



Urs Peter Janetz

Chefsache Arbeitsrecht I

Individual-Arbeitsrecht – leicht erklärt



Empfohlen von:

DEUTSCHER
MANAGERVERBAND

EBOOK INSIDE



Springer Gabler

Chefsache Arbeitsrecht I

Urs Peter Janetz

Chefsache Arbeitsrecht I

Individual-Arbeitsrecht – leicht erklärt



Springer Gabler

Urs Peter Janetz
Garmisch-Partenkirchen
Deutschland

ISBN 978-3-658-22699-2 ISBN 978-3-658-22700-5 (eBook)
<https://doi.org/10.1007/978-3-658-22700-5>

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Springer Gabler

© Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, ein Teil von Springer Nature 2019

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlags. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Der Verlag, die Autoren und die Herausgeber gehen davon aus, dass die Angaben und Informationen in diesem Werk zum Zeitpunkt der Veröffentlichung vollständig und korrekt sind. Weder der Verlag noch die Autoren oder die Herausgeber übernehmen, ausdrücklich oder implizit, Gewähr für den Inhalt des Werkes, etwaige Fehler oder Äußerungen. Der Verlag bleibt im Hinblick auf geografische Zuordnungen und Gebietsbezeichnungen in veröffentlichten Karten und Institutionsadressen neutral.

Einbandabbildung: fotolia.de

Springer Gabler ist ein Imprint der eingetragenen Gesellschaft Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH und ist ein Teil von Springer Nature

Die Anschrift der Gesellschaft ist: Abraham-Lincoln-Str. 46, 65189 Wiesbaden, Germany

Aus einer Kabinettsorder des preußischen Königs Friedrich Wilhelm I. vom 15.12.1726:

„Wir ordnen und befehlen hiermit allen Ernstes, daß die Advocati wollene schwartze Mäntel, welche bis unter das Knie gehen, unserer Verordnung gemäß zu tragen haben, damit man diese Spitzbuben schon von weitem erkennt“.

In diesen 10 Jobs gibt es die meisten Psychopathen¹

Platz 2: Anwälte stehen weit vorne in der Psychopathen-Liste. Sie sind Meister der Manipulation, notorische Lügner und haben den Drang, ständig im Mittelpunkt zu stehen. Der Psychologe Kevin Dutton berichtet, dass ein Anwalt ihm gegenüber mal gesagt habe: „Irgendwo tief in mir lauert ein Serienmörder. Aber ich beschäftige ihn mit Kokain, Formel Eins, Sex und brillianten Kreuzverhören.“

¹„In diesen 10 Jobs gibt es die meisten Psychopathen“ auf www.stern.de vom 23.10.2017 http://www.stern.de/wirtschaft/job/psychopathen-im-job--in-diesen-berufen-arbeiten-die-meisten-psychopathen-6929992.html#mg-1_1475743966018.

Vorwort: Warum Sie dieses Buch unbedingt lesen sollten!

Jahrelange Erfahrung zeigt, dass Menschen häufig so ihre Probleme mit dem „Recht“ haben. Ganz eklatant tritt das natürlich immer dann ans Licht, wenn das „Recht“ einem selbst gerade einmal nicht Recht gibt. Dann ist es – logisch – ungerecht.

Besonders Arbeitgeber denken oft, dass *„der Arbeitnehmer doch sowieso immer gewinnt“* und dass man als Arbeitgeber *„ohnehin keine Chance vor Gericht“* hat.

Das Arbeitsrecht sozusagen als staatliche Gängelei des Arbeitgebers, der *„nur Pflichten, aber keine Rechte“* hat. Von daher scheut man sich, diese unbeliebte Materie überhaupt näher zu betrachten – geschweige denn sich damit zu beschäftigen.

Und das ist schade! Sehr schade sogar!

Wenn Sie sich jedoch trauen das Thema Arbeitsrecht doch näher zu betrachten, landen Sie sehr schnell bei der üblichen Fachliteratur: Kommentare zu irgendwelchen Gesetzen, juristische Abhandlungen vom Umfang einer Brockhaus-Gesamtausgabe, Sammlungen von Gerichtsentscheidungen, bestenfalls juristische Lehrbücher. Geschrieben von Juristen für Juristen. Spannend wie eine Verfilmung des Telefonbuchs von Berlin. Lebendig wie eine ägyptische Mumie. Noch dazu in der uns Juristen eigentümlichen Sprache, die „Normalmensch“ ohnehin nicht verstehen kann – und soll.

Oder Sie landen bei wissenschaftlich anerkannten Medien wie der „Bild“-Zeitung, dem „Goldenen Blatt“ oder der „Hörzu“, die meist irgendwo den einen oder anderen Mini-Artikel zum Thema Recht abdrucken. Der freilich den Informationsgehalt eines Päckchens Kaugummi enthält.

Beides hilft Ihnen bei Ihrer Prüfung der obigen These nicht weiter – dieses Buch aber tut es!

