

II. Das Arbeitsrecht als Teil der Rechtsordnung

1. Privatrecht – Öffentliches Recht

In einem modernen Rechtsstaat unterscheidet man Privatrecht und Öffentliches Recht. Das Arbeitsrecht lässt sich keiner dieser beiden Gruppen eindeutig zuordnen, denn es ist eine Summe arbeitnehmerschützender Vorschriften, die zum Teil privatrechtlich, zum Teil öffentlich-rechtlich sind. Da das Privatrecht allerdings überwiegt, nimmt die h. M. aber an, dass das Arbeitsrecht ein besonderer Teil des Privatrechtes ist und durch die öffentlich-rechtlichen Vorschriften lediglich ergänzt wird.

2. Die Gliederung des Arbeitsrechtes

Es ist üblich, das Arbeitsrecht in zwei Teilbereiche, das Individualarbeitsrecht und das Kollektivarbeitsrecht, zu unterteilen.

Das Individualarbeitsrecht ist der Teil des Arbeitsrechts, der die Rechtsbeziehung zwischen dem einzelnen Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber regelt. Hierzu gehören zum Beispiel die Vorschriften über die Begründung und Beendigung eines Arbeitsverhältnisses.

Das kollektive Arbeitsrecht ist der Teil der arbeitsrechtlichen Normen, der die Rechtsbeziehung zwischen den arbeitsrechtlichen Koalitionen regelt. Das sind im Bereich des Tarifrechts die Gewerkschaften und die Arbeitgeberverbände und im Bereich des Betriebsverfassungsrechtes die Betriebs- und Personalräte einerseits und die Arbeitgeber andererseits.

Neben dieser Zweiteilung des Arbeitsrechts in Individual- und Kollektivarbeitsrecht sind auch andere Einteilungen üblich, zum Beispiel in Arbeitsvertragsrecht, Arbeitnehmerschutzrecht, Berufsbildungsrecht, Tarifrecht, Mitbestimmungsrecht und Verfahrensrecht. Die Grenzen sind jedoch fließend. So wird das Kündigungsschutzgesetz in der Regel dem Arbeitsvertragsrecht zugewiesen, weil es Regelungen über die Beendigung eines Arbeitsvertrages enthält. Andererseits ist das Kündigungsschutzgesetz ein klassisches Arbeitnehmerschutzgesetz, weshalb es auch dem Arbeitnehmerschutzbereich zugewiesen werden könnte.

3. Rechtsquellen des Arbeitsrechts

Der Inhalt eines Arbeitsverhältnisses wird von zahlreichen unterschiedlichen Vorschriften bestimmt. Es ist deshalb erforderlich, die Rangfolge der einzelnen Bestimmungen festzulegen. Diese arbeitsrechtliche Normenpyramide lautet vom ranghöchsten bis zum rangniedrigsten Gestaltungsfaktor:

EU-Recht
Grundgesetz
Gesetzesrecht
Tarifverträge
Betriebsvereinbarungen
Arbeitsvertrag ¹
Dispositives Gesetze und disp. Kollektivvereinbarungen
Direktionsrecht des Arbeitgebers

¹ einschließlich der AGB und der Grundsätze über betriebliche Übung und Gleichbehandlung

a) EU-Recht

Das EU-Recht gewinnt im Arbeitsrecht immer mehr an Bedeutung. Der EG-Vertrag gewährleistet die Freizügigkeit aller Arbeitnehmer innerhalb der Europäischen Union (Art. 39 EG-Vertrag) und gewährleistet die Lohngleichheit für Mann und Frau (Art. 141 EG-Vertrag). Während EU-Verordnungen unmittelbar Geltung erlangen, müssen EU-Richtlinien erst vom deutschen Gesetzgeber umgesetzt werden, damit sie nationales Recht werden. EU-rechtlichen Ursprungs sind zum Beispiel das Nachweisgesetz und die Regelungen zu § 613a BGB (Betriebsübergang).

b) Grundgesetz

Die im Grundgesetz verbrieften Grundrechte sind auf staatliche und tarifvertragliche Regelungen unmittelbar anwendbar. Für Betriebsvereinbarungen enthält § 75 BetrVG eine Art. 3 GG entsprechende Regelung. Im Übrigen gilt im Arbeitsrecht (noch) Privatautonomie, weshalb Grundrechte im Verhältnis Arbeitgeber – Arbeitnehmer nur mittelbar über privatrechtliche Generalklauseln (z. B. § 242 BGB) gelten.

c) Gesetzesrecht

Gesetze, die den Schutz der Arbeitnehmer zum Ziel haben, sind in der Regel zwingend, d. h. sie können nicht im Arbeitsvertrag oder durch Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträge geändert werden. Einige gesetzliche Regelungen sind jedoch tarifdispositiv. Das heißt, dass zwar individualvertraglich von der gesetzlichen Regelung nicht abgewichen werden kann, dass aber in Tarifverträgen eine vom Gesetz abweichende (und für Arbeitnehmer weniger günstige) Regelung getroffen werden kann (z. B. § 622 Abs. 4 BGB). Von

sonstigem dispositiven Gesetzesrecht kann auch im einzelnen Arbeitsvertrag zu Lasten des Arbeitnehmers abgewichen werden.

