

Blüm, Norbert; Fuchs, Anke; Himmelreich, Fritz-Heinz; Muhr, Gerd

Article — Digitized Version

Das Beschäftigungsförderungsgesetz 1985

Wirtschaftsdienst

Suggested Citation: Blüm, Norbert; Fuchs, Anke; Himmelreich, Fritz-Heinz; Muhr, Gerd (1984) : Das Beschäftigungsförderungsgesetz 1985, Wirtschaftsdienst, ISSN 0043-6275, Verlag Weltarchiv, Hamburg, Vol. 64, Iss. 9, pp. 419-430

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/135957>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Das Beschäftigungsförderungsgesetz 1985

Am 23. August hat das Bundeskabinett das Beschäftigungsförderungsgesetz 1985 verabschiedet. Was bringt die neue Regelung für die Arbeitslosen und für die Beschäftigten? Norbert Blüm, Anke Fuchs, Fritz-Heinz Himmelreich und Gerd Muhr nehmen Stellung.

Norbert Blüm

Ein beschäftigungspolitisches Akutprogramm

Trotz aller Unkenrufe wird 1984 das Jahr des wirtschaftlichen Aufschwungs werden. Auch die Einbußen infolge des Arbeitskampfes werden daran nichts ändern. Jetzt gilt es, die Früchte des Aufschwungs schnell den Arbeitslosen zugute kommen zu lassen. Deshalb heißt das Gebot der Stunde: Arbeitslose einstellen. Jeder Tag, an dem die Arbeitslosen länger auf der Straße stehen, ist ein verlorener Tag. Daher ist das jetzt vom Kabinett verabschiedete Beschäftigungsförderungsgesetz ein Akutprogramm.

Mit dieser gesetzlichen Initiative wollen wir erreichen, daß sich der Aufschwung nicht wie in der Vergangenheit erst mit Verspätung auf dem Arbeitsmarkt auswirkt. Eine solche Verzögerung entsteht dadurch, daß Unternehmer zunächst abwarten und die ersten zusätzlichen Aufträge durch Überstunden und Sonderschichten erledigen. Einstellen muß aber vor Überstunden gehen. Und dazu leisten wir mit dem Beschäftigungsförderungsgesetz Hilfestellung.

Unser Arbeitsrecht muß diejenigen schützen, die Arbeit haben. Es muß aber auch denen helfen, die Arbeit suchen. Manches von dem, was Schutz für die ist, die in Arbeit sind, kann Sperre für die sein, die draußen stehen. Wir wollen eine Sozialpolitik nicht nur für die, die Arbeit haben. In einer Zeit von über 2 Mill. Arbeitslosen gilt unsere bevorzugte Blickrichtung vielmehr denen, die keine Arbeit haben. Um diese zweite Dimension müssen wir das Arbeitsrecht erweitern, das heißt, wir müssen die Einstellungshürden senken. Dazu dienen die im Beschäftigungsförderungsgesetz gebündelten Maßnahmen.

Befristete Arbeitsverträge

Für eine Übergangszeit bis 1991 sieht das Gesetz die Möglichkeit vor, befristete Arbeitsverträge mit Arbeitslosen zu erleichtern. Damit wollen wir das Ausweichen in Überstunden weithin überflüssig machen. Die Erfahrung der Vergangenheit zeigt nämlich, daß Unternehmen in einer Aufschwungsphase mit Neueinstellungen vorsichtig

sind, weil sie nicht wissen, ob die verbesserte Auftragslage anhält. Wenn sie jedoch in einer solchen Situation das Instrument des befristeten Arbeitsvertrages nutzen können, verringert sich das wirtschaftliche Risiko bei einer Neueinstellung. Ein Unternehmer soll die Möglichkeit bekommen, einen Arbeitslosen ohne Angabe eines sachlichen Grundes befristet für ein Jahr zu beschäftigen. Das gleiche gilt bei Übernahme eines Auszubildenden, für den der Betrieb nach Abschluß der Ausbildung keinen festen Arbeitsplatz hat. Denn für Arbeitslose ist es besser, befristet Arbeit zu finden als unbefristet arbeitslos zu bleiben. Und nirgendwo steht geschrieben, daß nicht aus einem befristeten Arbeitsvertrag ein unbefristeter werden kann.

Bei Firmenneugründungen sollen befristete Arbeitsverträge mit Arbeitslosen für zwei Jahre zugelassen werden, sofern nicht mehr als 20 Arbeitnehmer beschäftigt werden. Bei Neugründungen halten sich Unternehmer in der Regel an der unteren Grenze ihrer personell

len Möglichkeiten, weil sie nicht genau wissen, wie der Betrieb weiterläuft. Und da der Unternehmer beispielsweise Kündigungsschutzverfahren für den Fall vermeiden will, daß der Betrieb nicht so gut läuft, stellt er nur so viele Arbeitnehmer ein, wie unbedingt notwendig. Wenn er aber befristet einstellen kann, ist sein Risiko geringer und seine Bereitschaft größer, mehr Arbeitnehmer einzustellen.

Entgegen anderslautenden Verdächtigungen wird es keine Legalisierung von Kettenarbeitsverträgen geben. Da bleibt alles beim bestehenden Recht. Kettenarbeitsverträge sind nur unter äußerst erschwerten Bedingungen möglich.

Mehr Leiharbeiternehmer

Von der Erweiterung der Höchstdauer für die legale Arbeitnehmerüberlassung verspricht sich die Bundesregierung ebenfalls positive Impulse für den Arbeitsmarkt. In der Vergangenheit konnte eine Verleihfirma, die sogenannte Zeitarbeitsfirma, die bei ihr fest angestellten Arbeitnehmer nur für drei Monate an eine andere Firma ausleihen. Zukünftig soll dieser Zeitraum auf sechs Monate erweitert werden. Dadurch können Firmen besser als bisher den zeitlich befristeten Ausfall von Mitarbeitern überbrücken, ohne in Überstunden oder Schichtschichten ausweichen zu müssen.

Die so erweiterte Möglichkeit der Leiharbeit kann auch dazu dienen, Zeiten der Arbeitsplatzgarantie – etwa Zeiten des Mutterschutzes – zu überbrücken. Wenn die Überbrückungsmöglichkeiten erleichtert werden, dann vergrößert das auch die Beschäftigungschancen etwa der jungen Frauen, für die solche Schutzfristen geschaffen wurden. Diese Neuregelung schafft darüber hinaus zusätzliche Dauerarbeitsplätze bei den Zeitarbeitsfirmen.

Teilzeitarbeit muß ein normales Arbeitsverhältnis werden, es darf nicht länger ein Arbeitsverhältnis zweiter Klasse sein. Deshalb werfen wir die Teilzeitarbeit auf. Wer sich für eine Teilzeitarbeit entschließt, soll gegenüber einem Vollzeit-Arbeitnehmer nicht arbeitsrechtlich benachteiligt werden. Der arbeitsrechtliche Schutz bei Teilzeitarbeit wird dem bei Vollzeitzeitarbeit angeglichen. Daneben werden neue Formen der Teilzeitarbeit wie Job-sharing und variable Arbeitszeit auf sozialverträgliche Formen beschränkt.

Die variable Arbeitszeit darf nicht zu einer Arbeitszeit werden, in der der Arbeitnehmer sozusagen in permanenter Abrufbereitschaft steht.

Die Autoren
unseres
Zeitgesprächs:

Dr. Norbert Blüm, 49, ist Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung.

Anke Fuchs ist stellvertretende Vorsitzende der SPD-Bundestagsfraktion und Vorsitzende des Arbeitskreises Sozialpolitik.

Dr. Fritz-Heinz Himmelreich, 54, ist stellvertretender Hauptgeschäftsführer der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände in Köln und turnusmäßig stellvertretender Vorstandsvorsitzender der Bundesanstalt für Arbeit.

