

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. BUrIG, 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, Farblecks 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.

14 Merksatz 2: Begriff des Arbeitnehmers

Arbeitnehmer ist, wer aufgrund eines privatrechtlichen Vertrags in persönlicher Abhängigkeit weisungsunterworfenen Arbeit für einen anderen erbringt.

- 15** Arbeitnehmer können **nur natürliche Personen** sein. Um Arbeitnehmer sein zu können, bedarf es eines privatrechtlichen Vertrags. Mithin kann nicht Arbeitnehmer sein, wer auf der Basis einer anderen rechtlichen Grundlage tätig wird. Dies betrifft vor allem Beamte, Richter, Soldaten, Wehr- und Zivildienstleistende, Häftlinge, Geistliche sowie so genannte 1€-Jobber (Erwerbsfähige Hilfebedürftige im Sinne des § 17 Abs. 1 SGB II).



Maßgeblich für die Arbeitnehmereigenschaft ist die persönliche, nicht jedoch die wirtschaftliche **Abhängigkeit**. Deshalb ist es nicht ausgeschlossen, dass jemand gleichzeitig mehrere Arbeitsverträge bei unterschiedlichen Arbeitgebern hat oder neben einem Arbeitsverhältnis auch unternehmerisch oder freiberuflich tätig ist. Je geringer sich die Verdienstmöglichkeiten in einem Arbeitsverhältnis gestalten, desto eher ist ein Arbeitnehmer darauf angewiesen, sich weitere Verdienstmöglichkeit zu eröffnen. So kann es etwa vorkommen, dass ein Landschaftsgärtner zusätzlich an den Wochenenden abends als Kellner in der Gastronomie arbeitet, um auf diese Weise den notwendigen Lebensunterhalt für sich und seine Familie erwirtschaften zu können.

- 16** Kennzeichnend für die Arbeitnehmereigenschaft ist die **Verrichtung weisungsgebundener Tätigkeit**. Der Arbeitgeber ist befugt, seinem Arbeitnehmer im Einzelnen vorzuschreiben, wann er welche Arbeiten in welcher Zeit und in welcher Weise zu erbringen hat. Allerdings besteht dieses Recht nicht schrankenlos. Zum Schutz der Arbeitnehmer bestimmt § 106 Satz 1 GewO, dass die jeweilige Weisung des Arbeitgebers billigem Ermessen entsprechen muss (vgl. zu den Einzelheiten Rn. 110 ff.).

Schlussendlich muss die **Tätigkeit für einen anderen** – dem Arbeitgeber – erbracht werden.

- 17** Da die schutzrechtlichen Bestimmungen des Arbeitsrechts grundsätzlich nur für Arbeitnehmer gelten, sind im Laufe der Zeit immer wieder Versuche unternommen worden, einzelne Personenkreise aus der Arbeitnehmerschaft herauszulösen. Für die staatliche Gemeinschaft mit ihrer Rechtsordnung stellt sich dabei stets die Frage, ob man dieses will. Schließlich hängt vor allem das Funktionieren des Sozialversicherungssystems davon ab, dass es eine möglichst große Zahl von Arbeitnehmern gibt. Begriffe, die in diesem Zusammenhang

immer wieder genannt werden, sind die „Scheinselbständigkeit“ und die „arbeitnehmerähnliche Person“.

Als „**arbeitnehmerähnliche Person**“ wird jemand verstanden, der zwar nicht in persönlicher, jedoch in wirtschaftlicher Abhängigkeit für einen anderen tätig wird und vergleichbar einem Arbeitnehmer sozial schutzbedürftig ist (vgl. § 12a Abs. 1 Nr. 1 TVG, § 2 BUrlG). Dies trifft vor allem auf die „freien“ Mitarbeiter der Medienanstalten zu, deren Rechtsverhältnisse tarifvertraglich geregelt sind. Eine besondere Gruppe sind die Heimarbeiter, für die es besondere gesetzliche Regelungen gibt (vgl. §§ 1 ff. HAG, §§ 10, 11 EFZG, § 12 BUrlG).

18

Als arbeitnehmerähnliche Person kann auch der „**Scheinselbständige**“ gelten, der zwar nach außen als selbständiger Unternehmer in Erscheinung tritt, in wirtschaftlicher Hinsicht jedoch von seinem Auftraggeber abhängig ist, etwa weil er von diesem als einzigen Geschäftspartner sämtliche Aufträge erhält und im Falle der Ablehnung eines Auftrags mit der Beendigung aller Geschäftsbeziehungen rechnen muss. Ist er zudem im Innenverhältnis zu seinem Auftragsgeber von dessen Weisungen hinsichtlich der Durchführung der Aufträge so gebunden, dass er „gesteuert“ wird, liegt auch eine persönliche Abhängigkeit vor. Dann ist er ein Arbeitnehmer.



