

# Arbeitsrecht Lernhilfe

Obwohl es im Vorfeld viele Gerüchte und negative Äusserungen gab, fand ich die Klausur von Dr. Weyand absolut fair. Es kamen die Sachen dran, die besprochen wurden und es waren keine „Exotischen“ Fälle darunter. Trotzdem ist natürlich einiges an Stoff zu Lernen und die Vorbereitung war kein Kindergeburtstag ;-) Die Klausurfragen habe ich (aus dem Kopf) auf der letzten Seite zusammen geschrieben.

# Wichtige Paragraphen im Arbeitsrecht

(Stefan Schmidt)

Keine Garantie für Vollständigkeit!

## BGB

105	145	270	612
119	157	275	613
123	158	280	615
125	164 ff.	311	616
126	174	315	622
130	180	326	623
133	241	368	823
134	242	394	1274
138	254	400	
140	269	611(-630)	

## KSchG

1  
2  
4  
7  
9  
10  
13  
14  
23

## BetrVG

5  
26  
75  
77  
87  
93  
95  
99  
102  
118

## TVG

3  
4

## HGB

84

## ArbGG

1, 2, 5, 8, 46

## **Wichtige Rechtsquellen im Arbeitsrecht** (Hierarchisch)

1. EG Recht
2. Grundgesetz
3. Allgemeine (zwingende) Gesetze (z.B. BGB)
4. Tarifverträge (zwingende), §4 (1) TVG
5. Betriebsvereinbarungen (zwingende), §77 IV BetrVG
6. Arbeitsvertrag
7. Dispositive Betriebsvereinbarungs-, Tarifvertrags-, Gesetzesnormen
8. Weisungsrecht (Direktionsrecht) des Arbeitgebers, §315 BGB

Faktisch bedeutet dies, dass im Zweifelsfalle das höhere Recht gilt. Tarifvertrag gilt beispielsweise vor Betriebsvereinbarung und beide gelten vor den Vereinbarungen des Arbeitsvertrags. (*siehe dazu Junker, Grundkurs Arbeitsrecht, 4. Aufl., S. 37 ff. Rechtsquellen des Arbeitsrechts*)

Beispiel Urlaubstage:  
Arbeitsvertrag gewährt 20 Urlaubstage  
Tarifvertrag 25 Urlaubstage

Vorausgesetzt, der Arbeitnehmer hat einen Arbeitsvertrag nach Tarifvertrag, stehen ihm 25 Tage Urlaub zu – ungeachtet dessen, was im Arbeitsvertrag vereinbart wurde. Dies gilt nicht für außertarifliche (AT) Arbeitsverträge, die entsprechend zu kennzeichnen sind.

