

Rechtsanwalt Norbert Lippok

Rechtsanwälte Betz-Rakete-Dombek
Bayrischer Platz 1
10779 Berlin

Grundlagen des Arbeitsrechts

A. Begriff und Geschichte

Das Arbeitsrecht ist das Recht der abhängig Beschäftigten und umfasst zum Teil auch arbeitnehmerähnliche Personen (z.B. in den öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten), die wirtschaftlich von ihrem Auftraggeber abhängig sind (§ 12 a TVG)

Im Jahr 2016 gab es lt. Statistischem Bundesamt 37.000.000 Arbeitnehmer . Im selben Jahr wurden 470.000 Klagen vor den Arbeitsgerichten eingereicht. (wobei die Klagen seit diesem Zeitraum kontinuierlich abnehmen) Der Arbeitsgerichtsbarkeit kommt somit eine herausragende Bedeutung für die Konfliktbeilegung in der Arbeitswelt zu.

Das moderne Arbeitsrecht entstand im 19. Jahrhundert mit der Industrialisierung der Arbeitswelt. Als Reaktion auf die sozialen Missstände und das Machtungleichgewicht zwischen Arbeitnehmer¹ und Arbeitgeber wurden erste Gesetze erlassen, die den Schutz der Arbeitnehmer verbesserten.

Das im Jahr 1900 erlassene Bürgerliche Gesetzbuch und die in diesem Gesetz verankerte Figur des Dienstvertrages ging noch von einer uneingeschränkten Vertragsfreiheit zwischen **Arbeitnehmern (AN)** und **Arbeitgebern (AG)** aus. Im folgenden AN + AG .

Dieses Rechtsverständnis war aber nicht geeignet die Interessen der AN zu berücksichtigen und die sozialen Folgen der aufkommenden Industrialisierung zu befrieden.

Die AN organisierten sich in Gewerkschaften und Parteien. Die im 19. Jahrhundert einsetzende Entwicklung führte zu dem was heute für unsere Rechtsordnung selbstverständlich ist:

- Umfangreiche Arbeitnehmerschutzgesetze. Damit verbunden die Einschränkung der Vertragsfreiheit
- Sozialgesetze
- Tarifautonomie und Streikrecht in Art 9 III GG²
- Betriebs- und Personalräte usw.

B. Rechtsquellen

1 Die männliche Form bezieht sich auch auf die weibliche Form, sowie ein 3. Geschlecht und jeweils umgekehrt

2 Bei der Zitierung von Gesetzen, Gerichten und Gerichtsentscheidungen wird die übliche Abkürzung verwendet

Die Rechtsquellen des Arbeitsrechts sind vielschichtig.

Die Rechtsnormen finden sich in den unterschiedlichsten Gesetzen. Anders als im Sozialrecht, gibt es kein einheitliches Arbeitsgesetzbuch.

Die wichtigsten Gesetze sind der Gesetzessammlung: **Arbeitsgesetze, Beck Verlag** veröffentlicht. Diese Gesetzessammlung bitte ich sie für die Vorlesung zu kaufen. Sie benötigen sie auch für die Klausur.

Die Bestrebungen, so u.a. in § 30 Einigungsvertrag vorgegeben, die Rechtsquellen des Arbeitsrechts in einem einheitlichen Arbeitsgesetzbuch zu normieren, sind gescheitert.

Das Arbeitsrecht weist des Weiteren die Besonderheit auf, dass es sehr stark vom „**Richterrecht**“, also durch die Rechtsprechung, geprägt ist. Der Gesetzgeber hat eine gewisse „Scheu“ arbeitsrechtliche Probleme gesetzlich zu normieren und überlässt dies lieber der Rechtsprechung. Angesichts der Interessenkollisionen wird in Gesetzen oft mit Generalklauseln und unbestimmten Rechtsbegriffen gearbeitet oder bestimmte Rechtsmaterien werden überhaupt nicht geregelt.

Am deutlichsten ist dies im Arbeitskampfrecht. Art 9 III GG gewährt das Streikrecht. Das Arbeitskampfrecht ist jedoch bis zum heutigen Tag nicht kodifiziert bzw. gesetzlich bestimmt.. Das Streikrecht ist im wesentlichen Richterrecht.

Verfassungsrechtlich (Gewaltenteilung in Art 20 Abs. III GG) ist dies nicht unproblematisch, weil es nicht den Richtern obliegt lückenhafte Gesetze nachzubessern. Aufgabe der Rechtsprechung ist die Auslegung von Gesetzen und nicht die Rechtsfortbildung.

Wenn sie im Internet arbeitsrechtliche Suchbegriffe eingeben werden sie viel Rechtsprechung finden.

Die Rechtsquellen setzen sich aus privatrechtlichen, öffentlich-rechtlichen und kollektivrechtlichen Normen zusammen. Die Normen sind nach einem Rangprinzip, wie eine Pyramide aufgebaut.

