

Wolfgang Däubler

## Neue Technologien und Arbeitsrecht

### I. Was heißt »neue Technologien«?

Von »neuen Technologien« zu reden ist alles andere als eine Selbstverständlichkeit. Seit sich die bürgerliche Gesellschaft von den feudalen Fesseln befreite, war Technik nie eine statische, die Jahrzehnte unverändert überdauernde Erscheinung. Innovationen im Produktionsprozeß waren und sind vielmehr das wichtigste Mittel, um rationeller und billiger zu produzieren. Die Technik weiterzuentwickeln ist nur scheinbar dem »Unternehmungsgeist« des Einzelnen überlassen: Wer sich passiv verhält, ist nach einiger Zeit nicht mehr konkurrenzfähig, er fällt den Zwängen des Marktes zum Opfer. Stillstand ist bei Strafe des Untergangs verboten.

Worin liegt nun die Besonderheit der gegenwärtigen Entwicklung, die uns berechtigt, von »neuen« Technologien zu sprechen? Das qualitativ Neue liegt nach meiner Einschätzung in zwei Eigenschaften begründet.

Zum einen geht es darum, daß bestimmte – z. T. schon entwickelte, z. T. erst geplante – Technologien ein Gefahrenpotential enthalten, das in diesem Ausmaß bisher nicht bekannt war. Zu denken ist dabei zunächst an die Nukleartechnik in ihrer friedlichen Variante – Unfälle in Kernkraftwerken können bei Verkettung unglücklicher Umstände ganze Regionen auf Jahre hinaus unbewohnbar machen und Hunderttausende von Opfern fordern. Ähnliches gilt für einzelne chemische Prozesse – der Unfall in Seveso war keineswegs das Schlimmste, was in diesem Bereich passieren könnte. Schließlich kennen wir biotechnische Verfahren wie etwa die Züchtung neuer Mikroorganismen, deren Freisetzung schwerste Schäden beim Menschen hervorrufen kann.

Das neuartige Risiko drängt eine Reihe bisher nicht gestellter Fragen auf: Ist eine Technologie überhaupt noch legitim, die eine Katastrophe nationalen Ausmaßes herbeiführen kann? Wie müssen ggf. die Sicherheitsmaßnahmen beschaffen sein? Sind vielleicht bestimmte, entfernt liegende Risiken noch hinnehmbar? Wie sind sie von den nicht mehr hinnehmbaren abzugrenzen? Dies alles betrifft nicht nur die Öffentlichkeit, sondern in verstärktem Maße auch die mit diesen Technologien als Arbeitnehmer

Befäßen. Ihre fachliche und persönliche Zuverlässigkeit muß außer Zweifel stehen – doch wie ist sie zu bestimmen? Nach welchen Kriterien werden solche Arbeitnehmer rekrutiert, in welchem Umfang müssen sie in ihrer Arbeit, aber auch in ihrem Privatleben überwacht werden? Unmittelbar sind von entsprechenden Maßnahmen nur relativ wenige Personen betroffen, doch wie ist ihr Umfeld abzugrenzen? Muß man nicht ggf. über alle Bürger Daten sammeln, um Bewerber ausreichend beurteilen zu können? Darf ein Mensch, der vor 10 Jahren Rauschgift genommen hat, bei der Entwicklung von Bakterien eingesetzt werden, die Krankheiten über die Menschheit bringen könnten, schlimmer als Pest und Cholera?

Das zweite nicht weniger dramatische Charakteristikum von sich heute entwickelnden Technologien ist die Ersetzung geistiger Arbeit des Menschen durch die Maschine. Wichtigste Anwendungsformen sind die Mikroelektronik, die Computertechnik sowie Telekommunikationstechnologien, die bisweilen unter dem Oberbegriff »Informationstechnologien« zusammengefaßt werden. Roboter ersetzen die Arbeit von Menschen, Produktionsprozesse werden automatisch gesteuert, selbst im Konstruktionsbüro werden zahlreiche technische Zeichner überflüssig, weil CAD<sup>1</sup> eingeführt, d. h. mit Unterstützung von Computern gearbeitet wird. Was früher in den Geschäftsbüchern stand, ist heute EDV-gespeichert; die Registratur fällt weg, die Zahl der Buchhalter geht drastisch zurück. Daten über Betriebsabläufe werden gespeichert und können bei Bedarf auf einem Bildschirm sichtbar gemacht werden. Die Personalakte befindet sich fortan im Rechenzentrum und ist nicht mehr mit Händen zu greifen sondern nur noch über ein Terminal abrufbar. Innerhalb des Betriebes wird das Gespräch wie die schriftliche Notiz immer unwichtiger; man übermittelt Botschaften per Bildschirm. Neue Telekommunikationstechniken machen es möglich, dieses System auf die Haushalte auszudehnen – in einigen Jahren wird man per Knopfdruck Kühlschränke und Teppiche bestellen, aber auch eine Urlaubsreise buchen oder Fahrplanauskünfte erhalten können. Auch dadurch werden zahlreiche Arbeitnehmer überflüssig, im Warenhaus, im Reisebüro wie bei der Bundesbahn.

Die hier gegebenen Beispiele sind alles andere als vollständig; sie sollen illustrieren, nicht erschöpfend aufzählen. Wieviele Arbeitsplätze durch die Informationstechnologien vernichtet wurden und in Zukunft noch vernichtet werden, entzieht sich exakter Bestimmung. Die Zahl der Arbeitslosen beträgt in der Bundesrepublik derzeit 2,6 Mio. – 1986 soll sie zwischen

1 = Computer Aided Design.

4,5 und 5,6 Mio., 1990 zwischen 6 und 8 Mio. liegen.<sup>1a</sup> Die Hälfte davon soll auf der Einführung neuer Technologien beruhen. In der Automobilindustrie, dem Maschinenbau und der Elektroindustrie fallen durch den Einsatz von Industrierobotern möglicherweise bis zu 160 000 Arbeitsplätze weg; die Prozeßsteuerung in der Stahlerzeugung, der chemischen und der petrochemischen Industrie sowie im Glas- und Keramikbereich bedroht etwa 115 000 Arbeitsplätze.<sup>2</sup> Ob diese Zahlen zu hoch oder zu nieder gegriffen sind, mag hier dahinstehen – unbestritten ist, daß die Informationstechnologien zu einer drastischen Verringerung des vorhandenen Arbeitsvolumens führen.

Eine weitere Konsequenz liegt in der Veränderung der Arbeitsbedingungen jener Arbeitnehmer, die in den Betrieben weiterbeschäftigt werden. Für viele Beschäftigte ergibt sich eine Dequalifizierung, die sich auch in Einkommenseinbußen niederschlägt, während einige wenige einen Zuwachs an Aufgaben und Einkommen erwarten können.<sup>3</sup> Die Computerisierung der Personalabteilung führt dazu, daß sog. Personalinformationssysteme entstehen, in denen eine unübersehbare Vielzahl von Daten über Bewerber, derzeitige Beschäftigte und frühere Arbeitnehmer gespeichert werden. Das verbreitete System »PAISY« ist beispielsweise theoretisch in der Lage, in bezug auf jeden Arbeitnehmer eines größeren Betriebes Informationen von ca. 2500 KByte zu speichern, was mehr als 1000 eng beschriebenen Schreibmaschinenseiten entspricht.<sup>4</sup> In Sekundenschnelle lassen sich so beispielsweise die Fehlzeiten der Belegschaftsmitglieder während der letzten drei Jahre feststellen – was wichtig ist, wenn wie in der Bundesrepublik lang andauernde oder sich wiederholende Erkrankungen ein Kündigungsgrund sind.<sup>5</sup> Auch läßt sich unschwer ein »Eignungsprofil« erstellen, das bei Beförderungen und Versetzungen entscheidende Bedeutung gewinnen kann.

