


Zusammenfassungen

Hellmut Wißmann: Zur Entwicklung des Arbeitsrechts in Deutschland und Europa

 AuR 2/2014, S. 46


Der frühere BAG-Präsident beschreibt Grundzüge und Megatrends der arbeitsrechtlichen Entwicklung in Deutschland und Europa im Spiegel von 60 Jahren AuR. Anfängliches Misstrauen der Gewerkschaften gegenüber dem Arbeitsrecht ist vergangen. Staatliches Arbeitsrecht ist zur Gewährleistung von Schutzstandards unverzichtbar. Kollektives Arbeitsrecht musste sich seinen Platz in der Rechtsordnung sichern. Zu den Aufräumarbeiten gehörte die Überwindung der nationalsozialistischen Ideologie der Gemeinschaft aus Betriebsführer und Gefolgschaft, des personenrechtlichen Gemeinschaftsverhältnisses mit Treuepflicht des AN und Fürsorgepflicht des AG. Dauerthemen waren u. a. Erhaltung und Ressortierung der eigenständigen Arbeitsgerichtsbarkeit, Gesetzgebung, Mitbestimmung, Europa. Europa-Optimismus weicht Skepsis. EU-Recht greift in bisher sichere Arbeitnehmerrechte ein, wo Marktfreiheiten berührt sind. Gesetze zum Abbau des Bestandsschutzes des Arbeitsverhältnisses wurden arbeitsmarktpolitisch legitimiert. Systematisch tiefer greifen Vorschriften, die ein Unterschreiten gesetzlicher Schutzstandards durch TV erlauben. Der TV wird zu Ungunsten der AN mobilisiert. Dieser teilweise Funktionswandel führte zu einer Scheinblüte von Verbänden, die als »Christliche« Gewerkschaften auftraten und etwa in der Leiharbeit »Tarifverträge« schlossen, in denen gesetzlicher Mindestschutz abgedungen wurde. Die in diesem Zusammenhang aufgetretene CGZP ist weder Gewerkschaft noch tariffähige Spitzenorganisation. Ihre TV sind unwirksam, die Leiharbeiter haben Anspruch auf equal pay, Gerichte räumen Scherben auf. Aktuelle Baustellen sind der gesetzliche Mindestlohn sowie die Eindämmung von Leiharbeit und Werkverträgen. Nach wie vor sind eur. Elemente im Arbeitsrecht zu verarbeiten. Weitere EU-Vorgaben erscheinen nicht geboten, zumal der Kompass unsicher ist. Für Vereinbarungslösungen im Mitbestimmungsrecht braucht die Arbeitnehmerseite Druckmittel, etwa in Form gesetzlicher Auffangregelungen, die eingreifen, wenn eine Vereinbarung nicht zustande kommt. Für die Kodifikation eines Arbeitsvertragsgesetzes fehlt der politische Schub.

Katja Nebe: Neue Arbeitswelten – Die Innovationskraft des Betriebsverfassungsgesetzes

 AuR 2/2014, S. 51

Schon *Sinzheimer* setzte auf korporatives Wollen durch Räte anstelle privatwirtschaftlichen Wollens. Der Beitrag belegt mit Beispielen, dass dieser Gedanke auch heute zutrifft. So hat die wechselseitige Beeinflussung von betrieblicher Praxis und Judikatur den Arbeitsschutz gestärkt. Dies gilt allerdings nur, solange nicht durch tarifdispositives Arbeitsschutzrecht das Kräfteverhältnis zwischen AG- und AN-Seite zu Lasten der AN verschoben wird. Insbes. die im Arbeitszeitrecht zu Lasten der AN eröffneten kollektivrechtlichen Abweichungsmöglichkeiten müssen am Maßstab der grundrechtlichen Schutzpflichten gemessen und korrigiert werden. Relevant sind die mit der neuen Arbeitswelt verbundenen psychischen Belastungen. Manche Vorgaben der eur. Sozialpartnervereinbarung zum »work related stress« sind ein