Gerd Muhr, 50, ist stellvertretender Vorsitzender des Deutschen Gewerkschaftsbundes in Düsseldorf und turnusmäßig Vorstandsvorsitzender der Bundesanstalt für Arbeit.

Der Arbeitnehmer soll in Zukunft nur noch dann zur Arbeit verpflichtet sein, wenn der Arbeitgeber ihm mindestens vier Tage im voraus seine Arbeitszeit mitteilt. Auch beim Job-sharing gibt es Verbesserungen. Die Pflicht zur generellen Vertretung eines Arbeitsplatzpartners wird eingeschränkt. Grundsätzlich können danach die Arbeitnehmer, die sich einen Arbeitsplatz teilen, nicht im voraus generell verpflichtet werden, bei Ausfall des Partners diesen zu vertreten. Dazu soll es in Zukunft in jedem Vertretungsfall einer besonderen Vereinbarung bedürfen.

All dies wird der Teilzeitarbeit neue Perspektiven eröffnen. Heute sucht rund eine Viertelmillion Arbeitslose lediglich eine Teilzeitbeschäftigung. Über 2 Mill. Vollerwerbstätige wären an einer Reduzierung ihrer Arbeitszeit interessiert. Die einen zwingen wir bisher zu Null-Arbeit, die anderen zu Mehrarbeit. Das ist ein Paradebeispiel bornierter Phantasielosigkeit. Wir wollen, daß die Arbeitszeit besser mit den Bedürfnissen der Arbeitnehmer in Einklang gebracht wird.

Sozialplan bleibt erhalten

Das bewährte soziale Friedensinstrument des Sozialplans bleibt erhalten. In den Fällen, in denen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf einen Sozialplan einigen, ändert sich gegenüber dem geltenden Recht nichts. Erst wenn es nicht zu einer Einigung zwischen Unternehmen und Betriebsrat kommt, wenn also die Einigungsstelle angerufen wird, werden die Sozialplanregelungen des Betriebsverfassungsgesetzes an einigen Punkten geändert. Das dürfte in der Praxis aber kaum mehr als 10 % aller Fälle betreffen.

In diesen Fällen werden der Einigungsstelle Kriterien an die Hand gegeben, die sie bei der Abwägung der sozialen Belange der betroffe-

nen Arbeitnehmer und der wirtschaftlichen Vertretbarkeit für das Unternehmen zu beachten hat. So sollen der Sozialplan und Ansprüche aus ihm stärker die Lage des einzelnen berücksichtigen. Ein Arbeitnehmer beispielsweise, der im selben Betrieb oder Unternehmen einen Arbeitsplatz findet, kann nicht den gleichen Anspruch auf den Sozialplan geltend machen wie derjenige, der in die Arbeitslosigkeit fällt.

Was die Erzwingbarkeit von Sozialplänen bei Betriebsänderungen angeht, ändert sich nichts. Der Sonderfall eines Personalabbaus ohne Änderung der sächlichen Betriebsmittel ist gegenwärtig nur durch Richterrecht geregelt. Er wird nun auch in das Gesetz aufgenommen einschließlich der verbindlichen Grenzen, ab denen ein Sozialplan erzwingbar ist. Bei Existenzgründungen soll innerhalb von vier Jahren kein Sozialplan erzwingbar sein. Ein Unternehmer wird dann eher bereit sein, mehr Arbeitnehmer einzustellen, und zwar gleich beim ersten Schritt. Wenn er hingegen von vornherein eventuelle Kosten eines Sozialplans mit einkalkulieren muß, wird er mit Neueinstellungen besonders vorsichtig sein.

Diese Änderungen stehen in einem unmittelbaren Sachzusammenhang mit der zeitgleich verfolgten Initiative, für Sozialpläne im Konkurs bis zu einer endgültigen Insolvenzrechtsreform eine tragbare

Absicherung zu erreichen. Das Bundesverfassungsgericht hat im vergangenen Oktober die bisherige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts korrigiert und die Ansprüche der Arbeitnehmer aus Sozialplänen im Konkurs, die bisher vorrangig bedient werden mußten, praktisch wertlos gemacht. Die vom Bundeskabinett beschlossene Regelung sieht vor, daß die auf die einzelnen Arbeitnehmer entfallenden Sozialplanansprüche als bevorrechtigte Konkursforderung in der Rangstufe eins angemeldet werden können. Das Sozialplanvolumen, das zur Verteilung an die betroffenen Arbeitnehmer zur Verfügung steht, wird dadurch wieder in etwa der bisherigen Regelung entsprechen.

Weitere Verbesserungen

Weitere arbeitsrechtliche Änderungen sollen darüber hinaus die Beschäftigungschancen bestimmter Personengruppen verbessern. So soll die Umlagefinanzierung der Lohnfortzahlung für kleinere Betriebe auch auf den Zuschuß für das Mutterschaftsgeld ausgedehnt werden können. Dadurch erhöhen sich die Vermittlungschancen besonders der jungen Frauen. Denn ich fürchte, daß die junge Frau vor Einstellungsbarrieren steht, solange die finanziellen Folgen des Mutterschutzes an den Einzelbetrieb geknüpft sind.

Um die Bereitstellung von zusätzlichen Ausbildungsplätzen zu fördern, soll die Bundesanstalt für Arbeit zukünftig wieder – wie schon bis 1969 – zeitlich befristete Aufträge zur unentgeltlichen Vermittlung beruflicher Ausbildungsstellen an sozial engagierte Personen oder Verbände erteilen können. Dadurch soll das Monopol der Bundesanstalt für Arbeit nicht aufgelöst, sondern flexibler gestaltet werden. Ich habe es schon im vergangenen Jahr als paradox empfunden, daß bereitwillige Helfer, die die Bundesanstalt für Arbeit bei der Suche nach Lehrlingsplätzen unterstützen wollten, von Bußgeldbescheiden bedroht wurden. In einer Zeit, wo wir jeden noch möglichen Ausbildungsplatz aufspüren müssen, muß jeder mit offenen Armen aufgenommen werden, der dabei helfen will.

Bei den Alleinhandwerkern wollen wir die Ungereimtheit beseitigen, daß sie ihre Beitragsvergünstigungen in der Rentenversicherung verlieren, wenn sie mehr als einen Lehrling ausbilden. Die bisherige Regelung kann man niemandem begreiflich machen. Wir streichen sie.

Nicht zuletzt sollen die Krankenkassenkuren wieder erleichtert werden. Wenn die Gesundheit des Versicherten eine Kur dringend erforderlich macht, soll auch schon vor Ablauf des jetzt geltenden Dreijahreszeitraumes eine Beteiligung der

VERÖFFENTLICHUNGEN DES HWWA-INSTITUT FÜR WIRTSCHAFTSFORSCHUNG-HAMBURG
NEUERSCHEINUNG

Wolfgang Gerhardt

DER EURO-DM-MARKT

Marktteilnehmer, Zinsbildung und geldpolitische Bedeutung

Großoktav, 451 Seiten, 1984, Preis brosch. DM 56,-

ISBN 3-87895-255-4

V E R L A G W E L T A R C H I V G M B H - H A M B U R G

Krankenkassen möglich sein. Das ist gesundheitspolitisch richtig. Damit kann aber auch die schwierige Beschäftigungs- und Wirtschaftslage in den Kurorten verbessert werden.

Der Entwurf des Beschäftigungsförderungsgesetzes enthält keine Patentrezepte gegen die Arbeitslosigkeit. Jede Einzelmaßnahme hat für sich nur eine begrenzte Wirkung. Gebündelt kann von ihnen jedoch

ein beträchtlicher Beschäftigungsimpuls ausgehen. Es ist Sache der Unternehmer und Betriebsräte, diesen Anstoß zugunsten der Arbeitslosen aufzugreifen und umzusetzen.

