

## **Abschied vom Arbeitsrecht?**

Peter Stein

Die Frage nach der Bedeutung des Arbeitsrechts ist hochaktuell. Es ist erfreulich, dass auch die WSI-Mitteilungen sich daran mit einem Beitrag „zur Anregung weiterer Diskussionen“ beteiligt haben.<sup>1</sup> Der Autor *Kania* hat in seinem Artikel Funktionsverluste beleuchtet und dabei nicht die bei Arbeitgebern verbreitete Litanei geboten, der zufolge zu viel Arbeitsrecht per se schädlich sei. Er analysiert vielmehr eine übergroße Komplexität und konstatiert einen schleichenden Abschied vom Arbeitsrecht. Dort, wo dem Gesetzgeber zu zeitgemäßen Regeln die Kraft fehle, schaffe sich die Praxis auf der Basis eines common sense eigene, vernünftige Lösungen.

*Kanias* Hinweise auf Akzeptanzprobleme sollten ernsthaft diskutiert werden. Es wäre hilflos und blind, die politische Dimension der Arbeitsbeziehungen auszublenken und nur formal darauf zu pochen, dass das Gesetz einzuhalten ist. Arbeitnehmerschutz bedeutet immer auch Akzeptanzgewinnung. Gleichwohl sollen einige seiner Einschätzungen kritisch „abgeklopft“ werden, um die dringend notwendige Diskussion zu befördern.

### **LEGITIMATION UND FUNKTION DES ARBEITSRECHTS**

Wie ist das Arbeitsrecht heute zu legitimieren? Das Bundesverfassungsgericht beantwortet die Frage *Max Webers* nach rationaler Herrschaft und innerer Rechtfertigung eindeutig: Das dem Vertragsrecht innewohnende Prinzip der Privatautonomie ist nur in der Lage, hinreichenden Schutz zu gewähren, soweit die Bedingungen freier Selbstbestimmung gegeben sind. Wo es an einem annähernden Kräftegleichgewicht fehlt, ist mit den Mitteln des Vertragsrechts kein sachgerechter Ausgleich der Interessen zu gewährleisten. Der Gesetzgeber hat deshalb die Pflicht, dem für Arbeitsverhältnisse typischen sozialen und wirtschaftli-

chen Ungleichgewicht entgegenzuwirken. Im Übrigen liegt der Geltungsgrund des Arbeitsrechts unverändert in der sozialen Schutzbedürftigkeit des Arbeitnehmers: Es soll verhindert werden, dass sich der Arbeitssuchende Bedingungen unterwirft, die mit einer gerechten Sozialordnung unvereinbar sind.

In den 1970er Jahren wurde kritisiert, dass die sozialpartnerschaftlichen Maximen Freiheit und Solidarität verhindern, heute haben sich die Fronten verkehrt. En vogue ist ein Abbau von Arbeitsrechtsnormen, um den gefesselten Marktkräften Raum zur Entfaltung zu geben. Unabhängig davon ist immer schon ein deftiges Normenvollzugsdefizit konstatiert worden.

Obwohl zwischen Anspruch und Wirklichkeit des Arbeitsrechts bisweilen Welten liegen, ist die reale Steuerungsfunktion des Rechtssystems noch immer immens. Wäre dies anders, würde der Staat verpflichtet sein, seiner Schutzpflicht nachzukommen und einzugreifen. Eine völlige Deregulierung des Arbeitsmarktes wäre verfassungsrechtlich nämlich nicht hinnehmbar.<sup>2</sup>

Dass, wie *Kania* meint, das Arbeitsrecht als Spielregel zunehmend ausgedient habe, nur störe und von niemandem verstanden werde, trifft aus meiner Sicht nicht zu. 600.000 eingereichte Klagen pro Jahr sprechen dagegen. Obwohl jetzt z. B. zertifizierte Mobbingberater auf den Markt kommen, streiten die meisten Kläger mitnichten um Skurrilitäten, sondern um elementare Dinge wie Entgelt für geleistete Arbeit, ihre Lohnsteuerkarte oder ein Zeugnis.

### **NORMENFLUT UND UN DURCHSCHAUBARE VERÄSTELUNGEN?**

Verunglückte Vorschriften, handwerkliche Fehler sowie absurd erscheinende Volten des Gesetzgebers gibt es, wie *Kania* mit Recht beklagt, zuhauf. Da müsste aufgeräumt werden. Das aber ist nun beileibe

nicht spezifisch für das Arbeitsrecht.

