



PROF. DR. LUDWIG THEUVSEN

Personalmanagement in der Agrar- und Ernährungswirtschaft

Dies ist eine Leseprobe. Es werden nicht alle enthaltenen Inhalte angezeigt.



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



GEORG-AUGUST-UNIVERSITÄT
GÖTTINGEN

Gliederung

1.2 Arbeitsrecht

- Einordnung
- Rechtsgrundlagen
- Parteien des Arbeitsvertrags
- Arbeitsvertrag
- Betriebsverfassungsrecht
- Unternehmensmitbestimmung
- Arbeitsschutzrecht
- Tarifvertragsrecht

Literaturhinweise

DTV-Beck: Arbeitsgesetze. 90. Aufl., München 2016.

→ Alternativ: www.gesetze-im-internet.de (Seite des Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz)

Pulte, Peter: Das deutsche Arbeitsrecht. Kompaktwissen für die Praxis. 5. Aufl., Troisdorf 2013.

EINORDNUNG

Arbeitsrecht

= Gesamtheit der Normen, die die Beziehungen zwischen den an einem abhängigen Arbeitsverhältnis beteiligten Personen regeln.

Ergänzung des Arbeitsrechts u.a. um das Sozialversicherungsrecht, das Arbeitsverwaltungsrecht und die Arbeitsgerichtsbarkeit.

EINORDNUNG

Arbeitsrecht

Das Arbeitsrecht kann in drei Hauptbereiche unterteilt werden:

Individualarbeitsrecht	Kollektives Arbeitsrecht	Arbeitsschutzrecht
Regelt das Rechtsverhältnis zwischen dem einzelnen Arbeitnehmer und Arbeitgeber.	Regelt die Beziehungen der im Arbeitsrecht relevanten Gruppen zueinander. »Grundsatz der sozialen Selbstverwaltung«.	Regelt den Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer und gibt Mindestbedingungen vor.

Quelle: Pulte 2013, S. 1

Rechtsgrundlagen

- Grundgesetz: Art. 1, 2, 3, 8, 9, 11, 12 GG
- Gesetze: zwingend oder dispositiv; ganz überwiegend Bundesgesetze, wenige Landesgesetze (z.B. im Ausbildungsrecht);
ergänzend: Rechtsverordnungen (= Rechtsnormen, die durch ein Regierungs- oder Verwaltungsorgan erlassen werden)
- Rechtsprechung
- Kollektivverträge (insb. Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen)
- Betriebliche Übung (z.B. Weihnachtsgratifikation)
- Einzelarbeitsverträge
→ Wachsende Bedeutung: Europäisches Recht (EG-Vertrag; Verordnungen und Richtlinien der EG; Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs)

RECHTSGRUNDLAGEN

Beispiele für EU-Rechtsetzung (Primärrecht) (Zerbig 2013)

- Gleicher Lohn für gleiche Arbeit (Art. 157 AEUV)
- Arbeitnehmerfreizügigkeit (Art. 45 AEUV)

(AEUV: Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union)

„Der **Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV)** zählt zum Primärrecht der EU. Basis des AEUV ist der EWG-Vertrag aus 1957; Änderungen erfolgten durch den Vertrag von Maastricht (EG-Vertrag, EGV), den Vertrag von Nizza und den Vertrag von Lissabon.

Seinen heutigen Namen erhielt der AEUV mit Inkrafttreten des Vertrags von Lissabon am 1. Dezember 2009. Der AEUV umfasst **358 Artikel** und existiert in 23 gleichwertigen Sprachversionen, die gleichermaßen rechtsverbindlich sind.“

Quelle: <http://www.aeuv.de>; Abrufdatum: 3.4.2017

RECHTSGRUNDLAGEN

Beispiele für EU-Rechtsetzung (Sekundärrecht) (Zerbig 2013)

