



Klaus Adomeit

Mehr Beschäftigung durch
Neues Arbeitsrecht

Vorwort

Das deutsche Arbeitsrecht ist im Wesentlichen ein Produkt der Industriegesellschaft. Das zeigt sich sowohl in den ökonomischen Annahmen, auf denen es fußt, wie auch in seinen ideologischen Auswirkungen. Mit der industriellen Produktionsweise wurde die Arbeit rationell einsetzbar und rational planbar. Zugleich aber verschärften die industriellen Großformen das Bewusstsein von der ökonomischen Abhängigkeit des Einzelnen. Dementsprechend geht das deutsche Arbeitsrecht bis heute noch von der Rechenhaftigkeit abhängiger Arbeit und zugleich von der Schutzbedürftigkeit des Arbeitnehmers aus. Beide Punkte hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) in seiner Entscheidung vom 20. April 1999 (Burda-Entscheidung) indirekt unterstrichen, als es zu entscheiden hatte, ob eine verlängerte Arbeitszeit ohne Lohnausgleich mit einer Beschäftigungsgarantie günstiger für die Beschäftigten ist, als die Realisierung des Tarifvertragsanspruchs ohne Beschäftigungsgarantie. Es hat damals von einem Vergleich von Regelungen gesprochen, „deren Gegenstände sich thematisch nicht berühren“. Ein solcher Vergleich sei methodisch unmöglich, wie der Vergleich von Äpfel und Birnen. Nach dem *tertium comparationis*, dem verbindenden dritten Element, hat das BAG nicht gesucht. So hat es unwillkürlich den Einkommensanspruch der Gegenwart höher bewertet als die Einkommenssicherheit für eine voraus liegende Periode und damit den Arbeitnehmern die Möglichkeit genommen, mit dem Arbeitgeber ein Versicherungsgeschäft zur befristeten Sicherung ihres Einkommensanspruches abzuschließen. Wirtschaftlich wäre eine solche Verschiebung von Lohnansprüchen eine Investition

der Arbeitnehmer in ihre Zukunft. Aber wie so oft, wenn der Gegenwartskonsum höher eingeschätzt wird als der in der Zukunft, darf man sich über anschließenden Mangel, hier eben den Mangel an Arbeitsplätzen, nicht wundern.

Auf dem Weg in die Dienstleistungsgesellschaft erweisen sich Ausrichtung und Vorverständnis des deutschen Arbeitsrechtes als unzeitgemäß, ja als Hindernis im Strukturwandel. Mit der Globalisierung geht verschärfter Wettbewerb einher. Das Ringen um Aufträge und Auslastung hat längst zu flexibleren Arbeitsformen als dem starren Takt des Fließbandes geführt. Aber der Strukturwandel verändert inzwischen ganze Märkte mit zunehmender Geschwindigkeit. Was morgen ein Geschäft zu werden verspricht, das kann Übermorgen schon auf dem Weg in die Anpassungskrise sein. Zur Sicherung ihrer Existenz sind deshalb die Unternehmen auf eine frühzeitige Umstrukturierung ihrer Organisation und eine Umstellung ihrer Produktion oder Dienstleistung angewiesen. Dies bringt konsequenter Weise auch für die Arbeitnehmer neue Herausforderungen mit sich. Die Anforderung vom lebenslangen Lernen hat hier einen Ursprung.

Vor diesem ökonomisch getriebenen Strukturwandel kann auch das Recht, insbesondere das Arbeitsrecht, die Arbeitnehmer nicht schützen. Im Gegenteil: Wo es an rentabler Wertschöpfung mangelt, da werden sich am Ende weder Arbeitsplätze noch Unternehmen halten können. In den letzten Jahren sind jedes Jahr nahezu 40.000 Unternehmen in die Insolvenz gegangen.

Keiner kann genau quantifizieren, welchen Anteil das deutsche Arbeitsrecht an dieser Entwicklung oder der zu-

nehmenden Arbeitslosigkeit hat, die zu Beginn des Jahres 2005 mit fünf Millionen einen neuen Rekordstand erreichte. Sicher aber ist, dass die Wirkungen des Arbeitsrechtes auf die wirtschaftliche Entwicklung immer stärker auch zum Gegenstand der wirtschaftswissenschaftlichen Untersuchung geworden sind, bis hin zur Untersuchung der OECD aus dem Jahr 1999 über den Zusammenhang von Beschäftigungsschutz und Arbeitsmarktergebnissen. In ihrem Beschäftigungsausblick vom Juni 1999 heißt es: „Ein strikter Beschäftigungsschutz ist mit geringeren Zugängen in und Abgängen aus Arbeitslosigkeit und einer erhöhten Arbeitslosigkeitsdauer verbunden.“ (S. 91)

