

Arbeitsrecht I

Inhaltsübersicht

I. Grundlagen und Grundbegriffe des Arbeitsrechts

1. Arbeitsrecht und Rechtsordnung
2. Einteilung des Arbeitsrechts
3. Rechtsvorschriften im Arbeitsrecht
4. Arbeitnehmer-Begriff

II. Individualarbeitsrecht

1. Begründung des Arbeitsverhältnisses
2. Rechte und Pflichten
3. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

III. Kollektives Arbeitsrecht

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

Arbeitsrecht I

Arbeitsrecht und Rechtsordnung

Arbeitnehmer A wird bei einem von B verursachten Verkehrsunfall ohne sein Verschulden verletzt und muss für sieben Wochen ins Krankenhaus.

Aufgaben

1. Welche Rechtsfragen können bei dieser Sachlage auftauchen und welche davon haben mit Arbeitsrecht zu tun?
2. Geben Sie einen Überblick über die verschiedenen Rechtsgebiete und ordnen Sie dem jeweiligen Rechtsgebiet einen kleinen Fall zu.
3. Hat A Anspruch gegen seinen Arbeitgeber auf Fortzahlung des Entgelts? Bei welchem Gericht müsste A versuchen, seinen Anspruch auf Lohnfortzahlung geltend zu machen?

Arbeitsrecht I

Arbeitsrecht und Rechtsordnung

Die deutsche Rechtsordnung geht von der **Unterscheidung** zwischen **Privatrecht** und **öffentlichem Recht** aus. Obwohl es relativ schwierig ist, eine hinreichende Definition beider Rechtsgebiete zu liefern, kann als Grundregel davon ausgegangen werden, dass Privatrecht die Rechtsbeziehungen der Bürger untereinander regelt, während im öffentlichen Recht eine Rechtsbeziehung zwischen Staat und Bürger vorzufinden ist. Regelmäßig ist das **Privatrecht** durch das **Gleichordnungsprinzip** gekennzeichnet, im **öffentlichen Recht** besteht dagegen ein **Über- und Unterordnungsverhältnis** zwischen Staat und Bürger. Durchbrechungen dieser Regelmäßigkeit zeigen sich beispielsweise dort, wo der Staat als Privatperson auftritt, etwa im Verkauf und Ankauf von Grundstücken und sonstigen Sachen sowie insbesondere im Arbeitsrecht, wenn der Staat die Rolle als Arbeitgeber einnimmt.

Kurz gefasst lassen sich die wichtigsten Rechtsgebiete wie folgt charakterisieren: Das bürgerliche Recht (Zivilrecht) betrifft die Rechtsfragen allgemeiner Art zwischen Privatleuten. Vorschriften hierzu finden sich vor allem im BGB, wie z. B. die Regelung über das Vertragsrecht, familienrechtliche Beziehungen und erbrechtliche Fragen. Das **Unternehmensrecht** beinhaltet insbesondere das Handelsrecht, welches wiederum als Sonderprivatrecht der Kaufleute gekennzeichnet werden kann und das Gesellschaftsrecht, in dem die wichtigsten Organisationsformen der Unternehmen zusammengefasst sind. Regelungen hierzu finden sich vor allem im HGB sowie in bedeutenden Spezialgesetzen (z. B. bzgl. der Aktiengesellschaft im AktG). Das betrifft im Wesentlichen die Rechtsbeziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, außerdem kollektiv-rechtliche Bereiche (z. B. Tarifvertragsrecht).

Besondere Affinität zum Arbeitsrecht haben die dem öffentlichen Recht angehörenden Rechtsgebiete **Verfassungsrecht** und **Sozialrecht**. Das Verfassungsrecht hat die Grundfragen unserer Rechtsordnung, wie sie im Grundgesetz (GG) niedergelegt sind, zum Gegenstand. Besondere Bedeutung besitzen dabei die Grundrechte, die dem Bürger über reine Abwehrmöglichkeiten gegenüber den Eingriffen des Staates hinaus auch Ansprüche einräumen und zugleich besondere Bedeutung im Arbeitsrecht besitzen, weil sie die Überlegenheit des Arbeitgebers zu Gunsten des Arbeitnehmers auszugleichen trachten. Im Sozialrecht sind verschiedene Rechtsregeln für soziale Notfälle erfasst. Es betrifft beispielsweise die Krankheit (Krankenversicherung), das Alter (Rentenversicherung), den Arbeitsunfall (Unfallversicherung), den Verlust des Arbeitsplatzes (Arbeitslosenversicherung), die Pflegebedürftigkeit (Pflegeversicherung) und die allgemeine Notlage des Bürgers (Sozialhilfe).

Die wichtigste praktische Bedeutung der Einteilung der verschiedenen Rechtsgebiete besteht darin, dass nahezu jedem Rechtsgebiet eigene **Gerichte** zugeordnet sind. Dahinter steht die Auffassung, dass es nicht genügt, unterschiedliche Rechtsvorschriften für die einzelnen Rechtsgebiete zu entwickeln, sondern dass gleich bedeutsam die Zuweisung zu einem fachlich zuständigen und mit Spezialkenntnissen versehenen Gericht ist. Aus der Zivilgerichtsbarkeit haben

Arbeitsrecht I

sich die **Arbeitsgerichte** entwickelt. Ihre Zuständigkeit richtet sich nach dem Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG). Danach sind sie insbesondere für Streitigkeiten zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern sowie unter den Tarifpartnern zuständig. Es besteht ein dreigliedriger Gerichtsaufbau: Arbeitsgericht (ArbG), Landesarbeitsgericht (LAG) und als Revisionsinstanz das Bundesarbeitsgericht (**BAG**) in Erfurt. Aus Arbeitnehmerschutzgründen

werden sog. Güteverhandlungen durchgeführt; die Kosten des Rechtsstreits in erster Instanz trägt die jeweilige Partei selbst.

