

Kapitel 1: Das Arbeitsrecht und das Arbeitsverhältnis

Fälle:

- a) Der in der Kleiderfabrik der Neue-Kleidung GmbH beschäftigte Schneider S verlangt die Vergütung für den Monat Januar. Nach Feierabend hat S an drei Tagen bei der Familie A Kleidungsstücke geflickt und an anderen Tagen dem B aus einem von diesem beschafften Stoff einen Maßanzug geschneidert. Bei welchem Gericht muss S die Vergütungen einklagen?
1
- b) Frau F verkauft im Gemüseladen ihres Ehemannes M und verlangt dafür Lohn. M will wissen, ob er die Geldbeträge, die er seiner Frau zahlt, als Betriebsausgaben vom Einkommen absetzen darf und ob Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge entrichtet werden müssen. Wie ist es, wenn zwischen den Ehegatten ein Arbeitsvertrag geschlossen worden ist?
- c) Die Rote-Kreuz-Schwester S, die in einem von ihrer Schwesterenschaft betriebenen Krankenhaus tätig ist, kandidiert für den Betriebsrat. Der Wahlvorstand meint, die Schwester sei keine Arbeitnehmerin, sondern Vereinsmitglied des DRK.

Wie wäre ihre Rechtsstellung, wenn sie in einer von einem privaten Betreiber unterhaltenen Klinik aufgrund eines Gestellungsvertrags eingesetzt würde?

- d) Die Fernsehreporterin R wird vom Sender S als freie Mitarbeiterin beschäftigt. Als S kündigt, meint R, sie genieße Kündigungsschutz nach dem KSchG, weil sie Arbeitnehmerin sei.

A. Arbeitsrecht

Schrifttum: *Däubler*, Arbeitsrecht in globalisierter Wirtschaft, in: FS Küttner, 2006, S. 531; *Hanau*, Entwicklungslinien im Arbeitsrecht, DB 1998, 68; *Herrmann*, Kollektivautonomie contra Privatautonomie – Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung und Mitbestimmung, NZA 2000, 14; *Höpfner*, Wen schützt das Arbeitsrecht? Der personelle Anwendungsbereich und die Schutzzwecke des Arbeitsrechts, NZA 2024, 1081; *Janßen*, Arbeitsmarktflexibilisierung in der Sozialen Marktwirtschaft, 2005; *Loritz*, Die Wiederbelebung der Privatautonomie im Arbeitsrecht, ZFA 2003, 629; *Oetker*, Die Ausprägung der Grundrechte des Arbeitnehmers in der Arbeitsrechtsordnung der Bundesrepublik Deutschland, RdA 2004, 8; *Picker*, Privatautonomie und Kollektivautonomie, in: *Picker/Rüthers* (Hrsg.), Recht und Freiheit, 2003, S. 25; *Preis*, Von der Antike zur digitalen Arbeitswelt – Herkunft, Gegenwart und Zukunft des Arbeitsrechts, RdA 2019, 75; *Rüthers* (Hrsg.), Der Konflikt zwischen Kollektivautonomie und Privatautonomie im Arbeitsleben, 2002; *ders.*, Die heimliche Revolution vom Rechtsstaat zum Richterstaat, 2014; *Söllner*, Arbeitsrecht im Spannungsfeld zwischen Gesetzgeber und Arbeitsgerichtsbarkeit, NZA 1992, 721; *Thüsing*, Arbeitsrecht zwischen Markt und Arbeitnehmer schutz, NZA 2004, 2576; *Wank*, Arbeitnehmer und Selbstständige, 1988; *Zöllner*, Der kritische Weg des Arbeitsrechts zwischen Privatkapitalismus und Sozialstaat, NJW 1990, 1.

