

Grundstrukturen des deutschen Arbeitsrechts und seine Perspektiven unter dem Einfluss der Globalisierung

I. Die Ausgangssituation

Arbeitnehmer und Arbeitgeber sind keine gleichen Vertragspartner. Der Arbeitnehmer benötigt einen Arbeitsplatz, um ein angemessenes Leben führen zu können. Der Arbeitgeber hat in aller Regel die Auswahl, welchen Bewerber er auswählen will. Auch wenn er schlechte Bedingungen bietet, wird sich mangels besserer Alternative immer eine Person finden, die nach der Devise „schlechte Arbeit ist besser als Arbeitslosigkeit“ die Bedingungen akzeptiert.

Auch nach der Einstellung besteht keine faktische Gleichheit. Der Arbeitnehmer muss nicht nur den Weisungen des Arbeitgebers folgen. Er kommt vielmehr in eine Organisation hinein, deren Regeln der Arbeitgeber schon vorher gesetzt hat. Wann die Arbeit in der Frühe beginnt, welche Kleidung man tragen muss, welche Kontrollen durchgeführt werden – das

alles ist für den Einzelnen eine „Vorgabe“, eine Tatsache, über die er nicht verhandeln kann.

Überlässt man die Beschäftigung von Arbeitskräften dem freien Spiel der Kräfte, so kommt es zu Missständen, wie sie Friedrich Engels in seinem Buch über die Lage der arbeitenden Klasse in England für das 18.

Jahrhundert beschrieben hat. Große Bevölkerungsschichten verarmten. Auch in Deutschland und anderen europäischen Ländern kam es zu ähnlichen Erscheinungen. In der zeitlichen Distanz von über 150 Jahren ist man sich heute darüber im Wesentlichen einig. Fern aller aktuellen Kontroversen über den Inhalt des Arbeitsrechts besteht Konsens auch in dem Punkt, dass man diese Missstände auf zwei Wegen bekämpfen muss, die sich wechselseitig ergänzen:

Der eine Weg ist die staatliche Intervention, insbesondere in der Form der Gesetzgebung. In Bezug auf die Arbeitsbedingungen wird ein Minimum fixiert, das durch den Arbeitsvertrag nicht unterschritten werden darf.

Der zweite Weg ist die erlaubte „Selbsthilfe“, d. h. das Recht der Beschäftigten, durch gemeinsames Handeln Löhne und Arbeitsbedingungen zu verbessern. Der Streik ist die historisch wichtigste Erscheinungsform

dieses Versuchs, das Schicksal in die eigenen Hände zu nehmen und für eine bessere Existenz zu kämpfen.

Beide Formen sollen im Folgenden am Beispiel des deutschen Rechts skizziert werden, ehe wir uns dann der Durchsetzung der bestehenden Vorschriften und den aktuellen Perspektiven zuwenden.

II. Die staatliche Intervention

Das älteste Mittel, um der Übermacht des Arbeitgebers Schranken zu setzen, sind Vorschriften über den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz: Besonders schädliche Arbeitsbedingungen wurden verboten, die Unfallgefahren in wachsendem Maße reduziert. Erster Anlass war in Deutschland die Beobachtung, dass in den industrialisierten Teilen von Preußen nicht genügend gesunde Rekruten zur Verfügung standen: Durch die verbreitete Kinderarbeit waren die meisten 18-Jährigen in einem so schlechten Zustand, dass sie für die Armee nicht mehr tauglich waren. Man erließ daraufhin 1837 das sog. Kinderarbeitsregulativ, das die Kinderarbeit beschränkte – das erste und sehr bescheidene Stück arbeitsrechtlicher Gesetzgebung in Deutschland. Im Laufe von rund 170 Jahren folgten sehr viel weitergehende Vorschriften, die sich an dem Ziel orientierten, die gesundheitliche Belastung der Arbeitnehmer und die Unfallgefahren möglichst gering zu halten. Allerdings

blieb bis 1994 die Einschränkung bestehen, dass alle Maßnahmen nur gelten sollten, „soweit die Natur des Betriebes es gestattete“.

Juristisch spricht man von „Arbeitsschutzrecht“, dessen Einhaltung von staatlichen Behörden kontrolliert wird. Bei Verstößen können diese Sanktionen verhängen und im Extremfall die Fortsetzung bestimmter Produktionsverfahren untersagen.

Die zweite Form der staatlichen Intervention bestand darin, bestimmte Lebensrisiken des arbeitenden Menschen durch eine Versicherung aufzufangen. In den Jahren 1880 bis 1890 wurde in Deutschland die Sozialversicherung errichtet, die die Risiken „Unfall“, „Krankheit“, „Invalidität“ und „Alter“ abdeckte. Sie war eine bewusste Reaktion des Staates auf Missstände und hatte auch den Sinn, der in den siebziger Jahren erstarkten sozialdemokratischen Protestbewegung den Wind aus den Segeln zu nehmen. 1926 kam die Arbeitslosenversicherung dazu.

