

# 1. Kapitel Grundzüge des Arbeitsrechts

Damit eine soziale Gemeinschaft von Menschen funktionieren kann, bedarf es der **Beachtung von Regeln**. Einige sind in Gesetzen enthalten; andere beruhen auf Übereinkünften, zum Beispiel auf Verträgen. Manche werden im Laufe der Zeit entwickelt (z. B. betriebliche Übung) oder zur ständigen Rechtsprechung erstarkte richterliche Rechtsgrundsätze, die beide aufgrund ihrer mehrfachen uneingeschränkten Wiederholung als Bestandteil des Rechts angesehen werden. **1**

Jede Regel hat eine **Schutz- und Ordnungsfunktion**. Sie soll ein Rechtsgut schützen und das Zusammenleben ordnen. So soll beispielsweise § 37 StVO das Leben und die Gesundheit der Teilnehmer am Straßenverkehr schützen und das Befahren von Kreuzungen durch das Lichtzeichen Grün: „Der Verkehr ist freigegeben“ sowie das Lichtzeichen Rot: „Halt vor der Kreuzung“ ordnen. Die Effektivität dieser Regel zeigt sich bei einem Regelverstoß. Wer die Regel verletzt, hat mit einer Sanktion zu rechnen. Diese besteht in negativen Rechtsfolgen: Missachtung durch die Gemeinschaft als „Verkehrsröwy“ und staatliche Ahndung. Wer in dem obigen Beispiel mit einem Fahrzeug bei „Rot“ eine Kreuzung überquert, begeht eine Regelverletzung, die als Ordnungswidrigkeit nach § 49 StVO mit Bußgeld und zusätzlich nach § 25 StVG mit einem Fahrverbot geahndet wird. Rechtlich unerheblich ist, ob jede Rotfahrt verfolgt wird. Das ist eine Frage des Vollzugsdefizits, das von der Kontrolldichte abhängt. Das Ausmaß des Vollzugsdefizits hat Bedeutung für die Rechtsbefolgung. Denn wenn die Kontrolldichte gering ist, nimmt der Druck ab, die Regel zu beachten. Allerdings kommt hier ein weiterer Aspekt ins Spiel. Wer Rotlicht hat, wartet lieber, weil er eine Karambolage mit Fahrern, die auf ihre freie Fahrt bei „grün“ vertrauen, befürchten muss. Wenn jedoch nachts die Kreuzung frei und übersichtlich ist, reicht die Überzeugungskraft der aus Vernunftgründen akzeptierten Regel nicht immer aus. **2**

Die für das **Arbeitsleben** geltenden Regeln sind sehr unterschiedlicher Natur. **3** Es gibt einige, dem öffentlichen Recht zuzuordnende Bestimmungen, deren Verletzung unter Bußgeldandrohung steht. Hierzu ein Beispiel: Der Arbeitgeber beschäftigt vorsätzlich oder fahrlässig auf weniger als 5 % seiner Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen. Das ist eine Ordnungswidrigkeit, die nach § 156 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX mit einem Bußgeld bewehrt ist. Die meisten arbeits-

rechtlichen Vorschriften betreffen jedoch das Verhältnis der Arbeitsvertragsparteien untereinander. Da obliegt die Rechtsdurchsetzung jeder Arbeitsvertragspartei selbst. Es gilt: „Wo kein Kläger, da kein Richter“. Zahlt der Arbeitgeber den vereinbarten Lohn nicht, muss der Arbeitnehmer beim Arbeitsgericht ein Zahlungsurteil erstreiten und die Zahlung bei einer anhaltenden Weigerung des Arbeitgebers im Wege der Zwangsvollstreckung durchsetzen. Der **Arbeitgeber** hat es fast immer einfacher. Er braucht nur in seltenen Fällen das Gericht einzuschalten, um seinen Anspruch durchzusetzen. Kommt beispielsweise der Arbeitnehmer überhaupt nicht oder zu spät zur Arbeit, so kann der Arbeitgeber diese Regelverletzung durch eine Abmahnung sanktionieren (vgl. zu den Einzelheiten Rn. ff.) und den nichtverdienten Teil des Entgelts einbehalten. Der **Arbeitnehmer** hat nur begrenzte Möglichkeiten, gegenüber dem Arbeitgeber vergleichbare Maßnahmen der Selbsthilfe zu ergreifen. So kann er zwar nach § 273 BGB berechtigt sein, die Arbeitsleistung so lange zurückzuhalten, bis der Arbeitgeber einen angemahnten Lohnrückstand ausgleicht. Da der Arbeitnehmer jedoch in der Regel stärker als der Arbeitgeber an dem Fortbestand des Arbeitsverhältnisses interessiert ist, wird er nur in Extremfällen davon Gebrauch machen. Denn sonst muss er eine Eskalation bis hin zur Kündigung befürchten.

