

Genüge bekannt ist, auf das Betriebsverfassungsrecht übertragen werden können.

Eine solche Vorgehensweise muß nicht nur zu schweren Verwerfungen der betrieblichen Mitbestimmungsstrukturen, sondern darüber hinaus auch zu sozialen Spannungen in den Betrieben führen. Das bestehende Betriebsverfassungssystem geht davon aus, daß mit dem Betriebsrat ein einheitlicher Repräsentant aller Arbeitnehmer gebildet wird, dem der Arbeitgeber als sozialer Gegenspieler gegenübertritt. Dieses System verträgt keine zweite eigenständige Kollektivvertretung. Das der institutionellen Mitbestimmung im Betrieb zugrundeliegende Prinzip darf nicht von dem Modell einer einheitlichen Arbeitnehmerrepräsentation gelöst werden, weil sonst der Zerfall in eine ständisch gegliederte Ordnung droht⁷⁴.

Eine Verwischung der funktionalen Grenzziehung beim leitenden Angestellten gegenüber den anderen Arbeitnehmern muß nicht nur auf den Widerstand des Betriebsrats stoßen, weil seine eigene Repräsentationsbasis erschüttert und beeinträchtigt wird⁷⁵. Auch die übrigen Arbeitnehmer, insbesondere die Angestellten, werden nicht bereit sein, eine sich „im Zweifel“ nach formalen Kriterien ausrichtende Sonderstellung der leitenden Angestellten, deren Zuordnung zudem vielfach den Stempel der Willkür tragen kann, anzuerkennen.

Auf der anderen Seite ist damit zu rechnen, daß die nach § 3 Abs. 2 Nr. 1 GE entstehende Spitzengruppe der „Ober“-Leitenden sich mit einer weitgefächerten Schicht leitender Angestellter genauso wenig identifizieren wird wie mit der Angestelltenschaft im ganzen⁷⁶.

Eine sich nicht mehr eindeutig an funktionalen Kriterien orientierende betriebsverfassungsrechtliche Begriffsab-

grenzung des leitenden Angestellten wird auch für die Unternehmen große Probleme mit sich bringen. Nur mit funktionalen Kriterien, die den Tatbestand des leitenden Angestellten für den Einzelfall offenhalten, lassen sich unterschiedliche Strukturen verschiedener Wirtschaftszweige und Wandlungen der Unternehmensstruktur angemessen bewältigen. Nur sie tragen der unternehmerischen Organisationsautonomie Rechnung, die sich auf die Ausgestaltung der Führungsstrukturen erstreckt⁷⁷. Ein Verlassen der funktionalen Grenzziehung kann zusammen mit der gesetzlichen Errichtung von Sprecherausschüssen im übrigen dazu führen, daß sich die Unternehmensleitung durch die auftretenden Konflikte gleichsam selbst blockiert⁷⁸.

Schließlich ist nicht zu übersehen, daß die mit einer verstärkten Anwendung formaler Kriterien verbundene Funktionsentleerung die betriebsverfassungsrechtliche Sonderstellung des leitenden Angestellten erschüttern muß. Die im Gesetzentwurf vorgesehene neue Begriffsabgrenzung, jedenfalls soweit es sich um die Anwendung des § 5 Abs. 4 GE handelt, kann somit nicht einmal im wohlverstandenen Interesse der leitenden Angestellten selbst liegen. Sie wäre für sie letztlich ein Danaergeschenk.

74 Vgl. Richardi (Fußnote 11).

75 Vgl. dazu im einzelnen unsere Ausführungen unter II.

76 Vgl. Steindorff, Neubestimmung der leitenden Angestellten? (Hrsg. Hans-Böckler-Stiftung) (1987), S. 93 f.

77 Vgl. Steindorff ((Fußnote 76) S. 94.

78 Vgl. dazu auch Klein (Fußnote 4), der auf eine möglicherweise auf Umwegen entstehende kollektive Gegnerschaft im eigenen Lager verweist.

Professor Dr. Wolfgang Däubler, Bremen

Perspektiven des Normalarbeitsverhältnisses

I. Begriffliche Vorklärung

Das geltende Recht spricht an keiner Stelle ausdrücklich von einem „Normalarbeitsverhältnis“. Dennoch hat dieser in den letzten Jahren mehr und mehr gebrauchte Begriff seinen guten Sinn: Gesetze, Tarifverträge, richterrechtliche Normen u. ä. gehen stillschweigend von einem „normalen“, „typischen“ Fall des Arbeitsverhältnisses aus. Wer von den wesentlichsten arbeitsrechtlichen Normen erfaßt wird, entspricht dem Bild „des“ Arbeitnehmers¹ – wobei es keine Rolle spielt, ob diese Voraussetzung von der Mehrheit aller abhängig Beschäftigten erfüllt wird². Wenn ich recht sehe, ist das Normalarbeitsverhältnis durch insgesamt sieben Merkmale charakterisiert.

(1) „Normal“ im hier gemeinten Sinne ist ein Vollzeitarbeitsverhältnis. „Vollzeit“ ist eine gesellschaftlich bestimmte Größe, die derzeit bei 37 bis 40 Wochenstunden liegt. Ein Arbeitsverhältnis dieses Umfangs sichert im Grundsatz die Reproduktion des einzelnen und seiner Familie.

(2) Zum zweiten geht es um ein Arbeitsverhältnis mit einem „Normalarbeitstag“ von 8 Stunden. Seine Dauer ist durch § 3 AZO und Tarifverträge, seine zeitliche Lage meist durch betriebliche Regelungen bestimmt. Der Arbeitsbeginn liegt irgendwann morgens zwischen 6 und 8.30 Uhr, das Ende zwischen 14 und 17 Uhr. Man praktiziert die Fünftageweche. Das gesellschaftliche Leben orientiert sich an diesem (noch immer herrschenden)

1 Abweichende Begriffsbildung bei Mückenberger („Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses“, ZfS 1985 S. 424), der darunter ein Arbeitsverhältnis versteht, „das optimal die Kriterien erfüllt, an die die geltende Rechtsordnung vorteilhafte Regelungen knüpft“. Sachgerechter wäre, diese Größe als „Optimal-Arbeitsverhältnis“ zu bezeichnen. Sie führt überdies dazu, daß schon vom Begriff her die meisten Arbeitnehmer als diskriminiert erscheinen, da sie das „Optimum“ nicht erfüllen (Mückenberger a.a.O. S. 432). Eine solche Inflationierung des Diskriminierungsbegriffs bringt wenig Erkenntnisfortschritt.

2 Zahlenangaben zu den verschiedenen Beschäftigungsverhältnissen finden sich bei Bobke/Unterhinninghofen, „Arbeitsrecht“ in Gewerkschaftsjahrbuch 1987 (Hrsg. Kittner), S. 423 ff.; Zachert, „Die Zerstörung des Normalarbeitsverhältnisses“, ArbuR 1988 S. 129, 133 ff.

