

ARND DIRINGER

WILEY - SCHNELLKURS

ARBEITS- RECHT

- Die Grundlagen auf einen Blick
- Vom System des Arbeitsrechts bis zur Abfindung
- Schnelltest: Mit Übungsaufgaben und Lösungen

WILEY



Differenziert der Arbeitgeber nach bestimmten Merkmalen, z..B. dem Geschlecht (vgl. §.1 AGG), muss er mit erheblichen Kosten (Schadensersatz und Ersatz immaterieller Schäden) rechnen. Zulässig ist aber eine sogenannte positive Diskriminierung, das heißt die Bevorzugung bislang angeblich benachteiligter Gruppen durch Benachteiligung anderer (vgl. §.5 AGG).

Wichtig

Der Arbeitgeber muss zudem ab einer bestimmten Betriebsgröße den **Betriebsrat** gemäß §.99 Abs.1 BetrVG vor jeder Einstellung informieren. Zwar bedeutet Einstellung die tatsächliche Beschäftigung im Betrieb. Der für die Informationspflicht maßgebliche Zeitpunkt liegt aber nach herrschender Meinung bereits vor Abschluss des Arbeitsvertrags. Die Arbeitnehmervvertretung kann ihre Zustimmung zur Einstellung verweigern, wenn einer der in §.99 Abs.2 BetrVG genannten Gründe vorliegt. Das ist z..B. der Fall, wenn die Einstellung gegen eine Auswahlrichtlinie (§.95 BetrVG) verstoßen würde (§.99 Abs.2 Nr.2 BetrVG).

Einschränkungen der Inhaltsfreiheit

Die Inhaltsfreiheit wird durch die gesetzlich festgelegten **Mindestarbeitsbedingungen** beschränkt. Von diesen kann in einem Arbeitsvertrag grundsätzlich nur zu Gunsten, nicht zu Lasten des Arbeitnehmers abgewichen werden.

Zu den arbeitsrechtlichen Gesetzen, die die Inhaltsfreiheit einschränken, gehören z..B.:

- Das Bundesurlaubsgesetz (BUrLG)
- Das Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG)
- Das Arbeitszeitgesetz (ArbZG)
- Das Mindestlohngesetz (MiLoG)

Wichtig

Neben den vorgenannten Einschränkungen durch gesetzliche Vorgaben können die Abschluss- und die Inhaltsfreiheit auch durch Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen eingeschränkt sein (vgl. §.105 S.1 GewO).

Individualarbeitsrecht und kollektives Arbeitsrecht

Abgrenzung

Das Arbeitsrecht wird herkömmlich in das Individualarbeitsrecht und das kollektive Arbeitsrecht unterteilt.

- Das **Individualarbeitsrecht** regelt die direkten Rechtsbeziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Rahmen des Arbeitsverhältnisses.
- Das **kollektive Arbeitsrecht** umfasst das Recht der Koalitionen (Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände) und der Belegschaftsvertretungen (Betriebs- bzw. Personalräte) zu ihren jeweiligen Mitgliedern bzw. den durch sie Vertretenen und zum sozialen Gegenspieler, das Mitbestimmungsrecht und das Arbeitsschutzrecht.

Wichtige gesetzliche Regelungen

Zum **Individualarbeitsrecht** gehören insbesondere die gesetzlichen Bestimmungen, die die Entstehung und Beendigung von Arbeitsverhältnissen sowie die Rechte und Pflichten der Arbeitsvertragsparteien regeln. Dazu zählen z. B.:

- Das Arbeitszeitgesetz (ArbZG)
- Das Bundesurlaubsgesetz (BurlG)
- Das Kündigungsschutzgesetz (KSchG)
- Das Nachweisgesetz (NachwG)

Zu den wichtigsten Gesetzen des **Kollektivarbeitsrechts** gehören:

- Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)
- Die Personalvertretungsgesetze des Bundes und der Länder (BPersVG bzw. LPVG)
- Das Sprecherausschussgesetz (SprAuG)
- Das Tarifvertragsgesetz (TVG)

Bedeutung der Unterscheidung

- Der Unterscheidung zwischen dem Individualarbeitsrecht und dem kollektiven Arbeitsrecht liegen vor allem **systematische Erwägungen** zugrunde. Sie erleichtert die Darstellung der Rechtsbeziehungen zwischen den unterschiedlichen im Arbeitsrecht relevanten Personen und Gruppen, also denen zwischen dem einzelnen Arbeitgeber und dem einzelnen Arbeitnehmer einerseits und denen zwischen bzw. zu den Koalitionen und Belegschaftsvertretungen andererseits.
- Das bedeutet aber nicht, dass das Individualarbeitsrecht und das Kollektivarbeitsrecht keinerlei Beziehung zueinander aufweisen. Dies zeigt sich z. B. bei den Rechten und Pflichten der Arbeitsvertragsparteien. Diese können sich aus dem Arbeitsvertrag, also einer individualrechtlichen Regelung, aber auch aus einem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung,

mithin also kollektivrechtlichen Bestimmungen, ergeben.

