
Berichte

Das Beschäftigungsförderungsgesetz und seine Auswirkungen auf die Arbeitnehmer

Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen: Die kapazitätsorientierte ausgeliehene Verkäuferin auf Zeit

Nicht zufällig wird das Beschäftigungsförderungsgesetz gerade im privaten Dienstleistungsgewerbe diskutiert: Wirtschaftliche und personelle Voraussetzungen ermöglichen seine tatsächliche Anwendung besonders gut. Die im Gesetz zugelassenen beziehungsweise ausgeweiteten Arbeitsvertragsgestaltungen, insbesondere Zeitverträge und variable Teilzeitarbeit nach Anfall sowie Leiharbeit bedeuten eine Einschränkung des mit dem „Normal-Arbeitsverhältnis“ verbundenen Arbeitsplatz- (Kündigungs-) und Arbeitszeitschutzes. Dieser gemeinsame Nenner dürfte auch Ursache für die Zusammenfassung verschiedener, ansonsten wenig zusammenhängender arbeitsrechtlicher Regelungen zu einem Artikelgesetz gewesen sein. Für den Einsatz dieser juristischen Gestaltungsformen bestehen im privaten Dienstleistungsgewerbe, speziell im Handel, teilweise sehr günstige Rahmenbedingungen: wirtschaftlich wegen geringer Betriebsgrößen und ständig neu auftretender Vertriebsformen mit neu gebildeten Betrieben und Belegschaften, personell durch hohe Fluktuation, hohen Frauenanteil, unterdurchschnittliches Qualifikationsniveau, Angestelltenbewußtsein.

Vor allem diese Faktoren hatten in der Vergangenheit ein erhöhtes Akzeptanz- oder gemindertes Widerstandsverhalten gegenüber unternehmerischer Dominanz zur Folge und erschwerten gewerkschaftliche Arbeit. Teile des Einzelhandels stellen sich noch heute als arbeitsrechtliche Freihandelszonen ohne gewerkschaftliche Verankerung und ohne nennenswerte Berücksichtigung arbeitsrechtlicher Grundprinzipien dar.

Diese traditionellen Defizite gewinnen eine neue Dimension durch den Einzug moderner Elektronik auch im privaten Dienstleistungsgewerbe. Datenkassen, mobile

Datenerfassungsgeräte (MOBIDA), Kundenfrequenz-Messer und integrierte elektronische Warenwirtschaftssysteme erlauben heute die genaueste Erfassung des täglichen, ja stündlichen Umsatzes, der Anwesenheit und differenzierten Kaufbereitschaft von Kunden im Betrieb, der Hoch- oder Minderbelastung von Arbeitnehmern. Was hegt näher als die konsequente Anpassung personeller Leistungskurven an betriebliche Kapazitätsschwankungen, wenn erwartet werden kann, daß die „Kapazitätsorientierung“ der Arbeit im weiteren Sinne ein neues Rationalisierungs- und Profitpotential eröffnet?

Demzufolge waren die im Beschäftigungsförderungsgesetz geregelten Arbeitsvertragsgestaltungen, insbesondere Zeitverträge und KAPOVAZ (kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit) im Handel schon vor dem 1. Mai 1985 weit entwickelt — sie sind also kein Kind dieses Gesetzes.

Die aufgezeigten „günstigen“ Faktoren drohten sich indes in ihr Gegenteil zu verkehren. Weitgehende Annäherung von Angestellten- und gewerblichen Tätigkeiten, Rationalisierungen, Leistungsverdichtung, Frauenemanzipation bedrängen das traditionelle Angestelltenbewußtsein zumindest auf der unteren Hierarchie-Ebene. Die zunehmende gewerkschaftliche Verankerung im privaten Dienstleistungsgewerbe, welche sich in dem zwar verlangsamen, aber nach wie vor ungebrochenen Wachstumsprozeß der Gewerkschaft HBV deutlich macht, verringerte die zuvor überdurchschnittliche Akzeptanz-Bereitschaft - dies allerdings nicht auf breiter Front, sondern ungleichmäßig und ungleichzeitig, häufig unter Umgehung der bereits erwähnten „Freihandelszonen“. Die Folge war tatsächlicher, nicht zuletzt aber auch juristischer Widerstand. Verkäuferinnen erstritten zum Beispiel im gewerkschaftlichen Rechtsschutz arbeitsgerichtliche Entscheidungen, nach denen Teüzeitbeschäftigte grundsätzlich nicht zu Mehrarbeit verpflichtet sind; nach denen Arbeitgeber nicht berechtigt sind, einseitig, das heißt durch Änderungskündigung, job sharing anzuordnen (jeweils Arbeitsgericht Berlin); nach denen KAPOVAZ-Vereinbarungen unbillig und rechtswidrig sind (Arbeitsgericht Hamburg). Den größten Verstoß wider den Zeitgeist bildete eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom Dezember 1984, wonach Arbeitsverträge, die bei zeitabhängiger Vergütung dem Arbeitgeber die einseitige Gestaltung der Arbeitszeit überlassen, gegen die Grundsätze des Kündigungsschutzrechtes verstoßen und unwirksam sind.

