

Arbeit und Recht in der Bundesrepublik
von Prof. Dr. Wolfgang Däubler, Bremen

I. Erwerbsarbeit und Nicht-Erwerbsarbeit

Hätte man das Thema "Arbeit und Recht" vor 15 Jahren gestellt, wäre es quasi automatisch mit ~~Arbeit und Recht~~ ^{Arbeitsrecht} identifiziert worden. "Die Arbeit" ist dort geregelt - ergänzt durch einige Normen über die selbständige Arbeit des Unternehmers, des Bauern und des Handwerkers, die zum traditionellen Bestand des Zivilrechts wie des Berufsrechts gehören.

In der Zwischenzeit hat sich unsere Wahrnehmung gewandelt: "Arbeit" wird nicht nur marktbezogen geleistet. Versteht man sie als "nützliches Tun für andere", so begegnet sie uns auch in ganz anderen Zusammenhängen. Sie wird in der Familie erbracht, insbes. bei der Erziehung der Kinder, sie findet sich als "ehrenamtliche Tätigkeit" in den Kirchen, in Vereinen, politischen Organisationen und Gewerkschaften, sie existiert als Nachbarschaftshilfe, die von der kleinen Gefälligkeit bis hin zur Unterstützung beim Hausbau reicht. Die Zahl der in diesem "informellen" Sektor verausgabten Stunden erreicht nach verschiedenen Schätzungen die der "offiziellen" Arbeitszeit. Das Arbeitsrecht hat mit diesem "Phänomen" so gut wie nichts zu tun. Auch andere Teile der Rechtsordnung beschränken sich auf eine bloße Hintergrundfunktion. Es ist kein Rechtsproblem, wenn familiäre Pflichten im Einzelfall nicht erfüllt werden, wenn der ehrenamtliche Mitarbeiter nicht erscheint oder wenn man Wichtigeres zu tun hat als dem Nachbarn bei der Reparatur seines Kraftfahrzeugs zu helfen. Die Sanktionen liegen auf sozialem Gebiet - wer die Erwartungen anderer enttäuscht, erfährt Kritik und Ablehnung. Die normale Sanktion des bürgerlichen Rechts, der Schadensersatz, scheidet aus.

Eine Ausnahme gilt dann, wenn das "Integritätsinteresse" anderer Personen verletzt wird: Der Staat greift ein, wenn das "Wohl des Kindes" verletzt wird, auch der im Rahmen einer Gefälligkeit Tätige haftet auf Schadensersatz, wenn er bei seiner Tätigkeit Leben, Gesundheit oder Eigentum anderer Personen schuldhaft verletzt. In solche Fällen kann es auch zu strafrechtlichen Konsequenzen kommen.

Das "Zurücktreten" der Rechtsordnung hat Vorzüge. Ihr wichtigster ist das Fehlen von Zwang, die Freiheit, über das eigene Verhalten zu verfügen. Der entscheidende Nachteil liegt im fehlenden Entgelt. In einer Gesellschaft, in der die meisten Güter nur auf dem Markt zu haben sind, führt dies automatisch dazu, daß die Nicht-Erwerbsarbeit in hohem Maße marginalisiert ist. Unter dem Einfluß der Frauenbewegung hat man Überlegungen angestellt, wie insbes. die Hausarbeit mit einem wirtschaftlichen Äquivalent versehen werden kann, ohne dadurch ihren Charakter zu ändern. Allererste Schritte sind getan - wer ein Kind großzieht, erhält bei der Berechnung der Altersrente 3 Jahre gutgeschrieben, wird also so behandelt als hätte er/sie 3 Jahre länger Erwerbsarbeit geleistet. Ein anderer Schritt ist der Zugewinn- und der Versorgungsausgleich bei Auflösung der Ehe: Der Ehegatte, der mehr Vermögen und mehr Rentenanwartschaften angesammelt hat, muß die Hälfte seines Überschusses an den anderen Ehegatten abgeben¹. Eine Art "künstliche Kommerzialisierung" findet dann statt, wenn ein den Haushalt führender Ehegatte in einem Verkehrsunfall verletzt wird; die Kosten einer Haushälterin zu ersetzen, wird nicht immer als befriedigende Lösung angesehen.²

II. Erscheinungsformen der Erwerbsarbeit:

1. Selbständige Arbeit

Die selbständige Tätigkeit unterliegt keinem gesetzlichen "Statut". Der Einzelne kann nach Art.12 Abs.1 GG seine Arbeit nach eigenen Vorstellungen wählen und organisieren. Auch atypische Beschäftigungen, die keinem herkömmlichen "Berufsbild" entsprechen, genießen grundrechtlichen Schutz.³

Die Veräußerung der eigenen Produkte und Dienstleistungen folgt den Regeln des BGB.

Die Freiheit der selbständigen Tätigkeit unterliegt staatlicher Reglementierung in drei Bereichen:

- Wer ein "Handwerk" ausüben will, muß in der sog. Handwerksrolle eingetragen sein. Was zu den "Handwerken" zählt (z.B. Schreiner, Installateur, Elektriker, Schumacher usw.), ist im einzelnen im Zusammenhang mit der sog. Handwerksordnung festgelegt. In die Handwerksrolle eingetragen wird nur, wer eine dreijährige Ausbildung absolviert und die Meisterprüfung erfolgreich bestanden hat. Die Organisation der Ausbildung, die Abnahme der Prüfungen und die Kontrolle der Berufsausübung sind weitgehend auf sog. Kammern delegiert, d.h. Zwangskörperschaften, in denen alle Berufsangehörigen organisiert sind.
- Ähnliche Regelungen existieren in bezug auf die sog. freien Berufe. Auch Ärzte, Zahnärzte und Apotheker sowie Rechtsanwälte, Steuerberater und Architekten sind in Kammern organisiert. Die Ausbildung liegt allerdings weitgehend in der Hand der Universitäten.
- Bestimmte Tätigkeiten, die allerdings meist nicht von einem Individuum allein ausgeübt werden können, unterliegen ihrer Gefährlichkeit wegen staatlicher Genehmigung und staatlicher Aufsicht. Dies gilt für alle Produktionsverfahren, die bestimmte Schadstoffe in die Umwelt abgeben, für die Atomtechnik, aber auch für die Speicherung personenbezogener Daten insbes. in Rechenzentren.⁴

Statistisch gesehen ist die selbständige Tätigkeit eine relativ unbedeutende Ausnahme. Nur 8,53 Prozent aller Erwerbstätigen übten im Mai 1987 eine selbständige Tätigkeit aus.⁵ 1,78 Prozent waren sog. mithelfende Familienangehörige, die man insbes. in der Landwirtschaft, im Einzelhandel und im Handwerk findet. 80,62 Prozent aller Erwerbstätigen waren Arbeiter und Angestellte, 9,07 Prozent Beamte und Soldaten.⁶ Knapp neun Zehntel aller Erwerbstätigen sind somit abhängig Beschäftigte. Während das Beamtenverhältnis durch Verwaltungsakt begründet und inhaltlich ausschließlich durch Gesetz geregelt wird, unterliegen Arbeiter und Angestellte dem Arbeitsrecht. Dieses soll im Mittelpunkt dieses Beitrags stehen.

2. Abhängige Arbeit

Die Abgrenzung zwischen "selbständiger" und "abhängiger" Arbeit besitzt nicht die Eindeutigkeit einer geometrischen Konstruktion. Arbeitnehmer ist, wer bei der Ausführung seiner Arbeit fremden Weisungen unterliegt, in diesem Sinne also "persönlich abhängig" ist. Wann diese Abhängigkeit im Einzelfall vorliegt, ist umstritten; nach der Rechtsprechung kommt es u.a. darauf an, ob der Einzelne in eine Organisation eingebunden ist, ob andere also damit rechnen, daß er innerhalb einer bestimmten Zeit eine bestimmte Leistung erbringt.⁷ Die Bestimmung des Arbeitnehmerbegriffs ist Sache der Rechtsprechung; obwohl sie damit über den Anwendungsbereich des gesamten Arbeitsrechts entscheidet, ist dies nach Auffassung des Bundesverfassungsgerichts nicht zu beanstanden, der Gesetzgeber müsse keine eigene Regelung treffen.⁸

Ohne Bedeutung ist, wie die Beteiligten einen Vertrag bezeichnen; auch der "freie Mitarbeiter" und der "Subunternehmer" unterliegen dem Arbeitsrecht, wenn im Einzelfall die von der Rechtsprechung verlangte persönliche Abhängigkeit gegeben ist.⁹

Trotz dieser scheinbaren Eindeutigkeit gibt es auch in der Bundesrepublik eine Gruppe von Beschäftigten, die man mit den italienischen "Parasubordinati"¹⁰ vergleichen kann. Der Arbeitgeber hat es in vielen Fällen in der Hand, die Arbeitsorganisation so zu gestalten, daß die "persönliche Abhängigkeit" vermieden wird, gleichzeitig jedoch die wirtschaftliche Abhängigkeit so stark ist, daß mit einem vollen Arbeitseinsatz gerechnet werden kann. Traditionelles Beispiel hierfür sind die Heimarbeiter, moderne Beispiele sind die sog. freien Mitarbeiter bei Rundfunk und Presse, sowie die sog. neuen Selbständigen: Arbeitnehmer werden zu selbständigen Fuhrunternehmen gemacht, Filialleiter handeln auf eigenes Risiko, wenn sie einen Franchising-Vertrag schließen, auf dem Bau finden sich Ein-Mann-Betriebe, die mit bestimmten Tätigkeiten betraut werden.¹¹ Während die Heimarbeiter den normalen Arbeitnehmern rechtlich weithin gleichgestellt sind¹², sind die übrigen sog. arbeitnehmerähnlichen Personen in einer schwierigen Lage: Arbeitsrechtliche Grundsätze finden nur ausnahmsweise entsprechende Anwendung, ein Beitritt zur Kranken- und Rentenversicherung ist zwar möglich, doch muß der Betreffende die gesamten Beiträge (einschließlich der üblicherweise vom Arbeitgeber übernommenen) bezahlen.

