



Arbeitsrecht – Für wen und wofür?

Historisch ist der personale Schutzbereich des Arbeitsrechts klar konturiert: Arbeitsrecht schützt Arbeitnehmer. Der Arbeitnehmerbegriff hat seine Funktion als Schlüssel zur Tür arbeitsrechtlicher Privilegien zwar bis heute nicht verloren. Er hat jedoch an Konturschärfe eingebüßt. Einerseits schützen neue arbeitsrechtliche Gesetze auch Personengruppen, die keine klassischen Arbeitnehmer sind. So gilt der Diskriminierungsschutz auch für Geschäftsführer, Beamte sind Arbeitnehmer i.S.d. europäischen Urlaubsrechts, Leiharbeitnehmer sind Arbeitnehmer i.S.d. KSchG und des BetrVG, das Datenschutzrecht gilt für alle „Beschäftigten“, der Dienstnehmer im kirchlichen Arbeitsrecht kann streiken, ebenso vielleicht auch der Beamte. Andererseits werden viele Tätigkeiten, die traditionell von Arbeitnehmern ausgeführt werden, nun auf Selbstständige übertragen, die auf der Grundlage von Werkverträgen tätig werden und damit außerhalb des klassischen Arbeitsrechts stehen.

In einigen Gebieten greift das Arbeitsrecht also über seinen klassischen Bereich hinaus, in anderen stellt sich die Frage, ob eine Erweiterung geboten ist. Gibt es überhaupt noch einen typisierten schutzwürdigen Arbeitnehmer oder fordern diese Entwicklungen im Arbeitsrecht nicht umfangreiche Modifikationen? All dies sind grundlegende Fragen, die sich Wissenschaft und Praxis im Arbeitsrecht heute stellen.

Neben diesen Unsicherheiten hinsichtlich des Schutzbereichs sind auch die Schutzziele des Arbeitsrechts nicht mehr klar konturiert. Während sich das Arbeitsrecht in der Vergangenheit vor allem als Arbeitsschutzrecht entwickelte, wurden in jüngerer Zeit neue Schutzziele definiert. Das AGG verbietet die Diskriminierung, zum Schutz der Persönlichkeitssphäre des Arbeitnehmers sind spezielle Regelungen zum Beschäftigtendatenschutz entstanden. Geht damit der Anspruch des Arbeitsrechts, umfassenden Schutz zu bieten, verloren? Sind die Schutzzwecke einheitlich oder unterscheiden sie sich nach den einzelnen arbeitsrechtlichen Gesetzen? Wie ist das Verhältnis dieser Gesetze zueinander?

Außerdem kommt es innerhalb des klassischen Arbeitsrechts zu immer stärkeren Ausdifferenzierungen zwischen verschiedenen Arbeitnehmergruppen. Einerseits stellt die Existenz prekärer Arbeitsverhältnisse die Fähigkeit der Sozialpartner, für angemessene Arbeitsverhältnisse zu sorgen, in Frage. Hier wird verbreitet vom Gesetzgeber eine Lösung erwartet, etwa in Form eines flächendeckenden Mindestlohns. Andererseits löst ein solcher Mindestlohn kaum die Probleme, die sich der Gruppe der „Young Professionals“ stellen. Für den Anwalt in der Wirtschaftskanzlei ist Zeit und nicht Geld das dringendste Problem.

Gilt im Arbeitsrecht also noch: one size fits all? Bedarf es einer stärkeren Ausdifferenzierung nach der Schutzbedürftigkeit? Wie sollte und wie kann das Arbeitsrecht diesen Entwicklungen entgegentreten? Wo bestehen Gestaltungsspielräume? Wer sind die zukünftigen Akteure im Arbeitsrecht: Gesetzgeber, Sozialpartner oder vielleicht doch der mündige Arbeitnehmer? Diese und weitere Fragen wollen wir mit Euch/Ihnen auf der 4. Assistententagung diskutieren.

Vorschläge für Beiträge bitte bis zum 31.03.2014 an: assistententagung@jura.uni-bonn.de