

Aus dem Grundrecht auf Freizeit und Erholung (Art. 34 Verf.) folgen

- der Anspruch auf Erholungsurlaub (§§ 189 ff. AGB, UrlaubsVO)⁷
- und der Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter den vom Gesetz vorgeschriebenen Voraussetzungen (§§ 181 ff. AGB).

Das Grundrecht auf Schutz der Gesundheit und der Arbeitskraft (Art. 35 Abs. 1 Verf.) wird konkretisiert als

- Anspruch auf erforderliche Körperschutzmittel und arbeitsmedizinische Betreuung (§§ 205 ff. AGB),
 - Anspruch auf Schonarbeit (§ 216 AGB)⁸.
- Das Grundrecht auf materielle Sicherstellung bei Krankheit und Unfällen sowie in anderen Fällen (Art. 35 Abs. 3 Verf.) findet seine Konkretisierung im
- Anspruch auf Krankengeld (§§ 285 ff. AGB),
 - Schadenersatzanspruch bei Arbeitsunfällen (§§ 267 bis 269 ÄGB),
 - Schadenersatzanspruch in anderen Fällen (§§ 270, 271 ÄGB)⁹.

Die hier genannten wesentlichen arbeitsrechtlichen Ansprüche können nur bei Vorliegen der entsprechenden im Gesetz genannten Anspruchsgrundlagen durchgesetzt werden. Die Anspruchsgrundlage gibt den Hinweis, ob ein Anspruch besteht und wie er zu verwirklichen ist.

Anspruchsgrundlagen für arbeitsrechtliche Ansprüche¹

Arbeitsrechtliche Anspruchsgrundlagen existieren auf zentraler, wirtschaftszweiglicher und betrieblicher Ebene. Zentrale Anspruchsgrundlagen sind das AGB und weitere Rechtsvorschriften (z. B. Verordnungen, Anordnungen). Wirtschaftszweigliche Anspruchsgrundlagen sind die Rahmenkollektivverträge (RKV) einschließlich ihrer Nachträge. Betriebliche Anspruchsgrundlagen sind betriebliche Regelungen, arbeitsrechtliche Verträge und Entscheidungen des Betriebsleiters.

Bei der Verwirklichung arbeitsrechtlicher Ansprüche ist stets von der zutreffenden Anspruchsgrundlage auszugehen. Dabei ist zu berücksichtigen, daß ggf. verschiedene Anspruchsgrundlagen heranzuziehen sind. Vielfach ist der Anspruch nicht nur aus einer Rechtsgrundlage herzuleiten.

Die Anspruchsgrundlagen in ihrer Gesamtheit bewirken eine konkrete Ausgestaltung der arbeitsrechtlichen Ansprüche. Sie regeln den Anspruch dem Grunde nach, legen die Voraussetzungen für die Entstehung des Anspruchs fest, bestimmen die Höhe bzw. den Umfang des Anspruchs und enthalten die konkreten Bedingungen der Verwirklichung arbeitsrechtlicher Ansprüche einschließlich zu beachtender Fristen und Verjährungsbestimmungen. Schließlich ergeben sich aus den Anspruchsgrundlagen auch die Grenzen der Ansprüche. So gibt es ausdrückliche Festlegungen darüber, wann kein Anspruch besteht.¹⁰

Zentrale Anspruchsgrundlagen

Eine besondere Rolle spielen die arbeitsrechtlichen Ansprüche im AGB. In den jeweiligen Sachkapiteln sind mannigfaltige, differenziert ausgestaltete Ansprüche der Werkstätigen geregelt. Dabei ist folgendes festzustellen:

1. Arbeitsrechtliche Ansprüche ergeben sich bei Vorliegen der jeweiligen Voraussetzungen unmittelbar aus dem AGB, d. h. eine weitergehende Konkretisierung ist nicht erforderlich. So ist z. B. konkret festgelegt, daß der Werkstätige Anspruch auf Lohn nach der Lohn- oder Gehaltsgruppe der vereinbarten Arbeitsaufgabe hat (§ 102 Abs. 1 AGB) und welche Lohnansprüche bei der Anwendung leistungsfördernder Lohnformen (§§ 107, 108 AGB), bei schuldhafter Verursachung von Ausschub oder Qualitätsminderung (§ 109 AGB), bei Nichterfüllung von Leistungsmaßstäben (§ HO AGB) sowie in Fällen des Arbeitsausfalls (§§ 113 bis 115 AGB) bestehen. Unmittelbar geregelt sind ferner der Anspruch auf Jahresendprämie sowie auf anteilige Jahresendprämie (§ 117 AGB), der Anspruch auf ein einmaliges Überbrückungsgeld (§ 121 AGB), der Anspruch auf Freistellung von der Arbeit (§ 182 AGB), der Anspruch auf Urlaubsvergütung oder Abgeltung des Erholungsurlaubs in Geld (§§ 199 f. AGB) sowie Schadenersatzansprüche des Werkstätigen gegenüber seinem Betrieb (§§ 267 AGB).

