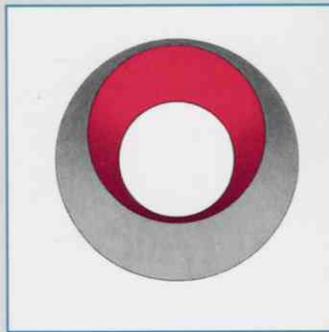


New Deal im Arbeitsrecht?



Gesprächskreis
Arbeit und Soziales
Nr. 88

**FRIEDRICH
EBERT** 
STIFTUNG

ISBN 3-86077-784-X

Herausgegeben vom
Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung
Abt. Arbeit und Sozialpolitik
Godesberger Allee 149, 53175 Bonn
Oktober 1999

Layout: POPYRUS – Schreib- und Büroservice, Bonn
Druck: satz + druck GmbH, Düsseldorf
Gedruckt auf 90 g chlorfrei gebleicht Offset
Printed in Germany 1999

Inhalt

Ursula Mehrländer Vorbemerkung	5
Peter König Zusammenfassung	7
Wolfgang Däubler Bestandsschutz und Beschäftigungssicherung	13
Karl Molitor Bestandsschutz und Beschäftigungssicherung – Anregungen zur Neubelebung des Sozialstaates und der Wirtschaft	27
Zusammenfassung der Plenumsdiskussion zum Thema: Bestandsschutz und Beschäftigungssicherung	33
Peter Hanau Modernisierung des Betriebsverfassungsgesetzes	37
Wolfgang Streeck Modernisierung des Betriebsverfassungsgesetzes – Zwischen Gesetzgebung und Selbstorganisation	45
Gerhard Leminsky Modernisierung des Betriebsverfassungsgesetzes – Die Wirklich- keit drängt auf umfassende Veränderungen	59
Zusammenfassung der Plenumsdiskussion zum Thema: Modernisierung des Betriebsverfassungsgesetzes	69
Ulrich Preis Die Aktualität des Arbeitsvertragsgesetzes	73

Helga Nielebock	
Die Aktualität des Arbeitsvertragsgesetzes – Innovationen im Spannungsfeld von kollektiven und individuellen Regelungen ...	95
Zusammenfassung der Plenumsdiskussion zum Thema:	
Die Aktualität des Arbeitsvertragsgesetzes.....	103
Manfred Löwisch	
Kombilohn als Beschäftigungschance.....	107
Robert Reichling	
Kombilohn als Beschäftigungschance – Eine Einschätzung der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände	113
Wilhelm Adamy	
Kombilohn als Beschäftigungschance – Eine Einschätzung des Deutschen Gewerkschaftsbundes	121
Zusammenfassung der Plenumsdiskussion zum Thema:	
Kombilohn als Beschäftigungschance.....	133
Referenten, Tagungs- und Diskussionsleitung	135

Vorbemerkung

Zusammenfassung

Repräsentanten der Wirtschaft, der Gewerkschaften und der Politik klagen bereits seit langer Zeit über den Reformstau im Arbeitsrecht. Sie befürchten, daß diese Situation die Modernisierung unserer Wirtschaft und des Sozialstaates blockieren könnte. Es werden konsensfähige Lösungsvorschläge gefordert, die aber noch nicht auf dem Tisch liegen. Der Gesprächskreis Arbeit und Soziales der Friedrich-Ebert-Stiftung betrachtet es als sein zentrales Anliegen, gesellschaftlich relevante Situationen, wie sie gegenwärtig im Arbeitsrecht vorliegen, aufzugreifen. Deshalb haben wir namhafte Vertreter der Wissenschaft, der Sozialpartner, der Politik und Arbeitsrechtler darum gebeten, in einem öffentlichen Dialog am 14. Januar 1999 Vorschläge zur Beseitigung des Reformstaus im Arbeitsrecht zu diskutieren.

Die vorliegende Broschüre zum Thema **New Deal im Arbeitsrecht?** zeigt, daß es eine ganze Reihe von Übereinstimmungen bei der Wahl des richtigen Weges gibt. Allerdings ist nicht zu erwarten, daß die vorgeschlagenen Konzepte sofort und gleichzeitig umgesetzt werden. Hier sind aus ganz pragmatischen Gründen Prioritäten zu setzen. Wo Prioritäten zu setzen sind, darüber müssen jetzt Sozialpartner und Politiker befinden.

Ich möchte mich bei allen Referenten, dem Moderator und den Teilnehmern der Gesprächskreisveranstaltung für ihr konstruktives Engagement bedanken. Denn dadurch haben sie einen ganz wesentlichen Beitrag geleistet, Antworten auf dringend zu lösende gesellschaftliche Herausforderungen zu geben.

Die Vorträge der Referenten sind in dieser Broschüre abgedruckt. Wichtige Argumentationsstränge dieser Referate können der vorangestellten Zusammenfassung entnommen werden. Außerdem werden zu den einzelnen Themenblöcken auch die wichtigsten Plenumsdiskussionen wiedergegeben. Die Darstellung dieser Diskussionsergebnisse hat freundlicherweise Dr. Kerstin Strick, Forschungsinstitut für Sozialrecht, Universität Köln, zusammengefaßt. Ihr möchte ich an dieser Stelle ganz herzlich für ihr Engagement danken.