Durch ein einheitliches Arbeitsgesetzbuch könnte das Arbeitsrecht handhabbarer werden, obwohl die Lösung aller Probleme auch dadurch nicht zu erwarten ist. Der Einigungsvertrag verpflichtet den Gesetzgeber zu einer solchen Kodifizierung. Entwürfe liegen auf dem Tisch. Es sind die Verbände, die das Projekt blockieren.

In *Kanias* These, das Arbeitsrecht sei in seiner Gesamtheit nicht zu beherrschen, steckt ein wahrer Kern, aber auch ein gewisses Maß an Polemik. Der Beifall für eine Kritik an der Normenflut ist billiger zu haben als eine Änderung der Verhältnisse.

Das Kündigungsschutzrecht ist in der Tat nicht durchnormiert. Ohne Kenntnis der Rechtsprechung ist das Risiko, Fehler zu machen, hoch. Man sollte freilich nicht übertreiben. Denn natürlich beherrscht auch kaum jemand z. B. das gesamte BGB. Ohnehin werden in der täglichen Praxis keineswegs mehr als 100 arbeitsrechtliche Gesetze und Verordnungen gebraucht. Interessanterweise beklagten sich in einer repräsentativen Erhebung immerhin 69 % der Personalverantwortlichen nicht darüber, dass das Arbeitsrecht für sie unüberschaubar sei.<sup>3</sup> Andererseits wirken nach dieser Erhebung besonders die Vielzahl der

<sup>1</sup> *Kania, T.* (2005): Geschriebenes und gelebtes Arbeitsrecht, in: WSI Mitteilungen 10, S. 596-598.

<sup>2</sup> Vgl. BVerfG 27.1.1998, BVerfGE 97, S. 169

<sup>3</sup> *Pfarr, H./Ullmann, K./Bradtke, M./Schneider, J./Kimmich, M./Bothfeld, S.* (2005): Der Kündigungsschutz zwischen Wahrnehmung und Wirklichkeit, München, S. 13. – *Schramm, F./Zachert, U./Hübner S.* (2005): Arbeitsrecht – Personalpolitik und Wirklichkeit, Baden-Baden, S. 470ff.

Peter Stein, Richter am Arbeitsgericht  
Hamburg.  
e-mail: Peter.Stein.HH@t-online.de

arbeitsrechtlichen Gesetze, eine als widersprüchlich gesehene Rechtsprechung und mangelnder Zugang zu zuverlässigen Informationen jedoch auf ein Drittel aller Betriebe verwirrend.

Seriöserweise muss man im Übrigen nach dem Ursprung der Normenflut fragen. Märkte produzieren nun einmal keine Ethik. Unter der Bedingung des Rechtsstaatsprinzips ist Vorsorge des Staates gegen den Missbrauch wirtschaftlicher Machtpositionen nicht anders als durch Gesetze zu gewährleisten.

### UNSIKERHEITSAKTOR RICHTERRECHT?

Die Kritik, dass die Interpretation der Gesetze durch die Gerichte die Rechtsunsicherheit potenziere, halte ich ebenso wie *Kania* nicht für zutreffend. Das historische Versagen des Gesetzgebers zwingt Rechtsprechung und Wissenschaft notgedrungen zu einem Erfindungsreichtum, der im Bereich der Naturwissenschaften ideal sein könnte, hier aber immer nur die zweitbeste Lösung liefern kann. Je weniger der Gesetzgeber den Mindestschutz grundrechtlich verbürgter Freiheiten selbst gewährleistet, desto stärker stellt sich diese Aufgabe der Arbeitsgerichtsbarkeit. Eine geschlossene Systembildung ist auf dieser Basis nun einmal schwer zu erreichen.

Wer tief gestaffelte Verrechtlichung kritisiert, landet naturgemäß bei Generalklauseln und damit bei noch mehr Richterrecht. Ist das gewollt? Im Übrigen sind Prozesse vor Arbeitsgerichten kein Yota unalkulierbarer als z. B. Verfahren vor dem Landgericht, die Unternehmer gegeneinander führen.

### INNERER ABSCHIED VOM ARBEITERSRECHT?

Zu der von *Kania* beschriebenen Tendenz, sich vom Arbeitsrecht innerlich zu verabschieden und sich in ein vom common sense getragenes Arbeitsrecht zu flüchten, ist in Erinnerung zu rufen, dass das Kündigungsschutzgesetz – der Kern des Arbeitsrechts – von Arbeitgebern und Gewerkschaften gemeinsam konzipiert wurde.