- 4 Dieser kurze Überblick wirft bereits **fünf grundlegende Fragen** auf:
- Was ist „Arbeitsrecht“?
  - Wer ist „Arbeitgeber“?
  - Wer ist „Arbeitnehmer“?
  - Welche Regeln haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu beachten?
  - Wie wird das Arbeitsrecht durchgesetzt?

### I. Was ist „Arbeitsrecht“?

- 5 „Arbeitsrecht“ wird als das **Sonderrecht der Arbeitnehmer** bezeichnet. Es ist in weiten Teilen als ein „Arbeitnehmerschutzrecht“ (z. B. BUrlG, EFZG, KSchG) ausgestaltet. Von seiner Zuordnung her gehört das Arbeitsrecht teilweise zum Privatrecht, teilweise zum öffentlichen Recht. Bezogen auf seinen Inhalt regelt das Arbeitsverhältnis die Beziehungen zwischen den Arbeitsvertragsparteien – dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber.

Untergliedern lässt sich das Arbeitsrecht in Individualarbeitsrecht und Kollektivarbeitsrecht: **6**

- Das **Individualarbeitsrecht**, das Gegenstand dieses Buches ist, bezieht sich auf die einzelarbeitsvertragliche Ebene und ist maßgeblich für die rechtliche Beziehung zwischen dem jeweiligen Arbeitnehmer und seinem Arbeitgeber.
- Das **kollektive Arbeitsrecht** betrifft hingegen die Gesamtheit der Arbeitsbeziehungen und regelt die rechtlichen Verknüpfungen zwischen den Arbeitnehmern und den Arbeitgebern. Hierzu zählen vor allem das Tarifvertragsrecht sowie das Betriebsverfassungsrecht.

In der betrieblichen Praxis kommt es immer wieder vor, dass die individualrechtliche sowie die kollektivrechtliche Ebenen gleichzeitig zu beachten sind.



#### Beispiele für die Verzahnung von Individual- und Kollektivarbeitsrecht: **7**

- Der Geschäftsführer Kurt Klug möchte den Heizungsbauer Felix Fleißig einstellen. Auf der individualrechtlichen Ebene bedarf es dazu des Abschlusses eines Arbeitsvertrags, mit dem das Beschäftigungsverhältnis begründet wird. In kollektivrechtlicher Hinsicht hat Herr Klug zu bedenken, dass aufgrund beiderseitiger Tarifgebundenheit bestimmte tarifvertragliche Vorgaben zu beachten sind (z. B. 30 Tage Urlaub, Urlaubs- und Weihnachtsgeld, vermögenswirksame Leistungen), die den Regelungsinhalt des Arbeitsvertrags berühren. Da in dem Betrieb ein Betriebsrat besteht, muss zudem gemäß § 99 BetrVG dessen Zustimmung zu der Einstellung von Herrn Klug eingeholt werden.
- Vergleichbares gilt, wenn Herr Klug das Arbeitsverhältnis mit Herrn Fleißig beenden will. Auf der individualrechtlichen Ebene hat Herr Klug die kündigungsschutzrechtlichen Vorgaben einschließlich der tarifvertraglichen Regelungen bezüglich der einzuhaltenden Kündigungsfrist zu beachten. In kollektivrechtlicher Hinsicht muss er ferner den Betriebsrat gemäß § 102 BetrVG vor dem Ausspruch der beabsichtigten Kündigung anhören.



**Fehler**, die sich auf der einen Ebene ergeben, können für die jeweils andere Ebene von maßgeblicher Bedeutung sein: Wenn Herr Klug den Arbeitsvertrag mit Herrn Fleißig bereits geschlossen hat und der Betriebsrat der Einstellung von Herrn Fleißig im Rahmen des § 99 Abs. 2 BetrVG zu recht widerspricht, dann kann dieser Umstand zur Folge haben, dass Herr Klug dem Herrn Fleißig die vereinbarte Vergütung zahlen muss, ohne ihn in seinem Betrieb beschäftigen zu können. Spricht Herr Klug die Kündigung des Arbeitsvertrags von Herrn Fleißig ohne vorherige Betriebsratsanhörung aus, so ist die Kündigung gemäß § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG allein schon deswegen unwirksam, weil dem Wirksamkeitserfordernis des § 102 Abs. 1 Satz 1 BetrVG nicht Rechnung getragen wurde.

