

Fachbereich Rechtswissenschaft

Arbeitspapier Nr. 14/2015

Arbeitsrechtswissenschaft auf den Spuren Hugo Sinzheimers

Manfred Weiss^{*}

Erschienen in: Fachbereich Rechtswissenschaft der Goethe-Universität Frankfurt/M. (Hrsg.), 100 Jahre Rechtswissenschaft in Frankfurt, S. 577-590

Zitiervorschlag: Weiss, Arbeitsrechtswissenschaft auf den Spuren Hugo Sinzheimers, Arbeitspapier des Fachbereich Rechtswissenschaft der Goethe-Universität Frankfurt/M. Nr. 14/2015, Rn.

Zusammenfassung: Der Beitrag ruft die zentralen Überlegungen Hugo Sinzheimers zur sozialen Selbstbestimmung, zur Arbeitsverfassung, zum Arbeitsrecht als ein die Grenzen zwischen Zivilrecht und öffentlichem Recht sprengenden Rechtsgebiet sui generis und zur Rechtssoziologie ins Gedächtnis, um daraus einige Folgerungen für die Arbeitsrechtswissenschaft am Fachbereich Rechtswissenschaft der Goethe Universität abzuleiten.

^{*} Prof. em. Dr. Dr. h.c. mult., Goethe-Universität Frankfurt am Main, Juristische Fakultät, M.Weiss@jur.uni-frankfurt.de.

I.

- 1 Der Frankfurter Rechtsanwalt Hugo Sinzheimer, einer der prominentesten Pioniere des modernen Arbeitsrechts in Deutschland, lehrte seit 1919 als Honorarprofessor an der Universität Frankfurt, wo er die Fächer Arbeitsrecht und Rechtssoziologie vertrat. 1933 musste er dem Naziterror weichen. Er wurde in sog. Schutzhaft genommen, die Lehrbefugnis wurde ihm entzogen. Seine Konzeption des Arbeitsrechts und der Arbeitsrechtswissenschaft führte er im holländischen Exil weiter, wo er 1945 im Alter von 75 Jahren verstarb.¹
- 2 Sinzheimers Pionierleistung findet bis zum heutigen Tage im In- und noch mehr im Ausland hohe Anerkennung.² Nach ihm benannte Institute in Amsterdam und Frankfurt sind darauf angelegt, sein Gedankengut lebendig zu erhalten und für die arbeitsrechtliche Forschung fruchtbar zu machen. Umso mehr sollte es für den Fachbereich Rechtswissenschaft der Goethe Universität Verpflichtung sein, sich dieses Erbes zu besinnen und alles zu unternehmen, ihm in Forschung und Lehre gerecht zu werden. Welche Herausforderung das bedeutet, will die folgende Skizze verdeutlichen. Dabei geht es nicht primär darum, den konkreten Einfluss, den Sinzheimer als engagierter Rechtspolitiker auf das deutsche Arbeitsrecht etwa im Hinblick auf den Stellenwert der Arbeitsverfassung³, insbesondere der Konstruktion des Tarifvertrags⁴ und des Betriebsverfassungsrechts, genommen hat, im einzelnen nachzuzeichnen, obwohl auch das mehr als lohnend wäre. In Blick genommen werden soll vielmehr Sinzheimers Verständnis vom Gegenstand und von der Methode der Arbeitsrechtswissenschaft, ohne es in seiner ganzen Fülle auszubreiten. Einige Schlaglichter mögen für den hier beabsichtigten Zweck genügen⁵. Sinzheimers

¹ Zu den Lebensdaten von Sinzheimer vgl. H. P. Benöhr, Hugo Sinzheimer (1875 – 1945), in B. Diestelkamp / M. Stolleis (Hrsg.), Juristen an der Universität Frankfurt am Main, Baden-Baden 1989, 67 ff.

² Das beste Beispiel für die internationale Wertschätzung sind wohl die Ausführungen von B. Hepple und B. Veneziani in der Einleitung des von diesen beiden Autoren edierten Bandes "The Transformation of Labour Law in Europe, Oxford 2009; vgl. auch R. Dukes, Hugo Sinzheimer and the Constitutional Function of Labour Law, in G. Davidov / B. Langille (eds.), The Idea of Labour Law, Oxford 2011, 57 ff und die in deutscher Übersetzung erschienene Biographie des Japaners K. Kubo, Hugo Sinzheimer - Vater des deutschen Arbeitsrechts, Köln 1995.

³ H. Sinzheimer, Grundzüge des Arbeitsrechts, Jena 1927, 207 ff.

