



DIE BASICS

ZIVILRECHT VI

ARBEITSRECHT

Hemmer / Wüst

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

8. Auflage

knapp

▪

präzise

▪

effektiv

EBOOK BASIC ZIVILRECHT VI

ARBEITSRECHT

Autoren: Hemmer / Wüst

8. Auflage 2024

ISBN: 978-3-96838-308-8

BASICS MIT DER HEMMER-METHODE

Wer in vier Jahren sein Studium abschließen will, kann sich einen Irrtum in Bezug auf Stoffauswahl und -aneignung nicht leisten. Hoffen Sie nicht auf leichte Rezepte und den einfachen Rechtsprechungsfall. Hüten Sie sich vor Übervereinfachung beim Lernen. Stellen Sie deswegen frühzeitig die Weichen richtig.

Die „Basics“ schaffen Voraussetzungen für das Verstehen der Juristerei, ermöglichen Ihnen Verständnis für klausurtypische Probleme und sind Ihnen in der Klausur eine **Anwendungshilfe**, die Sie mit den üblichen juristischen Denkmustern von Klausurerstellern vertraut machen. Wissen wird konsequent unter Anwendungsgesichtspunkten erworben.

Die **hemmer-Methode** vermittelt Ihnen die **erste richtige Einordnung** und das **Problembewusstsein**, welches Sie brauchen, um an einer Klausur bzw. dem Ersteller nicht vorbeizuschreiben. Häufig ist dem Studierenden nicht klar, warum er schlechte Klausuren schreibt. Wir geben Ihnen **gezielte Tipps!** Vertrauen Sie auf unsere **Expertenkniffe**.

Durch die ständige Diskussion mit unseren Kursteilnehmerinnen und Kursteilnehmern ist uns als erfahrenen Repetitoren klar geworden, welche **Probleme** die Studierenden haben, ihr **Wissen anzuwenden**. Wir haben aber auch von unseren Kursteilnehmerinnen und Kursteilnehmern profitiert und von ihnen erfahren, welche **Argumentationsketten** in der Prüfung zum Erfolg geführt haben.

Die **hemmer-Methode** gibt **jahrelange Erfahrung** weiter, erspart Ihnen viele schmerzliche Irrtümer, setzt richtungsweisende Maßstäbe und begleitet Sie als **Gebrauchsanweisung** in Ihrer Ausbildung:

1. Grundwissen:

Die **Grundwissenskripten** sind für die Studierenden in den ersten Semestern gedacht. In den Theoriebänden Grundwissen werden leicht verständlich und kurz die wichtigsten Rechtsinstitute vorgestellt und das notwendige Grundwissen vermittelt. Die Skripten werden durch den jeweiligen Band unserer **Reihe „Die wichtigsten Fälle“** ergänzt.

2. Basics:

Das Grundwerk für Studium und Examen. Es schafft schnell **Einordnungswissen** und mittels der hemmer-Methode richtiges Problembewusstsein für Klausur und Hausarbeit. Wichtig ist, **wann und wie** Wissen in der Klausur angewendet wird.

3. Skriptenreihe:

Vertiefendes Prüfungswissen: Über 1.000 Klausuren wurden auf ihre „essentials“ abgeklopft.

Anwendungsorientiert werden die für die Prüfung nötigen Zusammenhänge umfassend aufgezeigt und wiederkehrende Argumentationsketten eingeübt.

Gleichzeitig wird durch die **hemmer-Methode** auf **anspruchsvollem Niveau** vermittelt, nach welchen Kriterien Prüfungsfälle beurteilt werden. Mit dem Verstehen wächst die Zustimmung zu Ihrem Studium. Spaß und Motivation beim Lernen entstehen erst durch Verständnis.

Lernen Sie, durch Verstehen am juristischen Sprachspiel teilzunehmen. Wir schaffen den „background“, mit dem Sie die innere Struktur von Klausur und Hausarbeit erkennen: **„Problem erkannt, Gefahr gebannt“**. Profitieren Sie von unserem **strategischen Wissen**. Wir werden Sie mit unserem know-how auf das Anforderungsprofil einstimmen, das Sie in Klausur und Hausarbeit erwartet.

