

BBA – WPR II – Arbeitsrecht Mitschrift I

Literaturhinweise:

1.) Fachbücher

Preis, Individualarbeitsrecht
Junker, Grundzüge des Arbeitsrechts
Brox/Rüthers, Arbeitsrecht

2.) Gesetzestexte

ArbG Arbeitsgesetze, Beck-Texte, Beck-Verlag
nwb

3.) Kontakt mit dem Lehrbeauftragten

haase@rahaase.de

karsten.haase@hs-duesseldorf.de

Wichtiger Hinweis

(M) Literatur/ Gesetze bitte jeweils in der aktuellen Auflage lesen!

(M) Da in den Vorlesungen aufgrund der begrenzten Zeit die behandelten Themen / der behandelte Vorlesungsstoff immer nur in einem groben Rahmen als Überblick dargestellt werden können, ist jede Vorlesungsmitschrift unbedingt anhand von Fachliteratur vertiefend nach- bzw. durchzuarbeiten.

(M) Maßgeblich sind ausschließlich die maschinenschriftlichen Mitschriften, die zum Download bereitgestellt werden.

A. Allgemeines: Was ist „Arbeitsrecht“

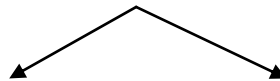
(M) Arbeitsrecht ist die Gesamtheit aller Rechtsregeln, die für die in persönlicher Abhängigkeit geleistete Arbeit gelten.

(M) Arbeitsrecht = Sonderrecht der Arbeitnehmer

(M) Arbeitsrecht = Arbeitnehmerschutzrecht

(M) Es gibt kein einheitliches Arbeitsgesetz(buch); arbeitsrechtliche Normen sind über eine Vielzahl von Gesetzen und Verordnungen verstreut, so z. B. im KSchG, MuSchG, AGG, ArbeitszeitG, BGB, HGB, BUrlG, MiLoG.

(M) Arbeitsrecht



Individualarbeitsrecht: regelt das Rechtsverhältnis / die Rechtsbeziehung zwischen AG und AN

Kollektivarbeitsrecht: regelt das Rechtsverhältnis / die Rechtsbeziehung zwischen den
a) Betriebsparteien im Betrieb (Arbeitgeber und Betriebsrat) bzw. zwischen
b) Tarifvertragsparteien (Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften)

B. Rechtsquellen des Arbeitsrechts

I. EU-Recht

I. Primärrecht

Das Primärrecht der EU ist das ranghöchste Recht der EU. Es umfasst im Wesentlichen die Gründungsverträge der EU (z. B. den Vertrag von Maastricht) und deren zeitlich nachfolgenden Änderungsverträge (z.B. den Vertrag von Lissabon). Zum Primärrecht gehört auch die Grundrechtecharta der EU (GRC EU).

II. Sekundärrecht

Das Sekundärrecht stellt das vom Primärrecht abgeleitete Recht bzw. die vom Primärrecht abgeleiteten Rechtsakte dar. Hierzu gehören insbesondere:

1.) Verordnung

Sie gilt automatisch für alle EU-Mitgliedsstaaten, bedarf daher nicht der Umsetzung in nationales Recht.

(M) EU-Verordnungen, die das nationale Arbeitsrecht beeinflussen, sind selten.

2.) Richtlinie

Sie gilt nicht automatisch, sondern bedarf der Umsetzung in nationales Recht der EU-Mitgliedsstaaten (z. B. in bestehende Gesetze oder durch Schaffung eines neuen Gesetzes).

Bsp.: Befristungs-Richtlinie wurde u. a. durch Aufnahme von Regelungen in das TzBfG umgesetzt;
Mutterschutz-Richtlinie wurde u. a. durch Aufnahme von Regelungen in das MuSchG umgesetzt;
Betriebsübergangs-Richtlinie wurde durch die Aufnahme von § 613 a BGB in das BGB umgesetzt;
Arbeitszeit-Richtlinie wurde z. B. durch die Aufnahme von Regelungen in das ArbZG und das BUrlG umgesetzt.