⁴ Vgl. dazu S. Blanke, Soziales Recht oder kollektive Privatautonomie?, Hugo Sinzheimer im Kontext nach 1900, Tübingen 2005.

⁵ Für eine gelungene und sehr viel detailliertere Zusammenfassung der Konzeption Sinzheimers vgl. M. Becker, Arbeitsvertrag und Arbeitsverhältnis während der Weimarer Republik und in der Zeit des Nationalsozialismus, Frankfurt 2005, 217 ff

sehr spezifische Utopie einer Wirtschaftsdemokratie⁶ kann dabei ebenso wie seine Konzeption des sozialen Rechts⁷ für die hier anzustellende Betrachtung ausgeblendet bleiben. Beides ist nur im zeitgenössischen Kontext verständlich und unter heutigen Bedingungen nicht mehr tragfähig.⁸ Hier geht es vielmehr schlicht darum, zu veranschaulichen, ob und wie im übrigen Denkmuster, die Sinzheimer im Frühstadium der arbeitsrechtlichen Entwicklung vorgeprägt hat, für heutige und künftige Forschung und Lehre im Arbeitsrecht fruchtbar gemacht werden können. Dabei ist es darüber hinaus wichtig, vom zeitgebundenen Pathos seiner Aussagen zu abstrahieren.

II.

- 3 Dreh- und Angelpunkt in Sinzheimers Konzeption des Arbeitsrechts ist die soziale Selbstbestimmung des abhängige Arbeit leistenden Menschen, die er der nur formalen Freiheit des zivilrechtlichen Denkens entgegensetzt. Die Individualbeziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sieht er eingebunden in kollektive Strukturen (Tarifautonomie, Betriebsverfassung), die er als Voraussetzung für individuelle Selbstbestimmung des Arbeitnehmers für unerlässlich erachtet. Individualarbeitsrecht und kollektives Arbeitsrecht, sind für ihn eine unauflöslich aufeinander bezogene Einheit, die erst die Besonderheit des Arbeitsrechts ausmacht. Er entwickelt die Idee der Arbeitsverfassung, worunter er diejenige Ordnung versteht, „die die Arbeitnehmer auf den durch Gesetz oder Vereinbarung bestimmten Gebieten zur Mitausübung der früher den Arbeitgebern ausschließlich zustehenden Verfügungsrechte beruft. Neben dem Arbeitsvertrag steht deswegen gleichberechtigt die Arbeitsverfassung. Arbeitsvertrag und Arbeitsverfassung sind die beiden Grundbeziehungen, die in dem Verhältnis zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern zu regeln sind. Das Arbeitsrecht ist deswegen das vollständige Recht der Arbeitnehmer. Es ergreift den Arbeitnehmer im ganzen, in all seinen Beziehungen, soweit er Arbeitnehmer ist“⁹. Folgerichtig versteht Sinzheimer das Arbeitsrecht deshalb als völlig eigenständiges und „einheitliches Recht“, das öffentliches und privates Recht umfasst.

⁶ Vgl. dazu S. Blanke, op. cit., S. 80 ff.

⁷ Vgl. hierzu die tiefgründige Untersuchung von A. Seifert, „Von der Person zum Menschen im Recht“ – zum Begriff des sozialen Rechts bei Hugo Sinzheimer-, Soziales Recht 2011, 62 ff.

⁸ Ebenda S. 73.

⁹ H. Sinzheimer, Das Wesen des Arbeitsrechts, 1927, nachgedruckt in O. Kahn-Freund/ T. Ramm (Hrsg.), Arbeitsrecht und Rechtssoziologie, Bd. I, Frankfurt-Köln 1976, 108 ff (110).

„Die beiden Arten des Rechts sind im Arbeitsrecht nicht voneinander zu trennen, weil sie innerlich zusammenhängen“¹⁰. Das Arbeitsrecht ist für ihn „eine Rechtsordnung für sich, deren Sätze nicht in den verschiedenen Gebieten des bürgerlichen und öffentlichen Rechts zerstreut sind, sondern auf eigenem Grund beruhen“¹¹.