Wie wirken sich diese veränderten Bedingungen auf das Arbeitsrecht aus? Im Folgenden sollen vier sichtbar werdende Entwicklungslinien verfolgt werden. Die erste beruht auf der erweiterten Staatsintervention, die bei ge-

1a Preiss, in: IG Metall (Hrsg.), CAD/CAM und Humanisierung, Frankfurt/Main 1984, S. 2. S. weiter Briefs, Informationstechnologien und Zukunft der Arbeit, Köln 1984.

2 Janzen, in: IG Metall (Hrsg.), a.a.O., S. 197 ff.

3 Zur Polarisierungsthese s. Mergner-Osterland-Pelte, Arbeitsbedingungen im Wandel, Göttingen 1975, S. 152 ff.

4 Schmitz, in: Klotz und Meyer-Degenhardt (Hrsg.), Personalinformationssysteme. Auf dem Weg zum arbeitsplatzgerechten Menschen, Reinbek 1984, S. 154.

5 Nachweise bei Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 5. Aufl. München 1983, § 129 II 5 Fn. 7.

fährlichen Technologien am sichtbarsten ist, die jedoch auch im zweiten hier skizzierten Bereich wirksam wird, da die öffentliche Hand zahlreiche Vorhaben finanziell fördert (dazu unten II). Die zweite Konsequenz der neuen Technologien liegt in der Entwertung und dem Abbau arbeitsrechtlicher Schutzstandards aufgrund einer in absehbarer Zeit nicht mehr verschwindenden Massenarbeitslosigkeit (unten III). Die dritte Folge besteht darin, daß Arbeitsrechtsnormen stärker als bisher auf den Arbeitsmarkt bezogen werden. Wichtigste und zugleich naheliegendste Form, wie auf die Verringerung des Arbeitsvolumens reagiert werden kann, ist die Arbeitszeitverkürzung. Während die Arbeitgeberseite nicht nur in der Bundesrepublik eine Flexibilisierung der individuellen Arbeitszeiten bevorzugt, wollen die Gewerkschaften eine gleichmäßige Verkürzung der Arbeitszeit für alle Beschäftigten. Dabei tauchen eine Reihe bislang wenig erörterter Rechtsfragen auf (unten IV). Schließlich geht es um die Frage, ob und in welchem Umfang der arbeitsrechtliche Normenbestand Mittel bereit hält, um Dequalifizierung und Totalkontrolle in Grenzen zu halten (unten V). Am Ende soll die Frage nach den Handlungsperspektiven der Gewerkschaften wie der ihr verbundenen Juristen gestellt werden (unten VI).

## II. »Etatisierung« des Arbeitsrechts

In nukleartechnischen Anlagen hat sich in der Bundesrepublik eine Entwicklung vollzogen, die sich als (fast) totale rechtliche Reglementierung der Arbeitsprozesse qualifizieren läßt. Auf der Grundlage der im Atomgesetz enthaltenen Ermächtigungen werden von den Verwaltungsbehörden zahlreiche Detailvorschriften erlassen, die in weitem Umfang in die Rechtssphäre der Arbeitnehmer eingreifen. Ohne daß bislang eine zusammenfassende empirische Untersuchung vorliegt, lassen sich einige besonders gravierende Punkte benennen.

– Die Auswahl und Überprüfung des Personals muß nach strengsten Kriterien erfolgen, wobei der Betriebsrat des hoheitlichen Charakters der Maßnahmen wegen seine Mitbestimmung oft nicht ausüben kann. Wird etwa der (in der Regel in Form einer GmbH organisierte) Betreiber verpflichtet, nur solche Personen einzustellen, die von den Sicherheitsbehörden als geeignet qualifiziert werden, so gibt es jedenfalls in der bisherigen Praxis keine Verhandlungen mehr über dieses Einstellungskrite-

rium. Auf der Grundlage von § 7 Abs. 2 Nr. 1 Atomgesetz werden weiter durch Richtlinien Fachkundenachweise gefordert, die etwa das verantwortliche Schichtpersonal einschließlich der Reaktorfahrer zu erfüllen hat.<sup>6</sup> Werden die Anforderungen verschärft, kann dies zu personenbedingten Kündigungen führen. Weiter wird die Eignung des einzelnen Beschäftigten medizinisch und psychologisch überprüft.<sup>7</sup> Hinzu kommt eine rigide, in einem Kommentar verschämt als Prüfung der »persönlichen Integrität« bezeichnete<sup>8</sup> politische Kontrolle.

So ist etwa eine »Erklärung« auszufüllen, in der unter anderem nach »im kommunistischen Machtbereich lebenden nahen Angehörigen«, nach einem früheren Wohnsitz in diesem Gebiet (und zwar auch des Ehegatten und des Verlobten) und nach jeder, selbst der kürzesten Reise gefragt wird, die der Arbeitnehmer im Laufe der letzten 10 Jahre dorthin gemacht hat.

– Eine zweite Gruppe hoheitlicher Reglementierungen folgt aus dem sog. Objektschutz. Konkret bedeutet dies nicht nur, daß der Einzelne hinter scheinwerferbestrahlten Mauern mit Stacheldraht zu arbeiten hat, sondern daß Zugangskontrollen am Eingang der Anlage wie auch in ihrem Innern vorhanden sind.<sup>9</sup> Zahlreiche Arbeitsplätze lassen sich über eine Fernsehkamera beobachten. Auch ist der Werkschutz ggf. mit Schusswaffen ausgerüstet – selbst hier wird der Betriebsrat meist vorher nicht gefragt.

– Die Informationsrechte des einzelnen Arbeitnehmers wie des Betriebsrats laufen immer dann leer, wenn bestimmte Tatsachen zur »Verschlußsache« erklärt wurden. So kann es vorkommen, daß eine bestimmte Anordnung nicht begründet wird, da sowohl der Anlaß wie auch die Zwecksetzung als »geheim« eingestuft sind. Über Alternativen nachzudenken und – wie das Gesetz es an sich erlaubt – als Betriebsrat oder Gewerkschaft selbst aktiv zu werden, kommt unter solchen Umständen schwerlich in Betracht.

In anderen Bereichen sind vergleichbare Sicherheitsvorkehrungen nur an-

6 Vgl. Richtlinie für den Fachkundenachweis für Kernkraftwerkpersonal, GMBI 1979, 233.

7 Fischerhof, Deutsches Atomgesetz und Strahlenschutzrecht, Kommentar, 2. Aufl. Band I, Baden-Baden 1978, § 7 AtG Rn. 15.

