

Individualarbeitsrecht

Arbeitspapier 2

I. Vielfalt der Rechtsquellen als Ausgangspunkt (kein Arbeitsgesetzbuch)

- „Normenpyramide“ (gilt uneingeschränkt aber nur im nationalen Rahmen)
- Verhältnis zum europäischen Recht kompliziert

II. Die einzelnen Gestaltungsfaktoren

1. Arbeitsvertragliche Ebene
 - a) Individueller Arbeitsvertrag
 - Umschreibung von Tätigkeit
 - Entgeltzusage (häufig tarifvertraglich geregelt)
 - Nebenbedingungen (meistens vorformuliert)
 - b) Gesamtzusage
 - = pauschale (nicht individualisierte) Erklärung des Arbeitgebers gegenüber Belegschaft bzgl. Vorteilen (Annahme über § 151 S. 1 BGB)

zB BAG, NZA 2003, 576 = NJOZ 2003, 1316:

1. Wird über das Intranet die Zahlung einer Sonderprämie an Mitarbeiter zugesagt, die im (zum Zeitpunkt der Zusage noch nicht) abgelaufenen Geschäftsjahr zur Belegschaft „gehörten“, so sind mangels gegenteiliger Anhaltspunkte auch solche Arbeitnehmer Adressaten der Zusage, die während des Geschäftsjahres im Wege eines Betriebsübergangs ausgeschieden sind, jedoch mit Wissen und Willen des früheren Arbeitgebers weiterhin Zugriff auf dessen Intranet haben.

2. Eine in späteren Mitteilungen nachgeschobene Stichtagsregelung vermag die mit der ursprünglichen Zusage für die ausgeschiedenen Arbeitnehmer begründeten Ansprüche nicht mehr zu beseitigen. Dass die Leistung in der ursprünglichen Zusage als „freiwillige Sonderprämie“ bezeichnet wurde, ändert daran nichts.

2. Weisungsrecht des Arbeitgebers
 - Direktionsrecht dient vor allem der Konkretisierung der Arbeitspflicht
 - Rechtsgrundlage: Arbeitsvertrag, § 106 GewO
3. Gesetzes-, Gewohnheits- und Richterrecht
 - Relevant: Bundesgesetze
 - Unterschiedliche Regelungsnormen (leider ohne Systematik)
 - Gesetze sind meistens einseitig zwingend (Frage. Warum?)
 - Gewohnheitsrecht (eher selten)
 - Richterrecht (große Bedeutung; Richter ist „der eigentliche Herr des Arbeitsrechts“)

4. Verfassungsrecht

a) Sozialstaatsprinzip (Art. 20 I, 28 I GG)

Funktionen:

aa) Adressat: Gesetzgeber – Gebot (insoweit gewisses Spannungsverhältnis zum Demokratieprinzip) und Ermächtigung (Legitimation für Eingriffe in Freiheiten)

bb) Adressat: Rechtsprechung – Auslegungsmaterial bei richterlicher Rechtsfindung

b) Grundrechte

aa) Wirkungsweise im Privatrecht

- unmittelbare Bindung des Privatzesetzgebers (str.)

- unmittelbare Bindung von Privatrechtssubjekten?

- Art. 9 III 2 GG

- Frühe Rspr. des BAG

- Heute vorherrschend: mittelbare Bindung (objektivierte Werteordnung, zivilrechtliche Generalklauseln)

- Schutzpflichtfunktion der Grundrechte

(Staat muss sich schützend vor Beeinträchtigung grundrechtlich geschützter Bereiche durch private Akteure stellen)

bb) Freiheitsrechte (Art. 1 I, 2 I, 4 I, 5 I, 12 I sowie 9 III GG)

BAG, NZA 2011, 1087

Fall: Als „Ladenhilfe“ eingestellter AN weigert sich unter Berufung auf seinen – muslimischen – Glauben, alkoholischer Produkte in Regale ein- und auszuräumen. AG kündigt ihm.

1. Berufet sich der Arbeitnehmer gegenüber einer Arbeitsanweisung des Arbeitgebers auf einen ihr entgegenstehenden, ernsthaften inneren Glaubenskonflikt, kann das Beharren des Arbeitgebers auf Vertragserfüllung ermessensfehlerhaft im Sinne von § 106 S. 1 GewO i. V. mit Art. 4 I GG sein.