4 Dieser Grund ist – wie bereits angedeutet – der abhängige Arbeit leistende Mensch. „Arbeit ist ein besonderer Saft. Wer Arbeit leistet, gibt keinen Vermögensgegenstand, sondern sich selbst hin“¹². Daraus ergibt sich zwangsläufig, dass der Arbeitsmarkt anderen Regeln zu folgen hat als die Güter- und Kapitalmärkte. Das Arbeitsrecht muss das Machtungleichgewicht im Arbeitsverhältnis kompensieren und ist deshalb in erster Linie Arbeitnehmerschutzrecht. Sinzheimer spricht insoweit vom „rechtlichen Gewaltverhältnis“¹³, das sich von sonstigen Schuldverhältnissen gravierend unterscheidet. Und das Ziel sieht Sinzheimer darin, „dem Menschen soziale Grundrechte (zu) verleihen, die ihm eine des Menschen würdige Existenz sichern.“¹⁴ Es geht ihm kurzum um eine menschenwürdige Arbeitswelt, oder – in seinen Worten – um die Verwandlung der „Wirtschaftsuntertänigkeit in ein wirtschaftliches Bürgertum“¹⁵. „Menschliche Würde zu erhalten, ist die besondere Aufgabe des Arbeitsrechts. Seine Bestimmung besteht darin, zu verhüten, dass Menschen gleich Sachen gehandelt werden“¹⁶.

5 Sinzheimer überwindet nicht nur den „Fetisch der Trennung von öffentlichem und privatem Recht“¹⁷, sondern er befreit gleichzeitig das Arbeitsrecht von der Umklammerung durch das Zivilrecht und wehrt sich dagegen, es lediglich als dessen „Zubehör“¹⁸ zu verstehen. „Das bürgerliche Recht geht von der freien Betätigung der Individuen aus und lässt sie gewähren. Das Arbeitsrecht aber tritt dieser freien individuellen Betätigung entgegen und versucht, sie einer sinn-

¹⁰ Ebenda 108.

¹¹ Ebenda.

¹² Ebenda 110.

¹³ Ebenda 112.

¹⁴ Ebenda 113.

¹⁵ Ebenda 113.

¹⁶ H. Sinzheimer, FN 1, 111.

¹⁷ O. Kahn-Freund, Hugo Sinzheimer (1875 – 1914), in O. Kahn Freund / T. Ramm, op. cit., Bd. 1, 1 ff (3); vgl. auch A. Seifert, aaO, 73 f.

¹⁸ H. Sinzheimer, Die Krisis des Arbeitsrechts (1933), nachgedruckt in O. Kahn-Freund / T. Ramm, op. cit., Bd. 1, 135 ff (138).

vollen Sozialordnung zu unterwerfen.“¹⁹ Weil die Befriedigung der existenziellen Bedürfnisse des abhängige Arbeit leistenden Menschen für ihn im Mittelpunkt stehen, plädiert Sinzheimer statt dessen für die enge Verzahnung von Arbeits- und Sozialrecht²⁰, für ihn die beiden Seiten ein- und derselben Medaille.

- 6 Für den praktizierenden Rechtsanwalt Sinzheimer ist die Beherrschung der juristischen Dogmatik und deren hoher Stellenwert auch im Arbeitsrecht eine bare Selbstverständlichkeit. Doch seine innovative Leistung bestand gerade darin, dabei nicht stehen zu bleiben. „Die dogmatische Methode erklärt uns die Form des Rechts aus seinen Normen....Erst durch sie begreifen wir, dass ein Recht so ist, wie es ist. Wollen wir daher den Sinn des Arbeitsrechts verstehen, so genügt es nicht, dass wir den normativen Inhalt gegebener Rechtsvorschriften darlegen und sie zu einer formalen Ordnung verbinden. Wir müssen diese Rechtsvorschriften auch als Ausdruck eines außerhalb ihrer gelegenen Entwicklungsprozesses begreifen lernen, als einen zeitlich vorübergehenden Niederschlag über sie hinausgreifender Tendenzen“²¹. Die Einsicht, nicht auf der normativen Ebene verharren zu dürfen, sondern den Blick auf die gesellschaftliche Realität zu richten, mit der es das Arbeitsrecht zu tun hat, und der damit verbundene Aufruf zur Interdisziplinarität sind die vielleicht wichtigste und damals heftig angefeindete²² Leistung Sinzheimers. Für ihn bedeutete das vor allem die Einbindung der Rechtssoziologie in arbeitsrechtliche Forschung, wobei die Unterscheidung zwischen kritischer und genetischer Rechtssoziologie von Interesse ist. Die kritische Rechtssoziologie „richtet ihre Aufmerksamkeit nicht auf den Inhalt der Norm, sondern auf deren soziale Kraft, Erscheinungsform und Funktion...Sie enthüllt, ob ein Widerspruch zwischen Recht und Leben besteht. Sie signalisiert die Spannungen, die im Rechtssystem entstanden sein können“²³. Demgegenüber zielt die von ihm so genannte genetische Rechtssoziologie auf Rechtsveränderung durch Analyse von „neuen realen Geschehnissen in der gesellschaftlichen Wirklichkeit und von psychologischen Reaktionen,

¹⁹ Ebenda 139.

