



Klein, aber mächtig: Lufthansa-Pilot mit Anstecker der Vereinigung Cockpit (Foto aus dem Jahr 2010).

Kein großer Wurf in Sicht

Arbeitsrechtliche Herausforderungen für eine neue Bundesregierung

An arbeitsrechtlichen Herausforderungen für eine neue Bundesregierung mangelt es nicht. Das gilt etwa für den Streit um den Mindestlohn, die umstrittene Macht von Spartengewerkschaften, offene Fragen der Leiharbeit und die sogenannte Flucht in Werkverträge. Aktuelle Bedeutung hat auch der Beschäftigtendatenschutz gewonnen, und auch die Frage, wie mit psychischen Belastungen in der Arbeitswelt rechtssicher umgegangen werden soll, ist nicht zufriedenstellend gelöst. Professor Dr. Frank Maschmann gibt einen aktuellen Überblick über den Stand der Dinge und skizziert die Positionen der Parteien im Handlungsfeld Arbeitsrecht.

Das Arbeitsrecht stand in den letzten Jahren nicht gerade im Mittelpunkt legislativer Reformbemühungen. Seit den Hartz-Gesetzen und den Änderungen beim Kündigungsrecht noch durch die Regierung Schröder herrscht ein Stillstand der Gesetzgebung. Umso fleißiger war die Rechtsprechung, die sich souverän als „wahrer Herr des Arbeitsrechts“ betrachtet. Das kann man bejubeln oder nicht. Fest steht jedenfalls, dass der konservativ-liberalen Bundesregierung bislang die Kraft gefehlt hat, arbeitsrechtliche Großprojekte wie etwa den Erlass eines Arbeitsvertragsgesetzes, die Schaffung eines Beschäftigtendatenschutzrechts oder ein Koalitions- und Arbeitskampfgesetz in Angriff zu nehmen. Das ist insofern bedauerlich, als nicht genutzte Gestaltungsspielräume von anderen Normgebern okkupiert werden, vor allem auf europäischer Ebene. Das Resultat sind Vorschriften – wie etwa zur Betriebsratsanhörung vor Massenentlassungen –, die an der Rechtswirklich-

keit in Deutschland vorbeigehen, weil sie zu einer Verdoppelung der ohnehin schwierigen Anforderungen führen.

HERAUSFORDERUNG TARIFRECHT

Dafür beackert die Politik inzwischen medienwirksam Felder, die mit sozialer Gerechtigkeit zu tun haben. Gemeint ist die Einführung eines Mindestlohns, so wie ihn bereits 20 der 28 EU-Mitgliedstaaten kennen, freilich in unterschiedlicher Höhe (0,92 Euro die Stunde in Rumänien, 10,83 Euro die Stunde in Luxemburg) und in verschiedener Gestalt (gesetzlicher oder tariflicher, allgemeiner oder branchenbezogener Mindestlohn, Kombinationsmodelle). Einen allgemeinen, branchenunabhängigen gesetzlichen Mindestlohn fordern SPD, Linke und Grüne. CDU/CSU und FDP wol-

