

Carl von Ossietzky  
**Universität  
Oldenburg**

# Arbeitsrecht

Thomas Heinicke und Kerstin Telscher

 Center für  
lebenslanges  
Lernen



Thomas Heinicke und Kerstin Telscher

# **Arbeitsrecht**

## Impressum

---

**Autoren:** Prof. Dr. Thomas Heinicke und Ass. jur. Kerstin Telscher

**Herausgeber:** Carl von Ossietzky Universität Oldenburg – Center für lebenslanges Lernen C3L

**Auflage:** 5. aktualisierte Auflage 2021 (Erstausgabe 2015)

**Copyright:** Vervielfachung oder Nachdruck auch auszugsweise zum Zwecke einer Veröffentlichung durch Dritte nur mit Zustimmung der Herausgeber, 2015 - 2021

**ISSN:** 1612-1473

---

Oldenburg, Februar 2021

## Prof. Dr. Thomas Heinicke, LL.M. (UCT)



Professor an der Hochschule für Polizei und Verwaltung des Landes Nordrhein-Westfalen (HSPV NRW) in Münster.

### **Akademischer Werdegang**

Thomas Heinicke studierte an den Universitäten Düsseldorf und Köln Rechtswissenschaft. Im Jahr 2001 legte er das 1. Juristische Staatsexamen ab und absolvierte im Anschluss einen einjährigen Masterstudienang an der University of Cape Town, Südafrika.

Ab 2003 arbeitete Thomas Heinicke in der Rechtsberatung, zunächst in einer verwaltungsrechtlichen, dann in einer arbeitsrechtlichen Kanzlei (bis 2009). Von 2005 bis 2007 schloss sich das Referendariat in Oldenburg an. 2006 wurde er in Köln über ein rechtsvergleichendes Thema promoviert. Von 2007 bis 2009 arbeitete er als wissenschaftlicher Mitarbeiter an den Lehrstühlen für Arbeitsrecht und Öffentliches Wirtschaftsrecht. Von 2009 bis 2013 arbeitete er als Verwaltungsjurist in der niedersächsischen Landesverwaltung und war u. a. für die Durchführung von arbeitsrechtlichen Gerichtsverfahren zuständig. Seit 2014 ist Thomas Heinicke Professor an der Hochschule für Polizei und Verwaltung des Landes NRW in Münster und hat in der Vergangenheit Lehraufträge an der Hochschule des Bundes und der Universität Oldenburg ausgeübt.

### **Weitere Tätigkeiten**

Thomas Heinicke betreute das Modul Arbeitsrecht ab 2009 zunächst als Mentor, seit 2013 als Dozent. Er war Mitglied des Projektbeirates der Hans-Böckler-Stiftung zu den Auswirkungen der Föderalismusreform auf das öffentliche Dienstrecht. Im Rahmen eines von der Europäischen Kommission initiierten Twinning-Projektes war Thomas Heinicke zweimal als short-term expert in der Republik Kosovo und hat dort Gesetzesvorlagen entworfen und Verwaltungsmitarbeiter geschult. Thomas Heinicke hält regelmäßig Vorträge zu aktuellen rechtlichen Fragestellungen und ist Autor von zahlreichen Fachveröffentlichungen.

E-Mail: [thomas.heinicke@hspv.nrw.de](mailto:thomas.heinicke@hspv.nrw.de)

## Ass. jur. Kerstin Telscher



Akademische Oberrätin an der Universität Vechta

### **Aktuelle Forschungsschwerpunkte**

- Leistungserbringungsrecht
- Verbraucherschutz im Sozialrecht

### **Akademischer Werdegang**

Kerstin Telscher studierte an der WWU Münster Rechtswissenschaft und legte 1990 das 1. Juristische Staatsexamen ab. Nach Stationen u. a. beim Arbeitsgericht Gelsenkirche, der Universität für Verwaltungswissenschaften Speyern sowie einer Anwaltskanzlei in Miami/USA legte sie ihr zweites Staatsexamen 1993 ab. Im Anschluss war Kerstin Telscher zunächst in einer Rechtsanwaltskanzlei in Münster tätig, Ende 1995 wechselte sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin an die Universität Vechta. Dort lehrt und forscht sie in der Fakultät I im Arbeitsbereich Recht der sozialen Dienstleistungen mit dem Schwerpunkt Arbeits- und Sozialrecht.

Lehrerfahrungen im Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung hat Kerstin Telscher in unterschiedlichen Weiterbildungsstudiengängen u. a. an der Universität Vechta, an der Hochschule München und der Universität Oldenburg machen können. Seit 2013 betreut sie als Mentorin das Modul Arbeitsrecht des Bachelorstudiengangs Business Administration und lehrt als Dozentin in Sozialrechtsmodulen des Weiterbildungsangebots des C3L.

Weiter ist Kerstin Telscher Autorin diverser Publikationen, insbesondere zum Sozialrecht.

E-Mail: [kerstin.telscher@uni-oldenburg.de](mailto:kerstin.telscher@uni-oldenburg.de)