I. Begriff/Entstehung/Aufgaben

1. Begriff

- 2** Das Arbeitsrecht ist ein Rechtsgebiet mit besonderer Faszination: Die Dynamik seiner Entwicklung, seine Praxisrelevanz, seine hohe sozialpolitische und wirtschaftliche Bedeutung heben es von vielen anderen Rechtsmaterien ab. Für den Großteil der Bevölkerung gestaltet es die Existenzgrundlage und prägt einen erheblichen Anteil ihrer (Lebens-)Zeit. Im Zeitalter der Digitalisierung und von Künstlicher Intelligenz zählt die Arbeitswelt zudem zu den „Hochrisikogebieten“, für die besonders hohe Anforderungen an maschinelle Entscheidungen und den Datenschutz gestellt werden. Für Juristen bietet das Arbeitsrecht ein außerordentlich breites Betätigungsfeld: Eine eigene Gerichtsbarkeit mit dem Bundesarbeitsgericht als oberstem Fachgericht, eine eigene Fachanwaltsbezeichnung „Fachanwalt für Arbeitsrecht“, Einsatzmöglichkeiten in Arbeitsverwaltungen, Gewerkschaften, Verbänden und Unternehmen – und zwar nicht nur in Rechtsabteilungen, sondern auch im Personalbereich – veranschaulichen diese Vielfalt. Für Studierende ist das Arbeitsrecht damit attraktiv, nicht nur als besonders lebendiges Grundlagenfach mit hoher Examensrelevanz, in dem sich zudem viele schuldrechtliche Fragen vertiefen lassen, sondern auch als Schwerpunkt fach mit der Aussicht auf überdurchschnittliche – und krisenfeste – Berufschancen. Ziel dieses Lehrbuchs ist es, Lernenden und Praktikern nicht nur die Grundkenntnisse des Arbeitsrechts zu vermitteln, sondern ihnen auch den Reiz dieses spannenden Rechtsgebiets nahezubringen.
- 3** Nüchtern betrachtet lässt sich Arbeitsrecht definieren als die Summe der Rechtsnormen, die sich auf die in persönlich abhängiger, weisungsgebundener Tätigkeit geleistete Arbeit beziehen. Sie wird von unselbstständigen „Arbeitnehmern“ geleistet, die ihren „Arbeitgebern“ vertraglich vereinbarte Dienste schulden. Die *Arbeitnehmer* geben also ihre Arbeit als geschuldete Leistung. Der Arbeitnehmerbegriff des § 611a BGB (Rdnr. 57 ff.) ist Hauptbegriff und zugleich Anknüpfungspunkt für das gesamte Arbeitsrecht. In den Bereichen, in denen die Europäische Union arbeitsrechtliche Vorgaben festsetzt, wird die nationale Definition des Arbeitnehmers in § 611a Abs. 1 BGB allerdings teilweise überdeckt von unionsrechtlichen Arbeitnehmerbegriffen, die sich aus den europäischen Verträgen, den arbeitsrechtlichen Richtlinien und der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) ergeben.
- 4** Das sog. Individualarbeitsrecht betrifft das Verhältnis des einzelnen Arbeitnehmers zu seinem Arbeitgeber. Hiervon unterscheidet man das sog. kollektive Arbeitsrecht, in dem es um die Rechtsbeziehungen zwischen Arbeitnehmergruppen (insb. Gewerkschaften, Betriebsgemeinschaft, Betriebsrat) und Arbeitgebern oder Arbeitgeberverbänden geht. Zum kollektiven Arbeitsrecht gehören das Betriebsverfassungs- und das Tarifvertragsrecht (einschließlich des Koalitions- und Arbeitskampfrechts). Auf beiden Ebenen, sowohl individual- wie kollektivrechtlich, ist das Arbeitsrecht von Interessengegensätzen geprägt, die durch einflussreiche Interessenverbände (Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände) in der politischen Diskussion offensiv eingebracht werden. Um die Gestaltung des Arbeitsrechts wird daher zu allen Zeiten, heute überwiegend in einem institutionalisierten Prozess organisierter Interessen, leidenschaftlich gerungen.

2. Arbeitsrecht und Industriegesellschaft

Das gegenwärtige Arbeitsrecht als Regulierungsinstrument aller aus unselbstständiger Tätigkeit entstehenden „Arbeitsbeziehungen“ zwischen den individuellen und den kollektiv organisierten „Arbeitsmarktparteien“ (Arbeitnehmer und Arbeitgeber sowie ihre Verbände oder Repräsentanten) geht auf die entwickelte Industriegesellschaft zurück. Im 19. Jahrhundert wurden das mittelalterliche Ständesystem und der Zunftzwang im Handwerk weitgehend aufgelöst und durch die Vertragsfreiheit ersetzt. Die Einführung der Vertragsfreiheit auf dem Arbeitsmarkt trennte die Arbeitskraft von der Person des Arbeiters. Verträge wurden nun nicht mehr über ihn, sondern mit ihm geschlossen. Ein „Arbeitsrecht“ gab es freilich damals noch nicht. Nachdem das Zunftsystem durch die Gewerbefreiheit abgelöst war, stellte sich ein zweites Freiheitsproblem: das Problem der „Gleichheit in der Freiheit“ (Rückert, ZFA 1992, 225, 284). Schnell zeigte sich, dass formale Vertragsfreiheit ohne reale Verhandlungsparität nichts wert ist. Die infolge der Industrialisierung virulent gewordene „Arbeiterfrage“ wurde zunächst nicht in der Rechtswissenschaft, sondern in der Nationalökonomie diskutiert. Die sog. „Kathedersozialisten“ (Gustav Schmoller, Lujo Brentano) arbeiteten im „Verein für Socialpolitik“ präzise die ökonomischen Ursachen für die unterlegene Stellung des Arbeiters auf dem Arbeitsmarkt heraus, die heute unter dem Stichwort „Konkurrenzparadoxon“ (Stützel, Paradoxa der Geld- und Konkurrenzwirtschaft, 1979, 360 ff.) bekannt ist und die auch maßgeblich die Marx'sche Theorie von der Vereinigung des Proletariats beeinflusst hat. Der Arbeiter ist zum fortwährenden Anbieten seiner Arbeitsleistung gezwungen und hat es daher nicht in der Hand, den Preis der „Ware“ Arbeit durch Verknappung des Angebots zu beeinflussen. Vielmehr muss er bei sinkenden Löhnen sein Arbeitsangebot ausweiten, um seinen Lebensunterhalt zu bestreiten, was eine Abwärtsspirale des Arbeitslohns zur Folge hat. Der freie Arbeitsvertrag bedeutete daher im Ergebnis ein einseitiges Machtgebot des Arbeitgebers (Schmoller, Die soziale Frage, 1918, S. 207).