Bonn, September 1999

Ursula Mehrländer

Um der Beschäftigungsentwicklung positive Impulse zu geben, ist in jüngerer Zeit der Kombilohn als eine Möglichkeit in die Diskussion gebracht worden. Auf der Gesprächskreisveranstaltung wurden unterschiedliche Modelle vorgestellt, in denen arbeitsrechtliche Überlegungen eine Rolle spielen. Nach dem Konzept von **Manfred Löwisch** sollen insbesondere Langzeitarbeitslose darin unterstützt werden, eine Beschäftigung aufzunehmen. Zum einen soll der Beschäftigte einen Teil seines Entgeltes vom Arbeitgeber beziehen, zum anderen Transferleistungen aus der Arbeitslosenversicherung, Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe erhalten. Hinsichtlich des Gesamtentgeltes muß eine Vereinbarkeit mit der Tarifautonomie bestehen, d.h. eine Orientierung an den untersten Lohn- und Gehaltsgruppen erfolgen. **Robert Reichling** plädiert für einen anderen Ansatz. Es sollen Lohngruppen geschaffen werden, die ca. 20 bis 30% unter den jetzigen Tarifgruppen liegen. Damit für Arbeitsuchende ein Anreiz besteht, diese Tätigkeiten aufzunehmen, soll in drei Bereichen der sozialen Sicherung eine Reform erfolgen: In der Sozialhilfe sollen die Freibeträge um eine haushaltsspezifische Komponente erweitert werden, die Sozialhilfe-Regelsätze sind einzufrieren, und bei einer Ablehnung von Stellenangeboten sind höhere Kürzungen der Sozialhilfe vorzunehmen. Außerdem soll die Arbeitslosenhilfe schrittweise an die Sozialhilfe angepaßt und die Dauer der Zahlung von Arbeitslosengeld verkürzt werden. **Wilhelm Adamy** übt an beiden Modellen Kritik: In den vorgestellten Modellen fehlen Aussagen darüber, in welchen Bereichen es förderungsfähige Tätigkeitsfelder gibt. Ebenso fehlen Angaben zu wirksamen Beschäftigungseffekten. Er befürchtet auch, daß ein „Drehtüreffekt“ einsetzt, wodurch besser entlohnte Tätigkeit durch eine gering entlohnte verdrängt wird. Überlegungen zu einem Kombilohn müßten in eine andere Richtung gehen, die u.a. folgenden Kriterien standhalten müßten: keine Verdrängung wettbewerbsfähiger Arbeitsplätze, kein Aushöhlen von Tarifverträgen, Entstehen zusätzlicher Beschäftigung, Arbeitsaufnahme verbunden mit Qualifizierung.

Welche Akteure in unserem Land sind angesichts dieser Situation nun besonders gefragt, d.h. wer sollte Lösungsvorschläge erarbeiten? **Dieterich** verwies darauf, daß die alten Strukturen zunächst von der Wirtschaft und Gewerkschaft entwickelt wurden. Erst danach hat „der Gesetzgeber sie in Formeln gefaßt“. Er hält es deswegen für den angemessensten Weg, wenn auch jetzt wieder Unternehmens- und Gewerkschaftsvertreter konsensfähige Konzepte entwickeln würden, die der Gesetzgeber aufgreifen kann.

Wolfgang Däubler

Bestandsschutz und Beschäftigungssicherung

1. Das Problem

Für manche Juristen ist die Kündigung nichts anderes als eine einseitige empfangsbedürftige Willenserklärung. Ihre sozialen Folgen stehen nicht zur Diskussion; sie überschreiten den Verständnishorizont des BGB wie seiner Interpreten.

Für einige Betroffene bedeutet der Verlust des Arbeitsplatzes lebenslängliche Arbeitslosigkeit. Im Regelfall wird dies nicht so sein, aber auch sechs oder acht Monate Arbeitslosigkeit bringen Einbußen an Lebensstandard und soziale Belastungen mit sich. Findet man einen neuen Arbeitsplatz, muß man gewissermaßen bei null beginnen: Man muß sich einarbeiten und Akzeptanz bei den Arbeitskollegen finden. Auf lange Sicht gewichtiger ist, daß man erst allmählich wieder die Rechte erwirbt, die von der Dauer der Betriebszugehörigkeit abhängen: längere Kündigungsfristen, betriebliche Sozialleistungen, Absicherung durch die Grundsätze über die soziale Auswahl.

Wer einen befristeten Arbeitsvertrag hatte, der auslief, befindet sich in derselben Situation. Ein Unterschied besteht nur darin, daß die Kündigungserklärung entbehrlich war. Dauerte der Vertrag oder dauerten die Verträge insgesamt nicht länger als zwei Jahre, hat man von vorneherein auch kaum eine Chance, sich einzuklagen – selbst wenn man gute Leistungen erbracht hat und weiter genug Arbeit vorhanden ist.

Daß es Kündigungen und befristete Arbeitsverhältnisse gibt, ist in einer Marktwirtschaft selbstverständlich. Es kann daher von vorneherein nur darum gehen, irrationale weil vermeidbare Formen von Arbeitsplatzverlust zu verhindern. Hierfür sollen im folgenden einige Vorschläge gemacht werden.

2. Schaffung von Rechtsklarheit

Kündigungen sollten angesichts ihrer enormen Bedeutung nicht weiter formlos möglich sein. Die betroffene Person muß ohne Schwierigkeiten erkennen können, wie ihre Situation beschaffen ist. Auch kann man schon vom

Verfahren her dazu beitragen, daß unberechtigte Kündigungen nach Möglichkeit erst gar nicht ausgesprochen werden. Deshalb sollte ein modernes Kündigungsschutzrecht folgendes vorsehen:

- Die Kündigung bedarf der Schriftform.
- Der Arbeitnehmer muß vor Ausspruch der Kündigung angehört werden. In Betrieben mit Betriebsrat ist damit für den Arbeitgeber kein zusätzlicher Aufwand verbunden. Das geltende Recht kennt überdies in § 82 Abs. 1 BetrVG die Pflicht zur Anhörung „in allen betrieblichen Angelegenheiten, die die Person des Arbeitnehmers betreffen“. Warum soll ausgerechnet die einschneidende Maßnahme der Kündigung ausgenommen sein?
- Ähnlich wie nach § 564 a Abs. 2 BGB im Mietrecht ist die Kündigung mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen. Ohne diese läuft die Drei-Wochen-Frist des § 4 KSchG nicht. Entsprechende Ansätze gibt es mittlerweile auch im Reisevertragsrecht, wo der Veranstalter den Reisenden auf seine Gewährleistungsansprüche hinweisen muß.¹
- Auf Verlangen des Arbeitnehmers sind die Kündigungsgründe mitzuteilen. Die schon heute geltende Regelung des § 626 Abs. 2 Satz 3 BGB ist auf die ordentliche Kündigung zu erstrecken. Ein obligatorischer Begründungszwang wäre oft eine überflüssige Formalität, weil alle Beteiligten wissen, wie die Hintergründe der Kündigungsentscheidung beschaffen sind. Auch kann sich bei verhaltensbedingter Kündigung eine notwendigerweise „unfreundliche“ schriftliche Fixierung von Gründen negativ auf das nachfolgende Zeugnis auswirken, weil sich der Arbeitgeber vermutlich nicht allzu sehr mit dem vorher Bekundeten in Widerspruch setzen möchte.

