

Gibt es eine arbeitsrechtliche Methode?



Prof. Dr. iur. Roger Rudolph, Fachanwalt SAV Arbeitsrecht, Rechtsanwalt, Zürich*

I. Einleitung und Überblick

Das Arbeitsrecht wird wie kaum ein anderes Rechtsgebiet durch die Rechtsprechung der Gerichte geprägt und weiterentwickelt. Die Gründe für die überragende Bedeutung des Richterrechts im Arbeitsrecht sind vielschichtig, heterogen, teils qualitativer und teils quantitativer Natur.¹

An erster Stelle steht die Tatsache, dass rund 85% aller Erwerbstätigen in der Schweiz in unselbständiger Stellung tätig sind. Die grosse Anzahl von Arbeitsverhältnissen hat eine direkte Reflexwirkung auf die Häufigkeit arbeitsrechtlicher Prozesse, denn mit der steigenden Anzahl vertraglicher Beziehungen nimmt auch das Potenzial für gerichtliche Auseinandersetzungen zu. Dies gilt umso mehr, als Arbeit zu haben und ein Einkommen zu erzielen für das Gros der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine Frage der Existenzsicherung ist, sodass die Bereitschaft, nötigenfalls den Rechtsweg zu beschreiten, schon wegen dieser ökonomischen Abhängigkeit erhöht ist. Katalytisch wirken sich dabei verschiedene prozessuale Erleichterungen der Zivilprozessordnung aus, die von zahlreichen Verfahrensvereinfachungen bis hin zur Kostenbefreiung reichen. Der Umstand allein, dass Richterinnen und Richter jährlich in Tausenden von arbeitsrechtlichen Fällen Recht sprechen, führt dazu, dass sie das Arbeitsrecht prägen und damit auch weiterentwickeln.

Die starke Fragmentierung des schweizerischen Arbeitsrechts und die zahlreichen Lücken *intra legem* in Form von Generalklauseln, unbestimmten Rechtsbegriffen und gesetzlichen Verweisungen stärken die Rolle der Gerichte zusätzlich. Dazu kommt, dass der Gesetz-

Das Arbeitsrecht wird wie kaum ein anderes Rechtsgebiet von den Gerichten und ihrer Rechtsprechung geprägt. Wenn die Gerichte eine so prägende Taktgeberfunktion einnehmen, gewinnen auch die von ihnen dabei zu beachtenden Regeln an Bedeutung. Wie finden Arbeitsrichterinnen und Arbeitsrichter ihr Recht? Welche Regeln haben sie dabei zu befolgen? Und: Halten sie sich auch daran? Damit ist die Frage der anwendbaren Methode angesprochen. Ein besonderes Augenmerk gilt dabei der in der Schweiz noch unerforschten Frage, ob für das Arbeitsrecht eigene methodische Regeln zur Anwendung gelangen, die sie von den allgemeinen Lehren der juristischen Methodenlehre unterscheiden. Oder kurz gefragt: Gibt es eine arbeitsrechtliche Methode?

Plus que tout autre domaine du droit, le droit du travail est façonné par les tribunaux et leur jurisprudence. Lorsque les tribunaux donnent le ton de manière aussi significative, les règles qu'ils doivent suivre gagnent également en importance. Comment les juges en matière de droit du travail trouvent-ils leur droit? Quelles règles doivent-ils suivre? Et: S'y tiennent-ils? C'est ainsi la question de la méthode applicable qui se pose. Une attention particulière est accordée à la question, encore inexplorée en Suisse, de savoir si le droit du travail possède ses propres règles méthodologiques, qui se distancieraient des approches méthodologiques générales. Ou, pour faire court: Existe-t-il une méthode spécifique au droit du travail? (P.P.)

* Prof. Dr. iur. Roger Rudolph, Fachanwalt SAV Arbeitsrecht, ist Inhaber des Lehrstuhls für Arbeits- und Privatrecht an der Universität Zürich und Konsulent bei Streiff von Kaenel AG in Wetzikon.

Der Autor bedankt sich bei MLaw Christoph Reusser, Rechtsanwalt und wissenschaftlicher Assistent, für die Durchsicht.

¹ Der vorliegende Beitrag ist ein leicht überarbeiteter Auszug aus der Zürcher Habilitation des Autors (*Roger Rudolph*, Richterliche Rechtsfindung im Arbeitsrecht, Zürich/Basel/Genf 2021). Auf eine Nennung der einzelnen Fundstellen wird mit wenigen Ausnahmen zugunsten der besseren Lesbarkeit verzichtet.