

Zusammenfassungen

Reingard Zimmer: Betriebsräte als Akteure der Geschlechtergerechtigkeit

AuR AuR 2/2014, S. 88

Individualrechtliche Klagen in Bezug auf Gleichstellung, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben oder auf Nichtdiskriminierung sehen sich – ebenso wie andere arbeitsrechtliche Klagen – einigen Hindernissen gegenüber. Aus diesem Grund werden sie zumeist am Ende des Arbeitsverhältnisses bzw. durch abgelehnte Bewerber/innen eingereicht. Die Geltendmachung von Rechtsansprüchen wird solange vermieden, wie ein starkes Interesse am Aufrechterhalten der arbeitsvertraglichen Beziehung besteht. Nach dem Scheitern eines Gleichstellungsgesetzes für die Privatwirtschaft haben Betriebsräte als kollektive Akteure eine wichtige Rolle bei der Verbesserung der Rechtsposition der Arbeitnehmer in Bezug auf Gleichstellung, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben oder Nichtdiskriminierung. Die Untersuchung gibt einen Überblick über die rechtlich vorhandenen Ansatzpunkte und Handlungsmöglichkeiten nach dem Betriebsverfassungsgesetz. Dies geht von den allgemeinen Aufgaben (§ 80 BetrVG) über konkrete Mitbestimmungstatbestände (§ 87 BetrVG), Beurteilungsgrundsätze (§ 94 II 2 BetrVG) und Eingruppierung (§ 99 BetrVG) bis zu den kollektiven Rechten nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz. Hierzu werden Strategien entwickelt wie die systematische Nutzung von Informationsansprüchen, Gleichstellungsvereinbarungen bzw. –pläne, Personelle Auswahlrichtlinien, Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Wiedereingliederung nach Elternzeit, Kinderbetreuung, familiengerechte Arbeitszeiten.

Luca Nogler: Das italienische Arbeitsrecht im Kontext der Krise, Teil 2

AuR AuR 2/2014, S. 93

In seiner Sinzheimer-Vorlesung analysiert der Autor die Entwicklung des italienischen Arbeitsrechts seit den Regierungen Berlusconi und Monti. Der im letzten Heft veröffentlichte Teil 1 behandelte Forderungen der EZB, den Fall FIAT, die Dezentralisierung der Tarifpolitik. In der Fortsetzung geht es um die Beitragsbelastung in der Sozialversicherung, die Neuregelung der befristeten Arbeitsverhältnisse, die sog. Co-Co-Co-Verträge, selbständige (nicht koordinierte) Gelegenheitsarbeit, Abbau des Kündigungsschutzes, die Notwendigkeit eines Paradigmenwechsels, schließlich eine mögliche Agenda für die nächste Zukunft und Empfehlungen auch für Deutschland. Die Wirtschaftskrise 1929 und die derzeitige Wirtschaftskrise unterscheiden sich beträchtlich. Dem Arbeitsrecht können keine wirtschaftlichen Effekte angelastet werden, die von völlig anderen Faktoren abhängen. Bei genauer Betrachtung bleibt unklar, wie die Fornero-Reform zu einer Steigerung der Arbeitsproduktivität beitragen soll. Die Umverteilung der Erträge zugunsten des Kapitals, zu der es in Deutschland im letzten Jahrzehnt gekommen ist, hat sich negativ auf südeuropäische Länder ausgewirkt. Es ist an der Zeit, eine Reihe europäischer, arbeitsrechtlicher Standards zu erarbeiten. Die Grundrechtecharta, die die große Grenze der Respektierung der Grundfreiheiten im EG-Vertrag darstellt, reicht nicht aus.

Reingard Zimmer: Works councils as protagonists in gender equality

AuR AuR 3/2014, p. 88

Individual rights actions related to gender equality, compatibility of work and private life or non-discrimination, face – like other actions in labour law – a lot of impediments. Therefore, in the majority of cases they are filled in at the end of an employment respectively by refused applicants. The enforcement of claims is avoided as long as there is a strong interest in maintaining the employment relationship. After the failure of a bill on gender equality in private economy, works councils do have an important role as collective protagonists when it comes to better the legal position of employees with regard to gender equality, compatibility of work and private life or non-discrimination. This article gives a review on the existing legal indications and the possibilities of action in the Works Constitution Act. This is done from the general tasks (§ 80 BetrVG) to concrete rights to participation (§ 87 BetrVG), principles of assessment (§ 94 II 2 BetrVG) and classification (§ 99 BetrVG) up to collective rights pursuant to the General act on Equality. For this, strategies like the systematic use of rights to information, agreements respectively plans on gender equality, selection guidelines on staff, regulations on the compatibility of work and private life, reintegration after parental leave, day care and family-oriented working time are developed.

Luca Nogler: Italian labour law in the context of the crisis, part 2

AuR AuR 3/2014, p. 93

In his Sinzheimer lecture, the author is analyzing the development of Italian labour law since the Berlusconi and Monti governments. The first part of the article, published in the very last issue, was about the requests of the ECB, the Fiat case and the decentralization of bargaining policy. This part is about the burden of contribution in the social insurance system, the rearrangement of fixed term employment relationships, the so-called Co-Co-Co agreements, independent (non-coordinated) casual labour, reduction of the dismissal protection law, the need of a shift of paradigms as well as a possible agenda for the upcoming future and recommendations also including Germany. There large differences between the economic crisis of 1929 and the current one. Labour law cannot be held responsible for economic effects which are based on totally different factors. On closer inspection it remains unclear, how the Fornero-reform is to increase labour productivity. The reallocation of earnings in favour of capital in the last decade in Germany has had negative influence on Southern European countries. It is the time to develop a new set of European standards concerning labour law. The Charta of Fundamental Rights, which is the huge line which cannot be crossed when it comes to the fundamental freedoms, is not sufficient.