



DIE BASICS

ZIVILRECHT VI

ARBEITSRECHT

Hemmer / Wüst

- Einordnungswissen
- Prüfungsschemata
- Beispiele mit Musterlösungen
- Bereichsübergreifende Hinweise
- Wiederholungs- und Vertiefungsfragen

knapp



präzise



effektiv

§ 1 EINLEITUNG	1
§ 2 GRUNDLAGEN DES ARBEITSRECHTS	2
A) Der Begriff des Arbeitsrechts	2
B) Systematik und Aufgabenbereich	2
I. Teilbereiche des Arbeitsrechts	2
1. Individualarbeitsrecht	2
a) Arbeitsvertragsrecht	2
b) Arbeitsschutzrecht (öffentliches Arbeitsrecht)	3
2. Kollektives Arbeitsrecht	3
3. Arbeitsgerichtsverfahrensrecht	4
a) Urteilsverfahren, §§ 2, 46 ff. ArbGG	5
aa) Anwendungsbereich	5
bb) Verfahrensablauf	5
b) Beschlussverfahren, §§ 2a I, 80 ff. ArbGG	5
aa) Anwendungsbereich	5
bb) Verfahren	6
c) Weitere Verfahrensarten	6
II. Aufgabenbereich des Arbeitsrechts	6
1. Individualarbeitsrecht	6
2. Kollektives Arbeitsrecht	7
3. Arbeitsgerichtsverfahrensrecht	7
III. Rechtsquellen und Gestaltungsfaktoren	8
1. Übersicht	8
2. Arbeitsrechtliche Gestaltungsfaktoren	8
a) Rang- und Günstigkeitsprinzip	9
b) Spezialitäts- und Ordnungsprinzip	9
§ 3 DIE ZULÄSSIGKEIT DER KLAGEANTRÄGE	11
A) Die Prüfung in der Klausur	11
B) Die einzelnen Zulässigkeitsvoraussetzungen	11
I. Ordnungsgemäße Klageerhebung	12
1. Klageform	12
2. Parteifähigkeit	12
3. Prozessfähigkeit	13
4. Postulationsfähigkeit	13
II. Rechtswegzuständigkeit	14
1. Entscheidungserhebliche Normen	14
a) §§ 2, 2a ArbGG	14
b) § 48 I ArbGG	14
2. Prüfung der Rechtswegzuständigkeit in der Klausur	14

a) § 2 I Nr. 3a und 3b ArbGG.....	14
b) Arbeitnehmerbegriff i.S.d. § 5 I ArbGG.....	15
aa) Definition.....	15
bb) Weisungsgebundenheit, § 611a I S. 3 BGB.....	15
c) Rechtsstreitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis, § 2 I Nr. 3a ArbGG.....	16
d) Rechtsstreitigkeiten über das Bestehen oder das Nichtbestehen eines Arbeitsverhältnisses, § 2 I Nr. 3b ArbGG.....	16
III. Örtliche Zuständigkeit der Arbeitsgerichte.....	17
1. Allgemeine Anwendung zivilprozessualer Normen.....	17
2. Besondere Gerichtsstände.....	17
a) Gerichtsstand der gewerblichen Niederlassung, § 21 ZPO.....	17
b) Gerichtsstand des Erfüllungsortes, § 29 ZPO i.V.m. § 269 BGB.....	18
c) § 48 Ia ArbGG.....	18
IV. Sachliche Zuständigkeit.....	18
V. Die verschiedenen Klagearten und ihre jeweiligen besonderen Zulässigkeitsvoraussetzungen.....	19
1. Übersicht.....	19
2. Die Feststellungsklagearten.....	19
a) Differenzierung.....	19
b) Feststellungsinteresse.....	22
aa) Punktuelle Kündigungsschutzklage.....	22
bb) Kombiniertes Antrag.....	22
3. Leistungsanträge.....	23
a) Voraussetzungen.....	23
b) Rechtsschutzinteresse.....	23
§ 4 VERBINDUNG DER KLAGEANTRÄGE DES AN.....	24
A) Übersicht.....	24
B) Anfängliche, kumulative Klagehäufung.....	25
C) Nachträgliche, kumulative Klagehäufung.....	25
D) Eventuelle Klagehäufung.....	26
I. Voraussetzungen.....	26
II. Klausurproblematik.....	26
§ 5 EINFÜHRUNG / ÜBERSICHT.....	27
A) Erster Arbeitsschritt: Ermittlung der Klageziele des AN.....	27
B) Zweiter Arbeitsschritt - Festlegung des Prüfungsumfanges und Bildung von Obersätzen.....	27
C) Dritter Arbeitsschritt: Rechtliche Würdigung anhand gesetzlicher Grundlagen	28

