

Einführung

- 1.1 Arbeitsrecht – was ist das? – 2**
- 1.2 Materielles Recht – 4**
 - 1.2.1 Rangfolge der „Rechtsquellen“ – 5
 - 1.2.2 Der Arbeitnehmerbegriff – 7
- 1.3 Formelles Recht – 9**
- 1.4 Schritte der Falllösung – 11**
 - 1.4.1 Arbeiten am Sachverhalt – 12
 - 1.4.2 Anspruchsgrundlage auswählen – 13
 - 1.4.3 Einwendungen, Einreden – 15
 - 1.4.4 Rechtliche Prüfung – 16
- 1.5 Zusammenfassung – 18**

1.1 Arbeitsrecht – was ist das?

Mit den Vorschriften des Arbeitsrechts wird früher oder später jeder konfrontiert. Im Job, während der Schul- oder Semesterferien, in der Berufsausbildung oder im Beruf sind Grundkenntnisse im Arbeitsrecht sozusagen ein „Muss“.

In vielen Studienfächern steht Arbeitsrecht auf dem Lehrplan. Dieses Buch ermöglicht es, sich schnell und unkompliziert in das Arbeitsrecht einzuarbeiten, sei es aus persönlichem Interesse, sei es als Vorbereitung auf eine Prüfung.

Das Arbeitsrecht wird kurz definiert als das Sonderrecht der Arbeitnehmer. Es regelt die rechtlichen Beziehungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber und dient insbesondere dem Schutz des Arbeitnehmers.

Man unterscheidet:

Individualarbeitsrecht/Kollektivarbeitsrecht

Dabei wird das Arbeitsrecht in zwei große Komplexe geteilt: In das Individualarbeitsrecht, auch Arbeitsvertragsrecht genannt, das die Rechtsbeziehungen zwischen dem einzelnen Arbeitnehmer und dem einzelnen Arbeitgeber regelt, und in das Kollektivarbeitsrecht, das Recht der Arbeitsverbände, die das sind Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände und Betriebsräte.

In der Rechtslandschaft ist das Arbeitsrecht dem Zivilrecht zuzuordnen, denn es stehen sich hier gleichgeordnete Subjekte des Privatrechts gegenüber. Grundsätzlich ist daher vom Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) auszugehen und anschließend erst sind die arbeitsrechtlichen Spezialvorschriften zu untersuchen, die das BGB ergänzen und modifizieren. Das gilt auch für Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst (nicht aber bei Beamten), deren Arbeitgeber „der Staat“ ist. Dieser handelt rein zivilrechtlich, wenn er Angestellte oder Arbeiter beschäftigt, wie jeder andere Arbeitgeber auch. Für Beamte gelten spezielle beamtenrechtliche Bundes- und Landesgesetze, nicht das Arbeitsrecht. Das Recht der Beamten gehört dem öffentlichen Recht an.

Schwerpunkt im Fach Arbeitsrecht bildet regelmäßig das Individualarbeitsrecht. Es regelt die Rechtsbeziehungen zwischen dem einzelnen Arbeitnehmer und seinem Arbeitgeber.

Beispiele

Wann ist ein Arbeitsvertrag wirksam abgeschlossen? Welche Ansprüche ergeben sich daraus für Arbeitgeber und Arbeitnehmer? Was sind die rechtlichen Folgen von Pflichtverletzungen? Wie wird das Arbeitsverhältnis beendet?

Rechtsquellen:

- Gesetze
- Rechtsverordnungen
- Gewohnheitsrecht
- Tarifverträge und
- Betriebsvereinbarungen
- Richterrecht

Zur Beantwortung dieser Fragen ist eine ganze Fülle von Gesetzen, Rechtsverordnungen, rechtlichen Grundsätzen und auch gerichtlichen Entscheidungen heranzuziehen. Denn anders als das Bürgerliche Recht, das im Bürgerlichen Gesetz-

buch (BGB) einheitlich geregelt ist, sind die Vorschriften des Arbeitsrechts in vielen Einzelgesetzen verteilt.