Aber auch sonst ist das Arbeitsrecht weitgehend Ausdruck gemeinsamer Anschauungen. Es lebt auf der Basis ausgehandelter Verträge. Die Vertragsfreiheit ist ein zentraler Pfeiler in der Architektur des Arbeitsrechts. Es geht in Wahrheit doch

wohl auch nicht um Flexibilität an sich, sondern um das Interesse von Arbeitgebern, sich vorzeitig von eingegangenen vertraglichen Verpflichtungen lösen zu können.

Schließlich darf nicht übersehen werden, dass die allermeisten Arbeitsverhältnisse mitnichten vor Gericht landen. Der „gemeine deutsche Arbeitgeber“ steht normalerweise nun gerade nicht vor einem Arbeitsgericht.<sup>4</sup> Tatsächlich gelingt es den meisten Firmen, ihre Konflikte grundsätzlich intern zu regeln. Sie verfügen über tragfähige Kontakte zu Gewerkschaften und Betriebsräten und haben ein vernünftiges Verhältnis zu ihren Arbeitnehmern.

### KÜNDIGUNGSSCHUTZ: RITUALISIERT UND LEBENSFREMDE?

Das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) führt tatsächlich zu eigenartigen Ritualen. Es zwingt Arbeitnehmer, zu behaupten, an den Arbeitsplatz zurückkehren zu wollen, obwohl viele sich letztlich nicht vorstellen können, bei diesem Arbeitgeber weiterzumachen (welche Rolle der Dauer des Prozesses und seinen psychischen Belastungen zukommt, wäre eine Untersuchung wert).

Eine zwingende Abfindungsregelung für betriebsbedingte Kündigungen scheitert an den Interessengegensätzen. Arbeitgeber fürchten eine Explosion der Transaktionskosten, Gewerkschaften müssten darauf bestehen, dass die Abfindung abschreckend ist, weil nur so zu verhindern wäre, dass leichtfertig gekündigt wird. Hinzu kommt, dass Arbeitnehmer die Sicherheit brauchen, nicht ohne Weiteres ihren Arbeitsplatz zu verlieren, weil sie nur auf dieser Basis im bestehenden Arbeitsverhältnis ihre Rechte wahrnehmen können.

Dass, wie *Kania* beschreibt, die Risiken einer Kündigung von vornherein im Interesse einer Streitvermeidung in über den üblichen Sätzen liegende Abfindungsangebote umgerechnet würden, sehen weder § 1 a KSchG noch die Koalitionsvereinbarung vor. Es mag sein, dass ein hoch qualifizierter Spezialist bei Abschluss des Arbeitsvertrages über die Macht verfügt, auf Augenhöhe über die Modalitäten der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu verhandeln. Für die übergroße Mehrzahl der Arbeitnehmer trifft dies jedoch nicht zu.

Kündigungsschutzprozesse sind Einzelfallentscheidungen. Im konkreten Fall ist eine Interessenabwägung vorzunehmen. Das macht den Streit um Kündigungen je-

doch – anders als *Kania* meint – weder undurchschaubar noch lebensfremd.

Vor allem dort, wo Unternehmen auf eine professionell arbeitende Personalabteilung zurückgreifen, hat sich der Umgang mit dem Arbeitsrecht eingespielt. Schiffbruch erleiden vor allem zwei Gruppen: Zum einen Arbeitgeber, die in prononcierter Weise elementarste Verpflichtungen verletzen. Dass hier das Fallbeil des Gesetzes nieder rauscht, dürfte nicht auf Widerspruch stoßen. Zum anderen ist die Masse der Probleme Unkenntnis geschuldet. Arbeitgeber, die allenfalls mit einer Auskunft ihres Steuerberaters im Rücken auftreten, neigen zu folgenschweren Fehlern. Häufig rächt sich das Fehlen einer qualifizierten Beratung und Vertretung bitter. Ein Arbeitgeber hingegen, der sich an die Spielregeln hält und nicht partout mit dem Kopf durch die Wand will (typisch: Kündigung ohne Abmahnung, abenteuerliche soziale Auswahl), ist mitnichten gezwungen, sich zu vergleichen, sondern hat gute Chancen, seinen Prozess zu gewinnen. Dass trotzdem Vergleiche geschlossen werden, ist häufig genug schlicht Ausdruck von Anstand. Hintergrund ist die Vorstellung, dass ein Kompromiss fair ist und Anerkennung für jahrelange Arbeit gezollt werden soll.