2. In diesem Fall stellt zwar die Weigerung des Arbeitnehmers, der Weisung nachzukommen, keine vorwerfbare Pflichtverletzung dar, kann aber geeignet sein, eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus Gründen in der Person des Arbeitnehmers zu rechtfertigen, wenn es dem Arbeitgeber nicht ohne größere Schwierigkeiten möglich ist, den Arbeitnehmer anderweit sinnvoll einzusetzen.

Vergleichbar:

> BAGE 62, 59 = NZA 1990, 144 (Weisungsrecht und Gewissenskonflikt)

> BAGE 103, 111 = NZA 2003, 483 (Kündigung wegen Tragens eines islamischen Kopftuchs)

> BVerfG NZA 2003, 959 (Kündigung wegen Tragens eines islamischen Kopftuchs)

> BVerfGE 86, 122 = NJW 1992, 2409 (Meinungsfreiheit bei Übernahme eines „Azubi“ in Arbeitsverhältnis)

cc) Gleichheitsrechte (Art. 3 I, II, III GG) – dazu näher Arbeitspapier 3

5. Recht der Europäischen Union
 - a) Grundlagen – Entwicklung – Charakter
 - Ursprünglich: EWG (1957) – Ziel: Schaffung einheitlicher Märkte
 - Einheitliche europäische Akte (1986)
 - Vertrag von Maastricht (1992)
 - Vertrag von Amsterdam (1997)
 - Vertrag von Nizza (2001)
 - Vertrag von Lissabon (2007/2009) = nunmehr (einheitliche) Europäische Union
 - b) Wirkungsweise des europäischen Rechts
 - aa) Primärrecht sowie sekundärrechtliche Verordnungen (Art. 288 II AEUV):
 - Unmittelbare Wirkung in den Mitgliedstaaten
 - Im Kollisionsfall Anwendungsvorrang gegenüber nationalem Recht
 - Wirkung zwischen Privaten Frage des Einzelfalls
 - bb) Sekundärrechtliche Richtlinien (Art. 288 III AEUV):
 - Grds. keine unmittelbare Wirkung im Privatrechtsverkehr (anders ggü. Staat)
 - Richtlinienkonforme Auslegung
 - uU Unanwendbarkeit nationalen richtlinienwidrigen Rechts
 - c) Wichtigste Inhalte des europäischen Arbeitsrechts (acquis communautaire)

„Inseln vereinheitlichten Recht“

 - Bestandsschutz (Massenentlassung, Betriebsübergang)
 - Antidiskriminierungsrecht
 - sozialer und technischer Arbeitsschutz
 - Arbeitnehmerbeteiligung (Information und Konsultation)
6. Tarifverträge (§§ 1 ff. TVG)

Kollektiver Normenvertrag zwischen AG/AG-Verband und Gewerkschaft = tarifvertragliche Regelungen wirken normativ = gesetzgleich (unmittelbar und zwingend) auf die Arbeitsverhältnisse ein, wenn AG und AN tarifgebunden sind (häufig aber auch arbeitsvertragliche Bezugnahmeklausel)
7. Betriebsvereinbarungen (§ 77 BetrVG)

Kollektiver Normenvertrag zwischen AG und Betriebsrat
Regelungen wirken normativ = gesetzgleich (unmittelbar und zwingend) auf alle Arbeitsverhältnisse der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer (Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft spielt keine Rolle)

III. Verhältnis der Rechtsquellen zueinander

1. Rangprinzip
 - Höherrangige Regelung setzt sich durch („Stufenbau“ der Rechtsordnung)
 - Höherrangige Regelung muss zwingend sein
 - Niederrangige Regelung nichtig bzw. unanwendbar

2. Günstigkeitsprinzip
 - Niederrangige Regelung setzt sich durch, wenn für AN günstiger
 - Ausnahme: Gilt nicht im Verhältnis Tarifvertrag – Betriebsvereinbarung (vgl. § 77 III BetrVG)!
 - Günstigkeitsmaßstab

3. Rangleiche Gestaltungsfaktoren
 - Ablösungsprinzip (Zeitkollisionsregel)
 - Evt. Besitzstandsschutz (zB Besitzstände bei Altersversorgung)