

Menschliche Arbeitszeiten – geschützte Arbeitsverhältnisse

Sicherung und Ausbau des Normalarbeitsverhältnisses

**Dokumentation einer Arbeitstagung der IG Metall und
der Hans-Böckler-Stiftung in Zusammenarbeit mit dem
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI)
des DGB**



Herausgegeben von:
Industriegewerkschaft Metall
für die Bundesrepublik Deutschland
Frankfurt am Main

Verantwortlich:
Karl-Heinz Janzen
2. Vorsitzender

Redaktion:
Christoph Jetter, Werner Lohre,
Hermann Unterhinninghofen

Die Arbeitstagung und die Herausgabe
dieses Dokumentationsbandes wurden
durch Mittel der Hans-Böckler-Stiftung
unterstützt.

Die Grafik auf der letzten Umschlagseite
stammt aus Heft 10/1987 der von der
Hans-Böckler-Stiftung herausgegebenen
Monatszeitschrift „Die Mitbestimmung“.

Verlag, Druck und Vertrieb:
Union-Druckerei und Verlagsanstalt GmbH
Theodor-Heuss-Allee 90-98
6000 Frankfurt am Main, 1988

ISBN 3-922454-12-7

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	5
Teil I	7
Einleitung	
Recht auf Arbeit – Perspektiven gewerkschaftlicher Politik <i>Franz Steinkühler</i> , 1. Vorsitzender der IG Metall	9
Eröffnung und Begrüßung <i>Ilse Brusis</i> , Vorstandsvorsitzende der Hans-Böckler-Stiftung	19
Menschliche Arbeitszeiten – geschützte Arbeitsverhältnisse – Gewerkschaftliche Eckpunkte und Fragestellungen – <i>Karl-Heinz Janzen</i> , 2. Vorsitzender der IG Metall	22
Teil II	27
Einführungsreferate, Arbeitsbereiche 1–5	
Deregulierung und Flexibilisierung als gesellschaftspolitische und ökonomische Gesamtstrategie <i>Rudolf Hickel</i> , Universität Bremen	29
Deregulierung und Flexibilisierung im Arbeitsrecht <i>Wolfgang Däubler</i> , Universität Bremen	51
Arbeitsbereich 1	63
Die Folgen ungeschützter Arbeitsverhältnisse Arbeitsmarkt, Gesundheit, Sozialversicherung, Arbeitsbedingungen	
<i>Wilhelm Adamy</i> : Arbeitsmarkt	64
<i>Alfred Oppolzer</i> : Gesundheit	73
<i>Reinhard Bispinck</i> : Arbeitsbedingungen	80
<i>Gerhard Bäcker</i> : Sozialversicherung	87
Diskussionszusammenfassung	115
Arbeitsbereich 2	117
Besonders betroffene Arbeitnehmergruppen/Diskriminierungs- und Spaltungswirkungen <i>Sybille Stamm</i> und <i>Jens Herbst</i>	118
Diskussionszusammenfassung	123