Anke Fuchs

Ein Schritt zurück ins 19. Jahrhundert

Eines muß man dieser Bundesregierung bescheinigen: Ihre Abteilung Semantik ist in ihrem rabulistischen Talent kaum zu überbieten. Arbeitnehmerrechte werden auf breiter Front abgebaut, neue Arbeitszeitmodelle zu Lasten der Arbeitnehmer salonfähig gemacht und die Entlassung von Arbeitnehmern gefördert – und das ganze erhält den wohlklingenden Titel „Beschäftigungsförderungsgesetz“. Wenn es einen Preis für beispiellosen Etikettenschwindel gäbe, die Bundesregierung wäre ohne Konkurrenz.

Die politische Stoßrichtung dieses Gesetzesvorhabens, das zutreffenderweise „Entlassungsförderungsgesetz“ heißen müßte, ist klar: Hier wird die politische Wende zweiter Teil eingeleitet. Zusammen mit dem Abbau des Jugendarbeiterschutzes und des Schwerbehindertengesetzes soll im Bereich der Gesellschaftspolitik das Rad der Geschichte zurückgedreht werden.

Verbrämt wird diese Zielrichtung durch angeblichen beschäftigungspolitischen Fortschritt. Das Rezept heißt: Man baue Einstellungshemmnisse ab, beseitige Zugangsbarrieren zum Arbeitsmarkt, verlange Verzicht und Abbau von Schutzrechten und sozialem Besitzstand – aus Solidarität der Arbeitsbesitzer mit den Arbeitslosen – und schon gäbe es mehr Beschäftigung.

Prognosen über die künftige Entwicklung unserer Industriegesellschaft runden dieses Erklärungsmuster ab: Die Organisation der Arbeit und die Struktur des Arbeitsmarktes müßten neu geordnet werden; die Individualisierung und Flexibilisierung der Arbeitszeit und des Arbeitsrechts seien die Gebote der Stunde. Deshalb seien mehr Zeitverträge, Leiharbeit und Teilzeitarbeit Schritte in die richtige Richtung.

Sozialpolitischer Rückschritt

Nun wird man sicherlich nicht bestreiten können, daß die technologische Entwicklung Inhalt und Struktur der Arbeit verändern wird. Die Arbeit der Zukunft wird stärker im Dienstleistungsbereich angesiedelt und von der neuen Kommunikations- und Informationstechnologie geprägt sein. Für Arbeitnehmer und Gewerkschaften erwachsen daraus neue Herausforderungen: Die Möglichkeiten der Dezentralisierung von Arbeit, etwa durch Tele-Heimarbeit, oder die Abkoppelung der betrieblichen von der persönlichen Arbeitszeit gehören dazu. Dennoch: Die bezahlte Vollerwerbsarbeit wird auch in Zukunft für die weitaus meisten Arbeitnehmer Grundlage ihrer Lebensexistenz sein. Auch für die Arbeit der Zukunft wird deshalb gelten: Nur mit kollektivem und gesetzlichem Schutz vor Ausbeutung und gesundheitlicher Gefährdung wird

der abhängig Beschäftigte vor dem Rückfall in das 19. Jahrhundert bewahrt. Die Tarifautonomie und das staatliche Arbeitsrecht müssen dem technologischen Wandel einen sozialen Stempel aufdrücken. Wer einem Abbau dieser Institute das Wort redet, macht den Arbeitnehmer zum Spielball der technologischen Entwicklung.

Aus diesem Grund sind die vorgesehenen Maßnahmen des sogenannten Beschäftigungsförderungsgesetzes Schritte in die falsche Richtung. Sie sind nichts anderes als die „Ökonomisierung“ des Arbeitsrechts. Bisher bestand Konsens darüber, daß das Arbeitsrecht die „rechtliche Waffe“ in der Hand des Schwächeren ist. Jetzt sollen Schutzrechte unter den Vorbehalt eines angeblich „realen Marktwertes“ des Arbeitnehmers gestellt und mit typischen Unternehmensrisiken befrachtet werden. Deshalb sind etwa die erleichterte Zulassung von Zeitverträgen und die Einschränkung der Sozialplanpflicht nicht „bloß“ ein weiteres Stück Sozialabbau, sondern der Beginn einer „neuen Qualität“ im Arbeitsrecht. Und bringt es denn mehr Beschäftigung? Bisher hat noch keiner, und schon gar nicht diese Bundesregierung, den Beweis antreten können, daß Sozialabbau zu mehr Beschäftigung führt. Im Gegenteil: Die Beispiele USA

und Großbritannien zeigen, daß die Massenarbeitslosigkeit dadurch um keinen Deut geringer wird; daß sich die Beschäftigungssituation in den USA leicht gebessert hat, ist allein darauf zurückzuführen, daß – entgegen regierungsamtlichen Erklärungen – im Ergebnis eine nachfrageorientierte Politik betrieben wurde.

Tatsache ist, daß die Massenarbeitslosigkeit auf weltwirtschaftliche Verwerfungen, strukturelle Anpassungsprobleme und eine enorme Nachfrageschwäche zurückzuführen ist. Wer die Massenarbeitslosigkeit abbauen will, muß darauf Antworten geben. Der Abbau von Schutzrechten ist weder Ersatz für fehlende Beschäftigungspolitik noch für eine wirksame Arbeitsmarktpolitik: Wer die zunehmende Langzeitarbeitslosigkeit und das Entstehen von Problemgruppen auf dem Arbeitsmarkt beklagt, muß mehr für ihre Qualifizierung, Betreuung und Wiedereingliederung tun. Der Abbau angeblicher Zugangsschranken zum Arbeitsmarkt ist der falsche Ansatz; er ist auf Dauer auch nicht erfolgversprechend.

Die Ideologie vom beschäftigungspolitischen Fortschritt durch sozialpolitischen Rückschritt erweist sich damit als reines Kampfarument gegen die Interessen der Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften. Es ist deshalb mehr als bloßer Zufall, daß sich die Hauptpunkte des sogenannten Beschäftigungsförderungsgesetzes in den Forderungskatalogen der Arbeitgeberverbände und dem Lambsdorff-Papier von September 1982 fast wortwörtlich wiederfinden. Der Bundesarbeitsminister entwickelt sich mit diesem Gesetz zu ihrem verlängerten Arm.

Der Entwurf des sogenannten Beschäftigungsförderungsgesetzes will das Arbeitsrecht „gelenkiger“ machen. Durch mehr Flexibi-

lität beim Abschluß von Zeitverträgen und bei der Leiharbeit soll mehr Beschäftigung entstehen; durch eine angeblich „sozialverträgliche“ Ausgestaltung der Teilzeitarbeit soll diese Beschäftigungsform attraktiver werden.

Nun ist eine Flexibilisierung des Arbeitsrechts an sich nichts Schlechtes. Der Mutterschaftsurlaub mit Arbeitsplatzgarantie, die Möglichkeiten der Gleitzeitarbeit und der Vorruhestand für ältere Arbeitnehmer sind Beispiele dafür, daß die Flexibilisierung durchaus im Interesse der betroffenen Arbeitnehmer liegen kann. Was hier jedoch unter dem Stichwort „Flexibilisierung“ angeboten wird, hat mit den genannten Maßnahmen nichts gemein. Die erleichterte Zulassung von Zeitverträgen, die Ausdehnung der Leiharbeitsdauer und die Regelungen zur Teilzeitarbeit sind ausschließlich Vorschriften im Interesse des Arbeitgebers. Das Ergebnis ist schon heute klar: Die Unternehmen werden noch systematischer dazu übergehen, sich knappe Stammbesetzungen möglichst gesunder und qualifizierter Arbeitskräfte zu schaffen und im übrigen auf eine Einsatzreserve von Leiharbeitnehmern und Arbeitnehmern mit befristeten Arbeitsverträgen zurückzugreifen. Außerdem werden sich nachteilige Arbeitszeitmodelle, wie das Job-sharing und die kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit (KAPOVAZ), in der Praxis durchsetzen.