Das Buch:

- ist nicht für Juristen geschrieben,
- verzichtet bewusst auf wissenschaftliche Formatierung,
- erhebt den Anspruch juristisch korrekt zu sein
- und soll vor allem eines: Spaß machen und Lust auf „Arbeitsrecht“!

Sie kommen schnell in die Materie, kurz(weilig) und informativ. Dieses Buch macht Sie sensibel für die arbeitsrechtlichen Knackpunkte und Stolpersteine.

Und menscheln – das darf und soll es außerdem.

Wenn Sie in den Stoff tiefer einsteigen möchten, bleibt Ihnen in aller Regel nichts anderes übrig, als sich an einen Spezialisten zu wenden. Doch: Ist es nicht ein befreiendes Gefühl zu wissen, *wann* das notwendig ist!

Und übrigens zum Thema Spezialisten: Ich kenne da einen!

Koalitionsvertrag 2018

Im Februar 2018 wurde letztlich der Startschuss zur neuesten „Großen Koalition“ gegeben. Der Koalitionsvertrag sieht einige Änderungen auch in arbeitsrechtlichen Vorschriften vor. Leider ist bei Redaktionsschluss dieses Buches noch nicht klar, ob und welche Änderungen tatsächlich umgesetzt werden.

Dennoch möchte ich Ihnen Hinweise mit auf den Weg geben, was hier nach dem Koalitionsvertrag (Stand 07.02.2018) geplant ist. Sie finden diese Hinweise mit dem Stichwort „Koalitionsvertrag 2018“ an den entsprechenden Stellen im Text. Im Zweifel fragen Sie bitte nach!

In diesem Sinne: Viel Spaß!

Ihr
Urs Peter Janetz
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Inhaltsverzeichnis

Teil I Einführung

1	Recht in Deutschland	3
1.1	Recht im Allgemeinen – der Ursprung	3
1.2	Ein kleiner Ausflug: Sinnlose Gesetze	5
1.3	Wer macht unser Recht?	6
1.4	Arbeitsrecht: Wieso – Warum – Weshalb?	8
	Literatur	9
2	Sprachlicher Wahnsinn – Ein Problem (nur) der Juristen?	11
2.1	Juristensprache	11
2.2	Managersprache	13
2.3	Gender-Sprech	14
	Literatur	15
3	Und wie geht man mit diesem Buch um?	17
4	Individualarbeitsrecht	19

Teil II Erste Schritte zum Arbeitsvertrag

5	Gefahren bei der Stellenausschreibung	23
5.1	Hilfe – Diskriminierung!	23
5.2	Und was jetzt noch?	25
5.3	Das Vorstellungsgespräch	25
5.3.1	Vorstellungskosten	25
5.3.2	Wer einmal lügt, dem glaubt man nicht	26
5.3.3	Falsche Hoffnungen und Co.	27
5.4	Kaffeeplecken und Co.	28
	Literatur	29

6	Schriftlicher Arbeitsvertrag? – Wer braucht denn so was?	31
7	Damoklesschwert „Probearbeit“	35
7.1	Recht- und pflichtloses Probearbeiten: Das Einfühlungsverhältnis	35
7.2	Arbeitsvertrag durch Probearbeiten?	36
7.3	Folgen des „Probearbeit – Arbeitsvertrags“	37
8	Probezeit – Jeder redet davon, doch keiner weiß, was er da redet	39
8.1	Die „echte“ Probezeit	39
8.2	In den ersten 6 Monaten kann ich immer kündigen! Das ist die Probezeit! (?)	40
8.3	Befristung zur Erprobung	40
9	Befristung – Der arbeitsrechtliche Zaubertrank?	43
9.1	Warum eigentlich Befristung?	44
9.2	Zeit- oder Zweckbefristung?	44
9.3	Befristung – Und wann geht das?	45
9.3.1	Mit Sachgrund – So mag es der Gesetzgeber	45
9.3.2	Ohne Grund – So mag es der Chef	46
9.4	Und wie geht das mit der Befristung?	47
9.5	Befristung und ordentliche Kündigung – oder warum bekommt der Fußball-Trainer eine Abfindung?	47
	Literatur	48

Teil III Endlich Mitarbeiter – Und jetzt haben wir den Salat!

10	Was muss der Mitarbeiter eigentlich „bringen“?	51
11	Was sind eigentlich „Nebenpflichten“ des Arbeitnehmers?	53
11.1	Nebentätigkeiten genehmigen lassen	53
11.1.1	Was geht keinesfalls?	53
11.1.2	Vertragliche Vereinbarung?	54
11.1.3	Wie kann so eine Klausel aussehen?	54
11.1.4	Kann ich den Nebenjob dann einfach verbieten, wenn meine Klausel wirksam ist?	55
11.1.5	Geringfügig Beschäftigte	55
11.2	Auskunftspflicht	56
11.3	Verschwiegenheitspflicht	56
11.4	Wettbewerbsverbote	58
11.4.1	Während des laufenden Arbeitsvertrages	58
11.4.2	Nachvertragliche Wettbewerbsverbote	58
11.5	Bestechungsverbot	59
11.6	Last but not least: Die Treupflicht	60
	Literatur	61