Die Theoriebände Grundwissen, die Basics, die Skriptenreihe und der Hauptkurs sind als **modernes, offenes und flexibles Lernsystem** aufeinander abgestimmt und ergänzen sich ideal. Die **studentenfreundliche Preisgestaltung** ermöglicht den **Erwerb als Gesamtwerk**.

4. Hauptkurs:

Schulung am examenstypischen Fall mit der Assoziationsmethode. Trainieren Sie unter professioneller Anleitung, was Sie im Examen erwartet und wie Sie bestmöglich mit dem Examensfall umgehen.

Nur wer die Dramaturgie eines Falles verstanden hat, ist in Klausur und Hausarbeit auf der sicheren Seite! Häufig hören wir von unseren Kursteilnehmenden: **„Erst jetzt hat Jura richtig Spaß gemacht“**.

Die Ergebnisse unserer Kursteilnehmerinnen und Kursteilnehmer geben uns Recht. Maßstab ist der Erfolg. Die Examensergebnisse zeigen, dass unsere Kursteilnehmenden überdurchschnittlich abschneiden.

Die Examensergebnisse unserer Kursteilnehmerinnen und Kursteilnehmer können auch Ansporn für Sie sein, intelligent zu lernen: Wer nur auf vier Punkte lernt, landet leicht bei drei.

Lassen Sie sich aber nicht von diesen Supernoten verschrecken, sehen Sie dieses Niveau als Ansporn für Ihre Ausbildung.

Wir hoffen, mit unserem Gesamtangebot bei der Konkretisierung des Rechts mitzuwirken und wünschen Ihnen **viel Spaß beim Durcharbeiten** unserer Skripten.

Wir würden uns freuen, mit Ihnen in unserem Hauptkurs und mit der **hemmer-Methode** gemeinsam Verständnis an der Juristerei zu trainieren. Nur wer erlernt, was ihn im Examen erwartet, lernt richtig!

So leicht ist es, uns kennenzulernen: Probehören ist jederzeit in den jeweiligen Kursorten möglich.

Karl-Edmund Hemmer & Achim Wüst

INHALTSVERZEICHNIS

EBOOK BASIC ZIVILRECHT VI

§ 1 EINLEITUNG

§ 2 GRUNDLAGEN DES ARBEITSRECHTS

A) Der Begriff des Arbeitsrechts

B) Systematik und Aufgabenbereich

I. Teilbereiche des Arbeitsrechts

1. Individualarbeitsrecht

- a) Arbeitsvertragsrecht
- b) Arbeitsschutzrecht (öffentliches Arbeitsrecht)

2. Kollektives Arbeitsrecht

3. Arbeitsgerichtsverfahrensrecht

- a) Urteilsverfahren, §§ 2, 46 ff. ArbGG
- b) Beschlussverfahren, §§ 2a I, 80 ff. ArbGG
- c) Weitere Verfahrensarten

II. Aufgabenbereich des Arbeitsrechts

1. Individualarbeitsrecht

2. Kollektives Arbeitsrecht

3. Arbeitsgerichtsverfahrensrecht

III. Rechtsquellen und Gestaltungsfaktoren

1. Übersicht

2. Arbeitsrechtliche Gestaltungsfaktoren

- a) Rang- und Günstigkeitsprinzip
- b) Spezialitäts- und Ordnungsprinzip

§ 3 DIE ZULÄSSIGKEIT DER KLAGEANTRÄGE

A) Die Prüfung in der Klausur

B) Die einzelnen Zulässigkeitsvoraussetzungen

I. Ordnungsgemäße Klageerhebung

1. Klageform

2. Parteifähigkeit

3. Prozessfähigkeit

4. Postulationsfähigkeit

II. Rechtswegzuständigkeit

1. Entscheidungserhebliche Normen

- a) §§ 2, 2a ArbGG
- b) § 48 I ArbGG

2. Prüfung der Rechtswegzuständigkeit in der Klausur

- a) § 2 I Nr. 3a und 3b ArbGG
- b) Arbeitnehmerbegriff i.S.d. § 5 I ArbGG
- c) Rechtsstreitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis, § 2 I Nr. 3a ArbGG
- d) Rechtsstreitigkeiten über das Bestehen oder das Nichtbestehen eines Arbeitsverhältnisses,