Einen Überblick über die Rechtsquellen des Arbeitsrechts gibt die folgende Seite. Dabei versteht man unter „Rechtsquellen“ alle Arten von Normen und Regelungen, die das Arbeitsrecht beherrschen: Gesetze, Rechtsverordnungen, Gewohnheitsrecht, „autonomes“ Recht (= Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen), Richterrecht. Richterrecht bedeutet, dass die obersten Gerichte (im Arbeitsrecht das Bundesarbeitsgericht) rechtsschöpferisch tätig wurden, weil keine ausdrückliche gesetzliche Regelung für den zu entscheidenden Fall bestand oder bestehende Regelungen durch technische oder gesellschaftliche Entwicklungen veraltet waren.

Mit Hilfe all dieser Rechtsquellen wird die so genannte Rechtslage beleuchtet. Immer wenn es um die Rechtslage geht, befindet man sich im materiellen Recht. Davon ist das formelle Recht zu unterscheiden. Dieses regelt die Möglichkeiten und Wege, sein Recht durchzusetzen. Zum formellen Recht gehört im Arbeitsrecht das Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG), das die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte und den Gang des Gerichtsverfahrens regelt. Ergänzend finden einige Vorschriften der Zivilprozeßordnung (ZPO) Anwendung, wenn deren Anwendbarkeit im ArbGG ausdrücklich bestimmt ist.

Weitere Unterscheidung:

Materielles Recht: Klärung der Rechtslage oder Prüfung einzelner Ansprüche

Formelles Recht: Möglichkeiten und Wege, Recht durchzusetzen

Beispiel

Arbeitnehmer Loose wird von seinem Chef fristlos gekündigt. Er hält jedoch die Kündigung für unwirksam und will weiterhin sein Arbeitsentgelt.

Mit Hilfe des materiellen Rechts ist zu klären, ob die Kündigung des Loose wirksam ist oder ob er weiterhin Anspruch auf sein Arbeitsentgelt hat, weil die Kündigung unwirksam ist. Allein die Klärung der Rechtslage führt jedoch nicht dazu, dass jemand sein Recht auch bekommt. Loose muss eine gerichtliche Entscheidung herbeiführen nach den Vorschriften des formellen Rechts, um seine Rechte durchzusetzen.

Individualarbeitsrecht	Kollektivarbeitsrecht
»Arbeitsvertragsrecht«; regelt das Rechtsverhältnis zwischen dem einzelnen Arbeitnehmer und Arbeitgeber	regelt die Beziehungen der im Arbeitsrecht relevanten Gruppen zueinander. »Grundsatz der sozialen Selbstverwaltung«
EG-Recht, insbesondere: - Art. 39, 141 EG-Vertrag	Grundgesetz, insbesondere - Art. 9 Abs. 3 GG Koalitionsfreiheit
Grundgesetz, insbesondere: - Art. 3, 12, 20 Abs. 1, 28 Abs. 1 GG	Grundgesetz i.V.m. »Richterrecht« - Art. 9 Abs. 3 GG Arbeitskampfrecht und Tarifautonomie
für alle Arbeitnehmer gültige Gesetze: - BGB (§§ 611-630) - KündigungsschutzG (KSchG) - BundesurlaubsG (BUrlG) - Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) - Arbeitsförderungsrecht, geregelt im SGB III - §§ 105 bis 110 GewO	Tarifvertrag (TVG) Mitbestimmungsrecht - BetriebsverfassungG (BetrVG) - MitbestimmungsG (MitbestG) - PersonalvertretungsG (PersVG)
für best. Arbeitnehmer gültige Gesetze: - §§ 59 ff. HGB kaufmännische Angestellte	
Arbeitnehmerschutzgesetze - BerufsausbildungsG für Auszubildende (BBiG) - MutterschutzG (MuSchG) - Bundeselterngeld- und ElternzeitG (BEEG) - SchwerbehindertenG (SGB IX) - ArbeitszeitG (ArbzG) - LadenschlußG (LadenschlG) - JugendarbeitsschutzG (JArbSchG) - ArbeitssicherheitsG (ASiG) - ArbeitsplatzschutzG (ArbPlSchG) - ArbeitnehmerüberlassungsG (AÜG) - Gesetz zur Bekämpfung von Schwarzarbeit (SchwarzarbeitsG) - Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)	
Arbeitsvertrag i.V.m. - Tarifvertrag i.V.m. TVG - Betriebsvereinbarung - Gewohnheitsrecht einschl. Richterrecht - Allgemeine Arbeitsbedingungen - Gleichbehandlungsgrundsatz - Betriebliche Übung - Direktionsbefugnis	