8 Fischerhof, a.a.O.

9 Dies existiert allerdings auch in manchen anderen Betrieben – s. Drinkuth u. a., WSI-Mitt. 1979, 512 ff.

satzweise vorhanden. Insbes. für die chemische Industrie ist die sog. Störfallverordnung vom 27. Juni 1980<sup>10</sup> relevant, die für diesen Bereich ebenfalls eine weitreichende Risikovorsorge vorschreibt. So sind etwa nach § 3 Abs. 2 dieser Verordnung alle Vorkehrungen zu treffen, um »betriebliche Gefahrenquellen« möglichst auszuschalten und »Eingriffe Unbefugter«, d. h. Sabotage, zu verhindern. Soweit ersichtlich, wird bisher in diesem Zusammenhang vorwiegend an bauliche und technische Maßnahmen gedacht, doch ist keineswegs auszuschließen, daß in Zukunft in ähnlich intensiver Weise wie in der Nuklearindustrie auch der »Risikofaktor Mensch« reglementiert wird.<sup>11</sup> Im Bereich biotechnischer Verfahren, insbes. der Gen-Technologie sind entsprechende Überlegungen noch kaum angestellt worden.<sup>12</sup>

Nimmt man die in der nukleartechnischen Industrie bestehenden Verhältnisse als gegeben hin, so entsteht in Umrissen eine Art »Notstands-Arbeitsrecht«, das die traditionellen Arbeitnehmerrechte nur noch insoweit anerkennt, als sie mit von den staatlichen Behörden weithin autonom definierten Sicherheitsbedürfnissen vereinbar sind. Eine gewisse Parallele findet sich in manchen Sonderregeln für das Soldatenverhältnis.

In weniger sichtbarer aber gleichwohl effektiver Weise wird die Rechtsstellung von Arbeitnehmern auch dort verändert, wo neue Technologien im zweiten Sinne, d. h. Informationstechnologien entwickelt werden. Die dort gewährte umfangreiche staatliche Förderung ist häufig mit Auflagen auch für die Arbeitsverhältnisse verbunden. Dies bedeutet einmal, daß die relative Autonomie und Entscheidungsfreiheit des sozialen Gegenspielers »Unternehmer« sehr stark eingengt ist; ob etwa neue Arbeitnehmer eingestellt werden können oder ob im Gegenteil die Belegschaft abgebaut werden muß, wird nicht mehr in der Direktionsetage, sondern im Ministerium entschieden. Dazu kommt, daß die auf die Beschäftigung bezogenen Auflagen in der Regel hinter dem arbeitsrechtlichen Normalstandard zurückbleiben. Insoweit besteht ein deutlicher Unterschied etwa zu den Verhältnissen in den USA.<sup>13</sup> Bezeichnend ist, daß der Versuch einer Hamburger Verwaltung, nur solche Unternehmen zu fördern, in denen ein Be-

10 BGBl. I S. 772.

11 Zu den arbeitsrechtlichen Konsequenzen der Störfall-VO s. *Kohte* BB 1981, 1277 ff., der diesen Aspekt jedoch ausblendet.

12 Vgl. etwa *van den Daele*, Von der Gentechnik zur Genmanipulation, in: *Michelsen* (Hrsg.), *Der Fischer Öko Almanach* 84/85, Frankfurt/Main 1984, S. 396 ff.

13 Dazu *Hyde*, *Beyond Collective Bargaining: The Politicization of Labor Relations Under Government Contract*, *Wisconsin Law Review* 1982, 1 ff.

triebsrat existiert, wegen juristischer Bedenken wieder aufgegeben wurde.<sup>14</sup>

Die Etatisierung einzelner arbeitsrechtlicher Bereiche muß nicht *notwendigerweise* mit dem Abbau von Schutzstandards und Handlungsmöglichkeiten verbunden sein. Das eigentliche Problem liegt darin, auch die staatlichen Handlungszentren in die Politik der Interessenvertretung durch Gewerkschaften und Betriebsräte einzubeziehen. Dies kann nicht allein durch die Veröffentlichung von Appellen geschehen. Voraussetzung ist vielmehr eine Relativierung des bei uns faktisch bestehenden Verbots des politischen Streiks<sup>14a</sup> in all den Fällen, wo die staatliche Verwaltung autoritativ Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen gestaltet. Ein Konflikt mit dem parlamentarischen Prinzip liegt solange nicht vor, als keine oder nur relativ allgemeine gesetzliche Regelungen bestehen, deren Ausfüllung der mehr oder weniger souveränen Entscheidung der Ministerialbürokratie überlassen ist. Freilich ist davor zu warnen, alle Hoffnung auf den Streik zu setzen, ist dieser doch bei vielen Alltagsfragen ein viel zu »grobes« und riskantes Mittel. Notwendig sind deshalb auch institutionalisierte Einflußrechte der Arbeitnehmerseite. So wäre es denkbar, Arbeitsbedingungen in kerntechnischen Anlagen durch paritätische Kommissionen festlegen zu lassen – wobei es ausreichen würde, daß das Parlament ggf. eine ihm richtiger erscheinende Lösung durchsetzen kann. Dasselbe Modell wäre etwa auch bei der Subventionsvergabe im Rahmen staatlicher Technologiepolitik sinnvoll einzusetzen.

### III. *Technologiebedingte Arbeitslosigkeit und Arbeitsrecht*

Sehr viel breiter, tendenziell auf alle Arbeitnehmer bezogen sind die Auswirkungen länger andauernder Arbeitslosigkeit; sie betreffen Bedeutung, Inhalt und praktische Umsetzung von Arbeitsrechtsnormen.

Zunächst ist jedenfalls auf der Grundlage der deutschen Erfahrungen die Annahme gerechtfertigt, daß die Vertretung von Arbeitnehmerinteressen im Betrieb wie auch auf überbetrieblicher Ebene verstärkt rechtliche Mittel einsetzen muß. In der Vergangenheit war es auch in der Bundesrepublik häufig geübte Praxis, daß mit dem Arbeitgeber oder dem Arbeitgeberver-

14 Dazu *Menzel* DB 1981, 306; *Scholz* BB 1981, 441 ff.

14aS. die Nachweise bei *Däubler*, *Arbeitsrecht* 1, 5. Aufl., Reinbek 1982, S. 157 ff.; zur Rechtmäßigkeit des politischen Demonstrationsstreiks s. *Perels* in dieser Festschrift.

band zunächst Gespräche über anstehende Probleme geführt wurden, bei denen niemand auf die »Rechtslage« verwiesen hat. Man versuchte sich zu einigen, ohne sich auf die Feinheiten der alles andere als übersichtlichen rechtlichen Strukturen einzulassen. Für die Arbeitnehmerseite genügte dabei meist ein dezenter Hinweis darauf, der Arbeitseinsatz gehe zurück, die Betroffenen würden »sauer«, wenn nicht ein befriedigender Kompromiß gefunden werde. Je nach Funktion und Lebensumständen des Einzelnen konnte auch mit einem Arbeitsplatzwechsel gedroht werden. In Zeiten der Massenarbeitslosigkeit verliert dieses »informelle System« entscheidend an Bedeutung. Die Drohung mit geringerer Arbeitsmotivation oder gar Kündigung wird unglaubwürdig, wenn alle Beschäftigten froh darüber sind, überhaupt einen Arbeitsplatz zu besitzen. Auch dem Arbeitgeber wird nicht entgehen, daß viele angesichts bevorstehender Personaleinsparungen nicht durch unbotmäßiges Verhalten oder auch nur durch »überzogene« Wünsche auffallen wollen. Für ihn ist damit der entscheidende Grund entfallen, sich überhaupt auf informelle Absprachen einzulassen; er wird im Regelfall nur diejenigen Konzessionen machen, die das Gesetz von ihm verlangt.