3. Umsetzung der Entscheidungen des BVerfG zur sogenannten Kleinbetriebsklausel

Bisweilen sind Gerichte moderner als der Gesetzgeber. Das BVerfG hat in seinen Entscheidungen vom 27.01.1998² zu Recht darauf hingewiesen, daß

1 Verordnung über die Informationspflichten von Reiseveranstaltern vom 14.11.1994 (BGBl I, 3436), § 3.

2 DB 1998, 826ff. und 829ff.

man nicht unterschiedslos alle Kleinbetriebe aus dem Kündigungsschutz ausnehmen kann, etwa selbst dann, wenn hinter ihnen ein Weltkonzern steht. Und es hat weiter darauf verwiesen, daß den Gesetzgeber auch außerhalb des KSchG eine aus Art. 12 Abs. 1 GG folgende Schutzpflicht trifft, daß er für ein Minimum an Bestandsschutz sorgen muß. Daraus sind möglichst schnell Konsequenzen zu ziehen:

- Statt wie bisher auf den Betrieb ist auf das Unternehmen abzustellen.³ Nur wenn die wirtschaftliche (und nicht eine zufällig verselbständigte arbeitstechnische) Einheit vergleichsweise klein ist, rechtfertigt sich eine Lockerung des Kündigungsschutzes mit Rücksicht auf Arbeitgebergrundrechte. In solchen Fällen ist die wirtschaftliche Belastbarkeit relativ gering, nur hier kommt es wirklich auch auf die persönliche Zusammenarbeit an. Nimmt man dies ernst, kann man außerdem nur Unternehmen einbeziehen, die nicht in einem Konzernverbund stehen. Eine vier Personen beschäftigende Tochtergesellschaft von Siemens aus dem Kündigungsschutz auszunehmen, entbehrt der inneren Rechtfertigung. Auf Unternehmen und Konzern abzustellen, legitimiert sich im übrigen auch mit dem Gedanken der Wettbewerbsgleichheit: Andernfalls würde die Zufälligkeit der Organisation darüber entscheiden, ob das KSchG eingreift oder nicht.
- Wie der von der Verfassung verlangte Minimalkündigungsschutz aussehen soll, ist noch wenig erörtert.⁴ Eindeutig ist nur, daß er hinter dem KSchG zurückbleiben muß. Man könnte etwa daran denken, daß bei Vertragsverletzungen des Arbeitnehmers schon Vorfälle ausreichen, die im normalen Arbeitsverhältnis nur eine Abmahnung rechtfertigen würden, daß aber solche Unkorrektheiten ausscheiden müssen, die den Arbeitgeber nicht einmal zu einer solchen Maßnahme berechtigen. Bei der betriebsbedingten Kündigung ist – so ausdrücklich auch das BVerfG – ggf. eine Auswahl zu treffen; nur bei in etwa vergleichbarer Leistung wäre hier nach sozialen Gesichtspunkten, insbesondere nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit zu gewichten. Bei der krankheitsbedingten Kündigung werden schon die allgemeinen Maßstäbe häufig zu einer anderen Lösung als bei größeren Betrieben führen, da der Ausfall einer

3 So schon nach geltendem Recht Löwisch BB 1999, 102.

4 Siehe etwa Kittner NZA 1998, 732.

Person ersichtlich schwerer zu verkraften ist, wenn im Unternehmen nur fünf Arbeitnehmer beschäftigt sind. Allerdings wäre es sicherlich auch im Kleinbetrieb nicht gerechtfertigt, einen Arbeitsunfall deshalb zum Anlaß für eine Kündigung zu nehmen, weil er zu einer Arbeitsunfähigkeit von zwei oder drei Wochen geführt hat.⁵

4. Verhaltens- und personenbedingte Kündigung

Die Frage, wann ein Fehlverhalten des Arbeitnehmers und wann insbesondere Krankheiten eine Kündigung rechtfertigen, ist Gegenstand einer reichhaltigen Rechtsprechung. Dabei mag es im Einzelfall Entscheidungen geben, die Kopfschütteln hervorrufen. Der Sachverständigenrat hat dies nachhaltig schon in seinem Jahresbericht 1989/1990 getan und zwei Horrorbeispiele zu Lasten der Arbeitgeberseite genannt.⁶ Man kann genauso „Ausreißerentscheidungen“ zu Lasten der Arbeitnehmerseite finden, so wenn etwa der Verzehr eines Stücks Kuchen im Wert von DM 1,30⁷ und die Entwendung von drei Kiwi-Früchten⁸ als „wichtiger Grund“ für eine fristlose Kündigung gewertet werden.

Bei allem verständlichen Protest: Hier sollte man nicht dramatisieren, sondern darauf vertrauen, daß Entscheidungen auch korrigiert werden können. Bei der Entwendung von geringwertigen Lebensmitteln ist diese Entwicklung bereits im Gange.⁹ Eine nähere gesetzliche Normierung würde nur zusätzliche Probleme schaffen, weil sie der Vielfalt der zu beurteilenden Situationen schwerlich gerecht werden könnte. Insoweit gibt es keinen Reformbedarf.

5. Betriebsbedingte Kündigung

Die Situation ist eine grundsätzlich andere, wenn es um die Kündigung aus „dringenden betrieblichen Interessen“ geht. Lassen Sie mich die beiden wichtigsten Punkte aufgreifen.

5 Zur Kündigung wegen arbeitsbedingter Erkrankungen siehe Pflüger DB 1995, 1764.

6 Ziffer 369, wiedergegeben in RdA 1990, 288.

7 BAG AP Nr. 14 zu § 626 BGB Verdacht strafbarer Handlungen.

8 BAG AP Nr. 80 zu § 626 BGB.

9 LAG Düsseldorf vom 19.02.1992, LAGE § 626 BGB Nr. 66: Wegnahme einer Wurst kein „wichtiger Grund“; ArbG Reutlingen vom 04.06.1996, AiB 1996, 623: Entwendung von zwei Bechern Joghurt kein „wichtiger Grund“.

5.1 Überprüfung der unternehmerischen Entscheidung?

Der Schutz gegen betriebsbedingte Kündigungen geht von einem Dogma aus: Die unternehmerische Disposition als solche unterliegt nicht der gerichtlichen Kontrolle.¹⁰ Nur wenn sie „offenbar unsachlich, unvernünftig oder willkürlich“ ist, soll anderes gelten, doch scheint es in unserem Land keine unsachlich oder willkürlich handelnden Arbeitgeber zu geben. Dies hängt primär damit zusammen, daß Gewinnsteigerung nie „unsachlich“ ist, selbst wenn sie gigantische Ausmaße annimmt. Außerdem müßte der Arbeitnehmer das Vorliegen des Ausnahmetatbestands beweisen, wozu er auf der Grundlage der ihm zugänglichen Informationen schwerlich in der Lage ist. Hinzu kommt, daß der Begriff „Unternehmerentscheidung“ recht weit gefaßt wird: Auch die Entscheidung, dieselben Aufgaben mit weniger Personal zu erledigen, gehört dazu.¹¹ Dies bedeutet, daß der Arbeitgeber sich seinen Kündigungsgrund unschwer selbst schaffen kann. Nicht überprüfbar ist auch eine Entscheidung, durch die das Vertriebssystem auf freie Mitarbeiter umgestellt wird.¹² Schwierigkeiten ergeben sich allerdings für einen Arbeitgeber, der nebenberuflich tätige Arbeitskräfte durch Vollzeitkräfte ersetzen möchte: Darin liege eine unzulässige Austausch Kündigung, die im konkreten Fall bestehende arbeitsmarkt- und sozialpolitische Motivation habe keinen konkreten Bezug zum Arbeitsverhältnis und begründe keine „dringenden betrieblichen Erfordernisse“.¹³

Wie bei allen Dogmen sind die Grundlagen relativ brüchig. Dazu nur drei Stichpunkte.