Auch die mit sozialrechtlichen Fragen befassten **Sozialgerichte** sind in einem dreigliedrigen Instanzenzug aufgebaut: Sozialgericht (SozG), Landessozialgericht (LSG) und Bundessozialgericht (BSG) in Kassel.

Arbeitsrecht I

Einteilung des Arbeitsrechts

Herkömmlicherweise wird Arbeitsrecht in **kollektives** und **Individualarbeitsrecht** eingeteilt. Dabei versteht man unter kollektivem Arbeitsrecht alle Rechtsvorschriften, die sich auf die im Arbeitsrecht auftretenden Kollektive, d. h. Zusammenschlüsse von Arbeitgebern und Arbeitnehmern beziehen. Das Individualarbeitsrecht regelt dagegen die Beziehungen des Einzelarbeitsverhältnisses, d. h. des Verhältnisses von einem **Arbeitgeber** und einem **Arbeitnehmer**.

Das kollektive Arbeitsrecht hat mehrere Schwerpunkte: Im **Koalitionsrecht** werden die grundsätzlichen Fragen der Zusammenschlüsse von Arbeitgebern und Arbeitnehmern erfasst. So wird dort u. a. erklärt, welcher Zusammenschluss von Arbeitnehmern die Qualität einer Gewerkschaft besitzt. Darüber hinaus geht es um grundsätzliche Betätigungsrechte der Koalitionen, z. B. um das Zutrittsrecht der Gewerkschaft zum Betrieb. Das Tarifvertragsrecht behandelt die Rechtsfragen der Tarifverträge, insbesondere im Hinblick auf Abschluss, Inhalt und die Beendigung der vom Tarifvertrag erfassten Arbeitsverhältnisse (§ 1 Abs. 1 TVG). Unter **Arbeitskampfrecht** versteht man die Rechtsregeln über **Streik** und **Aussperrung** sowie über sonstige untypische Arbeitskampfformen. In diesem Bereich ist besonders die Rechtsprechung des BAG wichtig, da es keine gesetzlichen Regelungen gibt. Im **Betriebsverfassungsrecht** wird der innerbetriebliche Bereich behandelt, wobei es insbesondere um die Beteiligung des Betriebsrats an Entscheidungen des Betriebes geht. Das **Personalvertretungsrecht** betrifft vergleichbare Sachverhalte im Bereich des öffentlichen Dienstes.

Die Rechtsbereiche des **Individualarbeitsrechts** betreffen vor allem den **Abschluss** des Arbeitsvertrages, aus ihm entstehenden **Rechte** und **Pflichten** der Parteien mit Einschluss der Haftungsfragen bei Schädigungen, sowie der **Beendigung** des Arbeitsverhältnisses.

Einen Sonderbereich stellt das sog. **Arbeitsschutzrecht** dar, in welchem allgemeine Schutzvorschriften bzgl. des Arbeitsplatzes und Sonderschutzrechte für bestimmte Personenkreise (z. B. Mütter, Schwerbehinderte, Jugendliche) zusammengefasst werden.

Arbeitsrecht I

Einteilung des Arbeitsrechts

Sachverhalt

Ein arbeitsloser Schlosser (AN) wird vom Arbeitgeber (AG) eingestellt. Im Betrieb gibt es einen Betriebsrat (BR), der mit dem AG eine Arbeitsordnung ausgehandelt hat. Außerdem gilt u. a. der vom AG-Verband Z mit der X-Gewerkschaft abgeschlossene Lohntarifvertrag, für anstehende Lohnerhöhungen soll demnächst gestreikt werden. Ein Rahmentarifvertrag regelt Kündigungsfragen, das befristete Arbeitsverhältnis und die Haftung des Arbeitnehmers bei Schädigungen.

Aufgabe

Ordnen Sie die im Sachverhalt angesprochenen Fragen nach Einteilungsgesichtspunkten des Arbeitsrechts.

Arbeitsrecht I

Rechtsvorschriften im Arbeitsrecht

Das Arbeitsrecht ist ein sehr dynamisches Rechtsgebiet. Dies rührt zum einen daher, dass der Gesetzgeber in weiten Teilen der Selbstverwaltung der Arbeitnehmer und Arbeitgeber Spielraum gelassen hat (vgl. z. B. Tarifrecht). Darüber hinaus ist das Arbeitsrecht relativ modern, so dass die Rechtsentwicklung keinesfalls abgeschlossen ist. Im Übrigen bringen die sozialen Gegensätze ständig Bewegung in die Rechtsfragen des Arbeitsrechts. Ein einheitliches Arbeitsgesetzbuch gibt es nicht. Selbst das Arbeitsvertragsrecht ist bislang nicht einheitlich gesetzlich geregelt. Soweit es nicht in Tarifverträgen, in Betriebsvereinbarungen und in anderen Rechtsquellen (wie z. B. dem Arbeitsvertrag) angesprochen ist, muss auf die Vorschriften des BGB zurückgegriffen werden.

Die wichtigste Rechtsvorschrift zählt ist das Grundgesetz (GG). Dabei besitzen vor allem die Grundrechte Bedeutung. Dies rührt daher, dass die wirtschaftliche Überlegenheit des Arbeitgebers die soziale Schutzbedürftigkeit des Arbeitnehmers erhöht. Die Grundrechte über die Drittwirkung in das private Rechtsverhältnis zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern ein. Besondere Bedeutung haben insbesondere das Grundrecht der Menschenwürde (Art. 1 GG), das Grundrecht der Gleichbehandlung (Art. 3 GG), sowie das Grundrecht der Meinungsfreiheit (Art. 5 GG). Aber auch andere Grundrechte wie z. B. die in Art. 6 GG garantierte Institution der Ehe und Familie sowie die in Art. 14 geregelte Eigentumsgarantie (für den Arbeitgeber) und die allgemeine Handlungsfreiheit des Art. 2 GG haben im Arbeitsrecht erhebliche Bedeutung. Wichtigstes und mit direkter Wirkung versehenes Grundrecht ist Art. 9 Abs. 3 GG, der die Koalitionsfreiheit als individuelles und kollektives Grundrecht gewährleistet.