Das gesetzliche wie das tariflich geschaffene Arbeitsrecht ist seinerseits jedoch keine sichere Stütze mehr. Die Rechtsprechung hat in den letzten Jahren eine Reihe von Positionen zurückgenommen – zu denken ist dabei nicht nur an die Beschränkung des gewerkschaftlichen Zugangsrechts, sondern auch an die BAG-Entscheidung zum Unterlassungsanspruch, die es dem Betriebsrat praktisch unmöglich macht, seine Mitbestimmungsrechte im Wege der einstweiligen Verfügung zu verteidigen.<sup>15</sup> Zahlreiche die Arbeitnehmer benachteiligende Gesetzesänderungen sind in Vorbereitung – zugrunde liegt die Überlegung, durch Abbau von Schutznormen die Arbeitgeber zu Neueinstellungen zu bewegen. Selbst wenn diese Verschlechterungen im letzten Moment verhindert werden sollten – auch die Bewahrung des Überkommenen bedeutet unter den gegebenen Umständen Rückschritt. Zahlreiche Lücken des Arbeitsrechts, die in »Schönwetterperioden« kaum eine Rolle spielen, gewinnen heute zentrale Bedeutung. Wenn der Betriebsrat beispielsweise bei Kündigungen nur ein Anhörungsrecht hat, so ist dies hinnehmbar, wenn die Belegschaft ggf. zu solidarischen Aktionen bereit ist oder wenn zumindest der Betroffene unschwer einen vergleichbaren Arbeitsplatz findet. Ähnlich verhält es sich mit dem fehlenden generellen Mitbestimmungsrecht bei Veränderung der

<sup>15</sup> Hierzu und zum folgenden *Zachert* KJ 1984, 186 ff.

Arbeitsbedingungen: Früher war es möglich, daß eine interessenbewußte, aufgeklärte Belegschaft jede Intensivierung der Arbeit ablehnte; der Betriebsrat konnte den Arbeitgeber darauf hinweisen, daß im Interesse des Betriebsfriedens eine Verständigung gesucht werden müsse. Heute funktioniert dies nicht mehr; der Betriebsrat ist darauf beschränkt, von seinem armseligen Mitbestimmungsrecht nach § 91 BetrVG Gebrauch zu machen, dessen Voraussetzungen nur in Extremfällen erfüllt sind. Auch ist die Tatsache, daß nach herrschender Auffassung eine tarifliche Regelung unternehmerischer Maßnahmen nicht zulässig ist,<sup>16</sup> solange hinnehmbar, wie die durch Rationalisierungsmaßnahmen Freigesetzten unschwer wieder einen anderen Arbeitsplatz finden.

Was die praktische Wirksamkeit der verbliebenen Schutznormen angeht, so kommen sie keineswegs allen Arbeitnehmern gleichermaßen zugute. In den allermeisten Betrieben wird mit Rücksicht auf die unsicheren wirtschaftlichen Verhältnisse mit einer relativ kleinen Stammebelegschaft und vielen »nichtständigen« Beschäftigten gearbeitet. Sie sollen bei hohem Arbeitsanfall zum Einsatz kommen und lassen sich bei schlechterer Auftragslage unschwer wieder abbauen. Zu dieser Kategorie zählen die Leiharbeiter, aber auch solche Arbeiter und Angestellten, die nur einen befristeten Arbeitsvertrag besitzen. Zu diesem Bereich der »Randbelegschaft« gehören aber auch zahlreiche Teilzeitkräfte, die häufig als bloße »Aushilfen« beschäftigt werden. Die Nutzung von Informationstechnologien kann außerdem dazu führen, daß zahlreiche Tätigkeiten in die Wohnung der Beschäftigten verlagert werden: Der Bildschirm und das Dateneingabegerät stehen nicht mehr im Büro, sondern im Wohnzimmer. Die Heimarbeit kann auf diese Weise eine ungeahnte Renaissance erleben.<sup>17</sup> Die arbeitsrechtlichen Nachteile liegen auf zwei verschiedenen Ebenen. Zum einen findet eine Reihe von Rechtsnormen keine Anwendung. Befristete Beschäftigte und Heimarbeiter genießen grundsätzlich keinen Kündigungsschutz. Teilzeitbeschäftigte werden häufig in Tarifverträgen aufgenommen und können keine Überstundenzuschläge verlangen. Zum zweiten fehlt es weithin an einer Integration in die (verbliebenen) betrieblichen Solidarzusammenhänge. Wer nur vorübergehend zu einer Belegschaft gehört oder jeden Tag nur wenige Stunden im Betrieb ist, wird ein geringeres Engagement im Rahmen der Interessenvertretung zeigen. Der ge-

<sup>16</sup> BAG AP Nr. 64 zu Art. 9 GG Arbeitskampf.

<sup>17</sup> Zu Planungen und ersten Erfahrungen in der Bundesrepublik s. *Bahl-Benker*, Die Mitbestimmung 1983, 572; *Unterhinninghofen*, Die Mitbestimmung 1983, 577; *Kappus* NJW 1984, 2384 ff.

werkschaftliche Organisationsgrad ist deshalb bei Leiharbeitnehmern wie auch bei Teilzeitbeschäftigten deutlich geringer; entsprechend schwieriger ist daher auch eine Berücksichtigung dieser Interessen in Tarifaueinanderbeziehungen. Die Folge ist, daß Angehörige dieser »Randbelegschaft« noch mehr auf sich selbst verwiesen sind, daß sie noch schwächer als der einzelne »Stammarbeiter« und »Stammangestellte« sind. Es liegt nahe, daß insbes. Frauen, aber auch Ausländer diese Position einnehmen, also Gruppen, die auf dem Arbeitsmarkt sowieso benachteiligt sind. Dennoch handelt es sich nicht allein um ein Problem diskriminierter Gruppen: Bei einer Ausdehnung dieses Bereichs werden mehr und mehr auch männliche Arbeitnehmer deutscher Nationalität betroffen sein. Hinzu kommt, daß schon die Existenz eines solchen »Subproletariats« als Druckmittel eingesetzt werden kann: Auch der langjährig Beschäftigte kann nie sicher sein, ob seine Aufgaben nicht an eine Fremdfirma vergeben oder durch Leiharbeiter erledigt werden.<sup>18</sup>

Die Krise des Arbeitsmarkts hat eine Krise des Arbeitsrechts zur Folge. Es überrascht daher im Grunde nicht, daß in der juristischen Literatur sogar seine Existenz selbst zur Disposition gestellt wird. So wurde vor kurzem die These entwickelt, das Günstigkeitsprinzip bedürfe einer Neuinterpretation: Gerade das Unternehmen in Gefahr, könne es für den Einzelnen »günstiger« sein, zu untertariflichen Bedingungen weiterbeschäftigt als arbeitslos zu werden.<sup>19</sup> Denkt man dies konsequent zu Ende, muß dasselbe für gesetzliche Schutzrechte gelten – Arbeit zu Bedingungen des Jahres 1900 wäre keine völlig fernliegende Perspektive. Zwar ist dies vorläufig noch ein Gedankenspiel, doch macht es deutlich, in welche Richtung die Zeichen der Zeit weisen.