Faktum, was sich unschwer an den Fahrplänen der Verkehrsmittel, aber auch an den Fernsehprogrammen ablesen läßt.

(3) Die Vergütung wird in monatlichen Teilbeträgen bezahlt. Auch dies wirkt weit in die Reproduktionssphäre hinein; die Miete muß man monatlich bezahlen, Raten aus Abzahlungskäufen werden im selben Rhythmus fällig.

(4) Die Tätigkeit des „Normalarbeitnehmers“ vollzieht sich in einem Betrieb oder einer Dienststelle mit einer gewissen Mindestgröße, die derzeit bei 5 bis 6 Personen liegt. Nur unter dieser Voraussetzung sind so wichtige Normen wie das Betriebsverfassungsgesetz oder das Kündigungsschutzgesetz anwendbar.

(5) Das Normalarbeitsverhältnis ist mit einem gewissen Bestandsschutz versehen, der insbesondere durch Kündigungsfristen und Abfindungen bei Massenentlassungen (Sozialplan) charakterisiert ist. Die Beschränkung der Kündigungsgründe durch das Kündigungsschutzgesetz schließt im Grunde nur willkürliches, an keiner unternehmerischen Rationalität orientiertes Verhalten aus³. Ungleich wirksamer ist der „Sonderkündigungsschutz“ von Betriebs- und Personalratsmitgliedern, von Schwerbehinderten und von Frauen unter Mutterschutz. Für die Intensität des Bestandsschutzes ist die Dauer der Betriebszugehörigkeit ein Faktor; wie die zuletzt genannten Normen zeigen, spielen auch andere Gesichtspunkte eine Rolle. Der Bestandsschutz ist Voraussetzung einer längerfristigen Lebensplanung, insbesondere der Koordination beruflicher Biographien im Rahmen von Ehe und Partnerschaft.

(6) Die Höhe der Vergütung und insbesondere die betrieblichen Sozialleistungen hängen vorwiegend von der Qualifikation und der Dauer der Betriebszugehörigkeit ab. An die Dauer der Erwerbstätigkeit schlechthin knüpft die Rentenversicherung an; vorübergehende Unterbrechungen durch Arbeitslosigkeit sind grundsätzlich irrelevant, doch versagt die Sozialversicherung gegenüber denjenigen, denen auch

kein Einstieg von einer gewissen Minstdauer in das Beschäftigungssystem gelingt.

(7) Löhne und Arbeitsbedingungen sind im Wege kollektiver Interessenvertretung gestaltbar. Zum Normalarbeitsverhältnis gehört die Koalitionsfreiheit, die Möglichkeit zur Festlegung von tariflichen Mindestbedingungen sowie eine im Umfang variable Mitbestimmung durch Betriebsräte bzw. Personalräte⁴.

Das Normalarbeitsverhältnis hat Schutzfunktion für den einzelnen Arbeitnehmer: Es sichert seine materielle Existenz und damit seine Handlungschancen im außerbetrieblichen Teil des Lebens; es relativiert den Warencharakter der Arbeitskraft⁵. Sicherlich: Der einzelne bleibt in einer Situation der Abhängigkeit; aber dieser sind durch verbindliche Regeln Grenzen gesetzt. Dies kann im Extremfall bis zur Eigenständigkeit eines Beamten oder eines unkündbaren Betriebsratsmitglieds in einer Wachstumsbranche führen, dessen Risiko, seine Arbeitskraft wieder zum Markte tragen zu müssen, nur noch in kaum realistischen Extremfällen besteht.

Angesichts dieser Schutzfunktion, deren Wert in der Gegenwart besonders ins Auge sticht, sollte man nicht die Tatsache verdrängen, daß es wie im gesamten Arbeitsrecht nicht nur um Schutz, sondern auch um Ordnung und Befriedung sowie um Kanalisierung von Konflikten geht⁶. Auch das Normalarbeitsverhältnis hat Kompromißcharakter; in seinen Inhalt gehen zugleich Arbeitgeberinteressen ein. Dies bedeutet beispielsweise, daß der Bestandsschutz dazu tendiert, dort am größten zu sein, wo ein vernünftiger Arbeitgeber sowieso nicht an eine Auflösung des Beschäftigungsverhältnisses denkt: bei qualifizierten Arbeitskräften mit langjähriger Betriebszugehörigkeit und entsprechend großem innerbetrieblichem Know how. Es war und ist Gegenstand gewerkschaftlicher Tarifpolitik wie betrieblicher Interessenvertretung, diesen im Grunde „unproblematischen“ Schutz zu verallgemeinern. Der tarifliche Bestandsschutz für ältere Arbeitnehmer, die als potentiell „ausgedient“ nur noch eine schwache Marktmacht besitzen, bei denen wegen potentieller Leistungsmängel die langjährige Betriebszugehörigkeit nicht mehr zu Buche schlägt, ist hierfür ein wichtiges Beispiel. Der Kampf der Gewerkschaften für die sozial Schwächeren stößt freilich an Grenzen, die nicht nur durch unmittelbare Arbeitgeberinteressen, sondern auch durch verbreitete Vorstellungen über „Leistung“ gezogen werden.

II. Die fehlende Universalität des Normalarbeitsverhältnisses

1. Abhängige Erwerbstätigkeit ohne Arbeitsverhältnis

Die Tatsache, daß das Normalarbeitsverhältnis nicht nur auf normativer, sondern wohl auch auf empirischer Ebene beherrschende Funktion besitzt⁷, führt leicht dazu, die Existenz anderer Beschäftigungsformen zu ignorieren; Ausnahmen sind gewissermaßen Realitäten zweiter Klasse. Dies gilt etwa für die in früheren Jahrzehnten sehr große Gruppe der sog. mithelfenden Familienangehörigen⁸, aber auch für die Heimarbeiter oder die nur formal Selbständigen, die beispielsweise als Handelsvertreter oder Tankstellenpächter⁹ einer nicht durch arbeitsrechtliche Schutznormen geminderten Verfügungsmacht eines anderen unterliegen. Große praktische Bedeutung besitzen die sog. freien Mitar-

3 Näher dazu *Däubler*, „Kündigungsschutz – eine sinnvolle Perspektive?“ in *Kündigungspraxis, Kündigungsschutz und Probleme der Arbeitsgerichtsbarkeit* (Hrsg. Ellermann-Witt/Rottleuthner/Russig) (1983), S. 229 ff.

4 Dieses Element fehlt völlig bei der Begriffsbildung von *Mückenberger* (Fußnote 1), was zu der kuriosen „Nebenfolge“ führt, daß kein Unterschied zwischen einem „Normalarbeitsverhältnis“ auf der Grundlage des AOG von 1934 und einem Normalarbeitsverhältnis heutiger Prägung besteht. Ähnlich wie hier jedoch *Bosch*, „Hat das Normalarbeitsverhältnis eine Zukunft?“, *WSI-Mitt.* 1986 S. 164; *Wahsner*, „Das Arbeits- und Sozialrecht ist in Gefahr!“ in *Flexibilisierung – Deregulierung – Arbeitspolitik der Wende* (Hrsg. Opolzer/Wegener/Zachert) (1986), S. 23.