3. Illegale Arbeit

Selbständige wie abhängige Arbeit kann gegen die Rechtsordnung verstoßen. Der Anteil dieser illegalen Arbeit am Brutto-sozialprodukt wird für die Bundesrepublik auf 8 Prozent geschätzt.¹³

Die illegale Arbeit hat viele Erscheinungsformen. Das sog. Schwarzarbeitsgesetz¹⁴ erfaßt nur diejenigen Personen, die als Arbeitslose das Arbeitsamt nicht von einer Erwerbstätigkeit informieren, die eine handwerkliche Tätigkeit ausüben, ohne Handwerker zu sein, sowie diejenigen, die ihr Gewerbe nicht angemeldet haben. Nicht weniger wichtig ist jedoch die Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte ohne Arbeitserlaubnis, die illegale Leiharbeit sowie die Beschäftigung von Ar-

beitnehmern, für die keine Lohnsteuern und keine Sozialabgaben abgeführt werden. Sittenwidrig nach § 138 Abs.1 BGB ist schließlich die Tätigkeit von Prostituierten.

Illegale Arbeit ist diskriminierte Arbeit. Sie ist diskriminiert bereits in der Wahrnehmung durch Öffentlichkeit und Wissenschaft - man weiß, daß es sie gibt, aber kaum jemand spricht von ihr. Wichtiger ist, daß die allgemeinen Regeln des Marktes nicht gelten: Die abgeschlossenen Kauf- und Werkverträge sind unwirksam, dasselbe gilt für den Tausch Arbeitskraft gegen Lohn. Auch bei abhängiger Tätigkeit scheidet die Sozialversicherung aus. Illegale Arbeit wird zu völlig ungeschützter Arbeit, das Entgelt liegt in aller Regel erheblich unter den tariflichen Sätzen¹⁵. Das Arbeitsrecht zeigt "guten Willen", ohne jedoch etwas ausrichten zu können: Die illegale Tätigkeit wird für die Vergangenheit grundsätzlich wie eine legale angesehen, so daß jedenfalls bei abhängiger Beschäftigung der Tariflohn oder eine angemessene Vergütung nach § 612 BGB verlangt werden kann.¹⁶ In der Praxis scheitert die Berufung darauf so gut wie immer an der totalen Abhängigkeit des "Illegalen", der seinen Arbeitsplatz verlieren würde und unter Umständen sogar strafrechtliche Sanktionen z.B. wegen Steuerhinterziehung befürchten müßte. Eine gewisse Ausnahme stellt möglicherweise die illegale Leiharbeit dar, da nach § 10 AÜG¹⁷ automatisch ein Arbeitsverhältnis zum Inhaber des Entleiherbetriebs entsteht.¹⁸ Auch hier ist allerdings der Weg hin zur Legalisierung mit vielen Hindernissen psychologischer und sozialer Art versehen.

III. Das Arbeitsrecht im Rechtssystem

Die auf Arbeitnehmer bezogenen Rechtsnormen stellen ein eigenständiges Rechtsgebiet dar, das eigenen Prinzipien folgt. Anders als dies bisweilen von liberalen Autoren behauptet wird,¹⁹ ist das Arbeitsrecht kein bloßes Derivat des Zivilrechts.

- Es verfolgt zum einen andere Zwecke. Inhaltlich nimmt es Emanzipationsinteressen der Arbeiterbewegung auf, indem es Minimalbedingungen für den Austausch Arbeitskraft gegen Lohn aufstellt. Es entfaltet insoweit Schutzfunktion. Sie ist jedoch nicht sein einziger Zweck. Daneben existieren Normen, die die Machtentfaltung der Gewerkschaften in Grenzen halten, die insbes. jedes "Systemrisiko" ausschließen wollen. Dies läßt sich am Beispiel des Verbots der spontanen Arbeitsniederlegung²⁰, aber auch an der Bindung des Betriebsrats an Belegschaftsinteressen und Betriebswohl exemplifizieren. Beide Zwecke lassen sich nicht in traditionelles Zivilrecht integrieren; seine Steuerungsfunktion beschränkt sich darauf, allgemeine Bedingungen für das Verhalten auf dem Markt aufzustellen.

Zum zweiten knüpft nur ein Teil rechtlicher Normen an der Figur des abstrakten Warenbesitzers an. Während etwa auf der einen Seite die formalen Regeln über Einstellung und Entlassung insoweit noch strukturelle Übereinstimmung besitzen, ist dies im Arbeitsschutzrecht nicht mehr der Fall. Ihm geht es nicht darum, ein abstraktes Individuum vor Gesundheitsbeeinträchtigungen zu bewahren. Maßgebendes Schutzobjekt ist vielmehr die Gesundheit des Einzelnen, konkreten Menschen in seiner betrieblichen Arbeitssituation. Dies hat Konsequenzen für die Struktur der Rechtsnormen: Während sich das traditionelle Zivilrecht auf generelle und abstrakte Normen beschränken konnte, ist dies im Arbeitsschutzrecht anders: Die Gesundheitsgefahren im Chemieunternehmen sind offenkundig andere als in der Metallverarbeitung oder im Dienstleistungsbereich. Notwendig ist daher eine Dezentralisierung der Normsetzung, die bis zu betriebs- und abteilungsbezogenen Verhaltensregeln reichen kann.²² Daneben bedeutet das Anknüpfen am konkreten Menschen auch ein Stück "Kollektivierung": Da er im Betrieb nicht als isolierter Warenbesitzer existiert sondern in arbeitsteiligen Zusammenhängen steht, ist eine Veränderung seiner Situation nur durch gemeinsames Handeln möglich.²³ Diese neue Rechtsform läßt sich nicht mit den marktbezogenen Kategorien des Zivilrechts, insbes. der Rechtsgeschäftslehre be-

wältigen; die Schwierigkeiten, ein subjektives Recht auf Streik zu konstruieren²⁴ oder den Begriff der sozialplanpflichtigen Betriebsänderung exakt zu erfassen²⁵, vermögen dies hinreichend zu illustrieren.

Zum dritten hat sich auch das Grundgesetz für ein eigenständiges Arbeitsrecht entschieden. Die unterschiedlichen Gesetzgebungskompetenzen in Art. 74 Nr. 1 GG für das "bürgerliche Recht" und in Art. 74 Nr. 12 GG für "das Arbeitsrecht einschließlich der Betriebsverfassung, des Arbeitsschutzes und der Arbeitsvermittlung" sprechen dafür, desgleichen die in Art. 95 Abs. 1 GG enthaltene Garantie einer selbständigen Arbeitsgerichtsbarkeit.²⁶ Das Bundesverfassungsgericht hat daraus schon früh Konsequenzen gezogen und von einem "selbständigen und eigenständigen Rechtsgebiet (gesprochen), das neben dem bürgerlichen Recht steht"²⁷. Selbst das Dienstvertragsrecht des BGB sei weitgehend "ausgeschlossen und modifiziert"²⁸; das Arbeitsrecht sei aus dem Privatrecht "ganz herausgelöst" und ein "besonderes Rechtsgebiet eigener Art" geworden²⁹. Auch der Gesetzgeber hat sich an scheinbar versteckter Stelle diese Sicht zu eigen gemacht. § 3 Abs. 2 Berufsbildungsgesetz bestimmt, daß auf den Berufsausbildungsvertrag grundsätzlich "die für den Arbeitsvertrag geltenden Rechtsvorschriften und Rechtsgrundsätze" anzuwenden seien. Nur ein selbständiges Rechtsgebiet kann aber über eigene Rechtsgrundsätze verfügen.

Die praktische Bedeutung dieser Feststellung erweist sich nicht nur bei der Interpretation sondern auch beim Abbau von Arbeitsrechtsnormen: Es macht einen beträchtlichen Unterschied, ob beispielsweise bei der Herausnahme einer bestimmten Personengruppe aus dem Kündigungsschutzgesetz ausschließlich Zivilrecht gilt oder ob der arbeitsrechtliche Bestandsschutzgedanke auch dann noch eine gewisse Bedeutung besitzt.

IV. Äußere Struktur und Quellen des Arbeitsrechts

1. Selbsthilfe und inhaltliche Schutznormen

Das Arbeitsrecht setzt sich aus zwei großen Teilen zusammen.

Auf der einen Seite steht das "Recht der kollektiven Selbsthilfe", also alle jene Rechtsnormen, die die gemeinsame Interessenvertretung abhängig Beschäftigter ermöglichen. Dazu gehören Kollationsfreiheit, Tarifautonomie, Arbeitskampfrecht sowie - als Besonderheit der Bundesrepublik - Betriebsverfassung und Unternehmensmitbestimmung. Auch die (sehr beschränkten) Möglichkeiten zur Interessenvertretung gegenüber dem Staatsapparat gehören hierher. Einer verbreiteten Konvention entsprechend spricht man von "kollektivem Arbeitsrecht".

Neben dieses Recht der Selbsthilfe tritt zum zweiten die staatliche Garantie von Mindeststandards und die Festlegung von Arbeitnehmerpflichten. Wichtigster Teil ist der Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, doch gehört in diesen Rahmen auch der Kündigungsschutz und das Kompendium spezifischer Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis.³⁰ Diesen Teil nennt man herkömmlicherweise "individuelles Arbeitsrecht", obwohl dies der Realität nicht voll gerecht wird: Inhaltlich geht es keineswegs nur um vertragsrechtliche Beziehungen. Auch bezieht die Darstellung einzelner Problembereiche wie "Einstellung des Arbeitnehmers", "Lohnungleichheit von Mann und Frau" oder "betriebsbedingte Kündigung" sinnvollerweise auch jene Vorgaben mit ein, die sich auf der Basis von Tarifverträgen und von Mitbestimmungsrechten ergeben haben.

2. Arbeitsrecht als geschriebenes Recht

Die Bundesrepublik kennt kein Arbeitsgesetzbuch. In der Gegenwart existiert eine Vielzahl arbeitsrechtlicher Einzelgesetze, die aus unterschiedlichen Epochen stammen: Während das Arbeitsvertragsrecht seine Grundlage noch immer weitgehend in den §§ 611 bis 630 BGB findet,³¹ ist das kollektive Arbeits-

recht nach dem Zweiten Weltkrieg neu geschaffen worden, wobei jedoch der Einfluß zahlreicher Weimarer Regelungen unverkennbar ist. Wichtigstes Überbleibsel aus der faschistischen Zeit ist die Arbeitszeitordnung von 1938³².

