

III. Rückblick: Abschaffung der Ungleichbehandlung von Arbeitern und Angestellten in Gesetzen des Arbeits- und Sozialrechts

Auch in Gesetzen des Arbeits- und Sozialrechts ist die Unterscheidung von Arbeitern und Angestellten abgeschafft worden. Diese Unterscheidung ist als verfassungswidrig erkannt worden und gilt als überholt. Wesentliche Entwicklungen hierzu sind im Folgenden aufzuzeigen.

1. Arbeitsrecht

a. § 622 Abs. 2 BGB a.F.

Am 30.5.1990 erklärte das BVerfG in einem grundlegenden Beschluss die Regelung des damaligen § 622 Abs. 2 BGB für verfassungswidrig. Unterschiedlich lange Kündigungsfristen für Angestellte und Arbeiter, durch welche die Arbeiter benachteiligt wurden, waren wegen Verstoßes gegen den allgemeinen Gleichheitssatz nach Art. 3 Abs. 1 GG verboten.⁵⁵ Bereits zuvor hatte man auf die Verfassungswidrigkeit der Regelung hingewiesen: Dies war das Ende einer durch Standesdenken geprägten Privilegierung von Angestellten gegenüber Arbeitern.⁵⁶

Der Gesetzgeber reagierte schnell auf diese Entscheidung. Er vereinheitlichte die Kündigungsfristen für Arbeiter und Angestellte durch das Kündigungsfristengesetz vom 7.10.1993.⁵⁷ Diese Wende weg von der gesetzlichen Ungleichbehandlung von Arbeitern und Angestellten sollte sich in der Folge Schritt für Schritt in allen Bereichen des Arbeits- und Sozialrechts vollziehen.

55 BVerfG 30.5.1990, 1 BvL 2/83, NZA 1990, 721; vgl. dazu näher unten IV 2.

56 Ausführlich und m.w.N. Wank, Arbeiter und Angestellte, 1992, S. 70 ff.

57 BGBl. I 1993, S. 1668.

b. § 1 Entgeltfortzahlungsgesetz

Ein erstes Beispiel ist das Entgeltfortzahlungsrecht. Bis zum Inkrafttreten des EFZG existierten erhebliche Unterschiede zwischen Arbeitern und Angestellten. Durch die Verordnung des Reichspräsidenten zur Sicherung von Wirtschaft und Finanzen vom 5.6.1931⁵⁸ erhielten Angestellte einen nicht abdingbaren Anspruch auf Gehaltsfortzahlung für eine Zeit von bis zu sechs Wochen bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit. Für Arbeiter hingegen bestand ein solcher Anspruch nur für eine „verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit“; zudem konnte der Anspruch vollständig abbedungen werden.⁵⁹ Erst das Gesetz zur Verbesserung der wirtschaftlichen Sicherung der Arbeiter im Krankheitsfall vom 26.6.1957⁶⁰ und dessen Änderungs- und Ergänzungsgesetz vom 12.7.1961⁶¹ erreichten eine annähernde Gleichstellung.⁶² Arbeiter erhielten im Krankheitsfall neben dem Krankengeld der gesetzlichen Krankenversicherung einen Krankengeldzuschuss vom Arbeitgeber in einer solchen Höhe, dass ihnen für bis zu sechs Wochen der Nettolohn zustand.

Erst mit dem Inkrafttreten des Lohnfortzahlungsgesetzes (LFZG) im Jahr 1969⁶³ galt auch für Arbeiter ein zwingender Anspruch auf Lohnfortzahlung bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von sechs Wochen (§ 1 LFZG). Obwohl die Unterschiede zwischen Arbeitern und Angestellten durch das LFZG beseitigt werden sollten, blieb es bei einigen unterschiedlichen Regelungen, etwa hinsichtlich der Handhabung von Fortsetzungserkrankungen, der Höhe des fortzuzahlenden Entgelts sowie der Anzeige- und Nebenpflichten.⁶⁴

Diese Unterschiede wurden mit dem EFZG zum 1.6.1994 abgeschafft. In der Entwurfsbegründung heißt es hierzu unter Verweis auf die Recht-

58 RGBl. I 1931, S. 279.

59 Zur historischen Entwicklung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und den jeweils geltenden rechtlichen Regelungen *Küfner-Schmitt*, Entgeltfortzahlungsgesetz, 9. Auflage 2023, Einleitung Rn. 19 ff.

60 BGBl. I 1957, S. 649.

61 BGBl. I 1961, S. 913.

62 *Marienhagen*, Lohnfortzahlungsgesetz, 1991, Einführung Rn. 2 f.

