

## Arbeitsrecht: Ein Tanker im Nebel

---

Prof. Dr. Heide Pfarr, geb. 1944 bei Berlin, Studium der Rechtswissenschaft an der FU Berlin, lehrt Bürgerliches Recht und Arbeitsrecht an der Universität Hamburg; seit Oktober 1995 ist sie Wissenschaftliche Direktorin des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) und Geschäftsführerin der Hans-Böckler-Stiftung.

Das Arbeitsrecht ist in die Jahre gekommen. Aber airfällige Jahrhundertfeiern, Lob und Preis im dunklen Anzug plant niemand. Vielmehr sollen die arbeitsrechtlichen Gesetze vergeist, verkalkt, unbeweglich, leider nicht nur unnützlich, sondern gefährlich sein für den „Standort Deutschland“. Lösung: widerrufen oder flüchten.

Stolz weisen die Gewerkschaften auf ihre lange Geschichte hin. Doch die Regelungen, die in Tarifverträgen vereinbart wurden, oft genug als Ergebnis von schwierigen Auseinandersetzungen und Arbeitskämpfen, sollen - na, was wohl? - vergeist, verkalkt, unbeweglich, leider nicht nur unnützlich, sondern gefährlich sein für den „Standort Deutschland“. Lösung: einschläfern oder ignorieren.

Die Kritik gilt einem Recht, das durch seine Regulierungen zur sozialen Befriedung beigetragen hat und lange gerade als Standortvorteil der Bundesrepublik galt. Sie kommt von zwei Seiten. Die Funktionäre der Arbeitgeberseite klagen, gesetzliches und tarifliches Arbeitsrecht und die darin abgesicherte Mitbestimmung seien zu unflexibel, zu detailliert, zu teuer, zu zeitraubend und insgesamt abschreckend für Investitionen. Es entspräche nicht den Entwicklungen der Arbeitsgesellschaft. Auf der anderen Seite wird behauptet, es sei zu kollektivistisch und traditionalistisch, ließe zu wenig Freiräume für individuelle und eigenverantwortete Lebensentwürfe moderner, mündiger Menschen zu.

### Was hat sich verändert?

Der grundlegende Umbruch in Gesellschaft und Arbeitswelt, für den arbeitsrechtliche Regelungen (sei es in Gesetzen oder Tarifverträgen) angeblich nicht (mehr) passen, sind vielfältig beschrieben: Die Veränderungen der gesellschaftlichen Arbeitsteilung und der technisch-organisatorischen Arbeitsabläufe, der durch die Globalisierung und Internationalisierung der Märkte gewachsene reale Konkurrenzdruck, der fortschreitende Wandel hin zur Dienstleistungsgesellschaft, Neuorganisationen von Betrieben und Unternehmen, neue Arbeitsorganisationen und die Verselbständigung und Individualisierung von Arbeit, die Zerstörung traditioneller Berufsbilder, die Zunahme individueller Orientierungen. Das alles findet statt vor dem Hintergrund einer anhaltenden strukturellen Arbeitslosigkeit; die Rückkehr zur Vollbeschäftigung scheint in weite Ferne gerückt.

Diesen Veränderungen werden die Regelungen auf der betrieblichen Ebene und auch in Vereinbarungen der Tarifvertragsparteien durchaus bereits angepaßt. Im Meinungskampf auf der politischen Ebene wird dies aber nicht zur Kenntnis genommen und anerkannt. Vielmehr wird die Tatsache eines grundlegenden Umbruchs als Gelegenheit genutzt, Arbeits- und Tarifrecht grundsätzlich in Frage zu stellen.

All diese neuen Entwicklungen haben aber eine Tatsache unverändert gelassen, nämlich die, daß die Menschen in der Erwerbsarbeit fundamentale Schutz- und Sicherungsinteressen haben. Weder die Verringerung von Hierarchiestufen in Betrieben

und Verwaltungen noch die Zunahme autonomer Gestaltungsspielräume für einzelne wie für Beschäftigtengruppen beseitigt das Machtgefälle in der abhängigen Arbeit. Weiterhin werden existentielle Grundbedürfnisse von Menschen durch die Unterwerfung unter das ökonomische Verwertungsinteresse eingeschränkt und bedroht. Wer diese Interessenkonflikte allein durch die Allgegenwärtigkeit eines „Diskurses“, des dauernden Gesprächs aller mit allen, lösen zu können glaubt, träumt sich eine Arbeitswelt weit entfernt von deren Struktur und dem alltäglichen Erleben der Beschäftigten zurecht. Das strukturelle Ungleichgewicht in den vertraglichen Beziehungen zwischen einzelnen Arbeitspersonen und Unternehmen wird nicht aufgehoben durch das hohe Lied auf die Individualisierung der Gesellschaft - im Gegenteil.