■ Die wichtigsten Rechtsquellen des Arbeitsrechts

1.2 Materielles Recht

Die Probleme im Arbeitsrecht sind vielfältig und die Fragen dazu oft unterschiedlich formuliert. Es kann einfach nach der Rechtslage gefragt werden, oder ob Ansprüche auf bestimmte Leistungen gegeben sind, oder ob überhaupt ein Arbeitsverhältnis besteht.

Die materiellen Vorschriften des Arbeitsrechts, die auf diese Fragen Antwort geben sollen, finden sich zum Teil im BGB, daneben jedoch in einer Fülle von Einzelgesetzen. Ausgangspunkt für die Klärung von Rechtsfragen sind regelmäßig Normen des BGB, die jedoch meist mit anderen Rechtsquellen verknüpft werden.

1.2.1 Rangfolge der „Rechtsquellen“

Bei der Fülle der bestehenden Rechtsquellen kommt es vor, dass mehrere Rechtsquellen Antwort auf eine Rechtsfrage bieten. Im Falle solcher Überschneidungen ist die Rangfolge der Rechtsquellen zu beachten. Danach geht höherrangiges Recht grundsätzlich rangniedrigerem Recht vor (= Rangprinzip). Das bedeutet, das Grundgesetz geht dem einfachen Gesetz vor, der Tarifvertrag geht dem Arbeitsvertrag vor usw., so dass grundsätzlich die höherrangige Rechtsquelle anzuwenden ist.

Kein Grundsatz ohne Ausnahme: Ein anderes Prinzip des Arbeitsrechts ist das Günstigkeitsprinzip. Es sorgt dafür, dass rangniedrigere Regelungen ranghöheren vorgezogen werden können, wenn diese für den Arbeitnehmer günstiger sind. Dieses Prinzip ist für den Tarifvertrag ausdrücklich im Tarifvertragsgesetz (TVG) geregelt, gilt aber auch für die anderen Rechtsquellen.

Das Verhältnis der Rechtsquellen zueinander orientiert sich an drei Prinzipien:

- Rangprinzip,
- Günstigkeitsprinzip,
- Spezialitätsprinzip.

§ 4 Abs. 3 TVG – Wirkung der Rechtsnormen

(3) Abweichende Abmachungen sind nur zulässig, soweit sie durch den Tarifvertrag gestattet sind oder eine Änderung der Regelungen zugunsten des Arbeitnehmers enthalten.

Treten auf der gleichen Rangstufe Konkurrenzen auf, wenn beispielsweise zwei gesetzliche Regelungen bestehen, gilt das Spezialitäts- oder Ordnungsprinzip, wonach die speziellere Regelung der allgemeineren vorgeht.

Das Günstigkeitsprinzip ermöglicht eine individuelle Ausgestaltung des Arbeitsvertrags. Nicht immer kommt jedoch das Günstigkeitsprinzip zur Anwendung.

Trotz günstigerer Regelung der rangniedrigeren Rechtsquelle für den Arbeitnehmer bleibt es beim Rangprinzip,

1. wenn es sich um zwingende Gesetze handelt, d. h. eine Ausnahme von der gesetzlichen Regelung nicht zulässig ist;
2. wenn die Normen von den Vertragsparteien abgeändert werden können und im Vertrag abgeändert worden sind; es gilt dann nur das Vereinbarte, für das Günstigkeitsprinzip ist kein Raum.

