

Arbeitsrecht

Das Arbeitsrecht erfüllt zwei Funktionen, die untrennbar zusammengehören:

Schutzfunktion

— Zum einen sorgt es dafür, daß die Bedingungen beim Austausch "Arbeitskraft gegen Geld" nicht beliebig zu Lasten der Arbeitnehmer verschlechtert werden. Diese sog. Schutzfunktion realisiert sich dadurch, daß der Staat bestimmte Mindeststandards verbindlich festlegt (Beispiel: Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, Erholungsurlaub von drei Wochen) und daß er "kollektive Selbsthilfe" ermöglicht: Den Arbeitnehmern steht die Koalitionsfreiheit zu, auf dieser Grundlage können durch Tarifvertrag Mindestlöhne und Mindestarbeitsbedingungen festgelegt werden, die Belegschaft kann einen Betriebsrat (im öffentlichen Dienst: einen Personalrat) wählen, der in einzelnen Angelegenheiten ein Mitbestimmungsrecht besitzt.

Ordnungsfunktion

— Zum zweiten schafft das Arbeitsrecht die Voraussetzungen dafür, daß die bisherigen ökonomischen und politischen Verhältnisse erhalten bleiben. Dies geschieht insbesondere dadurch, daß bestimmte Verhaltensweisen wie etwa eine nicht von der Gewerkschaft getragene ("spontane") Arbeitsniederlegung verboten werden. Weiter werden bestehende Konflikte kanalisiert, indem sie in ein gerichtliches oder gerichtsähnliches Verfahren gezwängt

werden: Bestehen etwa Meinungsverschiedenheiten über die Berechtigung einer Kündigung, so kann nicht etwa gestreikt, sondern lediglich von den Betroffenen das Arbeitsgericht angerufen werden.

Das Arbeitsrecht der Bundesrepublik besitzt keine erzieherische Funktion; es will grundsätzlich nicht auf die innere Haltung der Beschäftigten einwirken, sondern verpflichtet nur zu einer korrekten Arbeitsleistung. Das Verhalten in der Freizeit ist "Privatsache"; Ausnahmen werden dann gemacht, wenn das Arbeitsverhältnis "konkret berührt" ist, wenn etwa der Arbeitgeber in der Öffentlichkeit beleidigt wird.

Das Arbeitsrecht wird auch nicht als Mittel begriffen, um die Produktivität zu erhöhen. Hier stehen andere Mechanismen im Vordergrund: Für eine funktionierende Organisation ist der Arbeitgeber verantwortlich, schlechtes Arbeiten ("Bummelantentum") rechtfertigt grundsätzlich eine verhaltensbedingte Kündigung. Mittelbar trägt das Arbeitsrecht allerdings insoweit zur Produktivität bei, als es die bestehenden Interessengegensätze aufgreift und durch seine Schutz- wie seine Ordnungsnormen diese in "systemverträgliche" Bahnen lenkt.

Einzelgesetze statt Kodifikation

Das Arbeitsrecht der Bundesrepublik ist nicht in einem "Arbeitsgesetzbuch" zusammengefaßt. Es besteht aus zahlreichen Einzelgesetzen, die aus sehr unterschiedlichen Epochen stammen. So wird etwa im Arbeitsvertragsrecht noch immer auf die §§ 611 ff. BGB zu-

rückgegriffen, von denen die meisten seit 1900 unverändert gelten, und das öffentlich-rechtliche Arbeitszeitrecht ist durch die AZO von 1938 geregelt. Neueren Datums sind das Betriebsverfassungsgesetz von 1972 sowie das Mitbestimmungsgesetz von 1976.