12 Kein Lohn ohne Arbeit – Oder etwa nicht?	63
12.1 Urlaub & Co.: Die schönste Zeit des Jahres – fragt sich nur für wen...	63
12.1.1 Und was gibt es bei Urlaub zu beachten?	64
12.1.2 Sonderfall: Urlaubsübertragung	66
12.1.3 Und dann noch...	68
12.2 Feiertage – Und plötzlich sind wir alle katholisch!	69
12.3 Krankheit oder besser: Arbeitsunfähigkeit	70
12.3.1 Krankheit	70
12.3.2 Nicht verschuldet	71
12.3.3 Krankheit führt zur Arbeitsunfähigkeit (?)	73
12.3.4 Krankheit und Urlaub etc.	74
12.3.5 Die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung – Mythen um den „Gelben Urlaubsschein“	75
12.4 „Persönliche Verhinderung“ – wenn der Mitarbeiter mal nicht kann.	77
Literatur	79
13 Der Lohn – Wir zahlen nach Tarif!	81
13.1 Wann gilt ein Tarifvertrag überhaupt?	81
13.1.1 Variante 1: Beiderseitige Tarifbindung	82
13.1.2 Variante 2: Allgemeinverbindlich-Erklärung	82
13.1.3 Variante 3: Vereinbarung im Arbeitsvertrag	82
13.1.4 Variante 4: „Betriebliche Übung“	84
13.2 Der Tarifvertrag – Die eierlegende Wollmilchsau!?	84
13.3 Mindestlohn – Und schon bestellen die einen Porsche!	85
13.3.1 Was gehört eigentlich zum Mindestlohn?	86
13.3.2 Mindestlohnlisten	86
13.3.3 Praktikanten und Co. – Wer bekommt (doch) keinen Mindestlohn?	87
13.4 Was Mitarbeiter kosten – Und was sie tatsächlich bekommen	88
13.5 Formen der Entlohnung	89
Literatur	90
14 Die Arbeitszeit	91
14.1 Arbeitszeit, Regel- und Maximalarbeitszeit	91
14.2 Pausen	93
14.3 Ruhezeit	93
14.4 Sonn- und Feiertage	93
14.5 Nachtarbeit	94
14.6 Teilzeit	94
14.6.1 Anspruch auf Teilzeit	95
14.6.2 Minijobber/450-€-Kräfte = Mitarbeiter 2. Klasse?	97
Literatur	97

15	Die Arbeit – Was treiben die denn eigentlich alle?	99
16	Weisungsrecht: Ich bin hier der Boss! – Wirklich?	101
17	Nebenpflichten des Arbeitgebers	107
17.1	Gleichbehandlungsgrundsatz	107
17.2	Schutz des allgemeinen Persönlichkeitsrechts	108
17.3	Beschäftigungspflicht	109
17.3.1	Arbeitsvertragliche Beschäftigungspflicht	109
17.3.2	Exkurs: Öffentlich-rechtliche Beschäftigungspflicht	110
17.4	Auskunftspflicht	111
17.5	Exkurs: Auskunftsanspruch nach dem Entgelttransparenzgesetz	112
17.5.1	Individueller Auskunftsanspruch für Beschäftigte	112
17.5.2	Berichts- und Prüfpflichten	113
17.5.3	Klageflut durch das EntgTranspG?	113
17.6	Last but not least: Die Fürsorgepflicht	113
17.6.1	Schutz von Leben und Gesundheit	113
17.6.2	Schutz für eingebrachte Sachen	114
17.6.3	Folgen von Verletzungen der Fürsorgepflichten?	115
17.6.4	Besonderheiten bei Arbeitsunfall und Berufskrankheit	115

Teil IV Das „faule Ei“ erwischt – Und nun?

18	Das Ableben und andere Arten, das Arbeitsverhältnis zu beenden	119
18.1	Überblick	119
18.2	Allgemeines zur Kündigung	119
18.2.1	Zugang: Wann und wie kommt sie beim Arbeitnehmer an?	119
18.2.2	Form und Formulierung	122
18.2.3	Muss die Kündigung begründet werden?	123
18.2.4	Wer darf überhaupt kündigen?	124
18.3	Ordentliche Kündigung	125
18.3.1	Kündigungsfristen	125
18.3.2	Allgemeiner Kündigungsschutz	126
18.4	„Fristlose“ Kündigung – Die arbeitsrechtliche Kalaschnikow	138
18.4.1	Wieso, weshalb, warum? – Der „wichtige Grund“	139
18.4.2	Sind wirklich alle „Fristlosen“ unwirksam – oder was braucht es neben dem wichtigen Grund noch?	142
18.5	Besondere Arten der Kündigung	144
18.5.1	Änderungskündigung	144
18.5.2	Verdachtskündigung	144
18.5.3	Druckkündigung	146