§ 2 I Nr. 3b ArbGG

III. Örtliche Zuständigkeit der Arbeitsgerichte

1. Allgemeine Anwendung zivilprozessualer Normen
2. Besondere Gerichtsstände
 - a) Gerichtsstand der gewerblichen Niederlassung, § 21 ZPO
 - b) Gerichtsstand des Erfüllungsortes, § 29 ZPO i.V.m. § 269 BGB
 - c) § 48 Ia ArbGG

IV. Sachliche Zuständigkeit

V. Die verschiedenen Klagearten und ihre jeweiligen besonderen Zulässigkeitsvoraussetzungen

1. Übersicht
2. Die Feststellungsklagearten
 - a) Differenzierung
 - b) Feststellungsinteresse
3. Leistungsanträge
 - a) Voraussetzungen
 - b) Rechtsschutzinteresse

§ 4 VERBINDUNG DER KLAGEANTRÄGE DES AN

- A) Übersicht
- B) Anfängliche, kumulative Klagehäufung
- C) Nachträgliche, kumulative Klagehäufung
- D) Eventuelle Klagehäufung

- I. Voraussetzungen
- II. Klausurproblematik

§ 5 EINFÜHRUNG / ÜBERSICHT

- A) Erster Arbeitsschritt: Ermittlung der Klageziele des AN
- B) Zweiter Arbeitsschritt - Festlegung des Prüfungsumfanges und Bildung von Obersätzen
- C) Dritter Arbeitsschritt: Rechtliche Würdigung anhand gesetzlicher Grundlagen

§ 6 BEGRÜNDETHEIT DER FESTSTELLUNGSANTRÄGE

A) Beendigungstatbestände

- I. Übersicht
- II. Prüfungsfolge in der Klausur

B) Kündigung

I. Präklusion

1. Berechnung der Frist
2. Charakterisierung der Klageerhebungsfrist
3. Ausnahmen der materiellen Ausschlusswirkung
 - a) Zulassung verspäteter Klagen, § 5 KSchG
 - b) § 6 KSchG

II. Übersicht

1. Ordentliche Kündigung
2. Außerordentliche Kündigung

III. Allgemeinrelevante Prüfungspunkte der Kündigungsarten

1. Kündigungserklärung
 - a) Allgemeine Nichtigkeitsgründe und Unabdingbarkeit
 - b) Anforderungen an den Inhalt der Kündigungserklärung
 - c) Form
 - d) Stellvertretung
 - e) Zugangsprobleme
2. Betriebsratsanhörung nach § 102 BetrVG
 - a) Bestehender Betriebsrat
 - b) Ordnungsgemäße Anhörung
 - c) Rechtsfolgen
 - d) Klausurtypische Probleme
3. Besonderer Kündigungsschutz des AN
 - a) Kündigungsschutz aus § 613a IV BGB
 - b) Mutterschutzgesetz
 - c) Diskriminierende Kündigung, §§ 7 I AGG, 134 BGB
 - aa) Rechtslage bei Anwendbarkeit des KSchG
 - bb) Rechtslage bei Unanwendbarkeit des KSchG
 - d) Weitere Kündigungsverbote

IV. Kündigungsspezifische Prüfungspunkte

1. Die außerordentliche Kündigung
 - a) Beachtung der Erklärungsfrist des § 626 II BGB
 - b) Vorliegen eines wichtigen Grundes i.S.d. § 626 I BGB
2. Die ordentliche Kündigung
 - a) Umdeutung oder hilfsweise erklärte ordentliche Kündigung
 - b) Kündigungsfrist des § 622 BGB
3. Die Änderungskündigung
 - a) Abgrenzung zu anderen Rechtsinstituten
 - b) Voraussetzungen der Änderungskündigung
- c) Erscheinungsformen
 - d) Reaktionsmöglichkeiten des AN
4. Der allgemeine Kündigungsschutz nach dem KSchG
 - a) Anwendbarkeit des KSchG
 - b) Soziale Rechtfertigung einer ordentlichen Kündigung
 - c) Änderungskündigung, § 2 KSchG