Als Reaktion hierauf haben sich zum einen die Tarifautonomie und zum anderen das staatliche Arbeitsrecht als Arbeitnehmerschutzrecht sowie das Sozialversicherungsrecht herausgebildet. Während das staatliche Arbeitsrecht auf das Machtgefälle zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer mit einseitig zwingenden gesetzlichen Mindestvorschriften (z. B. Verbot der Sonntagsarbeit, Truckverbot) reagierte, entwickelte sich die Tarifautonomie als „Hilfe zur Selbsthilfe“ mit dem Ziel, die unzureichende Vertragsmacht des einzelnen Arbeitnehmers durch Kollektivierung (Zusammenschluss zu Gewerkschaften) auszugleichen (vgl. Picker, ZFA 2009, 215). Es bedurfte allerdings erst eines verlorenen Weltkriegs, bevor die Gewerkschaften, nachdem sie zuvor jahrzehntelang massiven staatlichen Repressionen ausgesetzt waren, von den Arbeitgebern im sog. Stinnes-Legien-Abkommen vom 15.11.1918 (dazu Krüger, Das Stinnes-Legien-Abkommen 1918–1924) und schließlich die positive Koalitionsfreiheit durch Art. 159 WRV (heute: Art. 9 Abs. 3 GG) verfassungsrechtlich anerkannt wurde. Ergänzt wird die durch die betriebliche Mitbestimmung, die die Arbeitnehmer primär vor der Ausübung einseitiger Gestaltungsmacht durch den Arbeitgeber schützt, sowie die Unternehmensmitbestimmung, deren Aufgabe darin besteht, „die mit der Unterordnung der Arbeitnehmer unter fremde Leitungs- und Organisationsgewalt [...] verbundene Fremdbestimmung durch die institutionelle Beteiligung an den unternehmerischen Entscheidungen zu mildern“ (BVerfG 50, 290, 350).

5

6

3. Arbeitsrecht als Reflex der Wirtschaftsformen und Staatssysteme

- 7 Das Arbeitsrecht ist in seiner geschichtlichen Entwicklung regelmäßig ein Eckstein und Spiegel des jeweiligen politischen Herrschaftssystems. Es gibt kein „unpolitisches“ Arbeitsrecht. Seine Epochen werden von den jeweils etablierten Staatsformen und Herrschaftsideologien bestimmt. Nach den jeweils gültigen Verfassungsprinzipien unterscheiden wir sehr unterschiedliche Arbeitsrechtsordnungen („Arbeitsverfassungen“) im Kaiserreich, in der Weimarer Republik, im Nationalsozialismus, in der DDR und in der Bundesrepublik Deutschland, heute weitreichend determiniert durch das Arbeitsrecht der Europäischen Union. Die Staatsverfassung prägt die ihr zugehörige Arbeitsverfassung vor. Arbeitsrecht ist eine abhängige Variable des etablierten politischen Systems (Rüthers, Arbeitsrecht und politisches System, 1973).

Die Abhängigkeit vom politischen System wird anschaulich am Beispiel des inzwischen über 100 Jahre alten Betriebsverfassungsrechts: Jedem Wechsel der Staatsverfassung in Deutschland folgte bald eine neue gesetzliche Betriebsverfassung (WRV 1919; BetriebsräteG 1920; NS-Staat 1933; Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit 1934; Erste Verfassung der DDR 1949; Beseitigung der frei gewählten Betriebsräte durch zentral gesteuerte Betriebsgewerkschaftsorganisationen 1950; Grundgesetz 1949; Betriebsverfassungsgesetz 1952, novelliert 1972 und 2001). Parallele Entwicklungen lassen sich auch in anderen europäischen Ländern beobachten, etwa in Italien (Hessler, in: FS 100 Jahre Betriebsverfassung, 2020, S. 173 ff.).

4. Der Zusammenhang von Staatsverfassung, Wirtschaftsverfassung und Arbeitsrechtsordnung

- 8 Das Grundgesetz prägt durch zahlreiche Einzelbestimmungen, vor allem durch die Grundrechte aus den Art. 1, 2, 3, 4, 5, 9 Abs. 3, 12, 14 und 15 GG, in einem verfassungsrechtlichen Ordnungsrahmen die Arbeitsrechtsordnung vor. Die Verfassungsgarantien aus Art. 9 Abs. 3 GG wirken auf das Arbeitsrecht und die gesamte Privatrechtsordnung ein (positive und negative Koalitionsfreiheit, Daseins- und Betätigungsrecht der Koalitionen, Einrichtungsgarantien der Tarifautonomie und des Arbeitskampfes). Die übrigen genannten Grundrechte haben eine mittelbare Drittewirkung über die Generalklauseln des Zivilrechts (§§ 138, 157, 242, 826 BGB). Die Auffassung, dass die (Freiheits-)Grundrechte, mit Ausnahme von Art. 9 Abs. 3 GG, im Privatrecht nur „mittelbar“ i. S. einer objektiven Wertordnung wirken, hat sich auch im Arbeitsrecht durchgesetzt (BAG (GS) NZA 1985, 702; 1986, 643). Zur Bindung der arbeitsrechtlichen Normsetzer (insbesondere der Tarifparteien) an die Grundrechte vgl. Rdnr. 129 ff., 779.
- 9 Zwischen dem Arbeitsrecht und der Wirtschaftsordnung besteht ein unlösbarer Zusammenhang (vgl. dazu Zöllner, NJW 1990, 1). Das Arbeitsrecht kann in seinen umfassenden Steuerungsaufgaben nur als Baustein und Teilbereich der jeweiligen „Wirtschaftsverfassung“ verstanden werden. Unter Wirtschaftsverfassung ist die Summe aller (nicht nur der verfassungsrechtlichen) Normen zu verstehen, welche den Einsatz der Produktionsmittel und die Verteilung der im Wirtschaftsprozess erzeugten Güter regeln (so Zöllner/Loritz/Hergenröder, § 1 II). Der fundamentale Zusammenhang zwischen Staatsverfassung, Arbeits- und Wirtschaftsverfassung wird häufig nur am Rande erwähnt. Das geht auf die Fortschreibung eines alten Missverständnisses in der Rspr. des BVerfG zurück. Das Gericht stellte in seiner Entscheidung zum Investitionshilfegesetz (BVerfGE 4, 7, 17 f.) die These auf, das Grundgesetz sei „wirtschaftspolitisch neutral“. Im Mitbestimmungsurteil wurde diese Aussage bekräftigt (BVerfGE 50, 290, 336 f.). Der Irrtum ist offensicht-