Aus der Charakterisierbarkeit des Arbeitsrechts als Arbeitnehmerschutzrecht wird die Entstehung verschiedenster arbeitsrechtlich bedeutender Gesetze verständlich. Hierzu sind das Kündigungsschutzgesetz (KSchG), das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG), sowie das Mutterschutzgesetz (MuSchG) zu rechnen. Aber auch andere Gesetze, die den besonderen Schutzcharakter nicht im Titel erkennen lassen, zählen hinzu: z. B. Arbeitszeitgesetz (AZG), Bundesurlaubgesetz (BUrIG). Diese Gesetze haben zumeist Mindestarbeitsbedingungscharakter, d. h. sie dürfen durch privatrechtliche Absprachen und arbeitsrechtliche Vereinbarungen zu Lasten des Arbeitnehmers in der Regel nicht unterschritten werden.

Besonders wichtig sind im Arbeitsrecht die Tarifverträge. Sie werden von den Tarifvertragsparteien kraft der ihnen eingeräumten Tarifautonomie (Art. 9 Abs. 3 GG) selbständig abgeschlossen. Die Bestimmungen des Tarifvertrags haben für die betroffenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer normative Wirkung, d. h. sie gelten unmittelbar und zwingend für die betroffenen Arbeitsverhältnisse. Zu den weiteren Rechtsquellen gehören die Rechtsverordnungen, die vom Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung (BMAS) aufgrund gesetzlicher Ermächtigung erlassen werden. Außerdem finden sich zahlreiche Regelungen in Betriebsvereinbarungen, die zwischen Unternehmen und Betriebsräten geschlossen werden. Für die individuellen

Arbeitsrecht I

Rechtsbeziehungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern besonders wichtig sind selbstverständlich die jeweiligen Arbeitsverträge.

Die zahlreichen im Arbeitsrecht anzutreffenden Rechtsregeln stehen in einem System der Rangordnung. Dabei geht eine Rechtsvorschrift, die in der Rangordnung an höherer Stelle steht, der niederrangigen vor (Rangprinzip).

Ausnahmsweise geht die rangniedrigere Rechtsquelle der ranghöheren vor, wenn sie für den Arbeitnehmer günstiger ist (Günstigkeitsprinzip).

Arbeitsrecht I

Rangordnung der Rechtsvorschriften im Arbeitsrecht

Der tarifgebundene AG vereinbart mit dem der X-Gewerkschaft angehörenden Arbeitslosen AN im Arbeitsvertrag einen Stundenlohn, der 3 € unter dem einschlägigen Tariflohn liegt.

Aufgaben

1. Prüfen Sie die Zulässigkeit dieser Vereinbarung.
2. Erörtern Sie weitere Fälle, an denen Rangprinzip und Günstigkeitsprinzip illustriert werden können.

Arbeitsrecht I

Arbeitnehmer-Begriff

Arbeitsrecht kann auch als das Sonderrecht der Arbeitnehmer bezeichnet werden. Deswegen ist besonders wichtig, wer als Arbeitnehmer anzusehen ist. Der Arbeitnehmerbegriff ist abzugrenzen von dem des Selbständigen, der aufgrund eines freien Dienst- oder Werkvertrages tätig wird. Als Kennzeichen des Arbeitnehmerbegriffs wird von der h. M. die persönliche Abhängigkeit des Arbeitnehmers von seinem Arbeitgeber angesehen. Diese zeigt sich insbesondere im Weisungs- oder Direktionsrecht des Arbeitgebers. Darunter versteht man die Möglichkeit des Arbeitgebers, dem Arbeitnehmer konkrete Anweisungen bzgl. der zu leistenden Arbeit im Hinblick auf deren Ort, Zeit und auf den Arbeitsgegenstand zu geben. Eine zulässige Weisung muss sich allerdings im Rahmen des Arbeitsvertrags halten und darf nicht gegen sonstiges höherrangiges Recht verstoßen.

Bis in die jüngste Zeit gibt es Probleme bei der Zuordnung von Personen, die in der sog. Grauzone zwischen echter Selbständigkeit und der Tätigkeit eines Arbeitnehmers beschäftigt sind. Diskussionen hierüber und die Versuche des Gesetzgebers, sinnvolle Regelungen zu treffen, kreisen um den Begriff „Scheinselbständigkeit“. Arbeitsrechtlich gibt es eine Sondergruppe, die sog. arbeitnehmerähnlichen Personen. Nach der gesetzlichen Definition (§ 12a TVG) sind dies Personen, die von einem Auftraggeber wirtschaftlich abhängig und einem Arbeitnehmer vergleichbar sozial schutzbedürftig sind. Solche Personen sind zwar keine Arbeitnehmer, sie können aber unter bestimmten Gesichtspunkten (z. B. Auslaufzeit ihres Rechtsverhältnisses) den Arbeitnehmern angenähert werden. Besonders interessant ist die Frage, wie sie sozialversicherungsrechtlich einzuschätzen sind. Die Neuregelungen in § 7 SGB IV und § 2 SGB VI versuchen, Missbräuchen vorzubeugen und bestimmte Personenkreise (zumindest teilweise) in die Sozialversicherungspflicht zurückzuführen.