C) Unwirksamkeit eines Arbeitsverhältnisses

- I. Allgemeine Nichtigkeitsgründe
- II. Wirkungen des fehlerhaften Arbeitsverhältnisses

D) Anfechtung

- I. Prüfungsumfang und Abgrenzung zur Kündigung
- II. Grundvoraussetzungen einer Anfechtung
 1. Anfechtungserklärung
 2. Anfechtungsgründe
 - a) Eigenschaftsirrtum nach § 119 II BGB
 - b) Anfechtung wegen arglistiger Täuschung nach § 123 BGB
 3. Kausalität
 4. Anfechtungsfrist

a) § 119 BGB

b) § 123 BGB

III. Rechtsfolgen der Anfechtung

E) Befristete Arbeitsverhältnisse

I. Ausgangspunkt

II. Regelung durch das TzBfG

1. Begriff der Befristung, § 3 I TzBfG

2. Zulässigkeit der Befristung

a) Befristungen mit Sachgrund, § 14 I S. 1 TzBfG

b) Ausnahmen: Befristung ohne Sachgrund

3. Schriftformerfordernis, § 14 IV TzBfG

4. Rechtswirkung und Beendigung eines wirksam befristeten Arbeitsvertrages

5. Rechtsfolgen bei Unwirksamkeit der Befristung

F) Aufhebungsvertrag

I. Interessenausgleich

II. Zustandekommen und Anfechtung eines Aufhebungsvertrages

1. Abschluss eines Aufhebungsvertrages

2. Anfechtung eines Aufhebungsvertrages

3. Schadensersatzanspruch auf Vertragsaufhebung gem. §§ 280 I, 311 II Nr. 1, 241 II Var. 3 i.V.m. § 249 I BGB (c.i.c.)

4. Exkurs: Widerruf eines Aufhebungsvertrages nach §§ 312g I, 312b i.V.m. § 355 BGB?

G) Weitere Beendigungstatbestände

I. Beendigung durch Urteil

II. Tod des AN

III. Auflösung nach § 12 KSchG

IV. Störung der Geschäftsgrundlage

§ 7 BEGRÜNDETHEIT DER LEISTUNGSANTRÄGE DES AN

A) Ansprüche aus dem vorarbeitsvertraglichen Bereich

I. Ersatz von Vorstellungskosten

II. Schadensersatz wegen Benachteiligung nach § 15 I, II AGG

1. Tatbestand

a) Verstoß gegen Benachteiligungsverbot

b) Verschuldensabhängigkeit bei § 15 I AGG, aber nicht bei § 15 II AGG

c) § 15 IV AGG und § 61b I ArbGG

2. Rechtsfolge

B) Ansprüche aus einem wirksamen Arbeitsverhältnis

I. Anspruch auf den Arbeitslohn

1. Anspruchsgrundlage

2. Überstunden

3. Fälligkeit, § 614 BGB

4. Verjährung

II. Anspruch auf Sondervergütungen (Gratifikationen)

1. Begriff

2. Problematik

- a) Rechtsgrundlage
- c) Kürzung von Sondervergütungen bei Fehlzeiten des AN

III. Zahlungsansprüche des AN trotz Nichterbringung seiner Arbeitspflicht

1. Annahmeverzug des AG

- a) Anspruchsvoraussetzungen
- b) Rechtsfolgen

2. Lehre vom Betriebs- und Wirtschaftsrisiko

- a) Anwendungsbereich
- b) Voraussetzungen
- c) Rechtsfolgen
- d) Ausnahme: Arbeitskampfrisiko