19	Besonderer Kündigungsschutz – Was denn noch!?	149
20	Dürfen eigentlich auch Arbeitnehmer kündigen?	153
21	Der Aufhebungsvertrag – Fromme Wünsche inklusive.	155
21.1	Warum Aufhebungsvertrag?	155
21.2	Formalien und Hinweispflichten	156
21.3	Mögliche Folgen des Aufhebungsvertrages	157
21.3.1	Beispielhafter Überblick	157
21.3.2	Aufhebungsvertrag ohne Sperrfrist?	157
21.4	Übliche Inhalte	158
21.4.1	Beendigungszeitpunkt	158
21.4.2	Freistellung	159
21.4.3	Urlaub	160
21.4.4	Abfindung	161
21.4.5	Zeugnis	161
21.4.6	Betriebliche Altersversorgung	162
21.4.7	Verzicht auf Strafanzeige und fristlose Kündigung	162
21.4.8	Abgeltungsklausel	162
22	Und wie läuft es in der Realität – oder: Wie war das mit der Abfindung?	165
22.1	„Anspruch“ auf Abfindung?	165
22.2	Worauf sollte man achten?	166
22.3	Höhe der Abfindung	167
Teil V Das Arbeitszeugnis – Die Kunst der Poesie		
23	Arbeitszeugnisse – eine Geheimwissenschaft?	171
23.1	Einführung	171
23.2	Und nun?	172
23.2.1	Formalien und Aufbau	172
23.2.2	Beliebte Verschlüsselungstechniken	172
23.3	Einige „Zeugniscodes“ im Überblick	173
24	Beispielzeugnisse	177
Teil VI Und dann noch ...: Die Sonderfälle		
25	Nachwuchssicherung im Job – Die schwangere Mitarbeiterin.	183
25.1	Geschützter Personenkreis	183
25.2	Meldepflicht	184

25.3	Besondere Arbeitszeiten.	184
25.3.1	Mehrarbeit (Überstunden) und Ruhezeit, § 4 MuSchG n. F.	184
25.3.2	Nacharbeit, § 5 MuschG n. F.	185
25.3.3	Sonn- und Feiertagsarbeit, § 6 MuSchG n. F.	185
25.4	Freistellung für Untersuchungen und zum Stillen, § 7 MuSchG n. F.	186
25.5	Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation	186
25.6	Unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen.	188
25.6.1	Gesetzliche Beschäftigungsverbote, §§ 11, 12 MuSchG n. F.	188
25.6.2	Ärztliches (individuelles) Beschäftigungsverbot, § 16 MuSchG n. F.	188
25.7	Schutzfristen, § 3 MuSchG n.F.	189
25.8	Kündigungsschutz, § 17 MuSchG	189
25.9	Das kostet doch sicher auch wieder etwas.	190
25.9.1	Was muss der Arbeitgeber denn zahlen?	190
25.9.2	Ausgleichskasse U 2	190
26	Elternzeit bzw. „Erziehungsurlaub“	193
26.1	Dauer und Anmeldung.	193
26.2	Kündigungsschutz	194
26.3	Anspruch auf Teilzeitarbeit	194
26.4	„Welcome back“ – Rückkehr aus der Elternzeit	195
26.5	Vorzeitige Beendigung der Elternzeit	196
26.6	Erholungsurlaub.	196
27	Schwerbehinderte	197
27.1	Urlaub	197
27.2	Behindertengerechte Beschäftigung	198
28	Sonderfall Azubi	199
28.1	Kinderarbeit in Deutschland – ein Thema für Amnesty International?	199
28.2	Müssen Azubis arbeiten – und warum nicht?	200
28.3	Besonderheiten beim Abschluss eines Berufsausbildungsvertrages	201
28.3.1	Minderjährige Azubis.	201
28.3.2	Unzulässige Regelungen im Ausbildungsvertrag.	201
28.3.3	Probezeit.	202
28.4	„Arbeitszeit“ von Azubis	203
28.4.1	Minderjährige Azubis und Arbeitnehmer.	203
28.4.2	Arbeitszeit und 5-Tage-Woche, §§ 8, 15 JArbSchG	203
28.4.3	Nachruhe, § 14 JArbSchG.	204

28.4.4	Schichtzeit, § 12 JArbSchG	204
28.4.5	Pausen, § 11 JArbSchG	204
28.4.6	Samstag, Sonntag, Feiertage, §§ 16, 17, 18 JArbSchG	205
28.4.7	Tägliche Freizeit (Ruhezeit), § 13 JArbSchG	205
28.4.8	Anrechnung Berufsschulzeiten, §§ 9, 10 JArbSchG	205
28.5	Gesetzlicher Mindesturlaub (§ 19 JArbSchG)	206
28.6	Besonderheiten bei volljährigen Azubis	206
28.7	Besonderheiten bei der Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses	207
	Literatur.	207
 Teil VII Zum Rechtsanwalt?		
29	Warum und Wann.	211
29.1	Warum Anwalt?	211
29.2	Wann zum Anwalt?	211
29.3	Rechtsabteilung vs. Rechtsanwalt – Jurist ist doch Jurist!?.	212
30	Das kostet doch sicher auch wieder Geld!?.	213
 Teil VIII Schlusswort		
31	Zu guter Letzt	217
 Teil IX Anhang: Mustertexte		
32	Hinweise zu den Vordrucken	221
33	Muster: Einfacher Arbeitsvertrag	223
34	Muster: Abmahnung	229
35	Muster: Verlängerung einer sachgrundlosen Befristung	231
36	Beispiel: Aufhebungsvertrag	233
	Über den Initiator der Chefsache-Reihe.	237
	Sachverzeichnis	239