lich. Das Grundgesetz garantiert in Art. 9 Abs. 3 die staatsfreie Tarifautonomie (und zwar nicht nur deren Kernbereich!) und (als Hilfsinstrument derselben) die Arbeitskampffreiheit. Staatsfreie Tarifautonomie und Arbeitskampffreiheit gibt es aber nur in marktwirtschaftlichen Ordnungen (Rüthers, Arbeitsrecht und politisches System, 1973, S. 16 f.).

In der Bundesrepublik ist das Arbeitsrecht ein Grundpfeiler der Wirtschaftsordnung, die als „soziale Marktwirtschaft“ ausgestaltet ist. Damit ist eine Ordnung gemeint, in der die Kräfte des Marktes sich nicht völlig frei und unkontrolliert entfalten können, sondern in welcher der Staat („Sozialstaat“ Art. 20 Abs. 1, 28 Abs. 1 GG) Rahmenbedingungen und Grenzen der marktwirtschaftlich zu treffenden („privaten“) Entscheidungen festlegt, um so die sozialen Folgewirkungen des freien Marktes zu berücksichtigen und verträglich zu gestalten. Im Unionsrecht findet sich sogar ein ausdrückliches Bekenntnis zu einer wettbewerbsfähigen sozialen Marktwirtschaft, die auf Vollbeschäftigung und sozialen Fortschritt abzielt (Art. 3 Abs. 3 EUV).

5. Eigentumsverfassung und Arbeitsrecht

Eine wichtige, unverzichtbare Grundlage der marktwirtschaftlichen Ordnung ist das private Eigentum an den Produktionsmitteln, wie es im Grundgesetz (Art. 14, 15 GG) garantiert ist. Die jeweilige Eigentumsordnung hat weitreichenden Einfluss auf die Grundstruktur des Arbeitsrechts in all seinen Teiltbereichen (Arbeitsvertrag, Betriebsverfassung, Tarifautonomie und Mitbestimmung). Das private Eigentum an den Unternehmen, also an den Arbeitsstätten, bewirkt eine wirtschaftliche und rechtliche Vormachtstellung des Arbeitgebers, die durch das Arbeitnehmerschutzrecht – sei es staatlich oder durch die Tarif- oder Betriebsparteien – kompensiert wird. Andererseits ergibt sich aus dem Privateigentum auch eine ökonomische und rechtliche Schranke der arbeitsrechtlichen Schutzgesetzgebung.

Das Grundgesetz spricht in Art. 9 Abs. 3 GG insoweit konsequent von der Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen durch die Verbände am Arbeitsmarkt. Es ist zu beachten, dass die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer zugleich Wirtschaftsbedingungen der Arbeitgeber und beide ökonomisch untrennbar miteinander verknüpft sind. Hieraus ergibt sich, dass arbeitsrechtlicher Sozialschutz nur insoweit dauerhaft gewährleistet ist, als er aus der real vorhandenen Produktivität des Wirtschaftsprozesses finanziert werden kann (Rüthers, in: FS E. Wolf, 1985, S. 565). Die Entstehungsgeschichte des modernen Arbeitsrechts im 19. Jahrhundert, als es darum ging, die „Proletarier“ vor weiterer Verelendung zu schützen, hat dazu geführt, den einzigen oder doch damals zutreffend vorrangigen Zweck des Arbeitsrechts im Schutz der abhängigen Arbeitnehmer gegen die übermächtigen Arbeitgeber zu sehen. Diese Sicht wird heute der Vielfalt der ordnungspolitischen Aufgaben des Arbeitsrechts nicht mehr gerecht.

Das Arbeitsrecht erfüllt in entwickelten Industriegesellschaften mehrere zentrale Aufgaben:

- Es schützt die im Regelfall (jedoch nicht immer) sozial schwächeren und wirtschaftlich unterlegenen Arbeitnehmer i. S. von Mindeststandards, vor allem in den individualrechtlichen Beziehungen des Einzelarbeitsvertrags.
- Es schafft durch die kollektivrechtlichen Institutionen der Betriebsverfassung (Betriebsautonomie), der Unternehmensmitbestimmung und der Tarifautonomie

10

11

12

13

mie die Voraussetzungen eines fairen Ausgleichs und einer Harmonisierung der gegensätzlichen und der gemeinsamen kollektiven Interessen der Arbeitsmarktparteien.