DER AUTOR

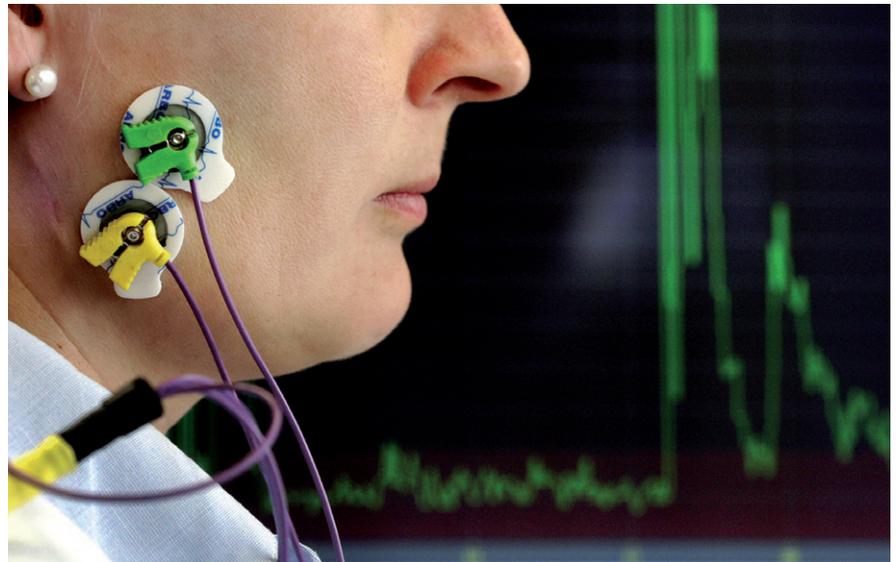


UNIV.-PROFESSOR
DR. FRANK MASCHMANN ►
 Lehrstuhl für bürgerliches
 Recht, Arbeits-, Handels- und
 Wirtschaftsrecht, Universität
 Mannheim, ab Oktober dieses
 Jahres Ordinarius an der
 Universität Regensburg

len es dagegen beim derzeitigen Modell belassen und nur in Branchen eingreifen, in denen es keine Tarifverträge gibt.

Dabei sind die ökonomischen Schwierigkeiten von Mindestlöhnen bekannt: Sind sie zu niedrig, bleiben sie wirkungslos, sind sie zu hoch, provozieren sie Ausweichmanöver wie Schwarzarbeit und Scheinselbstständigkeit. Schlimmer als das sind die administrativen und politischen Folgen, die häufig unerwähnt bleiben. Ein gesetzlicher Mindestlohn ohne eine notfalls zwangsweise Durchsetzung wäre ein zahnlöser Tiger. Wollen wir umgekehrt aber alle Firmen unter den Generalverdacht eines Lohndumpings stellen und obendrein mit flächendeckenden Kontrollen bedrohen, so wie es derzeit auf dem Bau geschieht, wo der Zoll in filmreifen Razzien Jagd auf Unternehmer und Beschäftigte macht, die es mit der Einhaltung tariflicher Mindestarbeitsbedingungen nicht so genau nehmen? Und was passiert, wenn der Mindestlohn in Zeiten schwerster Rezession gesenkt werden müsste? Würde das eine Regierung überleben? Anton Storch, der erste Arbeitsminister der jungen Bundesrepublik, war überzeugt, dass einer der Hauptgründe für das Scheitern der Weimarer Republik im Massenprotest gegen die Absenkung der von den staatlichen Zwangsschlichtern diktierten Mindestlöhne lag. Nun ist Berlin nicht Weimar. Aber die Staatsschuldenkrise in der EU ist mitnichten überwunden und keiner weiß, was kommt.

Eine mindestens genauso harte Nuss hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) den Unternehmen mit der Preisgabe des Grundsatzes der Tarifeinheit im Betrieb aufgegeben. Während bis 2010 das Prinzip ‚ein Betrieb – eine Gewerkschaft – ein Tarifvertrag‘ galt, lässt die Rechtsprechung nun auch miteinander konkurrierende Tarifverträge zu, vor allem solche, die von kleineren Berufsgruppengewerkschaften geschlossen wurden, wie etwa dem Marburger Bund für die Krankenhausärzte, der UFO für die Flugbegleiter oder der Gewerkschaft der Lokführer und der



Mit Elektroden auf der Suche nach den Ursachen fürs Zähneknirschen. Immer mehr Beschäftigte leiden unter chronischem Stress in der Arbeitswelt.

Fluglotsen. Die obersten Arbeitsrichter meinen, dass sich nur so die Koalitionsfreiheit dieser Spartengewerkschaften und ihrer Mitglieder wahren ließe, die das Tarifgeschäft bislang nur in Gemeinschaften mit der großen Konkurrenz (vor allem ver.di, aber auch Transnet / EVG) betreiben konnten.

Der Preis, den die von einer Gewerkschaftspluralität betroffenen Unternehmen zahlen, ist hoch. Kopfzerbrechen bereiten nicht nur die Gefahr ständiger Tarifverhandlungen mit astronomisch hohen Forderungen und die Störung durch ‚kaskadenförmige‘ Arbeitskämpfe, unter denen vor allem Dritte zu leiden haben, wie etwa Fluggäste, Bahnkunden und Patienten in Krankenhäusern. Vorbei sind auch die Zeiten einer sachgerechten Entgeltfindung. Nach Aufgabe des Grundsatzes der Tarifeinheit zählt vor allem die Verhandlungsmacht der Spartengewerkschaft, und die stützt sich darauf, wie streikbereit und ‚unverzichtbar‘ die von ihr vertretenen Arbeitnehmer für den Arbeitgeber sind.

