

1. Man kann einem Buch von knapp 500 Seiten nicht in 10 Minuten gerecht werden - selbst wenn man überzieht und 15 Minuten redet.

2. Ich finde es gut, daß es Leute gibt, die nach der Zukunft des Arbeitsrechts fragen und die Anregungen für künftige neue Formen des Arbeitsverhältnisses geben. Dies insbesondere in einer Zeit, wo andere die Vorstellung entwickeln, man könne doch auch Samstags arbeiten und Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich praktizieren.

Die zentrale rechtspolitische These des Buches liegt in der Forderung nach Bürgerrechten im Betrieb und nach einem neuen diskursiven Charakter des Arbeitsverhältnisses. Diskurs setzt - so heißt es ausdrücklich - die Anerkennung des anderen als gleich voraus.

Die Geltung von Grundrechten am Arbeitsplatz ist als solche außer Streit; kontrovers sind nur die Grenzen. § 75 Abs.2 BetrVG verpflichtet den Arbeitgeber ausdrücklich, die freie Entfaltung der Arbeitnehmerpersönlichkeit zu fördern. Nach den §§ 81 ff. BetrVG muß der Arbeitgeber - übrigens auch in Betrieben ohne Betriebsrat - den Arbeitnehmer über seine Tätigkeit und ihre Einordnung in den Arbeitsablauf informieren. Über geplante Änderungen ist er gleichfalls zu unterrichten; bei neuen

Qualifikationsanforderungen sind die notwendigen Maßnahmen mit ihm zu beraten. Bei allen Fragen, die seine Person betreffen, ist der Arbeitnehmer anzuhören. Er kann zu Maßnahmen des Arbeitgebers, die ihn betreffen, Stellung nehmen und Vorschläge machen.

Dies ist eine ganze Menge rechtlich vorgesehenen Diskurses. Die Forderung, bei jeder Weisung eine Begründung zu verlangen, ist im Prinzip schon im Anhörungsrecht enthalten. Denn welche arbeitsbezogene Weisung betrifft nicht auch die Person des Arbeitnehmers? Das geltende Recht trägt dem Verlangen nach Diskurs bereits Rechnung. Die eigentliche Frage muß deshalb lauten, warum diese Bestimmungen so wenig praktische Bedeutung haben - eine Feststellung, die ja auch in dem Buch ausdrücklich getroffen wird.

Über die Gründe erfährt man nach meiner Einschätzung zu wenig. Dazu in Thesenform zwei Anmerkungen.

Die Kommunikation zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer hat asymmetrischen Charakter. In unserer Wirtschaftsordnung sind Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht gleich - Bürgerrechte im Betrieb existieren nur bis auf Widerruf. Der Vergleich mit der staatlichen Ordnung, selbst mit der konstitutionellen Monarchie ist irreführend - wer den Vorstellungen des Souveräns zuwider handelt, kann ausgebürgert werden, er bekommt seine Kündigung. Auch der nicht näher umschriebene

kollektive Rahmen des individuellen Arbeitslebens ändert daran in der heutigen Situation nichts. Pro Jahr werden rund 2 Millionen Kündigungen durch die Arbeitgeberseite ausgesprochen.

Nun darf man - und da hat das Buch recht - nicht alle Beschäftigten über einen Leisten schlagen. Nicht jeder ist von Kündigung bedroht. Es gibt eine wachsende Gruppe von vielleicht 20 % der Arbeitnehmer, die als gesuchte Spezialisten für den Betrieb unentbehrlich sind, deren "Humankapital" für den Arbeitgeber ein kostbares Gut ist. Für diesen Bereich - gewissermaßen die Facharbeiter der Dienstleistungsgesellschaft - läßt sich eine Art ebenbürtige Kommunikation durchaus vorstellen. Nur gibt es hier das Problem, daß das Recht zwischenmenschliche Beziehungen im Nahbereich nicht wirklich ordnen kann. Ob eine Weisung sorgfältig oder widerwillig begründet wird, ob man Gegenargumente nur gewissermaßen physisch über sich ergehen läßt oder bereit ist, die eigene Position zu überdenken, läßt sich nicht verordnen. Wie sollte im übrigen eine Sanktion für unsorgfältiges Zuhören aussehen? Man denke an die vielen Kommunikationsprobleme, die es im Wissenschaftsbereich gibt - auch in dem uns beschäftigenden Buch sind z.B. eine Reihe von Publikationen nicht berücksichtigt, mit deren Verfassern wohl die Kommunikation nicht so recht geklappt hat.

Mein vorläufiges Ergebnis: Das diskursive Arbeitsverhältnis ist ein Modell für eine Minderheit; auch hier kann es nur als - durchaus unterstützenswerter - Appell dienen.

Ein weiterer Einwand gegen das Buch geht dahin, daß die dominierenden Probleme vieler abhängig Beschäftigter nicht oder allenfalls am Rande angesprochen sind. Angst um den Arbeitsplatz ist nur eines der Phänomene. Ein anderes ist die gestohlene Zeitsouveränität - da erhalten Teilzeitkräfte einen 10-Stunden-Vertrag und gleichzeitig wird erwartet, daß sie pro Woche 20 Überstunden machen. Da gibt es die staatlich verordnete Diskriminierung des zweiten Arbeitsmarkts. Da gibt es Mobbing im Betrieb - gewissermaßen die schlimmste Form von Nicht-Diskurs. Da gibt es Billig-Arbeitskräfte aus Osteuropa, was z.B. im Bausektor zur Folge hat, daß trotz guter Konjunktur die Beschäftigtenzahlen der inländischen Beschäftigten deutlich zurückgehen.

Ein wenig scheint mir Euer Buch wie die Beschreibung eines Gärtchens, wo man einige schöne Pflanzen zum Blühen bringen will - schön abgegrenzt von der bösen Umwelt durch einen hohen Zaun. Dort kann man dann auch einen neuen Effizienzbegriff zugrunde legen - es geht nicht mehr nur um Gewinne, die sich in Mark und Pfennig ausdrücken lassen, sondern um soziale und um gesellschaftliche Leistungskraft der Unternehmen.

Außerhalb des Gärtchens wird die Internationalisierung des Wirtschaftslebens immer intensiver - die letzte Gatt-Runde hat hier einen neuen Schub gebracht. Es wäre schön, wenn der Weltmarkt die soziale und gesellschaftliche Leistungskraft honorieren würde - wenn Ihr hier Argumente habt, bitte sagt sie uns. Mein Eindruck ist, daß wir einem Prozeß fortschreitender Ökonomisierung von Sozialstandards ausgesetzt sind - was auf dem Weltmarkt zählt, ist allein die billigere Produktion. Sich dem nicht voll zu unterwerfen, ist vermutlich unser gemeinsames Ziel. Vielleicht sollten wir in der Diskussion darauf einen Schwerpunkt legen - wenn nicht heute, dann bei anderer Gelegenheit. Man kann das Arbeitrecht heute nicht mehr ohne den Weltmarkt diskutieren.