#### Verfassungsrechtliche Rahmenbedingungen

Das (in jüngster Zeit so heftig wie verlogen und zu Unrecht gescholtene) Bundesverfassungsgericht verpflichtet daher auch den Gesetzgeber und die Gerichte, die Grundrechte der abhängig Beschäftigten mit den Mitteln des Arbeitsrechtes zu schützen. Das gilt für die Vertragsfreiheit ebenso wie für die Koalitionsfreiheit. Arbeitsrecht mit seinen individualrechtlichen Schutznormen und kollektivrechtlichen Sicherungen, Arbeitsrecht in Form von Tarif recht ist unverändert notwendig und verfassungsrechtlich geboten. Die gängigsten Antworten in der gesellschaftlichen Diskussion um das Arbeitsrecht erweisen sich damit als interessengeleitet unrealistisch und darüberhinaus als wenig verfassungstreu: Das gilt vor allem für die Forderung einer „Modernisierung“ des Rechtssystems durch die Abschaffung oder Aushöhlung des Arbeitsrechts und die vormoderne radikale Reindividualisierung vertraglicher Beziehungen. Ebenso unrealistisch ist aber auch die Haltung, jede Veränderung, jede Anpassung arbeits- und tarifrechtlicher Normen abzulehnen und (besonders gern auf Gewerkschaftskongressen) lautstark und folgenlos traditionelle Fahnen zu schwingen - fernab jeder betrieblichen Praxis, wo bei vielen Betriebsräten intensiv darüber nachgesonnen wird, wie und wo zur Erhaltung der Konkurrenzfähigkeit des Unternehmens noch stärker rationalisiert werden könnte, und sei es auch notfalls unter Mißachtung tariflicher Regelungen.

#### Reformbedarf

Recht ist immer reformbedürftig. Die Feststellung, Arbeitsrecht sei unverzichtbar, beschreibt daher nur den globalen Ansatz und weist Beseitigungsgelüste, nicht aber Korrekturen zurück. Im Gegenteil: Gerade die Interessenvertretungen der abhängig Beschäftigten haben nachdrücklich selber Reformbedarf angemeldet. Sie haben auch Veranlassung zu kritischem Überdenken der arbeitsrechtlichen und tarifrechtlichen Positionen, die von ihnen bisher vertreten wurden. Denn es bleibt noch auszuloten, ob die vorhandenen Normen und welche von ihnen die Veränderungen der Erwerbsarbeit angemessen erfassen und dem bleibenden Schutzanspruch abhängig Beschäftigter gerecht werden können. Auch Gewerkschaften haben die Frage noch nicht umfassend und überzeugend beantwortet, wie Arbeitsrecht im einzelnen zu gestalten ist - ein Arbeitsrecht, das sachnah und realistisch alte wie neue Konflikte bewertet und löst oder ihre kompromißhafte Befriedung ermöglicht.

Die grundsätzliche Frage, welchen Regulierungsgrad der Einsatz menschlicher Arbeit in einem Hochlohnland verlangt, ohne das Ziel eines hohen Beschäftigungsstandes zu gefährden, kann nur dann frei von ideologischer Vorfixierung beantwortet werden, wenn zuvor zweierlei geleistet ist: zum einen präzise Bestandsaufnahmen der Bedürfnisse und Regelungsnotwendigkeiten, die aus den Bedingungen der Arbeit in Betrieben und Verwaltungen tatsächlich erwachsen; zum anderen eine detaillierte Untersuchung verschiedener Möglichkeiten gesetzlicher oder tarifrechtlicher Regu-

lierungen und ihrer Wirkungen. An beidem aber herrscht Mangel, sowohl an empirischer Analyse wie an fantasiereicher und offener rechtspolitischer Diskussion, die das grundsätzliche Schutzinteresse nicht leugnet. Es ist daher unabdingbar, von den gängigen Schlagworten des politischen Meinungskampfes wegzukommen und erst einmal die Fragen nach dem notwendigen Wandel arbeits- und tarifrechtlicher Normen präzise und detailliert aufzuschlüsseln. Nur so können Antworten entwickelt werden, die hilfreich sind für eine rationale Rechts- wie für eine pragmatische Tarifpolitik.