IV. Welche Regeln haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu beachten?

Naturgemäß haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht nur gemeinsame, sondern auch **unterschiedliche Interessen**, die im Einzelfall sogar gegensätzlich sein können. Während beispielsweise der Arbeitgeber ein Auge auf die Höhe der Personalkosten hat, wünscht sich der Arbeitnehmer einen möglichst hohen Verdienst; während der Arbeitnehmer eine Arbeitszeit bevorzugt, die sich an seinen persönlichen Bedürfnissen orientiert, möchte der Arbeitgeber diese an seinen betrieblichen Notwendigkeiten ausrichten. Damit sind Interessengegensätze und manchmal auch Konflikte vorprogrammiert.

19

Nach der noch heute geltenden liberalen Vorstellung des im Jahre 1900 in Kraft getretenen Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) geht der Gesetzgeber davon aus, dass Arbeitnehmer und Arbeitgeber den Austausch von Arbeit (geschuldet

20

Dienste und deren zeitlicher Umfang) gegen Lohn selbst regeln (vgl. § 611 BGB). Die wesentlichen Vertragsbedingungen müssen nach dem **Nachweisgesetz** spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Arbeitsbeginn schriftlich niedergelegt werden. Keiner derartigen „Verschriftlichung“ bedürfen betriebliche Übungen. Mit ihnen wird eine besondere Art des Zustandekommens einer Bindung des Arbeitsgebers bezeichnet. Hat der Arbeitgeber durch ein regelmäßiges Wiederholen (mindestens dreimal) gleichförmiger Verhaltensweisen bei seiner Belegschaft den Eindruck erweckt, dass er auf Dauer ohne Vorbehalt eine Leistung gewähre, so muss er sich an den geschaffenen Vertrauenstatbestand festhalten lassen. Eine spezifische Besonderheit des Arbeitsvertrags ist, dass er nur die Arbeitspflicht des Arbeitnehmers **wie eine Gattungsschuld** abstrakt umschreiben kann. Anders als im Kaufrecht obliegt die Konkretisierung nicht dem Schuldner (= Arbeitnehmer), sondern dem forderungsberechtigten Gläubiger (= Arbeitgeber).

- 21** Diese Rechtsposition des Arbeitgebers heißt **Weisungsrecht**. Sie ist in § 106 Satz 1 GewO geregelt und räumt dem Arbeitgeber das Recht ein, Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher zu bestimmen. Das zeigt deutlich die Abhängigkeit des Arbeitnehmers auf, der den Weisungen im Rahmen des Arbeitsvertrags zu folgen hat. Welcher Rahmen im Einzelnen gilt, hängt von dem Inhalt der Vereinbarung ab.
- 22** In § 105 Satz 1 GewO ist die Gestaltungsfreiheit der Arbeitsvertragsparteien anerkannt und zugleich begrenzt worden.



Den frei getroffenen Vereinbarungen dürfen nicht entgegenstehen:

- Bestimmungen in zwingenden Gesetzen,
- Bestimmungen in anwendbaren Tarifverträgen und
- Bestimmungen in Betriebsvereinbarungen.

- 23** Diese erst 2003 in Kraft getretene Regelung hat keine neue Rechtslage geschaffen, sondern nur positiv gesetzlich nachvollzogen, was schon seit langem Stand des Richterrechts war. Bereits im Kaiserreich unter der Regentschaft von Wilhelm II. und vor allem nach der Schaffung der ersten Deutschen Republik im Jahr 1918 war erkannt worden: Das faire Austarieren der Interessengegensätze ist wegen der ungleichen Verhandlungsstärke von Arbeitnehmer und Arbeitgeber nicht immer gesichert. Deshalb hat der Gesetzgeber eine **Vielzahl von zwingenden arbeitsrechtlichen Schutzgesetzen** geschaffen. Diese dienen dem Mindestschutz der Arbeitnehmer. Dabei wird unterschieden zwischen dem allgemein erforderlichen Schutz und dem besonderen Schutz für besonders

schutzbedürftige Beschäftigtengruppen. Die Schutzgesetze enthalten unabdingbare Rechte. Daher kann weder im Arbeitsvertrag ein Verzicht noch eine Veränderung zu Lasten des Arbeitnehmers vereinbart werden.

§§ 1, 3 Abs. 1, 13 Abs. 1 BUrlG räumen jedem Arbeitnehmer den unabdingbaren Anspruch ein, in jedem Kalenderjahr 24 Werktage **Urlaub als bezahlte Freistellung** von der Arbeitspflicht zu nehmen. Der Urlaubsanspruch soll eine Überbeanspruchung durch Arbeit verhindern. Er dient der selbstbestimmten Erholung zur Erhaltung der Arbeitskraft, die letztlich auch im Arbeitgeberinteresse liegt. Schwerbehinderte Beschäftigte erhalten nach § 125 Abs. 1 Satz 1 SGB IX zusätzlich mindestens sechs weitere Werktage Urlaub, so dass deren Gesamturlaubsanspruch mindestens 30 Werktage beträgt. Dieser Zusatzurlaub dient dem erhöhten Erholungsbedarf dieser Gruppe und hat zugleich die Funktion eines Nachteilsausgleichs für die behinderungsbedingten Beeinträchtigungen.