- Antidiskriminierungsrichtlinien (Geschlecht/Alter/Rasse/Religion usw.)
 - umgesetzt durch deutsches AGG
- Mutterschutzrichtlinie (umgesetzt durch MSchG)
- Elternurlaubsrichtlinie (umgesetzt durch Elternzeit- und Elterngeldgesetz)
- Teilzeit- und Befristungsrichtlinie (umgesetzt durch TzBfG)
- Massenentlassungsrichtlinie (umgesetzt durch § 17 KSchG)
- Nachweisrichtlinie (umgesetzt durch NachwG)
- Arbeitszeitrichtlinie (umgesetzt durch ArbZG/BUrlG)
- Leiharbeitsrichtlinie (umgesetzt durch AÜG)
- Entsenderichtlinie (umgesetzt durch AEntG)
- Betriebsübergangsrichtlinie (umgesetzt durch § 613a BGB)
- EBR-Richtlinie (umgesetzt durch EBR-Gesetz)
- RL Anhörung/Unterrichtung AN (umgesetzt durch z.B. §§ 80, 102, 111 BetrVG)

RECHTSGRUNDLAGEN

Beispiele für EuGH-Urteile (Zerbig 2013)

- EuGH 22.11.2005 („Mangold/Rechtsanwalt Helm“) – unbeschränkte sachgrundlose Altersbefristung (§ 14 III TzBfG a. F. – ab 58 bzw. 52 Jahre) europarechtswidrig
- EuGH 06.12.2007 („Voß/Land Berlin“) – Überstundenvergütung für teilzeitbeschäftigte Beamte diskriminiert Frauen
- EuGH 20.01.2009 („Schultz-Hoff/Deutsche Rentenversicherung Bund“) – kein Verfall des Urlaubsanspruchs innerhalb von drei Monaten des Folgejahres bei anhaltender Krankheit
- EuGH 12.02.2009 („Klarenberg/Ferrottron Technologies GmbH“) – § 613a BGB auch bei Eingliederung in Betrieb des Erwerbers, da sonst unzulässige Umgehung des Schutzes der Betriebsübergangs-Richtlinie
- EuGH 19.01.2010 („Kücükdevec/Sweden GmbH & co. KG“) – § 622 II 2 BGB (Länge der Kündigungsfristen) europarechtswidrig und daher nicht anzuwenden, da unionskonforme Auslegung nicht möglich ist

RECHTSGRUNDLAGEN

Beispiele für EuGH-Urteile (Zerbig 2013)

- EuGH 12.10.2010 („Rosenblatt/Oellerking Gebäudereinigungs-GmbH“) – tarifliche Altersgrenze 65 Jahre für Reinigungskräfte (automatische Beendigung Arbeitsverhältnis) europakonform
- EuGH 14.10.2010 („Fuß/Stadt Halle“) – Umsetzung eines Beamten gegen dessen Willen zur Einhaltung des ArbZG europarechtswidrig
- EuGH 10.05.2011 („Römer/Stadt Hamburg“) – betriebliche Vorsorgeleistungen, die gleichgeschlechtliche Lebenspartnerschaften vom Bezug ausschließen, sind europarechtswidrig
- EuGH 21.07.2011 („Fuchs/Land Hessen“) – Altersgrenze des hessischen Beamtengesetzes für Staatsanwälte (65 Jahre) europarechtskonform
- EuGH 08.09.2011 („Hennings/Eisenbahn-Bundesamt und Land Berlin“) – nach Lebensalter gestaffelte Vergütungsgruppen des BAT zur Honorierung Berufserfahrung europarechtswidrig
- EuGH 13.09.2011 („Prigge/Lufthansa“) – tarifliche Altersgrenze für Piloten (60 Jahre) europarechtswidrig

RECHTSGRUNDLAGEN

Beispiele für EuGH-Urteile (Zerbig 2013)