Hellmut Wißmann: The development of labor law in Germany and Europe

 AuR 2/2014, p. 46

In this article, the former president of the *Federal Labour Court* describes the main features as well as the important trends concerning the development of labor law in Germany and Europe in the light of 60 years of AuR. The trade unions' distrust in labor law at the beginning has passed. Governmental labor law is essential to guarantee protection standards. Collective labor law had to ensure its position in the legal system. The clean-up included the overcoming of the national socialist ideology of a community of plant leader and fealty, the *personenrechtliches Gemeinschaftsverhältnis* (the common relationship in the law of personal status) including the employee's duty of faithfulness and loyalty and the employer's duty in respect of care and supervision. Never-ending discussions were amongst other things the sustainment of and the creation of new department within the self-contained jurisdiction of the labor court, legislation, co-determination and Europe. Optimism is giving away to skepticism when it comes to Europe. Where market freedoms are concerned, European law is intervening in employee's rights. Laws concerning the cutback of the protection of existing rights concerning labor relationships are legitimized by labor market politics. Regulations allowing going below legal protection standards by collective agreements are seizing deeply into systematics. The collective agreement is mobilized to the disadvantage of employees. This partial change of function leads to a specious prosperity of organizations which appeared as »Christian« trade unions. These »Christian« trade unions concluded »collective agreements«, for example concerning temporary work, including the forfeit of legal minimum protection standards. The CGZP which appeared in this context is neither a trade union nor is it a head organization having the capacity to enter into a collective wage agreement. Its collective agreements are void, temporary agency workers have a right to equal pay, the labor courts pick up the pieces. Current issues can be seen in the legal minimum wage and the containment of temporary work as well as contracts to provide a specific result. Still European elements have to be included in labor law. Further European specifications do not seem to be mandatory as the direction is not clear yet. When it comes to agreement solutions in the law of co-determination, employees are in need of pressurizing mediums, for example in ways of legal catch-up rules which intervene if an agreement is not possible. For a codification of labor law, the political incentive is missing.


Katja Nebe: New working environments- the innovation capacity of labor relations law

 AuR 2/2014, p. 51

Sinzheimer already relied on corporate will through councils instead of business-driven will. This article is proving that this thought is still applying nowadays. Thus, the mutual influence of practice in companies and judicature has strengthened safety at work. Nevertheless, this is only applying as long as the balance of power between employees and employers is not shifted at the expense of the employees by anticipated law of collective wage bargaining. Especially the possibilities to deviate at the expense of employees by collective agreements in the field of working time law have to be controlled and to be corrected in the light of the fundamental duty to protect. The mental stress based on the upcoming working environment is relevant. Some specifications of the European social partners' agreement on »work related

weißer Fleck im betrieblichen Arbeitsschutz. Unverzichtbar dazu ist eine konkretisierende Rechtsverordnung. Das SGB III fordert unternehmerische Mitverantwortung für die allgemeine Arbeitsmarktentwicklung. Hier müssen die Betriebspartner aufmerksam die Interessen der Belegschaft ausloten und agieren. Über gemeinsam vereinbarte Kurzarbeit konnte die Konjunkturkrise in der Produktion gut überdauert werden. Nach der Entscheidung des BAG von 1999 ist es gelungen, »wilde«, gegen die Bestandskraft von TV gerichtete Dezentralisierung durch kontrollierte Dezentralisierung auf tariflicher Grundlage einzufangen. Aber nach wie vor verdrängt atypische Beschäftigung Normalbeschäftigung. Politisch gesteuerte Fehlanreize zum Lohn-dumping lassen sich einfach belegen. Zugleich besteht ein betriebsverfassungsrechtliches Innovationspotential, Flexibilität und soziale Absicherung zusammenzuführen. Bei Umgehung von AN-Schutzrecht durch Scheinlösungen müssen BR ebenso wie Prüfdienste und letztlich auch Gerichte ihre Verantwortung wahrnehmen. Im Übrigen muss über eine Erstreckung von AN-Schutzrecht auf Selbständige, jedenfalls auf arbeitnehmerähnliche Personen nachgedacht werden. Wie schon Sinzheimer festgestellt hat, hat soziales Recht prinzipiell Staatseingriffe nötig.