²⁰ H. Sinzheimer, FN 1, 110.

²¹ H. Sinzheimer, Die soziologische und dogmatische Methode in der Arbeitsrechts-wissenschaft (1922), nachgedruckt in O. Kahn-Freund / T. Ramm (Hrsg), op.cit., Bd. II, 33 ff (37).

²² Vgl. Sinzheimers Auseinandersetzung mit Nipperdey und Kaskel, ebenda, 33.

²³ H. Sinzheimer, Die Aufgabe der Rechtssoziologie (1935), nachgedruckt in O. Kahn-Freund / T. Ramm (Hrsg.), op. cit. , Bd. II, 85 ff (112).

die aus diesen Geschehnissen resultieren²⁴. Letztere hat für Sinzheimer besondere Bedeutung, weil für ihn „das letzte Ziel der Rechtswissenschaft die Rechtspolitik (ist). Erst in ihr erfüllt sich“, so meint er, „der Sinn der Rechtswissenschaft“²⁵. Diese interdisziplinäre Perspektive prägt all seine Schriften und ist gewissermaßen das Markenzeichen seines Verständnisses von Rechtswissenschaft und dabei insbesondere von Arbeitsrechtswissenschaft.

III.

- 7 Nun kann es nicht darum gehen, die Position Sinzheimers einfach in die Gegenwart zu verlängern und als Gesamtprogramm der Arbeitsrechtswissenschaft zu identifizieren. Es geht vielmehr darum, an die Postulate Sinzheimers insoweit zu erinnern, als sie für heutige Forschung und Lehre im Arbeitsrecht von Bedeutung sind.
- 8 Das gilt erst einmal für die nach wie vor zutreffende Verortung des Arbeitsrechts im Gesamtkanon des Rechts. Bis in die jüngste Zeit gab es immer wieder Versuche, das Arbeitsrecht in das Zivilrecht zu reintrigieren.²⁶ Am deutlichsten manifestierte sich dieser Trend in den glücklicherweise vergeblichen Bemühungen um die Wiedereingliederung der Arbeitsgerichtsbarkeit in die ordentliche Gerichtsbarkeit. Doch inzwischen kann wohl festgestellt werden, dass die von Sinzheimer postulierte Emanzipation des Arbeitsrechts vom Zivilrecht nicht mehr in Frage gestellt wird. Es hat sich als eigenständige, nicht mehr in die gängigen Schablonen von Zivilrecht und öffentlichem Recht einzupassende Rechtsdisziplin durchgesetzt, auch wenn der Zuschnitt der Lehrstühle an deutschen Universitäten – einschließlich der Goethe-Universität – noch immer suggeriert, Arbeitsrecht sei lediglich eine Art Annex des Zivilrechts. Dasselbe gilt leider auch für die Prüfungsordnungen, die noch immer den Eindruck vermitteln, als sei das Arbeitsrecht eine Art zivilrechtliches Nebenfach. Das zeigt, wie wichtig es ist, weiter an der die Trennung von Zivilrecht und öffentlichem Recht

²⁴ Ebenda, 119.

²⁵ H. Sinzheimer, Über soziologische und dogmatische Methode in der Arbeitsrechtswissenschaft, aaO, 38.

²⁶ Statt vieler vgl. R. Richardi, Der Arbeitsvertrag im Zivilrechtssystem, ZfA 1988, 221, das in die Schlussfolgerung mündet: „Das Arbeitsrecht ist gegenüber dem bürgerlichen Recht kein eigenes Rechtsgebiet mit eigenen Normen, eigenen Grundsätzen und eigenen Auslegungsregeln“ (254).

überwindenden Eigenständigkeit dieses Rechtsgebiets zu arbeiten und die seine Autonomie konstituierenden Strukturen weiter zu entwickeln.

