

Arbeitsrecht III (BANw)

Die Veranstaltung soll die im Grundstudium und Arbeitsrecht II erworbenen Kenntnisse vertiefen.

Zugleich sollen Schwerpunktthemen (vorwiegend mit BA-Bezug) behandelt werden. Es besteht die Möglichkeit zu sämtlichen Leistungsnachweisen. Arbeitsrecht ist Bestandteil einer gemeinsamen „Rechtsklausur“ (fester Leistungsnachweis) am Ende des HS III und geht regelmäßig in die Abschlussprüfung ein.

Inhaltsübersicht

I. Arbeitsrechtliche Übungen

- Arbeitsrechtliche Klausuren (Laufbahn- und Abschlussprüfung)
- Beispiele aus Gesetzgebung und Rechtsprechung zu aktuellen Themen
- Vortrag und Diskussion (Praktiker aus der Regionaldirektion BW)

II. Schwerpunktthemen

- Beschäftigungsformen (Teilzeit, Befristung etc.)
- Dienstleistungsrichtlinie, Werkverträge, Arbeitnehmerentsendung (Entwurf, Diskussion)
- Personalabbau (Personalsteuerung, Massenentlassung, Sperrzeit)
- Antidiskriminierungsgesetz (Entwurf, Diskussion)

Arbeitsrecht III (BANw)

Scheinselbständigkeit (1)

S hat sich mit einem „Software-Service“ selbständig gemacht. Seine Ehefrau E hilft ihm auf der Basis einer geringfügigen Beschäftigung (325 €) im Büro. Zu seiner großen Freude erhält S nach ganz kurzer Zeit einen „Großauftrag“ von der Z-GmbH. Er soll sich für 7 Monate je nach Bedarf der Z um die Software der Z kümmern und hierfür € 40 000 erhalten, bei erfolgreicher Durchführung soll und will er regelmäßig für die Z tätig sein. Zur Abwicklung des Auftrages muss S täglich zur Firma Z; dabei richtet er sich ganz nach deren Betriebszeiten. Er isst dann auch in der Betriebskantine zu den gleichen Preisen wie die anderen 150 Mitarbeiter der Z.

Andere Aufträge, die gelegentlich eingehen, lehnt S ab. Seine ursprünglichen Pläne, ein eigenes Firmenlogo zu verwenden und für seine Firma in der Öffentlichkeit in größerem Umfang zu werben, gibt er im Hinblick auf den Auftrag der Z zunächst auf.

G, der Geschäftsführer der ZGmbH, lässt anfragen, ob die Z in Gefahr sei, für S nach dem SGB IV Sozialversicherungsbeiträge zahlen zu müssen. Zugleich befürchtet er, dass S, wenn die Situation nach 7 Monaten so bleibe, auch noch Kündigungsschutz bei der Z-GmbH beanspruchen könne.

- a) Prüfen Sie, ob es sich bei S um einen Beschäftigten im Sinne des SGB IV handelt.
- b) Prüfen Sie, ob S zu Recht Kündigungsschutz beanspruchen könnte.
- c) Erläutern Sie unabhängig von a) und b) zwei weitere Aspekte des Themenkreises „Scheinselbständigkeit“.

Arbeitsrecht III (BANw)

Lösungshinweise Scheinselbständigkeit (1)

Zu a)

Sozialversicherungspflicht nach §2 Abs. 2 i.V.m. §7 Abs. 4 SGB IV evtl. gegeben. Erwerbsmäßige Tätigkeit, zwar Begriff „Familienangehöriger“ aufgegeben, aber wegen der „Geringfügigkeit der Beschäftigung“ Kriterium Nr. 1 erfüllt. Da S plant, nur noch für Z zu arbeiten Tätigkeit für nur einen Auftraggeber (Nr. 2), teilweise Eingliederung in Arbeitsorganisation der Z, allerdings kein (ausdrückliches) Weisungsrecht („je nach Bedarf“) Sachverhalt bzgl. Nr. 3 also offen. Kein unternehmerisches Auftreten, Kriterium Nr. 4 erfüllt (kein Firmenlogo, keine Werbung). Nr. 5 nicht erfüllt. Also mindestens 3 Kriterien gegeben.