3. Verhinderung aus persönlichen Gründen, § 616 S. 1 BGB

- a) Anwendungsbereich
- b) Tatbestand
- c) Rechtsfolge

4. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, § 3 EFZG bzw. bei Organspende, § 3a EFZG

- a) Tatbestand
- b) Rechtsfolgen
- c) Regress des AG gegen Drittschädiger

5. Weitere lohnerhaltende Normen

- a) § 2 EFZG
- b) § 18 MuSchG

IV. Urlaub

1. Klärung wichtiger Begriffe

2. Anspruch auf Erholungsurlaub

- a) Tatbestand
- b) Rechtsfolge
- c) Erlöschen nach Ablauf des Kalenderjahres

3. Urlaubsentgelt

4. Urlaubsabgeltung

- a) Anspruch auf Erholungsurlaub
- b) Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- c) Rechtsfolge

V. Schadensersatzansprüche des AN

1. Haftung für Verschulden

- a) Anspruchsgrundlage
- b) Haftungsausschluss für Arbeitsunfälle

2. Haftung des AG für (typische Sach-)Schäden, § 670 BGB analog

- a) § 670 BGB analog
- b) „Doppelte“ Analogie zu § 670 BGB
- c) Freistellungsanspruch gegen den AG bei Schädigung eines Dritten

C) Ansprüche, nach (wirksamer oder zweifelhafter) Beendigung des Arbeitsverhältnisses

I. Anspruch auf Weiterbeschäftigung

- 1. Allgemeines
- 2. Rechtsgrundlagen

- a) Betriebsverfassungsrechtlicher Weiterbeschäftigungsanspruch nach § 102 V BetrVG

b) Allgemeiner Weiterbeschäftigungsanspruch

II. Anspruch auf Zeugniserteilung

III. Problematik von Ausgleichsquittungen

1. Rechtsnatur

2. Umfang des Ausschlussausschlusses

§ 8 ZULÄSSIGKEIT DER GEGENANTRÄGE DES AG

§ 9 BEGRÜNDETHEIT DER GEGENANTRÄGE DES AG

A) Ansprüche auf Schadensersatz

I. Haftungsbegründung

1. Allgemeine Anspruchsgrundlagen

2. Mankohaftung

a) Echte Mankoabrede

b) § 280 I BGB

II. Grundsätze des innerbetrieblichen Schadensausgleichs

1. Allgemeines

2. Voraussetzungen

3. Wirkung zwischen AN und AG

4. Außenwirkung?

a) Grundsatz

b) Freistellungsanspruch des AN gegen den AG

B) Rückzahlung von Arbeitgeberleistungen

I. Anspruchsgrundlage für Rückzahlung

II. Wirksamkeit der Rückzahlungsklausel

1. Sonderzahlung mit reinem Entgeltcharakter

2. Echte Gratifikationen

C) Anspruch auf Herausgabe des aus der Arbeitsleistung Erlangten analog § 667 BGB

WIEDERHOLUNGSFRAGEN

STICHWORTVERZEICHNIS

§ 1 EINLEITUNG

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

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.

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

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“.

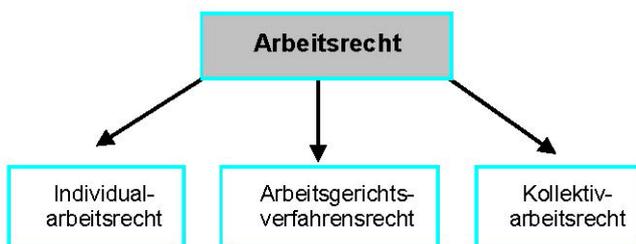
1a

B) Systematik und Aufgabenbereich

I. Teilbereiche des Arbeitsrechts

Im Arbeitsrecht selbst unterscheidet man wegen unterschiedlicher Regelungsinhalte folgendermaßen:

2



1. Individualarbeitsrecht

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

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

4

Beispiele:

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

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

2 Vgl. hierzu Rn. 17.

b) Arbeitsschutzrecht (öffentliches Arbeitsrecht)

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

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

In diesen Bereich fallen vor allem:

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

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

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

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.](#)

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

bestehende Recht durchzusetzen.