Tarifplurale Betriebe haben auch bei der Mitbestimmung und beim Verhältnis von Tarifvertrag zu Betriebsvereinbarung Schwierigkeiten. Löst zum Beispiel ein Tarifvertrag, der nur für die Mitglieder einer Spartengewerkschaft gilt, die Sperrwirkung des § 77 Abs. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) für alle Beschäftigten des Betriebes aus? Was gilt für Tarifverträge über betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen, die nach der Natur der Sache nur einheitlich für die gesamte Belegschaft eines Betriebes gelten können? Und wie sollen künftig Bezugnahmeklauseln in Arbeitsverträgen formuliert werden, wenn der Arbeitgeber bei der Bewerbung (und wohl auch bei der Einstellung) wegen Art. 9 Abs. 3 des Grundgesetzes (GG) nicht einmal danach fragen darf, ob der Bewerber überhaupt einer Gewerkschaft angehört?

Gewiss, all diese Probleme sind lösbar, und die Rechtswissenschaft hat hierzu zahllose Vorschläge unterbreitet. Einfacher wird es dadurch aber ganz sicher nicht, von der Wahrung des Betriebsfriedens und der Verteilungsgerechtigkeit beim Lohn ganz abgesehen. Am besten wäre es, man kehrte wieder zum Grundsatz der Tarifeinheit zurück, so wie es die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) in einem gemeinsamen Papier vor drei Jahren schon einmal vorgeschlagen hatten, von dem sich der DGB auf Drängen der Basis aber wieder abwenden musste. Immerhin treten CDU/CSU und SPD in ihren Wahlprogrammen für das Prinzip der Tarifeinheit ein. Die FDP will es auf gar keinen Fall, möchte aber der Gefahr eines Missbrauchs

des Streikrechts durch „Kleinstgewerkschaften“ durch Änderungen auf der Ebene des Arbeitskammerrechts begegnen. Die Rechtswissenschaft hat hierfür eine (auch zwangsweise) Koordinierung der Laufzeiten konkurrierender Tarifverträge vorgeschlagen, um kaskadenförmige Kampfszenarien abzuwenden. Aber das wäre mit einem erheblichen Eingriff in die Tarifautonomie verbunden, denn gerade die Bestimmung der Laufzeit eines Tarifvertrags – vor allem mit Blick auf die günstig oder ungünstig verhandelten Bedingungen – gehört zum Kernbereich der Koalitionsfreiheit, der frei von jeder staatlichen Bevormundung bleiben muss.



Für die Verkleinerung von Kernbelegschaften zahlen Unternehmen langfristig einen hohen Preis.
Foto: Gasturbinenwerk von Siemens in Berlin.

ARBEITNEHMERÜBERLASSUNG UND (SCHEIN-)WERKVERTRÄGE

Der Einsatz von Fremdpersonal in Unternehmen boomt. Das gilt vor allem für die Leiharbeit. In diesem Bereich sind laut amtlicher Statistik 800 000 Arbeitnehmer beschäftigt: knapp drei Prozent aller Sozialversicherungspflichtigen und dreimal so viele wie vor zehn Jahren. Das Hauptmotiv für Leiharbeit ist Flexibilität: das Abfangen von Auftragsspitzen, der Ersatz erkrankter oder beurlaubter Mitarbeiter und die Möglichkeit, den Arbeitseinsatz schnell und unbürokratisch zu beenden. Deshalb dauert der Einsatz von Leiharbeitskräften in 40 Prozent der Unternehmen weniger als drei Monate. Nur sieben Prozent von ihnen setzen Leiharbeiter auch sehr viel länger ein, vor allem zur Kostensparnis, aber auch zur Senkung des Headcounts und wenn sich die Stammbesellschaft auf das Kerngeschäft konzentrieren soll.