Arbeitsrecht I

Tarifvertragsrecht

Das Tarifvertragsrecht ist eines der wichtigsten Materien des kollektiven Arbeitsrechts. Nach Art. 9 Abs. 3 GG ist die Freiheit, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, für jedermann und für alle Berufe gewährleistet. Ein Teil dieses kollektiven Koalitionsfreiheitsrechts ist die Tarifautonomie. Darunter versteht man die Möglichkeit der Tarifvertragsparteien, d. h. von Arbeitgeberverbänden, einzelnen Arbeitgebern und Gewerkschaften (§ 2 TVG) die sie betreffenden Angelegenheiten unabhängig von staatlichen Einflüssen regeln zu können. Der Gesetzgeber hat im Tarifvertragsgesetz (TVG) nur einen groben Rahmen geschaffen, der vor allem die formalen Anforderungen und grundsätzlichen Strukturen eines Tarifvertrags enthält.

Tarifverträge haben vielfältige Bedeutung. Insbesondere schaffen sie für die Arbeitnehmer Mindestbedingungen und bieten ihnen somit einen gewissen Schutz. Zum anderen befrieden sie für ihre Laufzeit das jeweilige Tarifgebiet und verhindern somit Arbeitskämpfe. Schließlich nivellieren sie die Arbeitsvertragsbedingungen auch für die Arbeitgeberseite und verringern somit Konkurrenz. Im Übrigen bedeuten die Tarifverträge einen wichtigen Teil der Umsetzung des sozialen Rechtsstaats, in dem es den Sozialpartnern möglich ist, autonomes, eigenständiges Recht zu schaffen. Die Tarifvertragspartner haben hiervon in zahlreichen Tarifverträgen (ca. 60 000) Gebrauch gemacht.

Der Tarifvertrag erhält gem. § 1 TVG die wechselseitigen Verpflichtungen und Berechtigungen der Tarifvertragsparteien (schuldrechtlicher Teil) und darüber hinaus Rechtsnormen, die den Abschluss, den Inhalt und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen sowie betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen betreffen können. Dieser normative Teil des Tarifvertrags, dessen Wirkungen gem. § 4 Abs. 1 TVG unmittelbar und zwingend für die Mitglieder der Tarifvertragsparteien (Tarifgebundene) Gültigkeit besitzt, ist die Besonderheit eines Tarifvertrages. Er hat die Konsequenz, dass die Bedingungen des Tarifvertrags über die vertragsschließenden Parteien hinaus für Dritte Geltung besitzen. Voraussetzung ist allerdings Tarifbindung. Diese besteht gem. § 3 Abs. 1 TVG grundsätzlich nur für die Mitglieder der Vertragsparteien. Das sind die organisierten Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Allerdings bestehen Möglichkeiten, die Tarifbindungen auch auf Nichtorganisierte auszudehnen. Hierbei ist vor allem die Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) durch den BMAS gem. § 5 TVG zu nennen. Liegt eine AVE vor, so gelten die Normen des Tarifvertrags auch für die bis dahin nicht tarifgebundenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Des Weiteren können nicht organisierte Arbeitnehmer durch Betriebsvereinbarungen, betriebliche Übung oder auch durch einen entsprechenden Hinweis im jeweiligen Arbeitsvertrag (sog. Bezugsklausel) in die Tarifwirkung einbezogen werden.

Arbeitsrecht I

Begründung des Arbeitsverhältnisses

Sachverhalt

AG stellt AN als Zahnarzhelferin ein. Beim Einstellungsgespräch hatten alle sechs Bewerberinnen einen Fragebogen ausgefüllt. AN hatte dabei die Frage nach einer bestehenden Schwangerschaft mit „nein“ beantwortet, obwohl sie wusste, dass sie im dritten Monat schwanger war.

Aufgaben

1. Kann AG die AN wegen ihrer Lüge wieder auf die Straße setzen?
2. Erläutern Sie die wichtigsten Grundsätze bzgl. des Abschlusses eines Arbeitsvertrages.

Arbeitsrecht I

Begründung des Arbeitsverhältnisses

Der Arbeitsvertrag ist im BGB nicht ausdrücklich geregelt; es finden vielmehr die Vorschriften über den Dienstvertrag (§ 611 ff. BGB) Anwendung. Insbesondere gilt das Prinzip der Vertragsfreiheit. Danach können Arbeitgeber und Arbeitnehmer ihre jeweiligen Partner frei wählen (Abschlussfreiheit). Eine zwangsweise Anbahnung des Arbeitsverhältnisses ist nicht möglich. Allerdings hat der Gesetzgeber der Abschlussfreiheit Grenzen gesetzt. Als Beispiele hierfür könnten das Verbot der Kinderarbeit, das Zustimmungserfordernis der Eltern bei Vertragsabschlüssen Minderjähriger (§ 107 ff. BGB), die Arbeitsgenehmigung für Ausländer und die Mitwirkungsrechte des Betriebsrats bei der Begründung von Arbeitsverhältnissen genannt werden. Auch den Inhalt des Arbeitsvertrages können Arbeitgeber und Arbeitnehmer weitgehend selbst bestimmen (Gestaltungsfreiheit). Auch hier gibt es jedoch Grenzen. So gelten die allgemeinen Nichtigkeits- und Anfechtungsvorschriften des BGB. Ein Arbeitsvertrag kann beispielsweise gegen ein gesetzliches Verbot (§ 134 BGB) verstoßen oder wegen Sittenwidrigkeit (§ 138 BGB) nichtig sein. Angefochten kann er werden, wenn z. B. ein Irrtum über wichtige persönliche Eigenschaften (Eignung, Vorstrafen) vorliegt. Außerdem besteht die Anfechtungsmöglichkeit bei arglistiger Täuschung (§ 123 BGB). Eine solche liegt beispielsweise bei falscher Antwort auf die Frage nach der Schwerbehinderteneigenschaft vor. Fragen sind allerdings grundsätzlich nur insoweit zulässig, als sie in einem sinnvollen Zusammenhang mit der avisierten Tätigkeit stehen. Sofern die Frage eine Diskriminierung darstellt (z. B. die Frage nach der Gewerkschaftsangehörigkeit oder Schwangerschaft), ist die Frage unzulässig; die Lüge hierauf stellt keine arglistige Täuschung dar.