- Der Wortlaut des § 1 Abs. 2 KSchG spricht von „dringenden betrieblichen Erfordernissen“ und enthält keinerlei Anhaltspunkte für einen solchen Bereich arbeitgeberseitiger Immunität gegenüber gerichtlicher Kontrolle.¹⁴
- Das Arbeitsrecht behandelt in anderen Zusammenhängen die unternehmerische Entscheidung keineswegs als nicht mehr hinterfragbare Vorgabe. So erstreckt sich nach Auffassung des BAG die tarifliche Gestal-

10 Grundlegend BAG GS AP Nr. 20 zu § 1 KSchG.

11 BAG vom 24.04.1997, DB 1997, 1776.

12 BAG vom 09.05.1996, DB 1996, 2033.

13 BAG vom 13.03.1987, DB 1987, 1443.

14 Näher dazu Colneric, in: Otto-Brenner-Stiftung, Betriebsbedingte Kündigungen im Widerstreit, Frankfurt/Main 1998, S. 32ff.

tungsbefugnis auch auf die unternehmerische Sphäre, wenn sich die soziale und die wirtschaftliche Seite einer Maßnahme nicht trennen lassen, was bei einem Personalbemessungssystem angenommen wurde.¹⁵ Auch die Mitbestimmung des Betriebsrats kann in die unternehmerische Sphäre hineinreichen und beispielsweise bewirken, daß die Ladenöffnungszeiten hinter dem gesetzlich zugelassenen Maß zurückbleiben.¹⁶ In beiden Fällen findet eine Abwägung zwischen der Betätigungsfreiheit des Arbeitgebers aus Art. 12 GG und den gesetzlich garantierten Einwirkungsmöglichkeiten der Arbeitnehmerseite statt. Dies geschieht in sehr differenzierter Weise auch bei der Kürzung von betrieblichen Altersrenten, die im übrigen nur zulässig ist, wenn auch andere am Unternehmen Beteiligte Opfer bringen.¹⁷ In allen angeführten Fällen geht es nicht darum, die unternehmerischen Dispositionen auf ihre Zweckmäßigkeit zu überprüfen; vielmehr führt die Intervention der Arbeitnehmerseite oder des Gerichts nur zu einer Mißbrauchskontrolle. Ähnliches sieht im übrigen § 22 GWB ganz generell für die Preisgestaltung durch marktbeherrschende Unternehmen vor.

- Die bisherige Rechtsprechung führt dazu, daß nicht einmal der aus Art. 12 Abs. 1 GG folgende Minimalschutz gewahrt ist.¹⁸ Unterstellt man, daß im Unternehmen kein anderer Arbeitsplatz frei ist und die soziale Auswahl nicht zum Tragen kommt, weil keine vergleichbaren Arbeitnehmer vorhanden oder weil sie für den Fortbestand des Unternehmens unentbehrlich sind (vgl. § 1 Abs. 3 Satz 2 KSchG), so reduziert sich der Kündigungsschutz auf null: Der Arbeitnehmer kann nicht mit Erfolg geltend machen, auch ihm stehe das Grundrecht aus Art. 12 Abs. 1 GG zu, weil die Rechtsprechung insoweit keine Interessenabwägung mehr vornimmt.¹⁹

In einer solchen Interessenabwägung könnte der zutreffende Lösungsansatz liegen: Wenn es nur darum geht, ein eh schon dickes Gewinnpolster durch Personaleinsparungen noch zu vergrößern, liegt eine Verabsolutie-

15 BAG AP Nr. 56 zu Art. 9 GG.

16 BAG DB 1983, 453, bestätigt durch BVerfG AP Nr. 15 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit.

17 BAG AP Nr. 154 zu § 342 BGB Ruhegehalt, ständige Rechtsprechung.

18 Zu diesem siehe oben Fn. 2.

19 Nachweise bei KR-Etzel, 5. Auflage 1998, § 1 KSchG Rn. 566.

rung des Arbeitgeberinteresses vor. Daß eine solche Kontrolle machbar ist und zu keiner unzumutbaren Reglementierung führt, hat das ArbG Gelsenkirchen vor kurzem deutlich gemacht.²⁰ Damit wäre ein Widerspruch im arbeitsrechtlichen System beseitigt.

5.2 Kündigung als letztes Mittel

Im Grundsatz besteht Einigkeit, daß nur dann betriebsbedingt gekündigt werden darf, wenn kein weniger belastendes Mittel zur Verfügung steht. Der Gesetzgeber hat dies im Jahre 1997 durch § 2 SGB III noch einmal bestätigt.²¹ Dennoch hat man den Eindruck, daß bislang bei der Suche nach Alternativen wenig Kreativität entwickelt wurde. Deshalb drei Vorschläge:

- Bestehen innerhalb des Konzerns freie Arbeitsplätze, die von den zu Kündigenden besetzt werden könnten, so ist diese Möglichkeit auszuschöpfen. Bisher wird der Kündigungsschutz grundsätzlich auf das Unternehmen beschränkt.²² Außerdem wäre zu überlegen, ob es eigentlich gerechtfertigt ist, immer nur auf den aktienrechtlichen Konzernbegriff abzustellen. Man könnte statt dessen ähnlich wie in der EBR-Richtlinie den Kreis der verbundenen Unternehmen weiter bestimmen, evtl. sogar alle einbeziehen, auf deren Verhalten der Arbeitgeber Einfluß hat (Zulieferer!).
- Der Arbeitgeber sollte zunächst den Versuch unternehmen, zu einer Arbeitszeitverkürzung ohne (vollen) Lohnausgleich zu kommen. Wo ein entsprechender Tarifvertrag besteht, ist er sowieso verpflichtet, die dadurch geschaffenen Möglichkeiten auszuschöpfen.²³ Aber auch in anderen Fällen sollte er verpflichtet sein, sich um eine solche einvernehmliche Lösung zu bemühen. Dies hat für ihn den Vorteil, daß dem Betrieb erfahrene Kräfte erhalten bleiben.²⁴ Die Verpflichtung beschränkt sich auf ein Sich-Bemühen; eine Pflicht, allen eine Änderungskündigung mit dem Ziel einer

20 AuR 1999, 38 mit Anm. Däubler.

21 Dazu Schaub NZA 1997, 810.

22 BAG AP Nr. 4 zu § 1 KSchG Konzern.

23 Kittner-Trittin, KSchR, 3. Auflage 1997, § 1 KSchG Rn. 289.

24 Näher Schüren DB 1996, 625.

kürzeren Arbeitszeit auszusprechen, ist abzulehnen,²⁵ da dies u.a. dazu führen könnte, daß Leistungsträger die Kündigung hinnehmen und zu einem Konkurrenten wechseln.