# INHALTSVERZEICHNIS

## VORWORT - ARBEITSRECHT IM ZEICHEN VON CORONA...9

### TEIL 1:

#### EINLEITUNG..... 11

#### 1 EINFÜHRUNG IN DAS GESAMTE MODUL..... 12

#### 2 ZIELSETZUNG UND AUFBAU DES STUDIENMATERIALS ..... 13

### TEIL 2:

#### GRUNDLAGEN DES ARBEITSRECHTS ..... 15

#### 1 GRUNDLAGEN ZUM VERSTÄNDNIS DES ARBEITSRECHTS..... 16

##### 1.1 **Arbeitsrecht gestern und heute**..... 16

##### 1.2 **Arbeitsrechtliche Akteure und Regelungs- mechanismen** ..... 18

###### 1.2.1 Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände .....19

###### 1.2.2 Tarifverträge.....20

###### 1.2.3 Betriebliche Mitbestimmung.....20

###### 1.2.4 Arbeitsrecht und Europarecht.....21

#### 2 WELCHE RECHTSQUELLEN GIBT ES IM ARBEITSRECHT? ..... 23

##### 2.1 **Rechtsnormen und Richterrecht** ..... 23

###### 2.1.1 Grundgesetz .....23

###### 2.1.2 Gesetze und Rechtsverordnungen .....24

###### 2.1.3 Internationales Recht .....24

###### 2.1.4 Richterrecht .....24

##### 2.2 **Kollektiv- und Individualvereinbarungen** ..... 25

###### 2.2.1 Tarifverträge.....25

###### 2.2.2 Betriebsvereinbarung.....25

###### 2.2.3 Arbeitsvertrag .....26

##### 2.3 **Grundsätze der Normenkollision**..... 29

###### 2.3.1 Rangprinzip.....29

###### 2.3.2 Günstigkeitsprinzip.....30

###### 2.3.3 Ordnungs- und Spezialitätsprinzip.....30

<b>3</b>	<b>FÜR WEN GILT DAS ARBEITSRECHT? .....</b>	<b>32</b>
<b>3.1</b>	<b>Arbeitnehmerbegriff .....</b>	<b>32</b>
3.1.1	Privatrechtlicher Vertrag .....	32
3.1.2	Entgeltliche Dienste für einen Anderen.....	33
3.1.3	In persönlicher Abhängigkeit.....	33
<b>3.2</b>	<b>Arbeitnehmerähnliche Personen .....</b>	<b>34</b>
<b>3.3</b>	<b>Leitende Angestellte.....</b>	<b>35</b>
<b>3.4</b>	<b>Arbeitgeberbegriff .....</b>	<b>36</b>
<b>4</b>	<b>SPEZIELLE ARBEITSVERTRAGSFORMEN .....</b>	<b>37</b>
<b>4.1</b>	<b>Befristete Arbeitsverhältnisse .....</b>	<b>37</b>
4.1.1	Begriffsbestimmung.....	38
4.1.2	Zulässigkeit der Befristung mit Sachgrund .....	39
4.1.3	Zulässigkeit einer Befristung ohne sachlichen Grund .....	40
4.1.4	Schriftformgebot .....	42
4.1.5	Diskriminierungsverbot .....	42
4.1.6	Rechtsfolgen unwirksamer Befristungsabreden .....	43
4.1.7	Beendigung eines befristeten Arbeitsvertrages .....	44
<b>4.2</b>	<b>Teilzeitarbeitsverhältnisse .....</b>	<b>44</b>
4.2.1	Begriffsbestimmung.....	45
4.2.2	Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit.....	46
4.2.3	Diskriminierungsverbot .....	47
4.2.4	Förderung von Teilzeitarbeit.....	47
<b>4.3</b>	<b>Arbeitnehmerüberlassung .....</b>	<b>48</b>
4.3.1	Die Dreiecksbeziehung in der Arbeitnehmerüberlassung.....	48
4.3.2	Wichtige Regelungen des AÜG.....	50
<b>TEIL 3:</b>		
	<b>STATIONEN EINES ARBEITSVERHÄLTNISSES .....</b>	<b>53</b>
<b>1</b>	<b>ANBAHNUNG VON ARBEITSVERHÄLTNISSEN .....</b>	<b>54</b>
<b>1.1</b>	<b>Stellenausschreibung und Bewerbung .....</b>	<b>54</b>
1.1.1	Stellenausschreibung als unverbindliches Angebot.....	54
1.1.2	Diskriminierungsschutz.....	55
1.1.3	Umgang mit Bewerbungsunterlagen .....	56
<b>1.2</b>	<b>Vorstellungsgespräch .....</b>	<b>56</b>
1.2.1	Fragerecht des Arbeitgebers .....	57
1.2.2	Offenbarungspflichten.....	60
1.2.3	Anfechtung des Arbeitsvertrages wegen Irrtums oder Täuschung .....	60

<b>1.3</b>	<b>Gutachten, Auskünfte durch Dritte und Backgroundchecks .....</b>	<b>60</b>
<b>1.4</b>	<b>Kostenerstattung .....</b>	<b>61</b>
<b>2</b>	<b>DER ARBEITSVERTRAG .....</b>	<b>63</b>
<b>2.1</b>	<b>Der Abschluss des Arbeitsvertrages .....</b>	<b>63</b>
<b>2.2</b>	<b>Inhalt des Arbeitsvertrages.....</b>	<b>66</b>
<b>2.3</b>	<b>Typische Regelungen in einem Arbeitsvertrag .....</b>	<b>69</b>
<b>3</b>	<b>WAS MUSS DER ARBEITNEHMER LEISTEN?.....</b>	<b>75</b>
<b>3.1</b>	<b>Erbringung der Arbeitsleistung als Hauptleistungspflicht.....</b>	<b>75</b>
3.1.1	Art der Arbeitsleistung .....	76
3.1.2	Zeit der Arbeit .....	77
3.1.3	Ort der Arbeitsleistung .....	80
<b>3.2</b>	<b>Freistellung von der Arbeitspflicht.....</b>	<b>81</b>
3.2.1	Unbezahlte Freistellungsansprüche .....	81
3.2.2	Bezahlte Freistellungsansprüche .....	83
<b>3.3</b>	<b>Treue- und Rücksichtnahmepflichten .....</b>	<b>86</b>
3.3.1	Anzeige-, Auskunft- Aufklärungspflichten .....	86
3.3.2	Schadensabwendungspflichten .....	87
3.3.3	Unterlassungspflichten.....	87
3.3.4	Wettbewerbsverbote .....	88
3.3.5	Nebentätigkeit des Arbeitnehmers .....	90
<b>3.4</b>	<b>Haftung des Arbeitnehmers im Arbeitsverhältnis .....</b>	<b>90</b>
3.4.1	Haftung für Schäden beim Arbeitgeber .....	91
3.4.2	Haftung für Drittschäden.....	92
3.4.3	Mankohaftung .....	93
<b>4</b>	<b>WAS MUSS DER ARBEITGEBER LEISTEN?.....</b>	<b>95</b>
<b>4.1</b>	<b>Hauptleistungspflicht: Vergütung .....</b>	<b>95</b>
4.1.1	Sonderfall: keine Regelung der Vergütung .....	95
4.1.2	Tarifliche Regelung der Lohnhöhe .....	96
4.1.3	Vertragliche Festlegung der Vergütungshöhe .....	98
4.1.4	Variable Lohnbestandteile .....	100
<b>4.2</b>	<b>Nebenleistungspflichten des Arbeitgebers.....</b>	<b>101</b>
4.2.1	Urlaub .....	101
4.2.2	Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.....	103
4.2.3	Mutterschutz.....	105
4.2.4	Sonstige Nebenpflichten des Arbeitgebers .....	106
<b>4.3</b>	<b>Das Direktionsrecht des Arbeitgebers .....</b>	<b>109</b>