Aushöhlung der Schutzgesetze

Der Gesetzentwurf der Bundesregierung unternimmt nicht den leisesten Versuch einer Begründung, wie durch diese Maßnahmen auch nur ein Arbeitsplatz zusätzlich geschaffen wird. Eine solche Begründung ist auch nicht möglich. Denn das Gegenteil ist wahrscheinlich: Dauerarbeitsplätze werden abge-

baut und durch vorübergehende, unständige Beschäftigungen ersetzt. Sicher ist außerdem, daß durch mehr Zeitverträge und mehr Leiharbeit zahlreiche Schutzgesetze, vor allem das Kündigungsschutzgesetz und das Betriebsverfassungsgesetz, weiter ausgehöhlt werden. Und sicher ist schließlich, daß die Arbeitgeber noch mehr aus ihrer Verpflichtung zu einer vorausschauenden Personalplanung einschließlich rechtzeitiger Qualifizierungsmaßnahmen entlassen werden.

Unser Ziel bleibt ein völliges Verbot der Arbeitnehmerüberlassung. Nur so läßt sich die zunehmende illegale Beschäftigung wirksam bekämpfen. Unser Ziel bleibt auch ein Ausbau des Kündigungsschutzgesetzes. Dieses Gesetz ist zu einem reinen Abfindungsgesetz geworden und sichert den Bestand von Arbeitsverhältnissen nur in einer verschwindend kleinen Zahl. Die vorgesehene Erleichterung von Zeitverträgen höhlt den gesetzlichen Kündigungsschutz weiter aus und stößt auf unsere entschiedene Ablehnung.

Einseitige Lastenverteilung

Auch die vorgesehene Regelung der Teilzeitarbeit lehnen wir ab. Entscheidend wäre die arbeits- und sozialrechtliche Absicherung; dazu brauchen wir die erweiterte Mitbestimmung des Betriebsrates bei Einführung und Ausgestaltung der Teilzeitarbeit und die Streichung der Geringfügigkeitsgrenze in der Sozialversicherung. Schritte in diese Richtung fehlen. Für die vorgesehenen Bestimmungen, wie das allgemeine Gleichbehandlungsgebot, besteht kein Regelungsbedürfnis. Offensichtlich dient die arbeitsrechtliche Regelung nur als Vorwand, um bestimmte Arbeitszeitmodelle, wie das Job-sharing oder die Arbeit auf Abruf, salonfähig zu machen.

Was zur angeblich „sozialverträglichen“ Ausgestaltung dieser Teilzeitmodelle angeboten wird, beseitigt in keiner Weise ihre Nachteile. Nach dem Entwurf bleibt der Arbeitnehmer mit vereinbarter variabler Arbeitszeit weiterhin „freie Verfügungsmasse“ des Arbeitgebers: Es bleibt ohne weiteres möglich, daß der Arbeitnehmer wochen- oder sogar monatelang nicht zum Einsatz kommt. Eine wirklich „sozialverträgliche“ Ausgestaltung des Job-sharing müßte auf das praktische Verbot dieser Beschäftigungsform hinauslaufen.

In die einseitig arbeitgeberorientierte Flexibilisierungsstrategie des Gesetzentwurfs fügen sich die Einschränkungen der Sozialplanpflicht und die Auflockerung des Vermittlungsmonopols der Bundesanstalt für Arbeit nahtlos ein.

Entgegen der Ankündigung von Bundeskanzler Kohl in seiner Regierungserklärung, die Mitbestimmungsrechte auf keinen Fall abbauen zu wollen, werden die Rechte der Betriebsräte drastisch eingeschränkt. Das Ergebnis ist klar: Arbeitnehmer werden künftig bei Betriebsstillegungen und -einschrän-

kungen stärker entlassen oder innerhalb des Bundesgebietes versetzt werden können. Während es bisher möglich war, zumindest die wirtschaftlichen und sozialen Folgen von Betriebsänderungen einigermaßen sozial abzufedern, fallen die sozialen Folgen unternehmerischen Handelns künftig den betroffenen Arbeitnehmern voll zur Last.

Entschiedener Widerstand

Die vorgesehene Auflockerung des Vermittlungsmonopols geht von der falschen Annahme aus, daß die unzureichende Versorgung Jugendlicher mit Ausbildungsstellen eine Folge fehlender Mitwirkungsmöglichkeiten Dritter sei. Schon jetzt arbeiten die Arbeitsämter mit allen Stellen zusammen, die zur Verbesserung der Ausbildungssituation beitragen können. Die mangelhafte Versorgung mit Ausbildungsstellen ist eine Folge fehlender Ausbildungsplätze in Betrieben und Verwaltungen. Die Bundesregierung sollte ihre Kraft dafür einsetzen, diese Ausbildungsplätze zu schaffen.

Mit der Auflockerung des Vermittlungsmonopols wird eine Entwick-

lung eingeleitet, die es Privatpersonen und Institutionen erlaubt, ihre Eigeninteressen in die Vermittlung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen einzubringen. Dieser Entwicklung muß entschieden entgegengetreten werden.

Das sogenannte Beschäftigungsförderungsgesetz wird seinem Namen in keiner Weise gerecht. Nicht die Beschäftigung, sondern der Abbau von Dauerarbeitsplätzen und damit die Arbeitslosigkeit wird mit diesem Gesetz gefördert. Auch wenn einzelne Maßnahmen des Gesetzes, wie die Erweiterung des Ausgleichsverfahrens nach dem Lohnfortzahlungsgesetz oder die Auflockerung der Drei-Jahres-Frist bei Kassenkuren, positiv zu beurteilen sind, stößt das gesamte Vorhaben auf den entschiedenen Widerstand von Sozialdemokraten und Gewerkschaften. Die Förderung der Beschäftigung und der Abbau der Arbeitslosigkeit sind für uns vorrangige politische Ziele. Beides ist durch Sozialabbau aber nicht zu erreichen. Notwendig ist eine beschäftigungsorientierte Wirtschafts-, Finanz- und Arbeitsmarktpolitik. Dazu bleibt die Bundesregierung bisher jede Antwort schuldig.

Fritz-Heinz Himmelreich

Auf halbem Wege haltgemacht

Beschäftigungsförderung ist ein richtiges und begrüßenswertes Anliegen. Die seit Jahren steigenden Arbeitslosenzahlen belegen, daß die Zurückhaltung der Betriebe gegenüber Neueinstellungen wächst. Dies aus verständlichen Gründen, denn zu viele Regelungen im Arbeits- und Sozialrecht haben sich in den vergangenen Jah-

ren – nicht zuletzt auch durch die Ausprägung, die sie durch die höchstrichterliche Rechtsprechung erfahren haben – zunehmend als beschäftigungshemmend erwiesen, da sie den Unternehmen zu große wirtschaftliche Risiken auferlegen.

Genannt seien in diesem Zusammenhang vor allem der überzogene

Kündigungsschutz und die Vorschriften über den Schutz bei Betriebsänderungen (Sozialplan-Regelung). Die Tendenz unserer Arbeitsrechtsordnung, soziale Lasten im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis einseitig und zu weitgehend den Arbeitgebern statt der Solidargemeinschaft aufzuerlegen, kann als eine der wesentlichen

Ursachen der Arbeitslosigkeit nicht mehr bezweifelt werden. Nur in engen Grenzen, die sich an der Leistungskraft der Betriebe orientieren müssen, können Existenz-, Gesundheits- und Beschäftigungsrisiken der Arbeitnehmer von den Betrieben mitgetragen werden.

Ziel eines Beschäftigungsförderungsgesetzes muß es daher sein, diese Grenzen abzustecken und dabei die wirtschaftlichen Belastungen für die Unternehmen auf ein erträgliches Maß zu reduzieren, ohne den Arbeitnehmern den notwendigen sozialen Schutz völlig zu entziehen. Dabei darf die Wechselwirkung zwischen dem Schutz desjenigen, der in einem Arbeitsverhältnis steht, und den Einstellungschancen der Arbeitsplatzsuchenden nicht verkannt werden: Ein zu einseitig ausgeprägter, die Unternehmen über Gebühr belastender Bestandsschutz auf der einen Seite führt zwangsläufig dazu, daß auf der anderen Seite diejenigen, die ohne Arbeit sind, es häufig auch bleiben. Gesetzgeberische Maßnahmen zur Wiederherstellung einer Ausgewogenheit sind daher dringend erforderlich.