Die fehlende Kodifikation hat zur Folge, daß Meinungsverschiedenheiten darüber bestehen, ob das Arbeitsrecht ein eigenständiges Rechtsgebiet ist oder ob es sich — vergleichbar dem Verbraucherrecht — um eine Spezialmaterie des Zivilrechts handelt. Praktische Bedeutung hat dies etwa dann, wenn Lücken des geschriebenen Rechts durch Rückgriff auf allgemeine Rechtsgrundsätze geschlossen werden: Während etwa das Zivilrecht von der Fiktion des freien Vertrages ausgeht, trägt das Arbeitsrecht der "Machtasymmetrie" Rechnung, die das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer auszeichnet. Das fehlende Arbeitsgesetzbuch hat jedoch auch den Vorzug der Flexibilität; der Gesetzgeber kann bei Bedarf intervenieren und so neuen Bedürfnissen Rechnung tragen, ohne gleich umfassende Änderungen vornehmen zu müssen.

Geringe Bedeutung des Völkerrechts

Die Bundesrepublik hat eine große Zahl internationaler Konventionen ratifiziert, die Fragen des Arbeitsrechts zum Gegenstand haben. So ist etwa die Koalitionsfreiheit durch Art. 11 der Europäischen Menschenrechtskonvention und durch die ILO-Übereinkommen Nr. 87 und 98 garantiert, während das Streikrecht in Art. 6 Ziff. 4 der Eu-

Wir stärken Weiterbildnern den Rücken!

bei Team- und Organisationsentwicklung

bei Kommunikations- und Moderationstrainings

bei Referenten-, Trainerausbildungen und Ausbildung der Konzeptionisten

sind wir gerne Ihr Partner. Nehmen Sie mit uns Kontakt auf.

 **WBB** WEITERBILDUNGSBERATUNG Gesellschaft für
Personal- und Organisationsentwicklung mbH · Neckargasse 1 · 7400 Tübingen · Tel. (07071) 24326

ropäischen Sozialcharta und das Recht auf Erholungsurlaub im ILO-Übereinkommen Nr. 132 verankert ist. In der Rechtspraxis ist der Rückgriff auf dieses "Arbeitsvölkerrecht" sehr selten, was insbesondere von gewerkschaftlicher Seite kritisiert wird. Eine Ausnahme gilt für die im EG-Recht festgeschriebene Gleichberechtigung von Mann und Frau am Arbeitsplatz: Insbesondere die Lohnleichheit läßt sich in der Gegenwart nicht mehr ohne Rückgriff auf Art. 119 EWG-Vertrag diskutieren.

Richterrecht als (beinahe) dominierende Rechtsquelle

Das reale, für das Verhalten von Arbeitgebern und Arbeitnehmern maßgebende Recht findet sich nur teilweise in Gesetzestexten; zahllose, oft außerordentlich wichtige Regeln wurden erst durch die Arbeitsgerichte, speziell durch das Bundesarbeitsgericht (BAG) entwickelt. Dies gilt sowohl für das gesetzlich nicht geregelte Arbeitskampfrecht wie auch für Materien, deren sich der Gesetzgeber durchaus angenommen hat. So spricht etwa das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) davon, daß u.a. aus "in der Person liegenden" Gründen gekündigt werden kann. Daß Krankheit ein Kündigungsgrund ist, daß es dabei auf voraussichtliche künftige Fehlzeiten und dadurch veranlaßte betriebliche Störungen ankommt — das alles ist von der Rechtsprechung entwickelt worden. Ohne Anhaltspunkt im Wortlaut des Gesetzes verlangt diese auch, daß bei jeder Kündigung eine umfassende Abwägung der beiderseitigen Interessen stattzufinden hat. Welche Gesichtspunkte dabei zu berücksichtigen sind (wirtschaftliche Lage des Betriebs,

Dauer der Betriebszugehörigkeit, Unterhaltspflichten des Betroffenen gegenüber Angehörigen usw.), ist gleichfalls nur durch sorgfältige Analyse der vorhandenen Entscheidungen zu ermitteln. Die Gerichte haben ein sehr feines Netz an Quasi-Rechtsnormen entwickelt, die jeder kennen muß, der einen Verband, einen Arbeitgeber, einen Betriebsrat oder einen Arbeitnehmer berät. Anders als im anglo-amerikanischen Rechtskreis sind die BAG-Entscheidungen formal nicht bindend, doch muß man in mindestens 99% aller Fälle damit rechnen, daß ein Konflikt im Sinne der bisherigen Rechtsprechung entschieden wird.

