

Schwerpunkt: Neujustierungen in der Welt der Erwerbsarbeit

Eva Kocher/Berthold Vogel

Einführung in den Schwerpunkt

1.

Jeder Wandel der Erwerbsarbeit fordert das Arbeitsrecht auf neue Weise heraus. Das gilt auch für die aktuellen Tendenzen arbeitsweltlicher Veränderung. Hierzu zählen die markante Zunahme von Leiharbeit und Werkverträgen, die schwächere Bindewirkung betrieblicher Strukturen, die zunehmende räumliche sowie zeitliche Entgrenzung der Arbeit, aber auch veränderte Ansprüche der Beschäftigten an ihre Erwerbstätigkeit. In diesem Heft wird aus unterschiedlichen disziplinären Perspektiven gefragt, wie sich die institutionellen Arrangements des Arbeitsrechts im Zuge dieser Entwicklungen verändert und verschoben haben – und welche Herausforderungen sich hieraus ergeben. Alle Beiträge verfolgen eine gemeinsame, zentrale Frage: Wie behauptet sich das Arbeitsrecht in einer Arbeitswelt schwächerer Bindungen und neuer Mobilitäten?

2.

Rüdiger Krause stellt zunächst dar, wie und weshalb Leiharbeit heute genutzt wird und welche Bedeutung die rechtlichen Rahmenbedingungen für diese Veränderungen haben und hatten („Arbeit in der Holzklasse. Gesetzliche und kollektivvertragliche Rahmung der Leiharbeit“). Da in kaum einem anderen Sektor der Arbeitswelt die Verhaltensmuster der Akteure so sehr von den institutionellen Arrangements geprägt seien wie in der Leiharbeit, werde auch in kaum einem anderen Sektor so hart um deren Veränderung gerungen. Er zeigt an aktuellen Beispielen insbesondere auf, wie die Tarifparteien versuchen, neue Arrangements zu etablieren, in denen auch über Branchengrenzen hinaus Einfluss auf die Bedingungen der Erwerbsarbeit genommen wird. In den zentralen deutschen Industriebranchen (Metall- und Elektroindustrie, chemische Industrie) hätten die Gewerkschaften so gezeigt, dass sie immer noch in der Lage seien, auf das Arbeitsleben regulierend einzuwirken.

Im Anschluss an Krauses Diagnose, dass „nach der Erosion des Arbeitnehmerbegriffs [...] jetzt gleichsam die Erosion des Arbeitgeberbegriffs“ erfolge, hinterfragt *Wolfgang Däubler* den Rechtsbegriff des Arbeitgebers („Der Arbeitgeber – ein Fixpunkt des Arbeitsrechts?“). Ausgehend von der Figur des „Normalarbeitgebers“ geht er auf atypische Formen der Arbeitgeberstellung ein, insbesondere Leiharbeit, die Arbeit in werk- oder dienstvertraglichen Konstellationen oder den Einsatz von Soloselbständigen. Gravierende sozialpolitische Probleme entstünden dabei dadurch, dass jeder Unterschied in Person, betrieblicher Struktur und Solvenz des Arbeitgebers erhebliche Unterschiede für das anwendbare Arbeitsrecht und seine Praxis mit sich brächte. Rechtspolitisch be-

stehe hier deutlicher Handlungsbedarf, und die Entwicklungsoffenheit des Arbeitsrechts erscheine relativ gering: Ein Konzernarbeitsrecht würde nur einen Teil der Probleme erfassen. Auch die Vorstellung einer Verteilung der Arbeitgeberstellung auf mehrere Rechtssubjekte ("partielles Arbeitsverhältnis") stoße auf erhebliche Schwierigkeiten.

Die sozialpolitischen Probleme, die sich aus der rechtlichen Möglichkeit einer Wahl zwischen arbeits- und zivilrechtlichen Vertrags- und Beschäftigungsformen ergeben, sind auch Gegenstand des Beitrags von *Eva Kocher* („Die Grenzen des Arbeitsrechts. Der rechtliche Schutz in der Erwerbsarbeit außerhalb von Arbeitsverhältnissen“). Sie geht davon aus, dass diese Wahlmöglichkeiten flexibler und disponibler geworden sind, seit in den Unternehmen Formen der Arbeitskoordination jenseits der klassischen Hierarchien entwickelt wurden; die Übergänge zwischen organisationsförmiger und marktförmiger Koordination seien so fließender geworden. Dies erfordere ein Nachdenken darüber, wie die Zuweisung von „Schutz“ und „Verantwortung“, die das Arbeitsrecht leiste, in zivilrechtlich strukturierten Verhältnissen ausgestaltet werden könne. Wo zum Zweck der Existenzsicherung Arbeit in Person und damit mit der Persönlichkeit geleistet werde, handele es sich um einen Vertrag der Erwerbsarbeit. Gleichzeitig müssten die „Alleinstellungsmerkmale“ des Arbeitsrechts ernster genommen und überprüft werden, welche Arbeitgeberpflichten statt am formalen Vertragschluss an den tatsächlichen Organisationsverhältnissen anzuknüpfen seien.