Das Verständnis über dieses Rangprinzip ist unerlässlich, um Konflikte und rechtliche Fragen zu lösen. Im deutschen Arbeitsrecht kommt hinzu, dass es zunehmend vom europäischen (Richtlinien) und supranationalem Recht bestimmt und geformt wird und einen starken Grundrechtsbezug aufweist.

Im nachfolgenden wird dieses **Rangprinzip** in einer Grundstruktur dargestellt :

EU-Recht
Grundgesetz
Bundesgesetze
Rechtsverordnungen
Tarifverträge
Arbeitsverträge
Gesamtzusage
Betriebliche Übung
Direktions-, Weisungsrecht des AG

Das Grundgesetz lässt in **Art. 24** ausdrücklich zu, Hoheitsbefugnisse auf die Europäische Union zu übertragen

Wie der Pyramide zu entnehmen ist steht EU-Recht über der deutschen Verfassung, dem Grundgesetz und den deutschen Gesetzen. Zwischen dem EuGH und dem BVerfG gibt es jedoch einen grundsätzlichen Konflikt. In der sogenannten „**ultra vires**“ Entscheidung wirft das BVerfG (2 BvR 859/15) die Frage auf, ob sich die Maßnahmen der europäischen Organe innerhalb der vom bundesdeutschen Gesetzgeber an die EU übertragene Kompetenzen halten. Das BVerfG hatte sich mit der Frage auseinanderzusetzen, ob der Ankauf von Wertpapieren in Höhe von 2,5 Billionen Euro durch die Europäische Zentralbank (EZB) gegen das Grundgesetz verstößt. Es geht um die brisante Frage welche Kompetenzen die EU .

C. Arbeitsgerichtliche Verfahren

Die Arbeitsgerichtsbarkeit ist gem. Art. 95 Abs. 1 GG eine selbständige Gerichtsbarkeit (Es gibt Stimmen in der Politik und der Gesellschaft die Arbeitsgerichtsbarkeit in die Zivilgerichtsbarkeit zu integrieren). Die deutsche Gerichtsbarkeit ist in 3 Bereiche aufgeteilt:

- Öffentliches Recht incl. Verfassungsrecht
- Strafrecht
- Privatrecht

Das Verfahren in der Arbeitsgerichtsbarkeit wird im ArbGG normiert. Der **Aufbau der Arbeitsgerichtsbarkeit ist 3 stufig:**

113 Arbeitsgerichte (AG)
18 Landesarbeitsgerichte (LAG)
Bundesarbeitsgericht (BAG)

Das Arbeitsgericht ist die Eingangsinstanz. Es ist zuständig für Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern, sowie arbeitnehmerähnlichen Personen und allen Ansprüche , die sich im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis ergeben können (§§ 2, 2 a,5 ArbGG). Ebenso für Angelegenheiten aus den Mitbestimmungsgesetzen, Tariffragen und Streikrecht.

Das Landesarbeitsgericht entscheidet im Berufungsverfahren gegen Urteile der Arbeitsgerichte und im Beschwerdeverfahren gegen Beschlüsse der Arbeitsgerichte. Das Bundesarbeitsgericht (BAG), Sitz in Erfurt,(10 Senate) ist Revisionsinstanz und entscheidet darüber, ob das Recht richtig angewendet worden ist. Der zu prüfende Sachverhalt wird dem BAG durch das Landesarbeitsgericht vorgegeben.

Das arbeitsgerichtliche Verfahren weist für die Eingangsinstanz hinsichtlich der Frage wer die außergerichtlichen Kosten , insbesondere die Anwaltskosten, trägt, eine Besonderheit auf.

Im Urteilsverfahren vor dem Arbeitsgericht besteht gem. § 12 a Abs. 1 ArbGG für die obsiegende Partei kein Anspruch auf Erstattung der

Anwaltskosten. Der Hintergrund dieser Norm ist: Kein Arbeitnehmer soll wegen drohender Anwaltskosten des Arbeitgebers davon abgehalten werden, seine Rechte vor dem Arbeitsgericht wahrzunehmen.

In der Eingangsinstanz vor dem Arbeitsgericht besteht kein Anwaltszwang. Die Klage wird durch das Arbeitsgericht der beklagten Partei von Amts wegen zugestellt. Nach der Klageerhebung findet vor dem Vorsitzenden eine **Güteverhandlung** statt. Kommt es zu keiner gütlichen Einigung bestimmt der Vorsitzende Termin zur **Kammerverhandlung**.

Die Kammern (Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht) und der Senat (Bundesarbeitsgericht) setzen sich wie folgt zusammen:

Arbeits- und Landesarbeitsgericht:

1 Berufsrichter (Volljurist, 1. und 2. Staatsexamen)

jeweils ein ehrenamtlicher Richter von Arbeitgeber- bzw. Arbeitnehmerseite bestimmt.

Bundesarbeitsgericht:

3 Berufsrichter (Volljurist, 1. und 2. Staatsexamen)

jeweils ein ehrenamtlicher Richter von Arbeitgeber – bzw. Arbeitnehmerseite bestimmt.