Der Sehnsucht nach allgemeinem Wohlbefinden sind natürliche Grenzen gesetzt. Weil es um Wertungen geht, kann ein Verfahren risikoreich sein. Ich kann auch gut verstehen, dass Arbeitgeber mit einem Kündigungsschutzprozess generell nicht besonders glücklich sind. Sie sind qua Gesetz die Angegriffenen, bei ihnen wird nachgebohrt, sie tragen die Darlegungs- und Beweislast für den Kündigungsgrund, ihnen wird vorgeworfen, nicht konkret genug vorgetragen zu haben. Zur Popularität von Verfahren vor dem Arbeitsgericht trägt das unter Arbeitgebern nicht bei. Mehr als Fairness und handwerkliche Korrektheit kann ein Gericht hier naturgemäß nicht bieten.

### INFORMATIONSDIFIZITE

Es gibt in der Tat wundersame Fehlvorstellungen über das Arbeitsrecht. Die Beispiele, die *Kania* nennt, sind völlig richtig und man könnte diverse Ergänzungen vorneh-

<sup>4</sup> Neueste Angaben zur Klagequote bei Kündigungen referieren *Bielinski, H./Ullmann, K.*, (2005): *Bundesarbeitsblatt* S. 4ff.

men. Z. B. glaubten 2003 immerhin rund zwei Drittel aller Arbeitgeber in Kleinbetrieben, dass für sie das KSchG gelte. Spricht dies nun für eine „innere Verabschiedung der Praxis vom geschriebenen Arbeitsrecht“? Oder nicht vielmehr dafür, dass es Kammern, Innungen und Verbänden offenbar nur unzureichend gelingt, bei Klein- und Mittelbetrieben Aufklärung zu betreiben?

## COMMON SENSE – TEIL DES SYSTEMS

Dass Normen nicht eins zu eins umgesetzt werden, ist zutiefst normal. Sie sind tatsächlich sogar auch weitgehend unbekannt. Das spricht aber nicht gegen das Gesetz. Was mit dem Kauf eines Brötchens im Hinblick auf das Abstraktionsprinzip rechtlich verbunden ist, ahnt außer Juristen niemand. Trotzdem gilt das BGB für alle. Und dass, wie im Zusammenhang mit dem Mannesmann-Prozess seitens der Wirtschaft betont wurde, Sonderzahlungen gang und gäbe sind, mag ja sein. Die Strafgesetze entfallen aber nicht dadurch, dass sich eine Gruppe „massenhaft über Gesetze hinwegsetzt“.<sup>5</sup>

Die zivilgesellschaftlichen Ersatzformen, die die Praxis entwickelt, sind nur vor dem Hintergrund des geltenden Rechts erklärbar. Die Gesetze liefern ebenso wie die höchstrichterliche Rechtsprechung einen Rahmen, der Steuerungsimpulse und Wertentscheidungen setzt. Rechtsanwendung ist insofern nicht mehr als ein Prozess von „trial and error“. Dass dabei ein erhebliches Bedürfnis nach Emanzipation besteht, zeigt die gerichtliche Vergleichspraxis überdeutlich. Ein common sense ist kein Makel, sondern Teil des Systems.

## MEDITERRANE LEICHTIGKEIT

*Kania* favorisiert einen eher „mediterranen Umgang“ mit dem Arbeitsrecht. Was ist der Kern einer solchen Leichtigkeit? Das Reich der sich entfaltenden Individualität, die durch ökonomische Schranken nicht mehr gehemmt wird? Geht es um frei assoziierte Individuen, die den Produktionsprozess gemeinschaftlich und vernünftig organisieren? Ich nehme an, dass schon dann nicht mehr Autonomie und Selbstbestimmung angesagt sind, sondern wieder das gute alte Arbeitsrecht präsentiert wird, wenn Arbeitnehmer beharrlich zu spät kommen oder unter Verletzung der Friedenspflicht

streiken. Apropos Arbeitskampf: Sollen die durch Streik ausfallenden Arbeitstage auf spanisches, französisches oder italienisches Niveau gebracht werden? Vermutlich ist das nicht gemeint, wenn *Kania* einem „lockeren, eher mediterranen Umgang mit dem in die Jahre gekommenen Arbeitsrecht“ das Wort redet. Ernster zu nehmen ist in diesem Zusammenhang der Hinweis auf die Tarifpolitik:

Wenn für eine phantasievolle Tarifpolitik plädiert wird, die mutig Neues auf den Weg bringt – großartig. Sollte die Vision hingegen darin liegen, Gewerkschaften, Betriebsräte und Kollektivnormen zu verabschieden, mag das bei BWL-Studenten oder besonders naiven MTV-Konsumenten als cool gelten, als tragfähige Plattformen für soziale Partnerschaft käme es jedoch nicht in Frage.

## KONSENS UND RECHT

Der Umgang mit einem gefühlten, im Konsens entwickelten Arbeitsrecht kann produktiv sein. Entscheidend ist, ob faire und gerechte Ergebnisse erzielt und die Belange von Minderheiten beachtet werden.

Gleichzeitig hat das Konzept, Angemessenheit durch Konsens herzustellen, Grenzen. Spätestens dann ist verbindliches Recht gefordert:

- Zum einen muss eine verlässliche Struktur für die Lösung von Konflikten zur Verfügung stehen. Wer soll im Ernstfall über Entgelte, Arbeitsbedingungen und Betriebsnormen entscheiden? Der Arbeitgeber allein? Der Arbeitgeber zusammen mit dem Betriebsrat (der nicht streiken darf und dem die betriebsübergreifende Perspektive fehlt)?
- Zum anderen darf die Funktionsfähigkeit des Ganzen, etwa des Tarifvertragssystems, nicht ausgehöhlt werden. Ein common sense z. B., der Vorrang vor der Mindestgarantie des Tarifvertrags beansprucht und die Tarifautonomie marginalisiert, wäre inakzeptabel.
- Die Richtigkeitsgewähr arbeitsvertraglicher Vereinbarungen darf nicht überschätzt werden. Sicherlich könnte das gefühlte Recht trotz aller mediterranen Gelassenheit nicht etwa einen Freibrief von einer gerichtlichen Inhaltskontrolle erwarten.
- Schließlich ist der Kündigungsschutz unverzichtbar. Wer den Bestandsschutz leer laufen lassen will, übersieht, dass das Expe-

riment, in einer Marktwirtschaft soziale Gerechtigkeit zu realisieren, ohne ernst zu nehmenden Schutz des Arbeitsplatzes nicht auskommen kann.

Es wäre gut, wenn *Kania* verdeutlichen würde, welche Funktion die betrieblichen Bündnisse für Arbeit haben sollen, die an die Stelle von Flächentarifverträgen treten. Geht es darum, den Arbeitnehmern auf der Grundlage geltender Verträge Würde und einen gerechten Anteil am Erwirtschafteten zu sichern? Oder darum, sie unter Androhung des Arbeitsplatzverlustes ohne einklagbare Zusagen und unter Ausschluss der Gewerkschaften zu Zugeständnissen zu zwingen?

## MACHT UND RECHT

Zutrauen in die Kompetenz der Akteure ist wichtig. Dass Recht sich fortentwickelt, versteht sich von selbst. Die Mobilität der Produktion, der Einfluss der Finanzmärkte und die schwindende Macht der Arbeitsmarktorganisationen setzen neue Bedingungen. Die Dynamik der Märkte ist ungeboren. Nach wie vor werden die Strukturen in einem Prozess schöpferischer Zerstörung unaufhörlich von innen heraus revolutioniert. „Alle festen eingerosteten Verhältnisse ... werden aufgelöst. Alles Ständische und Stehende verdampft ...“ – es lohnt sich, im Kommunistischen Manifest von 1848 über die weltverändernde Kraft des Kapitalismus nachzulesen.