- 9 Der unauflösliche funktionale Zusammenhang von Individualarbeitsrecht und kollektivem Arbeitsrecht wird hierzulande immer noch nicht richtig verstanden. Die beiden Ebenen werden meist noch so behandelt, als wären es getrennte und eigenständige Rechtsgebiete. Auch dies findet immer noch seinen Ausdruck in den Lehrangeboten und Prüfungsordnungen, auch an der Goethe Universität. Welch skurrile Folgen diese Trennung beider Ebenen hat, mögen zwei harmlose Beispiele verdeutlichen. Im Betriebsverfassungsgesetz wurde die Pflicht des Arbeitgebers zur Anhörung des Betriebsrats vor jeder Kündigung verankert (§ 66 Abs. 1 BetrVG 1952). Nicht geregelt war die Frage, ob die Kündigung im Falle der Nichtanhörung wirksam blieb oder nichtig war. Weil, so wurde argumentiert, das Betriebsverfassungsrecht dem kollektiven Arbeitsrecht zuzurechnen sei, könne die Nichtanhörung nur kollektivrechtliche Folgen haben. Die Kündigung gehöre aber zum Individualarbeitsrecht, deren Wirksamkeit deshalb nur individualrechtlich beurteilt werden dürfe. Entsprechend vertrat das Bundesarbeitsgericht mit der herrschenden Meinung²⁷ die Ansicht, die unterlassene Anhörung tangiere nicht die Wirksamkeit der Kündigung²⁸. Dieses alles andere als plausible Ergebnis wurde von einer Minderheit bestritten²⁹. Der Streit war Anlass für zahllose Aufsätze und Dissertationen, die zu dieser Frage unterschiedlichste Lösungsangebote offerierten. Erst eine Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes im Jahre 1972 machte diesem sinnlosen Treiben ein Ende und erklärte eine solche Kündigung schlicht für unwirksam. Das zweite Beispiel betrifft die Umsetzung der europäischen Richtlinie zum Betriebsübergang³⁰, der zufolge das Arbeitsverhältnis automatisch auf den Erwerber übergeht. Weil der Betriebsübergang im BGB und mithin im Individualarbeitsrecht geregelt ist, hieß das für die bereits skizzierte Logik, dass dann auch nur das Arbeitsverhältnis, soweit es im Arbeitsvertrag geregelt ist, auf den Erwerber übergeht, kollektivrechtliche Instrumente wie Betriebsvereinbarungen und Tarif-

²⁷ So R. Dietz, Betriebsverfassungsgesetz, 4. Aufl., München 1967, § 66 Rz 11 ff mit weiteren Nachweisen.

²⁸ Vgl. z. B. BAG v. 27. 3. 1969, AP Nr. 30 zu § 66 BetrVG.

²⁹ Z. B. K. Fitting et alii, BetrVG, 9. Aufl., München 1970, § 66 Rz. 14 und 14 a mit weiteren Nachweisen.

³⁰ Richtlinie 77/187/EWG vom 14. Februar 1977, jetzt in novellierter Fassung Richtlinie 2001/23/EG vom 12. März 2001, ABl. Nr. L 82 / 16.

verträge jedoch außer Betracht bleiben. Als deutlich wurde, dass die europäische Gemeinschaft diese höchst eigenartige Interpretation nicht akzeptiert, sah sich der deutsche Gesetzgeber zu einer Novellierung gezwungen, die jetzt alle das Arbeitsverhältnis regelnden Instrumente in ihrer Gesamtheit in Blick nahm³¹. Kurzum und ohne weitere Beispiele zu bemühen: Die von Sinzheimer zentral verfochtene Idee vom Arbeitsrecht als einheitlichem Rechtsgebiet ist hierzulande noch immer keine Selbstverständlichkeit. Dies erklärt auch, weshalb bis in die jüngste Vergangenheit immer wieder – zum Glück vergebliche – Versuche unternommen wurden, das Arbeitsvertragsrecht als vom kollektiven Arbeitsrecht getrennte Materie zu kodifizieren.