5 Vgl. *Zachert* (Fußnote 2) S. 131.

6 Vgl. *Däubler*, *Das Arbeitsrecht* 1, 8. Aufl., S. 44 ff.

7 Dies gilt jedenfalls dann, wenn man die unter 2 behandelten Abweichungen mit materieller oder ideeller Kompensation einbezieht.

8 Zahlenangaben bei *Fenn*, *Die Mitarbeit in den Diensten Familienangehöriger* (1970), S. 29: Der Anteil der mithelfenden Familienangehörigen an den Erwerbstätigen belief sich 1925 auf 17 v. H., 1939 auf 16 v. H., 1950 auf 13,5 v. H., 1961 auf 10 v. H. (= 2,6 Mill.), 1968 auf 7,5 v. H. (= 2 Mill.). Mittlerweile handelt es sich noch um etwa 3,4 v. H. der Erwerbstätigen (*Statistisches Jahrbuch* 1986 S. 101). Der Rückgang wird auf die geringere Zahl an Selbständigen, aber auch darauf zurückgeführt, daß mit vielen Familienangehörigen Arbeitsverträge geschlossen werden.

9 Zu ihrer sozialen Situation Ende der 60er Jahre aufschlußreich *Rehbinde*, *Der Tankstellenvertrag im Blickpunkt der Rechtsstatistikforschung* (1971).

beiter – eine Art mobiler Heimarbeit, die nicht nur im Bereich der Medien verbreitet ist, sondern mittlerweile typische „Eingangsstufe“ etwa für angestellte Rechtsanwälte geworden ist, aber auch bei vielen „einfachen Tätigkeiten“ benutzt wird. Auch die Schwarzarbeit, für die sich niemand so recht zuständig fühlt, hat hier ihren Platz¹⁰.

2. Modifikationen des Normalarbeitsverhältnisses mit Kompensation

Normalarbeitsverhältnis ist nicht gleich Normalarbeitsverhältnis. Zahlreiche Beschäftigte besitzen keinen Normalarbeitsvertrag, weil sie Überstunden leisten oder – ungleich wichtiger – zu Schichtarbeit oder Wochenendarbeit verpflichtet sind¹¹. Ihr aus dem gesellschaftlich Üblichen herausfallender Arbeitsrhythmus wird als Belastung gesehen und mit Zuschlägen zum Arbeitslohn entgolten. Auch solche Beschäftigte, die wie Monteure, angestellte Handelsvertreter und Kraftfahrer nicht wirklich in den „Sozialort Betrieb“¹² integriert sind, fallen im Grunde aus dem skizzierten Modell heraus; bei ihnen kommen gleichfalls finanzielle Ausgleichsleistungen in Betracht, doch dürfte das ideelle Moment erhöhter Zeitsouveränität und stärkerer Verfügung über die Arbeitsbedingungen die größere Rolle spielen. Schließlich gibt es in Form des Beamtenverhältnisses eine Form abhängiger Arbeit, der die Rechtsprechung noch immer die vollen Kollektivrechte verweigert; der zum Lebenszeitprinzip gesteigerte Bestandsschutz ist – so kann man vermuten – das entscheidende Mittel, um die Akzeptanz dieses Zustands zu sichern.

3. Abweichungen ohne Kompensation – die sog. atypischen Arbeitsverhältnisse

Die gegenwärtige Entwicklung ist nun dadurch gekennzeichnet, daß Beschäftigungsverhältnisse immer häufiger werden, die in einer schlichten Wegnahme einzelner Elemente des Normalarbeitsverhältnisses bestehen, ohne daß irgendeine finanzielle oder ideelle Kompensation in Sicht wäre. Gedacht ist dabei weniger an die Tätigkeit in Kleinstbetrieben als an drei andere Konstellationen.

– Eine wachsende Zahl von Arbeitnehmern ist in *Teilzeit* beschäftigt. Gemessen am Modell des Normalarbeitsverhältnisses stellt dies einen sehr viel schärferen Eingriff als die Kurzarbeit dar¹³, die ja zeitlich befristet und mit gewissen Lohnersatzleistungen verbunden ist. Das Entgelt reicht im Regelfall für eine angemessene Lebensführung nicht mehr aus. Teilzeitarbeit eignet sich darüber hinaus in besonderem Maße zur Flexibilisierung; Arbeit auf Abruf ist insoweit das entscheidende Stichwort, hinter dem sich verschiedene juristische Konstruktionen verbergen¹⁴. Hängt die Lohnzahlung von den tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden ab, fehlt auch die Regelmäßigkeit der monatlichen Vergütung, was in vielen Zusammenhängen zusätzliche Belastungen mit sich bringt.

– *Befristete Beschäftigte* besitzen keinen Bestandsschutz und sind deshalb nicht in der Lage, ihre Zukunft in halbwegs verlässlicher Weise zu planen. Von Leistungen, die auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit abstellen, sind sie ausgeschlossen.

– Der betriebliche Zusammenhang fehlt bei *Leiharbeitnehmern*, die wechselnden Einsatzorten unterworfen sind. Vergleichbar sind viele Formen der Fremdfirmenarbeit: Der

Arbeitnehmer ist in einem Betrieb tätig, zu dem er nicht wirklich gehört; der „Entsendungsbetrieb“ besteht nur aus bestimmten Verwaltungsfunktionen, die nicht zu effektiver Kooperation mit den „entsandten“ Beschäftigten führen.

In allen drei Fällen ist der einzelne der „perfektionierten Zeitherrschaft des Kapitals“ unterworfen; er ist für den Arbeitgeber umfassender verfügbar als ein „Normalarbeitsnehmer“. Der Warencharakter der Arbeitskraft schlägt stärker durch – eine Tendenz, die sich auf dem ganz anderen Feld der Genomanalyse und der Personalinformationssysteme in gleicher Weise zeigt. Zum total verfügbaren tritt der total transparente Arbeitnehmer; es gibt keine dem Markt entzogene persönliche Sphäre mehr.