Praxisnähe der Gerichte

Das "Richterrecht" entsteht auf der Grundlage eines außerordentlich reichhaltigen "Prozeßstoffes". Pro Jahr werden in der Bundesrepublik zwischen 300 000 und 350 000 arbeitsgerichtliche Verfahren anhängig gemacht. Etwa 10% werden durch Urteil entschieden, in den übrigen Fällen wird meist ein Vergleich geschlossen. Diese (für DDR-Verhältnisse) astronomische Zahl von Verfahren mag manchmal mit Uneinsichtigkeit der Beteiligten oder rücksichtslosem Vorgehen von Personalabteilungen zu erklären sein; viel wichtiger ist die Tatsache, daß dadurch eine große Praxisnähe der Gerichte geschaffen wird, daß viele tatsächlich vorhandenen Konflikte offen ausgetragen und im Sinne der herrschenden Rationalität entschieden werden. Dennoch besteht kein Grund, den Status quo zu idealisieren: In aller Regel wird erst nach dem Ausscheiden aus dem Betrieb geklagt, da der Gang zum Gericht bei bestehendem Arbeitsverhältnis leicht als

Illoyalität gewertet wird, die Beförderungschancen zerstört, unter Umständen auch den Arbeitsplatz gefährdet. Das Vorbringen der Beteiligten wie auch die Urteile selbst zeichnen sich durch einen hohen Begründungsaufwand aus. Anders als dies etwa in Frankreich der Fall ist, können Entscheidungen des BAG durchaus 50 Druckseiten in Anspruch nehmen. Die vielbändigen Entscheidungssammlungen (EzA und AP sowie die selten benutzte Amtliche Sammlung) vermitteln einen plastischen Eindruck von der Fülle der vorhandenen Aussagen. Den Zugang verschafft man sich am besten über die am Ende dieses Beitrags angegebenen Erläuterungsbücher.

"Herrschende Meinung"

Solange keine gefestigte, in mehreren Urteilen höherer Gerichte bestätigte Rechtsprechung zu einem Problem vorliegt, orientiert sich die Praxis meist an den Auffassungen, die von "anerkannten" Rechtswissenschaftlern in Lehrbüchern, Kommentaren, Monographien und Aufsätzen vertreten werden. So führen Arbeitgeber, Gewerkschaften und Betriebsräte ihre Auseinandersetzungen des öfteren unter Berufung auf rechtswissenschaftliche Lehrmeinungen — gelegentlich in Auftrag gegebene Gutachten haben den Zweck, auf wenig oder nicht erörterten Sachgebieten die eigene Position abzusichern. Die von relativ wenigen Personen — Professoren, hohen Richtern, Justitiaren, bekannteren Rechtsanwälten und in führender Stellung tätigen Verwaltungsjuristen — erarbeiteten Auslegungsergebnisse gewinnen auf diese Weise Quasi-Gesetzeskraft, zumal sich aller Erfahrung nach im Streitfall auch die Gerichte an der

Zeit der Veränderung. Zeit, mit einem Profi über Personalfragen zu sprechen. Z.B. über Rekrutierung, Freisetzung, Motivation oder Potentialerkennung.

Sprechen Sie mit Herrn Zimmermann. Frische + Partner Unternehmensberatung BDU, Schmargendorfer Straße 32, 1000 Berlin 41. Telefon West-Berlin 859 20 01.

FRISCHE
+ PARTNER
UNTER-
NEHMENS-
BERATUNG
BDU

"herrschenden Meinung" orientieren werden.