- Wirtschaftliche Schwierigkeiten müssen nicht von Dauer sein. Stockt das Unternehmen nach einiger Zeit sein Personal wieder auf, so sollten die Gekündigten ein vorrangiges Recht auf Wiedereinstellung haben. Entsprechendes ist seit langem in der ILO-Empfehlung Nr. 119 enthalten.²⁶ Auch in einzelnen Tarifverträgen sollten sich entsprechende Klauseln finden. Für die Arbeitgeberseite entsteht auch hier der Vorteil, sich das betriebliche Know-how der Beschäftigten zunutze machen zu können.

Alle drei Maßnahmen dienen der Sicherung von Beschäftigung, ohne die Arbeitgeberinteressen substantiell zu beeinträchtigen. Sie verhindern vermeidbare Arbeitslosigkeit, können freilich keine neuen Arbeitsplätze schaffen.

6. Befristung

6.1 Beibehaltung des BeschFG?

Die Befristungsregeln des BeschFG 1996 laufen am 31.12.2000 aus. Es scheint angebracht, sich Gedanken über eine evtl. Neuregelung zu machen.

Ausgangspunkt muß die schon 1954 in der höchstrichterlichen Rechtsprechung nachlesbare Erkenntnis sein, daß die beliebige Zulassung der Befristung den Kündigungsschutz unterlaufen würde.²⁷ Die heutige Regelung gibt dem Arbeitgeber das Recht, über das angemessene Maß hinaus einen Arbeitnehmer zwei Jahre lang auf Probe zu beschäftigen und überdies das Risiko einer schwankenden Auftragslage auf ihn abzuwälzen. Es fällt schwer, Argumente zu finden, um eine solche Regelung auch nur noch bis Ende 2000 beizubehalten. Es müßte genügen, daß nach der Rechtsprechung Befristungen bis zu sechs Monaten grundsätzlich auch ohne sachlichen Grund zulässig sind und daß u.a. vorübergehender Arbeitsanfall genau wie Erpro-

25 Dafür hatte sich ArbG Bocholt DB 1982, 1938 ausgesprochen. Das Urteil wurde durch LAG Hamm DB 1983, 506 aufgehoben; die Position wird heute allgemein abgelehnt. Siehe die Nachweise bei Däubler, Arbeitsrecht 2, 11. Auflage 1998, Rn. 1041.

26 Text in: ILO, Übereinkommen und Empfehlungen, Genf 1966, S. 1205, Art. 16.

27 BAG vom 21.10.1954, AP Nr. 1 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag.

bung und Vertretung als „sachliche Gründe“ anerkannt sind. Dies schafft für einen einstellungsbereiten Arbeitgeber ausreichende Spielräume.

Unterstellt man, daß die Befristung nach § 1 BeschFG für die Arbeitgeberseite einen hohen Symbolwert besitzt, der einer Abschaffung politisch entgegensteht, so könnte man sich folgende Lösung vorstellen: Der Gedanke der „Beschäftigungsförderung“ wird (erstmalig) ernst genommen und eine Befristung ohne Sachgrund nur dann zugelassen, wenn eine Unternehmensgründung vorliegt oder wenn in anderen Fällen durch die Einstellung ein neuer Arbeitsplatz geschaffen wird. Da Privatunternehmen anders als der öffentliche Dienst nicht notwendig über Stellenpläne verfügen, muß man als Vergleichsgröße das durchschnittliche betriebliche Arbeitszeitvolumen der letzten drei Monate heranziehen. Wird dieses auf Grund der Einstellung überschritten oder tritt diese an die Stelle von Überstunden, ist die Befristung gerechtfertigt.

6.2 Diskriminierungsverbot

Befristet Beschäftigte sind nicht nur dadurch benachteiligt, daß sie keinen Bestandsschutz genießen. Auch bei den Arbeitsbedingungen sind sie in vielfältiger Weise schlechter gestellt. Am deutlichsten wird dies bei betrieblichen Sozialleistungen, die in der Regel an der Dauer der Betriebszugehörigkeit anknüpfen und deren Voraussetzungen deshalb häufig nicht erfüllt sind. Dem sollte durch eine Anti-Diskriminierungsvorschrift entsprechend § 2 Abs. 1 BeschFG entgegengewirkt werden. Für gleiche Arbeit muß gleiche Vergütung bezahlt werden – wer nur einen Teil des Jahres arbeitet, muß deshalb einen seiner Tätigkeitsdauer entsprechenden Bruchteil des Urlaubsgeldes und der Weihnachtsgratifikation bekommen. Dies läßt sich auch mit dem Verbot der (mittelbaren) Diskriminierung wegen des Geschlechts begründen: 53,7% aller befristet Beschäftigten sind Frauen,²⁸ während ihr Anteil an den Arbeitnehmern insgesamt bei ca. 43% liegt.

Ein solches Diskriminierungsverbot ist weniger neu, als man dies im ersten Moment vermuten möchte. Die EG-Richtlinie vom 24. Juni 1991²⁹ verbietet ausdrücklich eine Benachteiligung befristet Beschäftigter im Arbeitsschutz.

28 Büchtemann-Höland, Befristete Arbeitsverträge nach dem BeschFG, 19989, S. 84f.

29 ABl vom 29.07.1991 Nr. L 206/19, abgedruckt auch bei Däubler-Kittner-Lörcher, Internationale Arbeits- und Sozialordnung, 2. Auflage 1994, unter Nr. 449.