24

Auf das Arbeitsrecht wirkt weiter das Grundgesetz ein: Es enthält im Wesentlichen nur in Art. 9 Abs. 3 die so genannte **Koalitionsautonomie**: „Das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet. Abreden, die dieses Recht einschränken oder zu behindern suchen, sind nichtig, hierauf gerichtete Maßnahmen sind rechtswidrig.“ Das bedeutet, der einzelne Arbeitnehmer darf nicht wegen der Zugehörigkeit (**positive Koalitionsautonomie**) oder der Nichtzugehörigkeit (**negative Koalitionsautonomie**) vom Arbeitgeber begünstigt oder benachteiligt werden. Wie sich die weiteren Grundrechte auswirken, ist umstritten. Einigkeit besteht jedoch heute darin, dass sie der Richter bei der Anwendung der Gesetze berücksichtigen muss.



Wie eine Wolke über das bundesdeutsche Arbeitsrecht schwebt das **Völkerrecht**. Dazu gehören die von der Bundesrepublik ratifizierten internationalen Übereinkommen, z. B. das Übereinkommen der Vereinten Nationen vom 13.12.2006 über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-Behinderertenrechtskonvention) und das 1973 beschlossene Übereinkommen Nr. 138 der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) „über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung“. Diese völkerrechtlich bindenden Verträge schaffen keine unmittelbar zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber geltende Rechte, müssen jedoch – ebenso wie die Wertentscheidungen des Grundgesetzes – bei

25

der Auslegung und Anwendung des nationalen Arbeitsrechts berücksichtigt werden.

26 Gleiches gilt im Prinzip auch für das Recht der Europäischen Union, deren Mitglied die Bundesrepublik Deutschland ist. Hier sind zwei Besonderheiten zu beachten:

- Erstens gilt der Vorrang des so genannten **Primärrecht der Union**: Ist eine Bestimmung des deutschen Rechts mit dem im Unionsvertrag enthaltenen Recht unvereinbar, so darf sie nicht angewendet werden. Hierzu ein Beispiel: Nach der Sache „Küçükdeveci“ vom 19.1.2010 darf § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB keine Anwendung finden, weil die Vorschrift jüngere Arbeitnehmer durch kürzere Kündigungsfristen benachteiligt, indem sie ihre Beschäftigung vor Vollendung des 25. Lebensjahrs unberücksichtigt lässt (vgl. Rn. 279 ff.).
- Zweitens ist die verbindliche **Auslegung des „Richtlinienrechts“** zu bedenken: Hat der Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften (EuGH) im Rahmen einer Richtervorlage den Inhalt einer Europäischen Richtlinie ausgelegt, so muss das deutsche Gericht nach Art. 288 Abs. 3 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) dem Unionsrecht zur Wirksamkeit verhelfen, indem es unionskonform so weit wie möglich die Auslegung des deutschen Rechts am Wortlaut und Zweck der Europäischen Richtlinie ausrichtet. So hat das Bundesarbeitsgericht beispielsweise nach der Entscheidung des EuGH in der Sache „Schultz-Hoff“ vom 20.1.2009 seine Rechtsprechung zum Verfall des Urlaubsanspruchs geändert. Es legt nunmehr § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG so aus, dass der Urlaubsanspruch bei einer ununterbrochenen Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit weiter übertragen wird.



Es versteht sich von selbst, dass es im Verhältnis der Regelungen untereinander ein bestimmtes System geben muss. Veranschaulichen lässt sich dies mittels einer Pyramide oder eines mehrstöckigen Hauses (vgl. Abb. 1), wobei die jeweils höhere Etage bzw. Ebene eine stärkere Gewichtung hat, als es bei den darunter liegenden Etagen bzw. Ebenen der Fall ist. Insofern besteht eine **Ordnungsfunktion**. In ihrer praktischen Relevanz bedeutet dies, dass zum Beispiel eine Regelung in einem Arbeitsvertrag, die im Widerspruch gegen einen zur Anwendung gelangenden Tarifvertrag steht, durch die betreffende Vorschrift in dem Tarifvertrag verdrängt wird. Diese muss sich wiederum an den gesetzlichen Vorgaben orientieren und diese an denen des Grundgesetzes. Ein Beispiel soll die Wirkung des Ordnungsprinzips verdeutlichen (vgl. Rn. 27).