Arbeitsbereich 3	125
Das Normalarbeitsverhältnis als Instrument sozialer Sicherung und Voraussetzung individueller Lebensplanung	
Anforderungen, Eckpunkte, Entstehung	
<i>Ingrid Kurz-Scherf: Verteidigung und Kritik des Normalarbeitsverhältnisses</i>	126
<i>Ulrich Mückenberger: Der Wandel des Normalarbeitsverhältnisses</i>	136
Diskussionszusammenfassung	147
Arbeitsbereich 4	149
Internationale Beispiele/Internationales Arbeitsrecht	
<i>Catrin Raane: Großbritannien</i>	150
<i>Martine Le Friant: Frankreich</i>	163
<i>Udo Mayer: USA und Kanada</i>	171
<i>Manfred H. Bobke: Japan</i>	177
<i>Klaus Lörcher: Internationales Arbeitsrecht</i>	187
Diskussionszusammenfassung	193
Arbeitsbereich 5	195
Instrumente der Deregulierung und Flexibilisierung	
<i>Gudrun Linne/Stephan Voswinkel: Befristete Arbeitsverträge</i>	196
<i>Manfred Krüger: Leiharbeit</i>	202
<i>Udo Mayer: Scheinselbständigkeit</i>	207
<i>Klaus Bertelsmann: Teilzeitarbeit</i>	214
<i>Roderich Wahsner: Einzelinstrumente und Gesamtkonzept</i>	221
Teil III	229
Perspektiven für gewerkschaftliches Handeln: Betriebspolitik, Tarifpolitik, Rechtspolitik	
Arbeitsbereich 1	231
Betriebliche Erfahrungen und Perspektiven	
Einleitung	
<i>Horst Klaus, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall</i>	232
Beiträge von <i>Jürgen Röder, Erika Heinzmann, R. v. Neumann-Cosel, Klaus Lemansky</i>	238
Diskussionszusammenfassung	254
Arbeitsbereich 2	255
Anforderungen und Perspektiven der Tarifpolitik	
Einleitung	
<i>Klaus Zwickel, Geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall</i>	256
Beiträge von <i>Manfred Foede, Hannelore Inschläger, Hermann Oberhofer, Jürgen Röder</i>	260
Diskussionszusammenfassung	267
Perspektiven und nächste Schritte	
<i>Karl-Heinz Janzen, 2. Vorsitzender der IG Metall</i>	269

Deregulierung und Flexibilisierung im Arbeitsrecht

I. Zum Bedeutungsgehalt von Begriffen

„Deregulierung“ scheint eine sympathische Sache zu sein. Wer möchte nicht weniger Regeln und damit weniger Reglementierung und mehr Freiheit? Genauso verhält es sich mit der viel beschworenen Flexibilisierung: Unflexibel zu sein ist schon beinahe ein Synonym für „dumm“ und „begriffsstutzig“; ist es nicht selbstverständlich, auf neue Situationen mit Geschick, Anpassungsfähigkeit und Kreativität, d.h. eben „flexibel“ zu reagieren?

Wenn es um Arbeitsrecht und Beschäftigungspolitik geht, erfahren diese Begriffe eine eigenartige Verengung. „Dereguliert“ wird nicht das Recht am Gewerbebetrieb oder das im Bürgerlichen Gesetzbuch festgelegte Sacheigentum – genauso wenig wie man daran denkt, das Strafrecht zu „entrümpeln“ und von unnötigen Verboten zu befreien. Auch im Arbeitsrecht steht nicht etwa das Verbot der spontanen Arbeitsniederlegung zur Disposition; „Deregulierung“ zielt vielmehr auf den Abbau von Schutzbestimmungen, meint: weniger Kündigungsschutz, weniger Mitbestimmung, mehr Sonntags- und Nachtarbeit. Die radikalste Form der „Deregulierung“ ist die Ersetzung arbeitsrechtlicher Strukturen durch traditionelles BGB-Zivilrecht¹⁾.

Auch die „Flexibilisierung“ meint nicht etwa die Vielfalt des Technikeinsatzes, die es beispielsweise ermöglichen könnte, statt der Menschen die Maschinen nachts arbeiten zu lassen. Es geht auch nicht um das Recht des Arbeitnehmers, „flexibel“ auf seine Lebenssituation zu reagieren, etwa „gleitende Arbeitszeit“ in Anspruch zu nehmen oder wegen kranker Kinder zu Hause zu bleiben. Zur Debatte steht vielmehr die bessere Anpassung des „Faktors Arbeit“ an die betrieblichen Bedürfnisse; Arbeitskräfte müssen dann, aber nur dann zur Verfügung stehen, wenn im Betrieb Arbeit vorhanden ist.

Zielpunkt von Deregulierung und Flexibilisierung ist das Arbeitsverhältnis bisherigen Zuschnitts, für das sich in Anlehnung an ausländische Vorbilder der Begriff „Normalarbeitsverhältnis“ eingebürgert hat.