BEISPIEL

Das Entgelt wird zumeist im Arbeitsvertrag vereinbart. Findet auf das Arbeitsverhältnis ein (Lohn-)Tarifvertrag Anwendung, sind auch dessen Bestimmungen für die Feststellung des Entgeltanspruchs zu beachten.

2

Rechtsquellen des Arbeitsrechts

In diesem Kapitel

- Die arbeitsrechtlichen Gestaltungsfaktoren
- Konkurrenzen

Die Rechte und Pflichten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer werden nicht nur durch den Arbeitsvertrag festgelegt, sondern durch eine Vielzahl an Rechtsquellen bestimmt. Dazu gehören neben den zahlreichen arbeitsrechtlichen Gesetzen auch Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen. Darüber hinaus sind europarechtliche und verfassungsrechtliche Vorgaben zu beachten.

Die arbeitsrechtlichen Gestaltungsfaktoren

Arbeitsrechtliche Normenhierarchie

Bedeutung

Zwischen den einzelnen arbeitsrechtlichen Gestaltungsfaktoren gibt es eine Normenhierarchie. Dabei gilt als allgemeiner Grundsatz, dass die ranghöhere Rechtsquelle der rangniedrigeren vorgeht.

Normenpyramide

Ordnet man die arbeitsrechtlichen Rechtsquellen von der ranghöchsten zur rangniedrigsten, ergibt sich das Bild einer Pyramide (daher der Begriff „**arbeitsrechtliche Normenpyramide**“).

(Europarecht)

Verfassungsrecht

Unnachgiebige Gesetze

Unnachgiebige Tarifverträge

Unnachgiebige Betriebsvereinbarungen

**Arbeitsvertrag (= Individualvereinbarung)
einschließlich der sog. betrieblichen Übung**

Nachgiebige (= dispositive) gesetzliche Regelungen

Nachgiebige (= dispositive) Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen
Weisungsrecht/Direktionsrecht des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer

Europarecht

Rechtsquellen

Das Europarecht gewinnt in allen Lebensbereichen immer mehr an Bedeutung: von der Glühbirne bis zum Arbeitsrecht. Auch im europäischen Recht gibt es aber kein einheitliches Regelwerk. Den europäischen Vorgaben liegen **unterschiedliche Rechtsquellen** zugrunde.

Hinweis

In welchem Verhältnis das europäische Recht zum nationalen Recht, insbesondere zum Verfassungsrecht, steht, ist noch immer nicht abschließend geklärt. Es ist daher in der Normenpyramide in Klammer gesetzt worden. Gerade im Hinblick auf das erhebliche Demokratiedefizit der Europäischen Union (EU) ist dieses Problem grundlegend für unser Staatswesen. Für die arbeitsrechtliche Klausur kann es aber dahinstehen.

Für das Arbeitsrecht haben sowohl Regelungen des sogenannten primären als auch des sogenannten sekundären Unionsrechts Relevanz.

- Zum **Primärrecht** zählen vor allem die europäischen Verträge, also die Grundlagen der Europäischen Union, die die Mitgliedstaaten geschaffen haben (z.B. der Vertrag von Lissabon, der Vertrag über die Arbeitsweise der EU (AEUV) und die Charta der Grundrechte der EU (GRC)).
- Als **Sekundärrecht** bezeichnet man das von den Organen der EU auf der Grundlage des Primärrechts erlassene Recht.

Primärrecht

Primärrechtliche Bestimmungen, die für das Arbeitsrecht relevant sind, gibt es nur wenige. Zu den wichtigsten gehören:

- Freizügigkeit der Arbeitnehmer, Art. 45 AEUV
- Gleichstellung von Mann und Frau im Erwerbsleben, Art. 157 AEUV
- Diskriminierungsverbot, Art. 18 AEUV
- Antidiskriminierungsmaßnahmen, Art. 19 AEUV

Darüber hinaus sind in der GRC mehrere Regelungen statuiert, die direkt oder indirekt auf das Arbeitsrecht einwirken (z.B. der Schutz vor ungerechtfertigter Entlassung, Art. 30 GRC)