63 BGBl. I 1969, S. 946.

64 *Küfner-Schmitt*, Entgeltfortzahlungsgesetz, 9. Auflage 2023, Einleitung Rn. 56 ff. Zu den Unterschieden im Einzelnen *Schmitt*, Entgeltfortzahlungsgesetz, 4. Auflage 1999, Einleitung Rn. 56 ff.

sprechung des Bundesverfassungsgerichts zu § 622 BGB a.F.,⁶⁵ die Gleichbehandlung von Arbeitern und Angestellten sei auch im Entgeltfortzahlungsrecht verfassungsrechtlich geboten. Es sollte „mit der Neuregelung die mit der Verfassung unvereinbare Ungleichbehandlung von Arbeitern und Angestellten in der Entgeltfortzahlung beseitigt werden.“⁶⁶ Die neue Regelung des § 1 Abs. 2 EFZG erfasste zwar ihrem Wortlaut nach „Arbeiter und Angestellte“, die zusammen als „Arbeitnehmer“ definiert wurden. Dies hatte aber lediglich den historischen Grund, dass beide bisher getrennten Gruppen in eine einzige Gruppe überführt werden sollten.

Unterschiede in der Behandlung von Arbeitern und Angestellten im Entgeltfortzahlungsrecht blieben zunächst noch im Verfahren über die Erstattung von Arbeitgeberaufwendungen bestehen.⁶⁷ Der Gesetzgeber des EFZG hatte die diesbezüglichen Regelungen zum Ausgleichsverfahren im zweiten Abschnitt des Lohnfortzahlungsgesetzes zunächst unberührt gelassen, weshalb die Aufwendungen der Arbeitgeber für die Entgeltfortzahlung von arbeitsunfähig erkrankten Angestellten nicht im Umlageverfahren UI berücksichtigt wurden.⁶⁸ Erst mit dem Aufwendungsausgleichsgesetz vom 22.5.2005 (AAG)⁶⁹ wurde auch dieser Unterschied beseitigt; seitdem werden Angestellte ins Umlageverfahren UI miteinbezogen.⁷⁰

Somit gilt: Die in § 1 Abs. 2 EFZG sprachlich vorgenommene Unterscheidung von Arbeitern und Angestellten ist für die Anwendung der gesetzlichen Regelungen zur Entgeltfortzahlung nicht relevant. Sie verdeutlicht vielmehr den Willen des Gesetzgebers, beide Gruppen gleich zu behandeln.⁷¹

c. § 5 BetrVG

Ein vergleichbares Bild ergibt sich bezüglich der betriebsverfassungsrechtlichen Definition der „Arbeitnehmer“ in § 5 BetrVG. Das Betriebsverfas-

65 Verwiesen wird auf BVerfG 16.11.1982, 1 BvL 16/75 und 36/79, AP BGB § 622 Nr. 16, und auf BVerfG 30.5.1990, 1 BvL 2/83, 1 BvL 2/83, NZA 1990, 721.

66 BT-Drucks. 12/5263, S. 9.

67 Hierzu noch *Marienhagen*, Lohnfortzahlungsgesetz, 1991, §§ 10 ff.

68 *Küfner-Schmitt*, Entgeltfortzahlungsgesetz, 9. Auflage 2023, Einleitung Rn. 124, Rn. 128.

69 BGBl. I 2005, S. 3686.

70 *Küfner-Schmitt*, Entgeltfortzahlungsgesetz, 9. Auflage 2023, Einleitung Rn. 128 ff.

71 *Küfner-Schmitt*, Entgeltfortzahlungsgesetz, 9. Auflage 2023, § 1 Rn. 28, Rn. 29.

sungsreformgesetz vom 23.7.2001⁷² (BetrVerf-ReformG) schaffte das so genannte Gruppenprinzip – die Trennung der Belegschaft in Arbeiter und Angestellte – ab.⁷³ Mit der Aufgabe des Gruppenprinzips im BetrVG verbunden war ebenso die Beseitigung dieses Prinzips im Montan-Mitbestimmungsgesetz (Art. 8 BetrVerf-ReformG), im Betriebsverfassungsgesetz 1952 (Art. 9 BetrVerf-ReformG), im Mitbestimmungsergänzungsgesetz (Art. 10 BetrVerf-ReformG) sowie im Mitbestimmungsgesetz (Art. 12 BetrVerf-ReformG).⁷⁴

Der Gesetzgeber des BetrVerf-ReformG bezeichnete die Trennung von Arbeitern und Angestellten als überholt.⁷⁵ Er verwies darauf, dass sich das Gruppenprinzip in der täglichen Arbeit von Betriebsräten nicht mehr handhaben ließ; es müsste ganz erhebliche Zeit zur formalen Gruppenzuordnung aufgewendet werden.⁷⁶ So heißt es in den Begründungserwägungen: “Die früher charakteristischen Merkmale zur Unterscheidung beider Gruppen, die gedanklich-geistige Leistung einerseits und die körperliche Anstrengung andererseits, überschneiden sich heute weitgehend. Die Tätigkeit eines hochqualifizierten Facharbeiters ist heute von hochwertigem Fachwissen, Anleitung anderer sowie der Fähigkeit und Befugnis eigenständiger Entscheidungen geprägt.”⁷⁷