Abkürzungsverzeichnis

Abs.	Absatz
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungs-Gesetz
ArbSchG	Arbeitsschutzgesetz
ArbStättV	Arbeitsstättenverordnung
ArbZG	Arbeitszeitgesetz
ASiG	Arbeitssicherheitsgesetz
AUB	Arbeitsunfähigkeits-Bescheinigung
Az.	Aktenzeichen
BAG	Bundesarbeitsgericht
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BEEG	Bundes-Elterngeld- und Elternzeit-Gesetz
bEM	Betriebliches Eingliederungsmanagement
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BR	Betriebsrat
BUrlG	Bundesurlaubsgesetz
EFZG	Entgeltfortzahlungsgesetz
EntGTranspG	Entgelttransparenzgesetz
EU	Europäische Union
EuGH	Europäischer Gerichtshof
GdB	Grad der Behinderung
GewO	Gewerbeordnung
GG	Grundgesetz
HGB	Handelsgesetzbuch
i. d. R.	In der Regel
JArbSchG	Jugend-Arbeits-Schutz-Gesetz
JAV	Jugend- und Auszubildendenvertretung
KG	Kommanditgesellschaft
KSchG	Kündigungsschutzgesetz
LAG	Landesarbeitsgericht

MiLoG	Mindestlohngesetz
MuSchG	Mutterschutzgesetz
n. F.	neue Fassung
OHG	Offene Handelsgesellschaft
RVG	Rechtsanwaltsvergütungsgesetz
SBV	Schwerbehindertenvertretung
SE	Societas Europaea (Europäische Aktiengesellschaft)
SGB IV	Sozialgesetzbuch 4. Buch (gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung)
SGB V	Sozialgesetzbuch 5. Buch (gesetzliche Krankenversicherung)
SGB VII	Sozialgesetzbuch 7. Buch (gesetzliche Unfallversicherung)
SGB IX	Sozialgesetzbuch 9. Buch (Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderung)
StGB	Strafgesetzbuch
StVG	Straßenverkehrsgesetz
StVO	Straßenverkehrsordnung
TKG	Telekommunikationsgesetz
TVG	Tarifvertragsgesetz
TzBfG	Teilzeit- und Befristungsgesetz
u. U.	unter Umständen
UG	Unternehmergesellschaft (haftungsbeschränkt) „1-€-GmbH“
v. a.	vor allem

Teil I

Einführung

Bevor wir uns in die Tiefen des Arbeitsrechts begeben, zunächst ein kleiner Blick über den Tellerrand hinaus:

- Wo kommt eigentlich unser Recht her?
- Gibt es auch in Deutschland sinnlose Gesetze?
- Wer produziert überhaupt unsere Normen und Vorschriften?
- Warum gibt es überhaupt das Spezialgebiet Arbeitsrecht?
- Wie ist das mit der Juristensprache – und bin ich wirklich besser?

Allesamt Fragen, die es ein wenig leichter machen, Ihnen die gelegentlich so ungeliebte Materie „Recht“ näher zu bringen.

1.1 Recht im Allgemeinen – der Ursprung

Gute Frage, nicht wahr? Wo kommt unser Recht her? Wer macht die Gesetze bzw. wer hat sie gemacht? Nun, die Frage ist nicht so einfach zu beantworten und natürlich für jedes Gesetz ein wenig anders.

Schauen wir uns dazu einmal ein sehr prominentes Gesetz an: Unser Bürgerliches Gesetzbuch, das BGB. Ursprünglich wurde das BGB am 18.08.1896 (kein Tippfehler!) bekannt gemacht und trat zum 01.01.1900 in Kraft – also zu Zeiten des Deutschen Reichs.

Das ist jetzt schon ein paar Wochen her und natürlich hat das BGB seither viele Änderungen erfahren, sei es im Dritten Reich oder nach dem 2. Weltkrieg und zuletzt gravierend im Jahr 2002 (Näheres: Darnstädt [2013](#)). Aber die Grundzüge sind großteils geblieben – und auch die Sprache. Wir leben also mit einem Zivilrecht von vor ca. 120 Jahren. Geschrieben in der Sprache dieser Zeit. Einer Zeit, in der z. B. die Gleichberechtigung von Frauen eigentlich noch kein wirkliches Thema war.

Bezeichnenderweise hat der Gesetzgeber erstmals im Jahr 2017 (auch kein Tippfehler) eine Definition des Arbeitsvertrages in das BGB aufgenommen (§ 611a n. F.).

