

Hinweise

für Sozial- und Wirtschaftswissenschaftler

zum Studium des Arbeitsrechts

I. Allgemeines

Das Studium des Arbeitsrechts bereitet Studierenden aus anderen Fakultäten erfahrungsgemäß erhebliche Schwierigkeiten. Die Gründe liegen zum einen darin, dass sich das juristische Denken ganz allgemein als ein norm- und wertungsbezogenes Denken fundamental vom empirisch geprägten sozial- bzw. wirtschaftswissenschaftlichen Denken unterscheidet. Zum anderen weist gerade das Arbeitsrecht eine besonders hohe Komplexität und Schnelllebigkeit auf („Im Arbeitsrecht ist eine Woche eine lange Zeit“). Trotz der auf den ersten Blick chaotischen Gestalt dieses Rechtsgebiets kennt aber auch das Arbeitsrecht seine Strukturen, Regeln und Prinzipien, die sich vielfach allerdings nicht gleich beim ersten Zugriff, sondern erst durch ein intensiveres Studium erschließen.

Der Lehr- und Prüfungsbetrieb an der Universität Göttingen ist ungeachtet dieser allseits bekannten Hürden in der Weise strukturiert, dass die Studierenden aus anderen Fakultäten, soweit sie rechtswissenschaftliche Veranstaltungen besuchen und Prüfungsleistungen ablegen, in vollem Umfang in das juristische Studium eingebunden werden. Dies beruht einerseits auf den begrenzten Lehr- und Prüfungskapazitäten der juristischen Fakultät, andererseits auf der Notwendigkeit, die späteren beruflichen Anforderungen beim Umgang mit arbeitsrechtlichen Fragestellungen bereits in das Studium einfließen zu lassen, um die hohe Wertschätzung der an der Universität Göttingen erworbenen Abschlüsse in den Personalabteilungen potentieller Arbeitgeber auch weiterhin zu rechtfertigen. Zugespitzt formuliert: Ein „Arbeitsrecht-light“ ist für Studierende zwar auf den ersten Blick attraktiv, genügt aber nicht den Anforderungen der betrieblichen Praxis und würde sich deshalb auf längere Sicht negativ auf das Renommee der an der Universität Göttingen erlangten Examina auswirken, wodurch sich die Arbeitsmarktchancen der Absolventen signifikant verschlechtern würden.

Dementsprechend geht es in den Lehrveranstaltungen zum einen um die Vermittlung der Grundstrukturen der Arbeitsrechtsordnung, zum anderen aber auch darum, sich anhand konkreter, von der Rechtsprechung entschiedener Fälle die juristisch zutreffende Bewältigung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten und Interessenkonflikte vor Augen zu führen. Anders gewendet beruht die Schwierigkeit des Arbeitsrechts nicht auf den abstrusen Gedankengängen praxisferner Theoretiker im universitären Elfenbeinturm, sondern auf der Vielgestaltigkeit der sozialen

Konflikte, die das Arbeitsleben beherrschen und die durch rechtliche Regeln gesteuert und in geordnete Bahnen gelenkt werden sollen.

Nun führen die sich ständig wandelnden wirtschaftlichen und sozialen Rahmenbedingungen sowie die Eigendynamik des rechtlichen Diskurses mit seinen verschiedenen Akteuren (insbesondere deutscher und europäischer Gesetzgeber, Bundesarbeitsgericht und Europäischer Gerichtshof) zwangsläufig dazu, dass das Arbeitsrecht keine mehr oder weniger abgeschlossene Summe von Rechtssätzen darstellt, die es schlicht auswendig zu lernen gilt, um auf jede denkbare Frage sogleich die passende Antwort parat zu haben. Dementsprechend existiert (leider) kein einzelnes Lehrbuch, das man nur durchlesen bzw. durcharbeiten müsste, um sicher zu gehen, unter keinen Umständen mit einer nach Art und Fragerichtung auf den ersten Blick unbekanntem oder doch ungewöhnlichen Thematik konfrontiert zu werden. Vielmehr geht es neben der schlichten Kenntnis bestimmter Normen um die Entwicklung der Fähigkeit, spezifisch arbeitsrechtlich zu denken und argumentieren zu können, was dem einen naturgemäß leichter als dem anderen fällt.