Von geringer Bedeutung für das Arbeitsrecht scheint auf den ersten Blick die Verfassung zu sein. Außer der Koalitionsfreiheit in Art.9 Abs.3 GG, der freien Wahl des Arbeitsplatzes in Art.12 Abs.1 GG und dem in Art.20 GG festgeschriebenen Sozialstaatsprinzip scheint sie keine Vorgaben für die abhängige Arbeit zu machen. Die Realität sieht jedoch anders aus.

- Beim Abschluß von Tarifverträgen und von Betriebsvereinbarungen sind die Grundrechte des Individuums zu beachten. Dazu gehört u.a. die Gleichberechtigung von Mann und Frau (Art.3 Abs.2 GG), der Schutz von Ehe und Familie (Art.6 Abs.1 GG) sowie die Eigentumsgarantie, die sich auch auf vermögenswerte Ansprüche der Arbeitnehmer erstreckt.

- Die Koalitionsgarantie des Art.9 Abs.3 GG enthält zwar ihrem Wortlaut nach nur ein Individualgrundrecht, wird jedoch vom Bundesverfassungsgericht als Grundlage für gewerkschaftliche Betätigung in den Betrieben, für den Abschluß von Tarifverträgen und für die Beteiligung der Gewerkschaften an der Betriebsverfassung angesehen.³³ Auch das Streikrecht wird auf diese Weise begründet.³⁴

- Verfassungsrechtliche Wertungen gehen auch in die Bestimmung der Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis ein³⁵ und verpflichten ggfs. den Gesetzgeber oder den an seiner Stelle handelnden Richter, für einen angemessenen Interessenausgleich im Arbeitsvertrag zu sorgen.³⁶ Besondere Aufmerksamkeit hat in jüngster Zeit das Verbot der Sonntagsarbeit in Art.140 GG erfahren, der auf Art. 139 der Weimarer Reichsverfassung verweist.³⁷ Von Interesse ist schließlich, daß das Bundesverfassungsgericht die unterschiedlichen Kündigungsfristen von Arbeitern und Angestellten als Gleichheitsverstoß angesehen und für verfassungswidrig erklärt hat.³⁸

Die "Durchdringung" des Arbeitsrechts mit verfassungsrechtlichen Vorgaben verschafft diesem ein hohes Maß an Stabilität: Da Verfassungsänderungen - sei es durch den Gesetzgeber, sei es durch eine Modifizierung der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts - selten sind, bleibt die Grundstruktur über Jahrzehnte hinweg dieselbe.³⁹

3. Arbeitsrecht als Richterrecht

Das "reale", für das Verhalten von Arbeitgebern und Arbeitnehmern maßgebende Recht findet sich nur teilweise in Gesetzestexten. Zahllose, oft außerordentlich wichtige Regeln wurden erst durch die Arbeitsgerichte, speziell durch das BAG und das BVerfG entwickelt. Dies gilt nicht nur für das gesetzlich nicht geregelte Arbeitskampfrecht, sondern auch für Materien, denen sich der Gesetzgeber durchaus angenommen hat. So spricht etwa das Kündigungsschutzgesetz davon, daß u.a. aus "in der Person liegenden" Gründen gekündigt werden kann. Daß Krankheit ein Kündigungsgrund ist, daß es dabei auf voraussichtliche künftige Fehlzeiten und dadurch veranlaßte betriebliche Störungen ankommt - das alles ist von der Rechtsprechung entwickelt worden.⁴⁰ Ohne Anhaltspunkt im Wortlaut des Gesetzes verlangt diese auch, daß bei jeder Kündigung eine umfassende Abwägung der beiderseitigen Interessen stattzufinden hat.⁴¹ Welche Gesichtspunkte dabei zu berücksichtigen sind (wirtschaftliche Lage des Betriebs, Dauer der Betriebszugehörigkeit, Unterhaltspflichten des Betroffenen gegenüber Angehörigen usw.), ist gleichfalls nur durch sorgfältige Analyse der vorhandenen Entscheidungen zu ermitteln. Die Gerichte haben ein sehr feines Netz an "Quasi-Rechtsnormen" entwickelt, die jeder kennen muß, der einen Verband, einen Arbeitgeber, einen Betriebsrat oder einen Arbeitnehmer berät. Anders als im anglo-amerikanischen Rechtskreis sind die Entscheidungen formal nicht bindend, doch muß man in mindestens 99 Prozent aller Fälle damit rechnen, daß ein Konflikt im Sinne der bisherigen Rechtsprechung entschieden wird.

Das "Richterrecht" entsteht auf der Grundlage eines außerordentlich reichhaltigen "Prozeßstoffes". Pro Jahr werden in der (alten) Bundesrepublik zwischen 300 000 und 350 000 arbeitsgerichtliche Verfahren anhängig gemacht.⁴² Etwa 10 Prozent werden durch Urteil entschieden, in den übrigen Fällen wird meist ein Vergleich geschlossen. Die Rechtsprechung ist so offen für soziale Konflikte, die sie in der Regel im Sinne der herrschenden Rationalität entscheidet.⁴³

Das Vorbringen der Beteiligten wie auch die Urteile selbst zeichnen sich durch einen hohen Begründungsaufwand aus. Anders als dies etwa in Frankreich der Fall ist, können Entscheidungen des BAG durchaus 50 Druckseiten in Anspruch nehmen.

4. Die "herrschende Meinung"

Solange keine gefestigte, in mehreren Urteilen höherer Gerichte bestätigte Rechtsprechung zu einem Problem vorliegt, orientiert sich die Praxis meist an den Auffassungen, die von "anerkannten" Rechtswissenschaftlern in Lehrbüchern, Kommentaren, Monographien und Aufsätzen vertreten werden. So führen Arbeitgeber, Gewerkschaften und Betriebsräte ihre Auseinandersetzungen des öfteren unter Berufung auf rechtswissenschaftliche Lehrmeinungen - gelegentlich in Auftrag gegebene Gutachten haben den Zweck, auf wenig oder nicht erörterten Sachgebieten die eigene Position abzusichern. Die von relativ wenigen Personen - Professoren, hohen Richtern, Justitiaren, bekannteren Rechtsanwälten und in führender Stellung tätigen Verwaltungsjuristen - erarbeiteten Auslegungsergebnisse gewinnen auf diese Weise Quasi-Gesetzeskraft, zumal sich aller Erfahrung nach im Streitfall auch die Gerichte an der "herrschenden Meinung" orientieren werden.⁴⁴

Die wissenschaftliche Diskussion ist in der Bundesrepublik gerade im Arbeitsrecht meist kein "herrschaftsfreier Diskurs". Insbes. die Interessen von Arbeitgeberverbänden und

(mit Einschränkungen) von Gewerkschaften finden auch in wissenschaftlichen Lehrmeinungen ihren Ausdruck. Fast allen Verfassern wird eine gewisse "Nähe" zu der einen oder anderen Seite zugeschrieben. Positionswechsel sind außerordentlich selten. Die Formen der Auseinandersetzung sind nicht immer sehr vornehm; Faustkeil und Farbbeutel, aber auch das hinterücks gezückte Messer sind durchaus nicht selten. Eine "Streitkultur" mit allgemein akzeptierten Regeln hat sich (noch) nicht herausgebildet. Inhaltlich unterscheidet sich die deutsche Doktrin von der der romanischen Länder insbes. in zwei Punkten:

- Diskussionen werden meist um sehr konkrete Fragen geführt. Dabei spielt die rechtsdogmatische Argumentation eine dominierende Rolle, während sozialwissenschaftliche Erkenntnisse eher im Hintergrund bleiben. Die Kontroverse um die tarifliche Festlegung der 35-Stunden-Woche vermag dies zu illustrieren: Man diskutierte nicht Funktion und Grenzen der Tarifautonomie, nicht das Verhältnis zwischen staatlicher und autonomer Rechtsetzung sondern das scheinbar schlichte Problem, ob man im Arbeitsvertrag eine längere als die tarifliche Arbeitszeit vereinbaren kann.⁴⁵ Sie entscheidet sich danach, ob "länger arbeiten" und mehr Geld zu verdienen, "günstiger" ist als eine kürzere Arbeitszeit mit geringerer Vergütung. Einzelne Beiträge bekommen so einen sehr konkretistischen Charakter.

- Die Tradition des Weimarer Arbeitsrechts wird von einzelnen Autoren, nicht aber von der Wissenschaft als solcher fortgesetzt. Dies hängt zum einen mit dem detaillistischen Ansatz, zum andern damit zusammen, daß vieles selbstverständlich geworden ist, was beim Aufbau einer Arbeitsrechtsordnung wie in Weimar erklärungsbedürftig war. Wichtiger dürfte allerdings die historische und gesellschaftspolitische Distanz sein. Eine Frage "Weimar - e poi?"⁴⁶ würde von vielen spontan mit den Worten "e poi il fascismo" (= und dann der Fascismus) beantwortet. Anderen sind die gesellschaftspolitischen Optio-

nen von Sinzheimer und seiner Schule suspekt, war für sie doch der Status quo keineswegs die beste aller Welten.

6. Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen

Die konkrete Rechtsstellung des einzelnen Arbeitnehmers wird nicht nur durch Gesetze, Verfassung, Richterrecht und "herrschende Meinung" bestimmt. Nach Untersuchungen des Bundesarbeitsministeriums fallen rund 17 (von 20) Mio Arbeitnehmer unter einen oder mehrere Tarifverträge⁴⁷. Diese sind in ihrem Inhalt und ihrem Schutzniveau sehr unterschiedlich. In der wohlhabenden chemischen Industrie werden höhere Löhne bezahlt als in der Textilbranche, in Baden-Württemberg wird mehr verdient als in Schleswig-Holstein.⁴⁸ Die Wochenarbeitszeit ist von Branche zu Branche verschieden; Im Schnitt lag sie am 30.6.1990 bei 37,7 Stunden.⁴⁸ Im öffentlichen Dienst existiert für Arbeiter und Angestellte ein gut ausgebauter tariflicher Kündigungsschutz; wer 15 Jahre dort beschäftigt war und mindestens 40 Jahre alt ist, kann nur noch aus "wichtigem Grund" gekündigt werden. Ähnliches existiert in der gewerblichen Wirtschaft nur zugunsten älterer Arbeitnehmer (z.B. ab 53 Jahren), soweit sie eine langjährige Betriebszugehörigkeit besitzen.