18 Dazu rechtsvergleichend *Aubert* (éd.), *Crise, maintien de l'emploi et partage du travail*, Schweizerische Beiträge zum Europarecht, Band 27, Genève 1984; zum französischen Recht s. *G. Lyon-Caen*, *La crise du droit du travail*, in: *Gamillscheg* u. a., *In Memoriam* Sir Otto Kahn-Freund, München 1980, S. 517 ff.

19 *Adomeit* NJW 1984, 596.

#### IV. *Neue Technologien und Arbeitszeitverkürzung*

Alle Welt ist sich einig: Das verringerte Arbeitsvolumen muß unter mehr Menschen verteilt werden. Die Frage der Arbeitszeit gewinnt eine neue Dimension: Ihre Begrenzung dient nicht mehr nur der Gesundheit und der Persönlichkeit des einzelnen Arbeitnehmers, sondern auch arbeitsmarktpolitischen Zielen. Was die praktische Umsetzung angeht, vertreten Arbeitgeber und Gewerkschaften diametral entgegengesetzte Konzeptionen.

Die Arbeitgeberseite steht zum einen einer Ausdehnung von Teilzeitarbeitsverhältnissen aufgeschlossen gegenüber. Wo statt für eine nur noch für eine halbe Arbeitskraft Verwendung ist, drängt sich dieser Ausweg auf. In der Praxis hat die Teilzeitarbeit auch drastisch zugenommen; zwischen 1960 und 1977 stieg sie auf das Dreifache;<sup>20</sup> aus der jüngsten Vergangenheit wird von einer weiteren Ausbreitung berichtet.<sup>21</sup> Inhaltlich läuft dies auf eine Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich hinaus. In der Rechtsprechung ist der Versuch unternommen worden, den Arbeitgeber sogar zu einer solchen Vorgehensweise zu verpflichten: Nach Auffassung des Arbeitsgerichts Bocholt<sup>22</sup> sollte eine betriebsbedingte Kündigung unwirksam sein, solange der Arbeitgeber die Möglichkeit hat, etwa in der gesamten betroffenen Abteilung die Arbeitszeit im Wege der Änderungskündigung auf 30 oder 20 Wochenstunden herabzusetzen. Zwar ist diese Entscheidung in der Berufungsinstanz wieder aufgehoben<sup>23</sup> und in der Literatur nachhaltig kritisiert worden<sup>24</sup> – doch wird hier zumindest die Gefahr deutlich, daß Arbeitnehmer ggf. nur noch so wenig arbeiten können, daß ihr Verdienst unter dem Existenzminimum bleibt.

Das zweite noch wichtigere Anliegen der Arbeitgeberseite wird mit dem Stichwort der »Flexibilisierung« umschrieben. Die anfallende Arbeit soll möglichst vollkommen mit den von den Arbeitnehmern geleisteten Arbeitsstunden zur Deckung gebracht werden. Bei schwankendem Arbeitsanfall bedeutet dies flexible und keine starren Arbeitszeiten. Die rechtlichen Formen, mit deren Hilfe dieses Ziel erreicht wird, sind unterschiedlicher Art. Zum traditionellen Instrumentarium gehört die Anordnung von Überstunden und von Kurzarbeit. In jüngerer Zeit hat die zeitlich beschränkte Inanspruchnahme einzelner Arbeitnehmer stark an Bedeutung

20 S. die Mitteilung in RdA 1978, 118.

21 *Dombois-Osterland* GMH 1982, 117.

22 DB 1982, 1938.

23 LAG Hamm DB 1983, 506.

24 *Vollmer* DB 1982, 1933; *Däubler* AiB 1982, 131.

gewonnen: Bei guter Auftragslage werden befristete Arbeitsverhältnisse abgeschlossen oder Leiharbeiter in den Betrieb geholt – gehen nach einiger Zeit die Aufträge zurück, ist ein Personalabbau problemlos möglich. Schließlich gibt es Fälle, in denen das einzelne Arbeitsverhältnis flexibilisiert wird. In jüngster Vergangenheit ist dabei die sogenannte kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit (abgekürzt KAPOVAZ) in den Vordergrund getreten. Im Regelfall handelt es sich dabei um ein Teilzeitarbeitsverhältnis, das die Besonderheit aufweist, daß die zeitliche Lage der Arbeit nicht von vornherein festliegt, sondern von den jeweiligen Bedürfnissen des Arbeitgebers abhängt. Insbesondere im Einzelhandel werden mit Verkäuferinnen und Kassiererinnen Verträge dieses Inhalts abgeschlossen. Die damit zusammenhängenden Rechtsprobleme sind noch wenig aufgearbeitet.<sup>25</sup> So ergibt sich etwa das Problem, daß der betroffene Arbeitnehmer über diesen beträchtlichen Teil seiner Freizeit nicht mehr verfügen und auch kein zweites Teilzeitarbeitsverhältnis eingehen kann. Läßt sich dies mit dem Grundrecht des Persönlichkeitsschutzes nach Art. 2 Abs. 1 GG und mit dem Grundrecht der Berufsfreiheit nach Art. 12 GG vereinbaren? Muß wenigstens für die Bereitschaftszeit ein gewisses Entgelt bezahlt werden? Weiter ergibt sich das Problem, daß Vorschriften über die Lohnzahlung an Feiertagen, im Krankheitsfall, bei persönlicher Verhinderung usw. umgangen werden, weil der Arbeitgeber die entsprechenden Zeiträume immer aus seinem Arbeitsverlangen ausklammern wird.