§ 6 BEGRÜNDETHEIT DER FESTSTELLUNGSANTRÄGE	29
A) Beendigungstatbestände.....	29
I. Übersicht	29
II. Prüfungsfolge in der Klausur.....	30
B) Kündigung.....	30
I. Präklusion	31
1. Berechnung der Frist	32
2. Charakterisierung der Klageerhebungsfrist	32
3. Ausnahmen der materiellen Ausschlusswirkung	33
a) Zulassung verspäteter Klagen, § 5 KSchG.....	33
b) § 6 KSchG	33
II. Übersicht.....	34
1. Ordentliche Kündigung.....	34
2. Außerordentliche Kündigung	34
III. Allgemeinrelevante Prüfungspunkte der Kündigungsarten	35
1. Kündigungserklärung	35
a) Allgemeine Nichtigkeitsgründe und Unabdingbarkeit	35
b) Anforderungen an den Inhalt der Kündigungserklärung	36
c) Form	36
aa) Schriftform des § 623 BGB	36
bb) Klausurproblematik der Eigenhändigkeit.....	37
d) Stellvertretung	38
aa) § 174 BGB	38
bb) § 180 BGB	39
e) Zugangsprobleme.....	40
aa) Zugang während der Urlaubsabwesenheit des AN.....	40
bb) Zugangsvereitelung	41
2. Betriebsratsanhörung nach § 102 BetrVG.....	41
a) Bestehender Betriebsrat.....	42
b) Ordnungsgemäße Anhörung	42
aa) Formale Anforderungen	42
bb) Inhaltliche Anforderungen	43
c) Rechtsfolgen.....	44
d) Klausurtypische Probleme	44
aa) Entbehrlichkeit der Betriebsratsanhörung	45
bb) Nachschieben von Kündigungsgründen	45
cc) Betriebsratsanhörung bei Umdeutung einer Kündigung.....	46
3. Besonderer Kündigungsschutz des AN.....	47
a) Kündigungsschutz aus § 613a IV BGB.....	48
aa) Übersicht zu den gesetzlichen Regelungen.....	49
bb) Vertragsübernahme gem. § 613a I BGB.....	49
cc) Gesamtschuldverhältnis gem. § 613a II BGB.....	51
dd) Widerspruchsrecht des AN	51
ee) Kündigungsverbot des § 613a IV BGB	53

b) Mutterschutzgesetz	54
aa) § 17 I S. 1 MuSchG.....	54
bb) Anwendungsumfang des § 17 I S. 1 MuSchG	55
c) Diskriminierende Kündigung, §§ 7 I AGG, 134 BGB.....	56
aa) Rechtslage bei Anwendbarkeit des KSchG	56
bb) Rechtslage bei Unanwendbarkeit des KSchG	56
d) Weitere Kündigungsverbote	57
IV. Kündigungsspezifische Prüfungspunkte.....	57
1. Die außerordentliche Kündigung	58
a) Beachtung der Erklärungsfrist des § 626 II BGB	58
aa) Kenntniserlangung des Kündigungsberechtigten und Nichtanwendbarkeit des Rechtsgedankens des § 166 BGB	59
bb) Erforderlicher Umfang der Kenntnis.....	59
b) Vorliegen eines wichtigen Grundes i.S.d. § 626 I BGB.....	61
aa) Zwei-Stufen-Prüfung des BAG.....	61
bb) Geeignetheit des Sachverhalts („1. Stufe“).....	61
cc) Interessenabwägung („2. Stufe“).....	64
dd) Zeitliche Einordnung und Nachschieben von Kündigungsgründen....	69
ee) Exkurs: Verdachtskündigung	70
2. Die ordentliche Kündigung	71
a) Umdeutung oder hilfsweise erklärte ordentliche Kündigung.....	72
b) Kündigungsfrist des § 622 BGB	73
aa) Wesen und Zweck der Kündigungsfrist.....	73
bb) Berechnung der Kündigungsfrist.....	74
cc) Kündigungen mit verspätetem Zugang.....	74
dd) Gesetzliche Kündigungsfristen des § 622 BGB	75
ee) Vertraglich vereinbarte Kündigungsfristen	76
3. Die Änderungskündigung	78
a) Abgrenzung zu anderen Rechtsinstituten	78
b) Voraussetzungen der Änderungskündigung.....	80
c) Erscheinungsformen	80
d) Reaktionsmöglichkeiten des AN	80
4. Der allgemeine Kündigungsschutz nach dem KSchG	81
a) Anwendbarkeit des KSchG.....	81
aa) Persönlicher Anwendungsbereich.....	81
bb) Sachlicher bzw. betrieblicher Anwendungsbereich	82
b) Soziale Rechtfertigung einer ordentlichen Kündigung	83
aa) Verhaltensbedingte Kündigung, § 1 II KSchG.....	84
bb) Personenbedingte Kündigung.....	87
cc) Betriebsbedingte Kündigung	91
c) Änderungskündigung, § 2 KSchG.....	96
aa) Erweiterung der Reaktionsmöglichkeiten des AN	96
bb) Regelungsinhalt des § 2 KSchG	97
cc) Rechtsschutzmöglichkeiten gegen Änderungskündigungen nach dem KSchG	98
dd) Sozialwidrigkeit einer Änderungskündigung	100