Luca Nogler: Das italienische Arbeitsrecht im Kontext der Krise

 AuR 2/2014, S. 58

Italien unterliegt nicht den Vorgaben der Troika wie die sog. Programmländer (Griechenland, Portugal, Irland und Zypern), bei denen die Einhaltung ihrer makroökonomischen Anpassungsprogramme in einem gesonderten Verfahren überwacht wird. Andererseits wurde die 2012 von der Regierung *Monti* eingeführte Arbeitsrechtsreform dem Land im Wesentlichen von der EZB diktiert. Diese hatte die italienische Regierung eindringlich aufgefordert, sog. Strukturreformen durchzusetzen, u. a. die Dezentralisierung des Tarifrechts und den Abbau von Kündigungsschutz. Ausgehend vom Fall FIAT gelang es der Regierung *Berlusconi*, insbes. Änderungen am Tarifverhandlungssystem umzusetzen. Diese Entwicklung wird detailliert beschrieben. So wurden dezentralen TV weitreichende Spielräume gegenüber gesetzlichen Regelungen wie auch nationalen Branchentarifverträgen eingeräumt. Damit wurde die Hierarchie der Rechtsquellen grundsätzlich in Frage gestellt. In der it. Rechtslehre bestehen starke Zweifel an der Verfassungsmäßigkeit dieser Regelungen. Weitere Schritte waren das Abkommen der Spitzenorganisationen der Sozialpartner v. 21.9.2011 und der Austritt von Fiat aus dem Industrieunternehmerverband Confindustria. Danach haben die Fiat-AN nicht mehr das Recht, ihre einheitliche gewerkschaftliche Vertretung frei zu wählen, da FIAT nicht mehr an das Abkommen über die Einheitlichen Gewerkschaftsvertretungen gebunden ist. Weiter von Belang sind die Maßnahmen der Regierung *Monti* in Sachen Arbeitsrecht (sog. *Fornero-Reform*). Dadurch haben sich die Lohnnebenkosten insgesamt erhöht. Neue Bestimmungen gibt es über befristete Arbeitsverhältnisse, sog. »Co-Co-Ci-Verträge« und »Scheingelegenheitstätigkeit«, vor allem aber über den Kündigungsschutz nach Art. 18 des Arbeitnehmerstatuts. Diese Veränderungen werden im Einzelnen dargestellt und einer kritischen Prüfung unterzogen.

stress« are a blank area in safety at work in companies. A specifying legal regulation is essential. The SGB III demands a joint responsibility of entrepreneurs when it comes to the general development of the labor market. Social partners in the company have to investigate interests of the staff and to act. Through mutually agreed short-time work, the economic crisis in the field of production could be outworn in a good way. After the Federal Labor Court ruling of 1999, it has been succeeded to contain »wild« decentralization aimed at the evasion of collective agreements by controlled decentralization on a negotiated basis. However, atypical employment is still pushing normal employment aside. Politically based misguided incentives concerning the undercutting of wages are proved easily. At the same time, there is an innovative potential in labor relations law to combine flexibility and social security. Audit services as well as courts have to assume responsibility when it comes to the circumvention of employees' rights. Incidentally, one has to think about extending employees' rights to self-employed or at least to persons having a similar status to employees. As Sinzheimer had already noted, social law needs state intervention.

Luca Nogler: Italian labor law in the context of the crisis

 AuR 2/2014, p. 58

Different from the so-called program countries (Greece, Portugal, Ireland and Cyprus), Italy is not subject to the requirements of the Troika, the macroeconomic aims of which are supervised in a special practice. Nevertheless, the labor law reform of 2012 introduced by the Monti government has been mainly dictated by the ECB. It requested the government to enforce so-called structural reforms, amongst which the decentralization of the collective agreement law and the cutback of dismissal protection. Based on the FIAT case, the Berlusconi government succeeded in implementing changes in the system of collective bargaining. This development is described in detail. For example, peripheral collective agreements have been given wiggle room compared to legal statutes and national collective agreements. Thus, the hierarchy of sources in law has been questioned in a fundamental way. In Italian jurisprudence there are strong doubts about the constitutionality of these regulations. Further steps were the social partners' head organizations convention of 9/21/2011 and Fiat's withdrawal of the industrial employers association Confindustria. As a result, Fiat's employees are no more allowed to choose freely their unitary trade union representation, as FIAT is no more bound by the convention of unitary trade union representation. Equally important are the measures taken by the *Monti* government concerning labor law (so-called *Fornero-reform*). As a result, supplementary wage costs have risen. There are new regulations with regard to temporary work, so-called »Co-Co-Ci-contracts« and »Illusiveness occasional work« and above all to the dismissal protection pursuant to Art. 18 of the Labour Code. These changes are illustrated and examined critically.