



Zusammenfassungen

Angelika Nußberger: Der Einfluss der EMRK auf das deutsche Arbeitsrecht

 AuR 4/2014, S. 130


Das Jahr 2013 markiert das 60jährige Bestehen von »Arbeit und Recht« ebenso wie der Europäischen Konvention für Menschenrechte. Der EGMR hat herausgearbeitet, dass es sich bei der Konvention um ein »lebendiges Instrument« handelt, das immer wieder neu ausgelegt werden muss. Heute entscheidet der Gerichtshof über Grundfragen des Arbeits- und Sozialrechts. Der Beitrag gibt eine Rechtsprechungsübersicht zu einzelnen Kontroversen, etwa zu Koalitionsfreiheit und Streikrecht, Meinungsfreiheit und Loyalitätspflichten im Arbeitsverhältnis, Religionsfreiheit und Arbeitsrecht sowie Schutz gegen Zwangsarbeit. Zu Koalitionsfreiheit und Streikrecht wegweisend war das in dieser Zeitschrift zuerst veröffentlichte Urteil *Demir und Baykara*, in dem anerkannt wurde, dass Kollektivverhandlungen zum Kernbereich von Art. 11 EMRK gehören und dass auch die unter die Ausnahmebestimmung von Art. 11 Abs. 2 S. 2 EMRK fallenden »Angehörigen der Staatsverwaltung« grundsätzlich dieselben Rechte wie alle anderen Arbeitnehmer haben müssen. Das Urteil *Enerji Yapi-Yol Sen* stellt fest, dass jedenfalls ein generelles Streikverbot nach der Schranken Klausel des Art. 11 Abs. 2 EMRK nicht gerechtfertigt ist. In weiteren Urteilen wurden verschiedene im Zusammenhang mit der Teilnahme an Streiks auferlegte Disziplinarmaßnahmen, auch von beamteten Lehrkräften, für konventionswidrig erklärt. Beschrieben werden ferner die wichtigen Entscheidungen zu whistleblowern wie *Heinisch*, *Guja*, *Sosinowska*, *Bucur* und *Toma*, Entscheidungen zur Meinungsfreiheit von Gewerkschaftsvertretern, zum Verhältnis von Religionsfreiheit und Arbeitsrecht, insbes. zum Konflikt zwischen Koalitionsfreiheit und Kirchenautonomie, zum Schutz gegen Zwangsarbeit. Heute ist die Konvention allgemeiner Orientierungspunkt bei Entscheidungen zur Stellung des Einzelnen in der Gesellschaft. Damit wird auch für das deutsche Arbeitsrecht ein Rahmen vorgegeben. Werden Postulate aufgestellt, die in der nationalen Diskussion noch keine ausreichende Berücksichtigung gefunden haben, sind in der Folge Neuregelungen oder Rechtsprechungsänderungen erforderlich.

Andreas Alexa: Vergütung von Praktikanten

 AuR 4/2014, S. 136


Praktikum ist nicht gleich Praktikum. So manches Praktikum entpuppt sich bei näherer Betrachtung als verstecktes Arbeitsverhältnis. Scheinpraktika sollen Personalkosten senken und den Unternehmern Wettbewerbsvorteile sichern. Den Betroffenen vermitteln Scheinpraktika häufig den Eindruck, sie seien keine vollwertigen Arbeitnehmer und hätten auch nicht die gleichen Rechte wie Arbeitnehmer, insbesondere Ansprüche auf Zahlung eines angemessenen Arbeitslohns. Der Beitrag zeigt auf, welche Arten von Praktika es gibt und welche Folgen die Ausgestaltung des Praktikums auf den zustehenden Arbeitslohn haben kann und wie dieser anschließend durchzusetzen ist. Stellt sich nach Abschluss des Praktikums heraus, dass der Praktikant für seine Dienste weit untertariflich oder sogar sittenwidrig bezahlt worden ist, wird es teuer für den AG. Er schuldet dem Praktikanten rückwirkend Zahlung einer angemessenen Vergütung. Ein Praktikum ohne Hochschulbezug, das aber tatsächlich der betrieblichen Ausbildung des Praktikanten dient, führt zu einem Vergütungsanspruch des Praktikanten nach den §§ 26, 17 BBiG. Unterschreitet die vereinbarte Vergütung die tarifliche oder branchenübliche Mindestvergütung um mehr als 20 % ist die vereinbarte Vergütung nichtig und der Praktikant hat Anspruch auf die

Angelika Nußberger: The influence of the ECHR on German labor law

 AuR 4/2014, p. 130

The year 2013 is marking the 60th birthday of "Arbeit und Recht" as well as of the European Convention of Human Rights. The ECtHR has carved out that the ECHR is a "living instrument" which has to be interpreted over and over again. Today, the ECtHR is deciding on basic questions in labor and social law. This article gives a summary of jurisdiction concerning single disputes like the freedom of association and the right to strike, the freedom of opinion and duties of loyalty in the employment relationship, the freedom of religion and labor law as well as the protection against forced labor. When it comes to the freedom of association and the right to strike the judgment *Demir and Baykara*, which has been published first in this very learned journal, was groundbreaking. It acknowledges that collective bargaining is part of the core area of Art. 11 ECHR, and that "members of the armed forces, of the police or of the administration of the State" which are concerned by the regulation of Art. 11 II ECHR, nevertheless, as a basic principle, have to have the same rights as other employees. The judgment of *Enerji Yapi-Yol Sen* declared that a general prohibition to strike is against the barrier clause of Art. 11 II ECHR. In further judgments, several disciplinary measures concerning the participation in strikes, also concerning teachers, have been declared contrarious to the Convention. In addition, important decisions concerning whistleblowers like *Heinisch*, *Guja*, *Sosinowska*, *Bucur* and *Toma*, decisions concerning the freedom of opinion of labor union representatives, the relationship of labor law and the freedom of religion, especially concerning the controversy between the freedom of association and the autonomy of the Church, and decisions concerning the protection against forced labor are described in this article. Today, the Convention can be seen as a general point of orientation when it comes to decisions concerning the position of an individual in society. Thereby, German labor law is given a framework, too. When postulates are given which have not been discussed sufficiently on a national level yet, new regulations or changes in jurisdiction are necessary.


