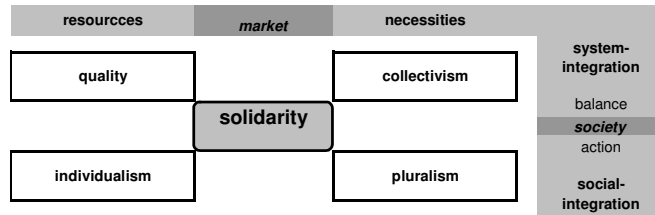


Abstract 2.2 : a solidary frame

Solidarity is a separate chapter of the charta of european foundation. The artikels for solidarity looks like unique distributet by collectivism, quality, pluralism and individualism:



2.2 Ein solidarischer Bewertungsrahmen

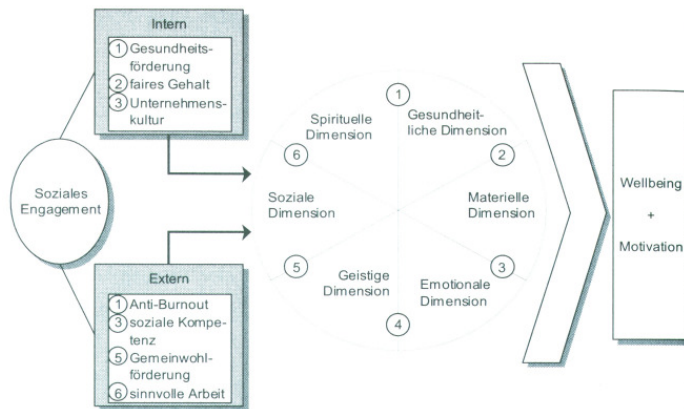


Abbildung: „Dimensionen des Wohlbefindens“¹

Wie dies auch von Fabisch mit den Dimensionen des Wohlbefindens als Modell des strategischen Managements und insbesondere der Führungspersönlichkeit aufgenommen ist, gehört soziales Engagement als eine Funktion des Organisationsausgleichs von Organizational Responsibility insbesondere zur Entlastung von Organisations-Imperfektion unweigerlich zur Führungsverantwortung dazu.

¹ Vgl. N. Fabisch 2004, S.134 hier in Anlehnung an H. Hinterhuber et.al.: "Das neue strategische Management", Wiesbaden 2003, S. 100

Solidarität kann als ein Grund für soziales Engagement angesehen werden, der nicht zuletzt durch einen Interessensausgleich aufgrund einer mehr oder weniger notwendigen Arbeitsteilung begründet ist.

Die Charta der Grundrechte der Europäischen Union nimmt Solidarität als Kapitel IV von insgesamt sieben auf, was wir zu einer Einordnung der Solidaritätsrechte im Sinne der entwickelten Organizational Responsibility im Sinne einer Reflektion dieser nutzen wollen.



Charta der Grundrechte der Europäischen Union²

- | | |
|------------------------------|-----------------|
| I. Würde des Menschen | (Artikel 1-5) |
| II. Freiheiten | (Artikel 6-19) |
| III. Gleichheit | (Artikel 20-26) |
| IV. Solidarität | (Artikel 27-38) |
| V. Bürgerrechte | (Artikel 39-46) |
| VI. Justizielle Rechte | (Artikel 47-50) |
| VII. Allgemeine Bestimmungen | (Artikel 51-54) |

KAPITEL IV: SOLIDARITÄT

Artikel 27: Recht auf Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Unternehmen

Für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oder ihre Vertreter muss auf den geeigneten Ebenen eine rechtzeitige Unterrichtung und Anhörung in den Fällen und unter den Voraussetzungen gewährleistet sein, die nach dem Gemeinschaftsrecht und den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten vorgesehen sind.

² Vgl. Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaft vom 18.12.2000 C364/01

Artikel 28: Recht auf Kollektivverhandlungen und Kollektivmaßnahmen

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber oder ihre jeweiligen Organisationen haben nach dem Gemeinschaftsrecht und den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten das Recht, Tarifverträge auf den geeigneten Ebenen auszuhandeln und zu schließen sowie bei Interessenkonflikten kollektive Maßnahmen zur Verteidigung ihrer Interessen, einschließlich Streiks, zu ergreifen.