#### a) Arbeitsrecht in Europa

Das gilt zum Beispiel für die arbeitsrechtliche Aufarbeitung der europäischen Vernetzungen. Unübersehbar besteht die Gefahr, daß nationales Arbeitsrecht leerläuft. Die Richtlinie über europäische Betriebsräte kann nur ein Anfang sein. Ein Entsendegesetz ist der - vorsichtige - Versuch einer Antwort auf die Auswirkungen des Gefälles der Arbeits- und Lohnstandards in Europa; die Entwicklung muß weitergehen. Wie aber kann eine arbeitsrechtliche Harmonisierung in Europa aussehen? Es wird kaum möglich sein, Kostenparität oder ein gleiches Niveau in den Arbeitsbedingungen zu erreichen. Jedoch ist es unabdingbar, einen Katalog sozialer Grundrechte in Europa zu verankern. Kann es also gelingen, unsere Schutzstandards zu exportieren? Die Europäisierung des Arbeitsrechts wird jedenfalls zu Rechtsformen führen, die ihre Wurzeln in anderen Rechtssystemen haben und mit deutschen Rechtsvorstellungen nicht immer übereinstimmen. Und es ist auch nicht auszuschließen, wie die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs zum Betriebsübergang zeigt, daß der europäische Schutzstandard den deutschen übertrifft, eine Europäisierung des Arbeitsrechts, die völlig überzogene Reaktionen in Deutschland hervorgerufen hat.

Die Frage nach dem Export deutscher arbeitsrechtlicher Schutzstandards oder zumindest ihre Europäisierung klingt provokativ angesichts der verbreiteten Meinung, gerade diese Schutzstandards und die Arbeitskosten seien es ja, die zum Export deutscher Arbeitsplätze, zur Investitionsflucht aus Deutschland führten. Aber auch hier sind differenziertere Fragen und Antworten notwendig. Denn zweifellos wird Deutschland die Konkurrenz in den Lohnkosten mit Billiglohnländern nicht gewinnen können, und auch die Länder der EU insgesamt können es im Zeitablauf nicht. Unsere Marktchancen liegen in innovativer und zuverlässiger Produktion. Das bedeutet aber, daß Schutz- und Beteiligungsrechte sowie Mitbestimmung einen ganz anderen, positiven Stellenwert bekommen. Wenn eine Unternehmenspolitik auf die Qualifikation, Motivation, Kooperation und Beteiligung der Beschäftigten setzt und setzen muß, dann kann sie eben diese Beteiligten nicht rechtlos stellen und in dauernder sozialer Unsicherheit belassen; sie muß Formen der Wahrnehmung von individuellen wie kollektiven Beteiligungen zur Verfügung stellen und absichern.

Die Europäisierung des Arbeitsrechts bedeutet also nicht seine Abschaffung oder Aushöhlung: Ebenso wie die EU, wie Deutschland nicht als Billiglohnländer konkurrieren können, so wenig können sie es als arbeitsrechtloser Raum. Andererseits sind Veränderungen sicher notwendig. Sie können aber nur dann rational und hilfreich sein, wenn ihnen präzise Analysen der Nützlichkeit oder Funktionswidrigkeit der Normen zugrundeliegen.

#### b) Ansatzpunkte für Reformen

Die Behauptung, die Anpassung arbeitsrechtlicher Regelungen an die veränderte Arbeitswelt brauche genaue Analysen und differenzierte Antworten, soll im folgenden an drei Beispielen verdeutlicht werden.

*Erstens:* Gleichlaufend mit den Veränderungen bei Produktionsabläufen, durch Out-sourcing und In-Sourcing wird von Unternehmensseite her der Anteil derjenigen Beschäftigten, die Arbeitnehmerstatus haben, an der Gesamtzahl der Personen, die in

irgendeiner Form in Betrieben und Verwaltungen arbeiten, bewußt abgebaut. Durch Einsatz moderner Informations- und Kommunikationstechniken wird der Arbeitsort beliebig; eine „virtuelle Fabrik“ entsteht, bedient von Selbständigen am Computer zu Hause. *Die Unterschiede zwischen abhängiger und selbständiger Arbeit werden mehr und mehr verwischt.* Diese Entwicklung ist bereits seit Jahren festzustellen; im Arbeitsrecht wird sie unter dem Stichwort des „Arbeitnehmerbegriffs“ diskutiert. Aber ein Ansatz, der lediglich „Scheinselbständigkeit“ rechtlich einfangen will, ist zu schmal.