Der Sozialversicherung gehörten (und gehören noch heute) automatisch alle Arbeitnehmer bis zu einer relativ hohen Verdienstgrenze an. Die Finanzierung war ursprünglich vorwiegend Sache der Arbeitgeberseite; heute dominieren gleich hohe Beiträge durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Die erbrachten Leistungen sind durchaus weitgehend. Erleidet beispielsweise ein

Arbeitnehmer einen Arbeitsunfall, so werden die gesamten Heilungskosten und die weiteren Konsequenzen von der Unfallversicherung übernommen. Auch im Falle der Krankheit gehen die Kosten der Krankenversicherung zu Lasten der Sozialversicherung; erst in allerjüngster Zeit wurde eine gewisse Beteiligung der Versicherten an den von ihnen verursachten Kosten eingeführt, die jedoch 1 % des Jahreseinkommens nicht überschreiten darf. Die Höhe der Altersrente hängt von den geleisteten Beiträgen und dem Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Erwerbsleben ab; sie beläuft sich im Durchschnitt der Fälle auf etwa 50 % des aktiven Einkommens.

Die Sozialversicherung nimmt die von ihr erfassten Risiken gewissermaßen aus dem Arbeitsverhältnis heraus. Bei dessen Abschluss wird deshalb z.B. nicht mehr über das Unfallrisiko gesprochen.. Ein etwaiger vertraglicher Ausschluss der Sozialversicherung wäre unwirksam.

Rechtlich handelt es sich hier um ein Sondergebiet des „Sozialrechts“, das zwar viele Berührungspunkte mit dem Arbeitsrecht hat, das aber in der deutschen Tradition von diesem getrennt ist.

Dritte Form der Staatsintervention ist die Vorgabe zwingender Normen für das Arbeitsverhältnis, von denen im Arbeitsvertrag nicht zu Lasten der

Arbeitnehmer abgewichen werden kann. Entsprechende Vorschriften sind zahlreich; die wichtigsten Beispiele seien genannt.

Das Gesetz schreibt in § 622 BGB bestimmte Mindestkündigungsfristen vor. Für den Arbeitgeber wie für den Arbeitnehmer betragen sie vier Wochen, wobei nur zum fünfzehnten oder zum Ende eines Monats gekündigt werden kann. Hat der Arbeitnehmer längere Zeit beim selben Arbeitgeber gearbeitet, so verlängern sich die von diesem (nicht aber die vom Arbeitnehmer) einzuhaltenden Fristen: Nach fünfjähriger Betriebszugehörigkeit kann der Arbeitgeber nur noch mit einer Frist von zwei Monaten zum Monatsende kündigen. Nach 20 Jahren ist die Höchstfrist (sieben Monate zum Monatsende) erreicht.

Wichtiger sind Regeln, die die Kündigung nur aus ganz bestimmten inhaltlichen Gründen wie beispielsweise erhebliche Pflichtverletzung des Arbeitnehmers oder wirtschaftliche Krise des Unternehmens zulassen. Große Bedeutung hat weiter der Grundsatz, dass befristete Arbeitsverhältnisse nur aus bestimmten Gründen vereinbart werden können, weil sonst der Kündigungsschutz weitgehend leer laufen würde: Der Arbeitgeber würde einfach keine unbefristeten, sondern nur noch befristete Arbeitsverträge schließen. In der Praxis sind deshalb ca. 90 % aller Arbeitsverhältnisse unbefristet und nur etwa 10 % befristet. Für die Arbeitnehmer erhöht dies die

Planbarkeit ihres Lebens; aus eigenem Entschluss den Arbeitsplatz zu wechseln, bleibt ihnen gleichwohl möglich, da sie ihr Arbeitsverhältnis jederzeit mit vierwöchiger Frist kündigen können.

Eine wichtige gesetzliche Regelung betrifft weiter die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall: Erkrankt ein Arbeitnehmer, erhält er seine Vergütung vom Arbeitgeber in voller Höhe fortbezahlt, und zwar für die Dauer von sechs Wochen pro Jahr. Bei mehreren Krankheiten kann es zu einer mehrfachen Entgeltfortzahlung kommen.

Erwähnung verdient außerdem das Bundesurlaubsgesetz von 1963, das in seiner heutigen Fassung einen Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub für eine Dauer von vier Wochen pro Jahr vorsieht; in der Praxis besteht allerdings typischerweise ein Anspruch in Höhe von sechs Wochen.

Alle diese Vorschriften werden normalerweise unter dem Begriff „Individualarbeitsrecht“ zusammengefasst.

III. Die erlaubte Selbsthilfe in Form der kollektiven Interessenvertretung

Nicht weniger wichtig als die direkte staatliche Intervention ist die autonome Interessenvertretung durch gemeinsames Handeln der Beschäftigten. Das deutsche Recht kennt dabei drei verschiedene Wege, die man auch als „Säulen“ der Interessenvertretung bezeichnet.