- 10 Noch schlimmer steht es mit Sinzheimers drittem Postulat der engeren Verzahnung des Arbeitsrechts mit dem Sozialrecht³². Dabei ist inzwischen evident, wie sehr beide Rechtsgebiete einander ergänzen und zu denselben Rechtsfragen komplementäre Regelungen enthalten³³. Um es an wenigen Beispielen zu verdeutlichen: Was nützt es etwa einem Teilzeitbeschäftigten, wenn das Arbeitsrecht diese Form des Arbeitsverhältnisses attraktiv gestaltet, die aus solcher Tätigkeit resultierende, im Sozialrecht geregelte Rente jedoch ausgeblendet bleibt. Dass – um ein weiteres Beispiel zu bemühen – Bestandsschutzregeln und Einkommenssicherung bei Arbeitslosigkeit als interagierende Größen gesehen werden müssen, ist eine Binsenweisheit. Diese Interaktion wird umso dringender, je mehr Transformationsphasen es in einer Erwerbsbiographie gibt, wo es nicht nur um Einkommenssicherung, sondern vor allem auch um Weiterbildung geht, die für neue Tätigkeiten qualifiziert. Obwohl diese Zusammenhänge gewissermaßen ins Auge springen, ist die Trennwand zwischen beiden Rechtsgebieten gerade in Deutschland noch immer groß. Traditionell und – wie Sinzheimer gezeigt hat – schon im Ansatz grundfalsch wird das Arbeitsrecht als ein Sonderbereich des Privatrechts begriffen, während das Sozialrecht dem öffentlichen Recht zugeschlagen wird. Entsprechend werden die Gebiete in den Curricula der Juristenausbildung – auch an der Goethe-Universität – streng voneinander getrennt und von verschiedenem Personal

³¹ Vgl. hierzu ausführlich M. Weiss, Zum Verhältnis von gesetzlichem Individualschutz und kollektiver Sicherung am Beispiel des § 613 a BGB, in *Studia z Prawa Pracy - Festschrift für W. Szubert*, Lodz 1988, 359 ff.

³² Vgl. H. Sinzheimer, aaO, 110.

³³ Vgl. dazu O. Deinert, Sozialrecht: Unbekannte Welt für Arbeitsrechtler, *AiB* 2009, 227 ff.

gelehrt und erforscht. Die Trennung spiegelt sich schließlich in den verschiedenen Gerichtsbarkeiten. Der sachliche Zusammenhang würde weiter verdunkelt, würde man denen nachgeben, die nun aus schieren Kostengründen die Sozialgerichtsbarkeit in die Verwaltungsgerichtsbarkeit integrieren wollen. Anders als in Deutschland werden Arbeits- und Sozialrecht im Europarecht als funktional eng aufeinander bezogene Teilsysteme begriffen, die als Gesamtsystem auf sozialen Schutz angelegt sind³⁴. Das gilt auch für viele Mitgliedstaaten der Europäischen Union, was etwa dadurch zum Ausdruck kommt, dass beide Bereiche begrifflich unter einem Dach – etwa in Frankreich „droit social“ – vereinigt werden. Für die überfällige Umorientierung in Deutschland gibt es mithin reichhaltiges Anschauungsmaterial.

11 Die – wie gezeigt – wohl bedeutendste Hinterlassenschaft Sinzheimers für die Arbeitsrechtswissenschaft ist sein Beharren auf Erfassung der gesellschaftlichen Realität, um sich der praktischen Relevanz des jeweiligen Arbeitsrechts zu vergewissern und es veränderten Bedingungen anpassen zu können. Blankes altkluge Feststellung, Sinzheimers methodischer Ansatz habe „mit heutigen Vorstellungen von empirischer Rechtssoziologie nichts gemein“³⁵ mag ja zutreffen, ändert aber nichts an Sinzheimers Botschaft für die gegenwärtige Forschung und Lehre im Arbeitsrecht. Was er als rechtssoziologische Methode verfiel, ist nichts anderes als ein starkes Plädoyer dafür, dass Arbeitsrechtswissenschaft sinnvoll nur interdisziplinär betrieben werden kann. Rechtssoziologie steht dabei nur pars pro toto für die Einbeziehung der Sozialwissenschaften, wobei auch die Wirtschaftswissenschaft nicht vernachlässigt werden darf, soweit sie empirisch ausgerichtet ist. Das entspricht just dem Verständnis von Grundlagenorientierung, wie es zum Markenzeichen der Rechtswissenschaft an der Goethe-Universität geworden ist.

12 Versucht man nun, getreu der Sinzheimerschen Maxime die Realität in Blick zu nehmen, so wird deutlich, wie grundlegend sich die Arbeitswelt seit den Zeiten Sinzheimers verändert hat. Damals war der Bezugspunkt für das Arbeitsrecht

³⁴ Vgl. hierzu M. Weiss, Inkongruenzen zwischen europäischem und deutschem Arbeitsrecht, in: U. Baeck et alii (Hrsg.) Festschrift für Jobst-Hubertus Bauer zum 65. Geburtstag, München 2010, 1083 ff (1086 f).