- Es fördert eine möglichst reibungs- und konfliktarme, effektive Produktion von Waren und Dienstleistungen im Interesse der Wettbewerbsfähigkeit der nationalen Wirtschaftsstandorte und der Sicherung eines ausreichenden Wachstums als Grundlage möglichst hoher Beschäftigungsquoten.
- Es sichert die Stabilität der Gesellschafts- und Staatsordnung durch die rechtliche Kanalisierung schichtspezifischer Interessengegensätze der Arbeitsmarktparteien.

14 Arbeitsrecht ist nach allem ein besonders „systemnahe“, politisches Recht. Sein Geltungsbereich erfasst und beeinflusst einen großen und für die politische Entwicklung besonders bedeutenden Teil der Bevölkerung in den Industrie- und Dienstleistungsgesellschaften, die – als Folge der weit fortgeschrittenen Arbeitsteilung einerseits und Unternehmenskonzentration andererseits – zu Recht als „Arbeitnehmergesellschaften“ bezeichnet werden. Das kollektive soziale und ökonomische Schicksal dieser Großgruppe der Bevölkerung wird in jedem Industrieland maßgeblich vom Arbeitsrecht beeinflusst.

6. Arbeitsrecht und Rechtspolitik

15 Aus den geschilderten Verknüpfungen des Arbeitsrechts mit der jeweiligen Staats- und Wirtschaftsordnung folgt, dass es für diese Rechtsdisziplin keinen fertigen Endzustand geben kann. Es ist niemals „abgeschlossen“, sondern wird von den zuständigen Normsetzern (Gesetzgebung, Tarif- und Betriebsparteien, Arbeitsgerichtsbarkeit) fortlaufend den sich wandelnden technischen und ökonomischen Fakten sowie den wechselnden gesellschaftlichen und politischen Zielen („Sozialidealen“) angepasst. Daraus erklärt sich, dass der permanente, nicht selten mit politischer Leidenschaft geführte „Kampf ums Recht“ (Jhering, Der Kampf um's Recht, 20. Aufl., 1921) im Arbeitsrecht seit jeher eine besondere Aktualität hat, verursacht durch sehr unterschiedliche materielle Interessen und weltanschauliche Vorverständnisse der Arbeitsmarktparteien. Es gibt kein wertfreies oder weltanschauungsfreies Arbeitsrecht.

16 Die Besonderheit der Rechtspolitik im Arbeitsrecht besteht darin, dass sie im Vergleich zu anderen Rechtsdisziplinen in einem außergewöhnlichen Umfang von der Arbeitsgerichtsbarkeit geleistet wird. Das BAG wie auch die Landesarbeitsgerichte werden dadurch, dass wichtige Materien überhaupt nicht gesetzlich geregelt sind (Arbeitnehmerhaftung, Koalitionsrecht, Arbeitskampfrecht) und dass das vorhandene Gesetzesrecht oft veraltet, widersprüchlich und von Generalklauseln durchsetzt ist, zu den „eigentlichen Herren des Arbeitsrechts“ (Gamillscheg, AcP 164 (1964), 385, 388). Aus Dienern des Gesetzes sind einflussreiche Gestalter der Arbeitsrechtsordnung – mit gelegentlich schwankenden Regelungszielen und -ergebnissen – geworden (zum Selbstverständnis des BAG als Ersatzgesetzgeber, wenn die Gesetzgebung untätig bleibt, vgl. für das Arbeitskampfrecht BAG (GS) AP Nr. 43 zu Art. 9 GG Arbeitskampf = RdA 1971, 185; BAG AP Nr. 64 zu Art. 9 GG Arbeitskampf; NZA 1984, 393; 1988, 846). Kritisiert wird diese Machtposition, wenn veränderte Vorstellungen zur Rechtspolitik entgegen der Rspr. des Großen Senats unter Verletzung der Vorlagepflicht (§ 45 Abs. 2, 4 ArbGG) durchgesetzt werden, so etwa, wenn der „ultima-ratio“-Grundsatz und die Kampfparität im

Arbeitskampfrecht nahezu vollständig liquidiert werden (BAG NZA 1988, 846; BAG JZ 2010, 254 m. Anm. Rüthers/Höpfner; kritisch dazu Hessler, FS Wank, 2014, S. 136, 148).

Die von den politischen Parteien betriebene Politisierung der Arbeitsgerichtsbarkeit – nicht zuletzt bei der Besetzung wichtiger Richterstellen – wird durch die in vielen Bundesländern anstprechende Ressortierung der Arbeitsgerichte außerhalb der Justiz- oder Rechtspflegeministerien und die Normsetzungsfreude der letztinstanzlich entscheidenden Gerichte maßgeblich gefördert (vgl. auch Rdnr. 20 ff.).