Die wissenschaftliche Diskussion ist in der Bundesrepublik gerade im Arbeitsrecht meist kein "herrschaftsfreier Diskurs". Insbesondere die Interessen von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften finden auch in wissenschaftlichen Lehrmeinungen ihren Ausdruck; fast allen Verfassern wird eine gewisse "Nähe" zu der einen oder anderen Seite zugeschrieben. Auch wird bisweilen behauptet, Rechtsmeinungen seien durch hohe Honorare käuflich. Die Auseinandersetzungsformen sind z.T. von großer Heftigkeit und sparen auch persönliche Angriffe nicht aus. Eine "Streitkultur" mit allgemein akzeptierten Regeln hat sich noch nicht herausgebildet. Bisweilen werden einzelne Autoren bewußt totgeschwiegen oder ausschließlich mit abwertenden Fußnoten bedacht. Politische Gremien werden zu Recht nicht als Sachautoritäten behandelt; ein Autor, der sich häufig auf das Programm der größten Regierungspartei oder Erklärungen des Bundeskanzlers berufen würde, hätte bestenfalls nachsichtiges Lächeln zu gewärtigen.

Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen

Die konkrete Rechtsstellung des einzelnen Arbeitnehmers wird nicht nur durch Gesetze, Richterrecht und "herrschende Meinung" bestimmt. Nach Untersuchungen des Bundesarbeitsministeriums fallen rund 17 (von 20) Mio. Arbeitnehmer unter einen oder mehrere Tarifverträge. Diese sind in ihrem Inhalt und ihrem Schutzniveau sehr unterschiedlich. In der wohlhabenden chemischen Industrie werden höhere

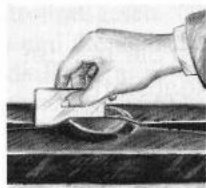
Löhne bezahlt als in der Textilbranche, in Baden-Württemberg wird mehr verdient als in Schleswig-Holstein. Die Wochenarbeitszeit ist von Branche zu Branche verschieden; im Schnitt liegt sie derzeit bei 38,5 Stunden. Im öffentlichen Dienst existiert für Arbeiter und Angestellte ein gut ausgebauter tariflicher Kündigungsschutz; wer 15 Jahre im öffentlichen Dienst beschäftigt war und mindestens 40 ist, kann nur noch aus "wichtigem Grund" gekündigt werden. Ähnliches existiert in der gewerblichen Wirtschaft nur zu Gunsten älterer Arbeitnehmer (z.B. ab 53 Jahren), soweit sie eine langjährige Betriebszugehörigkeit besitzen.

Betriebsrat und Geschäftsleitung können sog. Betriebsvereinbarungen abschließen, die sich allerdings grundsätzlich nur auf tariflich nicht geregelte Gegenstände beziehen dürfen. In der Praxis wird diese Schranke allerdings oft nicht eingehalten; in vielen Betrieben werden übertarifliche Leistungen bezahlt, die im einzelnen mit dem Betriebsrat ausgehandelt werden. Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen sind Mittel, mit deren Hilfe sich kampfstärke Belegschaften materielle Erfolge und mehr Existenzsicherheit verschaffen können. Gleichzeitig machen diese Instrumente das Arbeitsrecht zu einem flexiblen System: Je nach der wirtschaftlichen Belastbarkeit der Branche oder des Einzelunternehmens und je nach dem Engagement der Arbeitnehmer sind bessere oder schlechtere Regelungen möglich. Oft besitzen Tarifverträge auch eine Vorreiterrolle: Was zunächst nur in einzelnen Wirtschaftsbereichen vereinbart wurde, wird später durch den Gesetzgeber auf die gesamte Wirtschaft ausgedehnt. Ein Beispiel ist die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, ein anderes der Bildungsurlaub, der

mittlerweile auch durch einige Ländergesetze eingeräumt wird.