Begrüßenswerte Korrekturen

Eine nähere Betrachtung des jetzt vom Kabinett verabschiedeten Entwurfes eines Gesetzes zur Förderung der Beschäftigung zeigt indessen, daß dieses hinter den arbeitsmarktpolitischen Notwendigkeiten noch ein gutes Stück zurückbleibt. Der inzwischen überholte Referentenentwurf vom März dieses Jahres war mit Neuregelungen in Teilbereichen zunächst noch überfrachtet und hatte zudem weitere umfangreiche Arbeitnehmerschutzbestimmungen zum Inhalt. Sie wären ein ganz und gar falsches Signal des Gesetzgebers gewesen. Dies gilt insbesondere für die Regelung, Überstunden durch Arbeitsbefreiungen abzugelten. Dadurch wä-

re der Eintritt eines gegenteiligen Effekts, nämlich die Verstärkung der bestehenden Einstellungshemmnisse, programmiert gewesen. Anstatt verlorene Sicherheit und geschwundenes Vertrauen in der Personalwirtschaft wiederherzustellen, wäre die für die Wettbewerbsfähigkeit unverzichtbare arbeitszeitmäßige Flexibilität in einem gefährlichen Maße eingeschränkt. Die Tarifabschlüsse in der Metall- und Druckindustrie, die einen größeren Rahmen für flexiblere Arbeitszeitformen setzten, wiesen indessen in eine prinzipiell andere Richtung.

Die mittlerweile deutliche Reduzierung des Gesetzesvorhabens durch den Referentenentwurf vom 17. 7. 1984 ist daher zu begrüßen. Der verbleibende Rest ist ein konstruktiver Ansatz in mancherlei Hinsicht. Ihm müssen jedoch weitere Schritte folgen.

Richtig ist vor allem, daß sich die jetzt geplanten Änderungen auf wenigstens einen der Bereiche erstrecken, in dem der Arbeitnehmerschutz allzu hohe Risiken für die Betriebe mit sich bringt, nämlich die Vorschriften über den Sozialplan bei Betriebsänderung außerhalb des Konkurses. Bringt dieser Schritt in die richtige Richtung jedoch die wesentlichen und raschen beschäftigungspolitischen Impulse, die wünschenswert wären?

In dem Gesetzentwurf sind konstruktive Ansätze enthalten, die in die Richtung zielen, die Fähigkeit und Bereitschaft der Unternehmen zur Einstellung von Arbeitnehmern zu fördern, wenngleich auch bezüglich der einen oder anderen Regelung Zweifel angebracht sind. Dies vor allem aus zwei Erwägungen: Zum einen könnten die geplanten Erleichterungen, die ohnehin zum Teil vorübergehender Natur sind, ohne soziale Not weitergehen, indem sie die bestehenden Einstel-

lungshemmnisse nicht nur verringerten, sondern von Grund auf beseitigten. Zum anderen bleiben wichtige Bereiche, wie das zu einseitig am Arbeitnehmerschutz orientierte Kündigungsschutzrecht, weiterhin ausgeklammert.

Kernpunkt des Referentenentwurfes ist das geplante Gesetz über arbeitsrechtliche Vorschriften zur Beschäftigungsförderung (Art. 1). Es ist in zwei Abschnitte gegliedert, die jeweils eine erstmalige Kodifikation von Regelungen über den befristeten Arbeitsvertrag und die Teilzeitarbeit enthalten.

Befristete Arbeitsverträge

Die Absicht, die Zulassung befristeter Arbeitsverträge zu erweitern, ist zu begrüßen. Die durch die Rechtsprechung verursachte weitgehende Ausschaltung des befristeten Arbeitsvertrages im Bereich der privaten Wirtschaft hat sich als ein Strukturmangel erwiesen, dessen Beseitigung notwendig ist, wenn eine wirksame Beschäftigungsförderung erreicht werden soll. Eine grundlegende Auflockerung, die wieder größere Flexibilität in der Personalwirtschaft ermöglicht, könnte allerdings durch eine lediglich zeitlich beschränkte Erweiterung nicht erzielt werden. Vielmehr ist eine Dauerlösung erforderlich, die die Rechtsprechung, die das Institut der richterlichen Rechtsfortbildung in diesem Bereich allzu sehr (über-)strapaziert hat, wieder in ihre Schranken verweist und den bereits im Bürgerlichen Gesetzbuch verankerten Grundsatz der Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge wieder mehr in den Vordergrund stellt. Nur wenn das dem befristeten Arbeitsvertrag durch die Rechtsprechung angeheftete Odium des Zweifelhaften beseitigt wird, kann erwartet werden, daß die Betriebe in Zeiten des konjunkturellen Aufschwungs wenigstens befristete

Einstellungen vornehmen und es nicht wegen der damit verbundenen Rechtsunsicherheit vorziehen, den Arbeitsplatz unbesetzt zu lassen.

Wenig einsehbar ist zudem, warum die erleichterte Zulassung befristeter Arbeitsverträge nur für arbeitslos Gemeldete greifen soll. Nicht alle Arbeitslosen sind auch „arbeitslos“ gemeldet. Warum sollten jene nicht in den Genuß einer solchen Regelung kommen?

Die nach der ursprünglichen Konzeption des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung vorgesehene Regelung der Rufbereitschaft ist inzwischen ersatzlos gestrichen worden: Und dies zu Recht, da sie einerseits zu kompliziert und kostenintensiv ausgestaltet war und andererseits wegen seit langem bestehender, diesen Bereich abdeckender Tarifverträge bzw. Betriebsvereinbarungen kein Regelungsbedürfnis bestand.

Variable Arbeitszeit

Im Grundsatz zu begrüßen ist, daß das Beschäftigungsförderungsgesetz Vorschriften über die Anpassung der Arbeitszeit an den Arbeitsanfall (variable Arbeitszeit) enthalten soll. Durch die Ausgestaltung, die diese Regelungen in der jüngsten, vom Kabinett am 23. 8. 1984 verabschiedeten Fassung des Gesetzentwurfes erhalten haben, sind die Aussichten auf einen beschäftigungspolitisch positiven Effekt der Vorschriften über die Teilzeitarbeit gestiegen. Insbesondere

sieht der Entwurf nicht mehr vor, daß Überstunden der teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer nach denselben Grundsätzen zu vergütet sind wie diejenigen der vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer.

Dies ist ein positiver Schritt, der zeigt, daß die fehlerhafte Prämisse des Bundesarbeitsministers, daß allein die Bereitschaft der Arbeitnehmer für Teilzeitarbeit gefördert werden müsse, nunmehr korrigiert worden ist. Das Gegenteil trifft nämlich zu: Es geht mehr darum, für den Arbeitgeber Anreize zur Schaffung von zusätzlichen Teilzeitarbeitsplätzen zu geben, als die Arbeitnehmer zu motivieren, Teilzeitarbeit aufzunehmen.

Einen richtigen Ansatz in diesem Sinne enthält auch die Auflockerung der Vertretungsregelung für den jeweiligen Einzelfall beim Jobsharing, nach der zumindest für bestimmte Fallgruppen eine generelle Vertretungspflicht vereinbart werden kann. Demgegenüber zielt die vorherige Mindestankündigungsfrist von vier Tagen bei variabler Arbeitszeit nach wie vor in die falsche Richtung.