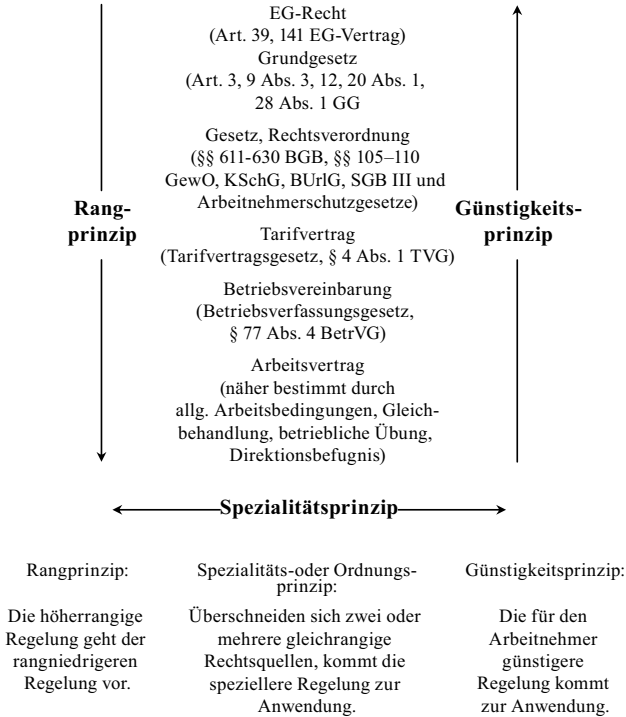
Beispiel

Loose stehen laut seinem Arbeitsvertrag 28 Urlaubstage zu. Nach dem für ihn geltenden Tarifvertrag stehen ihm 27 Tage zu, nach der Betriebsvereinbarung seines Betriebs 29 Tage. Auf wie viele Urlaubstage hat Loose Anspruch?

Zunächst muss man sich die Rangfolge der einzelnen Regelungen klarmachen. An erster Stelle kommt die gesetzliche Regelung § 3 Abs. 1 BUrlG, die mindestens 24 Werktage (= 4 Wochen) vorschreibt, dann folgen Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung, Arbeitsvertrag.

Die gesetzliche Bestimmung im Bundesurlaubsgesetz ist zugunsten des Arbeitnehmers abdingbar („mindestens“), es ist daher Raum für das Günstigkeitsprinzip. Die günstigste Regelung wäre an sich die Betriebsvereinbarung mit 29 Tagen, doch ist die Betriebsvereinbarung ungültig, denn was im Tarifvertrag geregelt ist, darf nicht durch Betriebsvereinbarung geändert werden (§ 77 Abs. 3 BetrVG, so genannte Regelungssperre zum Schutz der Tarifaufonomie. Ausnahmen davon sind nur zulässig, wenn der Tarifvertrag Betriebsvereinbarungen zu diesem Regelungspunkt ausdrücklich zulässt). Es gilt die arbeitsvertragliche Vereinbarung, die zwar dem Tarifvertrag im Rang nachgeht, aber für den Arbeitnehmer günstiger ist. Loose hat also Anspruch auf 28 Urlaubstage.

Wichtig ist, sich bei mehreren Regelungen zu einem Punkt zunächst die Rangfolge der Rechtsquellen klarzumachen, um sie dann auf ihre Wirksamkeit hin zu prüfen. Ob das Günstigkeitsprinzip angewendet werden kann, hängt vom Inhalt der zu klärenden Frage ab. Handelt es sich um eine Angelegenheit, bei der das Gesetz eine abweichende Regelung zugunsten des Arbeitnehmers zulässt, findet das Günstigkeitsprinzip Anwendung.



■ Rangfolge der Rechtsquellen

1.2.2 Der Arbeitnehmerbegriff

Das Arbeitsrecht ist das Sonderrecht der Arbeitnehmer. Deswegen ist die Frage, wer eigentlich Arbeitnehmer ist, von grundsätzlicher Bedeutung. Auch die Definition des Arbeitgebers hängt davon ab, denn als Arbeitgeber gilt, wer mindestens einen Arbeitnehmer beschäftigt. In der Übersicht auf der nebenstehenden Seite wird verdeutlicht, wo genau das Arbeitsverhältnis innerhalb der Rechtslandschaft anzusiedeln ist.

Arbeitnehmer ist, wer:

- aufgrund Arbeitsvertrags, § 611 a BGB
- unselbstständige Dienste in persönlicher Abhängigkeit erbringt.