Daß die Zunahme von Teilzeitarbeit, Befristungen und Leiharbeit die Spaltung zwischen Stammebelegschaft und Randbelegschaft vertieft, ist oft betont worden. Geringere Aufmerksamkeit findet die ebenso unbestreitbare Tatsache, daß auch die drei „Randgruppen“ keine homogenen Größen sind. Zu den Teilzeitbeschäftigten zählt einmal das Lehrerehepaar mit zwei Dreiviertelstellen oder der gutvergütete Dreißtundenvertrag eines EDV-Spezialisten. Auf der anderen Seite fallen darunter ungeschützte Arbeitsverhältnisse ohne Sozialversicherung oder andere Minimaltätigkeiten, die den Gang zum Sozialamt nicht verhindern können. Ähnlich ist es bei der Befristung: Die Statistik erfaßt gleichermaßen den Werkstudenten, der mit einem unbefristeten Arbeitsverhältnis nur wenig anfangen könnte, wie den Alleinverdiener einer Familie, der nach dem sog. Beschäftigungsförderungsgesetz selbst auf einem Dauerarbeitsplatz nur befristet beschäftigt wird. Man kann sehr viele Untergruppen bilden – die Gefahr, daß die tatsächliche Entrechtung mit Rücksicht auf ein paar „Vorzeigefälle“ der Arbeitgeberseite verschimmt, liegt auf der Hand; die Schwierigkeit, zu einheitlichem Handeln zu finden, bedarf gleichfalls keiner näheren Begründung.

III. Ursachen der Erosion des Normalarbeitsverhältnisses

Die Vorteile, die das Ausweichen aus dem Normalarbeitsverhältnis für den Arbeitgeber hat, werden im Grunde von niemandem bestritten. Die Massenarbeitslosigkeit schafft die Voraussetzungen dafür, daß die Arbeitgeber genügend Verhandlungsmacht besitzen, um entsprechende rechtliche Konstruktionen durchzusetzen. Die technische Entwicklung führt überdies dazu, daß die unternehmerische Rationalität verstärkt für derartige Beschäftigungsformen spricht¹⁵. Daneben gibt es freilich auch Veränderungen auf Arbeitnehmerseite. Frauen nehmen verstärkt ihr Recht auf Teilhabe an der Erwerbsarbeit wahr, ohne daß es ihnen im Regelfall gelingt, die traditionelle Rollenverteilung bei Haushalt und Kindererziehung wesentlich zu verändern.

10 Dazu Burgdorff (Hrsg.), *Wirtschaft im Untergrund* (1983); *Gross/Friedrich*, *Positive Wirkungen der Schattenwirtschaft?* (1988); *Niessen/Ollmann*, *Schattenwirtschaft in der Bundesrepublik* (1987).

11 Neueste Zahlenangaben sind enthalten in der Publikation „Arbeitszeit '87“ (Hrsg. Minister für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes NRW) (1987).

12 Vgl. *Pfarr*, „Neue Formen der Solidarität“ in *Menschengerecht*, 6. Rechtspolitischer Kongreß der SPD (Hrsg. Däubler-Gmelin/Adlerstein) (1986), S. 260.

13 Vgl. *Degen*, „Teilzeitarbeit und Arbeitsrecht“, *WSI-Mitt.* 1987 S. 627.

14 Näher *Däubler*, *Das Arbeitsrecht* 2, 4. Aufl., S. 795 f.

15 Eingehender *Zachert* (Fußnote 2) S. 132.

Dies führt automatisch zu einem „Nachfrageschub“ für Teilzeitarbeitsplätze. Hinzu kommen Änderungen in der Familienstruktur: Die Zahl der Alleinstehenden sowie der Ehen und Partnerschaften ohne Kinder nimmt zu. Faktisch erhöht dies die Verfügbarkeit für atypische Arbeitszeiten, läßt aber auch die Reproduktionskosten und die Notwendigkeit langfristiger Planung geringer werden. Die von den Gewerkschaften erkämpften Lohn- und Gehaltserhöhungen ermöglichen es einem kleinen, aber wachsenden Teil der Beschäftigten, zugunsten von mehr Freizeit und anderer Aktivitäten auf eine Vollzeitbeschäftigung zu verzichten¹⁶. Die Individualisierung der Lebensformen erschüttert die „Selbstverständlichkeit“ überkommener Zeitstrukturen und schafft nicht nur die Bereitschaft, sondern den Wunsch nach „gleitender Arbeitszeit“ und darüber hinausgehender autonomer Zeitgestaltung¹⁷. In manchen Milieus mag schließlich die Vorstellung herrschen, Erwerbsarbeit sei nur insoweit akzeptabel, als die zur Erhaltung eines Mindestlebensniveaus absolut unabdingbar sei – das „Recht auf Faulheit“ des Marx-Schwiegersohnes *Lafargue* besitzt heute einen weniger exotischen Charakter als vor 20 Jahren.

Gewerkschaftliche Politik muß auch diese Veränderungen in Rechnung stellen; es geht nicht allein darum, das Übergewicht der Arbeitgeber zu beseitigen, sondern auch die veränderte Interessenlage einer wachsenden Zahl von Beschäftigten aufzugreifen.

IV. Möglichkeiten gewerkschaftlicher Gegenwehr: Beschränkung und Umgestaltung atypischer Arbeitsverhältnisse

1. Verbot als Ziel?

Der soziale Rückschritt, der sich in den heutigen Formen atypischer Arbeitsverhältnisse zeigt, könnte die Konsequenz nahelegen, mit tariflichen oder staatlichen Verboten gegen sie vorzugehen. Realitätsgehalt hat dies allenfalls bei der Leiharbeit, obwohl man sich auch hier die Frage stellen muß, inwieweit durch relativ bescheidene Umorganisation aus einem Leiharbeiter ein „Fremdfirmenbeauftragter“ wird, gegen dessen Einsatz keine Rechtsnorm zu mobilisieren ist. Teilzeitarbeit oder befristete Arbeitsverhältnisse generell zu verbieten, ist nicht nur deshalb wenig erfolgversprechend, weil es diese Formen von Beschäftigung in mehr oder weniger großem Umfang immer gegeben hat. Ein nicht aus der Welt zu schaffendes Datum sind nämlich auch jene Konstellationen, in denen der Arbeit-

nehmer auf Grund seiner eigenen Situation die Teilhabe an der Erwerbsarbeit in Grenzen halten will¹⁸: Es kann nicht Sinn gewerkschaftlicher Tarifpolitik sein, Hindernisse für selbstbestimmte Lebensgestaltung aufzubauen.

2. Begrenzung atypischer Arbeitsverhältnisse

Der Abschluß befristeter Arbeitsverträge ist nach deutscher, ansatzweise schon vom *Reichsarbeitsgericht* begründeter Tradition nur auf Grund eines sog. sachlichen Grundes möglich¹⁹. Bei Leih- und Teilzeitarbeit fehlen nach herrschender Auffassung entsprechende Voraussetzungen; auf sie kann unter beliebigen Umständen zurückgegriffen werden²⁰. Die teilweise Abschaffung des „sachlichen Grundes“ durch Art. 1 § 1 BeschFG hat die Wertschätzung der Gewerkschaften für diese Form gerichtlicher Kontrolle der Arbeitgebermacht noch um einiges vergrößert. Dennoch sollte man sich nicht der Illusion hingeben, damit mehr als eine Willkürkontrolle erreicht zu haben: Besonders dann, wenn man die gegenwärtige Rechtsprechung zum „sachlichen Grund“ fortschreibt, kann so gut wie jedes nicht ganz irrationale Arbeitgeberinteresse an Befristung befriedigt werden.