Vom wirtschaftlichen Ergebnis her sind »flexible« Abmachungen dieser Art ein Mittel, um das vorhandene Arbeitsvolumen unter möglichst wenig Beschäftigten aufzuteilen: Würde man nur Arbeitnehmer mit unbefristeten Vollzeitarbeitsverhältnissen zulassen, müßte der Arbeitgeber angesichts unterschiedlich hohen Arbeitsanfalls gegebenenfalls auch »Leerlauf« in Kauf nehmen.<sup>26</sup>

Die gewerkschaftliche Position geht in der Bundesrepublik, aber auch in vielen anderen westlichen Ländern dahin, eine gleichmäßige Verkürzung der Arbeitszeit für alle durchzusetzen und dabei keine Lohnminderung in Kauf zu nehmen. Neben der Verlängerung des Jahresurlaubs und der Einführung von Erholungspausen spielen dabei insbesondere zwei Konzepte eine Rolle:

25 Vgl. jedoch *Bobke* AiB 1983, 123; *Malzahn* AuR 1985.

26 Näher dazu *Bäcker* WSI-Mitt. 1981, 199.

– Zum einen geht es um eine Herabsetzung der Lebensarbeitszeit, sei es, daß das Rentenalter generell herabgesetzt, sei es, daß auch schon früher ein Ausscheiden aus dem Produktionsprozeß ermöglicht oder erzwungen wird. Dabei stellen sich verschiedene Implementationsprobleme. So ist es nur schwer erzwingbar, daß das Ausscheiden beschäftigungswirksam wird; die Pflicht des Arbeitgebers, aus Anlaß des Ausscheidens etwa einen Arbeitslosen einzustellen, kann unterlaufen<sup>27</sup> oder zumindest dadurch gegenstandslos gemacht werden, daß der Eingestellte innerhalb eines relativ kurzen Zeitraums wieder gekündigt wird. Weiter muß verhindert werden, daß der vorzeitig Ausgeschiedene eine neue Tätigkeit ausübt. Das Vorruhestandsgesetz vom April 1984 läßt Nebeneinkünfte nur bis zu 390 DM pro Monat zu,<sup>28</sup> einzelne auf der Grundlage dieses Gesetzes abgeschlossene Tarifverträge schließen jede Nebentätigkeit aus.<sup>29</sup> Abgesehen von der Gefahr eines Abdriftens in die Schwarzarbeit ergibt sich ein Rechtsproblem: Die Berufsfreiheit des Arbeitnehmers kennt keine Altersgrenze und umfaßt auch die Wahl einer zweiten oder dritten Tätigkeit,<sup>30</sup> so daß sich ein totales Verbot schwerlich rechtfertigen läßt.

– Die größere praktische Bedeutung kommt demgegenüber der Verkürzung der Wochenarbeitszeit zu. Arbeitsmarktpolitische Effekte kann sie allerdings nur dann entfalten, wenn auch die Überstunden ausgeschlossen oder zahlenmäßig begrenzt werden. Ungeklärt ist, in welchem Umfang die Verkürzung der Arbeitszeit zu Neueinstellungen oder zur Vermeidung von Entlassungen führt: Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit nimmt eine Beschäftigungswirksamkeit von 50 Prozent an,<sup>31</sup> doch verweisen konkrete Zahlen eher auf einen bescheideneren Umfang.<sup>32</sup>

Für das Arbeitsrecht ergibt sich bei beiden Formen der Arbeitszeitverkürzung wiederum das Problem des Günstigkeitsprinzips: Ist es für einen ein-

27 *Schewe* BB 1984, 1309.

28 Vorruhestandsgesetz vom 13. 4. 1984, BGBl. I, 601, § 6.

29 Gewerkschaft NGG (Hrsg.), Vorruhestandsgesetz von A bis Z, Hamburg 1984, § 6 Abs. 3 des Tarifvertrags (S. 43).

30 Zum Schutz der Nebentätigkeit durch Art. 12 GG s. BAG AP Nr. 6 zu Art. 12 GG; BAG DB 1971, 581; BAG DB 1977, 544.

31 Nähere Angaben in dem Sammelband *Mayr-Janßen* (Hrsg.), Perspektiven der Arbeitszeitverkürzung, Köln 1984.

32 Aufschlußreiche Zahlen hat das niederländische Arbeitsministerium anlässlich einer Reduzierung der Wochenarbeitszeit um 10 % (!) veröffentlicht: In 13 % der Betriebe nahm die Zahl der Beschäftigten um 2,5 % zu, in 16,8 % der Betriebe um 2,5 % bis 5 %, bei 16,4 % der Betriebe um 5 bis 10 % und nur bei 2,6 % ergab sich eine volle Aufstockung um 10 %. Angaben nach Handelsblatt vom 24./25. 8. 1984, S. 1.

zelen Beschäftigten nicht günstiger, 40 statt 37 Wochenstunden arbeiten zu können? Das BAG hat in den fünfziger Jahren eine vergleichbare These mit einem Hinweis auf den Gesundheitsschutz zurückgewiesen.<sup>33</sup> Daran wird jedenfalls solange festzuhalten sein, wie die Verkürzung der Arbeitszeit neben arbeitsmarktpolitischen Erwägungen *auch* einem übermäßigen Gesundheitsverschleiß entgegenwirkt. Die Grundsatzfrage ist damit allerdings nur aufgeschoben: Kann das Argument »Arbeitsmarkt« dieselbe Durchschlagskraft entfalten wie das Argument »Gesundheit«?

#### V. *Veränderung der Arbeitsbedingungen durch neue Technologien*

Die Situation der Weiterbeschäftigten ändert sich in dreifacher Hinsicht; die dadurch geschaffenen Rechtsprobleme sind nur zum Teil erkannt.

– Zum einen hat die Einführung von Informationstechnologien für viele Arbeitnehmer einen Dequalifizierungsprozeß zur Folge; die Tatsache, daß geistige Arbeit des Menschen durch den Computer, den Mikroprozessor usw. ersetzt wird, macht dies unausweichlich. »Qualifikation« ist aber in der bürgerlichen Rechtsordnung kein Rechtsgut, das in ähnlicher Weise wie das Eigentum, die Gesundheit oder die Freiheit gewerblicher Betätigung geschützt wäre. Selbst der Arbeitsplatz genießt in Form von Kündigungsschutznormen eine Absicherung gegenüber mißbräuchlichen Formen der Entziehung.<sup>34</sup> So ist es letztlich der autonomen Entscheidung der Tarifparteien überlassen, inwieweit sie etwa durch Ausgleichszahlungen oder durch bevorzugte Beschäftigung von Fachkräften an bestimmten Arbeitsplätzen einen gewissen Minimalschutz schaffen.<sup>35</sup>

– Zum zweiten hat die Einführung von Informationstechnologien häufig eine Intensivierung der Arbeit sowie neue, insbesondere psychische Belastungen zur Folge. Auch wenn sich die Intensivierung in vielen Fällen

33 BAG AP Nr. 1 zu § 817 BGB. Im konkreten Fall ging es um die Alternative zwischen Überstundenvergütung und Freizeitausgleich. Vgl. weiter Joost ZfA 1984, 173 ff.

34 Däubler, in: Ellermann-Witt/Rottleuthner/Russig (Hrsg.), Kündigungspraxis, Kündigungsschutz und Probleme der Arbeitsgerichtsbarkeit, Opladen 1983, S. 229 ff.