C) Unwirksamkeit eines Arbeitsverhältnisses	101
I. Allgemeine Nichtigkeitsgründe.....	101
II. Wirkungen des fehlerhaften Arbeitsverhältnisses	102
D) Anfechtung.....	104
I. Prüfungsumfang und Abgrenzung zur Kündigung	104
II. Grundvoraussetzungen einer Anfechtung	105
1. Anfechtungserklärung	105
2. Anfechtungsgründe	105
a) Eigenschaftsirrhum nach § 119 II BGB.....	106
aa) Gesundheitsbild des AN	106
bb) Behinderung	106
cc) Leistungsfähigkeit.....	106
dd) Schwangerschaft	106
ee) Vertrauenswürdigkeit	107
b) Anfechtung wegen arglistiger Täuschung nach § 123 BGB	107
aa) Täuschung durch aktives Tun.....	107
bb) Täuschung durch Verschweigen von Umständen.....	109
3. Kausalität	110
4. Anfechtungsfrist.....	110
a) § 119 BGB.....	110
b) § 123 BGB.....	111
III. Rechtsfolgen der Anfechtung.....	111
E) Befristete Arbeitsverhältnisse	111
I. Ausgangspunkt.....	112
II. Regelung durch das TzBfG.....	112
1. Begriff der Befristung, § 3 I TzBfG.....	112
2. Zulässigkeit der Befristung	113
a) Befristungen mit Sachgrund, § 14 I S. 1 TzBfG	113
b) Ausnahmen: Befristung ohne Sachgrund	114
aa) Kalendermäßige Befristung, § 14 II TzBfG	114
bb) Altersbefristung, § 14 III TzBfG.....	116
3. Schriftformerfordernis, § 14 IV TzBfG	116
4. Rechtswirkung und Beendigung eines wirksam befristeten Arbeitsvertrages	117
5. Rechtsfolgen bei Unwirksamkeit der Befristung	118
F) Aufhebungsvertrag	119
I. Interessenausgleich.....	119
II. Zustandekommen und Anfechtung eines Aufhebungsvertrages.....	120
1. Abschluss eines Aufhebungsvertrages	120
2. Anfechtung eines Aufhebungsvertrages.....	120
3. Schadensersatzanspruch auf Vertragsaufhebung gem. §§ 280 I, 311 II Nr. 1, 241 II Var. 3 i.V.m. § 249 I BGB (c.i.c.).....	121

4. Exkurs: Widerruf eines Aufhebungsvertrages nach §§ 312g I, 312b i.V.m. § 355 BGB?	121
G) Weitere Beendigungstatbestände.....	122
I. Beendigung durch Urteil	122
II. Tod des AN.....	123
III. Auflösung nach § 12 KSchG.....	123
IV. Störung der Geschäftsgrundlage.....	123
§ 7 BEGRÜNDETHEIT DER LEISTUNGSANTRÄGE DES AN.....	124
A) Ansprüche aus dem vorarbeitsvertraglichen Bereich.....	126
I. Ersatz von Vorstellungskosten.....	127
II. Schadensersatz wegen Benachteiligung nach § 15 I, II AGG.....	127
1. Tatbestand	127
a) Verstoß gegen Benachteiligungsverbot.....	127
b) Verschuldensabhängigkeit bei § 15 I AGG, aber nicht bei § 15 II AGG...	128
c) § 15 IV AGG und § 61b I ArbGG	128
2. Rechtsfolge	129
B) Ansprüche aus einem wirksamen Arbeitsverhältnis.....	129
I. Anspruch auf den Arbeitslohn.....	130
1. Anspruchsgrundlage	131
2. Überstunden.....	131
3. Fälligkeit, § 614 BGB.....	132
4. Verjährung.....	132
II. Anspruch auf Sondervergütungen (Gratifikationen).....	133
1. Begriff.....	133
2. Problematik	134
a) Rechtsgrundlage	134
aa) Ansprüche aus betrieblicher Übung	135
bb) Ansprüche aus dem allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz.....	138
b) Zulässigkeit von Verfallklauseln	141
aa) Sonderzahlungen mit reinem Entgeltcharakter	141
bb) Gratifikationen i.e.S.....	141
cc) Gratifikationen mit Mischcharakter müssen einer der beiden Kategorien zugeordnet werden	142
dd) Zulässigkeit von Stichtagsklauseln	143
c) Kürzung von Sondervergütungen bei Fehlzeiten des AN	144
III. Zahlungsansprüche des AN trotz Nichterbringung seiner Arbeitspflicht	145
1. Annahmeverzug des AG	147
a) Anspruchsvoraussetzungen	147
aa) Keine Unmöglichkeit	147
bb) Angebot	148