Betriebsrat und Geschäftsleitung können sog. Betriebsvereinbarungen abschließen, die sich allerdings grundsätzlich nur auf tariflich nicht geregelte Gegenstände beziehen dürfen. In der Praxis wird diese Schranke allerdings oft nicht eingehalten; in vielen Betrieben werden übertarifliche Leistungen bezahlt, die im einzelnen mit dem Betriebsrat ausgehandelt werden.

Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen sind Mittel, mit deren Hilfe sich engagierte Belegschaften materielle Erfolge und mehr Existenzsicherheit verschaffen können. Gleichzeitig machen diese Instrumente das Arbeitsrecht zu einem flexiblen System: Je nach der wirtschaftlichen Belastbarkeit der Branche oder des Einzelunternehmens und je nach der Kampfkraft

der Arbeitnehmer sind bessere oder schlechtere Regelungen möglich. Oft besitzen Tarifverträge auch eine Vorreiterrolle: Was zunächst nur in einzelnen Wirtschaftsbereichen vereinbart wurde, wird später durch den Gesetzgeber auf die gesamte Wirtschaft ausgedehnt. Ein Beispiel ist die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, ein anderes der Bildungsurlaub, der mittlerweile in einigen Ländern auch gesetzlich garantiert ist.

V. Sozialpartnerschaft als ausgesprochenes und un- ausgesprochenes Leitprinzip für die Austragung von Konflikten

1. Betriebsverfassung

Der Betriebsrat ist "Partner" des Arbeitgebers, der über eine Reihe von Fragen "mitbestimmen" kann.

Der Betriebsrat ist insofern Partner des Arbeitgebers, als § 2 Abs.1 BetrVG beide Seiten zur "vertrauensvollen Zusammenarbeit" verpflichtet. Der Betriebsrat sollte daher kooperativ, nicht konfliktorientiert vorgehen. Inhaltlich legt ihn § 2 Abs.1 BetrVG darauf fest, nicht nur das Wohl der Arbeitnehmer, sondern auch das des Betriebs zu verfolgen.

§ 74 BetrVG konkretisiert diese allgemeinen Vorgaben. Nach seinem Abs.1 sollen Arbeitgeber und Betriebsrat mindestens einmal im Monat zu einer Besprechung zusammentreten und dabei über strittige Fragen "mit dem ernststen Willen zur Einigung" verhandeln. Nach § 74 Abs.2 BetrVG ist es dem Betriebsrat verboten, Maßnahmen des Arbeitskampfes gegen den Arbeitgeber zu initiieren oder zu unterstützen. Weiter ist dem Betriebsrat parteipolitische Betätigung untersagt, wobei lediglich für tarifpolitische, sozialpolitische und wirtschaftliche Fragen eine Ausnahme gemacht wird, soweit diese den Betrieb oder seine Arbeitnehmer unmittelbar betreffen. Schließlich hat der Betriebsrat alle "Betätigungen zu unterlassen, durch

die der Arbeitsablauf oder der Frieden des Betriebs beeinträchtigt werden."

Die "Gegenleistung" für diese Bindungen liegt in der Existenz von Mitbestimmungsrechten. Sie beziehen sich auf bestimmte, abschließend aufgeführte Sachgebiete; alle Angelegenheiten, die nicht ausdrücklich erfaßt sind, bleiben automatisch in der alleinigen Zuständigkeit des Arbeitgebers. Mitbestimmungspflichtig sind beispielsweise die Arbeitsordnung, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, Kurzarbeit und Überstunden, Überwachung durch technische Einrichtungen und Abschluß von Sozialplänen bei wesentlichen Veränderungen des Betriebs. Keine volle Mitbestimmung besteht bei Einstellungen; vor Kündigungen ist der Betriebsrat nur zu hören. Erst recht sind Investitionsentscheidungen seiner Mitsprache entzogen.

Was bedeutet "Mitbestimmung"? Der Sache nach ist damit eine geteilte Handlungskompetenz gemeint: Der Arbeitgeber kann nicht ohne Zustimmung des Betriebsrats handeln, einseitige Akte sind rechtlich unwirksam.⁵⁰ Der Betriebsrat hat seinerseits das Recht, von sich eine bestimmte Regelung des in Frage stehenden Sachgebiets vorzuschlagen; ihm steht ein sog. Initiativrecht zu. Läßt sich kein Kompromiß erreichen, entscheidet die sog. Einigungsstelle. Sie besteht aus einer gleichen Anzahl von Beisitzern der Arbeitgeber- und der Betriebsratsseite (in der Regel zwei bis vier) sowie einem neutralen Vorsitzenden. Über die Person des "Neutralen" sollen sich beide Seiten einigen; gelingt dies nicht, setzt das Arbeitsgericht den Vorsitzenden ein. In der Einigungsstelle selbst wird dann mit Mehrheit entschieden. Unterliegt der Betriebsrat, kann der Arbeitgeber die gewünschte Maßnahme durchführen, fällt die Entscheidung umgekehrt aus, muß der Arbeitgeber auf sein Vorhaben verzichten oder sogar Maßnahmen ergreifen, die vom Betriebsrat vorgeschlagen wurden.

2. Gewerkschaften

Während der Betriebsrat von allen Belegschaftsangehörigen gewählt wird, beruht die Gewerkschaft auf freiwilligem Beitritt. Etwa 35 Prozent aller Arbeitnehmer und Beamten sind in einer der 16 DGB-Gewerkschaften organisiert⁵¹. Die Deutsche Angestelltengewerkschaft (DAG) und der Deutsche Beamtenbund (DBB) kommen demgegenüber nur auf jeweils ca. 2,5 Prozent.⁵²

Hauptaktivität der Gewerkschaften ist der Abschluß von Tarifverträgen. Sie werden im Regelfall für die ganze Branche oder einen regional abgegrenzten Teil abgeschlossen. Für die erste Variante kann der Bundesangestelltentarifvertrag als Beispiel stehen, der für alle Angestellten der öffentlichen Verwaltung (einschließlich der Gemeinden) gilt. Die zweite Variante existiert in allen größeren Industriezweigen. So werden etwa in der Metallindustrie Tarifverträge für den Bezirk Nordwürttemberg-Nordbaden oder für das Unterwesergebiet abgeschlossen.

Ihrem Gegenstand nach beziehen sich Tarifverträge im wesentlichen auf Lohn und Arbeitszeit. In Einzelfällen werden auch soziale Ausgleichsmaßnahmen bei Rationalisierungsprozessen, aber auch so moderne Fragen wie Frauenförderung oder der Schutz älterer Arbeitnehmer geregelt.⁵³ Inwieweit Investitionsentscheidungen Gegenstand von Tarifverhandlungen sein können, ist umstritten.⁵⁴ Für die Praxis ist dies ohne größere Bedeutung, da die Verhandlungsmacht der Gewerkschaft in aller Regel nicht ausreicht, um Forderungen zu diesem Bereich mit Aussicht auf Erfolg diskutieren zu können. Zu berücksichtigen ist schließlich, daß zahlreiche Fragen etwa der sozialen Sicherung oder des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz gesetzlich geregelt sind, so daß faktisch für Tarifverträge kaum mehr Spielraum bleibt.

Im deutschen System der Arbeitsbeziehungen haben die Gewerkschaften ein Streikmonopol: Nur sie können zu einer legalen Arbeitsniederlegung aufrufen. Diese darf lediglich den Abschluß eines neuen Tarifvertrags zum Ziel haben.⁵⁵ Dies ent-

spricht dem sozialpartnerschaftlichen Grundmodell der deutschen Arbeitsbeziehungen: Wie das Bundesverfassungsgericht verschiedentlich betont hat, dient auch der Abschluß von Tarifverträgen der "Ordnung und Befriedung des Arbeitslebens"⁵⁶.

Neben dem Abschluß von Tarifverträgen sind informelle Einflußnahmen der Gewerkschaften sowohl im Bereich des Einzelunternehmens wie auch gegenüber dem Staatsapparat von Bedeutung. Die parteipolitische Zusammensetzung der Regierung ist dabei ein gewichtiger Faktor, doch unterscheiden sich die beiden großen Parteien insoweit nicht prinzipiell: Obwohl SPD und DGB-Gewerkschaften traditionellerweise eng zusammenarbeiten, vermeidet es die SPD, die Unternehmerseite in wesentlichen Fragen zu übergehen. Umgekehrt nimmt die CDU trotz enger Verbindung zu Repräsentanten von Industrie und Handel in gewissem Umfang auch auf die Gewerkschaften Rücksicht.

3. Koordinierung von Betriebsräten und Gewerkschaften

Die isolierte Betrachtung von Mitbestimmungsrechten und Tarifsystem könnte zu der Vorstellung verleiten, beide würden unverbunden nebeneinander stehen, die Gewerkschaften wären gewissermaßen für den überbetrieblichen, die Betriebsräte für den betrieblichen Bereich zuständig. Das geltende Recht gibt jedoch der Gewerkschaft auch eine Reihe von Rechten im Betrieb.

Zum einen besteht ein sog. Tarifvorrang. Soweit eine tarifliche Regelung vorhanden ist, ist die Mitbestimmung des Betriebsrats ausgeschlossen.⁵⁷ Durch Tarifvertrag kann daher der Spielraum der Betriebsräte eingeengt werden. Möglich ist aber auch, ihre im Gesetz vorgesehenen Rechte durch Tarifvertrag zu erweitern.⁵⁸ Im Lohnsektor hat der Tarifvorrang allerdings nur beschränkte Wirkung. "Betriebliche Lohnverhandlungen" werden gleichwohl durchgeführt, die in vielen Unternehmen zu übertariflichen Vergütungen führen.⁵⁹ Für den Arbeitgeber hat dies den Vorzug, daß die Abmachungen nicht einklag-

bar sind und deshalb in Zeiten der wirtschaftlichen Krise unschwer wieder zurückgenommen werden können. Das vorhandene System besitzt insoweit eine große Flexibilität: Leistungen lassen sich abbauen, ohne daß das Tarifniveau in Frage gestellt und damit ein "großer Konflikt" in Kauf genommen würde.