Im allgemeinen Vertragsrecht des BGB bewirken Nichtigkeit und Anfechtung die Unwirksamkeit des Vertrages von Anfang an (§ 142 Abs. 1 BGB). Eine uneingeschränkte Übertragung dieser Grundsätze auf das Arbeitsverhältnis würde jedenfalls dann, wenn gearbeitet wurde, zu großen Schwierigkeiten führen. Die bereits ausgetauschten Leistungen (Arbeit und Lohn) könnten nur schwer rückabgewickelt werden, und verschiedene Sozialansprüche (Urlaub, Krankheit, Anwartschaftszeit bei Arbeitslosigkeit) setzen das Bestehen eines Beschäftigungsverhältnisses voraus. Deswegen wird die rückwirkende Vernichtung des Arbeitsvertrages durch § 142 Abs. 1 BGB für das Arbeitsrecht insoweit abgemildert, als für die Vergangenheit, in welcher bereits gearbeitet worden ist, ein sog. faktisches Arbeitsverhältnis konstruiert wird.

Arbeitsrecht I

Pflichten aus dem Arbeitsvertrag

Der Arbeitsvertrag ist ein gegenseitiger Vertrag (§ 320 BGB). Dies bedeutet, dass die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers und die Verpflichtung des Arbeitnehmers zur Arbeitsleistung in einem Wechselverhältnis stehen. Neben diesen sog. Hauptpflichten (§ 611 BGB) bestehen eine ganze Reihe von Nebenpflichten. Hierzu gehört beispielsweise die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers und die Treuepflicht des Arbeitnehmers.

Bezüglich der Hauptpflichten gilt der Grundsatz: Kein Lohn ohne Arbeit. Aus sozialen Gesichtspunkten ergibt sich jedoch eine Reihe von Ausnahmen von diesem Grundsatz. Hierzu sind z. B. der bezahlte Urlaub, der Mutterschutz, die Freistellung für Betriebs- und Personalräte sowie die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall zu rechnen. Eine weitere Ausnahme stellt der sog. Annahmeverzug des Arbeitgebers dar. Hierunter versteht man die Konstellation, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung anbietet, der Arbeitgeber sie jedoch nicht annimmt. Gemäß § 615 BGB muss der Arbeitgeber in diesem Fall Lohn zahlen, obwohl er keine Arbeitsleistung erhält. In dieser Vorschrift drückt sich der Grundsatz aus, dass der Arbeitgeber das Betriebsrisiko trägt. Es kommt also für seine Lohnzahlungsverpflichtung nicht darauf an, ob ihn ein Verschulden an der Betriebsstörung trifft.

Von dieser Regel der Risikozuweisung will die Rechtsprechung allerdings dann eine Ausnahme machen, wenn die Betriebsstörung der kollektiven Sphäre der Arbeitnehmer zuzuordnen ist (Sphärentheorie). Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn bei Streik nicht gearbeitet werden kann. In diesem Fall sollen die arbeitswilligen Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Lohn haben. Dabei hat es der Arbeitgeber in der Hand, zu entscheiden, ob er weiter arbeiten lassen will oder nicht. Lehnt er es ab, so hat der arbeitswillige Arbeitnehmer keinen Lohnfortzahlungsanspruch. Dies gilt genauso, wenn er seine Arbeitsleistung nicht anbieten kann (z. B. Eisglätte, Fahrverbot).

Arbeitsrecht I

Haftung des Arbeitnehmers

Da der Arbeitsvertrag dem **BGB** unterliegt, gelten für ihn prinzipiell die Regelungen, die das BGB bezüglich Haftung und Schaden aufstellt. Die Anspruchsgrundlagen des BGB, die sich auf Schadensersatz richten (§§ 823 Abs. 1, 280 Abs. 1 Satz 1 BGB) gehen vom Verschuldensprinzip aus. Dies bedeutet, dass der Schuldner Vorsatz und Fahrlässigkeit zu vertreten hat. Vorsatz bedeutet dabei die bewusste und gewollte Verletzung, Fahrlässigkeit meint das außer Acht lassen der im Verkehr erforderlichen Sorgfalt (§ 276 Abs. 1 BGB). Nach diesen Vorschriften haftet derjenige, der Verletzung und Schaden fahrlässig herbeigeführt hat. Dabei genügt es, dass es sich um sog. leichte Fahrlässigkeit, d. h. ein geringes Verschulden handelt. Würde man diesen Grundsatz uneingeschränkt im Arbeitsrecht anwenden, so würde dies zu sozial unerträglichen Ergebnissen führen: Der finanzschwache Arbeitnehmer müsste auch im Falle leichtester Fahrlässigkeit den evtl. übergroßen Schaden ersetzen.

Deswegen hat das BAG Grundsätze über die **abgestufte Haftung** des Arbeitnehmers bei ihm Rahmen betrieblich veranlasster Tätigkeit verursachten Schäden entwickelt. Der Grund für diese Abweichungen des Arbeitsrechts vom allgemeinen Zivilrecht besteht im Arbeitnehmerschutzgedanken. Dabei war die **Rechtsprechung** des BAG zunächst von der sog. gefahrgeneigten Arbeit ausgegangen. Mittlerweile hat sie die besondere Haftung des Arbeitnehmers auf sämtliche betrieblich veranlassten Tätigkeiten ausgedehnt.