Historisch älteste Form sind frei gebildete Gewerkschaften, die unabhängig von der Arbeitgeberseite und vom Staat sind. Vergleichbar bedeutsam ist heute die Interessenvertretung durch Betriebsräte, die automatisch alle in einem Betrieb Beschäftigten vertreten. Schließlich wählen die Arbeitnehmer in Unternehmen ab einer bestimmten Größe einige Mitglieder des Aufsichtsrats, der über die Unternehmenspolitik mitentscheidet. Alle darauf bezogenen Normen bezeichnet man als „kollektives Arbeitsrecht“.

Betrachten wir die drei Wege der Reihe nach.

1. Interessenvertretung durch Gewerkschaften

Jeder Arbeitnehmer hat nach der deutschen Verfassung (Art. 9 Abs.3 Grundgesetz) das Recht, sich mit anderen „zur Wahrung und Förderung der

Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen“ zu Organisationen, konkret: zu Gewerkschaften zusammenzuschließen. Diese dürfen sich frei betätigen; insbesondere können sie ihre Ziele selbst setzen, soweit sich diese auf das Arbeitsleben beziehen. Die Mittel, die sie für die Erreichung dieser Ziele einsetzen, dürfen nicht gegen geltendes Recht verstoßen.

Die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts, das über den genauen Inhalt der Verfassung befindet, hat den Gewerkschaften eine Reihe von spezifischen Befugnissen eingeräumt:

- Sie haben das Recht, im Betrieb für ihre Tätigkeit zu werben und beispielsweise Flugblätter zu verteilen oder den einzelnen Beschäftigten e-mails zu senden.
- Sie können mit der Arbeitgeberseite Kollektivverträge abschließen, die man in Deutschland „Tarifverträge“ nennt. Diese enthalten bestimmte Mindestbedingungen, die im Arbeitsvertrag nicht unterschritten werden dürfen. Die Tarifverträge legen insbesondere fest, was ein Arbeitnehmer, der eine bestimmte Tätigkeit verrichtet, mindestens in einer Stunde (oder in einem Monat) verdient, oder sie bestimmen, dass die wöchentliche Arbeitszeit z.B. 38 Stunden beträgt. Eine Abweichung zugunsten der

Arbeitnehmer ist jederzeit möglich; man spricht insoweit vom so genannten Günstigkeitsprinzip.

- Kann sich die Gewerkschaft mit der Arbeitgeberseite nicht über den Abschluss eines Tarifvertrags einigen, so darf sie die Beschäftigten zum Streik aufrufen. Dies ist praktisch der einzige Fall, in dem eine kollektive Arbeitsniederlegung legal ist; Deutschland unterscheidet sich insoweit von Frankreich, Italien, Spanien und Portugal, wo auch die nicht-gewerkschaftliche, von einer bloßen Arbeitnehmergruppe getragene Arbeitsniederlegung rechtmäßig ist. Während des Streiks bezahlt der Arbeitgeber keine Vergütung mehr; wer Mitglied der Gewerkschaft ist, bekommt nach deutscher Tradition von dieser eine so genannte Streikunterstützung, die zwischen 70 und 100 % des bisherigen Nettoverdienstes beträgt und die aus den Mitgliedsbeiträgen (in der Regel 1 % des Bruttoeinkommens) finanziert wird. In der Praxis wird vom Streikrecht nur sehr selten Gebrauch gemacht.
- Die Gewerkschaft darf von der Interessenvertretung durch Betriebsräte und durch Arbeitnehmersvertreter im Aufsichtsrat nicht getrennt werden. Insoweit ist ein Kooperationsverhältnis vorgeschrieben, das sich in der Realität meist dadurch herstellt, dass die Mitglieder des Betriebsrats und

die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat zugleich in der Gewerkschaft aktiv sind.

- Die Gewerkschaft hat schließlich das Recht, die Interessen ihrer Mitglieder wie die Interessen aller Arbeitnehmer gegenüber dem Staatsapparat und den politischen Parteien geltend zu machen. In der Regel begnügt sie sich mit Appellen, doch kann sie auch Demonstrationen durchführen. Ein Streik für politische Ziele wäre illegal – auch hier gehen das französische und das italienische Recht über das deutsche hinaus.

In Deutschland sind derzeit nur noch etwa 20 bis 25 % aller Arbeitnehmer Mitglied einer Gewerkschaft. Anfang der 90er Jahre lag der „Organisationsgrad“ noch bei knapp 40 %. Dies hängt mit vielen Gründen, u.a. damit zusammen, dass die traditionellen Industriezweige, in denen zahlreiche Gewerkschaftsmitglieder arbeiteten, deutlich an Bedeutung verloren haben, und dass die Gewerkschaften wenig Einfallsreichtum beim Aufgreifen neuer Probleme entwickeln. Der Abschluss von Tarifverträgen ist dennoch auch in der Gegenwart von großer Bedeutung; von ihnen werden mehr als 60 % aller Arbeitnehmer erfasst, weil in den Arbeitsverträgen der Nichtmitglieder üblicherweise auf die Tarifverträge verwiesen wird.