7. Grenzen der individuellen Vertragsfreiheit

Das Arbeitsrecht ist als *Arbeitnehmerschutzrecht* entstanden; es dient auch heute vornehmlich dem Schutz des Arbeitnehmers. Allerdings ist für jedes Teilrechtsgebiet und sogar für jede einzelne Regelung gesondert zu prüfen, welche Belange des Arbeitnehmers in welcher konkreten Situation als schutzbedürftig anzuerkennen sind, welche schutzwürdigen Interessen des Arbeitgebers oder von Dritten entgegenstehen und auf welche Weise die Rechtsordnung für einen Ausgleich dieser widerstreitenden Interessen sorgt. Für den Arbeitnehmer ist der Arbeitsvertrag (Rdnr. 39 ff.), den er mit dem Arbeitgeber (Rdnr. 64) schließt, regelmäßig ein besonders wichtiges Rechtsgeschäft: Der Arbeitnehmer stellt dem Arbeitgeber seine Arbeitskraft zur Verfügung; von dem Arbeitsentgelt hat er seinen Lebensunterhalt und ggf. auch denjenigen seiner Familie zu bestreiten. Deshalb ist er darauf angewiesen, dass er einen entsprechenden Lohn erhält, seine Gesundheit durch die Arbeit nicht gefährdet wird und sein Arbeitsplatz möglichst erhalten bleibt. Das könnte der Arbeitnehmer – theoretisch – durch entsprechende Vereinbarungen im Arbeitsvertrag mit dem Arbeitgeber erreichen. Denn es steht den Vertragsparteien frei, die Vertragsbedingungen auszuhandeln. Dabei werden die Parteien, die widerstreitende Interessen verfolgen, durch gegenseitiges Nachgeben zu einem Ausgleich gelangen, der von beiden regelmäßig als gerecht empfunden wird. Der Grundsatz der Vertragsfreiheit funktioniert aber nur dann, wenn sich ungefähr gleich starke Partner gegenüberstehen. Das ist gerade beim Arbeitsvertrag typischerweise nicht der Fall, weil der Arbeitnehmer regelmäßig der schwächere Teil ist und deshalb auf den Inhalt des Vertrags nicht in gleicher Weise wie der Arbeitgeber Einfluss nehmen kann.

Die Geschichte des 19. Jahrhunderts zeigt, dass viele Arbeitgeber die billigsten Arbeitskräfte (Kinder, Jugendliche, Frauen) einstellten, übermäßig lange Arbeitszeiten sowie Hungerlöhne vereinbarten; oftmals wurde im Arbeitsvertrag festgelegt, dass der Arbeitnehmer Waren abnehmen musste, die zu überhöhten Preisen auf den Lohn angerechnet wurden (Trucksystem). Der Arbeitnehmer war nur formell frei darin, ob er das Angebot des Arbeitgebers annahm; in der Sache blieb ihm nichts anderes übrig, als auf die Arbeitsbedingungen des Arbeitgebers einzugehen. Nicht zu Unrecht hat man die Vertragsfreiheit daher als Vogelfreiheit des Arbeitnehmers bezeichnet. Zur geschichtlichen Entwicklung des Arbeitsrechts vgl. MünchArbR/Richard, § 2.

Einen Ausgleich der potentiellen Unterlegenheit der Arbeitnehmer versucht das Arbeitsrecht auf verschiedenen Wegen zu erreichen: durch die Einschränkung der Vertragsfreiheit beim Arbeitsvertrag, die Anerkennung von Kollektivvereinbarungen sowie die Beteiligung der Arbeitnehmer an den Entscheidungsprozessen im Betrieb und im Unternehmen.

17

18

19

8. Vom Rechtsstaat zum Richterstaat?

- 20** Die Bundesrepublik Deutschland hat, trotz mehrerer vergeblicher Anläufe und einer ganzen Reihe von Entwürfen, bis heute kein Arbeitsgesetzbuch, nicht einmal ein Arbeitsvertragsgesetz (MünchArbR/Fischinger, § 5 Rdnr. 1 ff.; vgl. aber den Diskussionsentwurf eines Arbeitsvertragsgesetzes, Hessler/Preis, NZA 2007, Beil. zu Heft 21 sowie Rdnr. 123). Die Gesetzgebung begnügt sich mit kurzatmig konzipierten, oft nachlässig formulierten und kurzfristig novellierten Einzelgesetzen. Das gilt auch für den in das BGB eingefügten § 611a, der – etwa mit Blick auf die Bedeutung der Eingliederung des Beschäftigten in den Betrieb – mehr Fragen aufwirft als er beantwortet.
- 21** Die Scheu oder Funktionsunfähigkeit der Gesetzgebung gegenüber einer arbeitsrechtlichen Gesamtkodifikation und die sich daraus ergebenden Lücken führten zwangsläufig (wegen des Rechtsverweigerungsverbots) zu einem Übergang umfassender Normsetzungsaufgaben auf die Arbeitsgerichtsbarkeit. Das geltende deutsche Arbeitsrecht ist bis heute trotz vieler ausufernder Detailregelungen zu einem wesentlichen Teil Richterrecht, wie Franz Gamillscheg es bereits in den 60er Jahren des vergangenen Jahrhunderts festgestellt hat: „Das Richterrecht bleibt unser Schicksal“ (AcP 164 (1964), 385 ff.).
- 22** Angesichts dieser Tatsache führt die Annahme, Richterrecht könne „niemals eine formale Bindungswirkung entfalten, die über die Entscheidung des konkreten Streitfalls hinausreicht“ (Picker, JZ 1988, 62, 72; vgl. auch MünchArbR/Fischinger, § 6 Rdnr. 32 f.), zu Fehlvorstellungen (näher Rüthers/Fischer/Birk, Rechtstheorie, 12. Aufl. 2022, Rdnr. 235–258). Wer das geltende deutsche Arbeitsrecht sucht, wird es vielfach nur als Richterrecht finden. Die Bindungswirkung der Entscheidungen letzter Instanz für die Untergerichte ist prozessrechtlich im Ergebnis stärker gewährleistet als die Gesetzesbindung. Rechtsfragen, zumal solche der Normsetzungskompetenz, sind immer auch Machtfragen. Seit langem sind wichtige Teile der arbeitsrechtlichen Normsetzung vom Parlament durch Untätigkeit an das BAG delegiert worden, wie insbesondere beim Streikrecht sehr deutlich wird.