Einige Jahrzehnte lang existierte im 20. Jahrhundert ein Akteur, der im Stande war, die Regeln sozialer Gerechtigkeit und das Gemeininteresse operativ werden zu lassen: die Macht der organisierten Arbeitnehmer, ihre Mobilisierung, ihre Fähigkeit, Interessen zu formulieren. Auf dieser Basis entstand ein dynamisches und fruchtbares Gleichgewicht zwischen Gesellschaft und Kapital. Diese Macht ist heute weitgehend paralysiert. Hinzu kommt, dass die Partei, auf die nach wie vor viele Arbeitnehmer orientiert sind, eine Position der Mitte einnimmt, in der es wesentlich darum geht, die Sachzwänge der Globalisierung und der Aktienmärkte zu erklären. Es kann nicht verwundern, dass eine solche Verschiebung

<sup>5</sup> So der Vorsitzende BGH-Richter *Tolksdorf* in der mündlichen Begründung des Urteils BGH 21.12.2005 – 3 StR 470/04 –.

der gesellschaftlichen Kräfteverhältnisse dazu einlädt, die Spielregeln zwischen Arbeit und Kapital neu auszuloten.

## AUFGABEN

Die Debatte, an welchen Punkten das Arbeitsrecht weiterentwickelt werden muss, wird bereits geführt.<sup>6</sup> Zukunftsweisende Vorschläge (Innovationsfreundlichkeit, weltweite Minimal-Standards, Flexibilität und Sicherheit, Arbeitszeitverkürzung, Schutz vor Produktionsverlagerung) liegen auf dem Tisch. Ich ergänze nur zwei Aspekte:

(1) Obwohl Gleichberechtigung Credo aller Wahlprogramme ist und als Kennzeichen von Modernität gilt, dokumentiert der 2. Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung eine anhaltende Lohnungleichheit und strukturelle Benachteiligung von Frauen. Zentrum der Ungleichheit ist die geschlechterspezifische Arbeitsteilung in Bezug auf private Alltagsarbeit, aber auch im Hinblick auf den nach Geschlechtern geteilten Arbeitsmarkt. Die Diskriminierungsverbote, mit denen wir bisher gearbeitet haben, reichen augenscheinlich nicht. Über neue Instrumente

wie die Verbandsklage muss gesprochen werden.

(2) Und schließlich werden Arbeitnehmer zum Teil in einer Art und Weise behandelt, die wir eher in der Dritten Welt erwarten. Dass sie ihre Ausbeutung verheimlichen, macht die Verhältnisse nicht erträglicher. In Schlachthöfen, auf dem Bau und in Teilen des Dienstleistungsgewerbes herrschen Zustände, derer man sich schämen muss. Ein Grundrecht auf angemessene Arbeitsbedingungen kennen wir nicht, anders als in Italien, wo Art. 36 der Verfassung immerhin Anspruch auf einen Lohn gewährleistet, der „in jedem Fall“ genügen muss, dem Arbeitnehmer und seiner Familie ein Leben in Freiheit und Würde zu ermöglichen (dies allein hat allerdings offensichtlich auch in mediterranen Gefilden noch keine egalitären Entgeltstrukturen hervorgerufen). Bei uns fehlt nicht nur ein Mindestlohn, hier zeigen sich auch die Nachteile des deutschen Weges, die Rolle der Gewerbeaufsicht zurückzudrängen. Die theoretische Möglichkeit, § 138 BGB in die Hand zu nehmen und wegen Lohnwuchers zu klagen, ist allein jedenfalls nicht geeignet, menschenwürdige Arbeitsbedingungen herzustellen.

Unabhängig von *Kanias* Beitrag ist zuge-spitzt zu fragen, ob ein Arbeitsrecht, das „auf einen Bierdeckel passt“, nicht eher in eine Gesellschaft gehört, die Holz sammelt und Hammelmöhren vom Feld zupft. Wieso soll in einer hochgradig arbeitsteiligen Gesellschaft gerade das Arbeitsrecht unkompliziert sein?

Ein „Retrorecht“, das nur das Eigentum schützt, kann schlicht und kurz sein. Der zivilisatorische Fortschritt liegt aber gewiss nicht in einer Refeudalisierung, die soziale Disparitäten nicht ausgleicht, sondern sogar noch fördert. Wenn aus sozialer Unterlegenheit auf der einen und wirtschaftlicher Verfügungsmacht auf der anderen Seite nicht soziale Herrschaft erwachsen soll, sind Kündigungsschutz, Mitbestimmung und Tarifautonomie unverzichtbar.

<sup>6</sup> Z. B. *Däubler, W.* (2005): AuR 1, S. 5; dagegen *Bauer, J.-H.* (2005): NZA, S. 1046; *Löwisch, M.* (2005): BB 2005, S. 2580; *Thüsing, G.* (2005): NJW, S. 3477; kritisch zu diesen Tendenzen wiederum *Huber, G.* (2005): NZA, S. 1340.