Die historische Zusammenführung der beiden Gruppen spiegelt sich in § 5 Abs. 1 Satz 1 BetrVG. Danach sind Arbeitnehmer im Sinne des Gesetzes Arbeiter und Angestellte. Diese Aussage ist Ausdruck der Gleichbehandlung beider Gruppen.⁷⁸

d. Weitere Gesetzesregelungen des Arbeitsrechts, in denen die Teilung von Arbeitern und Angestellten überwunden wurde

Neben den soeben dargestellten Entwicklungen zur arbeitsrechtlichen Gleichbehandlung von Arbeitern und Angestellten ist noch kurz auf einige

72 BGBl. I 2001, S. 1852.

73 Raab in GK-BetrVG, 12. Auflage 2021, § 5 Rn. 4, § 6; Hanau, RdA 2001, S. 65, S. 67.

74 Zu den Änderungen im Einzelnen BT-Drucks. 14/5741, S. 18 ff.

75 BT-Drucks. 14/5741, S. 23.

76 BT-Drucks. 14/5741, S. 24.

77 BT-Drucks. 14/5741, S. 24.

78 Löwisch, BB 2001, S.1734, S. 1736; Richardi/Annuf, DB 2001, 41 (42).

weitere Beispiele einzugehen, die zeigen, dass heute die gesetzliche Unterscheidung beider Gruppen obsolet ist.⁷⁹

§ 2 Satz 1 BUrlG definiert, ebenso wie die vorgenannten Gesetzesregelungen, Arbeiter und Angestellte als Arbeitnehmer im Sinne des Gesetzes. Auch hier ist die Unterteilung des Arbeitnehmerbegriffes bedeutungslos, nachdem Kündigungsfristen, Entgeltfortzahlung und die gemäß § 10 BUrlG relevanten Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation für Arbeiter und Angestellte vereinheitlicht sind.⁸⁰

In § 2 Abs. 2 ArbZG heißt es ebenfalls, Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes seien Arbeiter und Angestellte sowie die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten. Mit dieser sprachlichen Fassung hat sich der Gesetzgeber an § 5 BetrVG orientiert,⁸¹ ohne dass es für die Geltung arbeitszeitgesetzlicher Regelungen auf die Trennung der Arbeitnehmer in Arbeiter und Angestellte ankommt. Das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) dient nach seinem § 1 Nr. 1 dem Gesundheitsschutz. Zu Recht wird hier nicht zwischen Arbeitern und Angestellten differenziert mit Blick auf Arbeitszeitumfang, Arbeitszeitlege und Pausen. Der Gesetzgeber geht also gerade nicht von einer verschiedenen Belastung der Arbeitnehmergruppen aus.

Schließlich folgt aus der Formulierung „Arbeiter und Angestellte“ in § 17 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG keine unterschiedliche Handhabung beider Gruppen bei der Anwendung des Betriebsrentengesetzes.⁸²

Der Unterscheidung von Arbeitern und Angestellten in § 5 Abs. 1 Satz 1 ArbGG kommt ebenfalls keine verfahrensrechtliche Bedeutung zu, da das Gesetz keine Rechtsfolgen an die Trennung von Arbeitern und Angestellten knüpft.⁸³ Die Unterteilung ist auch hier historisch zu erklären, da ursprünglich für Arbeiter und Angestellte getrennte Gerichtsbarkeiten bestanden, die dann zusammengeführt wurden.⁸⁴

79 Zu wenigen weiteren Beispielen siehe *Kortstock*, NZA 2017, 357, 358 ff.

80 *Neumann* in: *Neumann/Fenski/Kühn*, Bundesurlaubsgesetz, 12. Auflage 2021, § 2 Rn. 54.

81 BT-Drucks. 12/5888, S.23.

82 *Huber* in: *Kemper/Kisters-Kölkes/Berenz/Huber/Betz-Rehm/Borgers*, BetrAVG, 10. Auflage 2023, § 17 Rn. 2.

83 *Müller-Glöge* in: *Germelmann/Matthes/Prütting*, Arbeitsgerichtsgesetz, 10. Auflage 2022, § 5 ArbGG, Rn. 3.

84 *Schleusener* in: *GK-ArbGG*, 151, Januar 2025, § 5 ArbGG, Rn. 2 ff., 32. Allenfalls kann die Unterscheidung bedeutsam sein, sofern Fachkammern nach § 17 Abs. 2 ArbGG gebildet worden sind, die für bestimmte Arbeiter oder Angestellte zuständig sind.