Zum zweiten besitzen die Gewerkschaften eine Reihe von Einflußrechten gegenüber dem Betriebsrat. So können sie etwa grundsätzlich einen oder mehrere Beauftragte in die Betriebsratssitzungen und die Betriebsversammlungen entsenden. Sie können die Betriebsratswahl wegen Rechtsverstößen anfechten sowie beim Arbeitsgericht den Antrag stellen, den Betriebsrat oder einzelne seiner Mitglieder wegen schwerer Pflichtverletzung des Amtes zu entheben. Noch wichtiger dürfte in der Praxis die "Dienstleistungsfunktion" der Gewerkschaft sein. Führt etwa der Betriebsrat einen arbeitsgerichtlichen Prozeß gegen den Arbeitgeber, so stellt ihm die Gewerkschaft einen rechtskundigen Prozeßvertreter zur Verfügung, will sich ein Betriebsratsmitglied weiterbilden, kann es auf das sehr reichhaltige Angebot gewerkschaftlicher Veranstaltungen zurückgreifen, ist bei Verhandlungen mit dem Arbeitgeber ein EDV-Experte von Nutzen, wird dieser häufig von der Gewerkschaft vermittelt.

Trotz dieser "Einbindung" behält der Betriebsrat ein gewisses Maß an Autonomie. Er ist aus der gewerkschaftlichen Hierarchie herausgenommen. Dies hat den Vorzug, daß innergewerkschaftliche Minderheiten nicht beliebig an den Rand gedrängt werden können, bleibt ihnen doch in Form einzelner Betriebsräte eine wichtige Basis erhalten. Weiter hat das duale System der Interessenvertretung gerade wegen der Selbständigkeit der Betriebsräte innovatorischen Charakter: Aufgrund ihrer Mitbestimmungsrechte müssen sie sich mit bestimmten neuen Fragen auseinandersetzen, sie müssen Position beziehen, auch wenn der Gewerkschaftsvorstand noch unentschlossen und der nächste Gewerkschaftstag erst in zwei Jahren stattfinden wird. Die Einführung neuer Techniken und neue Formen der Ar-

beitszeit wurden deshalb zu einem gewerkschaftlichen Problem, weil Betriebsräte diese Fragen an die Apparate herangetragen hatten. Durch viele Kontakte zwischen betrieblichen Praktikern und Wissenschaftlern bedingt werden bestimmte Fragen in der rechtswissenschaftlichen Literatur mit weniger "Verspätung" diskutiert als dies bisweilen in anderen Ländern der Fall ist.

Die durch Gesetzgebung und Rechtsprechung festgelegte Sozialpartnerschaft ist Realität. Seit 1984 ist der Rückgriff auf den Streik immer seltener geworden.⁶⁰ Die dominierende Form ist der Warnstreik in Tarifverhandlungen, der in der Regel unterschiedliche Betriebe erfaßt und einige Stunden dauert. Ein "großer" Streik wäre für beide Seiten mit großen Risiken verknüpft: Die sehr enge Kooperation und "Vernetzung" vieler Unternehmen könnte dazu führen, daß der unbefristete Streik von 50 000 Beschäftigten nach ein oder zwei Wochen zum Stillstand von Betrieben mit 2 Mio Beschäftigten führt. Der sehr vorsichtige Umgang mit dem Streikrecht wird dadurch erleichtert, daß in den vergangenen Jahren sowohl im Lohnsektor als auch bei der Arbeitszeitverkürzung erhebliche Fortschritte gemacht wurden. In der ehemaligen DDR bestehen demgegenüber andere Ausgangsbedingungen: Dort wird auch sehr viel stärker auf traditionelle Formen des Arbeitskampfes zurückgegriffen.

VI. Arbeitsrecht erster Klasse und Arbeitsrecht zweiter Klasse - Deregulierung durch Verschiebung der Grenzen

Die Darstellung des Arbeitsrechts und der industriellen Beziehungen entfaltet ein Stück Suggestivkraft: Für den Betrachter erscheint es als mehr oder weniger selbstverständlich, daß alle Normen auch tatsächlich wirksam werden, daß der beschriebene Schutzstandard universellen Charakter besitzt. Eine solche Vermutung widerspricht in gravierender Weise der Realität.

1. Der atypische Arbeitgeber

Das "Normalarbeitsrecht" findet sich nicht in Kleinbetrieben. Die Betriebsverfassung setzt voraus, daß die "Schwelle" von 5 ständig Beschäftigten erreicht ist (§ 1 BetrVG) - auch Betriebe mit 20, 30 oder 50 Beschäftigten besitzen jedoch häufig keinen Betriebsrat, weil niemand die Initiative zu einer Wahl ergreift. Gehört der Kleinunternehmer keinem Arbeitgeberverband an, sind auch die Tarifverträge für ihn nicht verbindlich. Das Kündigungsschutzgesetz greift nur dann ein, wenn der Betrieb wenigstens 6 Beschäftigte hat (§ 23 KSchG). Für Kleinbetriebe bleibt somit eine Art fragmentarisches Arbeitsrecht, die Beschäftigten sind juristisch nicht viel besser geschützt als vor 80 Jahren.

Arbeitsrechtsnormen versagen auch dann, wenn der Arbeitgeber selbst keinen Spielraum besitzt. Dies gilt etwa für Zulieferer von Großunternehmen insbes. des Automobilsektors: Die Arbeitsteiligkeit zwischen den Unternehmen ist so weit entwickelt, daß die Arbeitszeiten, aber auch die verwendete Technik und die Anforderungen an die Mitarbeiter vom "Hauptproduzenten" her bestimmt werden.⁶¹ Ähnliches kann im Konzern geschehen⁶². Das Arbeitsrecht hat auf diese funktionale Aufspaltung der Arbeitgeberseite bislang nicht adäquat reagiert; von einigen Ansätzen im Konzernrecht abgesehen⁶³ wird das Arbeitsverhältnis weiter als bipolare Beziehungen verstanden, so daß Rechte und Pflichten in bezug auf das "zusätzliche Entscheidungszentrum" nicht herstellbar sind.

2. Der atypische Arbeitnehmer

Der normale arbeitsrechtliche Schutzstandard ist auch dann unterschritten, wenn Arbeitgeber ein Mittel- oder Großbetrieb mit eigenem Entscheidungsspielraum ist, gleichzeitig jedoch ein atypisches Arbeitsverhältnis begründet wurde.⁶⁴ Dieses hat insbes. drei Erscheinungsformen:

- Eine wachsende Zahl von Arbeitnehmern ist in Teilzeit beschäftigt. Im Regelfall reicht das Entgelt für eine angemessene Lebensführung nicht aus. Die Aufstiegschancen im Betrieb sind gering, betriebliche Sozialleistungen sind häufig den Vollzeitbeschäftigten vorbehalten. Wer pro Woche nicht mehr als 15 Stunden arbeitet und nicht mehr als 480 DM pro Monat verdient, ist nach § 8 SGB IV aus der Sozialversicherung ausgeschlossen.

- 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. Die Hoffnung, möglicherweise doch eine Verlängerung zu erhalten oder auf Dauer beschäftigt zu werden, schafft ein hohes Maß an Abhängigkeit.

- Der betriebliche Zusammenhang fehlt bei Leiharbeitnehmern, die in verschiedenen Betrieben eingesetzt werden. Ihnen fehlt in der Regel die betriebliche Interessenvertretung wie auch der Schutz durch Tarifverträge.

Arbeitnehmer mit gemindertem Status hat es auch in der Vergangenheit gegeben.⁶⁵ Vor 80 oder 90 Jahren waren allerdings die "Arbeitskräfte zweiter Klasse" viel eher außerhalb des Arbeitsrechts angesiedelt: Heimarbeiter und sog. mithelfende Familienangehörige waren die größten Gruppen. Heute spielen sie keine entscheidende Rolle mehr⁶⁶, dafür ist die Differenzierung innerhalb der Gruppe der Arbeitnehmer größer geworden. Während keine verlässlichen Zahlen über Arbeitnehmer mit "atypischem" Arbeitgeber existieren⁶⁷, war bei den atypischen Arbeitsverhältnissen in den 80er Jahren eine deutliche Zunahme zu verzeichnen: Die Zahl der Teilzeitkräfte erreicht mittlerweile 15 Prozent aller Beschäftigten, der Anteil der Arbeitnehmer mit befristetem Arbeitsvertrag ist zwischen 1984 und 1988 von ca. 4 auf ca. 8 Prozent gestiegen⁶⁹, etwa 0,5 Prozent sind als Leiharbeiter tätig.⁷⁰ Rund ein Viertel aller Beschäftigten befindet sich somit in einem atypischen

Arbeitsverhältnis⁷¹. Juristisches Mittel für diese Grenzverschiebung zwischen "solidem" und "weniger solidem" Arbeitsrecht war in erster Linie der Arbeitsvertrag. Die genaue Kalkulation der Personalkosten führte dazu, Arbeitskraft möglichst nur dann bereitzuhalten, wenn auch wirklich Arbeit anfiel. Angesichts der Massenarbeitslosigkeit ließ sich dies auch unschwer durchsetzen. Dazu kam eine Unterstützung durch den Gesetzgeber, der durch das sog. Beschäftigungsförderungsgesetz von 1985 die Möglichkeit zum Abschluß befristeter Arbeitsverträge erleichterte⁷². Eine weitergehende Umgestaltung stand nicht ernsthaft zur Debatte. Sie wäre auf stärksten gewerkschaftlichen Widerstand gestoßen. Der Abbau des "Arbeitsrechts erster Klasse" wäre überdies verfassungsrechtlich problematisch. Auch würde das System der Sozialpartnerschaft ernsthaft gestört, mit der Schutz- ginge auch die Ordnungsfunktion des Arbeitsrechts verloren. Auch die Arbeitgeberseite will deshalb keinen "Kahlschlag"; in einer Gemeinsamen Erklärung mit dem DGB bekannte sich die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände ausdrücklich zur Tarifautonomie und zu den bestehenden Mitbestimmungsrechten⁷³.