35 Zum Streit um die Besetzungsregeln s. Berg/Wendeling-Schröder/Wolter RdA 1980, 299 ff.

quantitativ nicht oder nicht exakt bestimmen läßt, steht sie im Grundsatz außer Zweifel. In einer von der Firma IBM in Auftrag gegebenen, aber nicht veröffentlichten Studie über Bildschirmarbeitsplätze heißt es beispielsweise: »Der Bildschirm übt einen Sog auf die Mitarbeiter aus, Arbeitsvorgänge zügig durchzudenken und zu beenden. Anders gesagt: Es entsteht zwangsläufig der psychische Druck, einen Arbeitszusammenhang abschließen zu wollen. Solange man sich innerhalb dieses Arbeitsaktes befindet, stört ein Kontakt.«<sup>36</sup> Bei Arbeitsplätzen, auf denen Daten in die Rechenanlage eingegeben werden, können Prämien- und Akkordsysteme eingeführt werden. So werden etwa als Normleistung 69 000 Anschläge pro Tag verlangt, für 1000 Anschläge über der Norm gibt es 40 Pfennig Prämie.<sup>37</sup> Bildschirmarbeit, die einen großen Teil des Tages ausfüllt, bringt erhebliche gesundheitliche Belastungen mit sich, die insbesondere auf der Strahleneinwirkung, der Augenbelastung, der Zwangshaltung des Körpers sowie der Monotonie der Arbeit beruhen.<sup>38</sup>

Gegenmaßnahmen lassen sich schwerlich allein mit Hilfe genereller und abstrakter Gesetzesnormen finden. Notwendig ist ein flexibles Normierungssystem, das die an einzelnen Arbeitsplätzen oder an bestimmten Gruppen von Arbeitsplätzen entstehenden Gesundheitsgefahren zum Ausgangspunkt seiner Regelungen macht. Die Intensivierung der Arbeit kann im Grunde nur dadurch abgewehrt werden, daß ein Verfahren bereitgestellt wird, das der Arbeitnehmerseite ein Vetorecht gegenüber Veränderungen der Arbeitsbedingungen einräumt. Weiter sollte die bestehende Lohnhierarchie überdacht werden; neuartige Belastungsfaktoren müssen sich – wenn sie schon nicht verhindert werden können – zumindest in der Entlohnung niederschlagen. Das bedeutet etwa, daß die psychische Belastung eine vergleichbare Bedeutung gewinnen muß wie die in traditionellen Lohngruppenkatalogen auftauchende körperliche Belastung.

– Die dritte Folge, d. h. die Möglichkeit zu umfassender Kontrolle der Beschäftigten, ist bereits im Zusammenhang mit gefährlichen Technologien angesprochen worden. Bei Informationstechnologien tritt sie keineswegs nur im Zusammenhang mit Personalinformationssystemen, also der computerisierten Personalakte auf.<sup>39</sup> Fast jeder Bildschirmarbeitsplatz

36 Wiedemann, Sozialpsychologische Studie zum Einsatz eines Bildschirmsystems in einer Versicherung, o. J.

37 DGB (Hrsg.), Rationalisierung im Büro, Düsseldorf 1979.

38 Überblick über die Literatur bei Köchling, Bildschirmarbeit, Köln 1982.

39 Zu Personalinformationssystemen aus juristischer Sicht s. Klebe-Schumann AuR 1983, 40 ff.

macht personenbezogene Daten verfügbar – so wenn der Einzelne vor der Bedienung des Geräts einen persönlichen Code eingeben muß oder wenn es sich um ein »Einmangerät« handelt, bei dem der Rechner den Zeitpunkt des Einschaltens und des Abschaltens festhält. Ähnliches ergibt sich, wenn der Zugang zum Betrieb oder auch innerhalb des Betriebs zu bestimmten Abteilungen nur mit Hilfe eines maschinenlesbaren Ausweises möglich ist, dessen Inhaber jeweils identifizierbar ist. Selbst eine so harmlos erscheinende Angelegenheit wie die Abrechnung der Einkäufe in der Kantine kann nicht ungefährlich werden, so wenn etwa aus dem Einkauf von Bier oder Wein ein Indiz dafür gewonnen wird, daß der betreffende Beschäftigte sich über das Alkoholverbot am Arbeitsplatz hinweggesetzt hat.

Die rechtlichen Schranken sind hier deutlicher konturiert als bei der Intensivierung der Arbeit oder gesundheitlichen Gefahren. Die Volkszählungsentscheidung des Bundesverfassungsgerichts<sup>40</sup> hat deutlich gemacht, daß der Einzelne über ein Recht der informationellen Selbstbestimmung verfügt, daß er – pauschal gesprochen – selbst darüber entscheiden darf, was andere über ihn wissen. Da sich das Betriebsverfassungsgesetz in § 75 Abs. 2 ausdrücklich zum Schutz der Persönlichkeit bekennt, wird die Rechtsprechung nicht umhin können, die vom Bundesverfassungsgericht für das Verhältnis von Bürger und Staat entwickelten Grundsätze auch auf das Arbeitsverhältnis zu übertragen. Dies bedeutet etwa in der Praxis, daß Daten, die zu einem bestimmten Zweck hingegeben wurden, nicht für andere Zwecke verwendet werden dürfen. In unserem Beispiel der Kantineneinkäufe wäre es daher nicht erlaubt, die so gewonnenen Daten bei Entscheidungen der Personalabteilung zu verwerten. Zum zweiten besteht immer dann ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Ziff. 6 BetrVG, wenn mit Hilfe technischer Einrichtungen personenbezogene Angaben »verfügbar« gemacht werden.<sup>41</sup> Nicht erforderlich ist, daß insoweit ein Auswertungsprogramm existiert; es reicht aus, daß eine Auswertung möglich ist. »Mitbestimmung« des Betriebsrats bedeutet insbesondere, die Erhebung personenbezogener Daten auf das Allernotwendigste beschränken und ihre Verwertung bei personellen Maßnahmen ausschließen zu können.<sup>42</sup> So gut dies klingt – effektiver Arbeitnehmerschutz würde voraussetzen, daß die betriebliche Interessenvertretung über um-

40 BVerfG NJW 1984, 419; zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen s. *Wohlgemuth* AiB 1984, 59 f.

41 BAG DB 1984, 775 ff.

42 Dazu etwa *Wohlgemuth* AuR 1984, 257 ff.

fassende Informationen verfügt und selbst kontrollieren kann, welche Programme sich gegebenenfalls in der Rechenanlage befinden. Allgemein ausgedrückt: Die Macht derer, die Informationen verwalten, kann nur durch Gegenmacht der Beschäftigten und ihrer Interessenvertretungen begrenzt werden. Dies setzt nicht nur voraus, daß sich die Arbeitnehmervertreter mit den neuen Technologien umfassend vertraut machen; auch der Einzelne bedarf insoweit bestimmter Grundkenntnisse, besteht doch andernfalls die Gefahr, daß nicht eine, sondern zwei »Eliten« über ihn verfügen.

## VI. Handlungsperspektiven

Die Frage, was zu tun ist, darf nicht in erster Linie an Juristen gestellt werden. Hier geht es primär um ein zentrales gewerkschaftspolitisches Problem. Wie kann der einmal erreichte arbeitsrechtliche Schutzstandard erhalten oder gar ausgebaut werden?

Die Situation der deutschen wie vieler ausländischer Gewerkschaften läßt sich nur als »Dilemma« beschreiben. Auf der einen Seite besteht ein enormer Handlungsbedarf – die Aufgaben, die zu bewältigen sind, sind größer als je zuvor. Dies hängt auch ein wenig damit zusammen, daß die Gewerkschaften als Großorganisation in aller Regel nur auf das Verhalten der anderen Seite reagieren; eine vorausschauende, künftige Probleme antizipierende Politik ist die absolute Annahme.