7

Exkurs: Die Arbeitsgerichtsbarkeit

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

8

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.

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

aa) Anwendungsbereich

9

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

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

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.

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

aa) Anwendungsbereich

11

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

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.

bb) 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 Güetermin (§ 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

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

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

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.

Um dieses Ungleichgewicht zu mäßigen und dem AN eine gewisse soziale Sicherheit zukommen zu lassen, hat der Gesetzgeber durch zahlreiche Gesetze, welche zumindest zuungunsten des AN nicht abdingbar sind, die Privatautonomie im Arbeitsrecht entscheidend eingeschränkt.

2. Kollektives Arbeitsrecht

Zum Schutz des AN finden sich auch im kollektivarbeitsrechtlichen Bereich Regelungen des Gesetzgebers, die für die Parteien nicht zur Disposition stehen.

14

Bsp.: Gemäß § 4 III TVG kann von den Regelungen eines Tarifvertrages im Arbeitsvertrag nur abgewichen werden, wenn die Abweichung im Tarifvertrag gestattet ist oder die Abweichung für den Arbeitnehmer günstiger als die Regelung des Tarifvertrages ist. Gleiches gilt in Analogie zu § 4 III TVG für Regelungen einer Betriebsvereinbarung. Gemäß § 13 I S. 1 BUrlG kann in Tarifverträgen von den §§ 1 - 3 BUrlG nicht abgewichen werden.

3. Arbeitsgerichtsverfahrensrecht

I.R.d. Arbeitsgerichtsverfahrens versucht der Gesetzgeber den Arbeitnehmerschutz dadurch zu gewähren, dass die Parteien während der gesamten Verhandlung stark verminderte Kosten erwarten, um den AN nicht durch das Kostenrisiko von der Geltendmachung seiner Ansprüche absehen zu lassen.

15

Dazu soll hauptsächlich der bereits oben genannte Güetermin dienen, der eine weitere Möglichkeit einer einvernehmlichen und gütlichen Einigung der Parteien verkörpert und bei dessen erfolgreichem Verlauf unnötige Kosten erspart bleiben.

Doch auch im Falle einer streitigen Verhandlung entstehen für die Parteien in erster Instanz nur geringe Gerichtskosten, § 12 II ArbGG. Darüber hinaus weicht § 12a I ArbGG von der herkömmlichen Kostenregelung des § 91 ZPO ab, sodass die im Prozess in

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

der ersten Instanz unterliegende Partei der obsiegenden Partei keine entstandenen Anwaltskosten ersetzen muss.

hemmer-Methode: Arbeitsrecht bedeutet in der Klausur in erster Linie Arbeitnehmerschutzrecht. Behalten Sie diesen Grundgedanken immer im Auge, falls es im Einzelfall auf die Auslegung einer speziellen Rechtsnorm oder einer Interessenabwägung ankommen sollte. Wie so oft gilt auch hier: Nur derjenige, der die hinter einer Regelung stehenden Wertungen verstanden hat, schreibt die gute Klausur!

III. Rechtsquellen und Gestaltungsfaktoren

1. Übersicht

Die gesetzlichen Regelungen des Individual- und des Kollektivarbeitsrechts bilden in unserer Rechtsordnung kein geschlossenes System.

16

Bei der Bearbeitung arbeitsrechtlicher Klausuren stellt sich dem Studenten oft die Frage, welche der unzähligen Rechtsquellen beispielsweise zur Bestimmung des Inhalts eines konkreten Arbeitsverhältnisses herangezogen werden können.