Will man das Ausufern atypischer Arbeitsverhältnisse verhindern, vielleicht sogar ihre Zahl wieder verringern, reicht es nicht, das Beschäftigungsförderungsgesetz auslaufen zu lassen und den „sachlichen Grund“ auch auf die Vereinbarung von Teilzeitarbeit oder die Inanspruchnahme von Leiharbeit zu erstrecken. Ziel muß vielmehr die Schaffung präziserer inhaltlicher Vorgaben für den Abschluß atypischer Arbeitsverhältnisse sein. Befreit man sich einmal von dem verbreiteten Kleinmut bei der Konzipierung rechtspolitischer Forderungen, sollte man Teilzeitarbeit und Befristung nur dann zulassen, wenn sie einem durch die objektive Lebenssituation des einzelnen Arbeitnehmers hervorgebrachten Wunsch entsprechen. Nicht das bloße Einverständnis oder der in Verhandlungen artikuliert Wunsch (dessen Freiwilligkeit immer Zweifeln ausgesetzt ist), sondern beispielsweise familiäre Verpflichtungen, das in einiger Zeit geplante Studium u. ä. dürfen die Abweichung vom Normalarbeitsverhältnis rechtfertigen. Ob eine solche Voraussetzung vorliegt, sollte nicht nachträglicher gerichtlicher Kontrolle überlassen sein; vielmehr ist der Betriebsrat insoweit zur gleichberechtigten Mitentscheidung berufen²¹.

Soweit eine solche Vorstellung nicht realisierbar ist, sollte man sich an einen Gedanken erinnern, der im Teilzeitgesetzentwurf der SPD-Fraktion von 1984²² enthalten ist. Der Betriebsrat muß die Möglichkeit haben, zu verlangen, daß nur eine ganz bestimmte Anzahl von Arbeitsplätzen mit Teilzeitkräften oder befristet Eingestellten besetzt wird. Denkbar wären dabei tarifliche Rahmenregelungen („nicht mehr als 8 v. H.“), die dann je nach betrieblichen Gegebenheiten durch Verhandlungen von Betriebsrat und Arbeitgeber konkretisiert werden könnten. Zwar ist für die nächsten Jahre nicht mit einer für Betriebsräte günstigen Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes zu rechnen, doch gibt es andere Wege: Das *Bundesarbeitsgericht* hat vor kurzem in zwei wichtigen Entscheidungen festgestellt, daß die gesetzlichen Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats durch Tarifvertrag erweitert werden können: In einem Fall ging es um die Dauer der Arbeitszeit²³, im anderen um ein volles Mitbestimmungsrecht bei Einstellungen²⁴. Das

16 Vgl. *Bosch* (Fußnote 4) S. 171 ff.

17 Zur Individualisierung der Lebenslagen vgl. *Beck*, Risikogesellschaft – Auf dem Weg in eine andere Moderne (1986), S. 115 ff. Daß dies keine neue Erscheinung ist, betonen zu Recht *Deppel/Roßmann*, „Die neue Unübersichtlichkeit“ in Wem gehört die Zeit? (Hrsg. Kurz-Scherf/Breil) (1987), S. 214 ff.

18 Vgl. *meine* Ausführungen unter III.

19 Vgl. den Überblick bei *Däubler* (Fußnote 14) S. 761 ff.

20 Kritisch insoweit bei Teilzeitarbeit *Degen* (Fußnote 13) S. 627.

21 Ähnlich die Entschliebung Nr. 12 des 15. Ordentlichen Gewerkschaftstages der IG Metall, wonach die Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen von der Zustimmung des Betriebsrats abhängig sein soll.

22 BTDrucks. 10/2559; dazu *Knigge*, „Zur geplanten Änderung des Rechts der Teilzeitbeschäftigten“, *ArbuR* 1985 S. 118 ff.

23 Vgl. *BAG* v. 18. 8. 87, *ArbuR* 1987 S. 418 = *DB* 1987 S. 2257.

24 Vgl. *BAG* v. 10. 2. 88, *ArbuR* 1988 S. 221 = *DB* 1988 S. 1397.

Instrumentarium für eine Quotenregelung neuer Art könnte also ohne juristische Schwierigkeiten geschaffen werden.

3. Ausgestaltung atypischer Arbeitsverhältnisse

Selbst wenn es gelingt, den Rückgriff auf atypische Arbeitsverhältnisse in Grenzen zu halten, bleibt die Aufgabe ihrer inhaltlichen Umgestaltung. Auch 5 v. H. ungeschützter Arbeitsverhältnisse sind zuviel – nicht nur, weil wir keine „neue Armut“ wollen, sondern auch im Interesse der Stammebelegschaft, die sich einer „Unterbietungskonkurrenz“ ausgesetzt sieht. Für die Tarifpolitik sind Regelungen über Teilzeitarbeit, befristete Arbeitsverhältnisse und Leiharbeit oft Neuland, bei dessen Erschließung keine spektakulären Erfolge zu erwarten sind. Dennoch bleibt keine Alternative zum dornenvollen Weg der Umgestaltung – die „totale Verweigerung“ läßt alles beim alten. Das Argument, man dürfe diese Extremform von Ausbeutungsverhältnissen nicht durch Tarifverträge legitimieren, gleicht jenem aus der Anfangszeit der Arbeiterbewegung, wonach man nicht durch Festschreibung der Bedingungen das Lohnsystem insgesamt stützen dürfe²⁵. Beide verabsolutieren einen einzelnen Aspekt des Verhandlungssystems und gehen stillschweigend von der Unterstellung aus, man könne das Übel in absehbarer Zeit an der Wurzel beseitigen. Die Erkenntnis, daß Tarifverträge besser sind als hilflose Wut, wird sich auch für den Bereich der atypischen Arbeitsverhältnisse durchsetzen²⁶.

Wie könnten konkrete Regelungen aussehen? Für Teilzeitverträge ist etwa ein Minimum an täglicher oder wöchentlicher Arbeitszeit sowie das Verbot der Arbeit auf Abruf vorzusehen; solange der Gesetzgeber den Schutz der Renten- und Krankenversicherung von einer Mindestzahl an Stunden abhängig macht, kann eine Unterschreitung allenfalls bei Werkstudenten in Kauf genommen werden. Bei der Vergütung muß es nicht nur darum gehen, die in der Rechtsprechung entwickelten Ansätze zur Gleichbehandlung²⁷ voll umzusetzen; der größeren Arbeitsintensität der Teilzeitarbeit würde es vielmehr entsprechen, einen „Teilzeitzuschlag“ vorzusehen. Auch das Recht, unter Wahrung bestimmter Fristen zur Vollzeitarbeit überzugehen, bedarf der Absicherung²⁸.