- EuGH 22.11.2011 („Schulte/KHS-AG“) – tarifliche Regelung, die Verfall nach Ablauf eines Übertragungszeitraums von 15 Monaten vorsieht, ist zulässig
- EuGH 26.01.2012 („Kücük/Land Nordrhein-Westfalen“) – vertretungsbedingte Kettenbefristung zulässig, aber Gesamtschau der vorherigen Befristungen relevant (Missbrauchsschutz)
- EuGH 19.04.2012 („Meister/Speech Design Carrier Systems GmbH“) – kein Auskunftsanspruch abgelehnter Bewerber auf Begründung der Ablehnung
- EuGH 08.11.2012 („Heimann/Kaiser GmbH“) – kein Erwerb von Urlaubsansprüchen bei Kurzarbeit auf Null – Sozialplanregelung zulässig, die vorsieht, dass Urlaubskürzung entsprechend pro-rata-temporis-Regelung erfolgt
- EuGH 06.12.2012 („Odar/Baxter Deutschland GmbH“) – geringere Abfindungen für rentennahe Jahrgänge in Sozialplänen zulässig, aber nicht die Differenzierung zwischen schwerbehinderten und nicht schwerbehinderten Kollegen

RECHTSGRUNDLAGEN

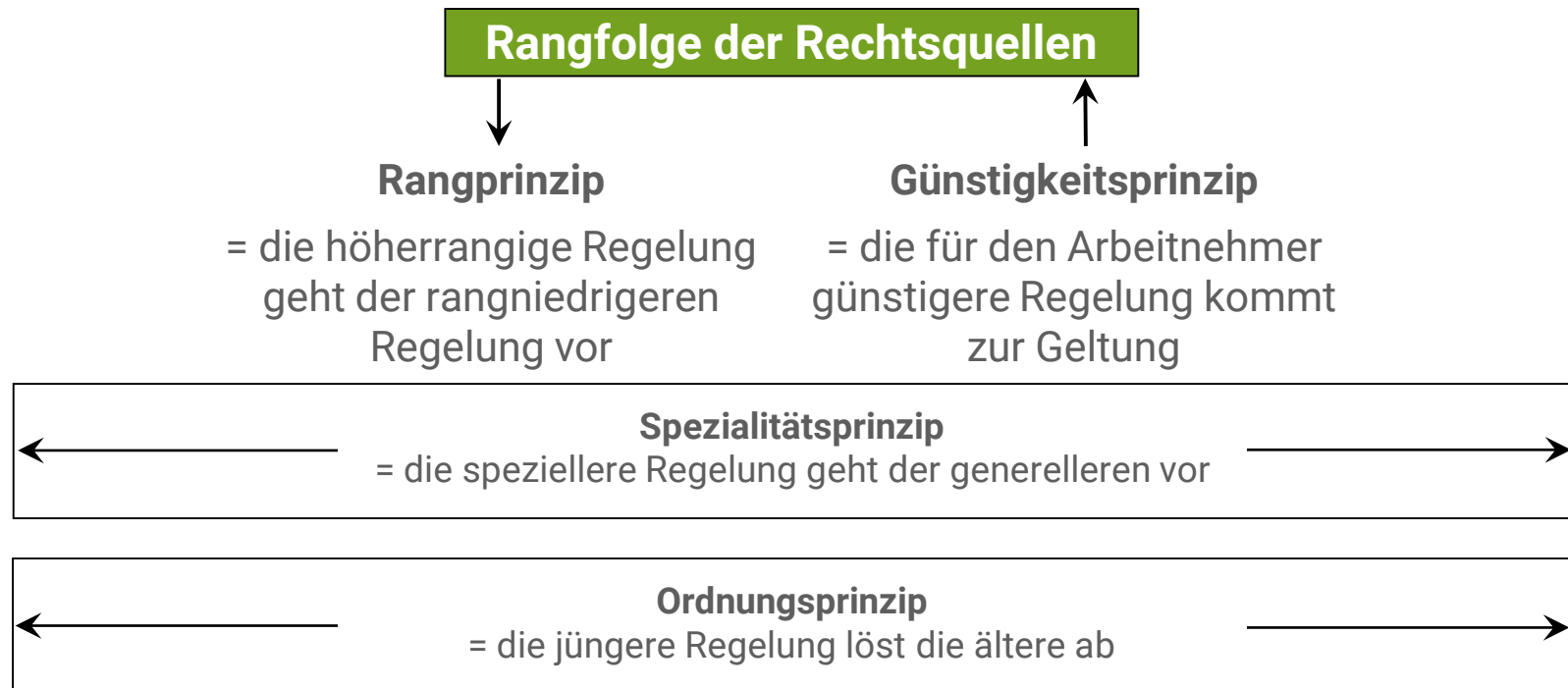
Rangaufbau des deutschen Arbeitsrechts



Quelle: Bruns et al. 2014, S. 12

RECHTSGRUNDLAGEN

Rangfolge der Rechtsquellen



Quelle: Pulte 2013, S. 5

Parteien des Arbeitsvertrags

Arbeitgeber

- jede natürliche oder juristische Person, die mindestens einen Arbeitnehmer beschäftigt.
- **Gläubiger** des Anspruchs auf Arbeitsleistung und Schuldner des Arbeitsentgelts.
- **Arbeitgeberähnliche Funktionen** üben Vorstandsmitglieder einer AG und Geschäftsführer einer GmbH aus.

Parteien des Arbeitsvertrags

Arbeitnehmer