Artikel 29: Recht auf Zugang zu einem Arbeitsvermittlungsdienst

Jede Person hat das Recht auf Zugang zu einem unentgeltlichen Arbeitsvermittlungsdienst.

Artikel 30: Schutz bei ungerechtfertigter Entlassung

Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat nach dem Gemeinschaftsrecht und den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten Anspruch auf Schutz vor ungerechtfertigter Entlassung.

Artikel 31: Gerechte und angemessene Arbeitsbedingungen

Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat das Recht auf gesunde, sichere und würdige Arbeitsbedingungen. Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat das Recht auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit, auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten sowie auf bezahlten Jahresurlaub.

Artikel 32: Verbot der Kinderarbeit und Schutz der Jugendlichen am Arbeitsplatz

Kinderarbeit ist verboten. Unbeschadet günstiger Vorschriften für Jugendliche und abgesehen von begrenzten Ausnahmen darf das Mindestalter für den Eintritt in das Arbeitsleben das Alter, in dem die Schulpflicht endet, nicht unterschreiten.

Zur Arbeit zugelassene Jugendliche müssen ihrem Alter angepasste Arbeitsbedingungen erhalten und vor wirtschaftlicher Ausbeutung und vor jeder Arbeit geschützt werden, die ihre Sicherheit, ihre Gesundheit, ihre körperliche, geistige, sittliche oder soziale Entwicklung beeinträchtigen oder ihre Erziehung gefährden könnte.

Artikel 33: Familien- und Berufsleben

- (1) Der rechtliche, wirtschaftliche und soziale Schutz der Familie wird gewährleistet.
- (2) Um Familien- und Berufsleben miteinander in Einklang bringen zu können, hat jede Person das Recht auf Schutz vor Entlassung aus einem mit der Mutterschaft zusammenhängenden Grund sowie den Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub und auf einen Elternurlaub nach der Geburt oder Adoption eines Kindes.

Artikel 34: Soziale Sicherheit und soziale Unterstützung

(1) Die Union anerkennt und achtet das Recht auf Zugang zu den Leistungen der sozialen Sicherheit und zu den sozialen Diensten, die in Fällen wie Mutterschaft, Krankheit, Arbeitsunfall, Pflegebedürftigkeit oder im Alter sowie bei Verlust des Arbeitsplatzes Schutz gewährleisten, nach Maßgabe des Gemeinschaftsrechts und der einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten.

(2) Jede Person, die in der Union ihren rechtmäßigen Wohnsitz hat und ihren Aufenthalt rechtmäßig wechselt, hat Anspruch auf die Leistungen der sozialen Sicherheit und die sozialen Vergünstigungen nach dem Gemeinschaftsrecht und den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten.

(3) Um die soziale Ausgrenzung und die Armut zu bekämpfen, anerkennt und achtet die Union das Recht auf eine soziale Unterstützung und eine Unterstützung für die Wohnung, die allen, die nicht über ausreichende Mittel verfügen, ein menschenwürdiges Dasein sicherstellen sollen, nach Maßgabe des Gemeinschaftsrechts und der einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten.

Artikel 35: Gesundheitsschutz

Jede Person hat das Recht auf Zugang zur Gesundheitsvorsorge und auf ärztliche Versorgung nach Maßgabe der einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten. Bei der Festlegung und

Durchführung aller Politiken und Maßnahmen der Union wird ein hohes Gesundheitsschutzniveau sichergestellt.

Artikel 36: Zugang zu Dienstleistungen von allgemeinem wirtschaftlichen Interesse

Die Union anerkennt und achtet den Zugang zu Dienstleistungen von allgemeinem wirtschaftlichen Interesse, wie er durch die einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten im Einklang mit dem Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft geregelt ist, um den sozialen und territorialen Zusammenhalt der Union zu fördern.

Artikel 37: Umweltschutz

Ein hohes Umweltschutzniveau und die Verbesserung der Umweltqualität müssen in die Politiken der Union einbezogen und nach dem Grundsatz der nachhaltigen Entwicklung sichergestellt werden.

Artikel 38: Verbraucherschutz

Die Politiken der Union stellen ein hohes Verbraucherschutzniveau sicher.