II. Was ist ein Normalarbeitsverhältnis?

Geht man die verschiedenen Teile des Arbeitsrechts durch – Gesetze, Tarifverträge, Rechtsprechung usw. –, so findet man nirgends einen ausdrücklichen Hinweis auf diesen Begriff. Dennoch geht der vorhandene Normenbestand von einem „normalen“, „typischen“ Fall des Arbeitsverhältnisses aus, auf das sich die einzelnen Vorschriften bezie-

¹⁾ Mayer, U. und Paasch, U., Deregulierung von Arbeitsbedingungen durch selbständige Beschäftigung, WSI-Mitt., Heft 10/1987, S. 582. Zur Begriffsgeschichte s. Büchtemann, Ch., „Deregulierung“ des Arbeitsmarktes als beschäftigungspolitische Strategie, Die Mitbestimmung, Heft 10/1987, S. 585 ff.

hen²). Keine Rolle spielt dabei, welche Rechtsstellung der statistische Durchschnittsarbeitnehmer besitzt; es ist denkbar (wenn auch glücklicherweise nicht Realität), daß die Mehrzahl der Beschäftigten nicht in einem Normalarbeitsverhältnis steht³). Wenn ich recht sehe, ist dieses 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 acht 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 Fünftagewoche. Das gesellschaftliche Leben orientiert sich an diesem (noch immer herrschenden) Faktum, was sich unschwer an den Fahrplänen der Verkehrsmittel, aber auch an den Ladenöffnungszeiten ablesen läßt.

(3) Die Vergütung wird in monatlichen Teilbeträgen bezahlt. Auch dies wirkt weit in die Reproduktionssphäre hinein; auch 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 fünf bis sechs Personen liegt. Nur unter dieser Voraussetzung sind so wichtige Normen wie das BetrVG oder das KSchG 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 KSchG schließt im Grunde nur willkürliches, an keiner unternehmerischen Rationalität orientiertes Verhalten aus⁴). Ungleich wirksamer ist der „Sonderkündigungsschutz“ von Betriebsräten und Personalräten, 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, insbesondere betriebliche Sozialleistungen, hängen vorwiegend von der Qualität 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 Sozial-

2) Abweichende Begriffsbildung bei Mückenberger, U., Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses, Zeitschrift für Sozialreform, Heft 7/1985, 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.

3) Zahlenangaben bei Bobke, M., und Unterhinninghofen, H.; Arbeitsrecht, in: Kittner, M. (Hrsg.). Gewerkschaftsjahrbuch 1987, Köln 1987, S. 423 ff.

4) Näher dazu Däubler, W., Kündigungsschutz – eine sinnvolle Perspektive? In: Ellermann-Witt, R., Rottleuthner, H., Russig, H., Kündigungspraxis. Kündigungsschutz und Probleme der Arbeitsgerichtsbarkeit, Opladen 1983, S. 229 ff.

versicherung gegenüber denjenigen, denen auch kein Einstieg von einer gewissen Mindestdauer 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. Personalräte⁵).

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 Arbeitskraft. 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.

Über diese 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 Befriedigung, 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 innerbetrieblichen Know how. Es war und ist Gegenstand gewerkschaftlicher Tarifpolitik wie betrieblicher Interessenvertretung, diesen im Grunde „unproblematischen“ Schutz zu verallgemeinern⁷). 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 sehr schnell an Grenzen, die nicht nur durch unmittelbare Arbeitgeberinteressen sondern auch durch verbreitete Vorstellungen über „Leistung“ gezogen werden.