§ 611 a BGB Arbeitsvertrag

(1) Durch den Arbeitsvertrag wird der Arbeitnehmer im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet. Das Weisungsrecht kann Inhalt, Durchführung,

Zeit und Ort der Tätigkeit betreffen. Weisungsgebunden ist, wer nicht im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann. Der Grad der persönlichen Abhängigkeit hängt dabei auch von der Eigenart der jeweiligen Tätigkeit ab. Für die Feststellung, ob ein Arbeitsvertrag vorliegt, ist eine Gesamtbetrachtung aller Umstände vorzunehmen. Zeigt die tatsächliche Durchführung des Vertragsverhältnisses, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis handelt, kommt es auf die Bezeichnung im Vertrag nicht an.

(2) Der Arbeitgeber ist zur Zahlung der vereinbarten Vergütung verpflichtet.

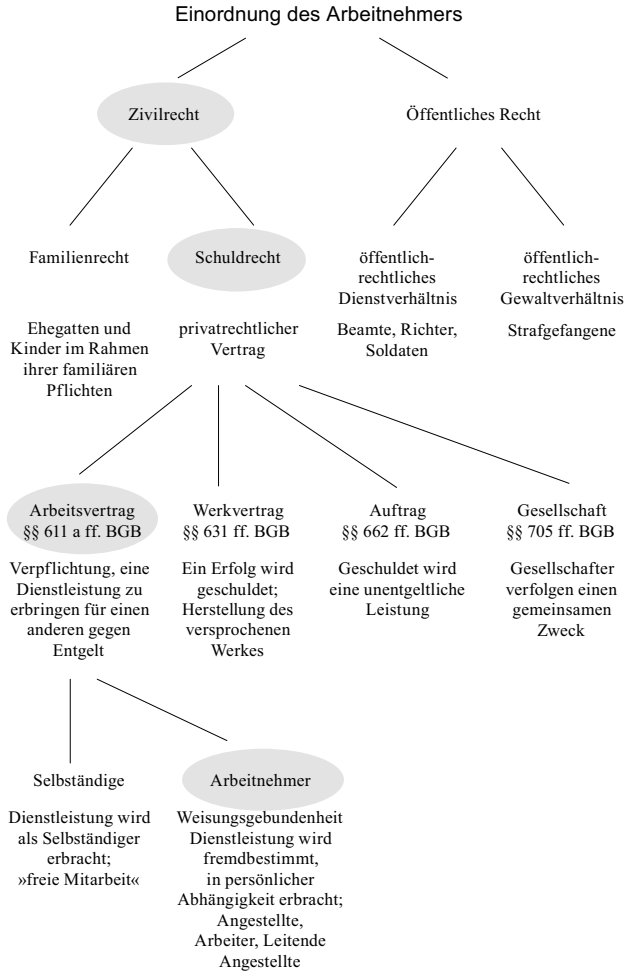
Arbeitnehmer ist, wer aufgrund Arbeitsvertrags unselbständige Dienste in persönlicher Abhängigkeit erbringt.

Weisungsgebundenheit hinsichtlich Zeit, Dauer, Ort und Inhalt der geschuldeten Leistung

Ein Dienstvertrag liegt vor, wenn es sich um einen privatrechtlichen Vertrag über die Leistung von Diensten für einen anderen gegen Entgelt handelt. Wird dies bejaht, liegt noch nicht unbedingt ein Arbeitsvertrag vor, denn einen Dienstvertrag kann man auch als Selbständiger erfüllen. Hinzukommen muss, dass die Dienstleistung in persönlicher Abhängigkeit, durch Fremdbestimmtheit und Unselbständigkeit der Arbeit erbracht wird.