cc) Unvermögen des AN?	150
dd) Nichtannahme der Leistung	150
ee) Beendigung des Annahmeverzuges	150
b) Rechtsfolgen	151
2. Lehre vom Betriebs- und Wirtschaftsrisiko	151
a) Anwendungsbereich	151
b) Voraussetzungen	152
c) Rechtsfolgen	152
d) Ausnahme: Arbeitskämpfrisiko	153
3. Verhinderung aus persönlichen Gründen, § 616 S. 1 BGB	154
a) Anwendungsbereich	154
b) Tatbestand	154
c) Rechtsfolge	155
4. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, § 3 EFZG bzw. bei Organspende, § 3a EFZG	155
a) Tatbestand	155
aa) Wartezeit nach § 3 III EFZG	156
bb) Arbeitsunfähigkeit aufgrund Krankheit	156
cc) Kausalität zwischen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit und Nichtarbeit	157
dd) Verschulden des AN	158
b) Rechtsfolgen	160
aa) Lohnerhaltung	160
bb) Dauer der Entgeltfortzahlung	160
c) Regress des AG gegen Drittschädiger	161
5. Weitere lohnerhaltende Normen	162
a) § 2 EFZG	162
b) § 18 MuSchG	162
IV. Urlaub	163
1. Klärung wichtiger Begriffe	163
2. Anspruch auf Erholungsurlaub	163
a) Tatbestand	164
aa) Anwendbarkeit des BUrlG	164
bb) Bestehen eines Arbeitsverhältnisses	164
cc) Erfüllung der Wartezeit	164
b) Rechtsfolge	164
aa) Zeitpunkt	164
bb) Dauer des Urlaubs	165
cc) Sonderproblem: Teilurlaub	165
c) Erlöschen nach Ablauf des Kalenderjahres	166
aa) Verfall nach § 7 III BUrlG	166
bb) <u>Aber</u> : Nach neuer Rechtsprechung kein Verfall nach § 7 III BUrlG, wenn AG seine Obliegenheit zur Mitwirkung verletzt	168

cc) Umwandlung in einen Schadensersatzanspruch nicht mehr denkbar	173
3. Urlaubsentgelt	174
4. Urlaubsabgeltung	174
a) Anspruch auf Erholungsurlaub	174
b) Beendigung des Arbeitsverhältnisses	175
c) Rechtsfolge	175
V. Schadensersatzansprüche des AN	175
1. Haftung für Verschulden	176
a) Anspruchsgrundlage	176
b) Haftungsausschluss für Arbeitsunfälle	177
aa) Voraussetzungen	177
bb) Wirkung	177
cc) Erweiterung des privilegierten Personenkreises durch §§ 105, 106 SGB VII	178
dd) Vorgehen bei der Falllösung	179
2. Haftung des AG für (typische Sach-)Schäden, § 670 BGB analog	179
a) § 670 BGB analog	180
b) „Doppelte“ Analogie zu § 670 BGB	180
aa) Voraussetzungen	180
bb) Ersatzfähige Schäden	180
cc) Kürzung nach § 254 II BGB analog?	181
c) Freistellungsanspruch gegen den AG bei Schädigung eines Dritten	181
C) Ansprüche, nach (wirksamer oder zweifelhafter) Beendigung des Arbeitsverhältnisses	182
I. Anspruch auf Weiterbeschäftigung	182
1. Allgemeines	183
2. Rechtsgrundlagen	183
a) Betriebsverfassungsrechtlicher Weiterbeschäftigungsanspruch nach § 102 V BetrVG	183
b) Allgemeiner Weiterbeschäftigungsanspruch	184
aa) Voraussetzungen	184
bb) Prozessuale Durchsetzung	184
cc) Rückabwicklung	185
II. Anspruch auf Zeugniserteilung	185
III. Problematik von Ausgleichsquittungen	186
1. Rechtsnatur	186
2. Umfang des Anspruchsausschlusses	186