Im Übrigen sei vorweg darauf hingewiesen, dass vor allem das Individualarbeitsrecht zu einem wesentlichen Teil auf allgemeinen bürgerlichrechtlichen Grundlagen aufbaut. Dies gilt wenn auch in geringerem Maße ebenso für das kollektive Arbeitsrecht. Als Beispiele seien die Rechtsgeschäftslehre, das Leistungsstörungenrecht, das Deliktsrecht sowie als Norm aus dem Sachenrecht § 1004 BGB genannt. Hinzu kommt die allgemeine Form der Herangehensweise an die Lösung konkreter Fälle, die grundsätzlich nach der Anspruchsmethode erfolgt (Testfrage: Wer will von wem was woraus?). Vor allem im Mitbestimmungsrecht gelten allerdings teilweise modifizierte Grundsätze, wenn etwa danach gefragt wird, ob der Betriebsrat in einer bestimmten Angelegenheit ein Mitbestimmungsrecht hat. Diese Methodik verfolgt nicht das Ziel, juristisches Denken mit einem Schleier zu umhüllen, der nur von möglichst wenig Eingeweihten durchstoßen werden kann. Vielmehr dient ein strukturiertes Denken gerade dazu, die vielfältigen Erscheinungen des wirtschaftlichen und sozialen Lebens in bestimmte rechtliche Formen zu gießen, um auf die konkreten Begehren konkreter Menschen eine klare und verständliche Antwort geben zu können. Das Studium ist so strukturiert, dass diese Grundlagen während des Grundstudiums erarbeitet werden, so dass darauf im Hauptstudium aufgebaut werden kann. In den arbeitsrechtlichen Veranstaltungen des Hauptstudiums können diese Grundlagen zwar wiederholt und vertieft, aber nicht erstmals vermittelt werden. Soweit bei dem einen oder anderen Teilnehmer in dieser Hinsicht noch Defizite bestehen sollten, ist daher dringend eine Schließung dieser Lücken im Eigenstudium anzuraten.

II. Studienverlauf und Examen

Der Ablauf von Studium und Examen gestaltet sich im Arbeitsrecht in der Weise, dass zunächst die Veranstaltung „Grundzüge des Arbeitsrechts“ (jeweils im Sommersemester) und anschließend die Schwerpunktbereichsveranstaltungen belegt werden müssen, an deren Ende jeweils eine Abschlussklausur steht.

Das Bestehen der Abschlussklausur in der Veranstaltung „Grundzüge des Arbeitsrechts“ (sogenannte Zulassungsklausur) ist **grundsätzlich Voraussetzung** für die Teilnahme an den Abschlussklausuren im Schwerpunktstudium als Teil der Examensprüfung. Um Härten zu vermeiden und das Studium nicht unnötig zu verlängern, genügt allerdings eine ernsthafte Teilnahme an dieser Zulassungsklausur, so dass auch beim erstmaligen Nichtbestehen eine Teilnahme an den nachfolgenden Schwerpunktbereichsklausuren möglich ist. Um Missverständnisse zu vermeiden, sei allerdings ausdrücklich darauf hingewiesen, dass diese Zulassungsklausur spätestens bis zum Examen einmal bestanden sein muss, damit das Examen insgesamt erfolgreich abgeschlossen werden kann.

Das Examen besteht aus zwei studienbegleitenden Examensklausuren, die mit jeweils 50% in die Examensnote eingehen (und 1/5 der Gesamtnote bilden). Dabei wird zur Vermeidung von Härten bei der Studienplanung künftig davon abgesehen, eine bestimmte Klausur als Pflichtklausur vorzuschreiben. Vielmehr können aus dem gesamten Angebot arbeits- bzw. sozialrechtlicher Klausuren des Schwerpunktbereichs zwei Klausuren frei gewählt werden. Gleichwohl wird allen Sozial- und Wirtschaftswissenschaftlern angeraten, nach Möglichkeit die bisherige Pflichtklausur „Beteiligungsrechte des Betriebsrats“ (für Jurastudierende nach wie vor eine Pflichtveranstaltung) zu belegen, weil die dort behandelte Thematik für Personalabteilungen o. ä. von erheblicher praktischer Relevanz ist. Im Übrigen ist es nach den gegenwärtigen Prüfungsregularien nicht möglich, sämtliche Prüfungsleistungen (Zulassungsklausur und Examensklausuren) in einem Semester zu erbringen und damit das Studium des Arbeitsrechts auf ein Minimum zu reduzieren. Wenn der eingangs erwähnte „Marktwert“ des an der Universität Göttingen erworbenen Examens aufrecht erhalten werden soll, was im Interesse aller Studierenden liegt, kann es keine Studienplanung geben, bei der das Arbeitsrecht in gerade einmal einem Semester quasi nebenbei „erschlagen“ wird. Vorsorglich sei darauf hingewiesen, dass diese Studien- und Prüfungsregularien in zahlreichen Informationsblättern und –veranstaltungen kommuniziert werden, so dass eine Unkenntnis ausgeschlossen werden kann bzw. auf eigene Nachlässigkeit zurückgeführt werden muss.

Darüber hinaus sei noch einmal in Erinnerung gerufen, dass nach der früheren Prüfungsordnung für Sozialwissenschaftler zunächst die damals angebotene Übung im Arbeitsrecht erfolgreich bestanden sein musste (jeweils eine zweistündige Klausur sowie eine vierwöchige häusliche Arbeit), bevor die Examensleistung erbracht werden konnte, die sich aus einer fünfstündigen Klausur (zwei umfangreiche Fälle auf dem Niveau des juristischen Staatsexamens, von denen nach Wahl des Prüflings ein Fall ausführlich im Gutachtenstil gelöst werden musste) sowie einer mündlichen Prüfung zusammensetzte.

III. Abschlussklausur und Bewertung

Wie bereits erwähnt enden die arbeits- bzw. sozialrechtlichen Veranstaltungen jeweils mit einer Abschlussklausur, die in den ersten beiden Wochen nach dem Ende der Vorlesungszeit geschrieben wird. Die Klausurtermine entsprechen nach Wochentag und Uhrzeit regelmäßig der Vorlesungszeit. Da die (nicht vom Lehrstuhl vorgenommene) Terminierung und Raumbelagung auf der Abstimmung einer großen Anzahl von Faktoren beruht, sind Verschiebungen nicht möglich (Gleiches gilt auch für die Lehrveranstaltungen). Bei unmittelbaren Terminkollisionen mit anderen Abschlussklausuren kann im Einzelfall durch ein Nachschreiben am selben Tag für Abhilfe gesorgt werden. Ein Nachholtermin mit einer anderen Aufgabenstellung kann dagegen unabhängig vom Verhinderungsgrund aus Kapazitätsgründen nicht angeboten werden.

Soweit es um die so genannten Schwerpunktbereichsklausuren geht (in erster Linie „Beteiligungsrechte des Betriebsrats“, „Organisation der Mitbestimmung“, „Koalitions-, Tarifvertrags- und Arbeitskampfrecht“), war es von Anfang an Konsens aller an der Aufstellung der neu gefassten Studien- und Prüfungsordnungen Beteiligten, dass die Studierenden aus anderen Fakultäten unterschiedslos in die erheblich ausgeweiteten Studien- und Prüfungsangebote der juristischen Fakultät integriert werden sollten. Vom früher praktizierten Angebot eigener Veranstaltungen ausschließlich für Hörer aus anderen Fakultäten wurde nicht zuletzt aus Kapazitätsgründen bewusst Abstand genommen. Zusätzliche Begleitkollegs für Studierende anderer Fakultäten werden von der Juristischen Fakultät nach Maßgabe der von den für die Vergabe von Studienbeiträgen zuständigen Gremien getroffenen Entscheidungen bereitgestellt, können aber angesichts der sich ständig verändernden finanziellen Situation nicht langfristig garantiert werden.

Den besonderen Schwierigkeiten für Studierende aus anderen Fakultäten beim Umgang mit rechtlichen Fragestellungen („Falllösungstechnik“) wird im Rahmen der arbeitsrechtlichen Veranstaltungen dadurch Rechnung getragen, dass sich die Klausuraufgaben aus viel bis fünf kleineren Fällen zusammensetzt, die zwar grundsätzlich im Gutachtenstil gelöst werden müssen, bei denen aber (für das Bestehen bzw. für eine durchschnittliche Leistung) keine bis in die letzten Feinheiten ausformulierte Lösung erwartet wird (zur Vermeidung von Missverständnissen sei darauf hingewiesen, dass dies selbstverständlich nicht bedeutet, die Niederlegung mehr oder weniger zusammenhangloser Stichworte, aus denen sich der Prüfer das Richtige herauszusuchen habe, stelle bereits eine ausreichende Leistung dar). Für das Bestehen der Klausur ist je nach dem Schwierigkeitsgrad eine Leistung von 25 bis 40 % der geforderten Gesamtleistung erforderlich.

Die Bewertung erfolgt streng anonym. Außer den Konzessionen bei der Aufgabenstellung sowie bei der Anlegung des Gesamtprüfungsmaßstabes findet daher, wie in aller Klarheit betont sei, im Rahmen der unmittelbaren Bewertung der schriftlichen Klausuren keine weitere Rücksichtnahme auf die Herkunft des jeweiligen Prüfungskandidaten statt. Ein gespaltener Prüfungsmaßstab wäre zudem praktisch nicht realisierbar.

Da es sich bei den Schwerpunktbereichsklausuren für die Jura-Studenten um Examensklausuren handelt, deren Noten unmittelbar mit einem bestimmten Prozentsatz in die Examensnote eingehen, gelten insoweit die allgemein bekannten strengen Prüfungsmaßstäbe. Dies entspricht der weithin geteilten Ansicht der Rechtsprofessoren an juristischen Fakultäten in Deutschland, um die Universitätsprüfung als Teil des Ersten Examens nicht völlig zu entwerten. Die an der Universität Göttingen bewusst durchgeführte Integration der Studierenden anderer Fakultäten in den reformierten juristischen Prüfungsbetrieb führt somit zwangsläufig zur gleichmäßigen Anwendung der in juristischen Examina geltenden Prüfungsmaßstäbe.

Die entsprechend den gesetzlichen Vorschriften in juristischen Kategorien (Punktesystem von 0 bis 18 Punkte) ermittelten Noten werden in einem zweiten Schritt entsprechend einer Umrechnungstabelle in die Notensysteme transformiert, die für die jeweiligen anderen Fakultäten gelten. Die Aufstellung und Anwendung dieser Tabelle steht nicht in der Verantwortung der Juristischen Fakultät. Wenn und soweit sich die in juristischen Prüfungsarbeiten erzielten Noten signifikant vom Durchschnitt der Noten unterscheiden sollten, die von Studierenden anderer Fakultäten üblicherweise erzielt werden, wäre die Veränderung der Umrechnungstabelle die entscheidende Schaltstelle, um eine allseits akzeptable Lösung herbeizuführen. Entsprechende Vorstöße haben in der Vergangenheit immerhin zu einer moderaten Anpassung geführt.

Für die Zulassungsklausur nach der Veranstaltung „Grundzüge des Arbeitsrechts“ gelten gewisse Besonderheiten. Da an dieser Klausur ausschließlich Studierende aus anderen Fakultäten teilnehmen, kann insofern einheitlich ein etwas milderer Maßstab angelegt werden, ohne den gesamten Prüfungsbetrieb in Mitleidenschaft zu ziehen.

Die Vorbereitung auf die Klausuren erfolgt tunlichst anhand der Arbeitspapiere (Gesetzestexte nachlesen!), der angegebenen Entscheidungen sowie zumindest einer systematischen Darstellung in einem Arbeitsrechtslehrbuch. Außerdem wird für jede Veranstaltung eine Probeklausur auf die Homepage des Lehrstuhls eingestellt und rechtzeitig vor dem Schreiben der Abschlussklausur besprochen, um etwaigen Unsicherheiten über die konkreten Prüfungsanforderungen möglichst entgegenzuwirken. Eine letzte und jeden Zweifel ausschließende Sicherheit kann es in einem Prüfungsgeschehen naturgemäß nicht geben. Dies betrifft im Übrigen die Jurastudierenden bei ihren Prüfungsleistungen in gleicher Weise (insbesondere sind im staatlichen Teil des Examens die genauen Prüfungsinhalte in keiner Weise bekannt).

Für die Korrektur der Abschlussklausuren im Wintersemester steht laut Beschluss der Juristischen Fakultät die Zeit bis zum 30. April, für die Korrektur der Abschlussklausuren im Sommersemester die Zeit bis zum 31. Oktober zur Verfügung. Die beteiligten Prüfungsämter streben an, sämtliche Prüfungsergebnisse zu einem bestimmten Stichtag kurz nach dem jeweiligen Endtermin freizuschalten.

IV. Bekanntgabe der Ergebnisse, Einsichtnahme in die Klausuren und Anfechtung

Die Bekanntgabe der Prüfungsergebnisse erfolgt **ausschließlich** im Rahmen des Prüfungsverwaltungssystems FlexNow (GAIUS/SOPAG/WOPAG). Zu einer Bekanntgabe von einzelnen Prüfungsleistungen ist der jeweilige Lehrstuhl nicht berechtigt, zumal sie aus Kapazitätsgründen auch nicht geleistet werden könnte.

Soweit es um die **Examensklausuren** geht, sind eine Einsichtnahme in die Prüfungsakten sowie eine etwaige Anfechtung des Prüfungsergebnisses nach dem Abschluss des Prüfungsverfahrens nach Maßgabe der jeweiligen Prüfungsordnungen statthaft. Für die Juristen gelten derzeit die §§ 16, 17 und 18 der Schwerpunktbereichsprüfungsordnung. Hinsichtlich der Sozial- und Wirtschaftswissenschaftler verweise ich ausdrücklich auf die verschiedenen Prüfungsordnungen, die im Internet abrufbar oder bei den jeweiligen Prüfungsämtern einsehbar sind (Fristen beachten!). Die Abschlussklausuren befinden sich **nicht** am Lehrstuhl, sondern sind ausschließlich bei den jeweils zuständigen Prüfungsämtern einsehbar. Darüber hinaus sei hervorgehoben, dass die Verbesserung einer Examensnote nur im Rahmen des hierfür

vorgesehenen Verfahrens erfolgen kann. Zu einer willkürlichen Abweichung von den einschlägigen Prüfungsordnungen ist der Lehrstuhl nicht berechtigt. Eine Einzelbesprechung der Prüfungsaufgabe findet bei den Abschlussklausuren nach den Schwerpunktbereichsvorlesungen („Beteiligungsrechte des Betriebsrats“, „Organisation der Mitbestimmung“, „Koalitions-, Tarifvertrags- und Arbeitskampfrecht“) als Teil des Examens entsprechend den im juristischen Examen schon seit Jahrzehnten praktizierten Usancen nicht statt. Stattdessen wird für jede (von mir zu verantwortende) Klausur ein eigenständiges Gutachten angefertigt und der Bearbeitung beigelegt, aus dem sich die wesentlichen Bestandteile einer zutreffenden Lösung sowie die positiven und negativen Aspekte der konkreten Ausführungen der Verfasserin/des Verfassers als Grundlage der Bewertung ergeben. Im Rahmen der Anfechtung des Klausurergebnisses können entsprechend allgemeinen prüfungsrechtlichen Grundsätzen nur hinreichend konkretisierte Bewertungsfehler gerügt werden.

Für die studienbegleitende **Zulassungsklausur** gelten vereinfachte Grundsätze. Die Klausur liegt zu einem rechtzeitig vorher bekannt gegebenen Termin zu Beginn des Wintersemesters zur Abholung am Lehrstuhl bereit. Innerhalb von zwei Wochen nach Bekanntgabe des Ergebnisses kann eine Remonstration erfolgen. Die Remonstration ist schriftlich unter Angabe konkreter Beanstandungen beim Lehrstuhl einzureichen und wird umgehend bearbeitet.

Ich hoffe, mit diesen Hinweisen zur Transparenz des Vorlesungs- und Prüfungsgeschehens im Arbeitsrecht für Studierende aus anderen Fakultäten beigelegt und hierdurch Unklarheiten und Unsicherheiten entgegengewirkt zu haben.

Prof. Dr. Rüdiger Krause

Stand: April 2008