2. Sozialrecht

a. Arbeiter und Angestellte in der Gesetzlichen Rentenversicherung: Einführung des SGB VI und Aufhebung von § 133 Abs. 2 SGB VI a.F.

Das Rentenreformgesetz vom 18.12.1989 hob die getrennten Rentengesetze für Arbeiter (4. Buch der Reichsversicherungsordnung, RVO) und der Angestellten (Angestelltenversicherungsgesetz, AVG) auf. Beide wurden mit Wirkung zum 1.1.1992 in das neue SGB VI überführt.⁸⁵

Mit dem Gesetz zur Organisationsreform in der gesetzlichen Rentenversicherung vom 9.12.2004⁸⁶ folgte dem auch die Organisationsstruktur, die nunmehr ebenfalls nicht mehr zwischen Arbeitern und Angestellten unterscheidet, sondern einen einheitlichen Versichertenbegriff zugrunde legt.⁸⁷ Die neuen Rentenversicherungsträger nehmen seit dem 1.10.2005 gemäß §§ 125 ff., 127, 274d SGB VI die Aufgaben der gesetzlichen Rentenversicherung wahr. Die rentenversicherungsrechtliche Trägerzuordnung erfolgt nicht mehr anhand der Unterscheidung von Arbeitern und Angestellten; dementsprechend ist die diesbezüglich vor der Organisationsreform geltende Regelung in § 133 Abs. 2 SGB VI a.F.⁸⁸ entfallen. Die Arbeiterrentenversicherung und die Angestelltenversicherung sind unter dem Namen „Deutsche Rentenversicherung“ zur allgemeinen Rentenversicherung zusammengefasst.⁸⁹ Eine organisatorische Gliederung in Arbeiter- und Angestelltenversicherung bezeichnet der Gesetzgeber als nicht mehr zeitgemäß.⁹⁰ Im SGB VI gilt seitdem ein einheitlicher Beschäftigtenbegriff (vgl. § 1 Nr. 1 SGB VI, § 7 Abs. 1 SGB IV).

85 *Fischer* in: LPK-SGB VI, 5. Auflage 2021, Vorbemerkung zu §§ 125 ff. Organisationsreform in der gesetzlichen Rentenversicherung.

86 BGBl. I 2004, S. 3242.

87 *Fischer* in: LPK-SGB VI, 5. Auflage 2021, Vorbemerkung zu §§ 125 ff. Organisationsreform in der gesetzlichen Rentenversicherung.

88 Dort waren die wichtigsten Fallgruppen von Angestellten aufgezählt, s. näher unten IV 3 c.

89 BT-Drucks. 15/3654, S. 2.

90 BT-Drucks. 15/3654, S. 1.

b. Arbeiter und Angestellte in der Gesetzlichen Krankenversicherung: § 5 SGB V, § 6 SGB V

Ebenso wie einige der unter 1. dargestellten Regelungen erfassen auch §§ 5 Abs. 1 Nr. 1, 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB V bei Aufzählung der Versicherungspflichtigen „Arbeiter und Angestellte“. Bei diesen Vorschriften hat dies gleichfalls die Funktion, die Zusammenführung beider Gruppen in einer einzigen Versichertengruppe der Beschäftigten zum Ausdruck zu bringen (vgl. § 7 Abs. 1 SGB IV).⁹¹ Die bis zum 31.12.1988 nur für Angestellte geltende Versicherungsfreiheit bei Überschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze wurde mit dem Gesundheitsreformgesetz vom 20.12.1988⁹² mit Wirkung zum 1.1.1989 aufgegeben. Die Kassenwahlrechte nach §§ 173 ff. SGB V sind ebenfalls nicht mehr vom Status als Arbeiter oder als Angestellter abhängig.⁹³

3. Zwischenergebnis

Auch wenn vereinzelt noch in gesetzlichen Regelungen des Arbeits- und Sozialrechts sprachlich eine Unterscheidung von Arbeitern und Angestellten vorgenommen wird, ist sie inhaltlich bedeutungslos. Sie ist vielmehr Ausdruck der Abschaffung überkommener Unterscheidungen zwischen Arbeitern und Angestellten. Der Gesetzgeber hat immer wieder darauf hingewiesen, dass die Ungleichbehandlung von Arbeitern und Angestellten eine Verletzung von Art. 3 Abs. 1 GG darstellt.

Daher ist nunmehr zu prüfen, ob die Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten in den Tarifverträgen der SOKA-BAU mit dem verfassungsrechtlichen allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG zu vereinbaren ist.

91 *Wiegand* in: v. Koppenfels-Spies/Wenner, SGB V, 4. Auflage 2022, § 5 SGB V, Rn. 3.

92 BGBl. I 1988, S. 2477.

93 Zur Entwicklung *Wiegand* in: v. Koppenfels-Spies/Wenner, SGB V, 4. Auflage 2022, § 173 SGB V, Rn. 1 ff.