Unternehmerische Entscheidungen als Grenze

Die Normen des Arbeitsrechts reichen nicht so weit, daß die Dispositionsfreiheit des Arbeitgebers über sein Unternehmen ernstlich beeinträchtigt wäre. Investitionen in neue Technologien sind ihm ebenso vorbehalten wie die Eröffnung neuer Filialen, die Schließung eines Betriebs oder die Gestaltung der Preise. Selbst unzweckmäßiges unternehmerisches Verhalten wird von den Arbeitsgerichten nicht korrigiert. Wird etwa ein Arbeitnehmer aus "dringenden betrieblichen Erfordernissen" gekündigt, weil sein Arbeitsplatz aufgrund einer betriebswirtschaftlich wenig sinnvollen Umorganisation wegfällt, kann er bei seiner Kündigungsschutzklage nicht geltend machen, der Arbeitgeber hätte im Eigeninteresse besser eine andere Maßnahme getroffen. Nur bei "willkürlichen" und "unsachlichen" Maßnahmen soll Abweichendes gelten, doch ist bislang kein Fall bekannt, in dem Derartiges bewiesen worden wäre. Tarifverträge und Mitbestimmung greifen nur mittelbar in die unternehmerische Freiheit ein, indem sie bestimmte "Rahmenbedingungen" festlegen: Der Arbeitgeber muß in seiner Kalkulation mit bestimmten Löhnen rechnen, die Belegschaft steht nur während der Stunden zur Verfügung, die mit dem Betriebsrat ausgehandelt oder durch die Einigungsstelle festgelegt wurden. Arbeitsplätze sind unter diesen Umständen abhängig von unternehmerischen Entscheidungen, die wiederum mehr oder weniger stark vom Markt diktiert sind. Die Marktwirtschaft



RexTime unter Unix V – Die Zeit im Griff

Mit RexTime wird jede individuelle betriebliche Arbeitszeit komfortabel verwaltet.

- Voll-, Teil-, Gleitzeit, Schichtbetrieb
- Maßgeschneidert für jede Unternehmensgröße
- Schnittstellen
- Lohnbuchhaltung
- PAISY
- Betriebsdatenerfassung
- Zutrittskontrolle
- geeignet für alle Unix-Rechner

REXROTH ELECTRONIC



B. Rexroth electronic GmbH
Rexrothstraße 2 · D-8770 Lohr am Main · Telefon (093 52) 9081

kann auch keine Garantie dafür geben, daß in anderen Unternehmen eine ausreichende Zahl vergleichbarer Arbeitsplätze vorhanden ist: Die Massenarbeitslosigkeit, die derzeit in der Bundesrepublik bei 7-8% liegt, vermag dies hinreichend zu illustrieren. Ein Recht auf Arbeit existiert nicht. Die im internationalen Abkommen wie z.B. in der Europäischen Sozialcharta sowie in Landesverfassungen enthaltenen Garantien werden als reine Programmsätze interpretiert, wonach sich die Regierung um mehr Arbeitsplätze bemühen soll; scheitert sie dabei, sind keine Sanktionen vorgesehen. Für die Betroffenen ist insbesondere langjährige Arbeitslosigkeit eine schlimme Situation, die zu materieller Verelendung, aber auch zu sozialer Isolation und psychischen Krisen führt. Auf der anderen Seite sind technische und organisatorische Innovationen schneller möglich, wenn für die "überflüssig" gewordenen Arbeitskräfte nicht erst ein neuer Arbeitsplatz gesucht werden muß.

Entwicklungstendenzen

Das hier in groben Zügen skizzierte Arbeitsrecht wird von neo-konservativer Seite mit dem Argument kritisiert, es bringe zu viel Reglementierung und zu wenig Markt. Konkret wird beispielsweise gefordert, in weitestem Umfang befristete Arbeitsverträge zuzulassen, um so den Kündigungsschutz auszuschalten. Auch sei der Sozialplan

