

Das Normalarbeitsverhältnis eine unerfreuliche Ausnahme?

Das Normalarbeitsverhältnis ist ins Gerde gekommen. Für die einen bringt es zu wenig Flexibilität; „starrer“ Kündigungsschutz, „starre“ Arbeitszeiten, „starrer“ Sozialplan werden als beschäftigungshemmend qualifiziert. Für die anderen ist es Ausdruck der Marktmacht starker Arbeitnehmergruppen; am Bild des unentbehrlichen Facharbeiters orientiert, schließe es von vornherein Frauen und andere benachteiligte Gruppen aus und verweise sie in den Bereich der Arbeitslosigkeit oder der ungeschützten Arbeitsverhältnisse.

Muß man also ein schlechtes Gewissen haben, wenn man täglich acht Stunden arbeitet, Kündigungsschutz genießt und männlichen Geschlechts ist? Wenn Angriffe aus zwei so unterschiedlichen Richtungen kommen – von (modisch?) rechts bis links, muß dann nicht vielleicht doch etwas dran sein?

Zunächst sollte man sich in Erinnerung rufen, welcher konkrete Gegenstand eigentlich in Streit steht. Der „Normalfall“ eines Arbeitsverhältnisses, von dem das geltende Recht ausgeht, ist im wesentlichen durch sieben Punkte charakterisiert:

- Vollzeitarbeit, die im Grundsatz den Unterhalt des einzelnen und seiner Familie sichert.
- Normalarbeitstag von 7½ bis acht Stunden mit Arbeitsbeginn zwischen 6 Uhr und 8.30 Uhr und Arbeitsschluß zwischen 14 und 17 Uhr. Das Wochenende ist in der Regel arbeitsfrei.
- Die Vergütung wird in monatlichen Teilbeträgen bezahlt.
- Die Arbeit vollzieht sich in einem Betrieb oder einer Dienststelle mit mindestens fünf bis sechs Beschäftigten (KSchG, BetrVG!).

- Relativer Bestandsschutz durch Kündigungsfristen und (bei Massenentlassungen) Sozialplanabfindungen, Schutz gegen willkürliche Kündigungen durch das KSchG; zusätzliche Absicherung von Betriebsrats- und Personalratsmitgliedern, werdenden Müttern usw.
- Die Höhe der Vergütung hängt vorwiegend von der Qualifikation des einzelnen und der Dauer seiner Betriebszugehörigkeit ab.
- Löhne und Arbeitsbedingungen sind im Wege kollektiver Interessenvertretung gestaltbar.

Dieses Normalarbeitsverhältnis hat Schutzfunktion für den einzelnen Arbeitnehmer: Es sichert seine materielle Existenz und damit seine Handlungschancen im außerbetrieblichen Teil des Lebens, es relativiert den Warencharakter der Arbeitskraft. Sicherlich: Der einzelne bleibt in einer Situation der Abhängigkeit, aber dieser sind durch verbindliche Regeln Grenzen gesetzt. Genau gegen diese „Rahmenbedingungen“ für unternehmerische Dispositionen richtet sich der Angriff der Neoliberalen, genau deshalb wird der Vorwurf mangelnder Flexibilität erhoben. Wer in einem Normalarbeitsverhältnis beschäftigt ist, läßt sich nicht beliebig hin und herschieben, an einem Tag zehn und am anderen nur zwei Stunden einsetzen.

Die „Geländegewinne“ der Arbeitgeber

Den Arbeitgebern ist es bislang nicht gelungen, die arbeitsrechtlichen Schutzstandards insgesamt ernsthaft in Frage zu stellen. Ihr Rezept ist die Vereinbarung sog. atypischer Arbeitsverhältnisse; im Wege der „freien“ arbeitsvertraglichen Abmachung werden einzelne wesentliche Elemente aus dem Normalarbeitsver-

hältnis herausgebrochen. Dies zeigt sich in drei sich immer mehr ausweitenden Beschäftigungsformen.

- Eine wachsende Zahl von Arbeitnehmern ist in Teilzeit beschäftigt. Gemessen am Modell des Normalarbeitsverhältnisses stellt dies einen sehr viel schärferen Eingriff als die Kurzarbeit dar, die ja zeitlich befristet und mit gewissen Lohnersatzleistungen verbunden ist. Das Entgelt reicht im Regelfall für eine angemessene Lebensführung nicht mehr aus. Teilzeitarbeit eignet sich darüber hinaus in besonderem Maße zur Flexibilisierung; Arbeit auf Abruf ist insoweit das entscheidende Stichwort.

- 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.

- Der betriebliche Zusammenhang fehlt bei Leiharbeitnehmern, die wechselnden Einsatzorten unterworfen sind. Vergleichbar sind viele Formen der Fremdfirmenarbeit: Der Arbeitnehmer ist in einem Betrieb tätig, zu dem er nicht wirklich gehört, der „Entsendungsbetrieb“ besteht nur aus bestimmten Verwaltungsfunktionen, die nicht zu effektiver Kooperation zwischen den in allen Himmelsrichtungen verstreuten Beschäftigten führen.