Der Arbeitnehmer muss „weisungsgebunden“ sein hinsichtlich Zeit, Dauer, Ort und Inhalt der geschuldeten Leistung (Umkehrschluss aus § 84 Abs. 1 S. 2 HGB). Wer sich in diesen Punkten nach den Anweisungen des Dienstherrn richten muss, ist Arbeitnehmer (vgl. auch § 106 GewO, der das Weisungsrechts des Arbeitgebers ausdrücklich regelt). Zusätzliche Beurteilungskriterien sind Eingliederung in einen fremden Betrieb und Einsetzung der ganzen Arbeitskraft innerhalb des einen Vertrages. Ist die Arbeitnehmereigenschaft dann immer noch fraglich, können folgende Indizien herangezogen werden: Art der Entlohnung, Bezeichnung des Vertragsverhältnisses, Abführen von Lohnsteuer und Sozialversicherung usw. Maßgeblich für die Einordnung als Arbeitnehmer oder Selbständiger sind immer Inhalt und Durchführung des Vertragsverhältnisses, nicht wie es die Parteien bezeichnen.

§ 611 a BGB ist zum 01.04.2017 in Kraft getreten. In ihm ist erstmals eine zivilrechtliche Definition des Arbeitsvertrags in das BGB aufgenommen worden. Die Definition gibt die bisherige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und des Bundessozialgerichts wieder und ändert daher im Wesentlichen nichts an der bisherigen Rechtslage - nur statt § 611 BGB ist zukünftig als Rechtsgrundlage auf § 611 a BGB zurückzugreifen, wenn es um die Prüfung arbeitsvertraglicher Ansprüche geht.



■ Einordnung des Arbeitnehmers

1.3 Formelles Recht

Kommt es zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu Streitigkeiten und finden sie zu keiner Einigung, führt der Weg vor das Arbeitsgericht. Den Rechtsstreit in erster Instanz kann jeder selbst führen, d. h., man muss sich nicht von einem Rechtsanwalt vertreten lassen. Allerdings ist eine rechtliche Beratung vor Erhebung der Klage in der Regel sinnvoll.

Streiten die Parteien über Wirksamkeit oder Unwirksamkeit einer Kündigung, bleibt nur die Anrufung des Arbeitsgerichts. Kommt das Gericht zu der Auffassung, dass die Kündigung unwirksam war, das Arbeitsverhältnis also fortbesteht,

kann das Gericht das Arbeitsverhältnis auf Antrag auflösen und eine Abfindungssumme für den Arbeitnehmer bestimmen.

§ 2 ArbGG – Zuständigkeit im Urteilsverfahren

(1) Die Gerichte für Arbeitssachen sind ausschließlich zuständig für ...

3. bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern

a) aus dem Arbeitsverhältnis;

b) über das Bestehen oder Nichtbestehen eines Arbeitsverhältnisses;

c) aus Verhandlungen über die Eingehung eines Arbeitsverhältnisses und aus dessen Nachwirkungen; ...

Das gerichtliche Verfahren vor dem Arbeitsgericht ist geregelt im Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) und in der Zivilprozessordnung (ZPO). § 2 ArbGG bestimmt die Zulässigkeit des Rechtswegs vor dem Arbeitsgericht.

Gütetermin

Das arbeitsgerichtliche Verfahren beginnt immer mit dem so genannten Gütetermin. Dieser erste Termin vor Gericht dient dazu, zwischen den Klageparteien eine gütliche Einigung unter Anleitung des Richters herbeizuführen. Dieser Einigungsversuch soll eine lange Verfahrensdauer mit ungewissem Ausgang verhindern helfen und das Kostenrisiko einschränken. Kommt es zu keiner Einigung, wird ein neuer Termin anberaumt werden, in dem dann streitig zur Sache verhandelt wird. Legen die Beteiligten ihren Streit auch dann nicht durch Vergleich bei, ergeht ein Urteil.

Verfahren vor dem Arbeitsgericht

1. Klageerhebung beim ...

2. Arbeitsgericht: stellt die Klage der Gegenpartei zu und lädt die Parteien zum ...

3. Gütetermin

Einigen sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber nicht, setzt das Gericht einen weiteren Termin fest zur ...

4. Streitigen Verhandlung

Kommt es auch hier nicht zu einer Einigung, so ergeht das ...

5. Urteil

Will ein Arbeitnehmer eine ausstehende Lohnforderung einklagen, hat er Leistungsklage zu erheben mit dem Antrag: Der

Arbeitsrecht - Schnell erfasst

Teschke-Bährle, U.

2018, XI, 225 S. 32 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-662-55311-4