Bei Befristungen wären alle jene Fälle zu verbieten, bei denen der Endtermin nicht kalendermäßig feststeht; sog. Zweckbefristungen sind ein Extremfall flexiblen Arbeitseinsatzes im Arbeitgeberinteresse. Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses sollte in Übereinstimmung mit § 620 BGB (aber in Abweichung von der verbreiteten Praxis) jede ordentliche Arbeitgeberkündigung ausgeschlossen sein. Für Befristungen ist in Anlehnung an die SR 2y zum BAT eine Höchstdauer festzulegen. Der fehlende Dauercharakter sollte in der Weise kompensiert werden, daß bei Ausscheiden automatisch eine Abfindung fällig wird.

Bei Leiharbeit und Fremdfirmenarbeit ist die Gleichbehandlung mit den im Arbeitsbetrieb Tätigen anzustreben²⁹. Die Annahme, zum dortigen Inhaber bestehe kein Arbeitsverhältnis, konserviert eine Vertragsrechtskonzeption, wie sie Anfang des Jahrhunderts herrschend war. Wenn die Schuldrechtsdoktrin heute zumindest vertragsähnliche Rechte und Pflichten aus bloßem sozialem Kontakt ableitet³⁰ – warum sollte sich das Arbeitsrecht hier verschließen? Im Konzernrecht sind erste Schritte in diese Richtung

getan³¹; im „Randgruppenarbeitsrecht“ sollte nichts anderes gelten³².

V. Möglichkeiten gewerkschaftlicher Gegenwehr: Der Ausbau des Normalarbeitsverhältnisses

Das Normalarbeitsverhältnis sieht sich nicht nur in der betrieblichen Praxis Angriffen ausgesetzt, die nicht ohne Wirkung geblieben sind. Auch in der sozialwissenschaftlichen Diskussion wird es nachhaltig in Frage gestellt³³. Zum einen verweist man darauf, daß das Maß des gewährten Schutzes nicht von den Bedürfnissen der Beschäftigten, sondern von deren Marktmacht abhängig sei; zum zweiten orientiere es sich an der „männlichen“ Normalität des Facharbeiters und schließe damit einen großen Teil der Frauen von der gleichberechtigten Teilhabe am Erwerbsleben aus. Schließlich gebe es neue Bedürfnisse nach individuellerer Steuerung des Arbeitseinsatzes, die sich nicht in den überkommenen arbeitsrechtlichen Formen befriedigen ließen; das Normalarbeitsverhältnis sei deshalb zu einem „unvermeidlichen Niedergang“ verurteilt³⁴.

Grundsätzliche Bedeutung hat dabei nur der erste Einwand – ihn vollständig auszuräumen und die Intensität des Schutzes von den Bedürfnissen des einzelnen abhängig zu machen, würde bedeuten, den Warencharakter der Arbeitskraft abzuschaffen. Nicht mehr Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt dürften dann über Beschäftigungschancen entscheiden, sondern das politische System, das jedem arbeitsfähigen und jedem arbeitswilligen Mitbürger ein Recht auf qualifikationsgerechte Beschäftigung – kurz: ein Recht auf Arbeit – garantiert und das in der Lage wäre, den jeweiligen „Schutzbedarf“ des einzelnen zum Ausgangspunkt für die Zuteilung von Rechten zu machen. Daß ein solcher Zustand unter den bestehenden wirtschaftlichen und politischen Verhältnissen nicht erreichbar ist, daß sich „Recht auf Arbeit“ und „kapitalistische Ökonomie“ nicht in Einklang bringen lassen, ist quer durch die politischen Fronten der Arbeitsrechtler völlig unbestritten³⁵. Auch ein drastischer Zuwachs an selbstverwalteten Betrieben würde daran nichts ändern³⁶. Unter den gegebenen Voraussetzungen kann es daher nur darum gehen, die „Marktförmigkeit“ des Arbeitskräfteinsatzes abzumildern

25 Dazu *Nestriepke*, Die Gewerkschaftsbewegung, Bd. 1 (1919), S. 398 ff.

26 Weitergehend *Pfarr* (Fußnote 12) S. 266, die unter bestimmten Voraussetzungen sogar für eine ausschließlich von den Gewerkschaften zu initiiierende Zwangsschlichtung im Bereich atypischer Arbeitsverhältnisse plädiert.

27 Vgl. *BAG* v. 14. 10. 86, *ArbuR* 1987 S. 180 = *DB* 1987 S. 994.

28 Weitere Überlegungen zu einem Mindeststandard bei *Zachert* (Fußnote 2) S. 134; vgl. außerdem das Positionspapier Teilzeitarbeit der IG Metall, Schriftenreihe der IG Metall Nr. 114 (1988).

29 Das *BVerfG* hat in der *Entsch.* v. 6.10. 87 (*ArbuR* 1988 S. 218 = *DB* 1988 S. 605, 608) es für zulässig erklärt, die Leiharbeitnehmer per Gesetz in die beim Entleiher geltende tarifliche Ordnung einzubeziehen.

30 Vgl. *Esser/Schmidt*, Schuldrecht, Allgemeiner Teil, 6. Aufl., § 29 I mit weit. Nachweisen.

31 Dazu *Henssler*, Der Arbeitsvertrag im Konzern (1983), S. 77 f. („Schutzpflichtverletzung“).

32 Zur Verbesserung der Rechtsstellung „neuer Selbständiger“ vgl. *Däubler* (Fußnote 14) S. 833 ff. und *Zachert* (Fußnote 2) S. 135.

33 Paradigmatisch insoweit *Mückenberger* (Fußnote 1) S. 416 ff.

34 Vgl. *Mückenberger* (Fußnote 1) S. 467.

35 Nachweise bei *Däubler* (Fußnote 14) S. 57 Fußn. 68.

36 Anders wohl *Mückenberger* (Fußnote 1) S. 469 ff.

und im Wege der Tarifpolitik wie der Gesetzgebung dafür zu sorgen, daß der Schutz der Schwächeren verstärkt wird. Die schon heute vorhandenen solidarischen Elemente des Normalarbeitsverhältnisses – etwa Mutter- und Schwerbehindertenschutz, Absicherung älterer Arbeitnehmer – müssen ausgebaut werden. Zu denken ist weiter daran, einzelne Arbeitgeberleistungen mehr von der sozialen Lage des jeweiligen Arbeitnehmers und weniger von einer ungestörten Erwerbsbiographie abhängig zu machen. Das bedeutet etwa mehr Geld für Sozialzulagen und weniger für solche Leistungen, die allein auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit abstellen³⁷. Am meisten Kritik verdient insoweit die (ausschließlich vom Dienstherrn festgesetzte) Beamtenbesoldung: Wegen der Dienstaltersstufen führt sie dazu, daß man in mittleren Jahren, wo man wegen der in Ausbildung befindlichen Kinder am meisten Geld benötigt, erheblich weniger verdient als mit 50 oder 55 Jahren, wo diese Belastungen viel geringer geworden sind³⁸.

