



# DIE BASICS

## ZIVILRECHT VI

### ARBEITSRECHT

**Hemmer / Wüst**

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

7. Auflage

**knapp**



**präzise**



**effektiv**

**E-BOOK SKRIPT BASIC ARBEITSRECHT**

Autoren: Hemmer/Wüst

**7. AUFLAGE 2019**

**ISBN: 978-3-86193-878-1**

# INHALTSVERZEICHNIS

## E-BOOK SKRIPT BASIC ARBEITSRECHT

### § 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) Gerichtsstandes 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
  - 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, § 140 BGB
    - 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. Exkurs: Widerruf eines Aufhebungsvertrages nach §§ 312g, b 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. VerjährungExkurs: AGB und Arbeitsrecht
- II. Anspruch auf Sondervergütungen (Gratifikationen)
  1. Begriff
  2. Problematik
    - a) Rechtsgrundlage
    - b) Zulässigkeit von Verfallklauseln
    - 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: Arbeitskampsrisiko
  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 lohnertreuende Normen
    - a) § 2 EFZG
    - b) § 18 MuSchG
- IV. Urlaub
  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 Anspruchsausschlusses

## § 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 / RANDNUMMER

## § 1 EINLEITUNG

In der juristischen Ausbildung bildet das Arbeitsrecht einen wesentlichen Bestandteil des Prüfungsumfanges aller Justizausbildungsordnungen und ist unmittelbar hinter den klassischen Gebieten des Bürgerlichen Gesetzbuches meistgeprüftes Stoffgebiet des Privatrechts.<sup>1</sup>

1a

Da im Arbeitsrecht die Regelungen des Bürgerlichen Gesetzbuches (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 in ihrer Examensrelevanz entsprechenden Umfang darzustellen und zu vermitteln. Die Einzelprobleme des Individual- und des Kollegialarbeitsrechts werden so in die Struktur des Arbeitsgerichtsverfahrensrecht 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.**

---

<sup>1</sup> 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.<sup>2</sup> Als Teil des Privatrechts bezeichnet man das Arbeitsrecht auch als „Sonderrecht der abhängig Beschäftigten“.

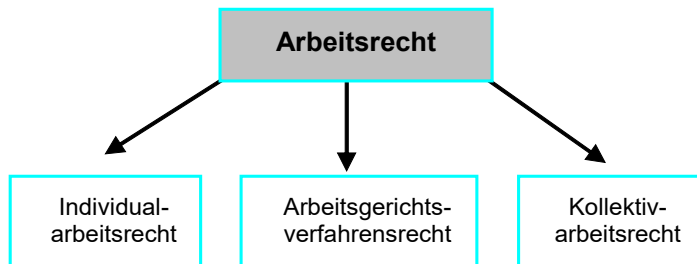
1b

### 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*

<sup>2</sup> Vgl. hierzu Rn. 17.

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)

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.<sup>3</sup>

5

### Beispiele:

- *Jugendarbeitsschutzgesetz: JArbSchG*
- *Mutterschutzgesetz: MuSchG*
- *Arbeitszeitengesetz: 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).<sup>4</sup> Aus diesem Grund ist es angebracht sich zumindest einen groben Überblick über Grundlagen der oben aufgeführten Teilgebiete zu verschaffen.**

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

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

### 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 Kollegialarbeitsrecht 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

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 Amtsgerichten<sup>5</sup>, weist jedoch einige Besonderheiten auf.

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

10

Nach Eingang des Klageantrages 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 Prozessvergleiches<sup>6</sup> 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

5 Hier müssen Sie also v.a. Dispositions- und Beibringungsgrundsatz und 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.

## **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).

### 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 Gütetermin (§ 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.<sup>7</sup>

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 gegenüber stehen. 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 ent-

<sup>7</sup> Zum Grundsatz der Privatautonomie: BVerfGE 70, 123; 72, 170 und Palandt, Vor § 305 BGB.

scheidend eingeschränkt.

## 2. Kollektives Arbeitsrecht

Zum Schutze 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 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 Inhaltes 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 fol-

gende Rangordnung:<sup>8</sup>

## 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.<sup>9</sup>

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

**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

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

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

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.

vor (**Spezialitätsgrundsatz**), zum anderen verdrängt die aktuellere Regelung die ältere (**Ordnungsprinzip**).<sup>11</sup>

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.

## § 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 Sachverhaltes 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).<sup>12</sup> 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.<sup>13</sup>

23

##### 1. Klageform

Nach den Bestimmungen des § 46 II S. 1 ArbGG i.V.m. §§ 495, 253 V ZPO bedarf eine Klage (beim zuständigen Gericht) der

<sup>12</sup> Zu den möglichen Aufbauvarianten Hemmer/Wüst, Arbeitsrecht, Rn. 9.

<sup>13</sup> Vgl. hierzu Hemmer/Wüst, Arbeitsrecht, Rn. 12.