Vielmehr erscheint es zweifelhaft, ob an jener Alles-oder-Nichts-Einteilung festgehalten werden kann, die bisher bestimmend für das Arbeitsrecht war: Wer Arbeitnehmer im Sinne des Gesetzes ist, genießt den vollen Schutz des Arbeitsrechts; wer nicht als abhängig beschäftigt gilt, fällt aus diesem Schutz völlig heraus. Seine Rechte und Pflichten ergeben sich fast ausschließlich aus dem Vertrag, den er mit dem Unternehmer abgeschlossen hat. Das Bundesverfassungsgericht hat aber Schutzrechte eingefordert für diejenigen, die wegen eines strukturellen Ungleichgewichts gegenüber dem Vertragspartner bei der Formulierung vertraglicher Bedingungen ihre Interessen nicht ausreichend einbringen können. Die Ausgangsentscheidungen des Gerichts betrafen Einfirmenvertreter und einen Bürgschaftsvertrag, abgeschlossen zwischen einer Bank auf der einen und einer vermögenslosen und geschäftlich wenig erfahrenen Privatperson auf der anderen Seite.

Vor dem Hintergrund dieser Rechtsprechung wäre die tatsächliche Situation der „Selbständigen“ genauer zu analysieren. Sie erbringen vielfach Leistungen, die früher in abhängiger Arbeit erbracht wurden und noch werden. Mit der Selbständigkeit können Zuwächse an Souveränität und Flexibilität verbunden sein, aber auch Abhängigkeiten und verstärkte Ausbeutung. Zu fragen ist daher: Gelingt es diesen Selbständigen typischerweise, ihre Interessen in die Formulierung der Vertragsinhalte einzubringen, oder unterliegen sie als die wirtschaftlich Schwächeren tatsächlich weitgehend einem Diktat durch den Vertragspartner? Sind sie nicht tatsächlich abhängig? Muß nicht bei bestimmten Konstellationen von genau jenem strukturellen Ungleichgewicht ausgegangen werden, das dem Bundesverfassungsgericht zufolge zur Korrektur paritätswidriger Vertragsgestaltungen zwingt?

Sind diese Fragen zu bejahen - und die Untersuchungen, die dazu gemacht wurden, bestätigen diese Vermutungen -, wäre detailliert zu ermitteln, welche Schutzrechte hier vertragsergänzend in Betracht kämen, um den notwendigen Schutz berechtigter Interessen dieser Selbständigen zu gewährleisten. Rechtliche Korrekturen könnten sich z. B. auf das vereinbarte Entgelt beziehen. Zu denken wäre auch an eine Einschränkung der Kündigungsmöglichkeit von Werkverträgen oder an einen Anspruch auf weitere Auftragsvergabe; arbeitsrechtliche Bestimmungen könnten hier Modell stehen. Das bedeutet nicht, daß Dienst- und Werkverträge den Arbeitsverträgen gleichgestellt und dem Arbeitsrecht zugeordnet werden müßten.

Dieses Ergebnis wird gestützt durch Art. 12 Grundgesetz (GG), der die freie Wahl des Arbeitsplatzes gewährleistet. Dieser Norm entnimmt das Bundesverfassungsgericht ein Schutzrecht für diejenigen, die ihre Arbeitskraft verkaufen. Das Arbeitsrecht mit seinen Ausformungen hat zwar — als Mindeststandard - in Art. 12 GG seine verfassungsrechtliche Fundierung. Aber darauf beschränkt sich dessen Schutzbereich nicht; auf die jeweilige Form der vertraglichen Beziehungen kommt es nicht an. Neben den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern haben auch nicht abhängig Beschäftigte eine vergleichbare verfassungsrechtlich geschützte Position. Zur Zeit haben wir noch nicht für alle vom Schutzbereich der Norm erfaßten Gruppen allgemein anerkannte Grundsätze, was schon die bisher eingeschränkte Problemsicht deutlich macht. Es bleibt aber festzuhalten, daß Arbeitsplatzschutz nicht auf Arbeitsverträge beschränkt sein kann.