Zu diesem Zweck sind zunächst alle Normenkomplexe – gedanklich – auf ihre Relevanz für den zu lösenden Fall zu untersuchen. Dabei geht man immer erst vom Arbeitsvertrag als der speziellsten Regelung aus, bevor man arbeitsrechtliche Sondervorschriften nach weiteren, möglicherweise einschlägigen Regelungen zu untersuchen beginnt. Ergeben sich dann im Ergebnis für die Lösung der Klausur mehrere sachlich grundsätzlich anwendbare Normen, gilt für diese, ähnlich der staatsrechtlichen Normenhierarchie, folgende Rangordnung:⁸

Übersicht der klausurrelevanten Rechtsquellen

- 1. EU-Recht** (Primäres Gemeinschaftsrecht; Sekundäres Gemeinschaftsrecht und EU-Richtlinien)
- 2. Verfassungsrecht** (insbes.: Art. 3 I, 5 I, 9 III und 12 GG)
- 3. Einfaches Gesetzesrecht** (§§ 611a ff. BGB, KSchG, EFZG etc.)
- 4. Richterrecht**
- 5. Tarifvertrag** (§ 4 I TVG)
- 6. Betriebsvereinbarungen** (§§ 77 II, 4 BetrVG)
- 7. Arbeitsvertrag mit seinen Besonderheiten** (Einheitsregelung, betriebliche Übung, Gesamtzusage, Direktionsrecht des AG)

17

2. Arbeitsrechtliche Gestaltungsfaktoren

Es stellt eine Besonderheit des Arbeitsrechts dar, dass zu den gesetzlichen und vertraglichen Bestimmungen noch weitere besondere Gestaltungsfaktoren (betriebliche Übung, Gesamtzusage etc.) hinzukommen.

18

Die Gesamtheit der für das Arbeitsrecht relevanten Rechtsquellen nennt man die „arbeitsrechtlichen Gestaltungsfaktoren“.

Wie eben angedeutet, ist zunächst zu untersuchen, welche Normen für die Klausurlösung sachlich einschlägig sein könnten. Erst wenn dieser Rahmen abgesteckt ist, kann es nämlich überhaupt darauf ankommen, welcher von mehreren Normen der Vorrang gebührt. Dies bestimmt sich dann nach folgenden Grundsätzen:

a) Rang- und Günstigkeitsprinzip

Geben zwei Rechtsquellen unmittelbar Aufschluss über die strittige Rechtslage, d.h. treten zwei arbeitsrechtliche Gestaltungsfaktoren verschiedener Ebenen in Konkurrenz, kann nichts anderes gelten als in den anderen Rechtsgebieten.

19

Nach dem Grundgedanken des Rangprinzips verdrängt der jeweils ranghöhere den rangniederen Faktor.⁹

⁸ Hierzu ausführlich Hemmer/Wüst/Tyroller, Arbeitsrecht, Rn. 388 ff.; vgl. auch Life&LAW 07/1999, 431 ff.

⁹ Zum Konfliktfall arbeitsrechtlicher Gestaltungsfaktoren vgl. Hemmer/Wüst/Tyroller, Arbeitsrecht, Rn. 421.

Eine Ausnahme wird nur dann anerkannt, wenn eine rangschwächere Bestimmung für den betroffenen Arbeitnehmer günstiger ist als die entsprechende ranghöhere Norm (**Günstigkeitsprinzip**).¹⁰

Bsp.: Laut seines Arbeitsvertrages soll dem AN ein Stundenlohn in Höhe von 25,- € zustehen, der gültige Tarifvertrag sieht allerdings nur einen Stundenlohn von 22,- € vor.

Entscheidet man nach dem Rangprinzip, müsste der Stundenlohn 22,- € betragen. Da jedoch der rangschwächere Arbeitsvertrag zugunsten des AN entscheidet, gilt die Ausnahme des Günstigkeitsprinzips, § 4 III TVG. Der AN kann daher 25,- € pro Stunde verlangen.

b) Spezialitäts- und Ordnungsprinzip

Sind verschiedene Gestaltungsfaktoren auf gleicher Rangstufe einschlägig, geht zum einen die speziellere Norm der allgemeineren vor (**Spezialitätsgrundsatz**), zum anderen verdrängt die aktuellere Regelung die ältere (**Ordnungsprinzip**).¹¹

20

Bsp.: Es ist durchaus möglich, dass mehrere Tarifverträge einschlägig sind. Es muss dann in der Klausur abgewogen werden, welcher Tarifvertrag im Einzelfall der speziellere bzw. der sachverhaltsnähere ist.

hemmer-Methode: Die Kenntnis der arbeitsrechtlichen Gestaltungsfaktoren und ihre Auswirkung auf die Lösung eines konkreten Problems muss unbedingt beherrscht werden. Die Thematik wird aufgrund ihrer enormen Bedeutung für den Klausurausgang an den entsprechenden Prüfungsstandorten im Rahmen dieses Skripts erneut aufgegriffen und komplettiert.