Nach derzeit geltenden Rechtsprechung des BAG ist eine **Drei-Stufen-Theorie** anzuwenden. Danach haftet der Arbeitnehmer nicht, wenn er nur leicht fahrlässig gehandelt hat. Bei mittlerer Fahrlässigkeit tritt eine Haftungsverteilung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein, nur bei grober Fahrlässigkeit (und Vorsatz) haftet der Arbeitnehmer voll. Nimmt ein außenstehender Dritter den Arbeitnehmer wegen von diesem verursachten Schäden in Anspruch, so hat der Arbeitnehmer einen Freistellungsanspruch gegen seinen Arbeitgeber, jedenfalls dann, wenn ihm nicht grobe Fahrlässigkeit oder Vorsatz vorzuwerfen ist.

Gegenüber dem von einem Arbeitskollegen oder einem auf gleicher Betriebsstätte tätigen Dritten dem Arbeitnehmer gegenüber verursachten Personenschäden gelten die den Arbeitsunfall betreffenden Sondervorschriften des SGB VII.

Arbeitsrecht I

Haftung des Arbeitnehmers

Bei einer Fahrt schätzt AN als Kraftfahrer in Folge von leichter Trunkenheit die Höhe einer Unterführung um 2 Meter falsch ein und beschädigt den Aufbau des Lastwagens des AG sowie die der Stadt gehörende Brücke.

Aufgabe

Untersuchen Sie die Haftung des Arbeitnehmers für die aufgetretenen Schäden.

Arbeitsrecht I

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Nach dem Tod des AG vereinbarten seine Erben mit AN, dass dieser wegen Verkaufs des Unternehmens nicht mehr weiter beschäftigt werden soll.

Aufgabe

1. Untersuchen Sie, ob das Arbeitsverhältnis wirksam beendet wurde.
2. Zählen Sie weitere, zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führende Möglichkeiten auf.

Arbeitsrecht I

Kündigung

Unter Kündigung versteht man die **einseitige Beendigung** des Arbeitsverhältnisses. Dabei wird die Kündigung erst bei **Zugang** (§ 130 BGB) wirksam. Dies ist der Zeitpunkt, zudem der Empfänger bei regelmäßigen Umständen Kenntnis von der Kündigung erlangen kann. Man unterscheidet die **außerordentliche** und die **ordentliche** Kündigung. Die außerordentliche Kündigung ist i. d. R. die **fristlose**. Hierbei ist gem. § 626 Abs. 1 BGB Voraussetzung, dass ein **wichtiger Grund** vorliegt und dieser die **Unzumutbarkeit** der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zur Folge hat. Als wichtige Gründe kommen beispielsweise strafbare Handlungen des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber (Diebstahl, Unterschlagung) in Betracht. Die Unzumutbarkeit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses ist dann nicht mehr gegeben, wenn die Kündigung später als zwei Wochen nach Kenntnis des Kündigungsgrundes zugeht (vgl. § 626 Abs. 2 BGB).

Die **ordentliche Kündigung** ist i. d. R. die fristgerechte. Dabei bestehen unterschiedliche **Fristen**, je nach dem, wie lange das Arbeitsverhältnis bestanden hat. Der Arbeitnehmer hat eine Mindestkündigungsfrist von 1 Monat. Andere Fristen können durch Tarifvertrag und Arbeitsvertrag vereinbart sein; im Übrigen ergeben sie sich aus dem Gesetz (§ 622 Abs. 1 BGB).

Weitere Voraussetzungen für die Zulässigkeit der Kündigung können sich aus dem **Kündigungsschutzgesetz** (KSchG) ergeben (sog. **allgemeiner Kündigungsschutz**). Dies findet allerdings dann keine Anwendung, wenn das Arbeitsverhältnis nicht länger als 6 Monate bestanden hat und wenn es sich um einen Kleinbetrieb handelt (vgl. § 23 KSchG). Bei allen übrigen Arbeitsverhältnissen muss geprüft werden, ob die Kündigung **sozial gerechtfertigt** ist (§ 1 Abs. 1 u. 2 KSchG). Das Gesetz sieht dabei drei Rechtfertigungsmöglichkeiten der Kündigung vor: Die Kündigung kann einmal durch die **Person** des Arbeitnehmers gerechtfertigt sein (z. B. mangelnde Eignung). Des weiteren kann das **Verhalten** des Arbeitnehmers (z. B. schlechte Arbeitsleistung, Diebstahl etc.) Anlass für die Kündigung (regelmäßig nach **Abmahnung**) sein. Schließlich lässt das KSchG die Kündigung auch bei **dringenden betrieblichen Erfordernissen** wie z. B. bei Teilstilllegung von Betrieben oder bei Rationalisierung (**betriebsbedingte Kündigung**). Gegen die Kündigung muss der Arbeitnehmer innerhalb von drei Wochen **Kündigungsschutzklage** (§ 4 KSchG) erheben. Außerdem muss vor jeder Kündigung der **Betriebsrat** gehört werden (vgl. § 102 BetrVG). Zusätzlichen Kündigungsschutz (sog. **besonderer Kündigungsschutz**) genießen z. B. Schwangere (§ 9 MuSchG) oder Betriebsräte (§ 15 KSchG). Bei Schwerbehinderten bedarf es einer wirksamen Kündigung der Zustimmung durch das **Integrationsamt** (§ 85 SGB IX). Einen Sonderfall stellt die sog. **Änderungskündigung** (§ 2 KSchG) dar.

Arbeitsrecht I

Kündigung

Der Schwerbehinderte AN ist seit Jahren bei AG beschäftigt. In letzter Zeit ist er bei der Arbeit manchmal nicht konzentriert und verursacht gelegentlich kleinere Schäden.

Aufgabe

Kann AG den AN fristlos oder fristgerecht kündigen?