Auch die Gewerkschaften und Betriebsräte werden sich der abhängigen Selbständigen annehmen müssen. Das liegt schon deshalb nahe, weil sie oft unmittelbar mit abhängig Beschäftigten zusammenarbeiten und in die betriebliche Organisation eingebunden sein werden, vor allem aber, weil sie oft gleichfalls eines kollektiven Schutzes bedürfen. Die Möglichkeit nach Paragraph 12 a Tarifvertragsgesetz, Tarifverträge auch für Personen abzuschließen, die nicht Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind, ist bisher auf den Bereich der Medien beschränkt geblieben. Die Zunahme von abhängigen Selbständigen in anderen Bereichen sollte für die Gewerkschaften Veranlassung sein, über Tarifverträge für diese nachzudenken, Tarifverträge, die etwa Mindeststandards für Werkverträge vorschreiben, die Muster für Dienstverträge zur Verfügung stellen könnten.

All dies: die Zubilligung von Arbeitsplatzschutz auch für Selbständige, die Vereinbarung tariflicher Mindeststandards für ihre Verträge, beseitigt nicht das Dilemma, das diese Beschäftigungsform typischerweise im Bereich des Sozialrechts hervorruft. Entgelthöhe wie mangelnde Kenntnisse lassen Selbständige oft nicht ausreichend Vorsorge treffen für Arbeitsverlust, Krankheit und Alter. Besonders problematisch ist, daß sie aus der Solidargemeinschaft der großen gesetzlichen Sicherungssysteme herausfallen und das Fehlen ihrer Beiträge erhebliche finanzielle Bedeutung hat. Hier wäre, auf der Basis einer detaillierten Analyse, ein Handeln des Gesetzgebers unverzichtbar. Regelungen wie die in der Künstlersozialversicherung, wo auch für Werkverträge Beiträge zu zahlen sind, und die Möglichkeit für Selbständige, Mitglieder in der gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherung zu sein, sind zu erwägen.

Die rechtliche Schlußfolgerung eines Arbeitsplatzschutzes aus der empirischen Bestandsaufnahme der wirtschaftlichen und vertraglichen Lage abhängiger Selbständiger muß bei denen auf erbitterten Widerstand stoßen, die schon gegen den Kündigungsschutz abhängig Beschäftigter Sturm laufen. Denn mit besonderer Inbrunst werden der Kündigungsschutz und die mit ihm verbundenen Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte immer wieder als schädlich für den „Standort Deutschland“ und seine Arbeitsplätze in die Diskussion gebracht. Besonders deutlich ist hier das Auseinanderklaffen von tatsächlichen Behauptungen und deren empirischer Basis. Die letzte (und einzige) repräsentative Untersuchung zur Kündigungspraxis und zum Kündigungsschutz ist Mitte der siebziger Jahre erhoben worden; mit ihr könnte die Behauptung der Funktionswidrigkeit des Kündigungsschutzes allerdings nicht belegt werden. Was aber hat sich seitdem geändert? Welche neuen Notwendigkeiten in der Personalanpassung der Unternehmen, welche andere Praxis der Betriebsräte, welcher Wandel im Verhalten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, welcher Wechsel in der Rechtsprechung hat den arbeitsrechtlichen Kündigungsschutz für die Unternehmen zur unerträglichen Belastung werden lassen?

Oben ist bereits erwähnt worden, daß arbeitsrechtlicher Schutz, gerade der Ausschluß beliebigen Heuerns und Feuerns, nicht nur verfassungsrechtlich geboten ist, sondern möglicherweise eine wesentliche Voraussetzung für humane Produktivitätspotentiale und damit die Konkurrenzfähigkeit Deutschlands und der EU darstellt. Werden hier Änderungen für notwendig gehalten, ist es unverzichtbar, daß sie sich auf eine genaue Bestandsaufnahme der Praxis und ihrer Wirkungen stützen.

*Zweitens:* Das Betriebsverfassungsgesetz muß offensichtlich in weiten Teilen seine Funktion verfehlen, wenn sich sein Substrat auflöst, weil der *Betrieb in der Form, wie er als Vorstellung dem Gesetz zugrundelag, zur Ausnahmeerscheinung zu werden droht.* Outsourcing, Fremdvergabe von Leistungen, Verselbständigung von Arbeiten und damit eine Fülle von verselbständigten Betriebsorganisationen unter einem Dach und für eine Produktion (die fraktale Fabrik) komplizieren und behindern die Wahrnehmung von Mitbestimmungsrechten. Sollen sie nicht leerlaufen, ist eine Bestands-

aufnahme nötig: Wo fallen die Entscheidungen, die für die Beschäftigten wesentliche Bedeutung haben? Wie vernetzt sind sie, wo bestehen Abhängigkeiten und Anweisungsbefugnisse? Wie findet tatsächliche Zusammenarbeit von Beschäftigten unterschiedlicher Unternehmen statt, wie wird ihre Zusammenarbeit organisiert?