<b>5</b>	<b>BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES .....</b>	<b>112</b>
<b>5.1</b>	<b>Kündigung .....</b>	<b>112</b>
5.1.1	Kündigungserklärung .....	112
5.1.2	Schriftformgebot und Angabe von Kündigungsgründen .....	114
<b>5.2</b>	<b>Ordentliche Kündigung .....</b>	<b>114</b>
5.2.1	Betriebsratsanhörung .....	115
5.2.2	Kündigungsfristen .....	116
<b>5.3</b>	<b>Kündigungsschutz .....</b>	<b>117</b>
5.3.1	Besonderer Kündigungsschutz .....	117
5.3.2	Allgemeiner Kündigungsschutz .....	119
5.3.3	Rechtsmissbräuchliche Kündigung.....	135
<b>5.4</b>	<b>Die außerordentliche Kündigung .....</b>	<b>136</b>
5.4.1	Allgemeine Wirksamkeitsvoraussetzungen einer Kündigung.....	137
5.4.2	Vorliegen eines wichtigen Grundes.....	137
5.4.3	Einhaltung der Kündigungserklärungsfrist.....	142
<b>5.5</b>	<b>Die Änderungskündigung .....</b>	<b>143</b>
<b>5.6</b>	<b>Der Aufhebungsvertrag .....</b>	<b>144</b>
5.6.1	Zustandekommen eines Aufhebungsvertrags .....	145
5.6.2	Wirksamkeit des Aufhebungsvertrages .....	146
5.6.3	Typische Bestandteile eines Aufhebungsvertrages .....	147
5.6.4	Aufklärungspflichten durch den Arbeitgeber.....	148
<b>6</b>	<b>DAS ARBEITSVERHÄLTNIS IN INSOLVENZ UND BETRIEBSÜBERGANG .....</b>	<b>150</b>
<b>6.1</b>	<b>Der Betriebsübergang.....</b>	<b>150</b>
<b>6.2</b>	<b>Die Insolvenz des Arbeitgebers .....</b>	<b>152</b>
<b>7</b>	<b>DER ARBEITSGERICHTSPROZESS .....</b>	<b>154</b>
	<b>ANHANG .....</b>	<b>157</b>
	<b>LITERATURVERZEICHNIS.....</b>	<b>158</b>
	<b>GLOSSAR .....</b>	<b>162</b>
	<b>MUSTERLÖSUNGEN ZU DEN LERNKONTROLL- AUFGABEN .....</b>	<b>174</b>
	<b>ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS .....</b>	<b>190</b>

## VORWORT

# ARBEITSRECHT IM ZEICHEN VON CORONA

Wie viele andere Staaten weltweit ist Deutschland im Frühjahr des Jahres 2020 in eine Pandemie ohne historisches Vorbild hineingeraten, die von heute auf morgen das bekannte Leben auf den Kopf stellte. Seither ist Deutschland im »Krisen-Modus«.

Die Pandemie schlägt auf fast alle Bereiche des öffentlichen Lebens durch und natürlich auch auf das Arbeitsrecht und damit auf die wirtschaftliche Grundlage eines großen Teils der Bevölkerung.

Vielleicht haben Sie in den letzten Monaten auch Fragen zu Corona und Arbeitsrecht beschäftigt.

*Bekomme ich meinen Lohn auch dann, wenn mein Betrieb geschlossen ist und ich nicht arbeiten kann?*

*Kann ich zuhause bleiben, um meine Kinder zu betreuen, wenn Schulen und KiTas geschlossen sind?*

*Kann mein Arbeitgeber mich in den Urlaub schicken?*

*Kann er mich anweisen, meine Überstunden abzubauen?*

*Gibt es einen Anspruch auf home office?*

*Wie lange erhalte ich Kurzarbeitergeld?*

*Wer bezahlt meine Zeit in Quarantäne?*

Der Gesetzgeber hat auf die drängenden Fragen reagiert und im März 2020 eine gesetzliche Neuregelung des Kurzarbeitergeldes auf den Weg gebracht (BGBl. I, S. 492) und im Dezember 2020 das Beschäftigungssicherungsgesetz verabschiedet (BGBl. I, 3136). Im gleichen Zeitraum legte die Bundesregierung ein knappes Dutzend Rechtsverordnungen zur Regelung arbeitsrechtlicher Fragen von der Bezugsdauer des Kurzarbeitergeldes bis zur Sicherung der medizinischen Ausbildung vor.

Viele der aufgeworfenen Fragen sind zumindest vorläufig beantwortet. Die Beantwortung von anderen steht noch gänzlich aus, wie die Gerichte über die Maßnahmen abschließend urteilen werden, steht in den allermeisten Fällen noch aus. Es ist zu früh für eine verlässliche arbeitsrechtliche Zwischenbilanz, die im Folgejahr schon wieder Makulatur sein kann. Stattdessen haben sich die Autor\*innen dieser Studienmaterialien dazu entschlossen, an der Darstellung des grundständigen Arbeitsrechtes mit Stand Februar 2021 festzuhalten. Dort wo es uns notwendig erscheint, verweisen wir auf die Corona-Pandemie und ihre Folgen – als Momentaufnahme. Mit dem Wissen, dass weder die Krise noch ihre arbeitsrechtliche Bewältigung beendet sind.

Im Übrigen möchten wir Ihnen mit gleichen Vorzeichen einige Aufsätze an die Hand geben, in denen auf die Corona-Thematik und die mit ihr verbundenen Rechtsfragen näher eingegangen wird.

- Bertz, Marcus: Kurzarbeit in Zeiten der Corona-Krise, NJW Spezial 2020, 242.
- Fischinger, Phillip/Hengstberger, Silas: Arbeitsrechtliche Fragen in der Corona-Krise, JA 2020, 561.
- Fuhlrott, Michael / Fischer, Katharina: Corona: Virale Anpassungen des Arbeitsrechts, NZA 2020, 345.
- Krieger, Steffen / Rudnik, Tanja / Peramato Povedano, Alberto: Homeoffice und Mobile Office in der Corona-Krise, NZA 2020, 473.

## TEIL 1: EINLEITUNG

**Im ersten Teil des Studienmaterials sollen Sie:**

- einen Überblick über das Modul erhalten sowie
- Lernergebnisse des Moduls und weiterführende Literatur kennenlernen.