VII. Gleichberechtigung von Mann und Frau im Arbeitsleben

Frauen machen zwar inzwischen über 40 Prozent aller Erwerbstätigen aus⁷⁴, doch sind sie im Arbeitsleben in vielfältiger Weise benachteiligt. Die Gesamtheit der Frauen ist schlechter ausgebildet als die der Männer, so daß Frauen typischerweise die als einfacher angesehenen und geringer entlohnerten Tätigkeiten übernehmen müssen.⁷⁵ Auch bei gleicher Ausbildung sehen sie sich häufig benachteiligt, weil ihnen beispielsweise die Übernahme einer Führungsposition nicht zugestanden wird - eine Einschätzung, die sie sich häufig selbst zu eigen machen. Ihre "Domäne" sind ganz bestimmte Tätigkeiten, bei denen das "Dienen", die Zuwendung zu anderen, aber auch das Ertragen von Monotonie im Vordergrund steht. Frauen sind deshalb oft Krankenschwestern, Assistentinnen, Lehrerinnen

nen, aber auch Fließbandarbeiterinnen - in der Direktionsetage sind sie so gut wie nie zu finden.⁷⁶ Ihre Arbeitslosigkeit ist überdurchschnittlich hoch. Frauen setzen sich innerhalb und außerhalb von Parteien und Gewerkschaften vermehrt gegen diesen Zustand zur Wehr.

Das Arbeitsrecht reagiert auf diesen Zustand auf drei verschiedenen Ebenen.

- Einig ist man sich darüber, daß jede unmittelbare, direkt am Geschlecht anknüpfende Diskriminierung verboten ist. Praktische Auswirkungen hat dies weniger bei der Einstellung (wo eine abgewiesene Bewerberin in aller Regel an Beweisschwierigkeiten scheitert) als bei der Formulierung tariflicher Lohngruppen⁷⁷ und bei der Gewährung von Zulagen⁷⁸. Die gewerkschaftliche und die betriebliche Lohnpolitik sieht sich so einer (begrenzten) staatlichen Korrektur ausgesetzt.

- Die Entscheidungen des EuGH zur mittelbaren Diskriminierung⁷⁹ haben sich insbes. zugunsten von Teilzeitkräften ausgewirkt. Da sie zu rund 90 Prozent Frauen sind, wirkt jede Schlechterstellung diskriminierend. So ist es im Regelfall unzulässig, Teilzeitarbeitnehmer von der betrieblichen Altersversorgung auszuschließen⁸⁰ oder ihnen die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall zu verweigern⁸¹. Dies bedeutet, daß der "Deregulierungseffekt" der Teilzeitarbeit weitgehend rückgängig gemacht wird: Das Anti-Diskriminierungsrecht verbietet es, insoweit ein Arbeitsrecht zweiter Klasse zu praktizieren. Wie weit die Korrekturen im einzelnen reichen, ist derzeit noch umstritten; ob beispielsweise für Arbeitsstunden, die über das individuell vereinbarte Maß hinausgehen, auch Überstundenzuschläge bezahlt werden müssen, ist durchaus umstritten⁸². Erst recht ist unklar, ob das Abstellen auf das Kriterium "Dauer der Betriebszugehörigkeit" eigentlich noch zulässig ist, haben doch Frauen mit Rücksicht auf ihre typische Erwerbsbiographie im Durchschnitt deutlich geringere Chancen, über viele Jahre hinweg im selben Betrieb zu arbeiten.

- Der Ausschluß von Diskriminierungen schafft dann keine reale Chancengleichheit, wenn die Ausgangspositionen verschieden sind. Diskutiert wird deshalb über Quotenregelungen⁸³ und andere Formen gezielter Frauenförderung⁸⁴. Die praktische Umsetzung hält sich noch in sehr engen Grenzen.

VIII. Neue Techniken und Arbeitsrecht

Informationstechnologien wurden (und werden) im öffentlichen Bewußtsein vorwiegend als Risiko wahrgenommen. Man sieht Gefahren für Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen, ein lückenloses Überwachungssystem wird als Horrorvision empfunden. Viele Betriebsräte haben es sich zur Aufgabe gemacht, für eine "sozial verträgliche" Anwendung der Technik zu sorgen. Die dadurch aufgeworfenen Rechtsfragen wurden in vier Etappen erörtert.

- Am Anfang stand die Auseinandersetzung um Bildschirmarbeitsplätze. Probleme des Gesundheitsschutzes, der Überwachungsabwehr und des Sozialplans standen im Vordergrund. Das BAG bejahte ein Mitbestimmungsrecht beim zweiten und dritten Punkt, ging jedoch von einer weitgehenden gesetzlichen Regelung des Gesundheitsschutzes aus.⁸⁵

- Die zweite Etappe betraf die "computerisierte Personalakte", d.h. das Personalinformationssystem. Nach langen Auseinandersetzungen kam das BAG zu einem mitbestimmungsfreundlichen Resultat: Sobald Informationen über einzelne Beschäftigte gespeichert werden, die zusammen mit Listen, Protokollen oder sonstigem "Zusatzwissen" Aussagen über Verhalten und Leistung der Arbeitnehmer ermöglichen, greift das Mitbestimmungsrecht ein⁸⁶. Auch die einzelne Auswertung des vorhandenen Datenvorrats ist nur mit Zustimmung des Betriebsrats möglich.⁸⁷

- Die dritte Etappe betrifft die sog. Betriebsdatenerfassung (BDE). Betriebliche Arbeitsabläufe werden immer mehr durch elektronische Systeme erfaßt und gesteuert. Beispiele sind das computergestützte Zeichnen (CAD), die Steuerung der Chip-Herstellung sowie das Arbeiten am PC. Auch Zugangskontrollsysteme sowie die Erfassung der Telefondaten gehört hierher. Da in der Regel zumindest mit Hilfe von Zusatzwissen Kontrolle ausgeübt werden kann, greift das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs.1 Ziffer 6 BetrVG ein⁸⁸. Der Betriebsrat ist so in die Lage versetzt, weithin über die apparative Ausstattung der Betriebe mitbestimmen zu können.

- Die vierte Etappe betrifft das Phänomen der Vernetzung innerhalb der Unternehmen, aber insbes. auch über die Unternehmensgrenzen hinaus⁸⁹. Im letzteren Falle stellt sich das schon genannte Problem, daß Entscheidungen aus dem Arbeitgeberunternehmen hinaus verlagert werden.⁹⁰

Bei traditionellen Techniken, die Gefahren für Leben, Gesundheit und Umwelt mit sich bringen, lag die Initiative bislang stärker bei den politischen Instanzen. Daß Betriebsrat und Gewerkschaft sich für umweltfreundliche Verfahren und Produkte einsetzen könnten, ist erst gegen Ende der 80er Jahre zum Problem geworden⁹¹. Insbes. in der chemischen Industrie wurden über 20 Betriebsvereinbarungen abgeschlossen, die dem Betriebsrat Informations- und Mitspracherechte in allen Fragen des Umweltschutzes gewähren.⁹² Als innerbetriebliches Organ ist der Betriebsrat für Aktivitäten in diesem Bereich besser geeignet als eine von außen kommende Kontrollinstanz; Probleme können sich ergeben, wenn konsequent praktizierter Umweltschutz im Einzelfall zum Verlust von Arbeitsplätzen führen würde.⁹³

IX. Internationalisierung des deutschen Arbeitsrechts

Die deutsche Wirtschaft ist in hohem Maße internationalisiert. Mehr als ein Viertel des Bruttosozialprodukts wird ex-

portiert⁹⁴; der Wert der deutschen Direktinvestitionen im Ausland betrug 1988 184 Mrd DM⁹⁵. Die Zahlen für den Import und die ausländischen Direktinvestitionen in der Bundesrepublik erreichen eine ähnliche Größenordnung.⁹⁶ Außerdem arbeiteten Mitte 1989 über 1,6 Mio ausländische Arbeitnehmer in Deutschland.⁹⁷

Eine vergleichbare Internationalisierung der Arbeitsbeziehungen existiert nicht. Arbeit wird in der Bundesrepublik fast immer nach deutschem Recht und zu den hier herrschenden Bedingungen erbracht; umgekehrt gelten in ausländischen Tochtergesellschaften deutscher Firmen in der Regel "Ortstarife" und das dortige Arbeitsrecht.

Die Bundesrepublik hat zahlreiche Konventionen der UNO, der ILO und des Europarats ratifiziert⁹⁸, die jedoch den Betriebspraktikern wie meist auch den Gerichten völlig unbekannt sind. Im arbeitsrechtlichen Alltag kommt man ohne sie aus.⁹⁹ Lange Zeit war dies auch das Schicksal des EG-Rechts. Erst in der zweiten Hälfte der 80er Jahre nahm man ernsthaft die Tatsache zur Kenntnis, daß in Brüssel auch arbeitsrechtliche Normen erlassen werden. Eine Reihe von Arbeitsgerichten schaltete den EuGH nach Art.177 EWG-Vertrag ein, was insbes. der Gleichbehandlung von Mann und Frau neue Impulse verlieh. Dennoch ist nicht zu übersehen, daß die EG bislang nur schmale Teilbereiche des Arbeitsrechts erfaßt hat.¹⁰⁰

Die grenzüberschreitende Kooperation mit betrieblichen und gewerkschaftlichen Interessenvertretungen aus anderen Ländern ist noch wenig entwickelt. Dabei geht es weniger um das "große" Problem des internationalen Solidaritätsstreiks¹⁰¹, als vielmehr um bescheidene Fragen wie die, ob ein Betriebsrat seine Informationen an eine ausländische Interessenvertretung weitergeben darf und ob er sich in Ausübung seiner Funktion (und damit auf Kosten des Arbeitgebers) mit einem consiglio di fabbrica oder einem comité d'entreprise treffen kann¹⁰².