Auf der Grundlage der Antworten wären dann in der rechtspolitischen Diskussion zwei Ansätze auszuarbeiten: Zum einen wäre vom Leitbild des geltenden Betriebsverfassungsgesetzes und dessen Vorstellungen davon auszugehen, auf welche unternehmerischen Entscheidungen und in welcher Art die betriebliche Interessenvertretung Einfluß sollte geltend machen können: Wie wäre ein solches Gesetz bei den jetzt vorherrschenden Entscheidungsstrukturen entworfen worden? Die allfällige Korrektur diene dann der Schließung derjenigen Lücken, die durch die Veränderungen entstanden sind. Weitergehend ist der zweite Ansatz: Hier wäre zu fragen, ob und in welcher Weise das Betriebsverfassungsrecht die neuen Produktionskonzepte und den Wandel in der Struktur der Beschäftigten positiv aufzunehmen imstande wäre. So könnten Bestrebungen zu mehr Kooperation, Beteiligung und Motivation der Beschäftigten - welchen rechtlichen Status sie auch immer haben - in ergänzte und veränderte Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte umgesetzt werden. Neue Gefährdungspotentiale könnten weitere Kompetenzzuweisungen erfordern. Es wäre zu erörtern, ob auch abhängige Selbständige, die am gleichen Arbeitsort tätig sind, in die betriebliche Interessenvertretung mit einzubeziehen sind.

Die Veränderungen des herkömmlichen Betriebs in die fraktale Fabrik machen auch ungewohnte tarifliche Ansätze und gewerkschaftliches Zusammenarbeiten unumgänglich. Auch die Tarifvertragsparteien werden ihr Normengefüge der Entwicklung anpassen müssen. Zu denken wäre etwa an tarifliche Regelungen, deren Geltungsbereich die gesamte Wertschöpfungskette einer Produktion umfaßt. Je genauer die Kenntnis der Veränderungen ist, desto rationaler und überzeugender werden die veränderten arbeitsrechtlichen Antworten ausfallen können.

*Drittens: Die Forderung, das tarifliche Arbeitsrecht solle differenzierte und neue Bedürfnisse von Menschen aufnehmen und ermöglichen, leuchtet unmittelbar ein. Vielfältige kritische Bestandsaufnahmen des tariflichen Rechts belegen, daß in der Vergangenheit die Verbindlichkeit vorgegebener Normen und verordneter Normalität zwar stark sichernde, aber auch ausgrenzende und diskriminierende Wirkung hatte, z. B. auf Frauen. Das gilt vor allem für tarifliche und betriebliche Festlegungen von Arbeitszeiten. Die Forderung nach „Zeitsouveränität“ scheint auf den ersten Blick bisher nicht befriedigte Bedürfnisse aufzunehmen.*

Leicht ist Einigkeit zu erzielen mit der These, die rechtliche Absicherung der abhängig arbeitenden Individuen' dürfe nicht zu ihrer Einbetonierung führen. Doch damit bleibt die Forderung nach stärkerer Individualisierung noch viel zu vage. Denn welche konkreten individuellen Interessen verlangen nach Berücksichtigung, und wie weit kann die individuelle Differenzierung und Differenzierbarkeit vorangetrieben werden? Wann macht Individualisierung einige wenige glücklich, die Mehrheit aber schutzlos? Kann tatsächlicher Schutz allein durch individuelle Gestaltungsrechte und Verfahren hergestellt werden?

*Teilzeitarbeit: Wie dringend diese Frage ist und wie wenig bloße Individualisierung Zeitsouveränität vermittelt und ausreichenden Schutz gewährleistet, ist am Beispiel der Teilzeitarbeit zu studieren. Da kamen Frauen mit den rigiden tarifvertraglichen und betrieblichen Arbeitszeitregimen nicht zurecht, weil sie deren - männlich gedachte - "Normalität" nicht erfüllten. Die alleinige Übernahme oder Übergabe der Familienarbeit und das Fehlen angemessener außerhäuslicher Betreuungsmöglichkeiten erlaubten ihnen nicht, sich in die verlangte kontinuierliche Vollzeitarbeit einzufügen.*