II. GG

z. B.:

Art. 12 GG

Berufsfreiheit = Berufswahlfreiheit und Berufsausübungsfreiheit

Art. 3 Abs. 3 GG

keine Ungleichbehandlung wegen Glaube, Rasse, Herkunft etc. (vgl. Verbot der Antidiskriminierung im AGG)

Art. 3 Abs. 2 GG

Keine Ungleichbehandlung zwischen Mann und Frau

Art. 5 Abs. 1 GG

Meinungsfreiheit (wichtig u. a. für Tendenzbetriebe und Betriebe in kirchlicher Trägerschaft)

Art. 4 Abs. 1 GG

Religions- und Gewissensfreiheit (wichtig u. a. für Tendenzbetriebe und Betriebe in kirchlicher Trägerschaft)

Art. 9 GG

Koalitionsfreiheit (wichtig u. a. für Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft, Streikrecht, Tarifautonomie und Abschluss von Tarifverträgen)

III. Zwingende Bundesgesetze

Bsp.:

§ 1 AGG (Kriterien aufgrund derer Diskriminierungen verboten sind)

§ 3 Abs. 1 und 2 MuSchG (Beschäftigungsverbot der Mutter vor und nach der Geburt)

§ 623 BGB (Schriftform der Kündigung)

§§ 305 ff. BGB (Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen)

IV. Zwingende Tarifverträge

§ 4 Abs. 1 TVG: Tarifverträge werden wie Gesetze behandelt, ausgelegt etc. Sie sind daher von Amts wegen zu berücksichtigen, also z. B. in einem arbeitsgerichtlichen Verfahren vom Arbeitsgericht.

(M) Wann ist ein AN tarifgebunden?

- a) wenn der AN Mitglied in der Gewerkschaft und der AG Mitglied im Arbeitgeberverband ist, und beide einen Tarifvertrag geschlossen haben
- b) wenn der Tarifvertrag durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales für allgemeinverbindlich erklärt wurde
- c) wenn im Arbeitsvertrag des AN eine sogenannte Inbezugnahmeklausel enthalten ist, nach der ein Tarifvertrag zur Anwendung gelangen soll

(M) Zurzeit gibt es in Deutschland ca. 72.000 verschiedene Tarifverträge.

V. Zwingende Betriebsvereinbarungen

§ 77 BetrVG (bitte lesen)

(M) Zwingende Betriebsvereinbarungen gibt es insbesondere im Bereich der sogenannten erzwingbaren Mitbestimmung nach § 87 BetrVG.

(M) Setzt aber voraus, dass im Betrieb ein Betriebsrat existiert, denn nur Betriebsräte können mit dem Arbeitgeber Betriebsvereinbarungen abschließen.

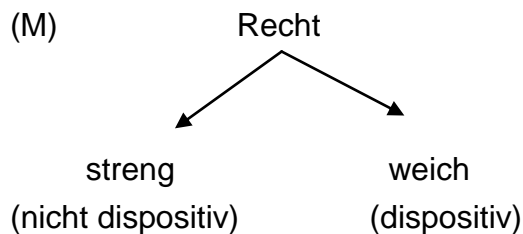
VI. Arbeitsvertrag

(M) Arbeitsvertrag = schuldrechtlicher Vertrag, der grds. der Privatautonomie von AG und AN unterliegt

(M) Die Privatautonomie leitet sich Art. 2 Abs. 1 GG her und bedeutet, dass jeder das Recht hat, seine privaten Rechtsverhältnisse nach eigener Entscheidung zu gestalten.

Der Arbeitsvertrag darf aber nicht gegen höherrangiges Recht (Ziffer I. – V.) verstoßen; er kann aber das „weiche Recht“ (Ziffer VII – VIII) auch von diesem abweichend gestalten. Er ist also eine Art Angelpunkt für das anzuwendende Recht.

VII. Nicht zwingendes Recht in Gesetzen, Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen



(M) Von nicht zwingendem Arbeitsrecht kann im Arbeitsvertrag abgewichen werden.

Bsp.: § 614 BGB für die Fälligkeit des Arbeitsentgelts

Bsp.: Regelungen über die Fälligkeit des Lohns (§ 614 BGB: Wenn nichts anderes vereinbart wurde, so ist der für Zeitabschnitte (z. B. Monate) zu zahlende Lohn immer am Ende der jeweiligen Zeitabschnitte zu zahlen. Möglich ist aber auch eine Fälligkeitsregelung, nach der für Zeitabschnitte zu zahlende Lohn am Beginn oder in der Mitte des jeweiligen Zeitabschnitts gezahlt wird.

(M) Nicht zwingendes Arbeitsrecht gilt immer dann, wenn die Arbeitsvertragsparteien für die entsprechenden Regelungsbereiche, die von weichem Recht bestimmt sind, im Arbeitsvertrag nichts anderes geregelt haben. Nicht zwingendes (= weiches) Arbeitsrecht ist daher eine Art „Auffangbecken“.

VIII. Weisungsrecht des AG

§ 106 GewO (z. B. hinsichtlich des Arbeitsortes oder Arbeitszeit)

(M) Das Weisungsrecht des AG (auch Direktionsrecht genannt) wird von den vertraglichen Vereinbarungen im Arbeitsvertrag bzw. durch § 106 GewO begrenzt.