Das LAG Hamm hat es als Verstoß gegen den Gleichheitsgrundsatz nach Art. 3 Abs. 1 GG angesehen, daß ein Tarifvertrag Saisonarbeitskräfte mit weniger als 1.000 Arbeitsstunden pro Jahr von der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst ausschloß.³⁰ Dies sollte der Gesetzgeber oder ein innovationsbereiter Richter aufgreifen und insbesondere auf Jahressonderzahlungen erstrecken. Dem Arbeitgeber würde so auch ein zusätzlicher wirtschaftlicher Anreiz genommen, auf befristete statt auf unbefristete Arbeitsverhältnisse zurückzugreifen. Weitergehend könnte man auch an eine „Präkaritätsprämie“ denken, also z.B. einen prozentualen Zuschlag zum verkehrsüblichen Entgelt, der in gewissem Umfang das Beschäftigungsrisiko abgelten würde.³¹

7. Bestandsschutz als Beschäftigungshindernis?

In der juristischen Literatur konnte man vor nicht allzu langer Zeit auf das Bekenntnis treffen, schon der bisherige Kündigungsschutz sei ein Beschäftigungshindernis. Die soziale Auswahl zwingt zu ökonomisch ineffizienten Auswahlentscheidungen. Die Schwerbehindertenquote verschlechtert die internationale Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft. Trotz höherer Durchschnittskosten weibliche Arbeitskräfte genauso wie männliche bezahlen zu müssen, sei wirtschaftlich nicht vertretbar und führe zu Umgehungsstrategien.³²

Ich will hier nicht problematisieren, ob es eigentlich legitim ist, den Kündigungsschutz ausschließlich unter wirtschaftlichen Gesichtspunkten zu diskutieren. Geht man nämlich diesen Weg, so ist nicht auszuschließen, daß man eines Tages auch das Grundgesetz als „Standortnachteil“ qualifiziert, ermöglicht es doch die freie Bildung von Gewerkschaften und Betriebsräten, was mit Kostenbelastungen für die Unternehmen verbunden ist. Auch verbietet Art. 140 GG in Verbindung mit Art. 139 WRV im Grundsatz die Sonntagsarbeit, was im internationalen Wettbewerb noch viel „schlimmer“ als die „Lasten“ durch Frauen und Schwerbehinderte sein kann.

Auch wenn man sich einmal auf die ökonomische Seite beschränkt, wäre es viel zu eng gesehen, wollte man im Bestandsschutz primär einen Nachteil

30 LAG Hamm DB 1996, 632.

31 Dafür bereits Däubler, Tarifvertragsrecht, 3. Auflage 1993, Rn. 980.

32 Von Stebut RdA 1997, 293, 295.

für den Arbeitgeber erblicken. Dies zeigt sich schon daran, daß bei der Max-Planck-Untersuchung zum Kündigungsschutz nur 13,5% der befragten 557 Personen auf Arbeitgeberseite erklärten, das geltende Kündigungsrecht sei „mangelhaft“ oder „völlig ungenügend“.³³ Eine Mehrheit von immerhin 86,5% war mit dem geltenden Recht durchaus zufrieden – und dies Ende der siebziger Jahre, als es noch kein BeschFG und eine eher strengere Rechtsprechung zur Befristung von Arbeitsverhältnissen als heute gab. Auch sollte man sich bisweilen daran erinnern, daß in den fünfziger und sechziger Jahren die Bundesrepublik ja keine autarke Wirtschaft hatte, sondern sich im internationalen Wettbewerb die Marktanteile erst einmal erkämpfen mußte – und niemand beschwerte sich mit dem Argument, das KSchG stehe als ein Stück „Überregulierung“ unternehmerischem Erfolg im Wege.

Stabile Arbeitsverhältnisse schaffen soziale Bindungen an den Betrieb,³⁴ sie haben – wie übrigens auch der Sachverständigenrat anerkannte³⁵ – effizienzsteigernde Wirkungen. Sie fördern – wie es bei Vertretern der ökonomischen Analyse des Rechts heißt – „die berufliche Identität und bilden damit eine Grundlage für berufliche Kompetenz, innovatives Verhalten und Anpassungsbereitschaft an technisch-organisatorische Veränderungen“.³⁶ In Alltagssprache ausgedrückt: Wer weiß, daß er morgen wieder draußen ist oder sein kann, wird sich mit seinen Aufgaben nicht identifizieren und im besten Fall korrekt, aber uninteressiert das Seine tun. Die deutsche Wirtschaft braucht aber innovative Arbeitskräfte, die sich vor eigenen Initiativen und den damit verbundenen Risiken nicht scheuen. Auch das Arbeitsrecht muß daran denken, daß man heute nicht gute Fließbandarbeiter, sondern Systemanalytiker und Organisationsfachleute benötigt.

Dieses Arbeitgeberinteresse an stabilen Beschäftigungsverhältnissen endet selbstredend bei schweren Störungen – sei es bei persönlichem Fehlverhalten, sei es bei dauerhaften wirtschaftlichen Schwierigkeiten. Daß in solchen Fällen eine Trennung möglich ist, bestreitet niemand – es geht nicht darum, das japanische Lebenszeitarbeitsverhältnis zu importieren, obwohl man of-

33 Falke u.a., Kündigungspraxis und Kündigungsschutz in der Bundesrepublik, 1980, S. 151.

34 KR-M. Wolf, 3. Auflage, Rn. 51.

35 RdA 1990, 280.

36 Brandes-Buttler-Dorndorf-Walwei, Grenzen der Kündigungsfreiheit, in: Semlinger (Hrsg.), Flexibilisierung des Arbeitsmarktes, 1991, S. 112.

fensichtlich auch mit ihm ganz gute unternehmerische Erfolge erzielen kann.³⁷ Selbst wenn man alle hier vorgetragenen Veränderungen akzeptieren und umsetzen würde, gibt das deutsche Kündigungsschutzrecht nur einen relativen Bestandsschutz. Warum sich die Arbeitgeberseite vor ihm fürchten und deshalb auf Einstellungen verzichten sollte, ist nicht ersichtlich.

8. Ein Blick über die Grenze

Viele haben sich daran gewöhnt, unser Arbeitsrecht als das am weitesten fortgeschrittene auf der Welt zu qualifizieren. Zwar gehört es sich nicht, derlei juristischen Nationalismus offen zu bekunden, weil sich andere dadurch gekränkt fühlen könnten – gleichwohl ist die Vorstellung in vielen Köpfen tief verankert und schwingt unausgesprochen in zahlreichen Zusammenhängen mit.

Im Kündigungsschutz kann man eine solche Vorstellung leider nur als schlichtes Vorurteil bezeichnen. Auch wenn wir Japan mal außen vor lassen – innerhalb der EG gehören wir auf diesem Gebiet eher ins letzte Drittel. Bei den Ländern mit stärkerem Schutz kommen zu den Kündigungsgründen, die mit den unseren weithin übereinstimmen, noch einige „Extras“ hinzu.

