

Strick: Personalrecht II (Individualarbeitsrecht), #23

10.12.2004

- Kollektiv-ArbR kommt im SS '05
- früher Kollektiv-/Individual-ArbR 4/4h nun 3/5h
- Strick: Assi an der Uni, Buch draußen, im Jan. Vortrag und dann Prof.
- Script-Anforderung: eMail an K.STRICK@UNI-KOELN.DE
=> Aktualisierungen; Script derzeit noch in Arbeit
- bislang Wahlrecht ArbR (Ind./Koll.); Bestand fraglich

Juristische Einordnung des Arbeitsrechts

- Zivilrecht → BGB
ArbR → keine spezifische Gesetzessammlung
=> es gibt im Ggs. zu den meisten anderen Ländern **kein Arbeitsvertragsgesetz** in Deutschland
=> also greift man auf „das Muttergesetz“ zurück
=> BGB – Schuldrecht Besonderer Teil – **§§ 611 ff** (*Dienstvertrag*) zzgl. ArbR Spezialgesetze
- Für die **Prüfungen** sind BGB und Beck's „Arbeitsgesetze“ zulässig
- **Literatur:** Wilhelm Dütz: „**Arbeitsrecht**“, (Reihe „Grundrisses des Rechts“), 9. Aufl., ISBN 3-40652-393-5, einschl. koll. ArbR, 18,--
=> darauf wird auch im **Script** oft verwiesen
- Zur Entstehung des modernen ArbR ist die Einleitung hilfreich
=> Sinsheimer
- ArbR ist „**das Recht, das auf Arbeitsverhältnisse anzuwenden ist**“
=> ähnlich Mietrecht hebt es auf das Verhältnis eines starken Partners zu einem mit geringerer Macht ab
=> im bürgerlichen Recht sorgt jeder selbst für sein Recht; das ist die Freiheit, einen Vertrag so zu gestalten, wie man will
=> „**Privatautonomie**“
=> wie und mit wem man will
=> Im ArbR gilt keine Privatautonomie
=> wichtig ist der Schutz des AN
=> ArbR ist ist sozusagen das Kontrollsystem ggü. Vertragsfreiheit
- ArbR ist
=> **Privatrecht** im Bezug auf das Verhältnis AG/AN untereinander
=> **Öffentliches Recht** im Bezug auf das Verhältnis AG/AN zum Staat und Anstalten des öff. Rechts
=> Teil des **besonderen Schuldrechts** (§§ 611 ff)
=> **Materielles und Formelles Recht**
=> **Individual-ArbR** für Beziehung AN/AG
=> **Kollektiv-ArbR** für Beziehung AG-Verband/AN-Verband

Rechtsquellen

- Rechtsquellen (**Anspruchsgrundlagen**)
 - => Immer zunächst die Frage: **WER** will **WAS** von **WEM WORAUS** (Anspruchsgrundlage)
 - => Beispiel eines **Falles** der Frage nach dem **Weihnachtsgeld**
 - => **Tarifvertrag?**
 - => **Arbeitsvertrag?**
 - => **Betriebsvereinbarung?**
 - => **Betriebliche Übung?** (Slang: Gewohnheitsrecht)
 - => wenn etwas 3x gemacht wurde (Weihnachtsgeld: 3 Jahre)
 - => Ausschluß durch „Zahlung unter dem **Vorbehalt der Freiwilligkeit**“
 - => dan entsteht der Anspruch im 4. Jahr nicht
 - => durch die BÜ wird auch die Höhe definiert, nicht nur Ja/Nein
 - => **Gleichbehandlungsgrundsatz?**
 - => „Wenn Kollege Wg kriegt, ich auch!“
 - => vgl. **Art. 3 GG**¹
 - => klappt nicht immer; nur, wenn AG Gruppen gebildet hat (z.B. anhand Betriebszugehörigkeit < 5 J. und > 5 J.) – innerhalb der Gruppe muß dann eine Gleichbehandlung gewährleistet sein und die Gruppenbildung muß einen sachlichen Grund haben
 - => **Verfassung?**
 - => AG-Position ggü. AN ähnlich Position Staat ggü. Bürgern, wobei das GG den Bürger vor dem Staat schützt
 - => **Europa-Recht?**
 - => Primär-, sekundär, ...
 - => **Gesetz?**
 - => dispositives | | kann |
 | Recht | | angewendet werden
 zwingendes | | muß |
 - => vom ArbR kann abgewichern werden, wenn sich der **AN** dadurch **besser stellt**
 - => „**Günstigkeitsprinzip**“
 - => **Direktionsrecht des AG?**



- => Für die **Hierarchie** gilt zunächst das **Rangprinzip**; bei gleichem Rang gilt entweder das **Ablösungs-/Ordnungsprinzip** (=jüngere Regeln verdrängen ältere) oder das **Spezialitätsprinzip** (=spezielle Regeln gehen zeitunabhängig allgemeinen vor)

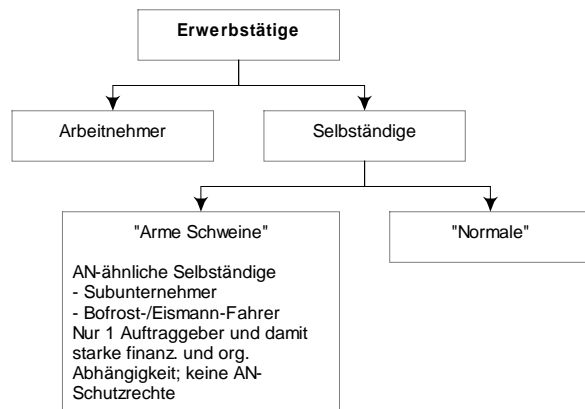
¹ GG Art 3 (1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich. (2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. (3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

- => Beachte: **Richterrecht ist keine Rechtsquelle**
- => aber: **BAG-Entscheidungen** haben gewisse **normative Wirkung**

- => **Ausnahmen** vom Günstigkeitsprinzip
 - => Fall: ArbV definiert 1.000,-- Wg
 - TarifV def. 2.000,-- Wg
 - BetrVer def. 3.000,-- Wg
 - => man bekommt 2.000,-- Weihnachtsgeld, denn der Tarifvertrag ist Ruhestifter und darf nicht ausgehebelt werden; eine Betriebsvereinbarung kann davon weder nach unten noch nach oben abweichen!
 - => es gibt in ArbV die „**Bezugnahme**klausel“, die aussagt, daß tarifliche Vereinbarungen gelten, auch wenn der AN nicht in der Gewerkschaft ist
 - => Ausnahme: es gibt eine „**Öffnung**klausel“, die aussagt, daß die AN-Vertretung einem höheren Betrag zustimmt; alternativ kann das im indiv. AV festgelegt werden

- Die **Qualität eines Anwalts** definiert sich auch daraus, wieviele Anspruchsgrundlagen er findet
- **BetrVG 1952** gilt nicht mehr

Arbeitnehmerbegriff



- **Kompletterung am 17.12.**