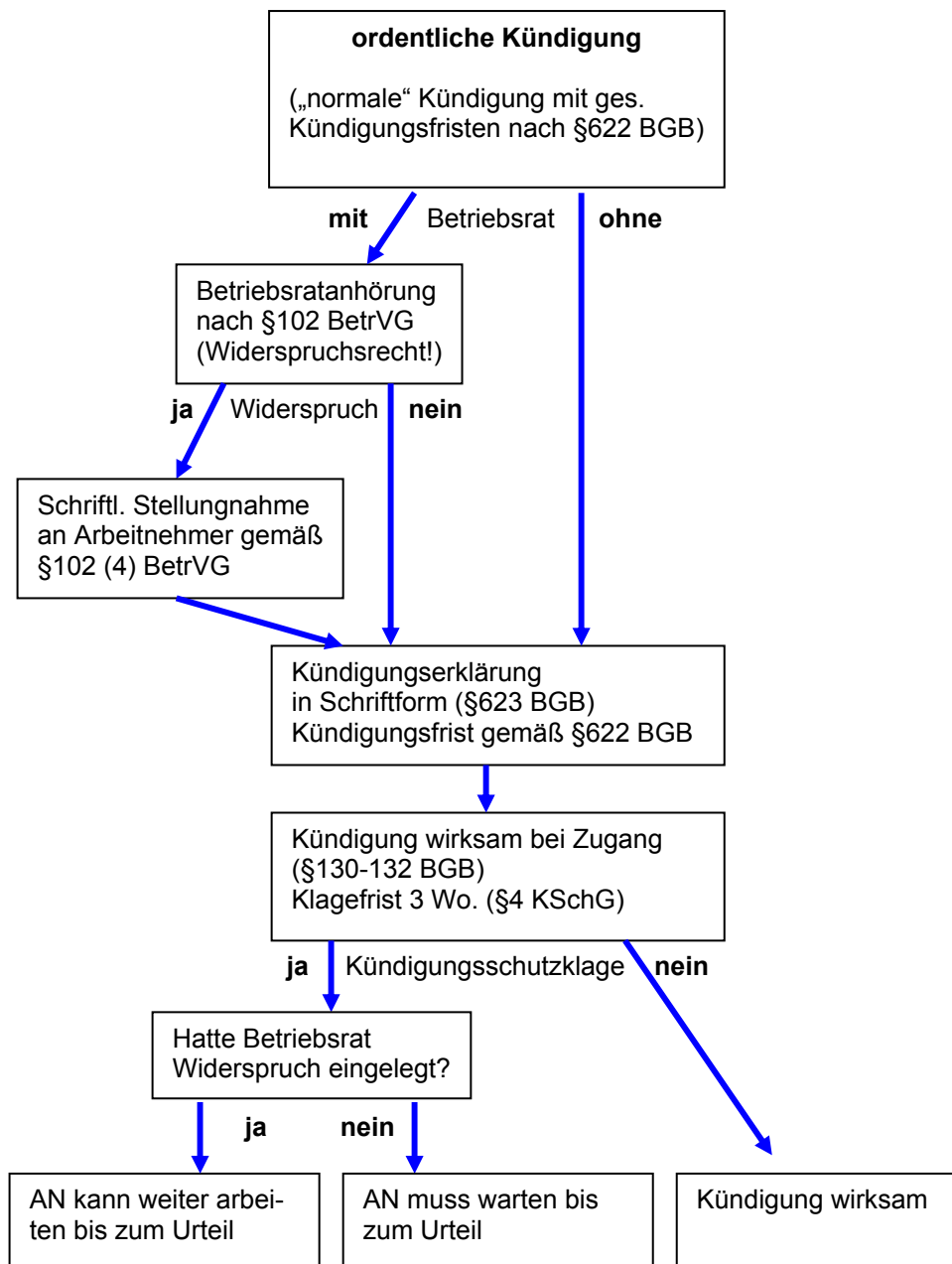
Zudem gilt das „Günstigkeitsprinzip“, welches immer die für den Arbeitnehmer günstigere Regelung bevorzugt (§4 III TVG).

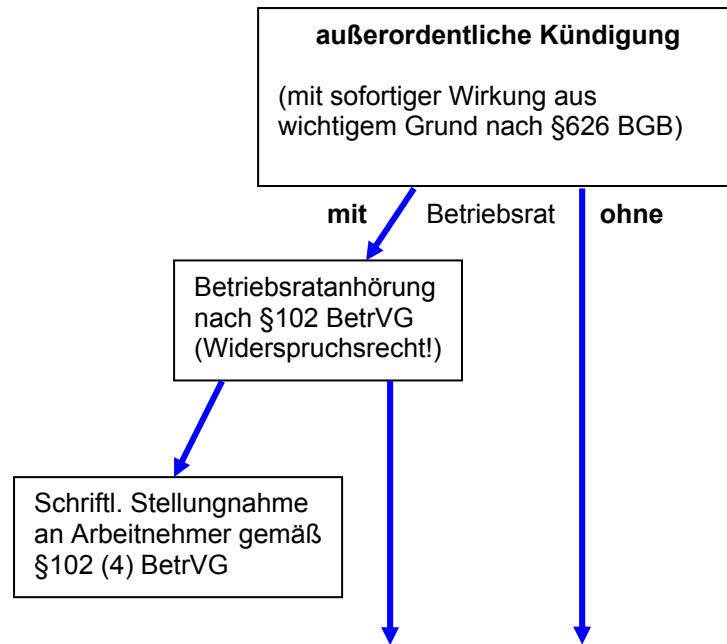
Beispiel Urlaubstage:  
Arbeitsvertrag gewährt 30 Urlaubstage  
Tarifvertrag 25 Urlaubstage