§ 8 ZULÄSSIGKEIT DER GEGENANTRÄGE DES AG.....	188
§ 9 BEGRÜNDETHEIT DER GEGENANTRÄGE DES AG	189
A) Ansprüche auf Schadensersatz	189
I. Haftungsbegründung	189
1. Allgemeine Anspruchsgrundlagen.....	189
2. Mankohaftung	189
a) Echte Mankoabrede	189
b) § 280 I BGB.....	190
II. Grundsätze des innerbetrieblichen Schadensausgleichs	190
1. Allgemeines.....	190
2. Voraussetzungen	191
3. Wirkung zwischen AN und AG	192
4. Außenwirkung?	193
a) Grundsatz.....	193
b) Freistellungsanspruch des AN gegen den AG.....	193
B) Rückzahlung von Arbeitgeberleistungen	194
I. Anspruchsgrundlage für Rückzahlung	195
II. Wirksamkeit der Rückzahlungsklausel	195
1. Sonderzahlung mit reinem Entgeltcharakter	195
2. Echte Gratifikationen	195
C) Anspruch auf Herausgabe des aus der Arbeitsleistung Erlangten analog	
§ 667 BGB.....	197

§ 1 EINLEITUNG

Bedeutung für das Examen

In der juristischen Ausbildung bildet das Arbeitsrecht einen wesentlichen Bestandteil des Prüfungsumfangs aller Justizausbildungsordnungen und ist unmittelbar hinter den klassischen Gebieten des Bürgerlichen Gesetzbuchs meistgeprüftes Stoffgebiet des Privatrechts.¹

1

Verbindung zum BGB

Da im Arbeitsrecht die Regelungen des Bürgerlichen Gesetzbuchs (subsidiäre) Geltung entfalten, lässt sich das Arbeitsrecht gut mit anderen Rechtsgebieten des Privatrechts kombinieren (man denke an Anfechtung, Formerfordernisse, haftungsrechtliche Besonderheiten, Erfüllungs-/ Verrichtungsgehilfen, gestörte Gesamtschuld etc.). Deshalb bleibt der erwünschte Klausurerfolg aus, wenn der Klausurbearbeiter nicht über solide allgemeine BGB-Kenntnisse verfügt, und diese auch einzuordnen weiß.

Aufbau dieses Skripts: typische Klausur

Leider existiert keine zusammenhängende gesetzliche Kodifikation des Arbeitsrechts. Dieses Basics-Skript aber ist derart konzipiert, die zahlreichen und verstreuten Einzelnormen an der für die Klausurlösung angezeigten Stelle und im ihrer Examensrelevanz entsprechenden Umfang darzustellen und zu vermitteln. Die Einzelprobleme des Individual- und des Kollektivarbeitsrechts werden so in die Struktur des Arbeitsgerichtsverfahrensrechts eingearbeitet, dass Sie sich bei der Klausurlösung stets am Aufbau dieses Skripts orientieren können. Das Verständnis der zu bearbeitenden Fragen wird dadurch um ein Vielfaches erleichtert.



Um Ihnen einen ersten Überblick zu ermöglichen, haben wir den einzelnen Kapiteln Einleitungen vorangestellt, die prägnant das weitere Vorgehen erläutern und in den Gesamtkomplex eingliedern. Für Vertiefungen sei auf die entsprechenden Fußnoten und Querverweise zu unserem Hauptskript verwiesen.



hemmer-Methode: Motivieren Sie sich für das Arbeitsrecht! Setzen Sie stets mit Hilfe der hemmer-Methode Ihr abstraktes Wissen in konkreten Bezug. Die Lernerfolge und die Freude am Lernen kommen von selbst.

¹ Eine Sammlung aller für dieses Skript maßgeblichen Gesetze findet sich im Beck-Text, Arbeitsgesetze. Besonders zu empfehlen ist auch die Lektüre der dort enthaltenen Einleitung von Professor Dr. Reinhard Richardi, die wichtige Hintergrundinformationen enthält.