Gerade für diese Betriebe gibt es gute Gründe, die ‚Flucht in den Werkvertrag‘ anzutreten, denn schon nach geltendem Recht ist Leiharbeit nur noch vorübergehend zulässig, und die Politik denkt laut über konkrete zeitliche Höchstgrenzen nach. Obendrein hat das BAG in einem Beschluss vom 10. Juli 2013 (7 ABR 91/11) den Betriebsrat des Einsatzbetriebes (des „Entleihers“) für befugt gehalten, seine Zustimmung zur Beschäftigung von Leiharbeitnehmern zu verweigern, wenn diese nicht nur vorübergehend eingesetzt werden sollen, ganz abgesehen davon, dass Leiharbeiter mittlerweile auch bei den für den Kündigungsschutz und die Mitbestimmung relevanten Schwellenwerten mitzählen (vgl. nur BAG-Beschluss v. 13.3.2013, 7 ABR 69/11).

Außerdem werden die Kostenvorteile der Leiharbeit immer geringer. Zeiten, in denen nur fünf Euro die Stunde gezahlt werden mussten, sind dank der neuen Lohnuntergrenze passé. Zu den 7,50 Euro Ost und 8,19 Euro West kommen tarifliche Branchen-

zuschläge hinzu, die bei längerfristigem Einsatz deutlich ansteigen, in der Metall- und Elektroindustrie auf bis zu 50 Prozent. So kommt es, dass in ein und demselben Betrieb Stammpersonal, Leiharbeitskräfte und Mitarbeiter von Werkunternehmern nebeneinander arbeiten. Das ist an sich nicht verboten, wird aber dann zum Problem, wenn sich die Arbeitnehmerüberlassung als Werkvertrag ‚tarnt‘, um so die rigiden AÜG-Vorschriften zu umgehen.

Ob und in welchem Ausmaß dies geschieht, ist bislang nicht erforscht. Bekannt ist nur eine Erhebung der IG Metall, bei der rund ein Drittel der 5 000 befragten Betriebsräte angaben, dass in ihren Unternehmen Werkverträge eingesetzt werden, von dem ein weiteres Drittel sich „sicher war“, dass auf diesem Wege Stammarbeitsplätze abgebaut würden. Die Politik hat dem „Werkvertrags-Missbrauch“ deshalb den Kampf angesagt. Das richtige Mittel hierfür ist jedoch umstritten. SPD und Grüne fordern klarere Vorgaben, um „Scheinverträge“ besser von „echten Werkverträgen“ zu unterscheiden; sie empfehlen überdies umfangreiche Indizienkataloge, über deren Inhalt man trefflich streiten kann. Andere wiederum setzen auf stärkere Überwachung, etwa durch die zur Zollverwaltung gehörende „Finanzkontrolle Schwarzarbeit“, wieder andere fordern eine Umkehr der Beweislast, weil es dem betroffenen Werkvertrags- oder Leiharbeiter in der Praxis häufig gar nicht möglich ist, die organisatorischen Abläufe und vertraglichen Vereinbarungen gerichtsverwertbar darzustellen.

Am effektivsten wäre es, die AÜG-Erlaubnis nur solchen Unternehmen zu erteilen, die offen Arbeitnehmerüberlassung betreiben. Stellt sich dann ein Werkvertrag als Scheinvertrag heraus, erweist sich die in Wahrheit betriebene Arbeitnehmerüberlassung als illegal. Die Konsequenz wäre hart: Die ‚überlassenen‘ Mitarbeiter des Werkunternehmers könnten sich im Einsatzbetrieb einklagen und von ihnen Vergütung nach den dort üblichen Tari-

fen verlangen. Gerechtere wäre das jedoch nur, wenn es der Rechtswissenschaft gelänge, trennscharfe Kriterien zur Abgrenzung von Werkvertrag und Arbeitnehmerüberlassung zu entwickeln. Doch davon ist man weit entfernt, vor allem in den problematischen Zweifelsfällen. Das ist bedauerlich, weil so auch dringend benötigtes Fremdfirmen-Know-how aus Angst vor arbeitsrechtlichen Konsequenzen ungenutzt bleibt.