10 Achtung Gegen Ausnahme: Gerade bei den klassischen Konkurrenzproblemen zwischen Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung gilt das Günstigkeitsprinzip nicht! Wegen § 77 III BetrVG dürfen Regelungen des Tarifvertrages nicht Gegenstand der Betriebsvereinbarung sein. Letztere ist ungültig, sodass sich die Frage nach der günstigeren Norm gar nicht mehr stellt.

11 Hemmer/Wüst/Tyroller, Arbeitsrecht, Rn. 423.

§ 3 DIE ZULÄSSIGKEIT DER KLAGEANTRÄGE

A) Die Prüfung in der Klausur

Bei einer Vielzahl von Übungs- oder Examensklausuren aus dem Arbeitsrecht finden sich nach einer ausgiebigen Schilderung des Sachverhalts folgende Fragestellungen:

21

„Wie wird das Arbeitsgericht entscheiden?“

oder

„Hat die Klage des AN Aussicht auf Erfolg?“

Es wird somit vom Klausurbearbeiter die Beurteilung verlangt, ob auf formeller Ebene alle Voraussetzungen der Klage(n) gegeben sind (Zulässigkeit) und ob die vom Kläger geltend gemachten Ansprüche materiell-rechtlich bestehen (Begründetheit).¹² Ferner müssen bei mehreren Klageanträgen des AN die Grundvoraussetzungen einer objektiven Klagehäufung Berücksichtigung finden. In der Klausurpraxis bietet sich folgender Aufbau an:

1. Zulässigkeit der Klageanträge
2. Objektive Klagehäufung
3. Begründetheit der Klageanträge

Bevor man mit der Bearbeitung der Zulässigkeitsvoraussetzungen beginnt, sollte jeder Klausur ein dem Aufbau entsprechender Obersatz vorangestellt werden. Dieser könnte ungefähr so lauten:

„Die Klage des AN hat Aussicht auf Erfolg, wenn sie zulässig und begründet ist. Zunächst ist die Zulässigkeit der einzelnen Klageanträge zu überprüfen.“

B) Die einzelnen Zulässigkeitsvoraussetzungen

Bei der assoziativen Zuordnung der einzelnen Sachverhaltsinformationen ist zu überprüfen, ob die folgenden Zulässigkeitsvoraussetzungen erfüllt sind.

22

1. Ordnungsgemäße Klageerhebung
2. Rechtswegzuständigkeit
3. Örtliche Zuständigkeit
4. Klagearten und ihre besonderen Voraussetzungen

I. Ordnungsgemäße Klageerhebung

Erster Punkt in der Zulässigkeitsprüfung ist die ordnungsgemäße Klageerhebung.¹³

23

1. Klageform

Nach den Bestimmungen des § 46 II S. 1 ArbGG i.V.m. §§ 495 I, 253 V ZPO bedarf eine Klage (beim zuständigen Gericht) der Schriftform. Als bestimmender Schriftsatz ist die Klageschrift eigenhändig zu unterschreiben. Ihren Muss- bzw. Sollinhalt bestimmt § 253 II S. 3 ZPO.¹⁴

24

¹² Zu den möglichen Aufbauvarianten Hemmer/Wüst/Tyroller, Arbeitsrecht, Rn. 9.

¹³ Vgl. hierzu Hemmer/Wüst/Tyroller, Arbeitsrecht, Rn. 12.

¹⁴ Dazu ausführlicher Hemmer/Wüst, Basics ZR IV, ZPO, Rn. 16 ff. und Hemmer/Wüst/Tyroller, ZPO I, Rn. 231 ff.