³⁵ Op. cit., 213.

noch das Fordistische Modell³⁶. Dessen Ausgangspunkt³⁷ war die Fabrik, in der die Arbeitnehmer zur Erstellung eines industriellen Produkts zusammen wirkten. Die Arbeitnehmerschaft war relativ homogen. Prototyp war der männliche, in einem unbefristeten Vollzeitverhältnis befindliche Arbeitnehmer, der als „breadwinner“ fungierte, mithin für das Haushaltseinkommen sorgte. Die Arbeitsbiographie war im Regelfall insoweit von Stabilität gekennzeichnet, als der Arbeitnehmer bis zum Rentenalter in ein und demselben Unternehmen verblieb. Das Unternehmen seinerseits war eine stabile, durch klare Hierarchiestufen gekennzeichnete Größe. Persönliche Abhängigkeit und daraus resultierende Weisungsbefugnis waren leicht fassbare Kriterien des Arbeitsverhältnisses. Organisation der Arbeitnehmer im Kollektiv und Schutz durch das Kollektiv waren in diesem Kontext ohne besondere Schwierigkeiten herstellbar. Anpassung an einen lediglich in kleinen Schritten verlaufenden technischen Wandel war kein ernsthaftes Problem. Im übrigen war der Kontext vor allem ein nationaler. Die internationale Perspektive spielte nur eine untergeordnete Rolle.

- 13 An diesem Szenario stimmt so gut wie gar nichts mehr. Die Fabrik als Ort, in dem Arbeitnehmer zusammenwirken, erodiert zunehmend. Outsourcing, networking, teleworking und Einbeziehung von Subunternehmen sind zunehmend auf der Tagesordnung. Nicht nur die Fabrik wird virtuell, sondern industrielle Produktion wird in immer größerem Ausmaß durch den Dienstleistungssektor überlagert. Flache Hierarchien lösen zunehmend die traditionellen Hierarchiestrukturen ab, so dass das einfache Konzept von Über- und Unterordnung nur noch bedingt funktioniert. Die Arbeitnehmerschaft ist längst nicht mehr homogen, sondern fragmentiert und segmentiert. Neben die traditionelle Vollzeitbeschäftigung tritt die Teilzeitbeschäftigung, die besonders in der Form marginaler Teilzeit für die Betroffenen große Probleme aufwirft. Befristete Arbeitsverhältnisse lösen zunehmend unbefristete ab. Und in immer größerem Umfang wird auf Leiharbeit und Werkverträge zurückgegriffen. Schließlich nimmt die Gruppe der Selbständigen, die wirtschaftlich in einer den Arbeitnehmern vergleichbaren Lage sind, ständig zu. Das Spektrum der Fragmentierung ließe sich

³⁶ Dass es daneben schon immer Arbeitsverhältnisse gegeben hat, die sich diesem Muster nicht zuordnen lassen, ändert an diesem Befund nichts. Es geht um den Prototyp, auf den das Arbeitsrecht abzielte.

³⁷ Vgl. dazu S. Simitis, Hat das Arbeitsrecht noch eine Zukunft ?, in S. Simitis, Arbeitsrecht – Unwägbarkeiten und Dilemmata, Frankfurt 2005, 366 ff.

leicht noch weiter ausdifferenzieren³⁸. Der Arbeitsmarkt ist glücklicherweise nicht mehr von Männern dominiert, sondern die Frauen haben darin – wenn auch noch lange nicht den ihnen zukommenden – Platz gefunden. An die Stelle homogener Interessen der Arbeitnehmerschaft ist eine kaum mehr zu entwirrende Interessenvielfalt getreten, bei der übrigens angesichts des demographischen Wandels die Interessendivergenz zwischen verschiedenen Alterskohorten ein nicht zu vernachlässigender Faktor geworden ist. Die Arbeitsbiographie ist zunehmend durch Übergänge zwischen verschiedenen Arbeitsplätzen gekennzeichnet. Schneller und völlig neue Dimensionen eröffnender technischer Wandel und daraus resultierende Veränderungen der Arbeitsorganisation stellen Arbeitnehmer vor schwierige Herausforderungen. Dequalifizierung und die Notwendigkeit der Requalifizierung werden zu wichtigen Faktoren. Transnationalisierung und kontinuierliche Umstrukturierung von Unternehmen führen zu ständig präsenter Verunsicherung der Arbeitnehmerschaft. Globalisierung entfaltet Wettbewerbsdruck. Entsprechend wird die internationale Perspektive zunehmend wichtiger.