Der zweite Einwand – die diskriminatorische Wirkung gegenüber Frauen – setzt ein bestimmtes Modell der geschlechtsspezifischen Verteilung der Haus- und Erziehungsarbeit voraus; wäre letztere keine „Frauendomäne“, könnte sich die Kritik allein darauf richten, die Länge der heute noch üblichen Arbeitszeit mache Kindererziehung und volle Teilnahme an der Erwerbsarbeit unvereinbar. Nun wäre es sicher einigermaßen zynisch, wollte man das Problem einfach auf die „falsche“ Haltung der Betroffenen verlagern, die der Möglichkeit des „Hausmanns“ nichts abgewinnen können. Genauso von Übel wäre jedoch ein „Großangebot“ an Teilzeitarbeitsplätzen – sei es heutigen Zuschnitts, sei es sozial verträglich gemachter: Damit würde nur die aktuelle Arbeitsteilung verfestigt; Frauen mit Kindern blieben auf Dauer Beschäftigte zweiter Klasse. Perspektive sollte vielmehr der 6-Stunden-Tag (und die 30-Stunden-Woche) für alle sein und damit ein Arbeitsquantum, das es beispielsweise Eheleuten und Partnern möglich macht, gleichermaßen berufstätig zu sein, während der „Schichtzeit“ des anderen Kinder zu betreuen und dennoch auf den gemeinsamen Feierabend nicht zu ver-

zichten³⁹. Die Arbeitszeitverkürzung mit vollem Lohnausgleich gewinnt zu ihren sonstigen Dimensionen (Bekämpfung der Arbeitslosigkeit, Gesundheitsschutz, Erhöhung der Lebensqualität) die des Abbaues der Frauendiskriminierung hinzu. Nicht die Aufgabe des Normalarbeitsverhältnisses, sondern seine Weiterentwicklung ist angesagt.

Auch dem dritten Einwand – den auf neue Zeitstrukturen gehenden Wünschen der Betroffenen – kann im Rahmen des Normalarbeitsverhältnisses Rechnung getragen werden. Zeitsouveränität der Beschäftigten ist ein Wert, der für die Interessenvertretung zentrale Bedeutung gewinnen muß. Die gleitende Arbeitszeit verdient als Modell Unterstützung. Dies heißt nicht, daß insoweit keine Grenzen existieren würden: Auch eine Flexibilisierung im Arbeitnehmerinteresse darf grundsätzlich das Wochenende als soziale Institution nicht antasten – ganz abgesehen davon, daß das Gebot der Arbeitsruhe an Sonntagen das einzige Element des Normalarbeitstages ist, das ausdrückliche verfassungsrechtliche Garantie erfahren hat⁴⁰. Auch ist nicht einzusehen, weshalb die mit der gleitenden Arbeitszeit für den Arbeitgeber verbundenen wirtschaftlichen Vorteile (z. B. weniger Fälle der Lohnfortzahlung nach § 616 Abs. 1 BGB, Abbau von Zeitguthaben statt Überstunden) allein bei diesem verbleiben müssen. Schließlich haben wir noch immer kein wirkliches Recht auf humane Arbeitsbedingungen entwickelt. Gegenüber der Art und Weise der Arbeit ist das Normalarbeitsverhältnis als Marktbeziehung weitgehend indifferent. Dies muß nicht so bleiben, zumal etwa die Vorschrift des § 75 Abs. 2 BetrVG eine andere Sicht zumindest nahelegt. Humane Arbeitsbedingungen können in freierer Kommunikation am Arbeitsplatz, aber auch darin bestehen, daß die Arbeit „entdichtet“ wird: Wo sich Arbeit nicht in bestimmten Pensen ausdrücken läßt, muß durch Verfahren wie die Mitbestimmung des Betriebsrats sichergestellt werden, daß Arbeitszeitverkürzung nicht zu einer Intensivierung der Arbeit führt.

VI. Normalarbeitsverhältnis und gewerkschaftliche Perspektiven

Arbeitsrechtspolitik ist wie jede Rechtspolitik nur in einem größeren politischen Rahmen darstellbar und durchzusetzen. Führt dies nicht – so muß man sich fragen – im vorliegenden Zusammenhang dazu, daß man die hier skizzierten Punkte als Traumtänzerie abtun muß? Ist nicht die Gewerkschaft viel zu schwach, um mehr zu tun, als das Schlimmste zu verhüten? Ist in unserer Gesellschaft, wo niemand mehr ins Bodenlose fällt, nicht der Verteilungskonflikt an die zweite oder dritte Stelle gerückt? Dominiert nicht das klassenunspecifische Risiko für alle? Sind Risiken nicht „negative Utopien“, die niemanden zu aktivem Handeln veranlassen können? Individualisierung ist Trumpf⁴¹ – wie will man kollektives Handeln in einer Gesellschaft organisieren, wo jeder glaubt, er sei selbst seines Glückes Schmied?

So unbestreitbar alle diese Phänomene sind, so falsch wäre es, darin die ganze Realität zu sehen. Abschließend seien kurz vier gegenläufige Tendenzen genannt.

Das Risiko, arbeitslos zu werden, verallgemeinert sich. Auch „privilegierte Gruppen“ wie Angehörige der technischen Intelligenz sind mehr und mehr davon erfaßt. So

37 Ansätze in dieser Richtung sind schon heute in der Rspr. vorhanden; vgl. etwa zur Bemessung der Sozialplanleistungen nach den tatsächlich erlittenen oder zu erwartenden Nachteilen BAG v. 8. 12. 76, AP Nr. 3 (= ArbuR 1977 S. 186), v. 29. 11. 78, AP Nr. 7 (= ArbuR 1979 S. 315) und v. 12. 2. 85, AP Nr. 25 (= ArbuR 1985 S. 197), jeweils zu § 112 BetrVG 1972. Als Beispiel vgl. etwa BAG v. 23. 4. 85, AP Nr. 26 zu § 112 BetrVG 1972 = ArbuR 1985 S. 261, wonach Arbeitnehmer, die alsbald eine vorgezogene Altersrente beantragen können, eine geringere Abfindung als solche erhalten, die mit längerer Arbeitslosigkeit rechnen müssen.

38 Anders etwa BAG v. 18. 8. 87 (Fußnote 23), wonach es rechtmäßig ist, älteren Arbeitnehmern auch gegen ihren Willen im Rahmen der tariflichen Arbeitszeitdifferenzierung den (finanziellen) Nachteil kürzerer Arbeitszeiten zuzumuten: „Jüngere Arbeitnehmer befinden sich häufig noch im Aufbau ihrer Existenz und haben für Familie und Kinder in der Ausbildung zu sorgen.“

39 Dazu eingehend Kurz-Scherf, „Zeit(t)räume per Tarifvertrag – Oder: Die Renaissance der betriebsnahen Tarifpolitik“, WSI-Mitt. 1987 S. 499.