Gestärkt durch dieses Urteil machten sich Betriebsräte großer Handelsunternehmen daran, Arbeitszeit-Betriebsvereinbarungen durchzusetzen, welche KAPOVAZ ausschließen. Das Vordringen ungeschützter Arbeitsverhältnisse war ernsthaft in Gefahr. Ähnlich wie beim § 116 Arbeitsförderungsgesetz erscholl der Ruf nach dem Gesetzgeber, um eine störrische Rechtsprechung zu korrigieren. Dieser Ruf sollte nicht ungehört bleiben.

Die Befürworter des Beschäftigungsförderungsgesetzes leiteten ihre Überzeugungs- und Umsetzungsstrategien nicht aus seinen unmittelbaren Regelungen, sondern ausschließlich aus den von ihnen öffentlich erwarteten und versprochenen Beschäftigungsfolgen ab. Ein minderer arbeitsrechtlicher Status - gleichwohl legitimiert durch das arbeitspolitische Ziel: Diese Dialektik erinnert an den Teil von jener Kraft, welche bekanntlich stets das Böse will und Gutes schafft. Realisiert sich jedoch allein der im Paragraphen-Wortlaut erkennbare Wille, bleibt also das Gute aus, so verliert auch ein Mephistopheles seine Progressivität. Einmal unterstellt, daß eine Beschäftigungswirkung auch arbeitsrechtliche Verluste lohnen könnte (allein diese Unterstellung ist alles andere als ideologiefrei), wird Rechtsstatsachenforschung nicht *ein*, sondern *der* (systemimmanente) Maßstab zur Beurteilung des Beschäftigungsförderungsgesetzes.

Die hier kurz zu skizzierende Untersuchung der Gewerkschaft HBV bezieht sich auf 500 erfaßte Betriebe mit ungefähr 200 000 Beschäftigten. Gegenstand der Umfrage war nicht die Einzelperson im Betrieb, sondern waren die Entwicklung der betrieblichen Arbeitsverhältnisse und die Personalstruktur. Erfragt wurde zunächst die Zu-/ Abnahme beziehungsweise Stagnation von Befristungen im Betrieb. 36,3 Prozent der Betriebe registrierten eine Zunahme, nur 9,3 Prozent eine Abnahme, 42,9 Prozent keine Veränderung. (Eine Prozentsumme von weniger als 100 Prozent erklärt sich durch die Nichtbeantwortung einzelner Fragen.)

Interessant sind die personellen Schwerpunkte, nämlich Teilzeitarbeitsplätze (81,8 Prozent) und Arbeitsbereiche mit besonders hohem Frauenanteil, wobei beide weitgehend identisch sind. Über eine Zunahme variabler Teilzeit nach Arbeitsanfall berichteten 25,5 Prozent der Betriebe, über eine Abnahme 3,6 Prozent, keine Veränderung gab es bei 46,4 Prozent. Demgegenüber spielt Job sharing nach wie vor keine Rolle. Eine Zunahme förmlich ausgewiesener Leiharbeit meldeten nur 3,6 Prozent der erfaßten Betriebe, und zwar ausschließlich im Großhandel. Bedeutsamer sind Umgehungsformen wie fingierte Werkverträge und Scheinselbständigkeit, welche jedoch nicht unter die unmittelbaren Folgen des Beschäftigungsförderungsgesetzes zu rechnen sind.