14 Diese wenigen Andeutungen mögen genügen, um zu zeigen, mit welchen immensen Herausforderungen sich die Arbeitsrechtswissenschaft konfrontiert sieht, wenn Sie dem von Sinzheimer in seinen Ausführungen zur oben skizzierten „genetischen Rechtssoziologie“ eingeleiteten Postulat der Anpassung des Arbeitsrechts an Veränderungen der Arbeitswelt gerecht werden will. Die Sozial-, Rechts- und Wirtschaftswissenschaft integrierende Disziplin der industrial relations, die im anglo-amerikanischen Raum ihren Ursprung hat, inzwischen jedoch weltweit vernetzt ist³⁹ und seit einigen Jahrzehnten auch im deutschen Wissenschaftsbetrieb Wurzeln geschlagen hat⁴⁰, kann hier wertvolle Hilfestellung leisten.

15 Der auf die gesellschaftlichen Auswirkungen des Arbeitsrechts bezogene Blickwinkel Sinzheimers hat im Übrigen eminente Auswirkungen für die Art, wie die immer wichtiger werdende Arbeitsrechtsvergleichung zu betreiben ist. Will

³⁸ Vgl. dazu vor allem die Beiträge in G. Davidov / B. Langille (eds.), *Boundaries and Frontiers of Labour Law*, Oxford / Portland 2006.

³⁹ Vgl. die globale Organisation der International Labour and Employment Association (ILERA), deren Präsident der Verfasser dieser Zeilen eine Zeit lang war.

⁴⁰ Davon zeugt u. a. der deutsche Zweig der ILERA, die German Industrial Relations Association (GIRA), und deren Publikationsorgan, die Zeitschrift „Industrielle Beziehungen, die soeben mit einem Jubiläumsheft ihr 20jähriges Bestehen feiern durfte.

sie diesem Ansatz gerecht werden, darf sie nicht bei einem bloßen Vergleich der normativen Ebene verharren, sondern muss funktional ausgerichtet sein⁴¹.

- 16 Da für Sinzheimer – wie gezeigt – der abhängige Arbeit leistende Mensch im Mittelpunkt stand und es ihm darum ging, „menschliche Würde zu erhalten“, muss eine diesem Erbe verpflichtete Arbeitsrechtswissenschaft alle Normen in Blick nehmen, die für die Regelung der abhängigen Arbeit relevant sind. Dabei gewinnen das europäische Arbeitsrecht und das Arbeitsvölkerrecht immer größere Bedeutung. Von besonderem Interesse sind dabei im Arbeitsvölkerrecht die Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation, die Europäische Sozialcharta und die Europäische Konvention der Menschenrechte. Wenn Sinzheimers Anliegen entsprochen werden soll, sind all diese Normen nicht nur forschungsrelevant, sondern sie müssen auch in der Lehre verankert werden. Davon sind die curricula und Prüfungsordnungen leider noch weit entfernt.

IV.

- 17 Vergegenwärtigt man sich die Herausforderungen, denen eine sich auf den Spuren Sinzheimers wandelnde Arbeitsrechtswissenschaft ausgesetzt sieht, erheben sich Zweifel, ob der Fachbereich Rechtswissenschaft diesem hohen Anspruch auch nur annäherungsweise gerecht zu werden gewillt ist. Dass von den derzeit 34 Professuren nur eine dem Arbeitsrecht gewidmet ist, verrät eine Geringschätzung dieser Rechtsdisziplin, die der Bedeutung des Fachs in keiner Weise entspricht. Ein verräterisches Indiz für diese Haltung ist die jüngst erfolgte Streichung des Arbeitsrechts aus dem Namen des vormaligen Instituts für Arbeits-, Wirtschafts- und Zivilrecht. Die Erinnerung an Sinzheimer und sein Werk sollte Anlass zum Umdenken sein. Hierfür einen Anstoß zu geben, ist ein Anliegen dieser Skizze.
- 18 Hauptziel war aber, dem vorschnellen und apodiktisch vorgetragenen Verdikt von Blanke entgegen zu treten, wonach „der Rückgriff auf Sinzheimer ...keine Antworten auf der Suche nach Lösungen für heute anstehende Probleme“⁴² bietet. Vielmehr steht es der Arbeitsrechtswissenschaft gerade in Frankfurt gut an, sich der Pionierleistung dieses von den der braunen Ideologie verfallenen Vor-

⁴¹ M.Weiss, The Future of Comparative Labor Law as an Academic Discipline and as a Practical Tool, Comparative Labor Law & Policy Journal 2003, 169 ff.

⁴² Op. cit, 213.

gängern des heutigen Fachbereichs so schlecht behandelten großen Gelehrten wieder bewusst zu werden und die in seinem Werk angelegten Signale aufzunehmen.