In Frankreich gibt es keine Kleinbetriebsklausel. Nur der Anspruch auf Weiterbeschäftigung ist bei kleinen Einheiten eingeschränkt. Die betriebsbedingte Kündigung ist dann ausgeschlossen, wenn die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens nicht gefährdet ist und dieses lediglich die Arbeitsabläufe umstrukturieren will.³⁸

Im niederländischen Recht bedarf jede vom Arbeitgeber ausgesprochene Kündigung der Genehmigung einer staatlichen Behörde.³⁹ Sie wird keinesfalls automatisch erteilt und ist oft von der Gewährung durchaus beträchtlicher Abfindungen abhängig. Nach österreichischem Recht führt die Beendigung des Arbeitsverhältnisses immer zu einem Abfindungsanspruch, es sei denn, sie wäre überwiegend vom Arbeitnehmer verschuldet.⁴⁰ Die Höhe

37 Dazu Schregle, *International Labour Review* 1993, 507.

38 Dazu Lyon-Caen/Pélissier/Supiot, *Droit du travail*, 18 édition 1996, Rn. 458ff.; Colneric, a.a.O.

39 Jacobs u.a. *Elementair sociaal recht*, Alphen aan den Rijn 1988, S. 110ff.

40 §§ 23, 23 a Angestelltengesetz, worauf das „Arbeiterabfertigungsgesetz“ verweist. Siehe dazu Migsch, *Abfertigung für Arbeiter und Angestellte*, Wien 1982; Runggaldier (Hrsg.), *Abfertigungsrecht*, Wien 1991.

hängt von der Dauer der Betriebszugehörigkeit ab; sie beginnt mit zwei Monatsgehältern nach drei Jahren und endet mit zwölf Monatsgehältern nach 25 Jahren. Daneben kann ggf. ein Sozialplan verlangt werden.

Noch weiter geht die Regelung in Italien. Art. 2120 des *Codice Civile*⁴¹ sieht vor, daß für jedes Jahr der Betriebszugehörigkeit ohne Rücksicht auf den Grund des Ausscheidens eine Abfindung bezahlt wird, die ein Jahresgehalt geteilt durch 13,5 ausmacht.⁴²

Ich will den Überblick hier abbrechen und auch das Faktum nicht vertiefen, daß der Grundsatz der automatischen Abfindung bei betriebsbedingtem Arbeitsplatzverlust in Großbritannien selbst die Ära Thatcher überdauert hat. Entscheidend ist etwas ganz anderes: Für multinationale Konzerne wird geradezu ein Anreiz geschaffen, einen geplanten Personalabbau in Deutschland durchzuführen. Die Schwierigkeiten werden hier relativ gering sein; nur bei einem sehr erfolgreich agierenden Betriebsrat und einem für die Arbeitnehmerinteressen aufgeschlossenen Einigungsstellenvorsitzenden wird es gelingen, Abfindungssätze wie in Österreich oder gar in Italien durchzusetzen. In allen anderen Fällen muß man mit sehr viel geringeren Beträgen rechnen, sofern man nicht die Sozialplanpflicht insgesamt vermeidet und schleichenden Personalabbau ohne Abfindung praktiziert. Daß die Gerichte eingreifen und Kündigungen kassieren, ist wenig wahrscheinlich. Am ehesten bestehen Risiken, wenn eine soziale Auswahl vorzunehmen war – spätestens vor Gericht wird man dann im Vergleichswege gegen Zahlung einer Abfindung die Auflösung des Arbeitsverhältnisses erreichen.

Geringer Kündigungsschutz wird so zum Standortnachteil. Es wäre wünschenswert, in der künftigen Diskussion um ein besseres Kündigungsschutzrecht diesen Aspekt stärker als bisher zu beachten. Auch die Rechtspolitiker müssen sich internationalisieren und bereit sein, die Lösungen anderer ernsthaft in Augenschein zu nehmen.

41 Wiedergegeben nach der zweisprachigen Ausgabe, erstellt im Auftrag der Südtiroler Landesregierung und veröffentlicht in der Verlagsanstalt Athesia, Bozen 1987.

42 Darstellung der Einzelheiten bei Runggaldier, *Das Recht der Arbeit* (Wien) 1990, 247ff.; aus dem italienischen Schrifttum siehe Ghezzi-Romagnoli, *Il rapporto di lavoro*, 3a edizione, Bologna 1995, Rn. 346ff.

Peter König

Zusammenfassung

Vom Arbeitsrecht können entscheidende Impulse für eine Neubelebung von Wirtschaft und Sozialstaat ausgehen. Dies kann aber nur gelingen, wenn das Arbeitsrecht in angemessener Form sowohl auf die gegenwärtigen wirtschaftlichen und sozialen Strukturen als auch vorausschauend auf die entscheidenden Herausforderungen der Zukunft ausgerichtet ist. Experten auf der Veranstaltung des Gesprächskreises Arbeit und Soziales bezweifelten jedoch ganz entschieden, daß diese Aufgabe z.Zt. erfüllt wird.

Es gibt nach ihrer Einschätzung im Arbeitsrecht einen ganz erheblichen Reformstau, der sich im Verlauf der Vergangenheit gebildet hat und dringend aufgelöst werden müßte. Dies ist aber nicht nur durch den Gesetzgeber oder durch Arbeitsrechtler allein leistbar. Denn es bedarf einer Kraftanstrengung, an der sich alle relevanten gesellschaftlichen Institutionen beteiligen müßten. Wir brauchen für Deutschland so etwas wie einen „New Deal“ wie in den USA der dreißiger Jahre, konstatierte der Moderator **Thomas Dieterich** in seinen einleitenden Ausführungen. Es ging ihm darum, an eine allgemeine Aufbruchstimmung anzuknüpfen, aus der heraus Reformprogramme zur Modernisierung der Wirtschaft und des Sozialstaates entstehen könnten. Und die Gesprächskreisveranstaltung könnte ein positives Signal in diese Richtung geben.