Das BGB in Japan und Griechenland

Das BGB wurde übrigens von Japan als Vorbild für das dortige Zivilrecht verwendet. Japan übernahm am Ende des 19. Jahrhunderts eine der Entwurfsfassungen des BGB fast unverändert. GleichermäÙen wurde das BGB von Griechenland verwendet. Nett, nicht wahr?

Ok, natürlich gibt es auch neuere Gesetze.

Moderne Gesetze – oder etwas allgemeiner: Vorschriften bzw. Normen – werden – je nach Qualität – durch den Bundestag, die Landtage, Ministerien oder Verwaltungen unseres nun demokratischen Staates erlassen. Gut, wirklich demokratisch legitimiert sind nur

die Parlamente, welche die Gesetze erlassen. Andere Institutionen – die ebenfalls gültiges Recht setzen – sind das in der Regel nicht. Denken Sie z. B. an Ministerien, welche für die Verordnungen zuständig sind.

Beispiel

Sie kennen sie sicher. Eine Verordnung, gegen die wir alle fast täglich verstoßen: Die allseits bekannt und beliebte StVO – die Straßenverkehrsordnung. Hier sind Tempolimits, Sicherheitsabstände, Parkverbotsregelungen usw. usw. festgehalten. Ergänzt wird das Ganze durch den Bußgeldkatalog und weitere Verordnungen. Genau: Eine Regelung, die einen großen Raum unseres täglichen Lebens beansprucht ist eine Verordnung – kein Gesetz. Erlassen durch das Bundesverkehrsministerium. Eine Verwaltungsbehörde – eigentlich eine Polizeibehörde. Exekutive!

(Die Exekutive ist in der Staatstheorie neben Legislative [Gesetzgebung] und Judikative [Rechtsprechung] eine der drei unabhängigen Gewalten. Sie umfasst die Regierung und die öffentliche Verwaltung, denen in erster Linie die Ausführung der Gesetze anvertraut ist. Auch die Exekutive kann Recht setzen, z. B. Rechtsverordnungen. Verordnungen haben nicht den Status von Gesetzen, sondern werden vielmehr auf Basis bestehender Gesetze erlassen.)

Natürlich brauchen Verordnungen als Grundlage ein Gesetz – (in unserem Beispiel ist dies das Straßenverkehrsgesetz – StVG). Trotzdem: Entscheider ist letztlich die Verwaltung.

Oder denken Sie einmal an die vielen kleinen anderen Regelungen, die uns manchmal den letzten Nerv rauben. Zum Beispiel Vorschriften der Berufsgenossenschaften – wer ist noch nicht an einer Unfallverhütungsvorschrift verzweifelt, die offensichtlich jemand verfasst hat, der von allem eine Ahnung haben mag, aber nicht von der gelebten Realität.

Nun ja, modern sind diese Vorschriften immerhin. Aber glauben Sie mir eins: Besser macht das die Normen kaum. Im Gegenteil:

Oft sind moderne Gesetze handwerklich so schlecht gemacht, dass es einem die Nackenhaare aufstellt. Grauenhaft formuliert, aufeinander nicht abgestimmt und schlicht und einfach unverständlich. Nehmen wir nur einmal das Einkommensteuerrecht. Der CDU-Politiker Friedrich Merz meinte 2003, jeder Bürger solle seine Einkommensteuer auf einem Bierdeckel ausrechnen können. Nun, das ist geschafft. Vorausgesetzt, der Bierdeckel hat die Fläche von mehreren Fußballfeldern.

Zum Jahresende 2009 waren in Deutschland 1924 Gesetze und 3440 Verordnungen mit insgesamt 76.382 Artikeln und Paragraphen in Kraft. Gezählt wurden dabei nur Gesetze und Verordnungen, die vom Bundesministerium der Justiz in den Fundstellennachweis A aufgenommen worden sind. Änderungsvorschriften, Normen zu völkerrechtlichen Vereinbarungen und landesrechtliche Vorschriften wurden ebenfalls nicht berücksichtigt (Presseanzeiger [317121](#)). Alleine in der 17. Wahlperiode (2009–2013) hat der Deutsche Bundestag 543 Gesetze verkündet (DHB Kapitel 10.1 Statistik zur Gesetzgebung ([2018](#))).

Irre, oder? Und von uns Bürgern verlangt man, dass wir natürlich bitte alle diese Gesetze kennen sollen – selbstredend nebst einschlägiger Rechtsprechung dazu. Oder haben Sie noch nie gehört: „Unwissenheit schützt vor Strafe nicht“?

1.2 Ein kleiner Ausflug: Sinnlose Gesetze

Sinnlose Gesetze gibt es. Da sind wir uns alle einig. Wir kennen das vor allem aus den USA. Vorschriften der Amerikaner finden ja gerne immer mal wieder den Weg in die Presse. So ist es z. B. in Greene, NY, verboten, die Straßen rückwärts entlang zu gehen und Erdnüsse zu essen, wenn ein Konzert stattfindet. Oder es steht in Oblong, Illinois, unter Strafe, am Hochzeitstag mit seiner Frau zu schlafen, wenn man sich dabei auf einem Jagd- oder Angelausflug befindet (123recht.net [2002](#)).