BEFRISTUNGSRECHT

Unsicherheit prägt auch das Bild im Befristungsrecht. Für viele Unternehmen sind befristete Arbeitsverhältnisse nach wie vor unverzichtbar, um dem rigiden Kündigungsschutz zu entgehen. Der missbräuchlichen Aneinanderreihung von Sachgrundbefristungen hat die Rechtsprechung bekanntlich einen Riegel vorgeschoben. Die berühmt-berüchtigten „Befristungsketten“ (z. B. 13 Jahre bei elf Verträgen) sind damit tabu. Wo der Missbrauch beginnt, wird momentan recht mühsam ausgelotet (zulässig z. B. 7,75 Jahre bei vier Verträgen, unzulässig 6,5 Jahre bei 13 Verträgen, vgl. BAG, Urteil vom 13.3.2013, 7 AZR 225/11). Das alles ist aber mehr ein Problem des öffentlichen Dienstes.

Für die Privatwirtschaft ungleich wichtiger ist die sachgrundlose Befristung. Hier haben sich die Unternehmen zwar inzwischen an die strengen Regeln zur Vertragsverlängerung gewöhnt (nahtloser Übergang vom alten zum neuen Vertrag, genau dieselben Bedingungen). Probleme bereitet aber nach wie vor das Anschlussverbot in § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG. Dieses hatte das BAG bis zum vorletzten Jahr als „lebenslanges Vorbeschäftigungsverbot“ qualifiziert. Mittlerweile ist das Gericht zwar zu der richtigen Erkenntnis gelangt, dass eine sachgrundlose Befristung von Arbeitsverträgen zwischen denselben Vertragspartnern nur dann unzulässig ist, wenn der letzte Vertrag weniger als drei Jahre zurückliegt, denn alles andere wäre eine unverhältnismäßige Beschränkung der Berufs-

freiheit und zur Unterbindung von Befristungsketten nicht erforderlich. Die Entscheidung wurde allerdings scharf attackiert. Den Bundesrichtern wird vorgeworfen, sie hätten den Willen des Gesetzgebers missachtet; einige Untergerichte verweigern deshalb bereits offen ihre Gefolgschaft. Hier wäre eine klare Regelung für den betrieblichen Praktiker sicher hilfreich. Doch die ist politisch höchst umstritten. SPD, Grüne und Linke würden die sachgrundlose Befristung am liebsten ganz abschaffen, die FDP will das Anschlussverbot lockern, und die CDU möchte, dass alles beim Alten bleibt. Darüber hinaus wollen SPD, Grüne und Linke den Katalog geltender Befristungsgründe revidieren und nach Möglichkeit sogar einschränken. Ob das zu mehr Beschäftigung führt, darf allerdings mit Fug und Recht bezweifelt werden.

BESCHÄFTIGTENDATENSCHUTZ

In diesem für die praktische Personalarbeit besonders wichtigen Feld tritt die Politik seit Jahren auf der Stelle. An Gesetzesinitiativen fehlt es nicht: Neben dem heftig diskutierten, weil mit der heißen Nadel gestrickten Regierungsentwurf haben auch die SPD sowie die Grünen eigene Vorschläge in den Bundestag eingebracht. Doch war der politische Wille der Regierung bislang einfach viel zu schwach, um die weit auseinanderliegenden Positionen der Akteure zu überbrücken, zumal vor allem die Gewerkschaften massiven Widerstand geleistet hatten, nach dem Motto ‚Lieber kein Gesetz als dieses‘. In einer Nacht-und-Nebel-Aktion hatte man zwar noch versucht, den zwischenzeitlich mehrfach revidierten Regierungsentwurf über die parlamentarischen Hürden zu hieven. Aber ebenso schnell wie sich dieser Mitte Januar auf der Tagesordnung des Innenausschusses fand, verschwand er 14 Tage später wieder sang- und klanglos in der Versenkung.

Seitdem herrscht Funkstille, vielleicht, weil Berlin auf Hilfe der EU-Kommission hofft. Diese hatte nämlich am 25. Januar