d) Tarifverträge

Tarifverträge sind Verträge zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften. Sie gelten zunächst nur für die Vertragsparteien. Der Gesetzgeber kann Tarifverträge unter bestimmten Voraussetzungen für allgemeinverbindlich erklären. Dies hat zur Folge, dass auch nicht tarifgebundene Arbeitgeber die tarifvertraglichen Regeln einhalten müssen (§ 5 TVG). Eine Liste, der für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge, finden Sie unter:

www.bmas.de/portal/13548/allgemeinverbindliche__tarifvertraege.html

e) Betriebsvereinbarung

Betriebsvereinbarungen sind Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Sie gelten unmittelbar und zwingend (§ 77 Abs. 4 S. 1 BetrVG). Bestimmte Regelungsgegenstände sind den Betriebsvereinbarungen entzogen, da sie nur durch die Tarifvertragsparteien geregelt werden dürfen (z. B. § 77 Abs. 3 BetrVG).

f) Arbeitsvertrag

Zu Arbeitsvertrag, betrieblicher Übung, Gleichbehandlungsgrundsatz und Direktionsrecht siehe unten.

Übungsfälle

1. Fall: Arbeitnehmerrisiko

Arbeitnehmer A ist seit 01.07.1998 in einem Betrieb des Maler- und Lackiererhandwerks angestellt. Für diesen Betrieb gilt ein für allgemeinverbindlich erklärter Tarifvertrag. In diesem Tarifvertrag ist geregelt, dass alle Arbeitnehmer, die dem Unternehmen länger als sechs Monate angehören, Anspruch auf Auszahlung eines 13. Monatsgehaltens haben. Im Arbeitsvertrag des A ist jedoch folgende Regelung enthalten:

„Die Auszahlung des 13. Monatsgehaltens ist davon abhängig, dass das Unternehmen in dem entsprechenden Geschäftsjahr ein positives Jahresergebnis erzielt.“

Im Jahr 2008 erleidet das Unternehmen große Verluste und schließt das Geschäftsjahr mit einem dicken Minus. Der Geschäftsführer des Unternehmens teilt der Belegschaft daraufhin mit, dass die Auszahlung des 13. Gehaltens in diesem Jahr leider entfallen müsse. A hat mit dem 13. Gehalt fest gerechnet. Er ist der Auffassung, mit der im Arbeitsvertrag getroffenen Regelung werde das Unternehmerrisiko unzulässigerweise auf die Arbeitnehmer überbürdet. Wie ist die Rechtslage?

2. Fall: G wie Günstig

Buchhalter B ist seit 01.04.2004 beim Großhändler G beschäftigt. Das Unternehmen des G hat acht Mitarbeiter. Der Arbeitsvertrag des B enthält folgende Regelung:

„Die Kündigungsfrist beträgt sechs Wochen zum Quartalsende.“

Mit Schreiben vom 05.05.2009 kündigt G das Arbeitsverhältnis mit B wegen Auftragsrückgang zum 30.06.2009. Hat eine gegen diese Kündigung gerichtete Klage des B Aussicht auf Erfolg?

3. Fall: „Alle Wetter!“

S ist im Betrieb der M GmbH als Gipser beschäftigt. Für diesen Betrieb gilt ein für allgemeinverbindlich erklärter Tarifvertrag, der folgende Regelung enthält:

„§ 46

Wird die Arbeitsausführung wegen schlechter Witterung für voraussichtlich längere Zeit undurchführbar, kann das Arbeitsverhältnis in der Zeit vom 15. November bis 15. März durch ordentliche Kündigung des Arbeitgebers gekündigt werden. [...]

Die Kündigung kann bei Arbeitsbeginn mit Wirkung zu Beginn des nächsten Arbeitstages ausgesprochen werden. Wird nicht bei Arbeitsbeginn, sondern erst im Laufe des Tages gekündigt, so wird die Kündigung erst mit Wirkung zu Beginn des übernächsten Tages wirksam.“

Als Mitte November 2009 das Wetter so schlecht ist, dass auf der Außenbaustelle, auf der S eingesetzt ist, keine Gipser- und Stuckateurarbeiten ausgeführt werden können und die Wettervorhersage für die nächsten vier Wochen Temperaturen von unter 0 °C meldet, kündigt der Geschäftsführer des Betriebes dem S mit Verweis auf § 46 des Tarifvertrages. S hält die Regelung für unwirksam. Immerhin gebe es in Deutschland einen gesetzlichen

Kündigungsschutz, weshalb man nicht von einem Tag auf den anderen auf die Straße gesetzt werden könne. Hat S Recht?

Sie merken sich:

Arbeitsrecht ist ein Teil des Privatrechts.

Üblicherweise unterscheidet man Individualarbeitsrecht und Kollektivarbeitsrecht.

Lernen Sie die Normenpyramide auswendig.