40 Vgl. Däubler, „Sonntagsarbeit aus technischen und wirtschaftlichen Gründen“, DB 1988 Beilage 7/1988 S. 4 ff.; Mattner, Sonn- und Feiertagsrecht (1988), S. 30 ff.; Richardi, Grenzen industrieller Sonntagsarbeit (1988) S. 40 ff.

41 Eingehende Diagnose dieser Erscheinungen bei Beck (Fußnote 17) S. 25 ff., 115 ff.

unterschiedlich die Arbeitssituationen und der materielle Lebensstandard auch sein mögen – die drohende Arbeitslosigkeit schafft eine stärkere gemeinsame Betroffenheit als dies die Lohnabhängigkeit als solche vermag.

Die Risiken der militärischen und zivilen Technik werden immer bedrohlicher; sie betreffen nicht nur die betriebliche Existenz des einzelnen, sondern sein gesamtes Leben. Dies weckt Widerstand. Friedens- und Ökologiebewegung sind die wichtigsten Beispiele. Man beginnt danach zu fragen, wer die Gefährdung des menschlichen Lebens verursacht und zu verantworten hat. Die Tatsache, daß als Individuen alle betroffen sind („Smog ist demokratisch“), schwächt die Gewerkschaft nicht, sondern stärkt sie. Im Kampf gegen die Risikogesellschaft gewinnt man Verbündete, die von ihrem sozialökonomischen Status und ihrem kulturellen Hintergrund her der Arbeiterbewegung denkbar fernstehen. Das Interesse, einen Atomkrieg oder den Zusammenbruch von Ökosystemen zu vermeiden, ist das allgemeinste, das man sich vorstellen kann. Im Schatten von Hiroshima verliert der Individualismus seinen trügerischen Glanz.

Die Kommerzialisierung immer weiterer Lebensbereiche führt dazu, daß sich der einzelne selbst im „Privatleben“ als Objekt fremder Entscheidungen erfährt. Nicht nur in der Arbeit, auch in der Konsumsphäre, unter den Bedingungen der Informationsgesellschaft der Zukunft sogar in der zwischenmenschlichen Kommunikation ist man auf den Tausch Ware gegen Geld angewiesen. Die Diskussion um die Gentechnologie am Menschen – festgemacht am Beispiel der Leihmütterschaft – zeigt deutlich, daß man den Wert der Dinge zu schätzen beginnt, die nicht zu jener „ungeheuren Warensammlung“ gehören, die das Wesen des Kapitalismus ausmacht. Derselben Grundhaltung entspringt die unerwartet geringe Akzeptanz von Btx: Man will eben weiter in richtigen Katalogen blättern und auch mal ein kleines Gespräch auf der Bank oder im Reisebüro führen. Die zweckfreie, unkontrollierte und unreglementierte Kommunikation wird zum „Gut“, auf das zu verzichten man nicht bereit ist⁴².

Die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung wird von einer wachsenden Zahl von Frauen nicht mehr hingenommen. Ihr Recht auf gleichberechtigte Teilhabe an reproduktions-sichernder Erwerbsarbeit stößt ersichtlich auf Widerstände; es ist jedoch gleichfalls ein Interesse, das nicht in das Bild einer atomisierten Individuen-Gesellschaft paßt.

Wie elementar die Interessen, sich gemeinsam zu wehren, auch sein mögen: Es bedarf einer Instanz, die sie organisiert. Diese muß die Realität sichtbar machen und erklären, aber sie muß auch eine Perspektive besitzen: Wir alle brauchen die Vorstellung einer befreiten Arbeit und einer befreiten Gesellschaft, in der die Menschen endlich zu Herren ihres eigenen Schicksals werden. Ohne einen solchen Fixstern wird politische Arbeit zum planlosen Umherirren. Einzelne konkrete Schritte sind immer danach zu bewerten, ob sie zumindest die Chance beinhalten, dem eigentlichen Ziel näherzukommen. Auch wer umgekehrt nur in Utopien schwelgt, die Tagesarbeit aber davon abkoppelt, wird keinen Erfolg haben; der beste Kompaß nützt nichts, wenn man sich nicht von der Stelle bewegt.

Was bedeutet dies konkret? Gewerkschaftliches Denken darf nicht am Werkstor enden; sondern muß die allgemeinen Interessen der Beschäftigten aufgreifen. Das bedeutet Zusammenarbeit mit sozialen Bewegungen, Kampf gegen die Risikogesellschaft und für Gleichberechtigung in allen Lebensbereichen. Es bedeutet aber auch Solidarität im Alltag, auch im Sinne von Umgangsformen, die den anderen respektieren und die alle Intrigen und Hinterhältigkeiten als unmoralisch verurteilen. Die befreite Arbeit ist nicht morgen und auch noch nicht übermorgen möglich; sich solidarisch zu verhalten und damit ein Stück besserer Zukunft vorwegzunehmen ist eine realistische Aufgabe für die Gegenwart.

42 Zur Bedeutung der „Wochenendkultur“ in diesem Rahmen vgl. *Rinderspacher*, Am Ende der Woche – Die soziale und kulturelle Bedeutung des Wochenendes (1987), S. 44 ff.

Dr. Hans H. Wohlgenuth, Düsseldorf

§ 94 BBG als koalitionsrechtliche Mindestbeteiligung *

– Verfassungsrechtliche Grundlagen und praktische Auslegungsprobleme –

I. Einführung

Im Zuge der Auseinandersetzung um die von der Bundesregierung geplante „Poststrukturreform“ ist eine koalitionsrechtlich erhebliche Einwirkungsmöglichkeit der Gewerkschaften bzw. ihrer Dachorganisation kürzlich ins Blickfeld der Öffentlichkeit geraten. Am 11. 5. 1988 sollte durch das Bundeskabinett der Entwurf eines Poststrukturgesetzes beraten werden, der u. a. in seinen §§ 42 und 44 beamtenrechtliche Regelungen zum Besoldungsrecht enthält. Da dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) zuvor keine Gelegenheit zu einer Stellungnahme gegeben worden war und er sich daher in seinem Beteiligungsrecht gem. § 94 BBG verletzt sah, beantragte er am 9. 5. 1988 beim

VG Köln den Erlaß einer einstweiligen Anordnung gegen die Bundesregierung der Bundesrepublik Deutschland¹. Der Antrag hatte zum Ziel, der Bundesregierung einstweilen zu untersagen, den Entwurf eines Poststrukturgesetzes ohne vorherige Beteiligung des DGB zu behandeln bzw. darüber zu beschließen, insbesondere dem Bundestag oder Bundesrat zuzuleiten. Das VG Köln lehnte den Antrag mit Beschluß v. 10. 5. 1988² ab. Zur Begründung führte das

* Zugleich Besprechung des Beschl. des OVG Nordrhein-Westfalen v. 11. 5. 88 – 1 B 1309/88, abgedruckt in diesem Heft S. 324.

1 Vgl. FR v. 11. 5. 88.

2 VG Köln v. 10. 5. 88 – 15 L 684/88 (soweit ersichtlich unveröffentlicht).