2. Interessenvertretung durch Betriebsräte

Seit 1918 existieren in Deutschland Betriebsräte; nur in den Jahren 1933 bis 1945, d. h. während des Faschismus, waren sie – genauso wie die Gewerkschaften – verboten und abgeschafft.

Betriebsräte werden in „Betrieben“ gebildet. Dieser Begriff meint die arbeitstechnische, nicht die wirtschaftliche Einheit; letztere bezeichnet man als „Unternehmen“. Um es an einem Beispiel zu verdeutlichen: Eine AG produziert an verschiedenen Orten Autos; jeder Standort stellt einen eigenständigen „Betrieb“ dar. Die AG selbst wird als Unternehmen bezeichnet.

Betriebsräte können in allen Betrieben mit mindestens 5 Arbeitnehmern gewählt werden, doch sind Wahlen in solchen kleinen Einheiten die Ausnahme. Je größer der Betrieb, umso eher wird es zur Errichtung eines Betriebsrats kommen. Etwa 50 % aller Arbeitnehmer werden in der Praxis durch einen Betriebsrat vertreten.

Die Wahl erfolgt auf Initiative von drei Beschäftigten oder einer Gewerkschaft, sofern sie mindestens ein Mitglied im Betrieb hat. Ähnlich wie bei politischen Wahlen gibt es einen Wahlvorstand, der die Wahl durchführt. Er wird in einer Versammlung der Beschäftigten gewählt, notfalls durch das Arbeitsgericht

bestimmt. In Betrieben, in denen bereits ein Betriebsrat existiert, setzt dieser den Wahlvorstand ein. Jede Kandidatenliste benötigt eine Mindestanzahl von Unterschriften oder die Unterstützung durch eine Gewerkschaft. Die Abstimmung selbst ist geheim. Würde man sich nicht an dieses Prinzip halten, läge ein schwerer Verfahrensverstoß vor, der die Wahl nichtig, d. h. wirkungslos machen würde. Jeder Arbeitnehmer, der mindestens 18 Jahre alt ist, kann an der Wahl teilnehmen und auch selbst kandidieren, soweit er vorher mindestens sechs Monate im Betrieb beschäftigt war.

Der Betriebsrat wird auf vier Jahre gewählt; die Zahl seiner Mitglieder steigt mit der Zahl der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer an. Er kann seine Aufgaben während der Arbeitszeit erfüllen, ohne dass seine Mitglieder deshalb irgendeine wirtschaftliche Einbuße erleiden dürfen. Der Arbeitgeber muss außerdem ein Büro mit Telefon- und Internetanschluss zur Verfügung stellen; auch dürfen sich die Betriebsratsmitglieder die für ihre Tätigkeit notwendigen Kenntnisse auf Kursen verschaffen, die der Arbeitgeber zu bezahlen hat. Außerdem genießen sie einen umfassenden Kündigungsschutz: Sie können grundsätzlich nur dann entlassen werden, wenn ihre Weiterbeschäftigung wegen einer schweren Pflichtverletzung für den Arbeitgeber „unzumutbar“ ist und der Betriebsrat als Gremium der Kündigung zustimmt. Wird diese Zustimmung verweigert, kann der Arbeitgeber das Arbeitsgericht anrufen, das eine definitive Entscheidung trifft. Während der Dauer des Verfahrens ist das betroffene Betriebsratsmitglied

weiter im Betrieb tätig, da ja noch keine wirksame Kündigung vorliegt. Wird der Betrieb geschlossen, ist ausnahmsweise eine Kündigung wie gegenüber anderen Arbeitnehmern möglich. Gewissermaßen als Ausgleich für diese relativ komfortable Rechtsstellung darf der Betriebsrat nur seine gesetzlichen Rechte wahrnehmen, nicht aber den Betriebsfrieden stören oder gar zum Streik aufrufen.

Der Betriebsrat wacht über die Einhaltung der im Betrieb anzuwendenden Gesetze. Bei Verstößen kann er sich an den Arbeitgeber wenden; werden arbeitsschutzrechtliche Vorschriften verletzt, kann er auch die staatliche Aufsichtsbehörde einschalten. Außerdem darf der Betriebsrat bei zahlreichen Planungen des Arbeitgebers mit beraten.

Am wichtigsten sind die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats. Auf bestimmten Sachgebieten benötigt der Arbeitgeber die Zustimmung des Betriebsrats, er kann nicht mehr alleine entscheiden. Zu diesen Bereichen gehören z.B. die Lage der Arbeitszeit, die Anordnung von Überstunden, die Schaffung von technischen Einrichtungen, mit denen Arbeitnehmer überwacht werden können, Fragen der Lohnberechnung und Regelungen über betriebliche Verbesserungsvorschläge. Wird Personal abgebaut oder eine andere wesentliche Betriebsänderung vorgenommen, kann der Betriebsrat den Abschluss eines

Sozialplans verlangen, der die wirtschaftlichen Nachteile der betroffenen Arbeitnehmer ausgleicht oder mindert.