Arbeitsrecht I

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Es gibt zahlreiche Möglichkeiten, ein Arbeitsverhältnis zu beenden. So kann der Arbeitsvertrag insbesondere durch übereinstimmende Erklärungen der beiden Vertragsparteien beendet werden. Man spricht dabei von einem sog. Aufhebungsvertrag (oder Auflösungsvertrag). Darüber hinaus kann der Arbeitsvertrag durch Zeitablauf beendet werden. Dabei handelt es sich um ein sog. befristetes Arbeitsverhältnis, für das besondere Regeln (TzBfG) gelten. Außerdem beendet der Tod des Arbeitnehmers das Arbeitsverhältnis. Die Arbeitsleistung ist nämlich eine höchst persönliche (§ 613 BGB). Anders ist die Rechtslage bei Tod des Arbeitgebers; hier setzt sich das Arbeitsverhältnis mit dessen Erben (§ 1922 BGB) fort. Auch die Anfechtung ist eine Möglichkeit, das Arbeitsverhältnis zu beenden. Die Anfechtung kann dabei beispielsweise aufgrund einer arglistigen Täuschung (§ 123 BGB) oder wegen Irrtums (§ 119 BGB) erfolgen. Der Arbeitsvertrag wird rückwirkend beseitigt (§ 142 I BGB); allerdings besteht für die Vergangenheit ein sog. faktisches Arbeitsverhältnis.

Der wichtigste Bereich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist die Kündigung. Hier unterscheidet man außerordentliche Kündigungen (§ 626 BGB) und ordentliche. Die Kündigung ist die einseitige Beendigung eines Arbeitsverhältnisses. Erst mit Zugang (§ 130 BGB) wird sie wirksam. Dies ist der Zeitpunkt, zu dem der Empfänger bei regelmäßigen Umständen Kenntnis von der Kündigung erlangen kann. Die außerordentliche Kündigung ist i. d. R. die fristlose. Dabei sind die Voraussetzungen des § 626 Abs. 1 BGB zu prüfen. Hierbei ist insbesondere ein wichtiger Grund nötig, der die Unzumutbarkeit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zur Folge hat. Als wichtige Gründe kommen beispielsweise strafbare Handlungen des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber (Diebstahl, Unterschlagung etc.) in Betracht. Die Kündigung muss innerhalb von zwei Wochen nach Kenntnis des Kündigungsgrundes zugehen (§ 626 Abs. 2 BGB).

Die ordentliche Kündigung ist normalerweise die fristgerechte. Dabei bestehen unterschiedliche Fristen (§ 622 BGB), je nach dem, wie lange das Arbeitsverhältnis bestanden hat. Die Vereinbarung von Sonderfristen durch Tarifvertrag und Arbeitsvertrag ist möglich.

Weitere Voraussetzungen der Zulässigkeit einer Kündigung sind im Kündigungsschutzgesetz (KSchG) enthalten (sog. allgemeiner Kündigungsschutz). Dieses findet dann Anwendung, wenn das Arbeitsverhältnis 6 Monate bestanden hat bzw. wenn kein Kleinbetrieb (§ 23 KSchG) vorliegt. Bei diesen Kündigungen muss geprüft werden, ob die Kündigung sozial gerechtfertigt ist. Dabei gibt es drei Rechtfertigungsmöglichkeiten: die Kündigung kann durch die Person des Arbeitnehmers gerechtfertigt sein (z. B. mangelnde Eignung, Krankheit); das Verhalten des Arbeitnehmers (z. B. schlechte Arbeitsleistung, Diebstahl etc.) kann Anlass der Kündigung sein. Und schließlich lässt das KSchG die Kündigung auch bei dringenden betrieblichen Erfordernissen (Rationalisierung, Stilllegung von Betrieben) zu. Gegen die Kündigung muss der Arbeitnehmer innerhalb von drei Wochen Kündigungsschutzklage (§ 4 KSchG) erheben. Außerdem muss vor jeder Kündigung der Betriebsrat angehört werden (vgl. § 102 BetrVG); ansonsten ist die Kündigung unzulässig.

Besondere Personengruppen genießen zusätzlich Kündigungsschutz (sog. besonderer Kündigungsschutz). So ist die Kündigung gegenüber einer Schwangeren (§ 9 MuSchG) grundsätzlich nicht zulässig. Betriebsräte etc. können nur außerordentlich gekündigt werden (§ 15 KSchG). Bei Schwerbehinderten bedarf es der Zustimmung durch die Hauptfürsorgestelle (§ 85 SGB IX).

Arbeitsrecht I

Kein automatischer Beendigungsgrund ist dagegen die Insolvenz des Arbeitgebers (Kündigungsrecht durch den Insolvenzverwalter). Der Betriebsübergang auf einen neuen Inhaber beendet das Arbeitsverhältnis nicht. Im Gegenteil, der Neuerwerber tritt in die Rechte und Pflichten des Rechtsvorgängers ein (vgl. § 613a BGB). Auch Streik und Aussperrung beenden das Arbeitsverhältnis nicht. Vielmehr führen sie zum Ruhen der arbeitsrechtlichen Hauptpflichten, d. h. der Lohnzahlungs- und Arbeitsleistungspflicht.

Arbeitsrecht I

Arbeitskampfrecht

Das Arbeitskampfrecht ist gesetzlich nicht geregelt. Artikel 9 Abs. 3 GG verwendet lediglich den Begriff Arbeitskampf, ohne ihn näher zu definieren oder Voraussetzungen für die Zulässigkeit von Arbeitskämpfen aufzustellen. Aus diesem Grund war es Aufgabe der Rechtsprechung und des BAG, die im Arbeitskampf als zulässig angesehenen Kampfformen näher zu entwickeln und juristisch herauszuarbeiten.

Der Streik ist das typische Kampfmittel der Arbeitnehmer, während die Aussperrung das in der Regel als Abwehr eingesetzte Verteidigungsmittel der Arbeitgeber ist. Darüber hinaus gibt es eine Reihe untypischer Kampfformen, über deren Zulässigkeit heftig gestritten wird. Diese reichen von der Verweigerung von Überstunden bis zur absichtlichen Langsamarbeit (go-slow), dem Dienst nach Vorschrift (work to rule) bis hin zu Boykottaufrufen und Betriebsbesetzungen.