III. Die fehlende Universalität des Normalarbeitsverhältnisses

1. Abhängige Erwerbstätigkeit ohne Arbeitsverhältnis

Die Tatsache, daß das Normalarbeitsverhältnis nicht nur auf normativer sondern auch auf empirischer Ebene beherrschende Funktion besitzt, 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

5) Dieses Element fehlt völlig bei der Begriffsbildung von Mückenberger (oben Fn 2) – 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, G., Hat das Normalarbeitsverhältnis eine Zukunft?, WSI-Mitt., Heft 3/1986, S. 165; Wahsner, R., Das Arbeits- und Sozialrecht ist in Gefahr!, in: Oppolzer, A., Wegener, H., Zachert, U. (Hrsg.), Flexibilisierung – Deregulierung, Arbeitspolitik der Wende, Hamburg 1986, S. 23

6) Däubler, W., Das Arbeitsrecht 1, 8. Aufl., Reinbek 1986, S. 44 ff.

7) Dies anerkennt im Prinzip auch Mückenberger, U., Zur Rolle des Normalarbeitsverhältnisses bei der sozialstaatlichen Umverteilung von Risiken, Prokla, Heft 1/1986, S. 35

sogenannten mithelfenden Familienangehörigen⁸⁾, aber auch für die Heimarbeit 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 sogenannten freien Mitarbeiter – eine Art mobiler Heimarbeit, die nicht nur im Bereich der Medien verbreitet ist, sondern mittlerweile typische „Eingangsstufe“ etwa für angestellte Rechtsanwältinnen 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 Normalarbeitstag, weil sie Überstunden leisten oder – ungleich wichtiger – zu Schichtarbeit oder Wochenendarbeit verpflichtet sind. 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“¹¹⁾ integriert sind, fallen im Grunde aus dem skizzierten Modell heraus; bei ihnen kommen gleichfalls finanzielle Ausgleichszahlungen 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 sogenannten 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 Kleinbetrieben als an drei andere Konstellationen.

– Eine wachsende Zahl an Arbeitnehmern ist in *Teilzeit* beschäftigt. Gemessen am Modell des Normalarbeitsverhältnisses, stellt dies einen sehr viel schärferen Eingriff als die Kurzarbeit dar¹²⁾, 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 verbergen¹³⁾. Hängt die Lohnzahlung von den tatsächlich

8) Zahlenangaben bei Fenn, H., Die Mitarbeit in den Diensten Familienangehöriger, Bad Homburg 1970, S. 29: Der Anteil der mithelfenden Familienangehörigen an den Erwerbstätigen belief sich 1925 auf 17 Prozent, 1939 auf 16 Prozent, 1950 auf 13,5 Prozent, 1961 auf 10 Prozent (= 2,6 Millionen) und 1968 auf 7,5 Prozent (= 2 Millionen). Mittlerweile handelt es sich noch um ca. 3,4 Prozent 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 ausführlich Reh binder, M., Der Tankstellenvertrag im Blickpunkt der Rechtstatsachenforschung, Berlin 1971

10) Dazu Burgdorff, St. (Hrsg.), Wirtschaft im Untergrund, Hamburg 1983; Gross, P., und Friedrich, P., Positive Wirkungen der Schattenwirtschaft? Baden-Baden 1988; Niessen, H.-J., und Ollmann, R., Schattenwirtschaft in der Bundesrepublik, Opladen 1987

11) Vgl. Pfarr, H., Arbeitsrecht, Neue Formen der Solidarität, in: Däubler-Gmelin, H., und Adlerstein, W., Menschengericht, 6. Rechtspolitische Kongreß der SPD, Karlsruhe 1986, S. 260

12) Degen, B., Teilzeitarbeit und Arbeitsrecht, WSI-Mitt., Heft 10/1987, S. 627

13) Näher Däubler, W., Das Arbeitsrecht 2, 4. Aufl., Reinbek 1986, S. 795 f.

geleisteten Arbeitsstunden ab, fehlt auch die Regelmäßigkeit der monatlichen Vergütung, was in vielen Zusammenhängen zusätzliche Belastungen bringt.

– *Befristet 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 „Normalarbeitnehmer“. Der Warencharakter der Arbeitskraft schlägt stärker durch – eine Tendenz, die sich auf dem ganz anderen Feld der Genomanalyse und der perfektionierten 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 auch das Lehrerehepaar mit zwei Dreiviertelstellen oder der gutvergütete Dreißigstundenvertrag 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 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 sogenannten 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 verschwimmt, liegt auf der Hand; die Schwierigkeit, zu einheitlichem Handeln zu finden, bedarf gleichfalls keiner näheren Begründung.

