

Das Andere des Arbeitsrechts¹

Prof. Dr. Eva Kocher, Europa-Universität Viadrina, Frankfurt (Oder)

Seit 1983 hat sich in der Welt der Arbeit (und in der Arbeit der Welt) einiges geändert. Die Frankfurter Erklärung der vdj² thematisiert dies gleich zu Beginn und stellt dabei „Digitalisierung und Automatisierung“ an den Anfang. Ein guter Start – denn unter diesen Stichworten lässt sich viel von dem zusammenfassen, was aktuell zum Wandel der Erwerbsarbeit diskutiert wird.³

*Allerdings hängt mit dem Wandel der Erwerbsarbeit auch mit ein gesellschaftlicher Wandel zusammen. Dieser wird u.a. mit den Begriffen „Subjektivierung“ und „Individualisierung“ umschrieben, was ihn für kollektivrechtlich denkende Arbeitsrechtler*innen verdächtig macht. Tatsächlich drohen diese Begriffe die gesellschaftlichen Auseinandersetzungen, auf die sie verweisen, auf eine Weise zu politisieren, die bestimmte Vergesellschaftungsprozesse verschwinden lässt. Denn in ihnen versteckt sich ein fundamentaler Wandel sowohl der gesellschaftlichen Geschlechterverhältnisse als auch der globalen Arbeitsteilungen. Was sowohl in arbeitsrechtlichen Debatten als auch in Subjektivierungskritiken oft fehlt, ist die Erkenntnis, dass der Wandel der Erwerbsarbeit nicht nur durch die Technikentwicklung und Interessen an der privaten Gewinnerzielung angetrieben ist, sondern auch gesellschaftliche Gründe hat. Und diese Leerstelle findet sich auch in der „Frankfurter Erklärung“.*

Die Erklärung ergänzt die vdj-Erklärung von 1983, deren rechtspolitische Vorschläge sich auf Mitbestimmung, Tarifrecht, Arbeitskampfrecht, Kündigungsschutzrecht und Beamtenrecht konzentrierten. Neu sind insbesondere die Kapitel „Erosion des Normalarbeitsverhältnisses entgegen wirken“, zu Gesundheits- und Arbeitsschutz sowie zum Datenschutz. Dabei fällt auf, dass der Erklärung zu „Erosion des Normalarbeitsverhältnisses“ vor allem die Abgrenzung zwischen Werkvertrag und Arbeitsvertrag einfällt. „Normalarbeitsverhältnis“ wird so relativ umstandslos mit „Erosion“ gleichgesetzt, obwohl der wertungsneutralere Begriff der „Krise“ näher gelegen hätte. Hintergrund dieser Begriffsverwendung ist vermutlich: Die Tatsache, dass das Normalarbeitsverhältnis eine wichtige Arbeitszeitdimension enthält, deren Krise eine durchaus auch gesellschaftlich emanzipatorische Bedeutung haben könnte, gerät der Erklärung nur am Rande ins Blickfeld. Die Frankfurter Erklärung behandelt Fragen der Arbeitszeit in allererster Linie als Arbeitsschutzthema. Was dabei übersehen wird, ist die Funktion, die Leitbildern der Arbeitszeit für die Arbeit außerhalb der Erwerbsarbeit zukommt: Wenn wir alle durchgehend mind. 35 bis 45 Std./Woche arbeiten, bzw. wenn wir alle so arbeiten, wie es heute der durchschnittliche Mann tut,⁴ wer sorgt sich dann um uns als Menschen?

¹ Überarbeitete Fassung des Vortrags auf der vdj-Jubiläumsveranstaltung „Für ein besseres Arbeitsrecht“ am 31.10.2015 in Frankfurt/Main. Die Vortragsform wurde im Wesentlichen beibehalten.

² Vereinigung Demokratischer Juristinnen und Juristen e.V. Bundesvorstand Arbeitskreis Arbeitsrecht, Frankfurter Erklärung zum Arbeitsrecht (die Erklärung ist diesem Heft beigelegt).

³ Siehe auch das Thema der Arbeits- und Sozialrechtlichen Abteilung beim DJT 2016 in Essen („Digitalisierung der Arbeitswelt – Herausforderungen und Regelungsbedarf“), dem dieses Heft gewidmet ist.

⁴ S. die Ergebnisse der aktuellen Zeitverwendungsstudie (Destatis, Zeitverwendungserhebung. Aktivitäten in Stunden und Minuten für ausgewählte Personengruppen, 2015; z.B. dort S. 154 (9.10

1. Erosion oder Krise des Normalarbeitsverhältnisses?

Mit der Überschrift „Erosion“ des Normalarbeitsverhältnisses überspringt die Frankfurter Erklärung die Leitbilddiskussion, die der Begriff des „Normalarbeitsverhältnisses“ nahelegt. Und sie setzt damit implizit ein bestimmtes Leitbild voraus.