Was geschieht, wenn sich Arbeitgeber und Betriebsrat beispielsweise nicht über die Ableistung von Überstunden einigen können? Auch in diesem Fall darf der Arbeitgeber nicht etwa einseitig handeln. Vielmehr wird eine so genannte Einigungsstelle gebildet. Sie besteht aus einer gleichen Anzahl von Vertretern des Betriebsrats und des Arbeitgebers sowie aus einem unparteiischen Vorsitzenden, über dessen Person sich beide Seiten einigen sollen; geschieht dies nicht, wird die Person vom Arbeitsgericht ausgewählt, das meist einen Richter eines anderen Gerichts einsetzt. Die Einigungsstelle entscheidet notfalls durch Mehrheitsbeschluss, doch steht in der Praxis die freiwillige Einigung im Vordergrund. Wird bei dem Beschluss gegen geltendes Recht verstoßen, so kann das Arbeitsgericht die Entscheidung aufheben.

Übergeht der Arbeitgeber das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats und trifft einseitige Maßnahmen, so sind diese unwirksam; kein Arbeitnehmer muss einer entsprechenden Weisung Folge leisten. Der Betriebsrat kann außerdem beim Arbeitsgericht eine einstweilige Verfügung (d. h. eine binnen weniger Tage ergehende vorläufige Entscheidung) erwirken, wonach der Arbeitgeber seine Maßnahme zurücknehmen muss und sie auch in Zukunft nicht mehr vornehmen darf.

In personellen Angelegenheiten gibt es unterschiedliche Einflussmöglichkeiten des Betriebsrats. Bei abstrakten Fragen wie bei der Festlegung des Inhalts von Fragebögen für Bewerber besteht ein Mitbestimmungsrecht. Bei der Einstellung konkreter Personen kann der Betriebsrat lediglich aus bestimmten Gründen widersprechen, doch kann er dem Arbeitgeber keinen eigenen Kandidaten aufzwingen. Vor Kündigungen muss der Betriebsrat lediglich angehört werden; aus bestimmten (sehr selten vorliegenden) Gründen kann er widersprechen. Macht er davon Gebrauch und erhebt der gekündigte Arbeitnehmer Klage beim Arbeitsgericht, so muss dieser an seinem bisherigen Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden, bis das Gericht rechtskräftig über den Fall entschieden hat. In der Praxis spielt diese Möglichkeit keine sehr große Rolle, weil die Voraussetzungen für einen wirksamen Widerspruch nur ausnahmsweise erfüllt sind.

Wie ist das Verhältnis Gewerkschaft – Betriebsrat beschaffen? Anders als in China gibt es in Deutschland keine Betriebsgewerkschaften. Der einzelne ist vielmehr Mitglied einer Branchengewerkschaft; als Metallarbeiter gehört er der „Industriegewerkschaft Metall“, als Chemiarbeiter der „Industriegewerkschaft Bergbau – Chemie - Energie“ an. Unterste organisatorische Ebene dieser Gewerkschaften ist nicht der Betrieb, sondern ein bestimmtes räumliches Gebiet wie z.B. eine Stadt. Aus diesem Grund ist die direkte Interessenvertretung im

Betrieb Sache des Betriebsrats, der aber – wie bereits gesagt – vorwiegend aus aktiven Gewerkschaftsmitgliedern besteht. Was die Schwerpunkte der Tätigkeit angeht, so existiert eine „Arbeitsteilung“ der Art, dass die Gewerkschaften Tarifverträge über das Entgelt, die Arbeitszeit und eine Reihe weiterer Fragen abschließen, während der Betriebsrat über die Art und Weise der Arbeit und bestimmte Einzelmaßnahmen des Arbeitgebers mitbestimmt.

3. Interessenvertretung durch Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat

Der dritte Weg ist nur bei größeren Unternehmen vorgesehen, die die Form einer Aktiengesellschaft oder einer GmbH haben.

Beschäftigt das Unternehmen mehr als 2000 Arbeitnehmer, so besteht der Aufsichtsrat zu gleichen Teilen aus Vertretern der Eigentümer und aus Vertretern der Arbeitnehmer. Allerdings ist das Übergewicht der Eigentümer durch bestimmte Mechanismen sichergestellt: Zu den Arbeitnehmervertretern muss notwendigerweise ein Vertreter der so genannten leitenden Angestellten gehören, die meist den Standpunkt der Eigentümer teilen. Ist dies im Einzelfall anders, findet bei Stimmgleichheit ein zweiter Wahlgang statt, bei dem der Vorsitzende zwei Stimmen hat. Vorsitzender ist ein Vertreter der Eigentümer, es sei denn, der Aufsichtsrat habe bei seiner Konstituierung mit Zwei-Drittel-

Mehrheit einen Arbeitnehmervertreter zum Vorsitzenden gewählt, was in der Praxis nicht vorkommt.