§ 2 GRUNDLAGEN DES ARBEITSRECHTS

A) Der Begriff des Arbeitsrechts

Begriff und gesetzliche Regelungen

Das Arbeitsrecht regelt die Rechtsbeziehungen zwischen dem Arbeitgeber (AG) und dem Arbeitnehmer (AN). Die gesetzliche Ausgangsregelung findet sich in den §§ 611a - 630 BGB, wird jedoch durch eine Vielzahl europarechtlicher, verfassungsrechtlicher, privatrechtlicher, öffentlich-rechtlicher und kollektivrechtlicher Normen modifiziert und ergänzt.² Als Teil des Privatrechts bezeichnet man das Arbeitsrecht auch als „Sonderrecht der abhängig Beschäftigten“.

1a

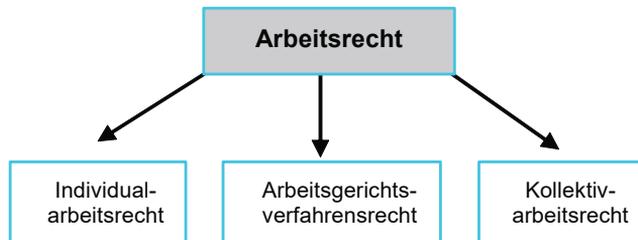
B) Systematik und Aufgabenbereich

I. Teilbereiche des Arbeitsrechts

Teilbereiche

Im Arbeitsrecht selbst unterscheidet man wegen unterschiedlicher Regelungsinhalte folgendermaßen:

2



1. Individualarbeitsrecht

Der einzelne Vertrag

Das Individualarbeitsrecht regelt die Rechtsbeziehungen des einzelnen AN zu seinem AG, zu seinen Mitarbeitern und zu außenstehenden Dritten. Dabei lassen sich zwei Teilbereiche unterscheiden:

3

a) Arbeitsvertragsrecht

Arbeitsvertragsrecht

Das Arbeitsvertragsrecht beschäftigt sich aufgrund individuell verschiedener Vertragsregelungen mit den einzelnen Modifikationen der Rechtsbeziehungen zwischen AG und AN.

4

² Vgl. hierzu Rn. 17.



Beispiele:

- ➔ Zustandekommen des Arbeitsvertrages
- ➔ Pflichten der Vertragsparteien
- ➔ Übergang des Arbeitsverhältnisses auf einen anderen AG
- ➔ Beendigung des Arbeitsverhältnisses, z.B. durch Kündigung

Normen des Arbeitsvertragsrechts

Diesbezüglich relevante Regelungen finden sich im Gesetz z.B. unter den §§ 611a ff. BGB, §§ 59 ff. HGB, §§ 105 ff. GewO, im KSchG, BUrlG, EFZG und im BBiG.

b) Arbeitsschutzrecht (öffentliches Arbeitsrecht)

Arbeitsschutzrecht
= öffentlich-rechtliche Pflichten des AG

Innerhalb des Arbeitsschutzrechts werden dem AG strikt zu befolgende öffentlich-rechtliche Pflichten gegenüber dem Staat oder sonstigen öffentlich-rechtlichen Hoheitsträgern auferlegt, die v.a. dem Schutz der Rechtsgüter des AN (Leben, Eigentum, Gesundheit etc.) dienen. Diese Pflichten sind der Disposition der Arbeitsvertragsparteien vollständig entzogen.³

5



Beispiele:

- ➔ Jugendarbeitsschutzgesetz: JArbSchG
- ➔ Mutterschutzgesetz: MuSchG
- ➔ Arbeitszeitgesetz: ArbZG
- ➔ Gesetz zur Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen: SGB IX



hemmer-Methode: Der Schwerpunkt der (Pflichtfach-)Klausur liegt eindeutig auf dem Arbeitsvertragsrecht. Sehr häufig muss z.B. die Frage geklärt werden, ob Ansprüche des AN auf Zahlung von Lohn, Urlaubsgeld oder Gratifikationen bestehen. Dies ist natürlich nur dann der Fall, wenn zwischen den Parteien überhaupt ein wirksames Vertragsverhältnis besteht.

2. Kollektives Arbeitsrecht

Kollektives Arbeitsrecht

Den zweiten großen Teilbereich des Arbeitsrechts bildet das kollektive Arbeitsrecht. Darunter versteht man sämtliche Rechtsbeziehungen der arbeitsrechtlichen Koalitionen (Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände) und der Belegschaftsvertretungen (Betriebsräte, Sprecherausschüsse, Personalräte) sowohl zu ihren Mitgliedern als auch untereinander.

6

³ Zu den Sicherungspflichten des AG i.R.d. Arbeitsschutzrechts vgl. Hemmer/Wüst, Life&LAW 02/1999, 91 ff. Unser Service-Angebot an Sie: kostenlos hemmer-club-Mitglied werden (www.hemmer-club.de) und Entscheidungen der Life&LAW lesen und downloaden.