IV. 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 – wie im Referat Hickel dargestellt – die unternehmerische Rationalität verstärkt für derartige Beschäftigungsformen spricht.

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. 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 Gewerk-

schaften erkämpften Lohn- und Gehaltserhöhungen ermöglichen es einem kleinen, aber wachsenden Teil der Beschäftigten, zugunsten von mehr Freizeit und anderer Aktivitäten auf eine Vollzeitbeschäftigung zu verzichten¹⁴). 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 Zeitgestaltung¹⁵). In manchen Milieus mag schließlich die Vorstellung herrschen, Erwerbsarbeit sei nur insoweit akzeptabel, als sie 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 und auf alten Wegen voranzuschreiten.

V. Der Abbau des „Normalarbeitgebers“

Das Normalarbeitsverhältnis ist auch durch Veränderungen auf Arbeitgeberseite bedroht. Immer häufiger steht dem einzelnen Arbeitnehmer wie dem Betriebsrat ein „fremdgesteuerter“ Arbeitgeber gegenüber. Dies gilt nicht nur für informationstechnisch bedingte Unternehmensverkettenungen wie sie am Beispiel der Automobilzulieferer deutlich wurden¹⁶), sondern auch für staatlich kontrollierte gefährliche Technologien. In Kernkraftwerken wird nicht nur die Personalpolitik durch staatliche Richtlinien bis hin zur obligatorischen Sicherheitsüberprüfung determiniert, sondern auch die Arbeitsbedingungen; elektronische Zugangskontrollsysteme oder automatische Kameras sind in der Regel ebensowenig vom unmittelbaren Arbeitgeber zu verantworten wie die durch staatliche Normen vorgeschriebenen Formen der Wartung und Reparatur¹⁷). Was sich dort an staatlicher Reglementierung vollzieht, mag ein Extremfall sein, um einen Einzelfall handelt es sich nicht. Auch die Datensicherung bei Rechenzentren unterwirft die dort Beschäftigten einer sehr weitgehenden Kontrolle¹⁸). Kein Verhandlungsspielraum besteht auch bei staatlich subventionierten Krisenbetrieben, was soweit gehen kann, daß sogar der Austritt aus dem Arbeitgeberverband verlangt wird und abgeschlossene Sozialpläne wieder in Frage gestellt werden¹⁹). Schließlich kann auch im Konzern der Fall auftreten, daß Arbeitnehmerrechte ins Leere laufen, weil der „Gegenspieler“ keinerlei eigene Entscheidungsbefugnis mehr besitzt, die wirklichen Entscheidungszentren aber außerhalb der Reichweite der Arbeitnehmervertretung liegen²⁰). Die bescheidenen Gegenmaßnahmen, die das Arbeitsrecht bereithält (Konzernbetriebsrat, Konstruktion vertragsähnlicher Rechtsbeziehungen zur Konzernspitze) versagen meist bei der sogenannten Betriebsauf-

14) Bosch, G., a. a. O., S. 171 ff.

15) Zur Individualisierung der Lebenslagen s. Beck, U., Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne, Frankfurt/M. 1986, S. 115 ff. Daß dies keine neue Erscheinung ist, betonen zu Recht Deppe, F., und Roßmann, W., Die neue Unübersichtlichkeit, in: Kurz-Scherf, I., und Breil, G. (Hrsg.), Wem gehört die Zeit? Hamburg 1987, S. 214 ff.

16) Dazu Klebe, Th., und Roth, S., Informationen ohne Grenzen. Globaler EDV-Einsatz und neue Machtstrukturen, in: Dieselben (Hrsg.), Informationen ohne Grenzen, Hamburg 1987, S. 7 ff.