Es gibt einen Zeichentrickfilm der Gewerkschaft *verdi*, mit dem diese die Probleme der Erwerbsarbeit in der digitalen Gesellschaft aufzeigen möchte. Der Zeichentrickfilm heißt „Klaus der Cloudworker“⁵ und stellt die Entwicklung der Erwerbsarbeit in 3 Generationen dar. Dieser „Science Fiction über die gigantische Entwertung von Arbeit“ beginnt mit dem Opa von Klaus und blickt nostalgisch auf die Zeit zurück, als Opa (der Elektriker war) am Morgen Oma einen Kuss geben und das Haus verlassen konnte, um 5 Tage in der Woche von 9 - 17 Uhr für seinen AG zu arbeiten, und das 40 Jahre lang. Für den Vater von Klaus war es schon schwerer; er musste oft Überstunden machen und kannte weniger Verlässlichkeiten und Sicherheiten. Klaus lebt im Jahre 2020 und hat selbst gar keine Festanstellung mehr, sondern bietet seine Arbeitskraft über virtuelle Netzwerke an; „ein Heer von Freelancern kämpft mit weltweiter Konkurrenz um Aufträge“ mit der Konsequenz von „Preisdumping“.

Der Film endet mit einem schlichten Aufruf: „Wenn wir uns gemeinsam engagieren, können wir noch die Kurve kriegen. Dann hat unser Cloudworker auch Zeit für die Liebe.“ Und hier wird dann deutlich, was der Film sich (unter der Chiffre „Liebe“) unter „gutem Leben“ vorstellt: Klaus sitzt mit Frau und Kind am Strand und wird von den beiden angehimmelt. Auch ansonsten bringt der Film Frauen und Kinder vor allem als Attribute von Klaus‘ Opa, Klaus‘ Vater und Klaus selbst ins Bild. Opa küsst Oma vor dem morgigen Gang zur Arbeit, und das Kleinkind am Bildrand lässt ahnen, dass Oma wohl zu Hause bleiben und das Kleinkind betreuen und erziehen wird. Vater hat schon größeren Stress, denn seine Frau ist ebenfalls berufstätig (von der er sich aber dennoch durch Abschiedskuss trennt, damit diese das Kind zur Kita bringen kann). Klaus der Cloudworker ist alleinstehend und ohne Kinder; wer, wie Klaus entgrenzt und ohne ausreichende Existenzsicherung arbeitet, kann sich wohl eine funktionierende Paarbeziehung nicht leisten.

Die Kleinfamilie mit traditioneller Arbeitsteilung ist offenbar das sozialpolitische Leitbild dieser nostalgisch angelegten Erzählung. In dieser Darstellung wird all die Arbeit unsichtbar gemacht, die für die Herstellung von „Liebe“ erforderlich ist. Und mit der Unsichtbarmachung von Sorge- und Reproduktionsarbeit⁶ werden auch die Voraussetzungen unsichtbar, auf denen das Normalarbeitsverhältnis beruht: Das Normalarbeitsverhältnis ist sozial- und familienpolitisch eng verbunden mit einem Familienernährermodell (Klaus‘ Großeltern) oder einem Zuverdienermodell (Klaus‘ Eltern).

Wie ein „adult worker model“, in dem alle Personen im Normalarbeitsverhältnis erwerbstätig sind, gesellschaftlich funktionieren soll, konnte noch nicht zufrieden stellend beantwortet werden. „Liebe“ ist schließlich mehr als nur der morgendliche Abschiedskuss vor dem Weg zur Arbeit. Wer die Lösung dieses Problems anders als Klaus der Cloudworker nicht in der heteronormativen Kleinfamilie sieht, ist darauf angewiesen, die Sorge für sich und für andere

Personen nach Geschlecht – 30-44 Jahre); vgl. auch Meier-Gräwe/*Klünder*, *Ausgewählte Ergebnisse der Zeitbudgeterhebungen 1991/92, 2001/02 und 2012/13, 2015.*

⁵ Ver.di, *Cloudworking*, zu finden auf <<https://www.verdi.de/themen/arbeit/++co++fd9e2f52-82fe-11e1-5004-0019b9e321e1>> (Abruf 30.5.16).