## 1 EINFÜHRUNG IN DAS GESAMTE MODUL

Das vor Ihnen liegende Modul Arbeitsrecht gehört zu den umfangreicheren Einheiten in Ihrem Studium und verlangt als juristisches Modul eine besondere Denkweise. Was zunächst abschreckend klingen mag, wird sich aber hoffentlich in den nächsten Tagen und Wochen relativieren. Arbeitsrecht ist sehr spannend und ganz nah an der Praxis. Sie werden erstaunt sein, in welchem Ausmaß Ihnen vielleicht auch in Ihrem bisherigen Berufsleben arbeitsrechtliche Fragen begegnet sind, die Sie vielleicht als solche gar nicht erkannt oder anders eingeschätzt haben.

Vor Ihnen liegt eine Entdeckungsreise. Sie werden mit Gesetzen konfrontiert werden, Gerichtsentscheidungen kennenlernen und immer wieder in kleineren Fällen beispielhaft verdeutlicht bekommen, was Sie gerade gelesen haben. Vieles davon werden Sie wiedererkennen, anders wird Ihnen kompliziert oder überreguliert vorkommen.

Dabei will dieses Studienmaterial bewusst keine umfassende Darstellung des Individualarbeitsrechts in allen Facetten leisten. Vielmehr haben die Autoren vor dem Hintergrund ihrer Berufs- und Lehrerfahrung und der mehrjährigen Leitung des Moduls Arbeitsrecht im BBA-Studiengang Themen ausgewählt, die einen hohen Praxisbezug haben und die immer wieder zu rechtlichen Fragen im Unternehmen führen. Ausgerichtet haben wir das Studienmaterial an einer möglichen arbeitsrechtlichen Vita, die über das Bewerbungsverfahren und die Einstellung zur Vertragsgestaltung, dem laufenden Arbeitsverhältnis zur Veränderung oder gar Kündigung des Arbeitsverhältnisses führen kann. Unsere oberste Leitlinie soll hierbei die Verständlichkeit des Studienmaterials für „Nichtjuristen“ sein. Es gibt unzählige Lehrbücher zum Arbeitsrecht, die in vielen Bereichen den Umfang des Skripts erweitern, neue Facetten aufzeigen, Rechtsprechung nachweisen usw. Diese Bücher sind häufig 200, 300 oder gar 3000 Seiten lang (z. B. Henssler/Willemsen/Kalb, Arbeitsrecht Kommentar, Verlag Dr. Otto Schmidt). Was dieses relativ kurze Studienmaterial hingegen ausmachen soll, fehlt bislang auf dem Büchermarkt. Wir sind angetreten ein Skript zu schreiben, das sich in erster Linie an Berufstätige wendet, die am eigenen Leib tagtäglich Arbeitsrecht erfahren. Das ist ein Erfahrungsschatz, auf den wir aufbauen wollen. Diese Zielgruppe wollen wir anders als viele Lehrbücher nicht mit Wissen erschlagen, sondern ihr einen roten Faden an die Hand geben, der sie durch das Arbeitsverhältnis führt. Es geht in diesem Studienmaterial also nicht darum, das letzte Detail einer rechtlichen Frage zu erläutern, sondern Überblick zu verschaffen und Ihnen die Grundlagen des Arbeitsrechts näherzubringen, die Ihnen ermöglichen, selbst weiter zu recherchieren und Antworten zu finden. Arbeitsrecht ist eine spannende, lebendige Materie. Wir wünschen Ihnen, dass Sie das in den kommenden Wochen und nach Abschluss des Moduls auch in Ihrem Berufsleben erfahren werden! Wir wünschen Ihnen viele gute Entdeckungen!

## 2 ZIELSETZUNG UND AUFBAU DES STUDIENMATERIALS

Dieses Modul führt Sie in das Arbeitsrecht, d. h. das Recht der Arbeitnehmer, die abhängige Arbeit leisten, und das Recht der Arbeitgeber, in deren Betrieben und Unternehmen diese Arbeit geleistet wird, ein. Behandelt wird dabei in erster Linie das Individualarbeitsrecht, das sich mit dem Einstellungsverfahren, der Arbeitsvertragsgestaltung und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses beschäftigt. Diese Fragestellungen stehen in der betrieblichen Praxis der Teilnehmer im Vordergrund.

Das Modul bietet Ihnen die Möglichkeit, sich Grundlagenwissen im Arbeitsrecht zu verschaffen und die Zusammenhänge zwischen Arbeitsgesetzen, Umsetzung im Arbeitsverhältnis, Einfluss der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände sowie den Urteilen und Beschlüssen der Arbeitsgerichtsbarkeit zu erkennen. Anhand von Fragen zur Lernkontrolle und zur beruflichen Praxis sowie an Beispielfällen mit Musterlösungen vertiefen und festigen Sie das erworbene Wissen. Prüfungsschemata erleichtern dabei den Zugang zur Fallbearbeitung. Darüber hinaus werden Sie an verschiedenen Stellen Urteile, insbesondere des Bundesarbeitsgerichts und des Bundesverfassungsgerichts, finden. Diese dienen ausschließlich der Verdeutlichung einer gefestigten Rechtsprechung sowie der Klarstellung der behandelten rechtlichen Sachverhalte.

Demgemäß verfolgt das Modul mehrere Lernergebnisse. Sie sollen:

- die Grundzüge und wesentlichen rechtlichen Gestaltungsprinzipien der Kernmaterien des Individualarbeitsrechts kennenlernen,
- Einblick in die juristische Fallbearbeitung erhalten,
- selbständig an kleineren arbeitsrechtlichen Fällen praxisrelevante Fragen bearbeiten,
- in der Lage sein, häufig vorkommende Sachverhalte einschätzen und einer vertretbaren Lösung zuführen zu können,
- aktuelle Arbeitsmarktentwicklungen bei der Beschäftigung mit dem Arbeitsrecht einbeziehen.

Für die Bearbeitung benötigen Sie einen Gesetzestext. Zu empfehlen sind:

- die Arbeitsgesetze, Beck-Texte im dtv oder
- Kittner, Michael; Arbeits- und Sozialordnung, Ausgewählte und eingeleitete Gesetzestexte, jeweils in aktueller Auflage.

Für die weitergehende Recherche kann auf die gängigen Lehrbücher und Kommentare verwiesen werden.