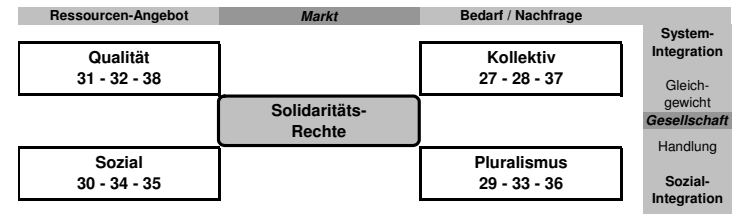
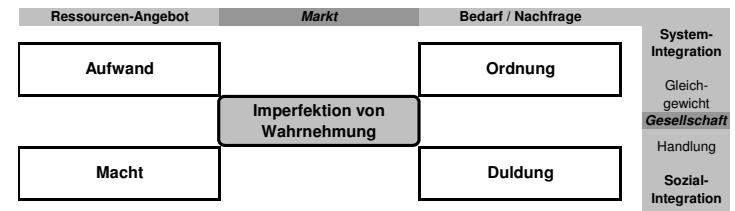
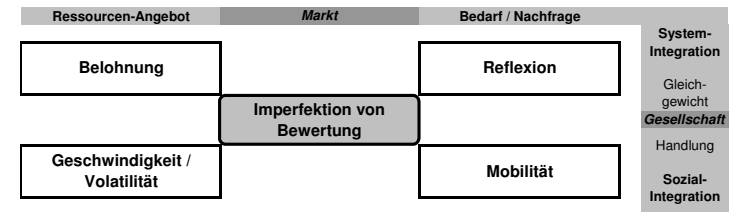


Abbildung: „Solidaritäts-Rechte“

Die subjektive Zuordnung der Solidaritäts-Rechte wie oben stellt eine Möglichkeit der Einordnung in die Organizational Responsibility dar und sei für eine individuelle Reflektion nicht weiter begründet.

• Imperfektion



• Nebentätigkeiten

Einblicke in die Kultur der Solidaritäts-Bestimmungen für abhängig Beschäftigte geben andererseits die gesetzlichen Regelungen zu Nebentätigkeiten, die wie folgt mit http://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Nebentaetigkeit.html in der privatrechtlichen Regelung resümiert seien:

„Was ist eine Nebentätigkeit?

Unter einer Nebentätigkeit versteht man jede Tätigkeit des Arbeitnehmers, die dieser außerhalb seiner Arbeit für seinen Hauptarbeitgeber ausübt.

Nebentätigkeiten sind also z.B.

- Tätigkeiten bei einem anderen Arbeitgeber
- ein zweiter Job beim Hauptarbeitgeber,
- selbständige Nebenbeschäftigungen im Rahmen eines Dienst- oder Werkvertrags,
- unentgeltliche und / oder ehrenamtliche Tätigkeiten.

Sind Nebentätigkeiten erlaubt?

Findet sich im Arbeitsvertrag oder in einem auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifvertrag keine Regelung über Nebentätigkeiten, so sind Nebentätigkeiten erlaubt, und zwar auch ohne eine ausdrückliche Genehmigung des Arbeitgebers. Das ergibt sich daraus, daß der Arbeitnehmer über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus grundsätzlich machen kann, was er möchte.

Es gibt aber Ausnahmen. In einigen Fällen sind Nebentätigkeiten unzulässig.

Wann sind Nebentätigkeiten ausnahmsweise unzulässig?

Nebentätigkeiten sind vor allem in den folgenden Fällen unzulässig:

- Der Arbeitnehmer wird durch die anstrengende Nebentätigkeit so sehr beansprucht, daß er seinen (Haupt-)Arbeitsvertrag nicht oder nicht ausreichend erfüllen kann, weil er z.B. ständig zu müde ist.
- Der Arbeitnehmer macht dem Arbeitgeber durch seine Nebentätigkeit in rechtlich unzulässiger Weise Konkurrenz. ..
- Die Arbeitszeit von Haupt- und Nebenjob übersteigt zusammengerechnet die nach § 3 ArbZG (**Arbeitszeitgesetz**) zulässige werktägliche Höchstgrenze von 8 Stunden bzw. von maximal 10 Stunden bei entsprechendem Zeitausgleich.
- Die Nebentätigkeit wird während des Erholungsurlaubs, den der Arbeitnehmer in seinem Hauptarbeitsverhältnis nimmt, ausgeübt. Dies verstößt gegen § 8 BurlG (**Bundesurlaubsgesetz**).
- Der Arbeitnehmer übt während krankheitsbedingter Abwesenheit eine Nebentätigkeit aus, die den Heilungsprozeß verzögert.
- Der Arbeitnehmer ist Angestellter im öffentlichen Dienst; auf das Arbeitsverhältnis ist § 11 BAT (Bundesangestellten-Tarifvertrag) anzuwenden. Dann bedarf jede Nebentätigkeit des Arbeitnehmers gemäß dieser Vorschrift, die auf das Beamtenrecht verweist, der Genehmigung des Arbeitgebers. Entsprechendes gilt für Arbeiter im öffentlichen Dienst

Sind Vertragsklauseln wirksam, die Nebentätigkeiten beschränken?

Abgesehen von den oben genannten Ausnahmen sind Nebentätigkeiten in der Regel zulässig. Dies gilt wie gesagt allerdings nur dann, wenn nicht im Arbeitsvertrag oder in einem auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifvertrag geregelt ist, daß Nebentätigkeiten unzulässig sind oder der Genehmigung des Arbeitgebers bedürfen. ..

Besteht eine Pflicht, Nebentätigkeiten anzuzeigen?

Eine andere Frage ist, ob der Arbeitnehmer dazu verpflichtet ist, den Arbeitgeber über Nebentätigkeiten zu informieren. Da eine solche Pflicht nicht so stark in die die Privatsphäre des Arbeitnehmers eingreift, entscheiden die Gerichte in dieser Frage eher zugunsten des Arbeitgebers. Wenn im Arbeitsvertrag oder in einem auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifvertrag keine Pflicht zur Anzeige enthalten ist, muß der Arbeitnehmer eine Nebentätigkeit nur dann (von sich aus) anzeigen, wenn durch die Nebentätigkeit berechnete Interessen des Arbeitgebers bedroht sind, also zum Beispiel dann, wenn durch die Nebentätigkeit Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz eintreten. Der Arbeitgeber hat also keinen allgemeinen Anspruch darauf, alle Nebentätigkeiten des Arbeitnehmers zu erfahren.

In Arbeitsverträgen finden sich aber häufig Bestimmungen, die etwa folgenden Inhalt haben

>> Sämtliche Nebentätigkeiten sind dem Arbeitgeber unaufgefordert und vor Aufnahme der Nebentätigkeit anzuzeigen. <<

Wenn im Arbeitsvertrag eine solche Klausel enthalten ist, dann hat der Arbeitnehmer sich daran zu halten. Aufgrund der auch im Arbeitsrecht geltenden Vertragsfreiheit ist eine solche Klausel wirksam, da der mit ihr verbundene Eingriff in die Privatsphäre des Arbeitnehmers eher gering ist: Sie soll dem Arbeitgeber ja nur die Überprüfung ermöglichen, ob die angezeigte Nebentätigkeit zulässig oder unzulässig ist. Noch nicht endgültig entschieden ist allerdings, ob dies nur für bezahlte Nebenjobs oder auch für ehrenamtlich ausgeübte Tätigkeiten gilt.

Welche Folgen hat die unzulässige Ausübung einer Nebentätigkeit?

Die Frage, ob eine Nebentätigkeit zulässig oder unzulässig ist und / oder einer Genehmigung des Arbeitgebers bedarf oder nicht bedarf, stellt sich in der Praxis zumeist erst dann, wenn der Arbeitgeber die Nebentätigkeit zum Anlaß nimmt, den Arbeitnehmer abzumahnern oder sogar zu kündigen. Hier sind zwei Fragen auseinanderzuhalten:

Erstens fragt sich, ob die (nicht genehmigte) Nebentätigkeit des Arbeitnehmers zulässig oder unzulässig ist. Ist diese Frage im Sinne von „zulässig“ zu beantworten, dann ist eine wegen der Nebentätigkeit ausgesprochene Abmahnung unzulässig und eine deswegen ausgesprochene verhaltensbedingte Kündigung unwirksam.