Auf der anderen Seite ist das Druckpotential der Gewerkschaften sehr viel geringer geworden. Die Wirkungen der Arbeitslosigkeit auf die betriebliche Interessenvertretung wurden bereits beschrieben; die Bereitschaft der Beschäftigten, Widerstand zu leisten, wird nicht größer, sondern eher geringer. Dazu kommt, daß bestimmte Erscheinungsformen neuer Technologien zu einer Vereinzelnung am Arbeitsplatz führen und daß die Trennung in Stammebelegschaft und vorübergehend Beschäftigte Solidarisierungsprozesse weiter erschwert. Die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen sind wenig günstig; in vielen Ländern läßt sich das Paradox beobachten, daß die bürgerliche Ideologie umso stabiler wird je stärker sich die Wirtschaft in der Krise befindet. Dies hängt sicherlich auch damit zusammen, daß eine gesamtgesellschaftliche Alternative nicht gesehen wird. Bietet nicht die westliche Gesellschaft auch ihren unterprivilegierten Mitgliedern mehr Möglichkeiten zum Konsum? Ist nicht der Alltag in der

DDR oder der CSSR genauso geprägt durch Egoismus und Aufstiegsmentalität, sind alternative Lebensformen nicht reine Theorie geworden? Welche Antwort man immer auf diese Fragen geben mag – für die große Mehrheit aller Beschäftigten ist nicht nur der Kapitalismus, sondern auch der Sozialismus ohne Perspektive.

Was kann in dieser Situation getan werden? Läßt sich dennoch solidarischer Widerstand organisieren? Es mag vielen als allzu selbstverständlich klingen, daß die abhängig Beschäftigten Hilfe nur von sich selbst erwarten können. Das setzt voraus, daß man die Stärkung der Gewerkschaften nicht nur abstrakt fordert, sondern konkrete Maßnahmen ergreift. Wichtigste Bedingung ist, daß der Einzelne nachhaltiger als bisher über seine eigene Situation und deren Ursachen aufgeklärt wird. Dies setzt umfassende Diskussionsprozesse voraus, die anders als die bisherige Praxis keine Tabus kennen. Man muß endlich mit der scheinbar so einleuchtenden Position aufräumen, Einigkeit im Denken mache stark: Das Handeln muß einheitlich sein, Uniformität des Denkens wäre das Ende jeder kämpferischen Organisation. Zur Solidarität gehört auch Toleranz gegenüber dem Andersdenkenden. Sie zu lernen entspricht nicht nur einem moralischen Gebot, sondern auch den Notwendigkeiten einer geschwächten Organisation.

Zur Aktivierung der Mitglieder muß eine Erweiterung des programmatischen Horizonts hinzukommen. Die Fixierung auf den traditionellen Nationalstaat wird immer fragwürdiger, je stärker das Verhalten der Unternehmen von der Entwicklung des Weltmarkts, aber auch den Interventionen von Internationalem Währungsfonds und Weltbank abhängt. Wir vergessen zu leicht, daß Europa nicht mehr der Nabel der Welt ist – industrielle Beziehungen in abhängigen Staaten lassen sich aber schwerlich nach denselben Kriterien wie in dominierenden Staaten bestimmen. So stehen etwa in der Bundesrepublik die staatliche Wirtschaftspolitik wie auch die Gewerkschaften vor dem Problem, daß eine ermöglichte bzw. hingenommene Steigerung der Unternehmensgewinne keineswegs zu verstärkter Investitionstätigkeit führt; das in den Vereinigten Staaten herrschende Zinsniveau läßt es vielmehr den Unternehmen attraktiver erscheinen, ihr Geld in relativ risikoloser Form auf dem amerikanischen Kapitalmarkt zu plazieren. In anderen Ländern mag das »Durchschlagen« des Weltmarkts und der ihn beherrschenden Instanzen noch um einiges ausgeprägter sein – in keinem Fall reicht es für eine einigermaßen an der Realität orientierte gewerkschaftliche Politik aus, diese Zusammenhänge einfach zu ignorieren oder sie bestenfalls in Expertenseminaren zu erörtern. Notwendig ist vielmehr der Schritt zu praktischen Konsequen-

zen, die unter den gegebenen Umständen allerdings weniger im Aufbau internationaler gewerkschaftlicher Gegenmacht als darin bestehen werden, die Unterwerfung der nationalen Volkswirtschaft unter von außen gesetzte Zwänge zu lockern. Dies mag im übrigen ein zusätzlicher Grund dafür sein, sich häufiger als in der Vergangenheit mit den Arbeitgebern und der Regierung an einen Tisch zu setzen. Für die bundesrepublikanischen Gewerkschaften würde dies keinen Wandel in ihrem bisherigen Selbstverständnis voraussetzen.

Die Stagnation der gewerkschaftlichen Politik, wie wir sie in den vergangenen Jahren konstatieren konnten, sollte im übrigen nicht mit dem Zustand der gesamten Gesellschaft identifiziert werden. Wer die bestehenden Verhältnisse nicht oder nicht in der vorliegenden Form akzeptieren will, engagiert sich verstärkt in reproduktionsbezogenen Organisationen: Bürgerinitiativen, Umweltschutzbewegung, Friedensbewegung, Alternativbewegung. In Form des »zivilen Ungehorsams« werden dort neue Arten des Widerstands entwickelt. Erste Anzeichen sprechen auch dafür, daß die langfristig Arbeitslosen sich zu organisieren beginnen und so ihre Marginalisierung teilweise aufheben. Je allgemeiner in der Gesellschaft das Schicksal der Arbeitslosigkeit erfahren wird, umso größer ist die Chance, daß die Interessen von Arbeitslosen auch durch politische Parteien aufgegriffen werden. Was hindert die Gewerkschaften daran, sich mit diesen sozialen Bewegungen zu verbünden und damit auch für ihre eigenen Forderungen Unterstützung zu gewinnen?

Ändern sich die Kräfteverhältnisse, haben auch Juristen mehr Chancen als bisher, in ihrer praktischen wie ihrer theoriebezogenen Arbeit sozialen Abbau zu verhindern. Wo die Probleme – etwa im Arbeitszeitrecht oder beim Günstigkeitsprinzip – liegen, ist bereits dargestellt worden. Über die an Einzelproblemen orientierten Betrachtungen hinaus wäre auch über ein weitergreifendes Konzept nachzudenken. Muß man es nicht als allgemeinen Rechtsgrundsatz akzeptieren, daß der technische Wandel nicht zum Abbau bestehender Handlungsmöglichkeiten führen darf? Gibt es so etwas wie eine »technologiekonforme Interpretation«, die die im positiven Recht niedergelegten Wertungen auch angesichts neuer Technologien zu realisieren versucht? Sicherlich kann nur ein kleinerer Teil der Probleme im Wege der Neuinterpretation von Normen bewältigt werden – gleichwohl ist auch der Jurist aufgerufen, sich den Problemen zu stellen. Stillstand bedeutet auch für ihn Rückschritt.