- Entscheidendes Kriterium für das Vorliegen der Arbeitnehmereigenschaft ist die von den Weisungen des Arbeitgebers bestimmte Tätigkeit, zu der sich der Arbeitnehmer privatrechtlich verpflichtet.
(→ persönliche Abhängigkeit als entscheidendes Kriterium)
- **Selbstständig** ist, wer im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann.
- In **Zweifelsfällen** von Bedeutung: Ist der Beschäftigte hinsichtlich Arbeitszeit, Einteilung und Ausführung der übertragenen Arbeit den kontrollierten Weisungen des Arbeitgebers unterstellt?

Parteien des Arbeitsvertrags

Leitende Angestellte

- Arbeitnehmer, in deren Tätigkeit teilweise oder ganz die Arbeitgeberfunktion überwiegt.

Arbeitnehmerähnliche Personen:

- Nicht persönlich, aber wirtschaftlich von einem anderen abhängig (z.B. Heimarbeitnehmer)

Freie Mitarbeiter

- (z.B. Journalisten)

Scheinselbstständige

Arbeitsvertrag

Arbeitsverhältnis: Arbeitsvertrag (= einmaliger Begründungsakt) plus faktische Einordnung des Arbeitnehmers innerhalb der vorhandenen Ordnung des Betriebs (durch die Arbeitnehmer zum „Mitarbeiter“ wird)

Begründung des Arbeitsvertrags:

- Vertragsanbahnung (u.a. diskriminierungsfreie Ausschreibung; zulässige/unzulässige Fragen im Bewerbungsgespräch)
- Vertragsabschluss: schuldrechtlicher Vertrag i.S.d. BGB
(Antrag und Annahme, d.h. übereinstimmende, ausreichend bestimmbare Willenserklärungen, vgl. §§ 145 ff.)

Arbeitsvertrag

Der Arbeitsvertrag unterliegt mit Einschränkungen der **Vertragsfreiheit**:

- Abschlussfreiheit
- Gestaltungsfreiheit (innerhalb der gesetzlichen Grenzen)
- Formfreiheit: schriftlich oder mündlich (mit Ausnahmen)