Falls die vom Arbeitgeber beanstandete Nebentätigkeit unzulässig ist, stellt sich zweitens die Frage, wie gravierend der mit der Nebentätigkeit verbundene Verstoß gegen gesetzliche oder arbeitsvertragliche Pflichten des Arbeitnehmers ist. Die Beantwortung dieser Frage hängt davon ab, welche Pflicht verletzt wurde. Macht der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber z.B. in erheblichem Umfang illegal Konkurrenz, kann dies eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen. Geht der Arbeitnehmer dagegen während des Urlaubs einer geringfügigen Nebentätigkeit nach, so verstößt dies zwar u.U. gegen § 8 BurlG, doch dürfte hier in der Regel wohl nur eine Abmahnung gerechtfertigt sein.

- Die Frage, welche Sanktionen eine unzulässige Nebentätigkeit nach sich ziehen kann, läßt sich daher nicht allgemein beantworten, sondern hängt von der durch die Nebentätigkeit im Einzelfall verletzten Rechtspflicht ab.“

Sind die besonderen Regelungen im öffentlichen Dienst oben bereits angesprochen, so zeigt beispielsweise die Verordnung über die Nebentätigkeiten der Bundesbeamten, Berufssoldaten

und Soldaten auf Zeit³ (BNV zuletzt geändert am 3.12.2001) mit §5 „Allgemeine Erteilung, Wiederruf der Genehmigung“ auf, dass **Nebentätigkeiten geringen Umfangs**, ausserhalb der Dienstzeit und bei nicht vorliegen eines gesetzlichen Versagungsgrundes grundsätzlich genehmigt sind. Diese dürfen jedoch in der Summe ein fünftel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit einerseits sowie eine Entlohnung von je 100 EURO pro Nebentätigkeit andererseits nicht übersteigen.

§5 BNV

„(2) Eine als genehmigt geltende Nebenbeschäftigung ist zu untersagen, wenn ihre Ausübung dienstliche Interessen beeinträchtigt.“

Nebentätigkeiten innerhalb des Aufgabenbereiches des öffentlichen Dienstes unterliegen in ihrer Honorierung mit §6 BNV „Vergütung von Nebentätigkeiten und Ablieferungspflicht“ ausserdem Obergrenzen die in den B Besoldungsgruppen 6.100 EURO erreichen und darüber hinausgehend dem Dienstherrn weiterzureichen sind⁴.

BNV § 7 Ausnahmen von § 6

„§ 6 ist mit Ausnahme des Absatzes 1 Satz 3 nicht anzuwenden auf Vergütungen für

1. Lehr-, Unterrichts-, Vortrags- oder Prüfungstätigkeiten,
2. Tätigkeiten als gerichtlicher oder staatsanwaltschaftlicher Sachverständiger,
3. Tätigkeiten auf dem Gebiet der wissenschaftlichen Forschung,
4. Gutachtertätigkeiten von Ärzten, Zahnärzten oder Tierärzten für Versicherungsträger oder für andere juristische Personen des öffentlichen Rechts sowie ärztliche, zahnärztliche oder tierärztliche Verrichtungen dieser Personen, für die nach den Gebührenordnungen Gebühren zu zahlen sind,
5. Tätigkeiten, die während eines unter Wegfall der Besoldung gewährten Urlaubs ausgeübt werden.“

Im zweiten Abschnitt des BNV „Inanspruchnahme von Einrichtungen, Personal oder Material des Dienstherrn“ finden diese Genehmigungspflichten, während andererseits die aus dem Ansehen des öffentlichen Dienstes resultierende Marktmacht hinter dem Interesse einer kulturellen Verknüpfung und Teilhabe wegen des Fehlens besonderer Regelungen zurückzustehen scheint.

³ Vgl. etwa <http://www.rechtliches.de>

⁴ Vgl. auch die einschränkenden besonderen Regelungen für Urheberrechte aus dem Regelungsumfeld des Öffentlichen Dienstes heraus, wie diese etwa in R.Holz: "Regionen-Ranking 2003", Shaker 2004, 11f angesprochen sind.