Quellen des Arbeitsrecht

Das Arbeitsrecht hat mehrere Quellen. Diese und deren Reihenfolge bestimmt die Anwendung des Rechts.

Das Arbeitsrecht ist in vielen einzelnen Gesetzen geregelt. Es gibt kein Arbeitsgesetzbuch, wie es in der ehemaligen DDR der Fall war.

1. Das Europarecht spielt im Arbeitsrecht mittlerweile eine wesentliche Rolle.

2. Grundlagen für das Arbeitsrecht finden sich im Grundgesetz. Es garantiert die Freiheit der Berufswahl.[1] Es verbietet die Ungleichbehandlung von Mann und Frau am Arbeitsplatz.[2] Außerdem enthält das Grundgesetz die Garantie der Koalitionsfreiheit. Dadurch erhalten die Arbeitnehmer das Grundrecht, sich in Gewerkschaften zusammenzuschließen.[3]

3. Eine weitere wichtige Rechtsquelle ist der Dienstvertrag als Grundlage für den Arbeitsvertrag. Er ist im Bürgerlichen Gesetzbuch geregelt[4]. Das BGB enthält auch Regelungen zur Gleichbehandlung, zur Kündigung und zur Schlechtleistung. Weitere Rechtsquellen sind das Kündigungsschutzgesetz, das Bundesurlausbgesetz und das Tarifvertragsgesetz.

4. Ebenso sind bestimmte Rechtsverordnungen sind im Arbeitsrecht auch einschlägig. Sie bedürfen einer gesetzlichen Ermächtigungsgrundlage und werden in der Regel von der Exekutive (vollziehende Gewalt) erlassen.

5. Eine hohe Bedeutung hat der Tarifvertrag. Er ist eine vertragliche Vereinbarung zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden. Er kann aber auch zwischen der Gewerkschaft und einem einzelnen Betrieb (Konzern) geschlossen werden. Diese „Haustarifverträge“ sind beispielsweise bei VW sehr beliebt. Der Tarifvertrag bindet selbstständig. Die Rechtsnormen des Tarifvertrages gelten unmittelbar und zwingend zwischen den beiderseitig Tarifgebundenen[5] (Mitglieder der Gewerkschaften bzw. Arbeitgeberverbände).

6. Unterhalb des Tarifvertrages werden in Betriebs- und Dienstvereinbarungen weitere Rechte und Pflichten geregelt. Die Vereinbarungen können zwischen Geschäftsleitung und Betriebs- bzw. Personalräten in bestimmten Grenzen vereinbart werden. Es gilt die Tarifüblichkeitssperre. Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, können nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein. Dies gilt nicht, wenn ein Tarifvertrag den Abschluss ergänzender Betriebsvereinbarungen ausdrücklich zulässt.[6]

7. Grundlage eines jeden Arbeitsverhältnisses ist der Arbeitsvertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Er regelt individuell die Rechte und Pflichten beider Vertragsparteien.

Die Reihenfolge der Rechtsquellen ist zwingend. Sie dienen im Wesentlichen dem Schutz der Arbeitnehmer. Daher sind unterrangige Rechtsquellen, die gegen höherrangiges Recht verstoßen unwirksam.

Beispiel: *Ein Arbeitsvertrag enthält einen Urlaubsanspruch von zehn Werktagen im Jahr. Damit verstößt er gegen den gesetzlichen Mindestanspruch des Bundesurlaubsgesetzes.[7] Der Mindesturlaub beträgt 24 Werktage. Daher ist die Klausel aus dem Arbeitsvertrag unwirksam, der gesetzliche Mindesturlaub gilt für*

den Arbeitnehmer.

Zu beachten ist aber das Günstigkeitsprinzip: Stellt niederrangiges Recht den Arbeitnehmer besser als höherrangiges Recht, so gilt das niederrangige Recht.

Beispiel: *Der einschlägige Tarifvertrag schreibt 28 Werktage Urlaub vor. Der Tarifvertrag geht hier über die gesetzliche Regelung hinaus und gibt dem Arbeitnehmer 4 Tage mehr Urlaubsanspruch (24 Tage nach Bundesurlaubsgesetz zu 28 Tagen nach Tarifvertrag). Würde jetzt der Arbeitsvertrag 29 Werktage Urlaub zusichern, geht hier der Arbeitsvertrag dem Tarifvertrag vor. Auf der anderen Seite geht der Tarifvertrag (28 Tage) einem Arbeitsvertrag mit 24 Urlaubstagen vor. Die Regelung des Arbeitsvertrages wäre unwirksam.*

1Art. 12 GG; http://www.p8n.net/?4468

2Art. 3 GG; http://www.p8n.net/?4484

3Art. 9 Abs. 3 GG; http://www.p8n.net/?4473

4§§ 611 ff BGB; http://www.p8n.net/?1077

5§ 4 TVG

6§ 77 Abs. 3 BetrVerfG

7§ 3 BUrlG