Ein Gedanke hat sich als zentral heraus kristallisiert: In einer Volkswirtschaft, die auf der Suche nach neuen Absatzmärkten und neuen rentablen Wertschöpfungsmöglichkeiten ist, sollten die Suchkosten für das einzelne Unternehmen so gering wie möglich gehalten werden. Wegen solcher Suchprozesse hängt die Einstellungsbereitschaft der Unternehmen im Grundsatz auch von den drohenden Kosten bei Umorganisation oder Kündigung ab. Belastungen, wie sie das Arbeitsrecht jedoch mit dem Arbeitsvertrag verbindet – als Beispiele seien hier genannt der Kündigungsschutz, die Sozialplanpflicht, die Pflicht zur Sozialauswahl oder der Anspruch auf Teilzeitarbeit –, erhöhen im Prinzip die Suchkosten, vermindern die Flexibilität und setzen die Einstellungsbereitschaft der Unternehmen tendenziell herab.

Das Arbeitsrecht auf die neuen wirtschaftlichen Aufgaben und Notwendigkeiten hin auszurichten, ist ein langer und beschwerlicher Weg. Die ersten Etappen beschreibt Klaus Adomeit, ein langjähriger wissenschaftlicher Begleiter und

Kritiker des deutschen Arbeitsrechtes, in dem vorliegenden Beitrag. Insbesondere der Umschwung vom Kündigungsschutz zur „Vermeidung von Kündigungen“ ist noch nicht vollständig vollzogen.

Der Wandel in den Köpfen kommt nur langsam voran. Noch immer sind Schutzbedürftigkeit und Fürsorge für die Arbeitnehmer die zentralen Ansatzpunkte und Kategorien des Arbeitsrechts. Der endgültige Abschied von solchen ideologischen Restbeständen marxistischer Analysen und Terminologie fällt jedoch angesichts der Neigung in Medien schwer, die Wirkung von geplanten Änderungen an Einzelfällen zu präsentieren und zu diskutieren. Dabei wird allzu häufig dem Verlangen nach der so genannten „sozialen Gerechtigkeit“ das notwendige Gebot der Verallgemeinerungsfähigkeit des Handelns geopfert.

Die Politik muss die Perspektive wieder gewinnen, dass die materielle Sicherheit der Bürger nicht im individualrechtlichen Anspruch auf Sicherheit am vorhandenen Arbeitsplatz liegt, sondern in einem funktionierenden Arbeitsmarkt, der jedem eine Chance bietet. Deshalb muss endlich das Wachstums- und Beschäftigungsziel wieder in den Mittelpunkt der Wirtschaftspolitik rücken und das Arbeitsrecht dem Interessenausgleich der Parteien des Arbeitsvertrages Vorrang einräumen.

Otto von Weizsäcker
Berlin, im Juli 2005

Der Autor

Professor Dr. Klaus Adomeit

- geb. 1. 1. 1935 in Memel (heute Klaipeda, Litauische Republik)
- 1954–1957 Studium der Rechtswissenschaften in Göttingen
- 1960 Promotion zum Dr. jur. (Heidelberg)
- 1963 2. Staatsexamen
Wissenschaftlicher Mitarbeiter beim Bundesarbeitsgericht (V. Senat)
- 1965 Wissenschaftlicher Assistent bei Prof. Hans Carl Nipperdey, Universität Köln
- 1970 Habilitation an der Universität Köln
- ab 1975 Professor am Fachbereich Rechtswissenschaft der FU Berlin
- 1984 – 1990 Präsident der Deutsch-Spanischen Juristenvereinigung
- 1990 (Juli-Oktober) Leiter des Ressorts Justiz der Bezirksverwaltung, Frankfurt/Oder

1994	Ludwig-Erhard-Preis für Wirtschaftspublizistik
1996/97	Dekan des Fachbereichs Rechtswissenschaft der FU Berlin
2003	Ständiger Gastprofessor der Rechtsfakultät von Granada

Veröffentlichungen (Auswahl):

„Das Arbeitsrecht und unsere wirtschaftliche Zukunft“, 1985

„Arbeitsrecht für die 90er Jahre“, 1991

„Regelung von Arbeitsbedingungen und ökonomische Notwendigkeiten. Eine Untersuchung zu aktuellen Fragen des deutschen Tarifrechts“, 1996

„Die „Agenda 2010“ und das Arbeitsrecht“, 2004

mit P. Hanau: „Arbeitsrecht“, 13. Auflage, 2005