Überschreitet der AG dieses Weisungsrecht / Direktionsrecht, so wäre eine diesbezügliche Weisung, z. B. eine Versetzung, unwirksam. Der AG müsste

hier vielmehr erst durch eine Änderungskündigung sein Weisungsrecht / Direktionsrecht erweitern.

Bleibt der AG hingegen innerhalb der Grenzen seines Weisungsrechts, so wäre eine entsprechende Weisung, z. B. eine Versetzung, wirksam.

(M) Nimmt ein AG sein Weisungsrecht / Direktionsrecht berechtigterweise wahr, so kann er dies aber nicht unbegrenzt innerhalb seiner Grenzen. Er muss nach § 106 GewO immer auch das sogenannte „billige Ermessen“ beachten. Dieses „billige Ermessen“ ist also im Rahmen der Durchführung des Weisungsrechts / Direktionsrechts zu berücksichtigen.

(M) „Billiges“ Ermessen bedeutet nicht „preiswertes“ oder „kostengünstiges“ Ermessen, sondern verhältnismäßiges Ermessen.

C. Begriff des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers

I. Arbeitnehmer (AN)

Arbeitnehmerbegriff = zentraler Begriff des Arbeitsrechts

(M) Nur wenn eine natürliche Person AN ist, findet das Arbeitsrecht auf den mit dem AG geschlossenen Vertrag Anwendung.

1.) Maßgebliche Definition des Begriffes des AN durch das BAG:

AN ist

- jede natürliche Person,
- die aufgrund eines privatrechtlichen Vertrages
- zur Leistung von Arbeit gegen Entgelt
- im Dienste eines anderen verpflichtet ist.

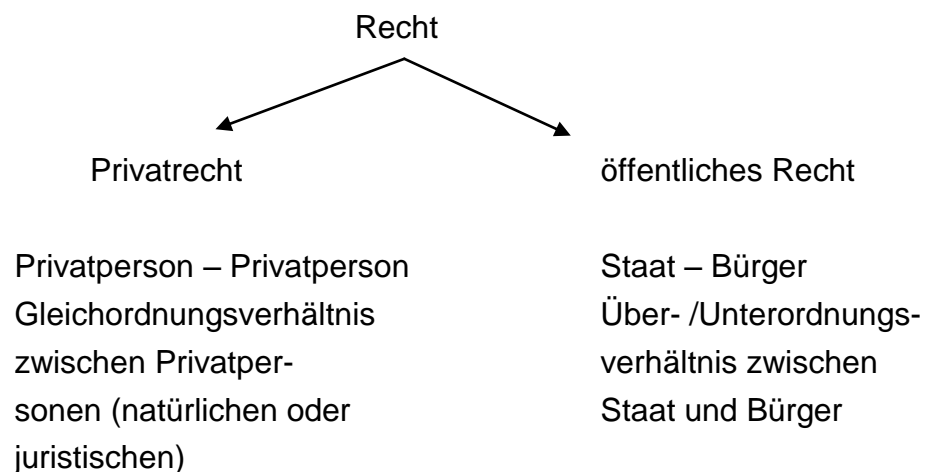
a) natürliche Person

(M) Nur eine natürliche Person kann AN sein (also keine juristische Person, Handelsgesellschaft, Genossenschaft)

etc.)

b) privatrechtlicher Vertrag (= Arbeitsvertrag)

(M) privatrechtlicher Vertrag = Vertrag zwischen Privatpersonen



aa) (P) Beamter

Ein Beamter ist kein AN, da zwischen ihm und seinem Dienstherrn kein privatrechtlicher Vertrag (sondern ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis) besteht.

Ein Beamter wird vielmehr durch einen staatlichen Hoheitsakt ernannt (Über- /Unterordnungsverhältnis).

(M) Angestellte im öffentlichen Dienst sind hingegen AN, die mit ihrem Arbeitgeber in einem Arbeitsverhältnis stehen, das durch einen privatrechtlichen Arbeitsvertrag begründet wird.

(M) Der Bund, die Länder und die Kommunen bestimmen selber, welche Tätigkeiten von Bundes-, Landes- oder Kommunalbeamten ausgeführt werden sollen und welche von Arbeitnehmern im öffentlichen Dienst.

bb) (P) Strafgefangener

Ein Strafgefängener ist kein AN, auch dann nicht, wenn er in der JVA gegen Entgelt Tätigkeiten ausübt. Zwischen einem Strafgefängene und der JVA bzw. ihrem Träger besteht kein privatrechtlicher Vertrag.