## Aktuelle Lehrbücher

- Brox, Hans/Rüthers, Bernd/ Henssler, Martin, Arbeitsrecht, 20. Aufl. 2020 (Kohlhammer).
- Dütz, Wilhelm/Thüsing, Gregor, Arbeitsrecht, 25. Aufl. 2020 (C. H. Beck, Grundrisse).
- Haag, Oliver, Arbeitsrecht für dummies, 4. Auflage 2019 (Wiley).
- Hromadka, Wolfgang/Maschmann, Frank, Arbeitsrecht Band 1: Individualarbeitsrecht, 7. Aufl. 2018 (Springer).
- Junker, Abbo, Grundkurs Arbeitsrecht, 19. Aufl. 2020 (C. H. Beck).
- Krause, Rüdiger, Arbeitsrecht, 5. Aufl. 2020 (Nomos).
- Löwisch, Manfred/Caspers, Georg/Klumpp, Steffen, Arbeitsrecht, 12. Aufl. 2019 (Vahlen).
- Preis, Ulrich, Arbeitsrecht – Individualarbeitsrecht, 6. Aufl. 2019 (Otto Schmidt-Verlag).
- Waltermann, Raimund, Arbeitsrecht, 19. Aufl. 2018 (Vahlen).

## Gesamtdarstellungen

- Kiel, Heinrich et. al. (Hrsg.), Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Band 1 und 2 (Individualarbeitsrecht) Bände, 5. Aufl. 2021 (C. H. Beck).
- Schaub, Günter, Arbeitsrechts-Handbuch, 18. Aufl. 2019 (C. H. Beck).

## Kommentare

- Henssler, Martin/Willemsen, Heinz J./Kalb, Heinz-Jürgen, Arbeitsrecht Kommentar, 9. Aufl. 2020 (Otto Schmidt Verlag).
- Müller-Glöge, Rudi/Preis, Ulrich/Schmidt, Ingrid (Hrsg.), Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 20. Aufl. 2020 (C. H. Beck).
- *speziell zum Kündigungsschutzrecht*  
Ascheid, Reiner/Preis, Ulrich/Schmidt, Ingrid, Kündigungsrecht, Großkommentar zum gesamten Recht der Beendigung von Arbeitsverhältnissen, 6. Aufl. 2020 (C. H. Beck).

Als Studierende der Universität Oldenburg haben Sie zudem die Möglichkeit, in der Bibliothek (kein Zugriff von außerhalb des Campusnetzes) in den Onlinedatenbanken *beck-online* und *juris* zu recherchieren.

## TEIL 2: GRUNDLAGEN DES ARBEITSRECHTS

### **Nach der Bearbeitung der Kapitel von Teil 2 sollten Sie:**

- einen Überblick über die Geschichte des Arbeitsrechts erhalten haben,
- Hauptakteure und Regelungsmechanismen im Arbeitsrecht kennen,
- die europarechtliche Dimension des Arbeitsrechts erfassen können,
- den Begriff und die Funktion des Arbeitsrechts beschreiben können,
- einen Überblick über die unterschiedlichen Rechtsquellen des Arbeitsrechts und die Grundregeln zu Lösung von Normkonflikten haben,
- den Anwendungsbereich des Arbeitsrechts eingrenzen können,
- spezielle Arbeitsvertragsformen in Abgrenzung zum „Normal“arbeitsverhältnis kennen,
- Grundlagenwissen zu befristeten Arbeitsverträgen und zu Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen erworben haben sowie
- das Arbeitnehmerüberlassungsrecht kennen.



# 1 GRUNDLAGEN ZUM VERSTÄNDNIS DES ARBEITSRECHTS

Das Arbeitsrecht ist ein hoch dynamisches, ständigen Wandlungen mit wechselnden politischen Mehrheiten unterworfenes Rechtsgebiet, das für das tatsächliche Leben der Menschen eine sehr große Bedeutung aufweist, da Menschen in aller Regel von ihrer Arbeit leben. In diesem Abschnitt sollen die historische Entwicklung des Arbeitsrechts, ihre gegenwärtigen Hauptakteure und die politischen Stellschrauben des Arbeitsrechts erläutert werden. Schließlich soll ein kurzer Blick auf das Europarecht geworfen werden. In diesem Kapitel sollen Sie ein Grundverständnis für die Regelungsstrukturen im Arbeitsrecht entwickeln.

## 1.1 Arbeitsrecht gestern und heute

Das Arbeitsrecht wird als das Recht der abhängig Beschäftigten, der Arbeitgeber und der tarifvertragsfähigen Parteien definiert. Es kreist um den Begriff der „**Arbeit**“, der einen Oberbegriff für höchst unterschiedliche Tätigkeiten darstellt, mit denen der Mensch seinen Unterhalt bestreiten möchte. Der natürliche Arbeitsbegriff umfasst die Arbeit am Fließband oder in der Montagehalle ebenso wie am Schreibtisch, im OP-Saal, vor Gericht, auf dem Feld oder im Kampfeinsatz. Menschen arbeiten seit ewigen Zeiten, doch die juristische Konstruktion des Arbeitsverhältnisses und das Selbstverständnis der beteiligten Akteure hat sich radikal gewandelt.

Man kann im Arbeitsrecht verschiedene zeitliche Abschnitte unterscheiden. Auffällig ist, dass sich Zeiten von starker Regulierung („**Status**“) und Zeiten von Deregulierung („**Vertrag**“) durch die Geschichte abwechseln.

In der Antike war körperliche Arbeit allein den Sklaven vorbehalten, der freie Bürger durfte sich nicht körperlich betätigen. Mit der Auflösung der antiken Gesellschaft und der Verschmelzung mit dem germanischen Erbe bildete sich im Frühmittelalter eine feudalistische Gesellschaftsordnung heraus, in dem das Lehenswesen vorherrschte. So unterhielt der Landesherr ein stehendes Heer dadurch, dass er an einzelne ihm zum Kriegsdienst verpflichtete Vasallen Land ausgab, das von den darauf lebenden Bauern für den Vasallen bewirtschaftet wurde. Diese Bauern waren persönlich von diesem Grundherrn abhängig und unfrei – sie waren zur Arbeit und zu Abgaben verpflichtet (sog. Frondienste und der Zehnt). Abhängige Arbeit war damit für lange Jahrhunderte für die allermeisten Menschen ein Zustand, in den sie hineingeboren wurden und den sie nicht beeinflussen konnten, da sie an ihr jeweiliges Stück Land gebunden waren. Die Menschen lebten im Status der Unfreiheit.