X. Der Export des bundesdeutschen Arbeitsrechts in die ehemalige DDR

Der "Vertrag zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der Deutschen Demokratischen Republik über die Herstellung der Einheit Deutschlands", der sog. Einigungsvertrag¹⁰³ besitzt zwei Anlagen: Die Anlage I zählt diejenigen bundesdeutschen Gesetze, Verordnungen usw. auf, die mit inhaltlichen Modifikationen oder erst zu einem späteren Zeitpunkt im Gebiet der ehemaligen DDR in Kraft treten. Anlage II betrifft die (in der Regel befristete) Weitergeltung des DDR-Rechts auf dem Gebiet der bisherigen DDR. Für eine Anlage III (Erstreckung von DDR-Recht auf Gesamtdeutschland mit Modifikationen) und eine Anlage IV (Befristetes Weitergelten von Bundesrecht) bestand kein Bedarf: Soweit ersichtlich, ist keine einzige DDR-Norm Grundlage der gesamtdeutschen Rechtsordnung geworden.

Auch das bundesdeutsche Arbeitsrecht stellt insoweit keine Ausnahme dar; seit 3.10.1990 gilt es auch in der früheren DDR. Eine Reihe von Übergangsvorschriften war gleichwohl erforderlich. Bisherige Kollektivverträge gelten weiter, bis sie durch einen neuen Tarifvertrag abgelöst sind. Betriebliche Interessenvertretungen, die geheim und nach demokratischen Grundsätzen von der Mehrheit der Belegschaft gewählt wurden, bleiben bis zur Wahl von Betriebsräten, längstens bis 30.6.1991 im Amt. Auch Arbeitsverträge bleiben bestehen, unterliegen jedoch dem neuen Recht. Im öffentlichen Dienst konnte ohne Rücksicht auf das Kündigungsschutzrecht Personal abgebaut werden.

Die Einführung des Arbeitsrechts der Bundesrepublik hat für die Beschäftigten eine Reihe unmittelbarer Nachteile. Während früher eine Kündigung so gut wie nie zu befürchten war, besteht nunmehr Massenarbeitslosigkeit. In besonders nachhaltiger Weise sind erwerbstätige Frauen mit Kindern betroffen¹⁰⁴. In der Bevölkerung findet dies wenig Widerspruch, da die bisherige Ordnung völlig diskreditiert war.

Wie sich die Expansion des bundesdeutschen Arbeitsrechts im einzelnen auswirken wird, läßt sich derzeit noch nicht beurteilen. Die hochkomplexen Strukturen des "importierten" Rechts müssen erst gelernt und nachvollzogen werden; Gewerkschaften wie Arbeitgeberverbände verfügen über Berater, die aus den westlichen Bundesländern kommen. Auch sind zahlreiche Arbeitsrichter in das Gebiet der früheren DDR entsandt worden. Die bisher amtierenden Richter werden einer politischen Überprüfung unterzogen. Das geringe Lohnniveau (ca. die Hälfte der in der Bundesrepublik bezahlten Löhne) führt zu intensiven Tarifverhandlungen und verbreiteten Streiks. Die alten Gewerkschaften haben sich aufgelöst und empfehlen in der Regel ihren Mitgliedern, den DGB-Gewerkschaften beizutreten, die seit Ende 1990 alleiniger Verhandlungspartner bei Tarifauseinandersetzungen sind. Das Staatseigentum wird privatisiert; von der alten Ordnung sind bald kaum mehr Spuren vorhanden.¹⁰⁵

Anmerkungen

- ¹ §§ 1363 ff. (Zugewinnausgleich), 1587 ff. (Versorgungsausgleich)
- ² Näher Lenze, Hausfrauenarbeit. Kritische Analyse und rechtliche Bewertung, Baden-Baden 1989, S. 113 ff.
- ³ BVerfGE 14, 19, 22 - Beruf des Automatenaufstellers
- ⁴ Dazu etwa Simitis-Rydzzy, Von der Mitbestimmung zur staatlichen Administration: Arbeitsbedingungen bei riskanten Technologien. Eine Studie am Beispiel der Nuklearindustrie, Baden-Baden 1984
- ⁵ Statistisches Jahrbuch für die Bundesrepublik Deutschland (im folgenden: Statistisches Jahrbuch) 1990, S. 104
- ⁶ Angaben wie Fn 5
- ⁷ BAG DB 1980, 1996 mwN
- ⁸ BVerfGE 59
- ⁹ BAG AP Nr. 15 zu § 611 BGB Abhängigkeit
- ¹⁰ Dazu Ghezzi-Romagnoli, Il rapporto di lavoro, seconda edizione, Bologna 1987, § 51
- ¹¹ Weitere Beispiele bei Däubler, Das Arbeitsrecht 2, 7. Aufl., Reinbek 1990, S. 943 f.
- ¹² Heimarbeitsgesetz vom 14. März 1951 (BGBl I, 191), zuletzt geändert durch Gesetz vom 13. Juli 1988 (BGBl I, 1034).
- ¹³ Morin, in: Soziales Europa, Heft 3/1988, S. 12. Für Portugal und Italien werden dort 20 Prozent angenommen.
- ¹⁴ Vom 30.3.1957 (BGBl I, 315) idF vom 29.1.1982 (BGBl I, 109)
- ¹⁵ Ausnahmen bei Prostitution und kriminellen Betätigungen fallen zahlenmäßig nur wenig ins Gewicht
- ¹⁶ BAG AP Nr. 2 zu § 138 BGB. Hier liegt der wichtigste Anwendungsfall für das sog. faktische Arbeitsverhältnis. Dazu etwa Söllner, Grundriß des Arbeitsrechts, 9. Aufl., München 1987, S. 17 mwN
- ¹⁷ Arbeitnehmerüberlassungsgesetz vom 7. August 1972 (BGBl I, 1393) idF vom 14. Juni 1985 (BGBl I, 1068), zuletzt geändert durch Gesetz vom 22. Dezember 1989 (BGBl I, 2406).

- ¹⁸ S. etwa den Fall BAG AuR 1984, 348 mit Anmerkung Ulber
- ¹⁹ S. insbes. die Schrift des sog. Kronberger Kreises "Mehr Markt im Arbeitsrecht", Frankfurt/M. 1986
- ²⁰ BAG AP Nr. 32 zu Art.9 GG Arbeitskampf, ständige Rechtsprechung
- ²¹ § 2 Abs. 1 BetrVG
- ²² Zu Ansätzen einer sozialbereichsspezifischen Differenzierung im Zivilrecht s. Damm JZ 1986, 916 und für den Sonderfall des Erbrechts Däubler, Alternativkommentar zum BGB, Bd 6 (Erbrecht), Neuwied u. Darmstadt 1990, Einl., Rn 27 ff.
- ²³ Vgl. Sinzheimer, Das Weltbild des bürgerlichen Rechts, 1932, erneut abgedruckt in: Ders., Arbeitsrecht und Rechtssoziologie, Bd 2, Köln 1975, S. 313 ff. Ähnlich Ghezzi-Romagnoli, S. 1
- ²⁴ Überblick bei Däubler, in: Ders. (Hrsg.), Arbeitskampfrecht, 2.Aufl., Baden-Baden 1987, Rn 128 ff.mwN. In Italien s. zuletzt Gaeta
- ²⁵ S. etwa das Problem der Bindung an eine einmal getroffene Stillelegungsentscheidung oder der Scheinstillegung
- ²⁶ Auf den Zusammenhang zwischen der Existenz eines besonderen Gerichtszweigs und der Eigenständigkeit des Arbeitsrechts verweist nachhaltig Wedderburn, ILJ 16 (1987), S. 16 ff.
- ²⁷ BVerfGE 7, 342 LS 2
- ²⁸ BVerfGE 7, 342, 350
- ²⁹ BVerfGE 7, 342, 350, 351. Die Entscheidung wurde zuletzt bestätigt durch BVerfGE NZA 1988, 355
- ³⁰ Die hier getroffene Unterscheidung findet sich der Sache nach schon bei Sinzheimer (Arbeitsrecht und Rechtssoziologie, a.a.O., S. 102/103), der von "Arbeitsfreiheitsgesetzgebung" und von "Arbeiterschutzesetzgebung" spricht.
- ³¹ Das BGB stammt von 1896 und ist 1900 in Kraft getreten
- ³² Zur entsprechenden Problematik in Italien s. Giugni DLRI 1982, 373 ff.; Romagnoli, Rivista trimestrale di diritto e procedura civile 1983, 11 ff.
- ³³ Überblick bei Däubler, Ratgeber Arbeitsrecht, Reinbek 1991, S.49 ff.; Söllner, a.a.O., S. 56 ff.

³⁴ BAG DB 1980, 1266 rechte Spalte

³⁵ Beispiel: Weiterbeschäftigung bis zum rechtskräftigen Abschluß des Kündigungsschutzverfahrens (BAG DB 1985, 2197 ff.)

³⁶ BVerfG NZA 1990, 390: "Wo es an einem annähernden Kräftegleichgewicht der Beteiligten fehlt, ist mit den Mitteln des Vertragsrechts allein kein sachgerechter Ausgleich der Interessen zu gewährleisten. Wenn bei einer solchen Sachlage über grundrechtlich verbürgte Positionen verfügt wird, müssen staatliche Regelungen ausgleichend eingreifen."

³⁷ Dazu etwa Richardi, Grenzen industrieller Sonntagsarbeit. Ein Rechtsgutachten, Bonn 1988

³⁸ BVerfG DB 1990, 1565

³⁹ Grundlegend zum Einfluß der Verfassung auf das Arbeitsrecht Kahn-Freund DLRI 1979, 77 ff.

⁴⁰ Dazu Weller, Das Arbeitsrecht der Gegenwart 20 (1983), S. 77 ff. Zuletzt BAG DB 1989, 2075

⁴¹ BAG AP Nr. 6 zu § 1 KSchG, ständige Rechtsprechung

⁴² Angaben nach BARbBl Heft 7-8/1989, S. 163-165, auch zum folgenden

⁴³ Besonders deutlich im Arbeitskampfrecht, wo die Funktionalisierung des Streiks zur Hilfsgröße der Tarifautonomie ohne Rücksicht auf ansonsten praktizierte Formen der Grundrechtsinterpretation erfolgt. Dazu Blanke AuR 1989, 2 ff.