Sozialpläne

Erzwingbare Sozialpläne werden für den Betrieb bei notwendigen Anpassungsmaßnahmen zunehmend zu einer gefährlichen Belastung. Der Versuch eines Abbaus beschäftigungshemmender Sozialplanvorschriften ist daher im Rahmen eines Beschäftigungsförde-

rungsgesetzes richtig und notwendig. Die Konkretisierung des Ermessens der Einigungsstelle und die Staffelung der Arbeitnehmerzahlen, die bei bloßer Personalverminderung zu einem erzwingbaren Sozialplan führen, dürften geeignet sein, den Unternehmen den Entschluß zur Schaffung neuer Arbeitsplätze zu erleichtern. Dennoch darf nicht übersehen werden, daß hier eine verfehlte Rechtsprechung festgeschrieben wird: Die Klarstellung, daß bloße Personalverminderungen ohne Einschränkung der Produktionskapazität keine Betriebsänderungen sind, würde die Schaffung neuer Arbeitsplätze wesentlich mehr fördern.

Da die Situation auf dem Lehrstellenmarkt auch in den nächsten Jahren noch angespannt bleiben dürfte, sind Maßnahmen zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze hilfreich. Die vorgesehene begrenzte Auflockerung des Alleinrechts der Bundesanstalt für Arbeit zur Vermittlung von Ausbildungsstellen ist deshalb grundsätzlich zu begrüßen. Damit soll nicht einer Abschaffung des Vermittlungsmonopols das Wort geredet werden; eine Auflockerung als zusätzliche Hilfe bei der Ausschöpfung des vorhandenen Ausbildungsstellenpotentials dürfte es den zuständigen Stellen und Verbänden gezielter und wirksamer als bislang ermöglichen, in den Wochen vor Beginn des Ausbildungsjahres noch nicht vermittelte Bewerber auf neuen Lehrstellen unterzubringen.

WELTKONJUNKTURDIENST

Jahresbezugspreis
DM 80,-
ISSN 0342-6335

Der Vierteljahresbericht, der von der Konjunkturabteilung des HWWA-Institut für Wirtschaftsforschung-Hamburg erarbeitet wird, analysiert und prognostiziert die wirtschaftliche Entwicklung in den wichtigsten westlichen Industrienationen sowie auf den Weltrohstoffmärkten.

Arbeitsmarktpolitisch positiv dürfen sich auch die vorgesehenen Möglichkeiten zur Verstärkung und Ausweitung von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen auswirken.

Leiharbeitnehmer

Schließlich zielt das Gesetz auch darauf ab, die Beschäftigung von Leiharbeitnehmern (Arbeitnehmerüberlassung) zu fördern. Wenn auch die Beschäftigung von Leiharbeitnehmern mit 25 000 überlassenen Arbeitnehmern (Stand vom 20. Juni 1983) längst nicht den Umfang hat, wie vielfach vermutet wird, ist dies grundsätzlich zu begrüßen, da die Arbeitnehmerüberlassung für die Wirtschaft ein wichtiges Mittel

für einen flexiblen Personaleinsatz ist. Die Verlängerung der Überlassungsfrist auf sechs Monate dürfte die Mehrzahl der „Überbrückungsfälle“ abdecken, wenn auch eine Verdopplung der Überlassungsfrist auf generell zwölf Monate sicherlich einen arbeitsmarktpolitisch positiveren Effekt hätte. Auch bei dieser Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes zeigt sich, daß der Gesetzgeber wiederum auf halbem Wege haltmacht, indem er lediglich eine Übergangslösung schafft.

Insgesamt gesehen ergibt sich folgendes: Der „Schnellzug“, der nach der Bezeichnung durch den Bundesarbeitsminister den „Omni-

bus“ des ursprünglichen Referentenentwurfes abgelöst hat, ist auf dem Wege zum richtigen Bestimmungsort. Er ist sicherlich wendiger und schneller als der überfrachtete „Omnibus“, wobei allerdings noch weitere „Rot-Signale“ zu überwinden und mißlungene Weichenstellungen zu korrigieren sind, um das Übermaß an sozialbürokratischen Hemmnissen, das der Beschäftigungspolitik entgegenwirkt, abzubauen. Eines ist aber sicher: Mit dem voraussichtlichen Inkrafttreten des Beschäftigungsförderungsgesetzes am 1. Januar 1985 wird sich der Zug in Bewegung setzen, und das ist bei allen verbleibenden Unwägbarkeiten sicherlich ein positiver Aspekt.

Gerd Muhr

Vor dem eingeschlagenen Weg ist zu warnen

Das Blüm-Gesetz wird von den Gewerkschaften, läßt man wenige Einzelregelungen von vorwiegend minderer Bedeutung außer acht, mit aller Entschiedenheit abgelehnt. Es entspricht weder den Interessen der Arbeitnehmer noch der vielen arbeitslosen Menschen in unserem Lande. Seine Bezeichnung täuscht über die wirkliche Zielsetzung der geplanten Neuregelungen, den rigoros betriebenen Abbau notwendiger und bewährter Arbeitnehmerschutzrechte, hinweg. Eine Realisierung des Vorhabens würde nicht die Beschäftigung, sondern Entlassungen und den weiteren Abbau vorhandener Dauer- und Vollzeit Arbeitsplätze fördern.

Der Gesetzentwurf kommt ausschließlich den Vorstellungen der Unternehmer entgegen. Er greift auf Forderungen zurück, die nahezu inhaltsgleich in den Thesenpa-

pieren von Lambsdorff, Haimo George, Ernst Albrecht, des CDU-Wirtschaftsrates und in dem von der Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände im Herbst vergangenen Jahres vorgelegten Strategiepapier enthalten sind. Kein Wunder, daß deshalb die geplanten Bestimmungen von den Unternehmern und ihnen nahestehenden Kreisen als ein, nach ihrer Auffassung allerdings noch nicht weit genug gehender, Schritt in die richtige Richtung begrüßt werden.

Zwar sind in dem jetzt vom Bundeskabinett verabschiedeten Entwurf, sicherlich auch dank des Widerstandes der Gewerkschaften, eine Reihe von ursprünglich ebenfalls vorgesehenen Regelungen nicht mehr enthalten. Hierzu gehören z. B. die Einführung des Begriffs der Teilarbeitsfähigkeit im Lohnfortzahlungsrecht, mit der kranke Arbeit-

nehmer im Rahmen einer verbliebenen Restarbeitsfähigkeit zur Arbeitsleistung herangezogen werden sollten. Auch die wahlweise Verrechnung von Kurzeiten mit dem Erholungsurlaub anstelle einer Kostenbeteiligung ist fallengelassen worden. Es wurden damit zwar einige, aber bei weitem nicht alle Giftzähne gezogen. Im übrigen sind jetzt zusätzliche Verschlechterungen geplant, etwa der Abbau von Mitbestimmungsrechten der Betriebsräte im Zusammenhang mit dem Abschluß von Sozialplänen.

Das vorgesehene Außerkraftsetzen der von unserer Rechtsprechung über Jahrzehnte entwickelten Grundsätze zur Befristung des Arbeitsvertrages für den Fall der Ersteinstellung Arbeitsloser läßt sich durch nichts rechtfertigen. Die Behauptung, dies werde einen

Schub von Einstellungen bewirken, vor denen Arbeitgeber bislang nur deshalb zurückschreckten, weil sie sich von eingestellten Arbeitnehmern nicht mehr oder nur unter unververtretbaren Schwierigkeiten wieder trennen könnten, geht von falschen Prämissen aus.

In Kleinbetrieben bis zu fünf Arbeitnehmern konnten diese mangels Kündigungsschutz schon bisher unter Einhaltung der Kündigungsfrist jederzeit grundlos entlassen werden, und zwar auch nach langjähriger Betriebszugehörigkeit. Dasselbe gilt in größeren Betrieben während der ersten sechs Monate eines Beschäftigungsverhältnisses. Selbst ein anschließend einsetzender allgemeiner Kündigungsschutz schließt die Entlassung nicht aus. Gerichtlich angreifbar ist stets nur die willkürliche Kündigung, für die es weder betriebliche noch personen- oder verhaltensbedingte Gründe gibt. Doch nicht einmal dann vermag das geltende Kündigungsschutzrecht den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses zu gewährleisten. In weniger als einem Prozent aller Fälle, in denen Kündigungsschutzklage erhoben wird, kommt es später zur Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses. Im übrigen enden die Verfahren allenfalls mit einem Abfindungsvergleich. Dies bestätigen auch Untersuchungen, die das Bundesarbeitsministerium selbst durchführen ließ.

