der Arbeit.**Art. 3 GG Gleichheit vor dem Gesetz**

(1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.

(2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

(3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

 **In der Praxis:** Zwischen Träger und Fachkraft wird Art. 3 vor allem durch das AGG umgesetzt (Seite 2).**Art. 4 GG Glaubens- und Gewissensfreiheit**

(1) Die Freiheit des Glaubens, des Gewissens und die Freiheit des religiösen und weltanschaulichen Bekenntnisses sind unverletzlich.

(2) Die ungestörte Religionsausübung wird gewährleistet. [...]

 **In der Praxis:** Viele Kitas, Heime und Jugendhilfeträger sind kirchlich. Caritas und Diakonie dürfen Loyalität zu ihrem Auftrag erwarten, das wird mit der Glaubensfreiheit abgewogen. Ein pauschales Kopftuchverbot für Erzieherinnen ist unzulässig (BVerfG 2016).**Art. 5 GG Meinungsfreiheit**

(1) Jeder hat das Recht, seine Meinung in Wort, Schrift und Bild frei zu äußern und zu verbreiten und sich aus allgemein zugänglichen Quellen ungehindert zu unterrichten. [...]

(2) Diese Rechte finden ihre Schranken in den Vorschriften der allgemeinen Gesetze, den gesetzlichen Bestimmungen zum Schutze der Jugend und in dem Recht der persönlichen Ehre. [...]

 **In der Praxis:** Kritik am Träger ist erlaubt. Grenzen setzen die Rücksichtnahmepflicht aus dem Vertrag (§ 241 Abs. 2 BGB) und die Schweigepflicht über Kinder und Familien.**Art. 9 Abs. 3 GG Koalitionsfreiheit**

(3) Das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet. Abreden, die dieses Recht einschränken oder zu behindern suchen, sind nichtig, hierauf gerichtete Maßnahmen sind rechtswidrig. [...]

 **In der Praxis:** Gilt **direkt** auch zwischen Träger und Fachkraft. Grundlage für GEW und ver.di, für Streiks und für Tarifverträge wie den TVöD SuE.**Art. 12 GG Berufsfreiheit**

(1) Alle Deutschen haben das Recht, Beruf, Arbeitsplatz und Ausbildungsstätte frei zu wählen. Die Berufsausübung kann durch Gesetz oder auf Grund eines Gesetzes geregelt werden.

(2) Niemand darf zu einer bestimmten Arbeit gezwungen werden, außer im Rahmen einer herkömmlichen allgemeinen, für alle gleichen öffentlichen Dienstleistungspflicht. [...]

 **In der Praxis:** Ich wähle Arbeitsfeld und Träger frei. Die Berufsausübung ist trotzdem geregelt, z. B. durch die staatliche Anerkennung.

§ 611a BGB Arbeitsvertrag

- (1) Durch den Arbeitsvertrag wird der Arbeitnehmer im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet. Das Weisungsrecht kann Inhalt, Durchführung, Zeit und Ort der Tätigkeit betreffen. [...] Zeigt die tatsächliche Durchführung des Vertragsverhältnisses, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis handelt, kommt es auf die Bezeichnung im Vertrag nicht an.
- (2) Der Arbeitgeber ist zur Zahlung der vereinbarten Vergütung verpflichtet.

In der Praxis: Die zwei Hauptpflichten: Arbeit nach Weisung gegen Vergütung. Heißt ein Vertrag „freie Mitarbeit“, ich arbeite aber wie eine Angestellte, gilt er als Arbeitsvertrag.

§ 2 NachwG Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen (Auszug)

(1) Der Arbeitgeber hat die wesentlichen Vertragsbedingungen des Arbeitsverhältnisses innerhalb der Fristen des Satzes 9 schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen. Die Niederschrift nach Satz 1 kann in Textform (§ 126b des Bürgerlichen Gesetzbuchs) abgefasst und elektronisch übermittelt werden, [...]. In die Niederschrift sind mindestens aufzunehmen:

1. der Name und die Anschrift der Vertragsparteien,
 2. der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses,
 3. bei befristeten Arbeitsverhältnissen: das Enddatum oder die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses,
 4. der Arbeitsort [...],
 5. eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit,
 6. sofern vereinbart, die Dauer der Probezeit,
 7. die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Vergütung von Überstunden, der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen [...],
 8. die vereinbarte Arbeitszeit, vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten [...]
- [...]

In der Praxis: Diese Liste ist eine gute Checkliste für jeden Vertrag. Fehlt etwas, kann ich den Nachweis verlangen; der Vertrag selbst bleibt trotzdem gültig.

§ 622 BGB Kündigungsfristen (Auszug)

- (1) Das Arbeitsverhältnis eines Arbeiters oder eines Angestellten (Arbeitnehmers) kann mit einer Frist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden. [...]
- (3) Während einer vereinbarten Probezeit, längstens für die Dauer von sechs Monaten, kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden. [...]

In der Praxis: Für den Arbeitgeber werden die Fristen mit den Jahren länger (Abs. 2). Tarifverträge wie der TVöD regeln eigene Fristen (§ 34 TVöD).

§§ 1, 7 AGG Schutz vor Benachteiligung

§ 1: Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

§ 7 (1) Beschäftigte dürfen nicht wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt werden; [...]

(2) Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen das Benachteiligungsverbot des Absatzes 1 verstoßen, sind unwirksam.

In der Praxis: Eine Klausel, die z. B. wegen Alter oder Herkunft benachteiligt, ist unwirksam. Der Rest des Vertrags gilt weiter.

§ 3 ArbZG Arbeitszeit

Die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.

In der Praxis: Auch bei Personalmangel gilt: Über 10 Stunden am Tag sind nicht erlaubt. Pausen und Ruhezeiten regeln §§ 4 und 5 ArbZG.

🌐 **Alle weiteren Gesetze, Pop-ups zu jeder Norm und die Vertrags-Waage:**
zta.zuacaldeira.com

Alle Gesetze im vollen Wortlaut kostenlos auf **gesetze-im-internet.de**.