2012 den Entwurf einer Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) vorgelegt, natürlich mit dem von ihr bekannten Regelungseifer, denn der Entwurf enthält mit sage und schreibe 91 Artikeln und 139 Erwägungsgründen doppelt so viele Vorschriften wie das BDSG und dreimal so viele wie die derzeit gültige Datenschutz-Richtlinie. Den Beschäftigtendatenschutz will die DS-GVO zwar aussparen und an die Mitgliedstaaten rücküberweisen. Allerdings sollen die allgemeinen Grundsätze der DS-GVO auch für den Umgang mit Beschäftigtendaten gelten. Über diese Prinzipien („Recht auf Vergessenwerden“, „freiwillige Einwilligung in die Datenweitergabe“) wird mittlerweile aber auch auf europäischer Ebene gestritten. Der Druck, den bestimmte Wirtschaftskreise und Drittstaaten auf Kommission und Parlament ausüben, um das in Aussicht gestellte Schutzniveau wieder abzusenken, ist immens. Inzwischen ist das ehrgeizige Ziel, den Entwurf noch vor den Wahlen zum EU-Parlament im Frühjahr 2014 zu verabschieden, in weite Ferne gerückt, weil ihn der EU-Ministerrat wegen „unüberbrückbarer Divergenzen in Grundfragen der Verordnung“ Anfang Juni auf Eis gelegt hat.

Totgesagte leben bekanntlich länger. Ob das auch für den Datenschutz gilt, bleibt abzuwarten. Da die deutsche Öffentlichkeit erfahrungsgemäß sensibel reagiert, wenn es um Fragen von Mitarbeiterkontrolle, informationelle Selbstbestimmung und ‚Datenklau‘ geht, ist nicht auszuschließen, dass das Thema schneller, als es den Parlamentariern lieb ist, wieder auf die politische Agenda kommt (... Mr. Snowden lässt grüßen). Dann kann man nur hoffen, dass das neue Recht ausreichend Spielraum für betriebliche Regelungen bietet, ohne die der Datenschutz weder rechtssicher noch praktikabel gewährt werden kann.

ARBEITSZEIT

Ein neues Problemfeld heißt „ständige Erreichbarkeit“. Laut einer repräsentativen Umfrage des Bundesverbands der Informa-



ENTDECKEN SIE DIE KOMPETENZEN IHRER MITARBEITER

4. DGFP-FACHTAGUNG PERSONALDIAGNOSTIK

Gerade bei dynamischen Anforderungen ist die optimale Passung von Mitarbeitern und Stellen ein wichtiger Erfolgsfaktor für Ihr Unternehmen. Auf der Fachtagung lernen Sie die Besonderheiten der kompetenzbasierten Eignungsdiagnostik kennen. Sie erfahren, wie Sie Kompetenzmodelle für Führungskräfte aufbauen und mit Hilfe von Online-Instrumenten passende Kandidaten finden. Gehen Sie der Frage nach, welche Potenziale webbasierte Tests bieten, was für die Einführung einer Organization Review spricht und welche Persönlichkeitstest sich in der Praxis bewähren. Hochkarätige Referenten, Praxisbeispiele und Diskussionsrunden eröffnen Ihnen neue Ideen für die Personaldiagnostik der Zukunft.

Für Leiter aus den Bereichen Personal, Recruiting, Personalauswahl und Personalentwicklung

TERMIN UND ORT

7./8. November 2013
Regionalstelle Hamburg

Informieren Sie sich unter www.dgfp.de/fachtagung oder rufen Sie uns an: Fon 0211 5978-0
Unser Service- und Buchungcenter berät Sie gern.



DGFP

DEUTSCHE GESELLSCHAFT
FÜR PERSONALFÜHRUNG E.V.

tionswirtschaft (Bitkom) vom April 2013 sollen drei Viertel aller Berufstätigen in Deutschland auch außerhalb ihrer regulären Arbeitszeit für Kollegen, Vorgesetzte oder Kunden erreichbar sein. Laut der Umfrage antworten 30 Prozent zu jeder Zeit auf E-Mails und Anrufe auf ihrem Handy. Lediglich 16 Prozent wollen in ihrer Freizeit nicht gestört werden. Dass die elektronische Erreichbarkeit der Mitarbeiter in 62 Prozent der Unternehmen nicht geregelt ist, verwundert eigentlich nicht.