Das „Bedürfnis“ nach - tatsächlich: der so erzeugte Zwang zu - individuellen flexiblen Arbeitszeitvereinbarungen entstand. Gesetzliche und tarifvertragliche Schutzregelungen fehlten. In den Individualverträgen aber konnten die Frauen nur einen sehr geringen Teil ihrer Interessen durchsetzen: einen zwar geminderten Umfang an Arbeitszeit, aber nicht die Arbeitszeit, die sie eigentlich wollten; Zeitsouveränität erreichten nur die Arbeitgeber, die ihre Bedürfnisse nach flexibel einsetzbarer Arbeitskraft umsetzen konnten. Den Frauen hingegen blieb Zeitsouveränität weitgehend versagt. Sie bezahlten allerdings die Abweichung von der „Normalität“ hoch: schlechte, unqualifizierte Arbeitsplätze ohne Fortbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten, Intensivierung der Arbeit, niedrige, dazu noch unteranteilmäßige Bezahlung, geringerer sozialer Schutz, z. T. Fehlen jeder sozialversicherungsrechtlichen Absicherung, bleibende Abhängigkeit vom Partner und drohende Armut im Alter. Die Folgen dieser „Individualisierung“ waren so kraß, daß selbst ein konservativer Gesetzgeber schließlich gesetzliche Mindestschutznormen (im Beschäftigungsförderungsgesetz) erließ, deren Ansatz allerdings viel zu schmal ist und eigentlich nur Lohngleichheit mit Vollzeitbeschäftigten in engen Grenzen erreichbar werden läßt - wenn überhaupt.

An der Teilzeitarbeit kann noch ein weiteres Problem der Forderung nach Zeitsouveränität und verstärkter Individualisierung verdeutlicht werden. Betrachtet man die Wirkung von Teilzeitarbeit auf den geschlechtsspezifisch geteilten Arbeitsmarkt und für die Gleichberechtigung der Frauen, ist kritisch nach den Folgen zu fragen, wenn ausschließlich an die formulierten, in diesem Fall tradierten und deshalb diskriminierenden Bedürfnisse angeknüpft wird. Die unter Männern - Arbeitgebern wie Arbeitnehmern — einverständliche Zuweisung von unbezahlter Familienarbeit und damit von Teilzeitarbeit nur oder weit überwiegend an die Frauen schlägt sich ja in deren individuellen Bedürfnissen nieder: Männer wollen keine Teilzeitarbeit und streben eine geringere und anders verteilte allgemeine Arbeitszeitverkürzung an, zu Lasten der Frauen. Die Aufhebung der Teilung des Arbeitsmarktes nach dem Geschlecht - oder wenigstens die Verhinderung ihrer weiteren Verschärfung - wird nur durch eine Zunahme von Regelungen möglich sein, die gerade nicht an formulierte männliche Bedürfnisse anknüpfen dürfen. Dasselbe gilt - um ein weniger Emotionen weckendes Beispiel zu nennen - für die Sicherung des beschäftigungspolitischen Effekts von Arbeitszeitverkürzungen. Wer hier erfolgreich regeln will, darf individuellen Interessen gerade nicht unbeschränkt Rechnung tragen: Beschäftigte verlangen nämlich vielfach eher nach einer Arbeitszeitverlängerung und damit verbundener Verdienststeigerung.

*Arbeitszeitoptionen:* Die Antwort auf das Problem der Individualisierung und das Bedürfnis nach Zeitsouveränität muß also differenziert sein: *Eine kollektive, tarifliche Absicherung gerade individueller Bedürfnisse ist erforderlich.* Die Optionalität kann aber nicht grenzenlos sein. Die im Tarifvertrag zur Verfügung gestellten Optionen sind so zu formulieren, daß auch die typischerweise abweichenden Interessen anderer nicht verletzt oder mißachtet werden. Tarifvertragliche Wahlrechte bedeuten aber gerade nicht, unter dem Stichwort „Günstigkeitsprinzip“ tarifliche Rechte wie im Supermarkt feilzubieten und die individuelle, selektive Wahrnehmung dieser Rechte durch Beschäftigte grundsätzlich als für sie „günstiger“ im Vergleich zu den Tarifnormen zu bewerten.