Andreas Alexa: The remuneration of interns

 AuR 4/2014, p. 136

Internship does not equal internship. Some internships turn out to be hidden employment relationships. Pseudo-internships are supposed to reduce labour costs and to ensure competitive advantage to entrepreneurs. Often, these pseudo-internships are making the impression to persons concerned that they would be substandard employees and therefore would not have the same rights as employees, especially when it comes to an adequate remuneration. The article illustrates the different types of internships and which consequences the arrangement of an internship can have on an adequate remuneration as well as how to enforce this remuneration. If it turns out after the end of the internship, that the intern has been paid below standard wage or even contra bonos mores, the employer will have to pay a lot as he will be in debt to pay the intern an adequate remuneration with retroactive effect. An internship without reference to university or college which is part of an in-plant training leads to an intern's right to remuneration according to §§ 26, 17 BBiG. If the remuneration is more than 20 % below minimum standard wage, it will be void and the intern will have the right to the appropriate minimum remuneration. An internship without reference to university or college which is not

entsprechende Mindestvergütung. Ein Praktikum ohne Hochschulbezug, das nicht der betrieblichen Ausbildung dient, sondern bei dem die Arbeitsleistung den Schwerpunkt bildet, führt zu einem Entgeltanspruch des Praktikanten nach § 612 Abs. 2 BGB, wenn die vereinbarte Vergütung nach § 138 Abs. 1 oder 2 BGB sittenwidrig ist. Dies ist der Fall, wenn die Vergütung die einschlägige tarifliche oder branchenübliche Mindestvergütung um mehr als 30 % unterschreitet.


Roman Adam: Diskriminierung durch Altersgrenzen

 AuR 4/2014, S. 140

Altersgrenzen in Arbeits- und Tarifverträgen sind üblich, ihre Wirksamkeit hängt aber von unklaren Voraussetzungen ab. Grenzen ergeben sich aus Art. 12 GG und aus europäischem Recht. Danach setzt eine Befristung auf das Renteneintrittsalter die Beschäftigungsförderung oder positive Wirkung solcher Vertragsgestaltungen auf sonstige Interessen des Gemeinwohls von vergleichbarem Gewicht voraus. Die bloße Vollendung eines bestimmten Lebensjahres ist ebenso wenig ein Kündigungsgrund wie das Erreichen eines Rentenanspruchs. Alter ist schließlich keine Krankheit. Positive Effekte von Altersgrenzen auf den Arbeitsmarkt sind nicht nachgewiesen. Einschränkungen der Berufsfreiheit Betroffener sind nur mit hochwertigen Belangen des Gemeinwohls zu rechtfertigen. Die Förderung öffentlicher Interessen durch Altersgrenzen kommt nur bei tarifvertraglichen Regelungen in Betracht. Allgemeine Arbeitsbedingungen und Betriebsvereinbarungen scheiden als untaugliche Instrumente ohne Breitenwirkung aus. Das Ziel einer ausgewogenen Struktur des Personals oder gar seiner bloßen Verjüngung ist kein Gemeinschaftsgut von überragender Bedeutung und kann Altersgrenzen nicht legitimieren. Der *EuGH* gewährt einen weiten Spielraum, dem aber durch das nationale Verfassungsrecht Grenzen gezogen sind. Art. 12 Abs. 1 GG und Art. 3 Abs. 1 GG erlauben Benachteiligungen älterer AN nur unter strengen Voraussetzungen. Reine Arbeitgeberinteressen reichen hierfür nicht, was bei der Auslegung von § 10 AGG beachtet werden muss. Betriebsräten fehlt die Möglichkeit und Kompetenz zur Förderung öffentlicher Interessen.

part of an in-plant training but which is focused on the actual work, leads to a right to remuneration of the intern according to § 612 II BGB, if the agreed remuneration is *contra bonos mores* pursuant to § 138 I or II BGB. This will be the case if the remuneration is more than 30 % below minimum standard wage.

Roman Adam: Discrimination by age limits

 AuR 4/2014, p. 140

Age limits are common in employment contracts and collective labor agreements but their validity is based on ambiguous premises. Barriers can be found in Art. 12 GG as well as in European law. Accordingly, a limitation to the age of retirement implies promotion of employment or positive effects of such clauses on other interests of common welfare with the same importance. Reaching a certain age and gaining the right to pension are no reasons for termination, as age cannot be considered a disease. Positive effects of age limitations on the labor market have not been proved. Limitations to the professional freedom of persons concerned can only be justified by significant concerns of the common welfare. The promotion of public interest only comes into consideration in collective labor agreements. General labor agreements as well as in-house agreements cannot be used as they are unsuitable instruments without broad effect. The aims of a balanced personnel structure or its sheer juvenescence are no common goods with a high significance and cannot legitimate age limitations. The ECJ is giving a broad scope which is limited by national constitutional law. In Art. 12 I GG and Art. 3 I GG the discrimination of older employees is only allowed under strict premises. Mere interests of the employer are not sufficient, which has to be kept in mind when interpreting § 10 AGG. Works councils are lacking the possibility and competence to promote public interests.