Die Massenarbeitslosigkeit schafft die Voraussetzungen dafür, daß die Arbeitgeber genügend Verhandlungsmacht besitzen, um entsprechende rechtliche Konstruktionen durchzusetzen. Die technische Entwicklung führt überdies dazu, daß die unternehmerische Rationalität verstärkt für derartige Beschäftigungsformen spricht; wer selbst am „langen Draht“ eines Großabnehmers hängt und dessen jeweiligen Anforderungen sofort Rechnung tragen muß, wird an einer beliebig verfügbaren Belegschaft besonders interessiert sein.

Daneben gibt es allerdings auch Veränderungen auf Arbeitnehmerseite. Frauen

nehmen verstärkt ihr Recht auf Teilhabe an der Erwerbsarbeit wahr, ohne daß es ihnen im Regelfall gelingt, die traditionelle Rollenverteilung bei Haushalt und Kindererziehung wesentlich zu verändern. Dies führt automatisch zu einem „Nachfrageschub“ für Teilzeitarbeitsplätze.

Hinzu kommen Änderungen in der Familienstruktur: Die Zahl der Alleinstehenden sowie der Ehen und Partnerschaften ohne Kinder, nimmt zu. Faktisch erhöht dies die Verfügbarkeit für atypische Arbeitszeiten, läßt aber auch die Reproduktionskosten und die Notwendigkeit langfristiger Planung geringer werden. Die von den Gewerkschaften erkämpften Lohn- und Gehaltserhöhungen ermöglichen es einem kleinen, aber wachsenden Teil der Beschäftigten, zugunsten von mehr Freizeit und anderen Aktivitäten auf eine Vollzeitbeschäftigung zu verzichten.

Warum weiten sich atypische Arbeitsverhältnisse aus?

Die Individualisierung der Lebensformen erschüttert die „Selbstverständlichkeit“ überkommener Zeitstrukturen und schafft nicht nur die Bereitschaft, sondern den Wunsch nach „gleitender Arbeitszeit“ und darüber hinausgehender autonomer Zeitgestaltung. In manchen Milieus mag schließlich die Vorstellung herrschen, Erwerbsarbeit sei nur insoweit akzeptabel, als sie zur Erhaltung eines Mindestlebensniveaus absolut unabdingbar sei – das „Recht auf Faulheit“ des Marx-Schwiegersohns Lafargue besitzt heute einen weniger exotischen Charakter als vor 20 Jahren.

Wie kann sich die Gewerkschaft zu diesen Entwicklungen verhalten? Will man nicht an den Bedürfnissen und Vorstellungen vieler Mitbürger vorbeigehen, kann man nicht einfach das totale Verbot atypischer Arbeitsverhältnisse fordern.

Zum einen sollte Teilzeitarbeit, Befristung und Leiharbeit nicht schon aus jedem „sachlichen Grund“, sondern nur dann zugelassen werden, wenn sie einem

durch die objektive Lebenssituation des einzelnen Arbeitnehmers hervorgebrachten Wunsch entsprechen. Nicht das bloße Einverständnis des Arbeitnehmers, sondern beispielsweise familiäre Verpflichtungen, das in einiger Zeit geplante Studium usw. können die Abweichung vom Normalarbeitsverhältnis rechtfertigen. Da solche Fälle noch relativ selten sind, kommt auch eine quantitative Begrenzung derartiger Beschäftigungsformen („nicht mehr als fünf Prozent im Betrieb“) in Betracht.

Zum zweiten geht es um die Aufgabe inhaltlicher Umgestaltung. Auch fünf Prozent ungeschützter Arbeitsverhältnisse sind zuviel – nicht nur, weil wir keine „neue Armut“ wollen, sondern auch im Interesse der Stammebelegschaft, die sich einer Unterbietungskonkurrenz ausgesetzt sieht. Für Teilzeitverträge ist etwa ein Minimum an täglicher oder wöchentlicher Arbeitszeit sowie das Verbot der Arbeit auf Abruf vorzusehen.

Ausbau des Normalarbeitsverhältnisses

Bei der Vergütung muß es nicht nur darum gehen, die in der Rechtsprechung entwickelten Ansätze zur Gleichbehandlung voll umzusetzen; der größeren Arbeitsintensität der Teilzeitarbeit würde es vielmehr entsprechen, einen „Teilzeitzuschlag“ vorzusehen. Für die Tarifpolitik ergibt sich hier ein weites, nicht immer einfach zu erschließendes Feld.

Gerade wenn man am beherrschenden Charakter des Normalarbeitsverhältnisses festhalten will, muß man sich diesen neuen Bedürfnissen der Beschäftigten öffnen. Konkret könnte sich dies in drei Weiterentwicklungen zeigen. Der Umfang des Bestandsschutzes wie der Sozialleistungen des Arbeitgebers sollte weniger von der Dauer der Betriebszugehörigkeit und stärker von der tatsächlichen Bedürftigkeit des einzelnen abhängen. Dies bedeutet, daß die soziale Komponente bei Kündigungen, aber auch bei der Höhe der Gratifikationen stärker berück-



sichtigt wird. Der Acht-Stunden-Tag wirkt sich solange zu Lasten der Frauen aus, als die Haus- und Erziehungsarbeit im wesentlichen ihre Sache ist. Die in den nächsten zehn Jahren durchaus machbare Verkürzung der Wochenarbeitszeit auf fünf mal sechs Stunden könnte hier grundsätzlichen Wandel schaffen. Ein dieser Art beschränktes Arbeitsquantum würde es Eheleuten und Partnern möglich machen, gleichermaßen berufstätig zu sein, während der „Schichtzeit“ des anderen Kinder zu betreuen und dennoch auf den gemeinsamen Feierabend nicht zu verzichten.