Strafgefängene werden kraft Hoheitsakts tätig:
Strafvollzug = hoheitliche Tätigkeit (Über-/
Unterordnungsverhältnis).

cc) (P) Familienangehörige

AN (+) \longleftrightarrow AN (-)

wenn aufgrund eines
privatrechtlichen Vertrages
tätig

wenn aus familiären
„Gepflogenheiten“
heraus tätig (z. B.
im Rahmen des
familiären Unterhalts,
bspw.
Haushaltspflege, vgl.
§§ 1353, 1356, 1357,
1359, 1360 ff. BGB,
bitte lesen)

dd) (P) Verein

AN (+) \longleftrightarrow AN (-)

wenn zwischen AN
und Verein als AG Arbeits-
vertrag geschlossen wird
(z. B. mit dem ADAC e. V.)

Ehrenamt
(Amt aus überwiegend
caritativ / gesellschaft-
licher Gesinnung,
und nicht auf Gewinn-
erzielung gerichtet)

c) Leistung von Arbeit gegen Entgelt

aa) Arbeit

Alles, was man gewöhnlich gegen Entgelt (= Lohn) leistet
(körperlich oder geistig).

Die Grenze des „was“: Verstoß gegen gute Sitten oder Verbotsgesetze (vgl. §§ 134, 138 BGB)

aaa) (M) Bsp.: Straftäter sind daher keine AN, auch nicht wenn sie in Banden tätig sind, der „Bandenchef“ Anweisungen erteilt, sie in einen „Dienstplan“ eingebunden sind und sie ein „Entgelt“ für ihre Tätigkeit erhalten. Ihre „Tätigkeit“ verstößt gegen die guten Sitten und Verbotsnormen. Ihr „Vertragsverhältnis“ ist nach §§ 134, 138 BGB nichtig.

bbb) (M) Wegen des (bisherigen) Verstoßes gegen die guten Sitten und Verbotsgesetze haben Prostituierte keinen Arbeitnehmerstatus, was zu einer deutlichen rechtlichen Schlechterstellung geführt hat. Seit dem Inkrafttreten des Prostitutionsgesetzes am 01.01.2002 ist dies jedoch nun anders. Prostituierte genießen nun zumindest den Schutz in der gesetzlichen Sozialversicherung.

bb) Arbeitsentgelt/ Lohn Aufgrund der Vergütung vom AG ist AN wirtschaftlich von ihm abhängig.

d) im Dienste eines anderen

(M) Im Dienste eines anderen bedeutet persönliche Weisungsgebundenheit und Abhängigkeit im Gegensatz zur Selbständigkeit; dieses Merkmal stellt das wichtigste Abgrenzungsmerkmal gegenüber der selbständig Tätigen dar.

Selbständig ist i.S.d. § 84 Abs. 1 Satz 2 HGB der, der im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann.

(M) Eine persönliche Abhängigkeit und die sich daraus ergebende Leistung fremdbestimmter und weisungsgebundener Arbeit sind prägende Merkmale des Arbeitnehmerbegriffes.

(M) persönliche Abhängigkeit (+), wenn z. B.:

Eingliederung des AN in den Betrieb des AG nach
Arbeitszeit, Arbeitsort und Art und Weise der
Arbeitsleistung (z. B. in einem Dienstplan)

kein Unternehmerrisiko des AN

keine eigenen AN des AN (vgl. § 613 BGB)

in der Regel nur für einen Auftraggeber =
Arbeitgeber tätig

etc.

(M) Die Kriterien für die Bestimmung, ob eine natürliche Person ein AN ist, sind nicht abschließend. Maßgeblich ist alleine der konkrete Einzelfall und wie das Schuldverhältnis gelebt wird.

e) § 611 a BGB

(M) Im Jahr 2017 wurde § 611 a BGB in das Gesetz aufgenommen. Bitte unbedingt lesen!

Sie werden dort das lesen, was das BAG in den letzten Jahrzehnten an Richterrecht zum Begriff des AN geschaffen hat. Der Gesetzgeber hat dieses Richterrecht „einfach“ übernommen und hieraus § 611 a BGB formuliert.

In § 611 a BGB wird jedoch nicht der Begriff des Arbeitnehmers definiert, sondern der des Arbeitsverhältnisses. Das heißt, dass man sich den Begriff des „Arbeitnehmers“ über den des „Arbeitsverhältnisses“ erschließen muss. Der Gesetzgeber scheut also nach wie vor davor zurück, den Begriff des Arbeitnehmers unmittelbar zu definieren.