Die Rechtsprechung sieht einen Streik dann als rechtmäßig an, wenn die folgenden Merkmale erfüllt sind: Zunächst muss der Streik von einer Gewerkschaft geführt werden. Dies bedeutet ein Verbot des sog. wilden Streiks. Es soll allerdings ausreichen, dass die Gewerkschaft einen zunächst nicht von ihr getragenen Streik später übernimmt.

Des Weiteren muss sich der Streik auf ein Ziel richten, das tarifvertraglich regelbar ist. Damit soll verhindert werden, dass der Streik auch zur Regelung politischer Fragen etwa in Form des Drucks auf den Gesetzgeber verwendet wird. Die Einzelheiten sind auch hier streitig, weil die entsprechende Formulierung des Art. 9 Abs. 3 GG (Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen) deutlich größeren Spielraum zu gewähren scheint.

Außerdem muss die den Tarifvertragsparteien auferlegte Friedenspflicht abgelaufen sein. Die Friedenspflicht ist regelmäßig dann abgelaufen, wenn die Vertragsparteien an den fraglichen Tarifvertrag nicht mehr gebunden sind. Dies bedeutet, dass über solche Fragen, die der Tarifbindung unterliegen, keine Arbeitskämpfe geführt werden dürfen, wohl aber über bislang unregelte oder nicht der Tarifbindung unterliegende Fragen (sog. relative Friedenspflicht).

Darüber hinaus müssen eine Reihe von Voraussetzungen erfüllt sein, die mit dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz zusammenhängen. Hierzu gehört beispielsweise der Grundsatz der fairen Kampfführung. Er bedeutet, dass die Arbeitskampfparteien bei allen Gegensätzen miteinander schonend umzugehen haben, so dass insbesondere die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses gewährleistet ist. So verbietet sich beispielsweise die Zerstörung von Produktionsanlagen durch Streikende oder ein etwaiges brutales Vorgehen der Streikposten. Der Verhältnismäßigkeitsgrundsatz bringt es auch mit sich, dass der Streik als das letzte Mittel (ultima ratio) anzusehen ist. Von der ursprünglichen Idee her bedeutet dies, dass die Vertragsparteien zunächst Versuche unternommen haben sollen, den Arbeitskampf zu umgehen, etwa durch Verhandlungen oder durch Schlichtung. Allerdings kann ein genaues

Arbeitsrecht I

Vorgehen gerichtlicherseits den Arbeitskämpfparteien nicht vorgegeben werden. Diese würde einen Eingriff in die Tarifautonomie bedeuten. Ruft deshalb eine Gewerkschaft zum Streik auf, so erklärt sie damit, dass für sie Verhandlungen nicht sinnvoll sind, was die Gegenseite dann zu Reaktionen berechtigt.

Schließlich muss die streikführende Gewerkschaft für Notdienste und Notstandsarbeiten Vorsorge treffen. Darunter versteht man die Aufrechterhaltung gewisser für den Betrieb oder die Kundschaft unerlässlicher Dienstleistungen. Zuletzt ist zu prüfen, ob der Streik in seinen Auswirkungen auf das Allgemeinwohl ein gewisses Maß nicht überschreitet. Wo jeweils die Grenze liegt, ist abstrakt nicht festzustellen.

Die soeben dargestellten Rechtmäßigkeitsvoraussetzungen des Streiks sind durch die Taktik der neuen Beweglichkeit der Gewerkschaften infrage gestellt worden. Bei der neuen Beweglichkeit handelt es sich um kurzfristig anberaumte Warnstreiks, die in ausgesuchten Schlüsselbetrieben angesetzt werden (Taktik der kleinen Nadelstiche, Minimax-Taktik). Das BAG hat kurzfristige und den übrigen Grundsätzen des Verhältnismäßigkeitsprinzips Rechnung tragende Warnstreiks für zulässig erachtet, nicht zuletzt weil sie möglicherweise schneller zu Rechtsfrieden führen und lange Arbeitskämpfaussetzungen verhindern können.

Nach der Rechtsprechung des BAG ist die Aussperrung in der Bundesrepublik Deutschland nicht grundsätzlich verboten. Allerdings muss sie bestimmte Voraussetzungen erfüllen. In der Regel ist sie als Reaktionsmaßnahme (Defensiv Aussperrung) erlaubt. Zudem muss der Verhältnismäßigkeitsgrundsatz beachtet werden. Dabei kann auf das Zahlenverhältnis von bereits Streikenden und zusätzlich Ausgesperrten Bezug genommen werden, wobei ein etwa ausgewogenes Zahlenverhältnis die Aussperrung als rechtmäßig erweisen lässt.

Streik und Aussperrung bewirken regelmäßig, dass das Arbeitsverhältnis bezüglich seiner Hauptpflichten ruht, d. h. dass der Arbeitgeber kein Lohn zu zahlen hat und der Arbeitnehmer keine Arbeitsleistung erbringen muss. Soweit arbeitswillige Arbeitnehmer beschäftigt werden, erhalten sie Lohn; verzichtet dagegen der Arbeitgeber auf ihre Arbeitsleistung, so haben sie in Anwendung der sog. Sphärentheorie keinen Lohnanspruch.

Wegen der Neutralität der Bundesanstalt für Arbeit (BA) können unmittelbar betroffene Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Leistungen der BA (z. B. Kug) geltend machen. Relativ kompliziert ist die Vorschrift in Bezug auf sog. mittelbare Betroffene (vgl. § 146 SGB III). Über bestimmte Fragen kann ein Neutralitätsausschuss entscheiden (§ 393 SGB III).