In diesen Bereich fallen vor allem:



1. Koalitionsrecht
2. Schlichtungsrecht
3. Arbeitskampfrecht
4. Betriebsverfassungsrecht

Zu beachtende Regelungen

Zu beachtende gesetzliche Regelungen sind Art. 9 III GG, TVG, BetrVG, MitbestG, PersVG.



Hemmer-Methode: Natürlich zählt das kollektive Arbeitsrecht nicht zum Pflichtstoffbereich. Jedoch ist es durchaus denkbar, dass Sie sich mit einer übergreifenden Problematik bzgl. der oben angeführten gesetzlichen Normierungen auseinandersetzen müssen, sobald diese Auswirkungen auf den Bestand, den Inhalt oder die Beendigung des Individualarbeitsvertrages haben (z.B. Anwendbarkeit und Auswirkungen einer tarifvertraglichen Regelung auf den Individualarbeitsvertrag).⁴ Aus diesem Grund ist es angebracht, sich zumindest einen groben Überblick über Grundlagen der oben aufgeführten Teilgebiete zu verschaffen.

3. Arbeitsgerichtsverfahrensrecht

Arbeitsgerichtsverfahrensrecht: ArbGG, subs. ZPO und GVG

Das Arbeitsgerichtsverfahrensrecht gewährleistet die gerichtliche Durchsetzung der materiellen Rechte der Arbeitsvertragsparteien mit Hilfe der speziellen Regelungen des Arbeitsgerichtsgesetzes (ArbGG), den subsidiären Bestimmungen der Zivilprozessordnung (ZPO) und des Gerichtsverfahrensgesetzes (GVG). Während also Individual- und Kollektivarbeitsrecht die materielle Rechtslage, also z.B. das tatsächliche Vorliegen von Ansprüchen klären, bestimmt das Arbeitsgerichtsverfahrensrecht die Möglichkeiten, das bestehende Recht durchzusetzen.

7

Exkurs: Die Arbeitsgerichtsbarkeit

Deutsche Arbeitsgerichtsbarkeit

Zu einer endgültigen Entscheidung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten steht wegen besonderer Interessen der Parteien i.R.d. Zivilgerichtsbarkeit ein eigener Rechtsweg zur Verfügung.

8

Instanzen

Der Instanzenzug gliedert sich in drei Instanzen: Arbeitsgerichte (§§ 14 ff. ArbGG), Landesarbeitsgerichte (§§ 33 ff. ArbGG) und das Bundesarbeitsgericht (§§ 40 ff. ArbGG i.V.m. Art. 85 GG). Eingangsstanz ist gemäß § 8 I ArbGG immer das Arbeitsgericht. Je nach Rechtsschutzbegehren ist entweder das Urteilsverfahren gem. §§ 2, 46 ArbGG oder das Beschlussverfahren nach den §§ 2a, 80 ff. ArbGG einschlägig.

⁴ Ausführungen zum Tarifvertrag finden sich in Hemmer/Wüst/Tyroller, Arbeitsrecht, Rn. 390 ff.

a) Urteilsverfahren, §§ 2, 46 ff. ArbGG

Urteilsverfahren

9

aa) Anwendungsbereich

§ 2 I - IV ArbGG

Gem. § 46 I ArbGG findet das Urteilsverfahren in den in § 2 I - IV ArbGG bezeichneten bürgerlichen Rechtsstreitigkeiten Anwendung. Besonders klausurrelevant sind für individualrechtliche Ansprüche die beiden Vorschriften des § 2 I Nr. 3 ArbGG und für alle Streitigkeiten aus dem Kollektivarbeitsrecht die Konstellationen des § 2 I Nr. 1 und Nr. 2 ArbGG.

bb) Verfahrensablauf

Grundsätze d. ZPO

Das Verfahren bestimmt sich gem. § 46 II S. 1 ArbGG nach der Zivilprozessordnung über das Verfahren vor den Amtsgerichten⁵, weist jedoch einige Besonderheiten auf.

Mündlicher Güteverfahren

Da die Parteien nach dem gerichtlichen Verfahren oft weiter zusammenarbeiten müssen, ist das arbeitsgerichtliche Verfahren im besonderen Maß auf die gütliche Beilegung des Streits angelegt.