Zu b)

Kündigungsschutz (§ 23 KSchG unproblematisch) setzt nach §1 Abs. 1 KSchG mehr als 6-monatiges Bestehen eines Arbeitsverhältnisses voraus. Problem, ob S Arbeitnehmer oder Selbständiger. Bei Diskussion um Abgrenzung §7 Abs. 4 SGB IV nicht direkt anwendbar, da Sozialrecht. Kriterienkatalog des BAG gibt keine Klarheit, da zwar Weisungsgebundenheit wohl fehlt (allerdings zeitlicher Aspekt und „je nach Bedarf der Z“), aber Eingliederung in Betrieb teilweise gegeben, übrige Kriterien unklar. Gesamtwürdigung spricht wohl eher gegen Arbeitsverhältnis (str.).

Zu c)

Mögliche Aspekte: Outsourcing, Missbrauchsfälle, Flucht aus Sozialversicherung und/oder Arbeitsrecht, Kosten, Branchenprobleme, Probleme bei Existenzgründungen, mangelnde Rechtswidrigkeit, insbesondere Rechtsordnung etc.

Arbeitsrecht III (BANw)

„Scheinselbständigkeit“

- Vergleichen Sie anhand der neueren Regelungen die verschiedenen Beschäftigungsformen im Sozialrecht und Arbeitsrecht.
- Grenzen Sie die Begriffe „arbeitnehmerähnliche Person“ und „selbstständig Tätige“ ab.
- Erörtern Sie die Berührungspunkte zum Aufgabengebiet der BA.

Vorschriften u.a.: § 12a TVG
§ 5 I ArbGG
§ 7 SGB IV
§ 2 Nr. 9 SGB VI

Arbeitsrecht III (BANw)

Lösungshinweise Scheinselbständigkeit

- Sozialrecht: Seit der Neuregelung (rückwirkend ab 01.01.99) gilt unter best. Vor. (z. B. bei Verstoß gegen Mitwirkungspflicht) ein (aufgrund einer Gesamtwürdigung widerlegbarer) Vermutungskatalog mit insgesamt 5 Kriterien.
Arbeitsrecht: bislang h. M. nimmt Weisungsunterworfenheit und Eingliederung als zentrale Kriterien, allerdings ergänzt durch „Kriterien-Cocktail“. Keine direkte Auswirkung der sozialrechtlichen Neuregelung, aber evtl. „Ausstrahlung“ (vgl. § 7 I und IV SGB IV)
- arbeitnehmerähnliche Person (arbeitsrechtlicher Begriff §§ 12a TVG, 5 ArbGG);
entscheidend: wirtschaftliche Abhängigkeit und AN vergleichbare Schutzbedürftigkeit
selbständige Tätige, vgl. § 2 Nr. 9 SGB VI: kein AN über 325 €, ein Auftraggeber.

Arbeitsrecht III (BAnw)

Anzeigepflichtige Entlassungen (1)

Die X-GmbH beschäftigt folgende Personen:

51 Arbeiterinnen, davon 20 Teilzeitkräfte; 10 Angestellte in der Verwaltung; einen Geschäftsführer; 14 freie Mitarbeiter, die fast ausschließlich für die X-GmbH arbeiten, allerdings ihren Urlaub und die Arbeitszeit frei bestimmen können; 10 Heimarbeiterinnen sowie 11 Auszubildende.

- a) Prüfen Sie, ab welcher Anzahl von Entlassungen innerhalb von 30 Kalendertagen Anzeigepflicht im Sinne des KSchG besteht. Gehen Sie dabei auf die einzelnen Beschäftigtengruppen ein.
- b) Erörtern Sie, ob und ggf. welche der nachfolgend genannten Beendigungsfälle als für eine Anzeigepflicht relevant anzusehen sind:
- Aufhebungsverträge – fristlose Kündigungen – Eigenkündigungen durch Arbeitnehmer – betriebsbedingte Kündigungen – Ablauf befristeter Arbeitsverträge.