17) Dazu Däubler, W., Das Arbeitsrecht 1, a. a. O., S. 607 ff.; Simitis, Sp., und Rydzy, W., Von der Mitbestimmung zur staatlichen Administration: Arbeitsbedingungen bei risikanten Technologien. Eine Studie am Beispiel der Nuklearindustrie, Baden-Baden 1984; Beck, Th., und Wendeling-Schröder, U., Der Arbeitnehmer als Risikofaktor – Arbeitsbedingungen in der Nuklearindustrie, WSI-Mitt., Heft 12/1985, S. 754 ff.

18) Simitis-Rydzy, a. a. O., S. 11 ff. sowie Anlage zu § 6 BDSG

19) S. den Fall ARBED Saarstahl – dazu Zechlin, L., Beeinträchtigung der Koalitionsfreiheit durch Subventionsauflagen, NJW, Heft 11/1985, S. 585 ff., sowie Däubler, W., Nachträgliche Kürzung von Sozialplanansprüchen, NZA, Heft 17/1985, S. 545 ff.

20) Dazu und zu juristischen Abwehrmöglichkeiten, Hensler, M., Der Arbeitsvertrag im Konzern, Berlin 1983

spaltung, die nicht zuletzt auch deshalb für die Arbeitgeberseite Attraktivität gewinnt²¹⁾. Ich kann diesen Aspekt der gegenwärtigen Entwicklung hier aus Raumgründen nicht vertiefen²²⁾; er wäre vermutlich eine eigene Untersuchung wert.

VI. 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 Umorganisationen aus einem Leiharbeitnehmer 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 Beschäftigten in mehr oder weniger großem Umfang immer gegeben hat. Ein nicht aus der Welt zu schaffendes Datum sind weiter auch jene Konstellationen, in denen der Arbeitnehmer aufgrund seiner eigenen Situation die Teilhabe an der Erwerbsarbeit in Grenzen halten will.²³⁾ 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 aufgrund eines sogenannten sachlichen Grundes möglich²⁴⁾. Bei Leih- und Teilzeitarbeit fehlen nach herrschender Auffassung entsprechende Voraussetzungen; auf sie kann unter beliebigen Umständen zurückgegriffen werden²⁵⁾. Die teilweise Abschaffung des „sachlichen Grundes“ durch Artikel 1 § 1 des Beschäftigungsförderungsgesetzes 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 präziser 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

21) Vgl. Blank, M., Blanke, H., Klebe, Th., u. a., Arbeitnehmerschutz bei Betriebsaufspaltung und Unternehmensteilung, 2. Aufl., Köln 1987, S. 69 ff. (zutreffend S. 70: „Marginalisierung des arbeitsrechtlichen Schutzzinstruments“); Hüper, R., Der Betrieb im Unternehmerzugriff, Köln 1986, S. 201 ff.

22) Die traditionellen Formen der Aufteilung der Arbeitgeberfunktion auf mehrere Instanzen (mittelbares Arbeitsverhältnis, Gesamthafenbetrieb usw.) behandelt Mehrhoff, F., Die Veränderung des Arbeitgeberbegriffs, Berlin 1984, S. 60 ff.

23) Oben IV

24) Überblick bei Däubler, W., Das Arbeitsrecht 2, a. a. O., S. 761 ff.

25) Kritisch insoweit bei Teilzeitarbeit, Degen, B., a. a. O., S. 627

Wunsch entsprechen. Nicht das bloße Einverständnis oder der in Verhandlungen artikulierte Wunsch (dessen Freiwilligkeit immer Zweifeln ausgesetzt ist), sondern beispielsweise familiäre Verpflichtungen, das in einiger Zeit geplante Studium usw. können 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 berufen²⁶⁾.