II. Einschränkung der Vertragsfreiheit durch den Staat

- 23** Das Arbeitsrecht hält am Grundsatz der Vertragsfreiheit fest (vgl. § 105 Satz 1 GewO). Wegen der besonderen Schutzbedürftigkeit der Arbeitnehmer wird die Vertragsfreiheit aber vom Staat durch nicht oder nur zugunsten des Arbeitnehmers abdingbare Gesetze eingeschränkt.
- a) Vertragsfreiheit bedeutet zunächst *Abschlussfreiheit*. Danach ist jeder frei darin, ob und mit wem er einen Vertrag schließt. Das kann dazu führen, dass bestimmte Personengruppen nur schwer einen Arbeitsplatz finden. Dem wirken gesetzliche Vorschriften entgegen.
- So darf der Arbeitgeber einen Bewerber bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses z. B. nicht wegen seines Geschlechts benachteiligen (§§ 7, 1 AGG). Das SGB IX sieht vor, dass private und öffentliche Arbeitgeber (mit mindestens 20 Arbeitsplätzen) verpflichtet sind, auf wenigstens 5 % der Arbeitsplätze Schwerbehinderte zu beschäftigen (vgl. §§ 154 ff. SGB IX).
- b) Vertragsfreiheit bedeutet auch die *Freiheit der inhaltlichen Gestaltung* des Vertrags. Beide Parteien sind in der Lage, den Inhalt des Vertrags frei zu bestimmen.

Das kann – insbesondere bei einem Überangebot von Arbeitskräften – zu Arbeitsbedingungen führen, die weder dem Entgeltschutz noch dem Gesundheitsschutz oder dem Kündigungsschutz des Arbeitnehmers Rechnung tragen. Das soll durch (halb-)zwingende gesetzliche Bestimmungen verhindert werden.

(1) *Entgeltschutz*: Lange Zeit kannte das deutsche Arbeitsrecht keinen Entgeltschutz i. S. eines staatlichen Mindestlohns. Zwar existierte seit 1952 ein Gesetz über die Festsetzung von Mindestarbeitsbedingungen (MiArbG). Praktische Bedeutung hat das MiArbG allerdings nicht erlangt. Mit Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes (MiLoG) am 16.8.2014 hat sich die Rechtslage grundlegend geändert: Seitdem hat jeder Arbeitnehmer einen gesetzlichen Anspruch auf Zahlung eines Arbeitsentgelts mindestens in Höhe des Mindestlohns durch den Arbeitgeber (vgl. § 1 Abs. 1 MiLoG). Dieser beträgt seit 1.1.2024 brutto 12,41 Euro je Zeitstunde (näher Rdnr. 314). Daneben tritt eine Vielzahl branchenspezifischer Mindestlöhne, die aufgrund von nach dem Arbeitnehmerentsendegesetz (AEntG) erlassenen Rechtsverordnungen für alle Arbeitgeber verbindlich sind. Um die sog. Gender Pay Gap zu schließen, sieht das Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) zudem in § 3 ein Verbot der unmittelbaren und mittelbaren Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts sowie zu dessen Durchsetzung in §§ 10 ff. Auskunfts pflichten des Arbeitgebers bezüglich des Gehalts vergleichbarer Arbeitnehmer vor. Bei Arbeitsausfall, etwa durch Krankheit, behält der Arbeitnehmer kraft zwingenden Gesetzes (vgl. EFZG; Rdnr. 433 ff.) unter bestimmten Voraussetzungen seinen Entgeltanspruch.

(2) *Gesundheitsschutz*: Ihm dienen z. B. die gesetzlich festgelegte Höchstarbeitszeit und Ruhezeiten (vgl. etwa §§ 3, 5 ArbZG), der gesetzliche Anspruch auf Erholungsurlaub (BURG), die Bestimmungen zum Schutz der arbeitenden Jugend (JArbSchG), die Vorschriften zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium (MuSchG; Rdnr. 467 ff.), die Pflicht des Arbeitgebers zur Krankenfürsorge bei Aufnahme des Arbeitnehmers in die häusliche Gemeinschaft (§ 617 BGB) und zu Schutzmaßnahmen (ArbSchG, § 618 BGB, § 62 HGB) sowie zahlreiche Unfallverhütungsvorschriften. Der Regeneration der Arbeitskraft dient der bezahlte Erholungsurlaub, auf den nach dem Bundesurlaubsgesetz jeder Arbeitnehmer in jedem Kalenderjahr einen Anspruch hat (Rdnr. 472 ff.).