Arbeitsrecht III (BANw)

Anzeigepflichtige Entlassungen (2)

Bei der X-GmbH sind regelmäßig folgende Mitarbeiter beschäftigt:

182 ArbeiterInnen, 10 Auszubildende, 10 Angestellte, darunter die zwei Geschäftsführer der GmbH, 10 Heimarbeiter.

Im Herbst 2003 sind folgende Personalmaßnahmen geplant:

10 Arbeitnehmer, deren Arbeitsverträge aufgrund des Beschäftigungsförderungsgesetzes bis zum 15.09.2003 befristet waren, sollen nicht weiterbeschäftigt werden. Am 30.09.2003 sollen 5 Arbeiter ausscheiden, deren unbefristete Arbeitsverhältnisse ordentlich gekündigt worden waren, und die der Kündigung nicht widersprochen haben. Gleiches gilt für weitere 10 Arbeiter, deren Arbeitsverhältnisse am 03.10.2003 aufgrund ordentlicher Kündigung auslaufen. Des weiteren werden zum 15.10.2003 die Arbeitsverhältnisse von 10 Arbeitnehmern beendet, weil deren Abteilung betriebsbedingt geschlossen wird.

Die X-GmbH erstattet schriftlich Anzeige am 16.09.2003. Der Anzeige ist versehentlich die Stellungnahme des Betriebsrates nicht beigefügt. Sie wird am 19.09.2003 nachgereicht. Ebenfalls sind in der Anzeige vom 16.09.2003 Alter und Beruf der zu entlassenen Arbeitnehmer nicht angegeben. Eine entsprechende Liste geht auf einen entsprechenden Hinweis des Arbeitsamtes erst am 22.09.2003 ein.

Aufgabe 1:

Erläutern Sie, warum in dem geschilderten Sachverhalt Anzeigepflicht besteht.

Aufgabe 2:

Erörtern Sie, welche Reaktionsmöglichkeiten das Arbeitsamt hat.

Aufgabe 3:

Nehmen Sie zur Laufzeit der sog. Freifrist Stellung.

Arbeitsrecht III (BANw)

Hausaufgabe

Thema: Arbeitnehmerüberlassung

Nach den Vorschlägen der „Hartz-Kommission“ sind durch das „1. Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ erhebliche Änderungen des AÜG eingetreten.

Erläutern Sie in diesem Zusammenhang unter Heranziehung der Gesetzentwürfe und der Print- und Internet-Medien folgende Stichworte:

1. Anpassung an EG-Recht
2. Baugewerbe – Tarifvertrag
3. Gebot der „Non-Discrimination“ (Gleichbehandlung)
4. Anreize zur Beschäftigung von **vormals** Arbeitslosen
5. Aufhebung von Befristungsverbot, Wiedereinstellungsverbot, Synchronisationsverbot und Beschränkung der Überlassungsdauer
6. Angleichung an das Nachweisgesetz
7. Auskunftsanspruch

Arbeitsrecht III (BANw)

Hausaufgabe

Thema: TzBfG

- (1) § 14 Abs. 1 S. 2 TzBfG bietet eine Aufzählung für „sachliche Gründe“.
Bilden Sie jeweils ein Beispiel und prüfen Sie, ob es darüber hinaus in Literatur und Rechtsprechung, (frühere oder neuere) Beispiele für weitere sachliche Gründe gibt.

- (2) Besonders problematisch ist die Interpretation des Wortes „zuvor“ in § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG.

Gehen Sie auf die möglichen Varianten ein und suchen Sie nach Literatur und Rechtsprechung

[Ansatzpunkte: Bauschke/Kurr Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverhältnisse 2002; Bauschke Befristete Arbeitsverträge in AR-Blattei SD 380 (2002)]