In diesem Falle stünden dem Arbeitnehmer 30 Tage Urlaub zu.

Ausnahme: (*aus Wikipedia*) Nach der Bestimmung von § 77 Abs. 3 BetrVG können "Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind (...), nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein". Das hat zur Folge, dass eine Betriebsvereinbarung, die beispielsweise eine Regelung zu einer Jahresabschlussvergütung enthält, unwirksam ist, wenn im Betrieb ein Tarifvertrag zur Anwendung kommt, der ebenfalls eine Regelung zur Zahlung einer Jahresabschlussvergütung enthält. Das gilt auch dann, wenn die tarifvertragliche Regelung ungünstiger ist als die (unwirksame) Betriebsvereinbarung

# Einseitige Kündigung





## Reformbedarf in Deutschland

- Seit etwa einem Jahrzehnt liegt die Arbeitslosigkeit bei etwa 4 Mio.
- Tatsächliche AL bei ca. 6 Mio. (mit Weiterbildungs- und ABM-Maßnahmen, vorzeitiger Ruhestand, Jugendförderungsprogramme)
- Derzeit Langzeitarbeitslose 40%, junge Arbeitslose 20%, ältere Arbeitslose 21%
- Arbeitslosenzahlen steigen weiter
- Bundesagentur für Arbeit zahlt jährl. 30 Mrd. € Versicherungsleistungen.
- Zusätzlich 18 Mrd. € für Maßnahmen gegen Langzeitarbeitslosigkeit
- Gesamtfiskalische Kosten der AL liegen bei ca. 83 Mrd. € pro Jahr
- BIP sinkt in Relation zu anderen Ländern

Daraus folgt, dass Arbeits- und Sozialrecht unter Anpassungsdruck steht. Betroffen sind die Ausgestaltung der Arbeitsbeziehungen (materielles Arbeitsrecht), sowie das Sozialrecht (insb. Sozialversicherungsrecht). Die weltwirtschaftliche Konkurrenz erfordert höhere Flexibilität im Arbeitsrecht. Insgesamt weniger Schutz des Arbeitnehmers, dafür beschäftigungspolitisches Handeln und somit Schutz vor Arbeitslosigkeit.

- Hartz sollte die Effizienz der Vermittlung der Bundesanstalt für Arbeit verbessern.
- Ziel war ursprünglich die Halbierung der Arbeitslosigkeit bis Ende 2005.
- Hartz Kommission beschloss 13 Module zum Abbau der Arbeitslosigkeit.
- Hartz Konzept sah die AL als gesellschaftliches Problem.
- Zugang zum Arbeitsmarkt sollte geändert werden – Arbeitsrecht war nebensächlich.

(aus: „Das neue Arbeitsrecht“, Weyand/Düwell, 2005)

# Peter Hartz Kommission (2002)

## Hartz I (23. 12. 2002 ausgefertigt)

- Änderungen im Arbeitsförderungsrecht
- Änderungen im Arbeitnehmerüberlassungsrecht
- Abbau der Einstellungsbarrieren für ältere Menschen

## Hartz II

- Neuregelung der Sperrzeiten und Zumutbarkeitsregeln
- Ich-AG
- Änderungen bei geringfügiger Beschäftigung (Mini-Jobs)