⁴⁴ Vgl. Rita Zimmermann, Die Relevanz der herrschenden Meinung für Anwendung, Fortbildung und wissenschaftliche Erforschung des Rechts, Berlin 1983

⁴⁵ Dafür Buchner DB 1989, 2030; Zöllner DB 1989, 2124; dagegen Däubler DB 1989, 2534; Zachert DB 1990, 986. Zu einem Verfahren vor dem BAG, das durch Klagverzicht der Arbeitnehmerseite erledigt wurde, siehe D. Neumann NZA 1990, 962

⁴⁶ Romagnoli, Il Diritto del Lavoro p. 77 ("Weimar - und was dann?")

⁴⁷ Clasen BARbBl Heft 3/1990, S. 11

⁴⁸ Dazu etwa Kurz-Scherf/WSI-Tarifarchiv WSI-Mitt. 1989, 120

⁴⁹ Bispinck/WSI-Tarifarchiv WSI-Mitt. 1990, 548

⁵⁰ Nachweise zu Rechtsprechung und Literatur bei Fitting-Aufarth-Kaiser-Heither, BetrVG, Handkommentar, 16. Aufl., München 1990, § 87 Rn 23

- ⁵¹ Einzelheiten bei Löhrlein, in Kittner (Hrsg.), Gewerkschaftsjahrbuch 1990, Köln 1990, S. 67 ff.
- ⁵² Zahlenangaben in Statistisches Jahrbuch 1990, S. 634
- ⁵³ Bispinck/WSI-Tarifarchiv WSI-Mitt. 1990, 548 ff.
- ⁵⁴ Dazu etwa BAG DB 1991, 181 sowie aus der Literatur Rungaldier, Kollektivvertragliche Mitbestimmung bei Arbeitsorganisation und Rationalisierung, Frankfurt/M. 1983; Wiedemann RdA 1986, 231 ff.
- ⁵⁵ Überblick bei Däubler, Das Arbeitsrecht I, 12. Aufl., Reinbek 1990, S. 238 ff.; Löwisch (Hrsg.), Schlichtungs- und Arbeitskampfrecht, Wiesbaden 1989, Rn 481 ff.
- ⁵⁶ BVerfGE 50, 92, 371, ständige Rechtsprechung
- ⁵⁷ Dies ergibt sich aus § 77 Abs. 3 BetrVG sowie aus dem Einleitungssatz zu § 87 Abs. 1 BetrVG
- ⁵⁸ BAG AP Nr. 23 zu § 77 BetrVG 1972 und BAG AP Nr. 53 zu § 99 BetrVG 1972
- ⁵⁹ Zu den Ursachen siehe Däubler, Arbeitsrecht I, a.a.O., S. 154 ff.
- ⁶⁰ Angaben in: Statistisches Jahrbuch 1990, S. 113. Statistisch gesehen, streikte jeder Arbeitnehmer im Jahre 1988 insgesamt 2,4 Minuten.
- ⁶¹ Zu den arbeitsrechtlichen Auswirkungen der sog. Just-in-Time-Produktion siehe J. Wagner AuR 1990, 245 ff.
- ⁶² Dazu Windbichler, Arbeitsrecht im Konzern, München 1989
- ⁶³ Henssler, Der Arbeitsvertrag im Konzern, Berlin 1983, der insbesondere eine Schutzpflicht der Konzernspitze gegenüber den Beschäftigten der abhängigen Unternehmen annimmt. Zur Schaffung eines Konzernbetriebsrats siehe §§ 54 ff. BetrVG
- ⁶⁴ Zur Konstruktion des Normalarbeitsverhältnisses als eines Bezugspunktes für diese atypischen Beschäftigungsformen siehe insbesondere Mückenberger ZfS 1985, 484 ff.; Zachert, Die Sicherung und Gestaltung des Normalarbeitsverhältnisses durch Tarifvertrag, Baden-Baden 1989, sowie - rechtsvergleichend - BB 1990, 565. Zum Ganzen siehe schon Gérard Lyon-Caen, La crise du droit du travail, in: Gamilscheg u.a. (Hrsg.), In Memoriam Sir Otto Kahn-Freund, München 1980, S. 517 ff.
- ⁶⁵ Zachert AuR 1988, 129 ff.
- ⁶⁶ Dazu oben II

⁶⁷ Vgl. Statistisches Jahrbuch 1990, S. 118: Im Mai 1987 waren 0,65 Mio. Personen in Arbeitsstätten mit einer Person, 2,811 Mio. Personen in Arbeitsstätten mit zwei bis vier Beschäftigten tätig. Dabei ist der aktiv mitarbeitende Inhaber eingerechnet, so daß sich nur unbestimmte Anhaltspunkte für die Arbeitnehmerzahl gewinnen lassen.

⁶⁸ Nachweise bei Däubler, Das Arbeitsrecht II a.a.O., S. 873 f.

⁶⁹ Büchtemann Mitb 1989, 548. Vgl. weiter Linne-Voswinkel, "Vielleicht ist ja noch alles offen". Eine empirische Untersuchung über befristete Arbeitsverhältnisse, Hamburg 1989, S. 329 ff.

⁷⁰ Kock WSI-Mitt. 1989, 25

⁷¹ Genauere Angaben sind problematisch: Die Zahl der Leiharbeiternehmer ist vermutlich zu niedrig, auf der anderen Seite gibt es befristet beschäftigte Teilzeitkräfte, die bei beiden Gruppen auftauchen.

⁷² Dazu Däubler Arbeitsrecht 2, S. 861 ff.

⁷³ Gemeinsame Erklärung von DGB und BDA vom 26.7.1989, abgedruckt in: Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.), Der EG-Binnenmarkt und die Sozialpolitik, Bonn 1989, S. 46

⁷⁴ Statistisches Jahrbuch 1990, S. 100/101. Die Erwerbstätigenquote ist von 46,9 % im Jahre 1972 auf 50,5 % im Jahre 1989 gestiegen - Statistisches Jahrbuch a.a.O.

⁷⁵ Näher Däubler-Gmelin, Frauenarbeitslosigkeit, Reinbek 1977, S. 44 ff.

⁷⁶ Nachdrücklich beschrieben in BVerfG NJW 1981, 2177

⁷⁷ Grundlegend EuGH DB 1986, 1877 sowie Colneric AiB 1986, 40

⁷⁸ BAG AuR 1983, 219. Überblick bei Pfarr-Bertelsmann, Diskriminierung im Erwerbsleben, Baden-Baden 1989

⁷⁹ EuGH NJW 1981, 2639

⁸⁰ BAG NZA 1990, 25. Siehe auch G. Peter, Frauendiskriminierung durch Teilzeitbeschäftigung, Frankfurt/M. 1988

⁸¹ EuGH DB 1989, 1574

⁸² Dazu Schüren RdA 1990, 18 ff.

⁸³ Dazu Pfarr, Frauenförderung und Grundgesetz, Baden-Baden 1988

- ⁸⁴ Dazu Degen AiB 1986, 218; Fritsche/Klein-Schonefeld/Malzahn PersR 1988, 143
- ⁸⁵ BAG AP Nr. 7 zu § 87 BetrVG 1972
- ⁸⁶ BAG AP Nr. 9 und 12 zu § 87 BetrVG 1972
- ⁸⁷ BAG AP Nr. 13 zu § 87 BetrVG 1972
- ⁸⁸ BAG AP Nr. 11 und 13 zu § 87 BetrVG 1972
- ⁸⁹ Dazu Klebe-Roth (Hrsg.), Informationen ohne Grenzen, Hamburg 1987, S. 7 ff.
- ⁹⁰ Zu Überlegungen, die Mitbestimmung auf das Informationssystem als solches zu beziehen siehe Däubler, in: Bieback-Zechlin (Hrsg.), Ende des Arbeitskampfes? Hamburg 1989, S. 101 ff.
- ⁹¹ Vgl. etwa Trümner Mitb 1988, 357
- ⁹² Vgl. Salje BB 1988, 76
- ⁹³ Hoffmann-Mückenberger Mitb 1988, 166
- ⁹⁴ Konkret: Im Jahre 1989 Exporte in Höhe von 641,3 Mrd. DM bei einem Bruttosozialprodukt von 2260,4 Mrd. DM (Statistisches Jahrbuch 1990, S. 256, 566)
- ⁹⁵ Statistisches Jahrbuch 1990, S. 605
- ⁹⁶ Statistisches Jahrbuch 1990, S. 256 (Importe im Wert von 506,6 Mrd. DM), 1990, 604 (ausländische Direktinvestitionen in Höhe von 109 Mrd. DM)
- ⁹⁷ Statistisches Jahrbuch 1990, S. 105
- ⁹⁸ Dokumentiert bei Däubler-Kittner-Lörcher (Hrsg.), Internationale Arbeits- und Sozialordnung, Köln 1990
- ⁹⁹ Zu den Gründen dieses "Rechtsnihilismus" siehe Däubler WSI-Mitt. 1987, 186 ff.
- ¹⁰⁰ Näher Birk RiW 1989, 1 ff.; Colneric BB 1988, 968 ff.; Lichtenberg (Hrsg.), Sozialpolitik in der EG, Baden-Baden 1986; Wlotzke NZA 1990, 417; Zachert AuR 1989, 161
- ¹⁰¹ Dazu Hergenröder, Der Arbeitskampf mit Auslandsberührung, Berlin 1987
- ¹⁰² Vgl. Bobke AiB 1989, 231 f.
- ¹⁰³ Vom 31.8.1990, BGBI II, S. 889
- ¹⁰⁴ Überblick bei Däubler AiB 1990, 366

¹⁰⁵ Zu den Ursachen des Zusammenbruchs des politischen Systems der DDR siehe Blanke-Erd (Hrsg.), DDR. Ein Staat vergeht, Frankfurt/M. 1990; Hemmer-Stolt (Hrsg.), Gleichheit Freiheit Solidarität. Für ein "Zusammenwachsen" in gemeinsamer Verantwortlichkeit, Köln 1990; Däubler, Arbeitsbeziehungen und Recht - Überlegungen zur Situation in der DDR, GMH 1990, 353 ff.