Soweit eine solche Vorstellung nicht realisierbar ist, sollte man sich an einen Gedanken erinnern, der im Teilzeitgesetzentwurf der SPD-Fraktion von 1984²⁷⁾ 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 Prozent“), 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: Im einen Fall ging es um die Dauer der Arbeitszeit²⁸⁾, im anderen um ein volles Mitbestimmungsrecht bei Einstellungen²⁹⁾. Das 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 Prozent ungeschützter Arbeitsverhältnisse sind zuviel – nicht nur, weil wir keine „neue Armut“ wollen, sondern auch im Interesse der Stammbelogschaft, die sich einer „Unterbietungskonkurrenz“ ausgesetzt sieht. Für die Tarifpolitik sind Regelungen über Teilzeitarbeit, befristete Arbeitsverhältnisse und Leiharbeit oft Neuland, bei dessen Erschließung kurzfristig 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 dürfe³⁰⁾. 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 durchsetzen³¹⁾.

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

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

27) BT-Drucksache 10/2559. Dazu Knigge, A., Zur geplanten Änderung des Rechts der Teilzeitbeschäftigten, AuR 1985, S. 118 ff.

28) BAG DB 1987, S. 2257

29) BAG DB 1988, S. 503 (Presseerklärung)

30) Dazu Nestriepke, Die Gewerkschaftsbewegung, 1. Bd., Stuttgart 1919, S. 398 ff.

31) Vgl. weitergehend Pfarr, a. a. O., S. 266, die unter bestimmten Voraussetzungen sogar für eine ausschließliche von den Gewerkschaften zu initiiierende Zwangsschlichtung im Bereich atypischer Arbeitsverhältnisse plädiert.

bei Werkstudenten in Kauf genommen werden. Bei der Vergütung muß es nicht nur darum gehen, die in der Rechtsprechung entwickelten Ansätze zur Gleichbehandlung³²⁾ 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 Absicherung.

Bei Befristungen wären alle jene Fälle zu verbieten, bei denen der Endtermin nicht kalendermäßig feststeht; sogenannte 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 anzustreben³³⁾. 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 ableitet³⁴⁾ – warum sollte sich das Arbeitsrecht hier verschließen? Im Konzernrecht sind erste Schritte in diese Richtung getan³⁵⁾; im „Randgruppenarbeitsrecht“ sollte nichts anderes gelten.

VII. Möglichkeiten gewerkschaftlicher Gegenwehr: Der Ausbau des Normalarbeitsverhältnisses

Das Normalarbeitsverhältnis sieht sich nicht nur in der betrieblichen Praxis Angriffen ausgesetzt, die – wie wir alle wissen – nicht ohne Wirkung geblieben sind. Auch in der sozialwissenschaftlichen Diskussion wird es nachhaltig in Frage gestellt³⁶⁾. 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 zu einem „unvermeidlichen Niedergang“ verurteilt³⁷⁾.

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 er-

32) BAG DB 1987, 994

33) Das BVerfG (DB 1988, 605, 608 li. Sp.) hat es für zulässig erklärt, die Leiharbeitnehmer per Gesetz in die beim Entleiher geltende tarifliche Ordnung einzubeziehen.

34) Esser, J., und Schmidt, E., Schuldrecht, Allgemeiner Teil, 6. Aufl., Heidelberg 1984, § 29 I nWn

35) Dazu Henssler, M., a. a. O., S. 77 („Schutzpflichtverletzung“)

36) Paradigmatisch insoweit Mückenberger, U., a. a. O., S. 416 ff.

37) Mückenberger U., a. a. O., S. 467

reichbar ist, daß sich „Recht auf Arbeit“ und „kapitalistische Ökonomie“ nicht in Einklang bringen lassen, ist quer durch die politischen Fronten der Arbeitsrechtler völlig unbestritten³⁸⁾. Auch ein drastischer Zuwachs an selbstverwalteten Betrieben würde daran nichts ändern³⁹⁾. Unter den gegebenen Voraussetzungen kann es daher nur darum gehen, die „Marktförmigkeit“ des Arbeitskräfteeinsatzes abzumildern, 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 abstellen⁴⁰⁾. Am meisten Kritik verdient insoweit die (ausschließlich vom Dienstherrn festgesetzte) Beamtenbesoldung: Wegen der Dienstaltersstufen führt sie dazu, daß man in mittleren Jahren, in denen man wegen der in Ausbildung befindlichen Kinder am meisten Geld benötigt, erheblich weniger verdient als mit 50 oder 55 Jahren, wenn diese Belastungen sehr viel geringer geworden sind⁴¹⁾.