Dieser Gesellschaftszustand änderte sich erst mit der einsetzenden Industrialisierung und dem damit verbundenen Wandel von der agrarischen zur industriellen Produktion, der ab Mitte des 18. Jahrhunderts beobachtet werden konnte. In ihm werden die bis dahin vorherrschenden personalen Abhängigkeiten durchtrennt, da Arbeit von Grund- und Bodenbesitz entkoppelt wurde. In der Folge entstand mit

dem Arbeiter eine neue Klasse von Bürger, der oftmals auf Tagesbasis in Manufakturen und entstehenden Fabriken seine Arbeitskraft anbot und allein vom Werk seiner Hände lebte. Das ist die Geburtsstunde des Arbeitsvertrages, da es – zumindest in der Theorie – die Entscheidung des Arbeitnehmers war, seine Arbeit anzubieten und der Arbeitgeber den Arbeitnehmer anstellen musste. Statt wie im Feudalstaat von Naturalwirtschaft und einem kleinen Teil des Ertrags der eigenen Scholle zu leben, erhielten die Arbeiter nunmehr eine „Entlohnung“ für ihre Dienste. Aus rechtlicher Sicht herrschte Vertragsfreiheit, die aber von einem fundamentalen wirtschaftlichen Ungleichgewicht begleitet wurde. Angeheuert wurden diejenigen Arbeiter, die gesund und leistungsfähig waren, ältere und kranke hatten kaum Chancen, für ihren Erwerb zu sorgen. Die Arbeitsordnung hatte sich vom Status zum Vertrag gewandelt.

Mit den sozialrechtlichen Reformen im Deutschen Kaiserreich unter dem Kanzler Otto von Bismarck ab 1883 wurden sukzessive Schritte zur Abfederung des Ungleichgewichts unternommen. Mit dem Krankenversicherungsgesetz vom 15.06.1883, dem Unfallversicherungsgesetz vom 06.07.1884, dem Gesetz betreffend die Invaliditäts- und Altersversicherung vom 22.06.1889, der Reichsversicherungsordnung vom 19.07.1911 sowie dem Angestelltenversicherungsgesetz vom 20.12.1911 wurde der Grundstein für eine Absicherung des Status des Arbeiters gelegt. Trotz vielfachen Wandels im Detail kann man für die Periode von 1950-1980 vom vorherrschenden Normalarbeitsverhältnis sprechen. Der „normale“ deutsche Arbeitnehmer war männlich, in Vollzeit und unbefristet angestellt, arbeitet nur für einen Arbeitgeber, trug kein Betriebsrisiko und musste außer seiner Arbeitskraft kein weiteres Kapital einsetzen. Erreicht wurde dies über eine Vielzahl von zwingenden Arbeitnehmerschutzgesetzen, die die Vertragsfreiheit stark einschränkten. Der Arbeitnehmer lebte rechtlich betrachtet eher im Status als im Vertrag.

Mit dem Wandel von der Industrie- zur Dienstleistungs- und später zur Informationsgesellschaft wurden viele der statusrechtlichen Regelungen abgeschafft. In erheblichem Maße wurde im Zeitraum um die Jahrtausendwende die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes betrieben, klassische Arbeitnehmer wurden zu (Schein)-Selbständigen oder Freelancern. Das unbefristete Vollzeitverhältnis für einen Arbeitgeber ist längst nicht mehr die Regel, wie Zahlen des Bundesarbeitsministeriums belegen. Leiharbeit hat in erheblichem Maße zugenommen, prekäre Arbeitsverhältnisse konterkarieren die Leitidee des Normalarbeitsverhältnisses. Rechtlich gesprochen dominierte in dieser Hochphase der Flexibilisierung der Vertrag gegenüber dem Status.

Erst in jüngster Zeit scheint eine neuerliche **Rückbewegung vom Vertrag zum Status** zurück stattzufinden. Über die Absicherung eines einheitlichen Mindestlohns, dem Arbeitnehmerentendegesetz oder der Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen greift der Gesetzgeber wieder stärker in die Vertragsfreiheit von Arbeitnehmer und Arbeitgeber ein. Zu den einzelnen normativen Auswirkungen finden Sie in den Kapiteln nähere Angaben.

Man kann relativ sicher sein, dass das Auf und Ab von Regulierung und De-Regulierung weitergehen wird. Arbeitsrecht ist damit ein sich konstant änderndes, sich

an gesellschaftliche Rahmenbedingungen anpassendes Rechtsgebiet. Es lohnt sich also, die Entwicklung im Arbeitsrecht genau zu verfolgen.

## 1.2 Arbeitsrechtliche Akteure und Regelungsmechanismen

Das Rechtsgebiet Arbeitsrecht geht deutlich über die vertragsrechtliche Beziehung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber hinaus. Um Ihnen hiervon einen ersten Eindruck zu vermitteln, sollen im Folgenden die wichtigsten arbeitsrechtlichen Akteure und Regelungsmechanismen vorgestellt werden. Hierfür muss zunächst eine Unterteilung des Arbeitsrechts vorgenommen werden.

Während sich das **Individualarbeitsrecht** auf die Rechtsnormen bezieht, die das Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Einzelnen regeln, verpflichtet das Arbeitsschutzrecht den Arbeitgeber zur Beachtung von Schutzvorschriften gegenüber dem Staat und Behörden, die konkrete oder zumindest mittelbare Auswirkungen auf den einzelnen Arbeitnehmer haben. Demgegenüber stellt das **kollektive Arbeitsrecht** den rechtlichen Rahmen für die Rechtsbeziehungen der Arbeitnehmerinteressenvertretungen (Betriebsräte, Arbeitnehmervertreter in Unternehmensorganen sowie die Gewerkschaften) auf der einen Seite und einzelnen Arbeitgebern sowie Arbeitgeberzusammenschlüssen (Arbeitgeberverbänden) auf der anderen Seite zur Verfügung. Geht es bei den individuellen Vertragsbeziehungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber vor allem um die Begründung, inhaltliche Gestaltung und die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, beschäftigt sich das kollektive Arbeitsrecht mit dem Betriebsverfassungsrecht, Mitbestimmungsfragen, Tarifrecht, Schlichtungsverfahren, Arbeitskampfrecht und Fragen der Unternehmensmitbestimmung. Charakteristikum des kollektiven Arbeitsrechts ist, dass die Arbeitnehmer vertreten durch den Betriebsrat auf der Betriebs-ebene oder organisiert in Gewerkschaften ihre Rechte und Aufgaben im Kollektiv wahrnehmen. Im Individualarbeitsrecht ist grundsätzlich nur der jeweilige Arbeitnehmer oder Arbeitgeber allein betroffen. Neben die zwei Kategorien des Individual- und des kollektiven Arbeitsrechts tritt das **Arbeitsschutzrecht** als eigenständiger Bereich des Arbeitsrechts. Dieses umfasst die europäischen, gesetzlichen und untergesetzlichen Rechtsnormen und Handlungsempfehlungen, die dem Schutz der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz dienen. Auf das Arbeitsschutzrecht wird in diesem Skript nicht weiter eingegangen, das kollektive Arbeitsrecht wird dort behandelt, wo es direkte Bezüge zum Individualarbeitsrecht aufweist (z. B. im Rahmen von personellen Maßnahmen in Bezug auf die betriebliche Mitbestimmung).