→ Aber: Ausnahmen hinsichtlich der Abschlussfreiheit

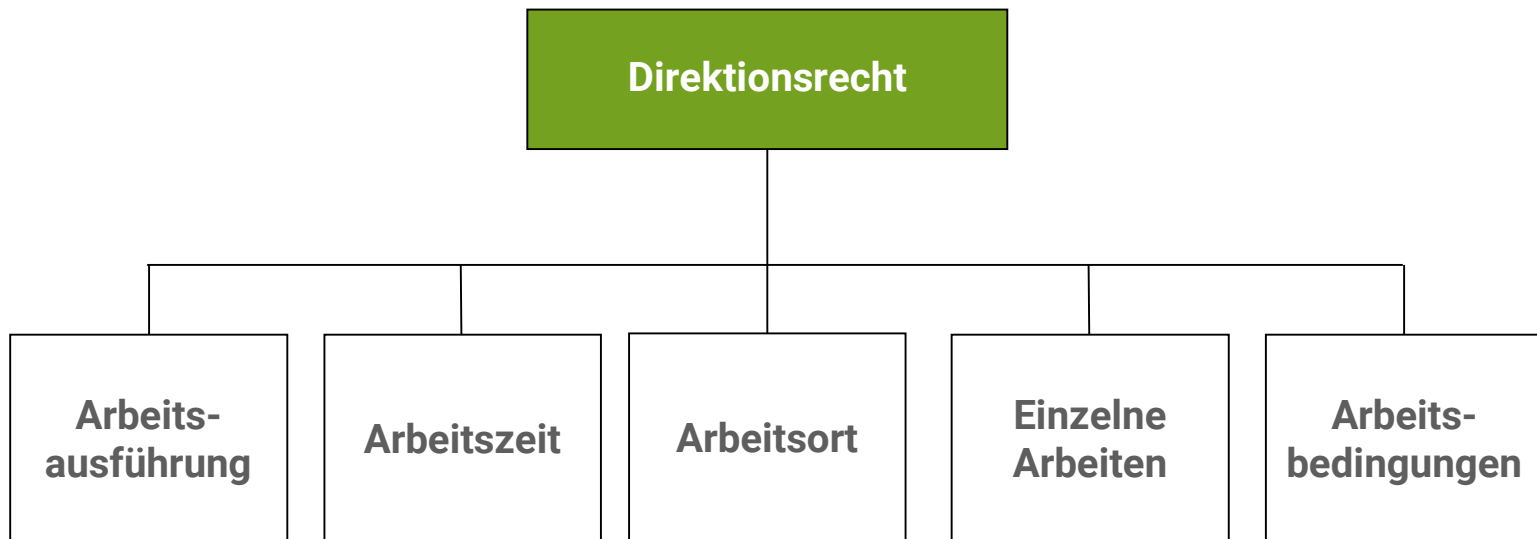
ARBEITSVERTRAG

Pflichten des Arbeitnehmers

- Arbeitsleistung (gem. Gesetz, Betriebsvereinbarungen, Abmachungen der Parteien, betrieblicher Übung sowie Direktionsrecht des Arbeitgebers)
- Treuepflichten: Umfang/Inhalt abhängig von jeweiligen Umständen des Arbeitsverhältnisses und der Verkehrssitte (z.B. kein Wettbewerb, pflegliche Behandlung von Arbeitsgeräten, keine Annahme von Schmiergeldern, keine Störung des Betriebsfriedens)
- Verschwiegenheitspflicht
- Wettbewerbsverbot
- Arbeitsschutzpflicht

ARBEITSVERTRAG

Direktionsrecht



Quelle: Pulte 2013, S. 14

ARBEITSVERTRAG

Pflichten des Arbeitgebers

- Entlohnungspflicht
- Lohnsicherung (Pfändungsschutz, Abtretungsverbot)
- Beschäftigungspflicht
- Gleichbehandlung
- Diskriminierungsschutz
- Fürsorgepflicht → u.a. Schutz von:
 - (a) Leben und Gesundheit,
 - (b) Persönlichkeitsrechten sowie
 - (c) Eigentum/Vermögen des Arbeitnehmers

ARBEITSVERTRAG

Besondere Formen des Arbeitsverhältnisses

- Probearbeitsverhältnis
- Befristete Arbeitsverträge
- Teilzeitarbeitsverhältnis
- Aushilfsarbeitsverhältnis
- Geringfügige Beschäftigung
- Arbeitnehmerüberlassung
- Berufsausbildungsverhältnis
- Telearbeit/Heimarbeit