Der Arbeitsmarkteffekt läßt sich nur unter Einbeziehung aller Arbeitsverhältnisse, also auch der „normalen“ ermitteln. 10,1 Prozent der Betriebe nennen eine Zunahme, 43,2 Prozent eine Abnahme, 25,3 Prozent eine gleichbleibende Zahl unbefristeter Vollzeitverhältnisse. Dem Zusammenhang zwischen Abnahme von „Normalarbeitsverhältnissen“ und Zunahme minder geschützter Arbeitsverhältnisse galten weitere Fragen. In 18,4 Prozent der befragten Betriebe wurden (betriebsbezogen) unbefristete in befristete Arbeitsverhältnisse, in 37,1 Prozent der Betriebe Vollzeit- in Teilzeitarbeitsverhältnisse umgewandelt. Befürworter des Gesetzes versprachen einen Rückgang von Überstunden: Ihn bestätigten 8,8, ihn verneinten 73,2 Prozent.

Diese Zahlen decken sich durchaus mit dem Überstunden-Bericht der Bundesregierung, der ein Jahr nach Inkrafttreten des Gesetzes keine Abnahme, sondern eine Zunahme von Überstunden auswies.

Schließlich wurde ganz allgemein nach der beschäftigungsfördernden, das heißt arbeitsplatzschaffenden Wirkung des Gesetzes gefragt. Sie wurde von 3,1 Prozent der befragten Betriebe bejaht, dagegen von 92,1 Prozent verneint.

Die Zahlen sprechen für sich und bedürfen weder weiterer Gewichtung noch Bewertung, um verständlich zu werden. Das Beschäftigungsförderungsgesetz hat seine regelungsimmanenten Ziele — Förderung ungesicherter Beschäftigungsformen - erreicht, seine transzendenten, juristisch ohnehin nur in der Überschrift zum Ausdruck kommenden Proklamationen - Förderung der Beschäftigung - im privaten Dienstleistungsgewerbe völlig verfehlt. Die von Arbeitgeberseite an das Gesetzeswerk gestellten Erwartungen und Wünsche dagegen sind erfüllt. Die Hauptgemeinschaft des Deutschen Einzelhandels (FIDE) sowie die Bundesvereinigung der Arbeitgeber (BDA) sind nach eigenen Umfragen zufrieden.

Auch wenn diese Umfragen einerseits zu fast identischen Ergebnissen kommen (HDE meldet eine Umwandlung von Vollzeit- in Teilzeitarbeitsplätze in 39, HBV in 37,1 Prozent der Betriebe), kranken sie jedoch an einem nicht zufälligen Manko: Sie sparen die Entwicklung unbefristeter Vollzeit-Normalarbeitsverhältnisse völlig aus. Angesichts solcher Erfolgsmeldungen blieb es wieder einmal Bundesarbeitsminister Blüm überlassen, künftige Anwendungsmöglichkeiten des Gesetzes zu skizzieren. In einem schriftlichen Statement an den Bundesverband für Zeitarbeit, den Arbeitgeberver-

band der Leiharbeitsf innen, erklärte sein Ministerium die Kombination verschiedener im Gesetz enthaltener Vertragstypen, nämlich von Leiharbeit und KAVOPAZ, zu einer kapazitätsorientierten variablen Leiharbeit nach Bedarf für zulässig. Eine ideale Kombination, nimmt sie doch sowohl dem Ent- als auch dem Verleiher das Betriebsrisiko. Wirtschaftlicher Einsatz und Funktion des Verleihers reduzieren sich auf reine Arbeitsvermittlung. Anders gesagt: Der Arbeitnehmer verliert nicht nur die Sicherheit eines identischen beziehungsweise gleichbleibenden Arbeitgebers, Arbeitsplatzes und Arbeitsinhalts, er verliert auch die Sicherheit einer gleichbleibenden Arbeits-/Freizeit. Die empirische Untersuchung hatte den Zuwachs an Arbeitsplätzen aufgrund dieser vorzüglichen Rechtsform noch nicht erfaßt. Aber der bloße Wille macht auch noch keinen Mephisto.

Rudolf Buschmann,
Gewerkschaft
Handel, Banken und Versicherungen,
Hauptvorstand