Individualarbeitsrecht und kollektives Arbeitsrecht stehen also nicht beziehungslos nebeneinander, sondern sie sind an den verschiedensten Stellen aufeinander bezogen und miteinander verknüpft. Manche Lebenssachverhalte erfordern nicht nur einen Blick in den Arbeitsvertrag, sondern eröffnen erst über die Berücksichtigung geltender Betriebsvereinbarungen und/oder Tarifverträge einen sachgerechten rechtlichen Umgang mit der jeweiligen Problematik. Es ist daher dringend anzuraten, bei konkreten arbeitsrechtlichen Fragen auch das jeweilige tarifliche Um-

feld und betriebliche Vereinbarungen zu berücksichtigen. Die vertiefte Beschäftigung mit kollektivrechtlichen Fragestellungen würde indes den Rahmen dieses Studienmaterials sprengen. Dort, wo unmittelbare Berührungspunkte zwischen dem Individual- und dem Kollektiven Arbeitsrecht sind, wird der Text darauf hinweisen.

***Beispiel:** Schließt ein Arbeitnehmer mit einem Arbeitgeber einen Arbeitsvertrag, so müssen nicht nur zwingende gesetzliche Verbote aus dem Privatrecht wie z. B. §§ 134 und 138 BGB beachtet werden, sondern es gelten auch Schutzvorschriften zugunsten des Arbeitnehmers wie die zeitlichen Grenzen aus dem Arbeitszeitgesetz (ArbZG), die Mindesturlaubsdauer nach dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG), die Befristungshöchstgrenze bei befristeten Arbeitsverträgen von maximal 2 Jahren gemäß Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) etc. Hinzu kommen tarifrechtliche Bestimmungen, die den Anspruch auf Jahresurlaub erweitern, sowie eventuell bestehende Betriebsvereinbarungen, die u. a. einen Anspruch auf eine Betriebsrente nach mehrjähriger Betriebszugehörigkeit hergeben bzw. eine Gleitarbeitszeitregelung einführen.*

Auch wenn das Arbeitsrecht keine einheitliche Rechtsnatur besitzt, sondern sich aus verschiedenen Rechtsgebieten (Privatrecht und Öffentliches Recht) zusammensetzt, hat es inzwischen den Charakter einer **selbständigen Rechtsdisziplin** erworben. Es erfasst dabei nicht nur die Rechtsverhältnisse der Arbeitnehmer und Arbeitgeber sowie eines Arbeitgeberverbands und einer Gewerkschaft, sondern auch Vorschriften, die unmittelbar oder mittelbar den Bereich der abhängigen Arbeit berühren und dem besonderen Arbeitnehmerschutz dienen. Auch hier sind Überschneidungen häufig, wie sich an folgendem Beispiel zeigen lässt.

***Beispiel:** Teilt eine schwangere Arbeitnehmerin ihrem Arbeitgeber die bei ihr bestehende Schwangerschaft mit und legt ihm ein ärztliches Attest vor gemäß § 5 Abs. 1 Satz 1 und 2 MuSchG, hat der Arbeitgeber nach § 5 Abs. 1 Satz 3 MuSchG unverzüglich die Aufsichtsbehörde (i.d.R. das Gewerbeaufsichtsamt) von dieser Mitteilung zu informieren. Deutlich wird in diesem Zusammenhang einerseits die privatrechtliche Seite der Arbeitgeberinformation und andererseits die öffentlich-rechtliche Verpflichtung des Arbeitgebers zur Weiterleitung der Schwangerschaftsmitteilung an eine Behörde.*

Zusammengefasst kann gesagt werden, dass das Arbeitsrecht dreigeteilt ist:

- 1 Individualarbeitsrecht
- 2 Arbeitsschutzrecht
- 3 Kollektives Arbeitsrecht

### 1.2.1 Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände

Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände gehören zum sog. kollektiven Arbeitsrecht. Der Oberbegriff für Gewerkschaften und Arbeitgeber ist „**Koalition**“. Als solche werden sie in ihrer Existenz und Betätigung durch Art. 9 Abs. 3 GG (lesen!) geschützt. Die Koalitionsfreiheit ist ein Grundrecht, das es Koalitionen ermöglicht, über die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen „selbst und eigenverantwortlich,

grundsätzlich frei von staatlicher Einflussnahme“ zu bestimmen (vgl. BVerfG v. 01.03.1979, BVerfGE 50, S. 290, S. 367). Zu den Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden überantworteten Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zählen z. B. die Tariflöhne, die Arbeitszeiten und der Arbeitsschutz.

Die Gewerkschaften sind die überbetrieblich organisierte Interessenvertretung der Arbeitnehmer. Als Koalition i.S.v. Art. 9 Abs. 3 GG sind sie berechtigt, Arbeitskämpfe durchzuführen sowie Tarifverträge abzuschließen. Weitere Betätigungsfelder sind z. B. die Rechtsberatung und Vertretung ihrer Mitglieder vor den Arbeits- und Sozialgerichten und die Durchführung von Schulungen für Betriebsräte etc. Unter einem Arbeitgeberverband wird der Zusammenschluss von Arbeitgebern zu einer Koalition zur Förderung und Wahrung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen verstanden, was i. d. R. über den Abschluss von Tarifverträgen mit den Gewerkschaften erfolgt.