(3) *Kündigungsschutz*: Weil der Arbeitsplatz regelmäßig die einzige Erwerbsquelle des Arbeitnehmers ist, soll er durch das Kündigungsschutzgesetz (Rdnr. 541 ff.) besonders gesichert werden. Danach kann das Arbeitsverhältnis, das länger als sechs Monate bestanden hat, vom Arbeitgeber in Betrieben mit mehr als zehn Arbeitnehmern nur unter besonderen Umständen wirksam gekündigt werden (§§ 1 Abs. 1, 23 Abs. 1 Satz 2, 3 KSchG). Deutschland zählt damit weltweit zu den Ländern mit dem am stärksten ausgeprägten Kündigungsschutz.

c) Der arbeitsrechtliche Sozialschutz hat ökonomische Funktionsgrenzen. Die unlösbare Verknüpfung des Arbeitsrechts mit der Wirtschaftsordnung kann gegenläufige Wirkungen entfalten. Das gilt vor allem dort, wo die Vertragsfreiheit der Arbeitgeberseite unterschiedliche Gestaltungsmöglichkeiten gibt, etwa zwischen der Schaffung neuer Arbeitsplätze oder der Investition in anderen Bereichen (Automation, Auslandsproduktion, Verzicht auf erhöhten Umsatz). Schon Friedrich Engels hat darauf hingewiesen, dass die Gesetze der ökonomischen Organisation der Gesellschaft mächtiger sind als alle juristischen Gesetze (Marx/Engels, Werke,

25

26

27

28

Bd. 19, 1962, S. 251). Wer das nicht beachtet, mag Wunschvorstellungen idealen Arbeitsrechtsschutzes rechtlich normieren, bewirkt aber evtl. das Gegenteil des Gewollten, wie z. B. negative Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt. Der Arbeitsrechtsschutz muss, wenn er wirksam werden soll, diese Doppelwirkung beachten. Normativer Sozialschutz verursacht dort, wo er von ökonomischen Gesetzmäßigkeiten durchkreuzt wird, bisweilen mehr Schaden als Nutzen.

- 29** d) Die *richterliche Inhaltskontrolle i. S. einer Billigkeitskontrolle* ist im Arbeitsrecht seit jeher ein wichtiges Instrument zum Ausgleich unterschiedlicher struktureller Machtpositionen der Arbeitsvertragsparteien. Die Arbeitsgerichtsbarkeit hat im Verlauf der Entwicklung des Arbeitsrechts zunehmend für sich die Befugnis in Anspruch genommen, Einzelvertragsklauseln, arbeitsvertragliche Einheitsregelungen, aber auch Betriebsvereinbarungen darauf zu überprüfen, ob ihr Inhalt in schwerwiegender Weise gegen Gerechtigkeitsgrundsätze verstößt (BAG AP Nr. 8 zu § 242 BGB Ruhegehalt – Unverfallbarkeit; NZA 1994, 937). Als Rechtsgrundlage diente lange Zeit in erster Linie § 315 BGB. Seit im Zuge der Schuldrechtsreform die früher für das Arbeitsvertragsrecht geltende Bereichsausnahme vom AGB-Recht aufgehoben wurde (§ 310 Abs. 4 BGB), sind die Möglichkeiten der Inhaltskontrolle von Vertragsklauseln massiv ausgeweitet worden. Seither unterliegen nahezu alle Arbeitsverträge (Ausnahme: Arbeitsverträge mit Führungskräften), weil vom Arbeitgeber vorformuliert, der AGB-rechtlichen Inhaltskontrolle nach den §§ 305 ff. BGB (Rdnr. 205 ff.). Obwohl arbeitsrechtliche Besonderheiten (§ 310 Abs. 4 Satz 2 BGB) zu berücksichtigen sind, hat die Rechtsprechung seither eine Vielzahl früher als unbedenklich angesehener Vertragsklauseln beanstandet.

III. Vertragsfreiheit und Tarifvertrag

- 30** Einseitig zum Nachteil des typischerweise schwächeren Arbeitnehmers wirkende Ergebnisse werden vermieden, wenn beim Vertragsschluss auf der Arbeitnehmerseite nicht der einzelne Arbeitnehmer, sondern eine Vereinigung der Arbeitnehmer steht. Das ist beim Tarifvertrag (Rdnr. 775 ff.) der Fall. Hier führt das Prinzip der Vertragsfreiheit in aller Regel zu gerechten Ergebnissen, da annähernd gleich starke Parteien den Tarifvertrag schließen und diesen notfalls durch Arbeitskampf (Rdnr. 864 ff.) erzwingen können.

- 31** Existenz und Betätigung der Gewerkschaften, zu denen sich die Arbeitnehmer im Wege der Selbsthilfe zusammengeschlossen haben, sind verfassungsrechtlich geschützt. Art. 9 Abs. 3 GG gewährleistet allen Arbeitnehmern die Freiheit, sich zu koalieren. Die Gewerkschaften treten den Arbeitgebern und den gleichfalls durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützten Arbeitgeberverbänden als ebenbürtige Partner gegenüber; sie schließen mit diesen den Tarifvertrag ab. Die Normen des Tarifvertrags wirken wie ein Gesetz unmittelbar und zwingend auf den Arbeitsvertrag ein (§§ 1, 3, 4 TVG; Einzelh.: Rdnr. 804 ff.).

Beispiel: In einem Verbandstarifvertrag einigen sich der Arbeitgeberverband A und die Gewerkschaft G für eine bestimmte Tätigkeit (Entgeltgruppe) auf einen Stundenlohn von 16 Euro. Ein Arbeitgeber, der dem Verband A angehört, vereinbart im Arbeitsvertrag mit einem in der Gewerkschaft G organisierten Arbeitnehmer einen Stundenlohn von 14,50 Euro. Zwingende Wirkung des Tarifvertrags: Die Lohnvereinbarung von 14,50 Euro wird verdrängt. Unmittelbare Wirkung des Tarifvertrags: Der Tariflohn von 16 Euro tritt an