Die Arbeitnehmervertreter werden durch die Belegschaft gewählt. Die Gewerkschaften können mindestens zwei (bei besonders großen Aufsichtsräten: drei) Personen vorschlagen, die nicht im Unternehmen beschäftigt sein müssen; auch insoweit bestimmt allein die Belegschaft, wer Mitglied des Aufsichtsrats wird.

In Unternehmen zwischen 500 und 2000 Beschäftigten, die die Form einer Aktiengesellschaft oder einer GmbH haben, besteht ein Drittel der Aufsichtsratsmitglieder aus Vertretern der Arbeitnehmer. Auch sie werden von der Belegschaft gewählt; ein gewerkschaftliches Vorschlagsrecht besteht nicht.

Der Aufsichtsrat hat das Recht, sich über alle Angelegenheiten des Unternehmens zu informieren und den Vorstand, d. h. die „Exekutive“ des Unternehmens zu überwachen. Er muss festlegen, dass bestimmte wichtige Geschäfte seiner Zustimmung bedürfen. Außerdem muss er den Jahresabschluss, insbesondere die Bilanz, billigen. Sein wichtigstes Recht ist die Wahl der Vorstandsmitglieder; dabei spielt naturgemäß das Übergewicht der Vertreter der Eigentümer die größte Rolle. Die Arbeitnehmervertreter sind praktisch nie in der Lage, eine Person ihres Vertrauens zum Vorstandsmitglied zu bestellen.

Die Vertretung im Aufsichtsrat ist gleichwohl wegen des umfassenden Informationsrechts und wegen der Möglichkeit, die Unternehmenspolitik zu diskutieren, von erheblicher Bedeutung. Durch die Beteiligung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat wird zudem deutlich, dass das Unternehmen nicht allein die Renditeziele der Aktionäre oder anderer Eigentümer verfolgen darf. Vielmehr ist es „interessenpluralistisch“ strukturiert und muss deshalb auch die Interessen der Arbeitnehmer berücksichtigen. Unmittelbar nach dem Zweiten Weltkrieg gab es Überlegungen, auch Vertreter des öffentlichen Interesses in die Aufsichtsräte zu berufen, doch wurden diese später nicht weiter verfolgt.

IV. Durchsetzung des Arbeitsrechts

Zentrale Instanz für die Durchsetzung des Individualarbeitsrechts wie des kollektiven Arbeitsrechts sind die Arbeitsgerichte. In jedem Jahr haben sie ca. 600 000 Streitigkeiten zu entscheiden, was – bezogen auf etwa 35 Millionen Arbeitnehmer – eine beträchtliche Zahl darstellt. In 98 % der Fälle klagen die Arbeitnehmer; dies hängt damit zusammen, dass der Arbeitgeber rechtswidriges Verhalten von Beschäftigten auf andere Weise sanktionieren, insbesondere eine Kündigung aussprechen kann. Arbeitnehmer klagen allerdings in der Regel erst nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses; soweit beide Seiten weiter zusammenarbeiten wollen, wird insbesondere in kleineren und mittleren

Betrieben eine Klage häufig als „Unfreundlichkeit“ gewertet, was die weitere Arbeit sehr belasten würde. Anders liegen die Dinge lediglich im öffentlichen Dienst.

Die Arbeitsgerichte erster Instanz bestehen aus einer bestimmten Anzahl von „Kammern“. Eine Kammer hat einen Berufsrichter als Vorsitzenden, der eine volle juristische Ausbildung haben muss. Neben ihm gibt es je einen Vertreter der Arbeitgeber- und einen Vertreter der Arbeitnehmerseite, die auf Vorschlag ihrer jeweiligen Verbände vom Landesarbeitsminister auf vier Jahre ernannt werden. Ihre Tätigkeit ist ein Ehrenamt. In der Praxis werden so viele ehrenamtliche Richter bestimmt, dass der einzelne etwa drei bis vier mal pro Jahr zum Einsatz kommt.

Zweite Instanz ist das Landesarbeitsgericht, dessen Kammern die gleiche Zusammensetzung haben. Es entscheidet über Berufungen gegen Urteile und Beschlüsse der Arbeitsgerichte. Das Bundesarbeitsgericht ist zuständig für „Revisionen“ gegen die Entscheidungen der Landesarbeitsgerichte, sofern grundsätzliche Fragen betroffen sind oder ein Landesarbeitsgericht von einer früheren Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts oder von der Rechtsprechung eines anderen Landesarbeitsgerichts abgewichen ist.