Zeitsouveränität der Beschäftigten ist auch im Rahmen des Normalarbeitsverhältnisses möglich. Die gleitende Arbeitszeit verdient Unterstützung.

Auch die Flexibilisierung im Arbeitnehmerinteresse darf freilich das Wochenende als soziale Institution nicht antasten – ganz abgesehen davon, daß das Gebot der Arbeitsruhe an Sonntagen das einzige Element des Normalarbeitstages ist, das ausdrückliche verfassungsrechtliche Garantie erfahren hat. Nicht Zerstörung, konstruktiver Ausbau des Normalarbeitsverhältnisses lautet die Devise.

Begriffsbestimmung

Verteidigung und Kritik des Normalarbeitsverhältnisses

Das Normalarbeitsverhältnis ist einigermaßen klar definiert durch das, was es nicht ist – ein un- oder mindergeschütztes Beschäftigungsverhältnis – und durch das, wogegen sich der Begriff richtet: **Deregulierung, Flexibilisierung und soziale Entrechtung.** Schwieriger wird es, wenn man nach einer positiven Definition sucht.

Die tatsächlichen Arbeitsverhältnisse unterscheiden sich beträchtlich nach Einkommen und Qualifikation, nach den Arbeitsbedingungen, nach dem Verhältnis von Arbeitsmühe und Arbeitslohn, nach dem Grad von Selbstverwirklichung und Selbstbestimmung, nach den Aufstiegschancen und dem sozialen Status.

Bei dieser Verschiedenheit nach den tatsächlichen Arbeitsverhältnissen nach allen möglichen Merkmalen ist eine Identifikation des „normalen“ und eine daraus abgeleitete Bestimmung des „anormalen“ kaum zu leisten.

Üblicherweise wird das Normalarbeitsverhältnis definiert als stabile, sozial abgesicherte, abhängige Vollzeitbeschäftigung. Bei dieser Definition stellt sich allerdings die Frage: Was ist mit großen Bereichen des Handels und des Dienstleistungssektors, wo die Mehrheit der Beschäftigten inzwischen Teizeitkräfte sind? Oder: Was ist mit den Kruppiern in Rheinhausen; genügen die Beschäftigungsverhältnisse im Stahlbereich nicht den Kriterien des Normalarbeitsverhältnisses? Wenn Stabilität, soziale Sicherheit und der Vollzeitstatus konstitutive Merkmale des Normalarbeitsverhältnisses sind, beschreibt diese dann überhaupt noch die Normalität und nicht immer mehr nur noch eine privilegierte Ausnahmesituation abhängiger Erwerbstätigkeit?

Andererseits: Gehören zum Normalarbeitsverhältnis nicht auch noch andere Merkmale, wie zum Beispiel ein bestimmter Urlaubsanspruch, der Feierabend und das freie Wochenende, wenigstens minimale über das Betriebsverfassungsgesetz und die Tarifautonomie gesicherte Rechte auf Mitbestimmung, wenigstens erträgliche Arbeitsbedingungen mit Ansprüchen auf finanzielle Entschädigung für besondere Erschwernisse usw.? Gehören zum Normalarbeitsverhältnis nicht auch wenigstens minimale Entwicklungschancen für die einzelnen, in der Regel in Form von Aufstiegsmöglichkeiten zu besser bezahlten und/oder angenehmeren Tätigkeiten?

Umgekehrt: Ist das Normalarbeitsverhältnis wirklich eine nur positiv zu bewertende Institution? Hat es nicht auch einige handfeste negative Merkmale, wie zum Beispiel die Tatsache, daß es eine weitgehend männliche Veranstaltung ist, an der Frauen kaum beteiligt sind? Oder die Tatsache, daß sich, wie bei den Kruppiern heute, den Werftarbeitern gestern und vielleicht den Automobilbeschäftigten morgen, ein scheinbar gesichertes Normalarbeitsverhältnis über Nacht in ein höchst instabiles Beschäftigungsverhältnis verwandeln kann?

Schließlich ist das Normalarbeitsverhältnis in der sozialen Realität eben nicht die materielle Basis autonomer Lebensplanung; es unterwirft vielmehr die Lebensplanung der einzelnen seinen Anforderungen.

So enthält das Normalarbeitsverhältnis beispielsweise einen Zwang zur kleinfamiliären Lebensweise, dem nur schwer zu entgehen ist. Schon gleichberechtigte Partnerschaften, in denen beide Teile auf finanzielle Unabhängigkeit und berufliche Entwicklung orientiert sind, schei-