Beuth Hochschule

BEUTH HOCHSCHULE FÜR TECHNIK BERLIN
University of Applied Sciences

WISSENSCHAFTLICHE
WEITERBILDUNG

Fernstudieninstitut

Fernstudium

Industrial Engineering

Führungskompetenz

Kurseinheit 78

Business Development

Arbeits- und Sozialrecht

Prof. Rolf Haase
Rechtsanwalt und Notar, Fachanwalt für Arbeitsrecht

1 Entwicklung und Systematik des Arbeitsrechts

Unter Arbeitsrecht versteht man das Gebiet der Rechtsbeziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Rahmen eines Abhängigkeitsverhältnisses.

Es ist zwar ein eigenständiges Rechtsgebiet, das jedoch privatrechtliche, öffentlich-rechtliche und kollektivrechtliche Normen enthält und auch mit anderen Rechtsgebieten wie dem Sozialrecht und dem Zivilrecht stark zusammenhängt.

Sozialrecht wird im Rahmen dieses Skripts weitgehend nur behandelt, soweit es in engem Zusammenhang mit dem Arbeitsrecht steht, d. h. mit dem Arbeitsförderungsrecht und Teilen des Sozialversicherungsrechts.

Der Schwerpunkt liegt im Folgenden beim Arbeitsrecht der Privatwirtschaft. Das Arbeitsrecht des Öffentlichen Dienstes sowie das Arbeitsrecht der Kirchen und ihrer Einrichtungen wird hier nicht behandelt.

Innerhalb des Arbeitsrechts werden zwei wesentliche Gebiete unterschieden:

Es handelt sich um das **individuelle** Arbeitsrecht und das **kollektive** Arbeitsrecht.

Unter Individualarbeitsrecht wird verstanden das Rechtsgebiet mit den Regeln über Anbahnung, Abschluss, Inhalt und Beendigung des Arbeitsverhältnisses sowie auch zahlreiche Schutzgesetze, die mit dem Arbeitsverhältnis zusammenhängen (z. B. KSchG, MuSchG, BUrlG etc.).

Wesentlich befindet sich das Arbeitsvertragsrecht im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) unter dem Titel „Dienstvertrag“ (§§ 611 – 630 BGB).

Als kollektives Arbeitsrecht bezeichnet man das Arbeitsrecht mit den Rechtsbeziehungen zwischen Arbeitgeber, Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden und Betriebsräten.

Es wird im Wesentlichen unterteilt in Tarifvertragsrecht und Arbeitskampfrecht (Rechtsbeziehungen zwischen Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden und Arbeitgebern) und Betriebsverfassungsrecht (Rechtsbeziehung zwischen Betriebsräten, Arbeitnehmern und Arbeitgebern).

Auch auf Grund seiner historischen Entwicklung ist das deutsche Arbeitsrecht geprägt von den beiden Grundprinzipien der Vertragsfreiheit und der Einschränkung der Vertragsfreiheit zum Schutz der wirtschaftlich schwächeren Arbeitnehmer.

Rechtszersplitterung

Rechtssystematisch ist das Arbeitsrecht in vielen Gesetzen enthalten (über 40) und dadurch stark zersplittert.

Dies ist Produkt der historischen Entwicklung des Arbeitsrechtes, auf die im Folgenden natürlich nur zum Verständnis des Arbeitsrechts kurz eingegangen werden kann.

Einen Überblick über die Vielzahl der Gesetze bietet das Inhaltsverzeichnis der Beck-Texte im dtv.

Die im Arbeitsrecht geltenden Gesetze stammen aus verschiedenen historischen Epochen und sind allerdings in der Bundesrepublik weitgehend aktualisiert worden:

Die Gewerbeordnung stammt ursprünglich aus dem Jahre 1869, das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB) aus dem Jahre 1900, die Zivilprozessordnung (ZPO) aus dem Jahre 1877 und das Handelsgesetzbuch (HGB) aus dem Jahre 1897.

Die Mehrzahl der relevanten Gesetze im Arbeitsrecht sind allerdings erst nach 1949 verabschiedet worden.

Vertragsfreiheit - Arbeitnehmerrecht

Grundsätzlich galt im 19. Jahrhundert wie auch noch heute im Arbeitsrecht, das damals (und im BGB noch heute) Dienstvertragsrecht heißt, die **Vertragsfreiheit**. Es bedarf keiner weiteren Begründung, dass in dieser historischen Zeit, dies sich natürlich überwiegend zugunsten des Arbeitgebers (Dienstherrn) auswirkte und deshalb beginnend mit der Gewerbeordnung Einschränkungen der Unternehmerfreiheit zugunsten eines Schutzes von Arbeitnehmern (z. B. Einschränkung von Kinderarbeit und Sonntagsarbeit) eingeführt wurden.

Der Grundgedanke des historisch gewachsenen Arbeitsrechtes ist der **Schutz des Arbeitnehmers** als wirtschaftlich Schwächerem und in der Weimarer Republik haben wir dann die Geburtsstunde des kollektiven Arbeitsrechts. Schon in der Weimarer Verfassung wurde die Bildung von Betriebsräten und das Streikrecht verankert.

Zur Zeit des Nationalsozialismus wurde das kollektive Arbeitsrecht weitgehend wieder abgeschafft. Man konnte noch lange in der aus dem Jahr 1938 stammenden Arbeitszeitordnung lesen, dass sie für „Betriebsführer“ und „Gefolgschaftsmitglieder“ gelte, gemeint waren Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Das Führerprinzip wurde also auch in den Betrieben eingeführt.

Nach Ende des Krieges mit Gründung der Bundesrepublik und der DDR gab es dann in Deutschland zwei Arbeitsrechtsentwicklungen:

Das Arbeitsrecht der Bundesrepublik knüpfte an das Arbeitsrecht der Weimarer Republik an und baute es aus.

In der DDR gab es einige Zeit nach der Gründung dann ein einheitliches **Arbeitsgesetzbuch (AGB)** in dem Arbeits- und Sozialrecht geregelt wurden.

Eine Rechtszersplitterung gab es in der DDR nicht. Auch das Arbeitsrecht war natürlich neben der durchaus vorhandenen Sicherung von Arbeitnehmerrechten den staatlichen Zielen untergeordnet.

Im Einheitsvertrag vom 3. Oktober 1990 wurde dann das Arbeitsrecht vereinheitlicht und zwar nach dem Grundprinzip, dass für ganz Deutschland das Arbeitsrecht der Bundesrepublik galt mit Ausnahmen und Übergangsvorschriften, die im Einigungsvertrag geregelt waren. Teile des DDR-Arbeitsrechts z. B. im Mutterschutz blieben noch einige Jahre erhalten.

Im Einigungsvertrag selbst wurde zwar postuliert, es sei ein einheitliches Arbeits**vertrags**recht zu schaffen. Dies ist jedoch bis heute nicht gelungen.

„Horizontales Problem“

Wir haben weiterhin das „horizontale Problem“ der Geltung vieler Gesetze nebeneinander.

Auf Grund der in den Gesetzen und durch die Bildung der Gewerkschaften gestärkten Position der Arbeitnehmer steht auch inzwischen nicht nur der Schutz der Arbeitnehmer, sondern ein **fairer Interessenausgleich** zwischen Interessen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern im Mittelpunkt des Arbeitsrechts.