Aber in Deutschland ist das doch was anderes, oder?

Nein, natürlich nicht!

Oder etwa doch? Nun ja, Fakt ist, dass es in allen deutschen Bundesländern Seilbahngesetze gibt. Ja, auch in Hamburg, Berlin, Bremen, Mecklenburg-Vorpommern usw. Länder, in denen es sicherlich keine Seilbahnen gibt! Sehr sinnig, oder? Nun, zugegeben, da kann die Bundesrepublik Deutschland tatsächlich nicht so viel dafür. Verantwortlich ist hierfür eigentlich die Europäische Union (EU). Denn auf Grundlage der Richtlinie 2000/9/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. März 2000 über Seilbahnen für den Personenverkehr müssen alle Bundesländer ein Landesseilbahngesetz haben, unabhängig davon, ob tatsächlich eine Seilbahn in dem jeweiligen Bundesland betrieben wird. Sinnlos sind diese Gesetze meist dennoch.

Noch ein Beispiel?

Artikel 21, Absatz 1 der Hessischen Verfassung: „(1) Ist jemand einer strafbaren Handlung für schuldig befunden worden, so (...). Bei besonders schweren Verbrechen kann er zum Tode verurteilt werden.“

Die Todesstrafe darf aber freilich auch in Hessen nicht mehr verhängt werden. Denn: „Bundesrecht bricht Landesrecht“ (Art 32 Grundgesetz). Und im Bundesrecht ist die Todesstrafe längst abgeschafft.

Sie können also beruhigt weiterhin auch nach Hessen reisen.

Und hier noch zwei Beispiele, die ich Ihnen keinesfalls unterschlagen möchte:

Weitere Beispiele

§ 27 Abs. 6 StVO:

„Auf Brücken darf nicht im Gleichschritt marschiert werden.“

§ 1314 Abs. 2 BGB:

Eine Ehe kann ferner aufgehoben werden, wenn

1. ein Ehegatte sich bei der Eheschließung im Zustand der Bewusstlosigkeit oder vorübergehender Störung der Geistestätigkeit befand;
2. ein Ehegatte bei der Eheschließung nicht gewusst hat, dass es sich um eine Eheschließung handelt; (...)

Und auch, wenn es mit unserem Thema erst recht nichts zu tun hat, möchte ich Ihnen eine ganz besondere Blüte des deutschen Zivilrechts nicht unterschlagen: Das Schwarmrecht, volkstümlich auch „Bienenrecht“ genannt. Ein Regelungsbereich, zu dem es offenbar keine Gerichtsentscheidungen gibt.

„Schwarmrecht“ des BGB

§ 961 BGB Eigentumsverlust bei Bienenschwärmen

Zieht ein Bienenschwarm aus, so wird er herrenlos, wenn nicht der Eigentümer ihn unverzüglich verfolgt oder wenn der Eigentümer die Verfolgung aufgibt.

§ 962 BGB Verfolgungsrecht des Eigentümers

Der Eigentümer des Bienenschwarms darf bei der Verfolgung fremde Grundstücke betreten. Ist der Schwarm in eine fremde nicht besetzte Bienenwohnung eingezogen, so darf der Eigentümer des Schwarmes zum Zwecke des Einfangens die Wohnung öffnen und die Waben herausnehmen oder herausbrechen. Er hat den entstehenden Schaden zu ersetzen.

§ 963 BGB Vereinigung von Bienenschwärmen

Vereinigen sich ausgezogene Bienenschwärme mehrerer Eigentümer, so werden die Eigentümer, welche ihre Schwärme verfolgt haben, Miteigentümer des eingefangenen Gesamtschwarms; die Anteile bestimmen sich nach der Zahl der verfolgten Schwärme.

§ 964 BGB Vermischung von Bienenschwärmen

Ist ein Bienenschwarm in eine fremde besetzte Bienenwohnung eingezogen, so erstrecken sich das Eigentum und die sonstigen Rechte an den Bienen, mit denen die Wohnung besetzt war, auf den eingezogenen Schwarm. Das Eigentum und die sonstigen Rechte an dem eingezogenen Schwarme erlöschen.

Und, haben Sie das verstanden? Nun, ich denke so schwer ist das nicht, oder? Zumindest wenn man weiß, dass es besetzte und nicht besetzte Bienenwohnungen gibt.

1.3 Wer macht unser Recht?

Gute Frage, nicht wahr? Was sind das für Menschen, die unsere Gesetze machen. Politiker – natürlich. Allerdings ist „Politiker“ kein Lehrberuf. Also, zu welchen Berufsgruppen gehören sie?