## 1.2.2 Tarifverträge

Es ist die wichtigste Aufgabe von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden, Tarifverträge miteinander auszuhandeln. Der **Tarifvertrag** ist der schriftliche Vertrag zwischen einem Arbeitgeber oder einem Arbeitgeberverband und einer Gewerkschaft zur Regelung von arbeitsrechtlichen Rechten und Pflichten der Tarifvertragsparteien und zur Festlegung von Inhalt, Abschluss und Beendigung von Arbeitsverhältnissen sowie über betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen und gemeinsame Einrichtungen der Tarifvertragsparteien. Tarifverträge bestehen aus einem schuldrechtlichen und einem normativen Teil. Im schuldrechtlichen Teil werden die Rechtsbeziehungen der Tarifvertragsparteien zueinander geregelt, u. a. die Laufzeit des Tarifvertrags, die Friedenspflicht, Kündigungsmodalitäten etc., während der normative Teil die Rechtsnormen, die unmittelbar und zwingend auf das jeweilige Arbeitsverhältnis einwirken, beinhaltet.

## 1.2.3 Betriebliche Mitbestimmung

Während Gewerkschaften und Tarifverträge die überbetriebliche Ebene betreffen, kennt das Arbeitsrecht darüber hinausgehend für die betriebliche Ebene die betriebliche Mitbestimmung. Unter betrieblicher Mitbestimmung wird die Beteiligung der Arbeitnehmer an den Entscheidungen innerhalb des Betriebs verstanden. Sie richtet sich nach dem BetrVG. Die betriebliche Mitbestimmung zielt auf die Gestaltung der Arbeitsverhältnisse, insbesondere durch den Abschluss von **Betriebsvereinbarungen** zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber. Der Betriebsrat ist die Interessenvertretung der Arbeitnehmer auf der betrieblichen Ebene. Es handelt sich um ein privatrechtliches Wahlamt, das ehrenamtlich ausgeführt wird. Seine Wahl, Rechtsstellung, Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte richten sich nach dem BetrVG. So hat der Arbeitgeber z. B. vor dem Ausspruch einer Kündigung den Betriebsrat gemäß § 102 BetrVG anzuhören. Findet keine Betriebsratsanhörung zu der beabsichtigten Kündigung statt, ist diese unwirksam. Soll ein Betriebsratsmitglied außerordentlich gekündigt werden, so bedarf die Kündigung der Zustimmung durch den Betriebsrat gemäß § 103 BetrVG.

Ebenso wie Tarifverträge haben auch Betriebsvereinbarungen einen normativen (§ 77 Abs. 4 S. 1 BetrVG) und einen schuldrechtlichen Teil (§ 77 Abs. 1 BetrVG). Sie spiegeln das, was den Tarifvertrag auf überbetrieblicher Ebene ausmacht, auf betrieblicher Ebene wieder. Betriebsvereinbarungen sind Verträge zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, die vor allem Rechtsnormen für die Belegschaftsmitglieder beinhalten. Der Inhalt von Betriebsvereinbarungen hat unmittelbar normative Wirkung (§ 77 Abs. 4 BetrVG). Das bedeutet, dass ihr Inhalt auch dann verbindlich ist, wenn in einem Arbeitsvertrag die Betriebsvereinbarung nicht erwähnt wird, oder gar im Arbeitsvertrag eine abweichende Regelung getroffen wurde.

#### 1.2.4 Arbeitsrecht und Europarecht

Arbeitsrecht ist längst kein nationales Rechtsgebiet mehr. Gerade der europäische Binnenmarkt hat viele Auswirkungen auf die mitgliedstaatlichen Arbeitsrechtsordnungen. Vor allem im Hinblick auf den **Diskriminierungsschutz** und die **Gleichbehandlung** hat es in den vergangenen Jahrzehnten viele Impulse für die deutsche Arbeitsrechtsordnung gegeben. In diesen Bereichen setzt das europäische Recht besondere Schwerpunkte.

Von zentraler Bedeutung ist hierbei die **Arbeitnehmerfreizügigkeit**, die es jedem Arbeitnehmer erlaubt, innerhalb der gesamten Europäischen Union zu arbeiten (Art. 45 AEUV, weiter ausgestaltet durch VO Nr. 1612/68/EWG). Die Mitgliedstaaten dürfen die aus einem anderen Mitgliedstaat stammenden Arbeitnehmer nicht wegen ihrer Staatsangehörigkeit anders behandeln als die inländischen Arbeitnehmer, Art. 45 Abs. 2 AEUV.

Daneben hat die Europäische Union die Möglichkeit, in den Bereichen der **Arbeitsicherheit** und des **Arbeitsschutzrechts** Regelungen zu erlassen. Weitere Kompetenzen betreffen die berufliche Bildung, das Arbeitsrecht, die Arbeitsbedingungen sowie Kollektivregelungen, Art. 151, 156 AEUV.

Ein großes Thema des Europarechts ist auch die Gleichbehandlung von Männern und Frauen. In Art. 157 Abs. 1 u. 2 AEUV findet sich der **Grundsatz des gleichen Entgelts** für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit. Art. 23 der Europäischen Grundrechtscharta erhebt diesen Grundsatz sogar zu einem Grundrecht.

Neben den primärrechtlichen Bezügen weist das Europarecht aber insbesondere unzählige **sekundärrechtliche Bezüge** zum Arbeitsrecht auf, die insbesondere als Europäische Richtlinien Vorgaben für die mitgliedstaatliche Gesetzgebung machen. Auf Grundlage von europarechtlichen Vorgaben sind z. B. das TzBfG, das NachwG, die ArbZG und viele weitere Gesetze nachhaltig geprägt worden. Für die tägliche betriebliche Praxis sind insbesondere die in nationales Recht übergeleiteten Vorgaben des europäischen Sekundärrechts maßgeblich. Auf eine weitere Auseinandersetzung mit dem (primären) europäischen Arbeitsrecht kann daher verzichtet werden.

### Literatur zur Vertiefung

- Haußmann, Katrin, Arbeit 4.0 – Update Arbeitsrecht!?, RdA 2019, 131.
- Junker, Abbo, Grundkurs Arbeitsrecht, Rn. 1-61., 19. Auflage, 2020.
- Preis, Ulrich, Von der Antike zur digitalen Arbeitswelt, RdA 2019, 75.
- Bergwitz, Christoph, Arbeitsrecht für die digitale Arbeitswelt, NZA 2019, 1339.
- Heise, Dietmar, Agile Arbeit, Scrum und Crowdfunding – New Work außerhalb des Arbeitsrechts?, NZA-Beilage 2019, 100.