Bei Verfassungsverstößen kann das Bundesverfassungsgericht angerufen werden, sofern zuvor alle Möglichkeiten vor den Arbeitsgerichten ausgeschöpft wurden.

Die Arbeitsgerichte stehen neben den so genannten ordentlichen Gerichten, die über Zivil- und Strafsachen entscheiden. Derzeit wird über eine Integration beider Gerichtsbarkeiten diskutiert, doch haben sich die meisten Stimmen für einen Fortbestand selbständiger Arbeitsgerichte ausgesprochen.

V. Globalisierung der Wirtschaft und Arbeitsrecht

1. Herausforderungen

Die Globalisierung ist für die deutsche Wirtschaft nichts grundsätzlich Neues. Die Bundesrepublik war seit 1958 Mitglied der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft (=EWG), die sich im Laufe der Jahrzehnte immer stärker erweitert hat: Der Wettbewerb mit ausländischen Produzenten ist daher seit langem für deutsche Unternehmen eine Selbstverständlichkeit.

In den vergangenen zehn Jahren hat sich allerdings eine Reihe von Veränderungen ergeben. Der Zusammenbruch der politischen Systeme in Osteuropa und in der Sowjetunion hat zur Folge, dass neue Konkurrenten mit

billigen Preisen auf den Markt kommen, die sich auf relativ qualifizierte Arbeitskräfte stützen können. Auch war die Arbeitgeberseite in der Vergangenheit eher zu Konzessionen bereit gewesen, weil sie das Risiko einer politischen Radikalisierung der Gewerkschaften und einer Zusammenarbeit mit kommunistischen Parteien sah.

Ein neues Element ist weiter durch den Fortschritt der Informationstechnologien entstanden: Heute kann nicht nur die Produktion von Waren, sondern zum Teil auch die Erbringung von Dienstleistungen (z.B. in Call-Centern) in Länder ausgelagert werden, wo die Löhne bei 10 % der deutschen liegen. Durch die Erweiterung der Europäischen Union ergibt sich zudem die Möglichkeit, dass ausländische Unternehmen ins Inland kommen und ihre Dienste für einen geringen Bruchteil der in Deutschland bezahlten Preise anbieten.

Neben diesen ökonomischen stehen politische Veränderungen. Die neoliberalen Positionen, die im Prinzip alle Entscheidungen dem Markt überlassen und Schutznormen abbauen wollen, haben an Bedeutung gewonnen.

Sozialdemokratische Auffassungen, auf die große Teile des hier skizzierten Arbeitsrechts zurückgehen, befinden sich in einer schwierigen Abwehrsituation. Die Regierungen wollen außerdem im internationalen Wettbewerb die Unternehmen mit möglichst wenig Steuern belasten, so dass Mittel für sozialpolitische Zwecke fehlen. Dies macht sich insbesondere bei der Höhe der

Renten bemerkbar, die sich wegen der immer größer werdenden Zahl älterer Menschen nur noch mit Mühe aus den Beiträgen der Arbeitenden finanzieren lassen.

Speziell in Deutschland besteht das Problem, dass eine Arbeitslosenquote von über 10 % und die Zurücknahme staatlicher Leistungen zu einer allgemeinen Verunsicherung geführt haben. Viele Mitbürger halten sich beim Kauf zurück, weil sie Geld für Notsituationen sparen wollen. Dies hat sehr negative Konsequenzen für die Absatzchancen der Unternehmen; die deutsche Wirtschaft ist deshalb im Durchschnitt der letzten Jahre trotz guter Exporterfolge nur um 1 % gewachsen.

2. Konsequenzen

Wie kann das deutsche Arbeitsrecht auf diese Herausforderungen reagieren? Ein umfassendes Konzept existiert nicht, kann man doch die Parole „wir machen weiter wie bisher“ nicht als solches bezeichnen. Auch der von neoliberaler Seite geforderte radikale Abbau von Schutzvorschriften führt nicht weiter. Die Arbeitslosigkeit wird nicht dadurch verringert, dass Arbeitnehmer weniger Rechte haben. Was allein entscheidet ist die Nachfrage nach Arbeit – und sie stagniert, solange die allermeisten Menschen sparen, weil sie pessimistisch in

die Zukunft schauen. Die Aufhebung arbeitsrechtlicher Sicherungen würde die Ängste nur verstärken. Einige Vorschläge sind gleichwohl möglich.

Der internationale Wettbewerb kann weder geleugnet noch durch protektionistische Maßnahmen unmöglich gemacht oder erschwert werden. Die deutsche Wirtschaft muss sich den neuen Herausforderungen stellen. Allerdings gilt nicht anders als im Bereich des nationalen Rechts, dass der Wettbewerb fair sein muss, dass niemand Vorteile aus eigenen Rechtsverstößen ziehen darf. Im vorliegenden Zusammenhang ist insbesondere von Bedeutung, dass die so genannten Kernarbeitsnormen der ILO ("Core Labour Standards") einen internationalen Mindeststandard festlegen, der nicht unterschritten werden darf, Dazu gehören das Verbot der Kinder- und das Verbot der Zwangsarbeit sowie die Gewerkschaftsfreiheiten.