Was ist der wirtschaftliche und soziale Hintergrund für diese Herausforderung an das Arbeitsrecht? Zum einen handelt es sich um Veränderungen in der Unternehmensstruktur. Die Organisationsstruktur von Unternehmen wird immer stärker dezentralisiert. Es werden z.B. aus einer größeren Einheit ganze Betriebsteile ausgegliedert. Diese Veränderungen können sich auch auf einzelne Personen beziehen, z.B. auf Arbeitnehmer mit einem Tele-Heimarbeitsplatz oder auf den Übergang eines ehemaligen Arbeitnehmers in die Selbstständigkeit. Langfristig gesehen, so lauten Prognosen, könnte sich Erwerbsarbeit viel stärker als bisher in Richtung Selbstständigkeit, aber auch Teilzeitarbeit und Leiharbeit verändern. Das sog. Normalarbeitsverhältnis wird nicht mehr wie heute die dominante Rolle spielen. Es geht also neben dem Wandel von Unternehmensstrukturen auch um einen Wandel der Erwerbsarbeit.

Für das Arbeitsrecht hat das u.a. die Konsequenz, daß seine zentralen Begriffe nicht mehr ohne weiteres passen. Was ein Betrieb ist, was ein Arbeitnehmer ist, das sind in den alten Industriestrukturen entwickelte Vorstellungen, die jetzt plötzlich der Wirklichkeit nicht mehr voll gerecht werden und an veränderte Situationen angepaßt werden müssen. Hierauf angemessen einzugehen, ist für das Arbeitsrecht deshalb so schwer, „weil diese veränderten Situationen schon vorher gar nicht gesetzlich geregelt waren und von der Rechtsprechung in einem langwierigen Prozeß geklärt werden mußten“, so Dieterich.

Um Reformvorschläge zum Thema Bestandsschutz und Beschäftigungssicherung ging es in den ersten beiden Vorträgen. **Wolfgang Däubler** ging es im ersten Teil seiner Ausführungen im Falle von Kündigungen an einzelne Arbeitnehmer oder bei betriebsbedingten Kündigungen um die Schaffung von Rechtsklarheit. Er forderte u.a. die schriftliche Abfassung von Kündigungen und Klarheit darüber, wann wirklich ein wirtschaftlich begründetes und anerkanntes Interesse an betriebsbedingten Kündigungen vorliegt. Darüber hinaus führte er zu dem grundlegenden strukturellen Wandel unserer Gesellschaft aus. Seiner Auffassung nach können Kleinunternehmen nicht unterschiedslos vom Kündigungsschutz ausgenommen werden. Aufgrund der Dezentralisierungstendenzen können selbst sehr kleine Unternehmen Teil eines Großkonzerns sein, während andere dazu im Unterschied organisatorisch und rechtlich völlig selbständig sein können. Wenn Kleinunternehmen einem Konzern angehören, dann sollte das Kündigungsschutzgesetz nicht auf den Betrieb, sondern auf das Gesamtunternehmen abgestellt werden.

Grundsätzlich sprach sich **Karl Molitor** nicht gegen die Forderungen Däublers aus. Aber er warnte davor, daß rechtliche Veränderungen die Einstellungsbereitschaft der Arbeitgeber verringern und damit negative Folgen für Arbeitsuchende haben könnten. Zu dieser Einschätzung kam er auch im Zusammenhang mit potentiellen Investitionen aus dem Ausland. Darüber hinaus steht seiner Meinung nach die Outsourcing-Welle in Deutschland erst am Anfang der Entwicklung. Es sollte sehr genau geprüft werden, ob das Arbeitsrecht dieser Entwicklung im Wege steht, z.B. ob es das Erfordernis einer höheren Mobilität der Arbeitnehmer blockiert. Und: Wenn die Gründerwelle in Deutschland einen wesentlichen Beitrag zur Lösung unserer Arbeitslosenprobleme leisten soll, dann muß der Kündigungsschutz in diesen Kleinunternehmen dem beschäftigungspolitischen Ziel Rechnung tragen.

Däubler und Molitor waren sich darin einig, daß das Arbeitsrecht die Mobilität der Arbeitnehmer nicht blockieren und die Wettbewerbschancen der Unternehmen nicht beeinträchtigen darf. Nach Auffassung von Däubler ist es aber problematisch, das Arbeitsrecht ausschließlich unter wirtschaftlichen Gesichtspunkten zu betrachten. Denn wenn es keinen Konsens über die Grenzen wirtschaftlicher Interessen gibt, dann könne „eines Tages das Grundgesetz als 'Standortnachteil'“ gedeutet werden.

Mit der Modernisierung des Betriebsverfassungsgesetzes beschäftigten sich die daran anschließenden Beiträge. **Peter Hanau** vertritt die Auffassung, daß das Betriebsverfassungsgesetz in der Vergangenheit ganz erheblich zum wirtschaftlichen und sozialen Aufbau Deutschlands beigetragen hat, aber den neueren Entwicklungen nicht mehr in allen Fällen gerecht wird. Analog zum Kündigungsschutz zeigt sich, daß Umstrukturierungen von Unternehmen und die Veränderung der Erwerbsarbeit u.a. eine Neubestimmung der Begriffe Arbeitnehmer, Betrieb und Unternehmen im Betriebsverfassungsgesetz erforderlich machen. Er forderte auch eine größere Gestaltungsfreiheit bei der Organisation der Betriebsverfassung, womit er die Notwendigkeit einer größeren Flexibilität und Neubestimmung unternehmensinterner Problemlösungskapazitäten ansprach, z.B. durch die Delegation von Mitbestimmungsrechten des Betriebsrates an Arbeits- und Projektgruppen. Von einer Modernisierung des Betriebsverfassungsgesetzes können seiner Meinung nach auch positive Beschäftigungsimpulse ausgehen, wenn z.B. Betriebsräte mehr Einfluß auf die Regulierung von Überstunden nehmen könnten sowie auf die Förderung von Teilzeitarbeit. Die Dringlichkeit einer Reform unterstrich er mit dem Hinweis, daß mittlerweile nur noch 40% der Beschäftigten in ihrem Betrieb eine Arbeitnehmervertretung haben.

Auf diese Situation ging auch **Wolfgang Streeck** in seinen Ausführungen ein. Wenn die deutsche Betriebsverfassung kein Auslaufmodell sein soll, dann muß auf die abnehmende Repräsentanz von Betriebsräten schnellstens reagiert werden. Sogenannte „mitbestimmungsfreie Zonen“ bestehen insbesondere in Unternehmen mit weniger als fünf Beschäftigten, wo die Errichtung eines Betriebsrates nicht vorgesehen ist, und in der überwiegenden Mehrzahl der Unternehmen mit weniger als zwanzig Beschäftigten. Für richtungsweisend hält er die Einschätzung der Kommission Mitbestimmung, an deren Formulierung Arbeitgeber- wie Arbeitnehmervertreter beteiligt waren: Zur sozialverträglichen Steuerung und Beherrschung von