3.

Beschäftigen sich diese Texte damit, wie die rechtliche Normsetzung auf den Wandel reagieren könnte und müsste, so geht es in zwei weiteren Beiträgen um die Reaktionen von Arbeitsrichterinnen und -richtern einerseits sowie von Personalverantwortlichen andererseits, also um die Akteurinnen und Akteure, die das Arbeitsrecht und seine institutionellen Arrangements gestalten.

Catharina Claus und Berthold Vogel berichten aus ihren Forschungen zu Arbeitsrichterinnen und Arbeitsrichtern. In deren Mittelpunkt stand das professionelle Selbstverständnis und die Gestaltungsbereitschaft bzw. -fähigkeit dieser Gruppe von Richterinnen und Richtern („Rechtsprechung und Arbeitswelt. Professionsverständnis von Arbeitsrichterinnen und Arbeitsrichtern“). Claus und Vogel gehen dabei davon aus, dass der Arbeitsgerichtsbarkeit nicht nur in ihren Schlichtungs- und Rechtsfortbildungsaufgaben, sondern auch in der erst- und zweitinstanzlichen Rechtsprechung zahlreiche Spielräume für Interpretation und Lückenfüllung offen stehen, in denen politische und ökonomische Verständnisse der Richterinnen und Richtern wirken können. Sie stellen fest, dass sich die Arbeitsrichterinnen und Arbeitsrichter nicht als Adressaten der Forderungen aus Politik und Wirtschaft betrachten, sondern stark die Autonomie ihrer juristischen Aufgaben betonen. Dabei wird deutlich: Gestalten, moderieren, schlichten und Schaden begrenzen – diese „Aufträge“ sieht die weit überwiegende Zahl der Arbeitsrichterinnen und Arbeitsrichter als Kern ihres professionellen Selbstverständnisses.

Florian Schramm und Wenzel Matiaske zeigen, wie sich „Das Arbeitsrecht aus der Perspektive der Personalverantwortlichen“ darstellt. Am Beispiel der Rolle des Kündigungsschutzes für die Entscheidungen Personalverantwortlicher zeigen sie, dass das Arbeitsrecht zwar vielfältige, jedoch oftmals eher schwache Wirkungen habe; im betrieblichen Alltag spiele Arbeitsrecht im Verhältnis zum psychologischen Vertrag eine nachrangige Rolle. Die Betrachtung der Bedeutung

subjektiver Konstrukte wie Wissen, Wahrnehmungen, Einstellungen oder arbeitsrechtliche Erfahrungen kann so nicht intendierte oder unterbleibende Wirkungen arbeitsrechtlicher Regelungen verständlich machen – und vielleicht Anregungen für eine wirksamere rechtliche Regulierung bieten.

Aktuelle Gerechtigkeitsfragen in Wirtschaft und Gesellschaft



Gerechtigkeitsfragen in Gesellschaft und Wirtschaft

40 Jahre Juristische Fakultät Augsburg

Herausgegeben von Prof. Dr. Arnd Koch
und Prof. Dr. Matthias Rossi

2013, ca. 260 S., geb., ca. 69,- €

ISBN 978-3-8487-0436-1

(Augsburger Rechtsstudien, Bd. 75)

Erscheint ca. Juni 2013

Seit ihrer Gründung im Jahre 1971 steht die Juristische Fakultät der Universität Augsburg für Praxisnähe und Internationalität. Der Band vereint die aus Anlass ihres 40-jährigen Gründungsjubiläums gehaltenen Vorträge. Die Beiträge, die auf ein Symposium und eine Ringvorlesung zurückgehen, thematisieren Gerechtigkeitsfragen in Gesellschaft und Wirtschaft. Behandelt werden neben grundlegenden rechtstheoretischen und rechtsvergleichenden Fragestellungen aktuelle Probleme des Antidiskriminierungsrechts, der Strafgerechtigkeit, der Generationengerechtigkeit, der globalen Ächtung der Todesstrafe, der „Corporate Social Responsibility“, der Regulierung und Haftung von Ratingagenturen sowie des Rechts auf Vergessen und Erinnern.

Bestellen Sie jetzt telefonisch unter 07221/2104-37.
Portofreie Buch-Bestellungen unter
www.nomos-shop.de/20816



Nomos