Nach der bisherigen Abfindungspraxis hat ein Arbeitgeber einem unter das Kündigungsschutzgesetz fallenden Arbeitnehmer, den er trotz bestehender Weiterbeschäftigungsmöglichkeit nach einem Jahr grundlos entläßt, maximal einen halben Monatsverdienst als Abfindung zu zahlen. Dies ist weder ein unangemessener Gegenwert für einen zu Unrecht verlorenen Arbeitsplatz, noch kann man ernsthaft unterstellen, daß Arbeitgeber sich in

der Vergangenheit wegen eines derart minimalen Betrages, den sie möglicherweise für eine willkürliche Entlassung hätten zahlen müssen, davon abhalten ließen, notwendige Einstellungen vorzunehmen.

Hinzu kommt, daß auch das bisherige Recht die Befristung eines Arbeitsvertrages zuließ, wenn es dafür einen sachlichen Grund gab. Von daher ist es absolut unverständlich, inwiefern die angestrebte Ausweitung von Zeitverträgen eine „besondere beschäftigungspolitische Schubwirkung“ auslösen sollte. Nicht eine Vermehrung der Arbeitsplätze wird die Folge sein. Den Unternehmen werden lediglich, verbunden mit der ebenfalls vorgesehenen Ausweitung der Leiharbeit sowie dem Bestreben, Teilzeitarbeit zu fördern, zusätzliche Instrumente zur systematischen und verschärften Ausdünnung der Stammbeschäftigten und zur Ersetzung von Dauerbeschäftigten durch unständig Beschäftigte an die Hand gegeben.

Verhöhnung der Arbeitslosen

Für die befristet eingestellten Arbeitnehmer gibt es im Zusammenhang mit der Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses weder Kündigungsschutz noch Beteiligungsrechte der Betriebsräte. Selbst gegen eine willkürliche Nichtverlängerung des Zeitvertrages sind sie wehrlos. Die Aussicht, anschließend anstelle eines anderen weiterbeschäftigt zu werden, wird maßgeblich davon abhängen, inwieweit jemand gewillt ist, Anweisungen und Erwartungen des Arbeitgebers willfährig zu entsprechen, selbst wenn diese im Einzelfall unzumutbar oder rechtlich unzulässig sein sollten. Schon im Frühkapitalismus des vergangenen Jahrhunderts war ähnlich verfahren worden. Diejenigen, die zur Existenzsicherung für sich und ihre Familien auf einen Ar-

beitsplatz angewiesen waren, wurden gegeneinander ausgespielt, indem man vorrangig den einstellte, der die geringsten Ansprüche stellte.

Dem entspricht die dem Gesetzesvorhaben zugrunde liegende Philosophie, daß der Abbau von Arbeitnehmerrechten Einstellungsbarrieren beseitige. Die Worte des Bundesarbeitsministers, für die Arbeitslosen sei es besser, ohne ausreichenden Schutz beschäftigt zu werden, als überhaupt nicht, kommen einer Verhöhnung dieser ohnehin benachteiligten Personengruppe gleich. Man kann arbeitslosen Menschen nicht dadurch helfen, daß man sie bis in das nächste Jahrzehnt hinein ihres Kündigungsschutzes beraubt und möglicher Arbeitgeberwillkür preisgibt. Dies erniedrigt sie für den Fall der Einstellung zu Arbeitnehmern zweiter Klasse. Auch aus Kreisen der in der Arbeitsgerichtsbarkeit tätigen Richter sind deshalb inzwischen sogar verfassungsrechtliche Bedenken gegen den Gesetzentwurf erhoben worden.

Abzulehnen sind auch die geplanten Bestimmungen zur Teilzeitarbeit. Die Begründung, man wolle die arbeitsrechtliche Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten beseitigen, ist schlechterdings unverständlich. Das derzeitige Arbeitsrecht gilt grundsätzlich für alle Arbeitnehmer, ohne Rücksicht auf die Dauer ihrer täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit. Von daher enthält das im Entwurf vorgesehene Benachteiligungsverbot nichts, was nicht schon nach allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätzen Geltung hätte.

Gravierende Benachteiligungen

Im übrigen geht es erkennbar darum, Arbeitszeitmodelle, wie „Arbeit auf Abruf“ oder „Job-Sharing“, die in der betrieblichen Praxis im-

mer wieder Gegenstand von Manipulationen auf Arbeitgeberseite gewesen sind und in zahlreichen Fällen zu gravierenden Benachteiligungen für die betroffenen Arbeitnehmer geführt haben, durch erstmalige Aufnahme in ein Gesetz zu legalisieren und damit, wie es der Bundesarbeitsminister formuliert hat, „salonfähig“ zu machen. Die Behauptung, man wolle Teilzeitarbeit attraktiver gestalten, indem man solche Modelle gleichzeitig auf sozialverträgliche Formen beschränke, muß als reiner Vorwand betrachtet werden. Es sind jedenfalls keinerlei Bestimmungen vorgesehen, die den betroffenen Arbeitnehmer über das bereits geltende Recht hinaus schützen würden. Im Gegenteil.

Vertragliche Vereinbarungen über die Anpassung der Arbeitszeit an die jeweiligen betrieblichen Notwendigkeiten, wie sie nach dem Entwurf als sozialverträglich zugelassen werden sollen, hat das Arbeitsgericht Hamburg in einem erst kürzlich veröffentlichten Urteil für sittenwidrig erklärt. Sie stellen eine mißbräuchliche Anwendung der Vertragsfreiheit dar, weil es sich bei dem Arbeitsanfall, nach dem sich der Arbeitseinsatz des Arbeitnehmers richten soll, nicht um objektive, von ihm jederzeit nachprüfbarere Vorgaben handelt. Derartige Vereinbarungen würden es dem Arbeitgeber vielmehr ermöglichen, einschränkungslos über den Beschäftigten zu verfügen, ohne daß dieser Gewißheit hätte, ob er den zur Bestreitung seines Lebensunterhalts notwendigen Lohn überhaupt erzielen kann. Ebenso sind Vereinbarungen über die jederzeitige gegenseitige Vertretungspflicht bei der Arbeitsplatzteilung, wie sie der Entwurf in Zukunft gestatten will, von Arbeitsgerichten bislang als rechtlich unzulässig und nichtig bezeichnet worden.

Arbeitsplatzteilung und eine vorwiegend an Produktions- und Umsatzerfordernisse der Unternehmer angepaßte Arbeitszeitflexibilisierung tragen im übrigen nicht zur Vermehrung, sondern zur Vernichtung weiterer, heute noch vorhandener Vollzeit Arbeitsplätze bei.

Der Erleichterung von Entlassungen dient die im Entwurf vorgesehene Regelung, nach der für die Feststellung der Frage, ob ein Betrieb unter die Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes fällt, Teilzeitbeschäftigte mit geringerer Wochen- oder Monatsarbeitszeit künftig nicht mehr als Arbeitnehmer berücksichtigt werden sollen. Dies hätte zur Folge, daß für einen nicht unerheblichen Teil der Vollzeitbeschäftigten der Kündigungsschutz künftig entfiel. Die gewerkschaftlichen Forderungen gehen seit langem dahin, auch Kleinbetriebe in den Kündigungsschutz einzubeziehen. Der Entwurf geht in die entgegengesetzte Richtung und will damit die Zahl der dem Kündigungsschutz nicht unterliegenden Betriebe vergrößern.