## Hartz III (13. 08. 2003 beschlossen)

- Bundesagentur für Arbeit „modernisieren“ (Dienstleister)
- Einrichtung von Job-Centern
- Änderungen im Altersteilzeitarbeitsrecht

## Hartz IV (13. 08. 2003 beschlossen, 01.01.2004 in Kraft)

- Zusammenlegung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe (Arbeitslosengeld II)
- (Einrichtung von Job-Centern)

# Agenda 2010

(Regierungserklärung Schröder, 14. 03. 2003)

Weyand/Düwell: „Weckung der Kräfte des wirtschaftlichen Wachstums durch Strukturreformen.... Durch Reformen der gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherung sollen die Arbeitskosten gesenkt werden... das Arbeitsrecht ist betroffen.“

- Arbeitsmarktreformgesetz
  - KSchG
  - Teilzeit- und Befristungsgesetz
  - SGB III
  - Insolvenzordnung
- Haushaltsbegleitgesetz (Haushaltsstabilisierungskonzept)
- Rentenversicherungs-Nachhaltigkeitsgesetz
- Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz
- Gesetz zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen (kein direkter Zusammenhang zu Agenda 2010, aber inhaltlicher)
- Ausländerbeschäftigung (EU-Osterweiterung)

## I.

1.
  - a) Warum wird das Arbeitsrecht auch als „Sonderprivatrecht“ bezeichnet? (10 P.)
  - b) In welchem Verhältnis steht das BGB zum Arbeitsrecht? (10 P.)
2.
  - a) Wie definiert sich der Begriff Arbeitnehmer? (10 P.)
  - b) Wie ist ein Arbeitnehmer von einem freien Dienstleister abzugrenzen? (10 P.)

## II.

1. Als A am 12.12. zur Arbeit fahren möchte, wird er kurz vor der Einfahrt ins Industriegebiet seines Arbeitgebers von der Polizei angehalten mit dem Hinweis, dass die Strasse wegen Glatteis gesperrt sei. Auch am folgenden Tage sei die Strasse gesperrt. Als A am 14.12. im Betrieb erscheint wird ihm mitgeteilt, dass aufgrund der großen Schneelast das Werksgebäude für drei Tage nicht begehbar sei. Am Wochenende zieht sich A beim Langlauf im Taunus ein Verletzung zu und wird vom 19. – 23.12. krank geschrieben. Das Attest läßt er dem Arbeitgeber zukommen. Als A am Ende des Monats die Lohnabrechnung erhält stellt er fest, dass er für die 14 Tage Fehlzeiten keinen Lohn erhalten hat. Der Arbeitgeber begründet dies damit, dass vom 12. – 16.12 keine Arbeit geleistet wurde und der Krankheitsausfall von ihm selbst verschuldet sei.

- a) Wie ist die Rechtslage in solchen Fällen grundsätzlich anzusehen? (10 P.)
- b) Könnte er Anspruch für die Ausfallzeiten vom 12. – 16.12. und 19. – 23.12. haben? (30 P)

2. Als die Geschäfte im Unternehmen des U schlechter laufen, beschließt er, die Produktion zu reduzieren und einen der fünfzehn Arbeitnehmer der Produktion zu entlassen. Er entschied sich für den 50 jährigen B, der seit 10 Jahren im Betrieb arbeitet und zwei unterhaltspflichtige Kinder hat. Der ordnungsgemäß angehörte Betriebsrat nimmt dazu keine weitere Stellung. U kündigt dem B am 28.12.2005 zum 31.1.2006.

Als der B davon erfährt, bringt er der Kündigung entgegen, dass der 30 jährige ledige Mechaniker M, der seit 5 Jahren im Betrieb sei eher gekündigt werden müsse.

- a) Nach einiger Zeit kommen U bedenken und er fragt sich, ob er die richtige Entscheidung getroffen hat. War die Kündigung wirksam? (30 P.)
- b) Wie könnte der B gegen die Kündigung vorgehen? (10 P.)