Fest steht jedenfalls, dass durch den Einsatz von Smartphones, Tablets und anderen mobilen Endgeräten die festen Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit verschwimmen. Ob das von Vorteil ist, darüber gehen die Meinungen weit auseinander. Einerseits kann eine höhere Arbeitszeitflexibilität die Autonomie von Arbeitnehmern steigern und helfen, Beruf und Familie besser unter einen Hut zu bringen. Andererseits mag das Gefühl, ständig erreichbar zu sein, viele auch psychisch belasten, vor allem wenn der Arbeitgeber mit Sanktionen droht. Von daher bleibt es notwendig, Arbeit und Freizeit strikt voneinander zu scheiden. Neuer gesetzlicher Regelungen bedarf es nicht, vielmehr gelten auch für die „ständige Erreichbarkeit“ die Vorschriften des ArbZG, des BUrlG und des BetrVG: Selbst kurze Anrufe am Sonntag sind aufgrund des Verbots der Sonntagsbeschäftigung im Prinzip unzulässig, ein Anruf am Abend führt zu einer Unterbrechung der täglichen Ruhezeit, die deshalb erneut und ununterbrochen zu gewähren ist.

Sieht man es richtig, ist die Pflicht, mehr oder weniger ständig erreichbar zu sein, nichts anderes als eine besondere Form von Rufbereitschaft. Die Politik sieht den Hebel zur Eindämmung von Missbrauch denn auch woanders: SPD, Grüne und Linke verlangen die Einführung einer Anti-Stress-Verordnung. Wie die aber konkret aussehen soll, ist schleierhaft, weil „Stress“ je nach Hierarchieebene, Beruf, Geschlecht, Alter, Konstitution und außerbetrieblichen Belastungen

höchst unterschiedlich empfunden wird. Fraglich ist zudem, warum einer unzumutbar erscheinenden Leistungsverdichtung oder -ausweitung nun gerade auf dem Ordnungswege begegnet werden soll, denn eigentlich sind hier die Betriebs- oder die Tarifparteien die weitaus sachkundigeren Normgeber. Die Leidenschaft für qualitative Tarifpolitik in dieser Frage war aber bislang eher gering („kein Akkord fürs Büro“), und es sieht nicht danach aus, dass sich daran so schnell etwas ändert.

Etwas präziser wird nur die SPD, die verstärkt auf das Mittel der Gefährdungsbeurteilung setzen will. Die gibt es zwar schon (§ 5 ArbSchG), sogar mit der Verpflichtung, auch die psychischen Belastungen am Arbeitsplatz zu ermitteln. Das Ganze ist derzeit aber ein Papiertiger. Konkreter sind die Vorstellungen der Parteien, was die Mittel zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie anbelangt. Dieses offenbar besonders wahlkampf-taugliche Thema haben sich alle auf die Fahnen geschrieben – jedoch mit höchst unterschiedlicher Akzentsetzung. CDU/CSU und FDP favorisieren flexible (Lebens-)Arbeitszeitmodelle, SPD, Grüne und Linke setzen auf Rückkehransprüche zur Vollzeit, falls diese aus persönlichen Gründen reduziert werden musste.

FAZIT UND AUSBLICK

Aufgaben für eine neue Bundesregierung gibt es wie gesehen genug. Hier konnte nur das Wichtigste beschrieben werden. Unerwähnt blieben deshalb die Reizthemen Frauenquote, demografische Entwicklung und Zukunft der Mitbestimmung. Mag sein, dass uns ab Herbst ganz andere Probleme beschäftigen werden, wenn die ersten Staatspleiten ins Haus stehen, einer der diversen Rettungsschirme gezogen wird oder uns die EZB mit der ungebremsten Flutung des Geldmarktes oder der unkontrollierten Kreditvergabe an überschuldete EU-Mitgliedstaaten in eine tiefe, lang andauernde Rezession treibt. Damit wären viele Standortvorteile Deutschlands, vor allem die im internationalen Vergleich niedrigen Lohnstückkosten, die wir in den letzten Jahren dank strikter Lohnzurückhaltung und hoher Arbeitsproduktivität errungen haben, wieder passé. ●

Abkürzungen auf einen Blick

ArbSchG: Arbeitsschutzgesetz
 ArbZG: Arbeitszeitgesetz
 AÜG: Arbeitnehmerüberlassungsgesetz
 BAG: Bundesarbeitsgericht
 BDSG: Bundesdatenschutzgesetz
 BetrVG: Betriebsverfassungsgesetz
 BUrlG: Bundesurlaubsgesetz
 DS-GVO: Datenschutz-Grundverordnung
 GG: Grundgesetz
 TzBfG: Teilzeit- und Befristungsgesetz