Schwächung des Arbeitsvermittlungsmonopols

Die vorgesehene Erleichterung der Leiharbeit würde zu einer erheblichen Erweiterung des Betätigungsfeldes der Verleihagenturen führen und damit das verfassungsrechtlich geschützte Arbeitsvermittlungsmonopol der Bundesanstalt für Arbeit weiter nachhaltig schwächen. Dies würde zugleich bedeuten, daß künftig in noch stärkerem Maße als bisher schon durch personelle Maßnahmen des Arbeitgebers die Wirksamkeit sozialer Rechte und des bisher erreichten Arbeitsbestandsschutzes zu Lasten der im Entleiherbetrieb Beschäftigten beeinträchtigt werden kann.

Die Arbeitgeber würden bei Verwirklichung dieser Vorschläge noch

mehr aus ihrer Verpflichtung zu einer vorausschauenden Personalplanung einschließlich rechtzeitiger Qualifizierungsmaßnahmen entlassen werden; sie würden zur weiteren Vernichtung von Dauerarbeitsplätzen geradezu ermuntert.

Insbesondere auf dem Teilarbeitsmarkt der auf eine Dauer von bis zu drei Monaten befristeten Arbeitseinsätze stehen schon heute die Bundesanstalt für Arbeit und die – wirtschaftlich gesehen ebenfalls eine Vermittlung betreibenden – Verleiher in direkter Konkurrenz zueinander.

Das Verhältnis der Überlassungsfälle zu den Vermittlungen der Arbeitsämter in Beschäftigungsverhältnisse von einer Dauer bis zu drei Monaten hat sich kontinuierlich zugunsten der Überlassungsfälle verschoben und betrug 1981 rund 1 : 2,2, während dieses Verhältnis im Baugewerbe nach vorsichtiger Schätzung bei 1 : 1,2 gelegen haben dürfte. Danach wurden in ca. 30 % , im Baugewerbe sogar in ca. 45 % aller Fälle, in denen Betriebe bei der vorübergehenden Besetzung eines Arbeitsplatzes einen Dritten (Vermittler oder Verleiher) einschalteten, eine Verleihfirma beauftragt.

Frage der Verfassungskonformität

Bereits das geltende Recht hat die schädlichen Folgen legaler und illegaler Leiharbeit in keiner Weise so eindämmen können, wie dies vom Bundesverfassungsgericht in seiner das Verleihverbot aufhebenden Entscheidung im Jahre 1967 angenommen worden war. Das Bundesverfassungsgericht hatte die gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung im Jahre 1967 in der Annahme zugelassen,

es handele sich um ein Gewerbe mit geringem Umfang und demge-

mäßig geringer Bedeutung für den Arbeitsmarkt,

□ bei der Aufrechterhaltung der Ordnung des Arbeitsmarktes und zur Sicherung sozialer Belange der Arbeitnehmer könnten (deshalb) keine gravierenden Kontrollprobleme auftreten,

□ die gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung werde durch die Mobilisierung zusätzlicher Arbeitskräfte eine positive Wirkung auf dem Arbeitsmarkt haben,

□ die Verleiher würden zur Abgrenzung von unerlaubter privater Arbeitsvermittlung als Arbeitgeber mit Leiharbeitnehmern nicht (auf den Einsatz im Drittbetrieb) befristete Arbeitsverhältnisse, sondern Dauerarbeitsverhältnisse eingehen.

Eine weitere Ausdehnung der Leiharbeit, wie sie jetzt vorgesehen ist, würde diesen verfassungsmäßigen Grundsätzen noch mehr zuwiderlaufen. Sie würde darüber hinaus im krassen Gegensatz zu den wiederholten Erklärungen des Bundesarbeitsministers stehen, die illegale Beschäftigung, die unter dem Deckmantel des legalen Arbeitskräfteverleihs ihre Blüten treibt, wirksamer zu bekämpfen.

Gefahren durch Partikularinteressen

Die geplante Aufweichung der alleinigen Verantwortung der Bundesanstalt für Arbeit für die Vermittlung in Ausbildungsstellen ist auf das entschiedenste abzulehnen. Auch der Hinweis, daß dies bereits bei der Vermittlung in Arbeitsstellen derartig geregelt sei, ist nicht tragfähig. Gerade bei der Vermittlung in Ausbildungsstellen, die für die weiteren beruflichen Chancen der Jugendlichen sowie für die Leistungskraft der gesamten Wirtschaft ausschlaggebend ist, bedarf es qualifizierter Berufsberater, die umfas-

send über die jeweilige regionale Arbeitsmarkt- und Ausbildungsstellensituation informiert sind und sich am Interesse der Jugendlichen sowie der gesamten Wirtschaft orientieren. Dies kann niemals durch private Institutionen oder Personen befriedigend vorgenommen werden, so ehrenwert ihre Absichten auch sein mögen. Partikulare Interessen – wie Religionszugehörigkeit, Partei, Erfüllung bestimmter karitativer Funktionen und ähnliches – werden dann die Vermittlung in Ausbildungsstellen bestimmen und den weiteren beruflichen Weg einzelner Jugendlicher von derartigen Zufälligkeiten abhängig machen. Der jahrzehntelange Ausbau der Berufsberatung in den Arbeitsämtern, um eine im Interesse der Jugendlichen wie auch der Gesamtwirtschaft bestmögliche Vermittlung in Ausbildungsstellen sicherzustellen, würde damit erheblich gefährdet.

Besonders bedenklich ist darüber hinaus, daß auch kürzerfristige Beauftragungen Dritter mit der Ausbildungsstellenvermittlung – unterhalb eines Jahres – zugelassen werden sollen. Dies verschärft die Gefahr der Nutzung dieser Möglichkeiten zu partikularen Interessen einzelner Institutionen und Personengruppen. Dies gilt um so mehr, als bei derartigen Beauftragungen bis zu sechs Monaten die ansonsten vorgesehene Beteiligung der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände nicht mehr notwendig sein soll.

Erforderlich wäre vielmehr, daß der Bundesarbeitsminister endlich seinen Widerstand gegen eine ausreichende personelle Aufstockung in den Arbeitsämtern aufgibt und die ihm gesetzlich bereits gegebene Möglichkeit zur Einführung einer Meldepflicht aller offener Ausbildungsstellen bei den Arbeitsämtern nutzt.

Eine Verwirklichung der neu in das Gesetzesvorhaben aufgenommenen Regelungen, mit denen das Zustandekommen von Sozialplänen beschränkt und teilweise sogar ausgeschlossen werden soll, würde dazu führen, daß es bei vielen bislang sozialplanpflichtigen Betriebsänderungen und -einschränkungen keine Sozialpläne mehr geben wird. Selbst dort, wo sie durchsetzbar bleiben, werden der Einigungsstelle engere Grenzen in bezug auf die Festsetzung möglicher Ausgleichsleistungen für die betroffenen Arbeitnehmer gesetzt.

Erleichterung von Entlassungen

Es geht auch hier um die Erleichterung von Entlassungen, die künftig unter weitgehender Ausschaltung des Betriebsrats ermöglicht werden sollen, ohne daß der Arbeitgeber verpflichtet ist, die mit solchen Entlassungen verbundenen sozialen Härten für die betroffenen Arbeitnehmer auszugleichen oder zu mildern, wie es das bislang geltende Recht vorsieht. Wie dies zur Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze beitragen soll, ist und bleibt das Geheimnis Blüms.

Erstmals seit dem Bestehen der Bundesrepublik Deutschland versucht ein Bundesarbeitsminister die über Jahrzehnte gewachsene und erprobte Betriebsverfassung zu verschlechtern und Rechte der Betriebsräte zu beschneiden. Man kann ihn nicht eindringlich genug warnen, diesen von ihm eingeschlagenen Weg fortzusetzen. Wer die betriebliche Mitbestimmung abbaut, legt gleichzeitig Hand an ein System, das in den zurückliegenden Jahrzehnten maßgeblich zur Erhaltung eines – verglichen mit manchen anderen Ländern – relativ stabilen sozialen Friedens in unserem Land beigetragen hat. Dessen sollte sich gerade ein Bundesarbeitsminister stets bewußt bleiben.