

Wertewandel im Arbeitsrecht

Heide Pfarr
Stefanie Kremer

Das Arbeitsrecht wandelt sich auf mehreren Ebenen: Gesetze werden reformiert, abgeschafft oder neu erlassen, die Rechtsprechung legt Gesetze neu aus, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände treffen bisher unbekannte Abreden, Betriebsräte entwickeln neue Handlungspraktiken, die Arbeit nimmt neue Formen an und entzieht sich unverändert bleibenden Gesetzen. Und schließlich: Wissenschaftliche Aufsätze und rechtspolitische Auseinandersetzungen nehmen die Legitimation von Arbeitsrechts-Gesetzen ganz genau unter die Lupe und meinen, Lücken zu erkennen. Lange Zeit war selbstverständlich: Das Arbeitsrecht dient dem Schutz der Beschäftigten, und eines seiner prägnanten Merkmale ist die Tarifautonomie – die Arbeitgeber und Gewerkschaften geben sich ihr Recht selbst. Daher gilt im Arbeitsrecht noch mehr als im übrigen Recht: Es spiegelt wider, wie Arbeitgeber und Arbeitnehmer Beschäftigung geregelt sehen möchten.

Voreilig wäre aber, neue Regelungsinhalte im Arbeitsrecht schlicht mit geänderten Auffassungen der Beschäftigten zu erklären, mit einem Wertewandel. Dieser findet zwar statt und ist unter anderem einer Individualisierung der Lebensverhältnisse und der Subjektivierung der Erwerbstätigkeit geschuldet. Andere, starke Einflüsse sind jedoch nicht zu übersehen: Unternehmensleitungen reagieren auf die Zwänge und Chancen der Internationalisierung der Geschäftsbeziehungen und Absatzmärkte, auf den Druck der Finanzmärkte, entwickeln neue Produktions- und Vertriebsformen, vollziehen Standortverlagerungen oder drohen damit, erfinden Möglichkeiten, Arbeitsleistung in anderen Formen als bisher zu beziehen, und bauen Stammbesellschaften ab.

Nicht immer ist es einfach, in der rechtspolitischen Diskussion zwischen neuen Zielsetzungen und dem Festhalten an alten Zielsetzungen unter neuen Bedingungen zu unterscheiden. Der Bedarf an sozialem Schutz Beschäftigter besteht nach wie vor. Ob hierfür die lange bewährten arbeitsrechtlichen Regelungsinstrumente noch taugen, steht aber zur Diskussion – zumal sie noch nie, auch nicht bei den Beschäftigten, als der Weisheit letzter Schluss galten. Möglicherweise müssen ganz neue Wege begangen werden. Die Debatten unter den Stichworten „Flexicurity“ oder „neuer Beschäftigungsstatus“ stehen für diese Suche. Parallel hierzu müssen aber Versuche abgewehrt werden, das Arbeitsrecht dem Zugriff ausschließlich wirtschaftlicher Gesichtspunkte auszuliefern und den Schutzbedarf Beschäftigter hintenan zu stellen. Ein entsprechender Verdacht richtet sich auf die Rechtsänderungen, die als „Deregulierung“ oder auch „Flexibilisierung des Arbeitsmarktes“ beschrieben werden. Beispielfür hierfür kann die Einschränkung des Anwendungsbereichs des Kündigungsschutzgesetzes stehen oder das Aufgeben von Beschränkungen der Leiharbeit. Ein drastischer, Aufsehen erregender Abbau von Schutzrechten, wie er in Frankreich versucht wurde, blieb hierzulande bisher aus. Oder sind die Änderungen im deutschen Recht in der Summe doch gravierender als es zunächst scheint? Auch Ent-

wicklungen in Randbereichen, wie der Organisation der Arbeitsgerichtsbarkeit oder der Gestaltung von Verhandlungsansprüchen, könnten sich als Beiträge zu einem letztendlich doch fundamentalen Richtungswechsel erweisen. Mit jeder tatsächlichen Rechtsänderung scheinen allerdings die Forderungen nach weiterer „Deregulierung“ nur noch zuzunehmen. Der Kündigungsschutz und das Tarifvertragsrecht sind zwei prominente Beispiele, die weiter im Fokus der Debatte sind, und der Bertelsmann-Entwurf für ein Arbeitsvertragsgesetz möchte gleich einen ganzen Schwung von „Deregulierungs“-Forderungen abhaken.

Richtungsvorschläge und Handlungsempfehlungen werden bei einer Entwicklung mit unbekanntem Ausgang gerne von der Wissenschaft erwartet. Auch die Beiträge dieses Schwerpunktheftes möchten diese Nachfrage bedienen. Aber kann die Forschung in diesem Fall die Erwartungen überhaupt erfüllen? Einige der Beiträge zeigen, dass und warum die in der rechtswissenschaftlichen Diskussion benutzten Argumente mit Vorsicht genossen werden sollten. Vor allem sollte diese Debatte kritisch beobachtet werden. Denn die Legitimation des Arbeitsrechts, an sich ein fest geglaubtes Fundament, könnte sich als ausgehöhlt erweisen – gerade in dem Augenblick, wenn von ihm ein letzter Halt erwartet wird.

Prof. Dr. Heide Pfarr ist Geschäftsführerin der Hans-Böckler-Stiftung und wissenschaftliche Direktorin des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung.
e-mail: heide-pfarr@boeckler.de

Dr. Stefanie Kremer ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung, Projekt Regulierung des Arbeitsmarktes (REGAM)
e-mail: stefanie-kremer@boeckler.de