Lassen Sie uns darauf einmal einen Blick werfen:

In der 18. Wahlperiode (2013–2017) fanden sich im Deutschen Bundestag folgende Berufsgruppen unter unseren Abgeordneten (Deutscher Bundestag Abgeordnete 2013–2017):

- Öffentlicher Dienst
 - 149 Beamte (Verwaltung 32, Polizei 6, Justiz 5, Bundeswehr/Bundespolizei 2, Kommunale Wahlbeamte 26, Lehrer 42 darunter 12 Hochschulangehörige),
 - 76 Angestellte im öffentlichen Dienst,
 - Politische und gesellschaftliche Organisationen, Mitarbeiter bei Abgeordneten
 - 42 Mitarbeiter von Parteien und Fraktionen,
 - 25 Mitarbeiter von Gewerkschaften und Arbeitnehmerorganisationen,
 - 22 Mitarbeiter bei Abgeordneten,
 - 19 Sonstige Personen aus politischen und gesellschaftlichen Organisationen
 - 7 Kirchenmitarbeiter
- Wirtschaft (einschl. Verbände)
 - 48 Handwerk, Handel, Gewerbe, Industrie
 - 2 Land- und Forstwirtschaft
 - 11 Banken, Sparkassen, Finanzdienstleister
 - 3 Versicherungen
 - 14 Medien
 - 24 Sonstige Wirtschaftsvertreter
 - Selbstständige Tätigkeiten – Wirtschaft (einschl. Verbände)
 - 25 Handwerk, Handel, Gewerbe, Industrie
 - 13 Land- und Forstwirtschaft
 - 1 Versicherungen
 - 3 Medien
 - 7 Sonstiges
- Selbstständige Tätigkeiten – Freie Berufe
 - 95 Rechts-, wirtschafts- und steuerberatende Berufe
 - 3 Medizinische bzw. heilkundliche Berufe
 - 11 Publizistische Berufe, Berufe in den Medien, Kulturberufe
 - 3 Freie technische und naturwissenschaftliche Berufe
 - 9 Sonstiges
- Sonstiges
 - 3 Hausfrauen/Hausmann
 - 1 arbeitslos, ohne Berufsausübung
 - 10 Ausbildung (Schüler, Auszubildende, Studierende u. ä.)
 - 35 Keine (verwertbaren) Angaben [*Anm. d. Verfassers: Spannend, oder? Immerhin 35 unserer Abgeordneten können offenbar selbst nicht sagen, was sie sind. Das spricht doch für Qualität...*]

Von 631 Abgeordneten (Stand Dezember 2014) sind 403 Männer, 228 Frauen. Das Durchschnittsalter beträgt 49,7 Jahre.

Zusammengefasst: Unsere Gesetze werden von einem Parlament gemacht, welches zu mehr als 50 % aus Staatsdienern und Lobbyisten politischer und gesellschaftlicher Organisationen bestimmt wird, die im Schnitt um die 50 Jahre alt sind. Juristen finden sich gerade einmal (großzügig gerechnet) 100, also weniger als ein Sechstel.

Und da wundert man sich wirklich noch, dass Gesetze technisch immer nachlässiger gestrickt werden?

Also ich finde das gut! Immerhin haben damit wir Anwälte wieder neue Arbeit!

1.4 Arbeitsrecht: Wieso – Warum – Weshalb?

Gibt man bei der Gesetzessuche auf der Homepage des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (<http://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze/gesetze.html>) den Begriff „Arbeitsrecht“ ein, erhält man immerhin 72 Suchergebnisse (Stand 09.01.2018). Eine der gängigsten Gesetzessammlungen „ArbG Arbeitsgesetze“ aus dem Verlag C.H. Beck umfasst in seiner 90. Auflage 66 Gesetze bzw. Auszüge davon (falls ich mich nicht verzählt habe) und knapp 1000 Seiten.

Arbeitsrecht scheint also wichtig zu sein – sonst gäbe es ja wohl kaum so viele Vorschriften.

Doch warum ist das so?

Hier sei ein kurzer Ausflug in die Geschichte erlaubt.

Die „Arbeit“ war bereits im Altertum Thema rechtlicher Regelungen. Im römischen Recht hatte der Dienstvertrag jedoch aufgrund der weiter verbreiteten Sklavenarbeit nur eine untergeordnete Rolle.

Sklaverei heute

Nur so am Rande: Sklaverei ist beileibe kein erledigtes Thema. Die Walk Free Foundation schätzt, dass im Jahr 2016 etwa 45,8 Mio. Menschen in 167 Ländern in irgendeiner Form moderner Sklaverei unterjocht sind (GlobalSlaveryIndex [2016](#))

Als sich in der zweiten Hälfte des 18. Jahrhunderts ein großer Teil der Bevölkerung Europas im Zuge der Industrialisierung zu lohnabhängigen Arbeitern (sog. Proletariat – nicht zu verwechseln mit dem Proleten) entwickelte, entstanden erhebliche soziale Missstände. Diese waren als Folge der Privatautonomie anzusehen, da ein erhebliches Ungleichgewicht der Macht der Vertragspartner gegeben war.

Im Grunde der klassische Kapitalismus: Das Gesetz von Angebot und Nachfrage, welches auch heute noch gilt: Das Angebot an Arbeitsplätzen ist begrenzt. Die Nachfrage überproportional groß. Folge: Die Verhandlungsposition des potenziellen Arbeitgebers ist deutlich besser. Oder haben Sie schon häufig den Satz gehört: