74. Deutscher Juristentag
Stuttgart 2024

Arbeits- und Sozialrecht

Wen schützt das Arbeits- und Sozialversicherungsrecht? – Empfiehlt sich eine Neuausrichtung seines Anwendungsbereichs?

Referat Prof. Dr. Georg Annuß, LL. M.

I. Der Ansatz des Gutachtens

- Der Gutachter beschränkt seine Überlegungen auf den Kompetenzbereich des deutschen Gesetzgebers.
- Der Gutachter sieht im geltenden Arbeitnehmerbegriff ein prinzipiell geeignetes Scheidekriterium für die generelle Bestimmung des Anwendungsbereichs arbeitsrechtlicher Gesetze.
- Der Gutachter sieht auch materiell keinen wesentlichen Änderungsbedarf.
- Der methodische Ausgangspunkt des Gutachtens ist verfehlt; es ist durch einen Ausfall des Politischen gekennzeichnet.
- Dem Ansatz des Gutachtens wird hier eine fundamental andere Interpretation unseres Themas gegenübergestellt.

II. Wen schützt das Arbeitsrecht?

- Den Ausgangspunkt der Suche nach dem persönlichen Anwendungsbereich des Arbeitsrechts bilden die beabsichtigten Regelungswirkungen.
- Arbeitsrecht reguliert nicht nur die Arbeitsbeziehungen, sondern ist ein gesellschaftspolitisches Mittel zur Konturierung der Sozial- und Wirtschaftsordnung.
- Die richtige Ausgangsfrage für eine rechtspolitische Betrachtung ist: „Wen erfasst das Arbeitsrecht warum und in welcher Weise?“
- Im Zentrum stehen die tatsächlichen Regelungswirkungen; dafür ist irrelevant, auf welcher Ebene die Regelungen angesiedelt sind.
- Es geht noch nicht um detaillierte Regelungsvorschläge, sondern zunächst um die richtige Strukturierung des rechtspolitischen Diskurses.

III. Das Leitbild der deutschen Arbeitsrechtsordnung

- Arbeitsrecht wird traditionell verstanden als Schutzwall gegen eine nur nach ihren Vorstellungen handelnde Arbeitgebermacht.
- Daneben gelangt seine Bedeutung als Instrument zur Ermöglichung freier und gleicher Selbstverwirklichung in der Arbeitssituation kaum in den Blick.
- Demgemäß erscheint der Arbeitnehmer nicht als gleichberechtigter Partner, sondern als Objekt paternalistischer Schutzverwirklichung.
- Anstelle des für die geltende Arbeitsrechtsordnung prägenden klassenbasierten Grundverständnisses sollte ein freiheitlich-egalitäres Paradigma etabliert werden.
- Ein solcher Paradigmawechsel setzt einen interdisziplinären Diskurs voraus als Grundlage für eine politische Entscheidung über das Gewollte.

IV. Impulse für die Diskussion – 1. Das Kündigungsschutzrecht

- Einiges spricht dafür, dass der rigide Statusschutz durch das KSchG die Veränderungsbereitschaft der Arbeitnehmer dämpft und ein marktfernes Besitzstandsdenken fördert.
- Individuelle Lebensrisiken dürfen durch den Kündigungsschutz nur so weit auf den Arbeitgeber verlagert werden, wie eine Tragung durch die Gemeinschaft (durch sozialrechtlichen Schutz) nicht in Betracht kommt.
- Eine Begünstigung von Veränderungsresistenz durch den allgemeinen Kündigungsschutz sollte möglichst vermieden werden.
- Es spricht viel dafür, Kündigungsschutz als Flankenschutz zur Verhinderung missbräuchlicher oder willkürlicher Kündigungen zu gestalten.
- Es spricht viel dafür, Kündigungsschutz auf alle Dienst- und Werkverträge mit Verpflichtung zur persönlichen Leistungserbringung zu erstrecken.

IV. Impulse für die Diskussion – 2. Das Arbeitszeitrecht

- Dient heteronome Arbeitszeitregulierung der Sicherung behaupteter individueller Persönlichkeitsinteressen des Arbeitnehmers, ist das mit den Leitprinzipien einer freiheitlichen Bürgergesellschaft unvereinbar.
- Die Entscheidung des Einzelnen, welche Ziele er verfolgt und wie viel Zeit er dafür einsetzt, ist grundsätzlich zu tolerieren.
- Allerdings ist Vorsorge dafür zu treffen, dass der Wille des Einzelnen ausreichend frei gebildet werden kann.
- Allgemeine zwingende Höchstarbeitszeiten wie in der EU-Arbeitszeitrichtlinie oder im Arbeitszeitgesetz sind nicht gerechtfertigt.
- Hinsichtlich der Sicherung der persönlichen Entscheidungsfreiheit bei Arbeitszeitvereinbarungen besteht kein Unterschied zwischen Arbeitnehmern und Nicht-Arbeitnehmern.

IV. Impulse für die Diskussion – 3. Das Betriebsverfassungsrecht

- Die deutsche Betriebsverfassung ermöglicht keine ausreichende Verwirklichung der Persönlichkeitsinteressen der Arbeitnehmer.
- Freiheitsinteressen von Unternehmensinhabern und Arbeitnehmern haben prinzipiell gleiches Gewicht.
- Dies gebietet eine umfassende Beteiligung der Arbeitnehmer an unternehmerischen Überlegungen bereits ab Beginn der Planungsprozesse.
- Viel spricht dafür, auch die leitenden Angestellten generell in das BetrVG einzubeziehen.
- Es sollte erwogen werden, den Betriebsrat als Repräsentanten aller durch die Organisationsmacht eines Betriebes direkt betroffenen Menschen zu verstehen.

V. Antworten

- Der Anwendungsbereich des Arbeitsrechts ist grundsätzlich neu auszurichten.
- Die arbeitsrechtliche Regulierung hat den gesamten durch das jeweilige Gestaltungsanliegen berührten Ausschnitt der Lebenswirklichkeit zu berücksichtigen.
- Bei der Neuordnung des Anwendungsbereichs ist ein Regelungsmodell zu entwickeln, das Arbeits- und Sozialversicherungsrecht konsistent integriert.
- Die Anwendungsbereiche der arbeits- und sozialrechtlichen Gesetze sind anhand der mit ihnen erstrebten Regelungswirkungen jeweils gesondert zu bestimmen.
- Die Suche nach einem allgemeinen Arbeitnehmerbegriff ist gleichermaßen unsinnig wie aussichtslos.

74

djt

Seit 1860.