10

Nach Eingang des Klageantrags wird das zuständige Arbeitsgericht nicht sofort einen Termin zur streitigen Verhandlung anberaumen, sondern zunächst nach § 54 I ArbGG versuchen, in einer gesonderten mündlichen Güteverhandlung die Parteien zu einer einvernehmlichen Einigung zu bewegen. Wird jedoch in der Güteverhandlung das vornehmliche Ziel eines Prozessvergleichs⁶ nicht erreicht und sind die Parteien auch danach zu keiner außergerichtlichen Einigung bereit, muss der Rechtsstreit letztendlich durch Gerichtsurteil in einer zeitlich späteren streitigen Verhandlung einer endgültigen Entscheidung zugeführt werden.

Beschleunigung des Verfahrens

Aufgrund der existenziellen Bedeutung des Arbeitsverhältnisses für den Arbeitnehmer spielt der Beschleunigungsgrundsatz im Arbeitsrecht eine große Rolle. Gemäß § 9 I ArbGG ist das Verfahren in allen Rechtszügen zu beschleunigen. Konkrete Ausprägungen dieses Grundsatzes sind z.B. die in §§ 46a III, 59 S. 1 ArbGG abgekürzten Fristen sowie die in § 61a ArbGG angeordnete Beschleunigung von Kündigungsverfahren.

10a

b) Beschlussverfahren, §§ 2a I, 80 ff. ArbGG

Beschlussverfahren

11

aa) Anwendungsbereich

§ 2a I ArbGG

§ 2a I ArbGG bestimmt, in welchen Angelegenheiten die Arbeitsgerichte im Beschlussverfahren zuständig sind.

⁵ Hier müssen Sie also v.a. Dispositions- und Beibringungsgrundsatz im Auge behalten. Vgl. Sie dazu Hemmer/Wüst, Basics ZR IV, ZPO, Rn. 24 ff.

⁶ Zum Prozessvergleich: Hemmer/Wüst, Basics ZR IV, ZPO, Rn. 122 ff.

Zu achten ist hierbei besonders auf die Rechtsstreitigkeiten aus dem BetrVG (§ 2a I Nr. 1), aus dem MitbestG (Nr. 3) und auf die Entscheidung über die Tariffähigkeit und die Tarifzuständigkeit einer Vereinigung (Nr. 4).

bb) Verfahren

Verfahren

Das Beschlussverfahren ist in den §§ 80 ff. ArbGG näher ausgestaltet. Gemäß § 80 II ArbGG gelten die Vorschriften des Urteilsverfahrens, §§ 46 ff. ArbGG, subsidiär.

Das Beschlussverfahren wird jedoch nicht durch Klage, sondern durch Antrag eröffnet, §§ 46 II, 81 I ArbGG. Ferner fehlt sowohl ein zwischengeschalteter Güteverfahren (§ 54 I ArbGG) als auch eine streitige Verhandlung. Vielmehr wird ein Anhörungstermin gem. § 83 IV S. 3 ArbGG festgesetzt, an dessen Ende ein Gerichtsbeschluss ergeht.

c) Weitere Verfahrensarten

*Beschlussverfahren
in besonderen Fällen
und Schiedsvertrag*

Als weitere, aber keineswegs klausurträchtige Verfahren sind das Beschlussverfahren in besonderen Fällen in den §§ 97, 98 ArbGG und der Schiedsvertrag in Arbeitsstreitigkeiten in den §§ 4, 101 - 110 ArbGG geregelt.

12

II. Aufgabenbereich des Arbeitsrechts

1. Individualarbeitsrecht

*Arbeitsvertrag,
§ 611a BGB ⇨
§§ 612 ff. BGB gel-
ten auch*

Der Arbeitsvertrag ist in § 611a BGB geregelt. Anwendbar sind aber auch – soweit nicht ein anderes bestimmt ist – die Vorschriften über den Dienstvertrag, §§ 612 ff. BGB. Infolge der generell einschlägigen §§ 611a ff. BGB über den Dienstvertrag kommt auch im Arbeitsrecht der Grundsatz der Privatautonomie zur Geltung.⁷

13

Privatautonomie

Dieser fußt auf der Annahme einer Gleichrangigkeit der verhandelnden Rechtssubjekte.

Es ist jedoch offensichtlich, dass sich in den Personen des AG und des AN nur in den seltensten Fällen zwei gleichstarke Vertragspartner gegenüberstehen. Während der AN, dessen einziges Kapital seine Arbeitskraft ist, in existenziellem Maße von regelmäßigen Einkünften aus dem Arbeitsverhältnis abhängig ist, stellt sich für den AG die Produktion im Rahmen abhängiger Arbeit nur als eine von vielen möglichen Optionen der (Finanz-) Kapitalanlage dar.

⁷ Zum Grundsatz der Privatautonomie: BVerfGE 70, 123; 72, 170 und Grüneberg, Vor § 305 BGB.