Grundlage einer solchen Differenzierung und kollektiv abgesicherten Individualisierung wird erneut eine Bestandsaufnahme dessen sein müssen, was gewünscht und was möglich ist. Der Analyse der Arbeitszeitpräferenzen seitens der Beschäftigten in ihrer Differenziertheit und ihrem Aufeinanderbezogensein wird eine Untersuchung hinzugefügt werden müssen, die die unternehmerischen Spielräume - bei Anerkennung ökonomischer Notwendigkeiten - auslotet. Gerade neue Arbeitszeitmodelle

haben deutlich gemacht, daß die den Gewerkschaften und Betriebsräten vorgeworfene Phantasielosigkeit und Inflexibilität oft auf die anklagende Unternehmerseite zurückfiel. Das gilt z. B. für die behauptete Unteilbarkeit von Führungsfunktionen.

Von besonderem Interesse wird bei einer solchen Analyse auch die Frage sein, wie und in welchem Maße spezielle Anforderungen aus der Lebenswelt - wie z. B. die auch von Vätern zu übernehmende Verantwortung für jüngere Kinder - in Erwerbsarbeitszeiten zu integrieren sind, ohne die davon Betroffenen zu Außenseitern zu machen und ihnen andauernde Karriereeinbußen zuzumuten. Und das ist nur einer der Punkte, die in einem gewandelten Arbeitsrecht aufscheinen lassen müßten, daß ein neues Leitbild von Erwerbsarbeit entstanden ist.

*Kollektive Rechte:* Bietet ein Tarifvertrag unterschiedliche Optionen an, ist die Gefahr gegeben, daß seine unmittelbare und zwingende Wirkung aufgeweicht wird. Auch die Kontrolle seiner korrekten Umsetzung in den Betrieben wird immer schwieriger. Lange Erfahrung zeigt aber, daß es wenig Erfolg verspricht, einzelnen Beschäftigten die Durchsetzung tariflicher Rechte individuell zu überantworten. Kaum je sind sie bereit und in der Lage, ihre Rechte gerichtlich durchzusetzen.

Die Rechtsprechung ist im Hinblick auf eigene Klagerechte der Gewerkschaften überaus zurückhaltend, mit der Folge, daß für tarifwidriges Verhalten von Arbeitgebern kein effektives Rechtsmittel zur Verfügung steht. Schon das verleitet dazu, daß Unternehmen tarifliche Regelungen eher wie einen unverbindlichen Vorschlag behandeln. Diese Tendenz wird sich verstärken, wenn zur Stärkung individueller Bedürfnisse Tarifverträge Bandbreiten, Korridore, Optionen anbieten werden. Flexibel wären dann erneut nur die Handlungsmöglichkeiten der Unternehmer, während die Beschäftigten ihre individuellen Bedürfnisse auf dem Klagewege - also gar nicht - durchsetzen könnten. Die Individualisierung wird also korrespondieren müssen mit einer *Ausweitung kollektiver Befugnisse in Konfliktlagen*. Es wäre genauer zu untersuchen und zu erörtern, ob, in welchen Bereichen und in welchem Ausmaß unmittelbare Klagerechte von Gewerkschaften eingeführt werden müßten.

### Zusammenfassung

Die Veränderungen in der Arbeitsgesellschaft haben arbeitsrechtlichen und tariflichen Schutz nicht überflüssig gemacht, im Gegenteil. Jedoch sind die vorhandenen Normen daraufhin zu überprüfen, ob und wo sie reformiert und angepaßt werden müssen, ob und wo sie überflüssig oder aber im Gegenteil zu wenig weitgehend sind. Besonderes Augenmerk ist auf die Europäisierung des Arbeitsrechts zu richten; der „fraktale Betrieb“ verlangt eine Anpassung des Betriebsverfassungsgesetzes und der Unternehmensverfassung, neue Produktions-, Organisations- und Personalführungskonzepte brauchen erweiterte Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte. Verfassungsrechtliche Grundentscheidungen erfordern soziale Schutzrechte für abhängige Selbständige, und der Schutz individueller Selbstbestimmungsräume der Beschäftigten wird veränderte tarifliche Regelungssysteme hervorbringen.

Solche rechts- und tarifpolitische Vorhaben haben nur dann eine Erfolgchance, wenn es gelingt, von den groben Schlagworten weg hin zu einem rationalen Diskurs zu kommen, in dem sich Unternehmer und ihre Verbände ebenso wie Gewerkschaften offen und sachnah den Problemen nähern und so dem Gesetzgeber zuarbeiten können. Hilfreich, ja notwendig für diesen Diskurs wären detaillierte Analysen der Problembereiche und eine Aufarbeitung denkbarer rechtlicher und tariflicher Lösungsmodelle. Agenturen, die diese Zuarbeit zu leisten vermögen, haben sich die Gewerkschaften bereits geschaffen.