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 der zweiten Kategorie. 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 verzichten⁴²⁾. 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 wer-

38) Nachweise bei Däubler, W., *Arbeitsrecht* 2, S. 57 Fn 68

39) Anders wohl Mückenberger, U., a. a. O., S. 469 ff.

40) Ansätze in dieser Richtung sind schon heute in der Rechtsprechung vorhanden – s. etwa zur Bemessung der Sozialplanleistungen nach den tatsächlich erlittenen oder zu erwartenden Nachteilen BAG AP Nr. 3, 7. u. 25 zu § 112 BetrVG 1972. Als Beispiel s. etwa BAG AP Nr. 26 zu § 112 BetrVG 1972, wonach Arbeitnehmer, die alsbald eine vorgezogene Altersrente beantragen können, eine geringere Abfindung als solche erhalten, die mit längerer Arbeitslosigkeit rechnen müssen.

41) Anders etwa BAG DB 1987, 2261 f., 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.“

42) Dazu eingehend Kurz-Scherf, I., *Zeit(t)räume per Tarifvertrag – Oder: Die Renaissance der betriebsnahen Tarifpolitik*, WSI-Mitt., Heft 8/1987, S. 499

den. 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 hat⁴³). Auch ist nicht einzusehen, weshalb die mit der gleitenden Arbeitszeit für den Arbeitgeber verbundenen wirtschaftlichen Vorteile (z. B. weniger Fälle der Lohnfortzahlung nach Paragraph 616 Abs. 1 BGB⁴⁴) 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 Paragraphen 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.

VIII. 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 Trautänzerei 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 klassenunspezifische Risiko für alle, sind Risiken nicht negative Utopien, die niemanden zu aktivem Handeln veranlassen können? Individualisierung ist Trumpf⁴⁵) – wie will man kollektives Handeln in einer Gesellschaft organisieren, wo jeder glaubt, er sei selbst seines Glückes Schmied?

So sichtbar 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 erfaßt. So 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

43) Däubler, W., Sonntagsarbeit aus technischen und wirtschaftlichen Gründen, Beilage Nr. 7/1988 zu DB, S. 4 ff; Mattner, A., Sonn- und Feiertagsrecht, Köln, u. a. 1988, S. 30 ff.

44) Dazu Däubler, W., Arbeitsrecht 2, a. a. O., S. 154 ff. mwN

45) Eingehende Diagnose dieser Erscheinungen bei Beck, U., a. a. O., S. 25 ff., 115 ff.

Risikogesellschaft gewinnt man Verbündete in Bereichen, 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 wirkt Individualismus nachgerade lächerlich.

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 etwa 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 zweckfrei, unkontrollierte und unreglementierte Kommunikation wird zum „Gut“, auf das zu verzichten man nicht bereit ist⁴⁶⁾.

Die geschlechtsspezifische Teilung der Haus- und Erziehungsarbeit wird von einer wachsenden Zahl von Frauen nicht mehr hingegenommen. Ihr Recht auf gleichberechtigte Teilhabe an reproduktionssichernder Erwerbsarbeit stößt ersichtlich auf Widerstände, ist jedoch gleichfalls ein Interesse, das nicht in das Bild einer atomisierten Individuengesellschaft 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 enthalten, dem eigentlichen Ziel näherzukommen. Handeln und Perspektiven müssen zusammenpassen. Auch wer 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 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.

46) Zur Bedeutung der „Wochenendkultur“ in diesem Rahmen s. J. P. Rinderspacher, Am Ende der Woche. Die soziale und kulturelle Bedeutung des Wochenendes, Bonn 1987, S. 44 ff.