2. Die Regelungen des AGB enthalten Festlegungen für die weitere Ausgestaltung arbeitsrechtlicher Ansprüche in Nachfolgeregelungen. So bestimmt z. B. § 97 AGB, daß die Tariflöhne für die Lohn- und Gehaltsgruppen und damit die jeweilige Höhe des Lohnanspruchs durch den Ministerrat gemeinsam mit dem Bundesvorstand des FDGB festgelegt werden und daß ihre Anwendung in Rahmenkollektivverträgen vereinbart wird. Gemäß § 190 Abs. 2 AGB ergibt sich die Dauer des Erholungsurlaubs aus den entsprechenden Rechtsvorschriften, also aus der VO über den Erholungsurlaub — UrlaubsVO — vom 28. September 1978 (GBl. I Nr. 33 S. 365) i. d. F. der 2. VO vom 18. Dezember 1980 (GBl. I Nr. 35 S. 365) und der 1. DB zur UrlaubsVO vom 28. September 1978 (GBl. I Nr. 33 S. 367).

3. Das AGB ermächtigt auch zu abweichenden Regelungen von Ansprüchen in Rahmenkollektivverträgen, mit denen den zweiglichen Bedingungen Rechnung getragen wird. Das kann z. B. Ansprüche bei Sonntags- bzw. Feiertagsarbeit (§ 168 Abs. 4 Satz 2 AGB), Nachtarbeit (§ 171 Abs. 1 Satz 2 AGB) und Überstundenarbeit (§ 174 Abs. 1 Satz 2 AGB) betreffen.

4. Das AGB enthält verbindliche Festlegungen für alle arbeitsrechtlichen Ansprüche, ungeachtet der Ebene der konkreten Anspruchsgrundlage. Das betrifft z. B. Festlegungen zur Verwirklichung arbeitsrechtlicher Ansprüche, wie die generelle Verjährungsregelung des § 128 AGB für Ansprüche des Werkstätigen auf Arbeitseinkommen sowie für Rückzahlungsansprüche des Betriebes.

Arbeitsrechtliche Verordnungen und weitere zentrale Rechtsvorschriften

Neben dem AGB bestehende Anspruchsgrundlagen sind z. B.

- die VO zur Sozialpflichtversicherung der Arbeiter und Angestellten — SVO — vom 17. November 1977 (GBl. I Nr. 35 S. 373) i. d. F. der VO vom 11. Juni 1981 (GBl. I Nr. 17 S. 229);
- die VO über die Förderung der Bürger nach dem aktiven Wehrdienst (FörderungsVO) vom 25. März 1982 (GBl. I Nr. 12 S. 256) nebst 1. DB vom gleichen Tage (GBl. I Nr. 12 S. 261), in denen die Ansprüche der Soldaten im Grundwehrdienst sowie der Soldaten, Unteroffiziere und Offiziere auf Zeit geregelt sind, die während und nach Beendigung der Dienstzeit bestehen (z. B. Kündigungsschutz, berufliche Förderung);
- die VO über die Gewährung von Schichtprämien vom 12. September 1974 (GBl. I Nr. 51 S. 477);
- die AO Nr. 1 über Reisekostenvergütung, Trennungsschädigung und Umzugskostenvergütung vom 20. März 1956 (GBl. I Nr. 35 S. 299) i. d. F. der AO Nr. 4 vom 30. Juli 1960 (GBl. I Nr. 39 S. 410) und der AO Nr. 5 vom 21. Juli 1962 (GBl. II Nr. 58 S. 503).

Es handelt sich hier ebenfalls um unmittelbare arbeitsrechtliche Ansprüche, die entweder im AGB nur als Grundsatz geregelt sind oder wegen ihrer Spezifik über das AGB hinausgehen.

Wirtschaftszweigliche Anspruchsgrundlagen

Die Rahmenkollektivverträge (RKV) enthalten differenzierte arbeitsrechtliche Ansprüche. Sie sind für bestimmte arbeitsrechtliche Ansprüche die entscheidende Anspruchsgrundlage. Das betrifft vor allem die Lohnansprüche der Werkstätigen. So ergibt sich z. B. die Lohn- bzw. Gehaltsgruppe der vereinbarten Arbeitsaufgabe aus den Eingruppierungsunterlagen, die Bestandteile der Rahmenkollektivverträge sind (§ 100 AGB).

Im RKV ist ferner die Verwendungsart der Von-bis-Spannen zu vereinbaren (§ 98 AGB), von denen der Anspruch auf diese Gehaltsspanne abhängt. Der RKV enthält sowohl Ansprüche auf Erschwerniszuschläge (Katalog der Erschwerniszuschläge — § 111 AGB) als auch auf Entschädigungszahlungen bei Montageeinsätzen (Montageabkommen — § 122 AGB).

Weitere spezifische arbeitsrechtliche Ansprüche sind im RKV im Zusammenhang mit den Arbeitszeitregelungen ausgestaltet. Hierzu zählen vom AGB abweichende Regelungen zur Sonntags- und Feiertagsarbeit (§ 168 Abs. 4 AGB) oder zur Überstundenarbeit (§ 176 Abs. 1 AGB), die Festlegung