- 8** Vervollständigt wird das Arbeitsrecht durch eine eigenständige, spezielle Gerichtsbarkeit, die **Arbeitsgerichtsbarkeit**. Diese verfolgt den Zweck, Streitigkeiten, die sich auf dem Gebiet des Arbeitsrechts ergeben, durch mit den Besonderheiten des Arbeitslebens vertrauten Richtern entweder einer gütlichen Beilegung durch die Prozess- bzw. Verfahrensbeteiligten oder einer Entscheidung durch das Gericht zuzuführen. Dies geschieht unter der Beteiligung von zwei ehrenamtlichen Richtern, wobei der eine zwingend der Arbeitnehmerseite und der andere der Arbeitgeberseite angehören muss (vgl. § 16 ArbGG).

## II. Wer ist „Arbeitgeber“?

- 9** Die Beantwortung der Frage, wer „Arbeitgeber“ ist, gestaltet sich recht einfach: Arbeitgeber ist jeder, der zumindest einen Arbeitnehmer beschäftigt (vgl. Merksatz 1). Dies kann sowohl eine **natürliche Person** (z. B. der Malermeister Kuno Bunt) als auch eine **juristische Person** (z. B. die Malerbetrieb Kunterbunt GmbH) sein.
- 10** **Merksatz 1: Begriff des Arbeitgebers**  
Arbeitgeber ist eine natürliche oder eine juristische Person, die zumindest einen Arbeitnehmer beschäftigt.
- 11** Das Besondere an der juristischen Person ist, dass sie selbst nicht handeln kann. Dies geschieht durch ihren **gesetzlichen Vertreter**. Das ist zum Beispiel bei der GmbH der Geschäftsführer (vgl. § 35 GmbHG) und bei der AG der Vor-

stand (vgl. § 78 AktG). Während die Begriffsbestimmungen „Arbeitgeber“ und „Geschäftsführung“ bzw. „Vorstand“ im alltäglichen Sprachgebrauch oftmals durcheinander geraten, ist es vor allem für die Erhebung einer Klage außerordentlich wichtig, auf eine klare Trennung der Begrifflichkeiten zu achten.

Ist zum Beispiel die Arbeitgeberin eine GmbH, so ist die Klage gegen diese zu richten, und nicht etwa gegen ihren Geschäftsführer. Schließlich vertritt der Geschäftsführer die GmbH lediglich als ihren gesetzlichen Vertreter in gerichtlichen sowie außergerichtlichen Angelegenheiten (vgl. § 35 Abs. 1 Satz 1 GmbHG). Richtig würde es in einem solchen Fall daher beispielsweise heißen: „Die Klage wird erhoben gegen die Kunterbunt GmbH, Farbklecks 21, 12345 Farbdorf, gesetzlich vertreten durch den Geschäftsführer Kuno Bunt, ebenda.“



### III. Wer ist „Arbeitnehmer“?

Schwieriger gestaltet sich demgegenüber die Beantwortung der Frage, wer „Arbeitnehmer“ ist. Eine Antwort etwa der Art: „Arbeitnehmer ist der, der für einen anderen arbeitet“, würde jede Person zu einem Arbeitnehmer erklären, der ein Angebot annimmt, eine bestimmte Tätigkeit zu verrichten. Dass wäre zu weitgehend und würde nahezu jedermann – sowohl natürliche als auch juristische Personen – zu einem Arbeitnehmer erklären. Auf der anderen Seite könnte eine Definition „Jemand ist Arbeitnehmer, wenn die Vertragsparteien dies so vereinbaren“ dazu führen, dass es überhaupt keine Arbeitnehmer gibt. Sie wäre zu eng und würde den Vertragsparteien eine grenzenlose Gestaltungsfreiheit einräumen, die einen Arbeitnehmerschutz keinen Raum mehr gibt.

12

Die Lösung liegt, wie so häufig, gewissermaßen in der Mitte. Nach allgemeinem Verständnis wird als „Arbeitnehmer“ (vgl. Merksatz 2) verstanden,

13

- wer aufgrund eines privatrechtlichen Vertrags
- in persönlicher Abhängigkeit
- weisungsunterworfenen Arbeit
- für einen anderen erbringt.