Wird diesen Minimalanforderungen nicht Rechnung getragen, sind Handelssanktionen möglich. Das Außenwirtschaftsrecht der EU sieht für solche Fälle unterschiedliche Zölle vor: Wer alle Bedingungen erfüllt, erhält eine zusätzliche Begünstigung, wer Zwangsarbeit praktiziert, muss einen erhöhten Zollsatz bezahlen. Ähnliche Regeln existieren in den USA, wobei nicht zu übersehen ist, dass die Praxis auf die allgemeine Stellung eines Staates in der Völkergemeinschaft, insbes. seine größere oder geringere Bedeutung Rücksicht nimmt.

In Deutschland wird die Frage diskutiert, ob die Produktion von Waren und die Erbringung von Dienstleistungen unter Bedingungen, die nicht den Kernarbeitsnormen der ILO entsprechen, nicht unlauteren Wettbewerb darstellt, sodass nach den Regeln des Gesetzes über den unlauteren Wettbewerb (=UWG) jeder andere Wettbewerber sowie Verbraucherverbände das Recht haben, den weiteren Vertrieb der fraglichen Gegenstände bzw. die weitere Erbringung der Dienstleistung gerichtlich verbieten zu lassen. Dies wäre insbesondere dann von Bedeutung, wenn das Land insgesamt sich korrekt verhält, bei einem einzelnen Produzenten jedoch derartige inakzeptable Arbeitsbedingungen praktiziert werden. Die bisherigen Erfahrungen in diesem Bereich sind gering und beschränken sich auf die Einfuhr von Asbest aus Südkorea, das unter Verletzung elementarer Grundsätze des Gesundheitsschutzes hergestellt worden war. Gleichwohl ist denkbar, dass in Zukunft diesem Gedanken stärkere Bedeutung zukommen wird.

Im Dienstleistungssektor wird in Deutschland wie in einer Reihe anderer EU-Mitgliedstaaten der Versuch unternommen, die für eigene Unternehmen geltenden Mindestbedingungen insbes. im Lohnsektor automatisch auf ausländische Anbieter zu erstrecken, um so ein „soziales Dumping“ zu verhindern. Die Rechtfertigung liegt darin, dass es im Grunde unlauter ist, auf der einen Seite mit Billigangeboten, die im Land der Entsendung angemessen

sein mögen, in ein anderes Land zu gehen und dessen Infrastruktur zu nutzen; auch sind die Lebenshaltungskosten in einem Industrieland in aller Regel sehr viel höher als in einem sich erst entwickelnden Land. In Deutschland existiert eine solche Regelung im Bausektor, doch wird derzeit darüber diskutiert, auch andere Sektoren einzubeziehen, wie dies schon seit längerer Zeit in Frankreich der Fall ist.

Soweit „Billiganbieter“ die rechtlichen Grenzen achten, also insbesondere nicht gegen die Kernarbeitsnormen der ILO verstoßen, besteht für Deutschland in der Tat die Gefahr, dass Produktion in ein billigeres Land verlagert wird oder deutsche Erzeugnisse als zu teuer nicht mehr absetzbar sind. Wie kann man darauf reagieren?

Die Reaktion sollte sich insbesondere auf den Arbeitsprozess beziehen. Dort könnte man sehr viel mehr als bisher an die kreativen Potenzen der Beschäftigten denken. Wenn ein Arbeitnehmer eine gute Idee hat, geht diese heute meist auf dem Weg „nach oben“ verloren. Dies kann auf die Dauer verheerende Konsequenzen haben, weil Chancen im weltweiten Wettbewerb nur dann bestehen, wann man die Waren von morgen produziert. Auf das Arbeitsrecht bezogen bedeutet dies, dass man innovationsfreundliche Bedingungen schaffen muss. Dazu gehört Existenzsicherheit und nicht Absenkung von Sozialstandards, insbesondere des Kündigungsschutzes.

Außerdem muss die Möglichkeit bestehen, neue Ideen an der Hierarchie vorbei an neutrale Stellen heranzutragen, damit sie unvoreingenommen geprüft und ggfs. praktisch erprobt werden kann. Kluge Gedanken, die man an fast allen Arbeitsplätzen entwickeln kann, müssen auch materiell gefördert werden: Sie müssen sich finanziell lohnen und sie müssen zu sozialer Anerkennung führen. In diesem Zusammenhang können wir viel von Finnland und den anderen skandinavischen Staaten lernen, deren Bilanz sehr viel besser aussieht als die deutsche. Manchmal wünscht man sich auch, man könnte ein Stück der in China herrschenden Aufbruchstimmung nach Deutschland importieren. Auch wir müssen die guten wie die schlechten Erfahrungen anderer konstruktiv verarbeiten.