(der insbesondere bei Betriebsschließungen Abfindungen vorsieht) ein zu beseitigendes Investitionshemmnis. Schutznormen sollen also abgebaut, der Markt "dereguliert" werden. Bislang hat sich weder die Gesetzgebung noch die Rechtsprechung diesen Forderungen gebeugt. Auf der anderen Seite ist nicht zu übersehen, daß die letztlich von der Arbeitgeberseite gesteuerte Vertragspraxis heute anders aussieht als vor zwanzig Jahren: Die sog. atypischen Arbeitsverhältnisse (Teilzeitarbeit, befristete Arbeitsverhältnisse, Leiharbeit) haben erheblich zugenommen und machen heute ca. 25% aller Beschäftigungsverhältnisse aus. De facto haben diese Personengruppen einen geringeren Schutz als "Normalarbeitnehmer", die in einem unbefristeten Vollzeitverhältnis beschäftigt sind. Diese "heimliche Deregulierung" betrifft insbesondere Frauen, die den größten Teil dieser sog. Randbelegschaften ausmachen. Von Seiten der Gewerkschaften und der Oppositionsparteien wird die "Deregulierung" des Arbeitsmarkts abgelehnt. Vielmehr sieht man einen erhöhten Schutzbedarf insbesondere bei den zuletzt genannten Gruppen. Die Rechtsprechung hat in den letzten Jahren wichtige Beiträge zur Gleichstellung der Teilzeitarbeiter geleistet: Werden diese etwa von betrieblichen Sozialleistungen ausgeschlossen, stellt dies einen Verstoß gegen das Verbot mittelbarer Diskriminierung wegen des Geschlechts dar, da weit überwiegend Frauen betroffen sind.

Drei Faktoren werden voraussichtlich die Entwicklung bis zum Jahr 2000 prägen:

- Veränderung der Arbeitsbedingungen durch die Einführung von Informationstechnologien sowie in Zukunft auch von gentechnischen Verfahren. Neben der Abwehr übermäßiger Kontrolle wird insbesondere die Vermeidung gesundheitlicher und sozialer Risiken eine zentrale Rolle spielen.
- Gleichberechtigte Teilhabe der Frauen am Erwerbsleben. Dies impliziert unter anderem Ansprüche auf bezahlte Freistellung während der Zeiten der Kindererziehung.
- Anpassung des Arbeitsrechts an die grenzüberschreitenden Entscheidungsstrukturen auf Arbeitgeberseite. Möglich ist eine intensivierte Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaften und betrieblichen Interessenvertretern aus verschiedenen Ländern, denkbar insbesondere innerhalb der EG auch die Schaffung eines europäischen Betriebsrats.

Literatur

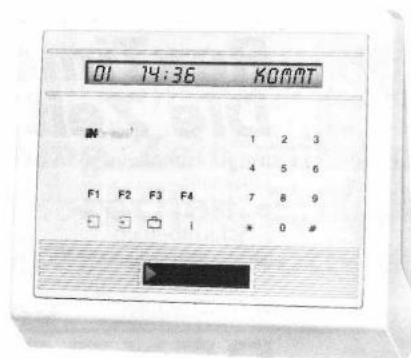
- Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 6. Aufl., München 1987
 Fitting-Auffarth-Kaiser-Heither, Handkommentar zum BetrVG, 16. Aufl., München 1990
 Däubler, Das Arbeitsrecht I, 11. Aufl., Reinbek bei Hamburg 1990, Bd. 2, 6. Aufl., Reinbek bei Hamburg Nov. 1990

Autor dieses Beitrags: Prof. Dr. Wolfgang Däubler ist Professor für Arbeits-, Handels- und Wirtschaftsrecht an der Universität Bremen.

INTRAS® -

kompetenter Partner für effektive Personalwirtschaft

- Arbeitszeiterfassung
- Personalverwaltung
- Zugangskontrolle



Wir unterstützen Sie bei der Planung und Realisierung

Nutzen Sie unsere Technik und Erfahrung für

Ihre Systemlösung

TZA-Datensysteme GmbH

Wellendingerstr. 5 - D-7211 Frittlingen - Tel. 07426/1048 - Fax 07426/3675 - Tlx. 760904

- In Kürze sind wir mit unserer Niederlassung in Dresden präsent.