⁶ Zum Begriff z.B. *Jürgens*, *Deutschland in der Reproduktionskrise*, *Leviathan* 38 (2010), S. 559 ff mit einem weiten Begriff der „Reproduktion“, der alle Aspekte „guten Lebens“ und „Selbstsorge“ umfasst; zu Begrifflichkeiten und Debatten der Sorgearbeit siehe z.B. *Aulenbacher/Riegraf/Theobald* (Hrsg.), *Sorge: Arbeit, Verhältnisse, Regime*, 2014.

zusätzlich zur Erwerbsarbeit in sein (oder ihr Leben) zu integrieren. Ein solches neues Leitbild des „universal caregiver“⁷ oder des „Earner and Carer“-Modells⁸ bedeutet deshalb mehr als nur „Normalarbeitsverhältnis plus Familienfreundlichkeit“. Seine Umsetzung erfordert Veränderungen in vielen Bereichen, von der Familien- und Steuer- bis hin zur Sozialpolitik und dem Arbeitsrecht.

Die Frankfurter Erklärung bezeichnet Teilzeitarbeit immer noch als „atypisch“, obwohl sie das typische Beschäftigungsmodell für Frauen ist, die in der Zuverdienerpartnerschaft leben, wie sie in Westdeutschland verbreitet ist (sog. „modernisiertes Ernährermodell“).⁹ Wenn es in der Erklärung ohne weitere Kritik und Erläuterung heißt, „[d]ie sozialversicherungsrechtliche Teilzeit ist in bestimmten Lebenssituationen eine sinnvolle Beschäftigungsform,“¹⁰ muss sich das für die gleichstellungspolitisch interessierte Arbeitsrechtlerin so lesen, als solle damit implizit die gesellschaftliche Arbeitsteilung, die im Zuverdienermodell organisiert ist, zu einem fairen Kompromiss erklärt werden.

Es gibt weitere Hinweise auf ein solches Leitbild: In deutlichem Kontrast zu den weitgehenden (und z.T. durchaus utopischen) Forderungen, zu denen sich die Frankfurter Erklärung an vielen anderen Stellen bekennt, entnimmt sie ihre rechtspolitischen Forderungen zur Teilzeitarbeit fast ausschließlich der Koalitionsvereinbarung von 2013. So heißt es zwischen Leiharbeit und Befristung unter „atypische Beschäftigung“ merkwürdig zahn und bescheiden: „Der Anspruch auf Teilzeit sollte ausgebaut werden, indem auch eine befristete Arbeitszeitreduzierung zugelassen wird und damit die Möglichkeit einer Wieder-Aufstockung gesichert ist. Die Möglichkeit der Aufstockung muss generell verbessert werden; die jetzige Regelung in § 9 TzBfG ist unzureichend. [...] Bei Wiedereintritt nach Eltern- und Betreuungszeit ist der Anspruch auf Teilzeit zu verstärken.“

Das ist schade, denn die rechtspolitische Debatte jenseits der Koalitionsvereinbarung ist eigentlich schon weiter. So hat z.B. der Leitantrag „Neue Arbeitszeitpolitik“ der IG Metall eine „partnerschaftliche Aufgabenverteilung in der Familie“ vor Augen: „Ein neues Normalarbeitsverhältnis gründet wesentlich auf veränderten Arbeitszeitbedingungen.“¹¹

2. Individuelle Rechtsgarantien, kollektiver Kampf und staatliche Interventionsrechte

Die Frankfurter Erklärung nähert sich allerdings dem neuen Leitbild durchaus: Sie enthält jetzt im Zusammenhang mit der Teilzeit auch (ergänzend?) die Forderung nach der „Möglichkeit einer Familienarbeitszeit (Wahlarbeitszeit), um Kinder- oder Angehörigenbetreuung sicherzustellen („Work-Life-Balance“).“¹² Sie bezieht sich damit implizit u.a. auf einen rechtspolitischen Vorschlag des djb, der sich zwar auf das Arbeitsrecht

⁷ Fraser, *After the Family Wage. Gender Equity and the Welfare State*, Political Theory vol. 22 (1994), S. 591 ff.

⁸ Auth/Klenner/Leitner, *Die Zumutungen des Adult worker model*, in: Völker/Amacker (Hrsg.), *Prekarisierungen. Arbeit, Sorge und Politik*, 2015, S. 42 ff.

⁹ Erster Gleichstellungsbericht der Bundesregierung 2011, BT-Drs. 17/6240, S. 117.

¹⁰ Frankfurter Erklärung (Fn. 2), S. 10.

¹¹ Leitantrag „Neue Arbeitszeitpolitik“ (EL3.001), beschlossen auf dem 23. Ordentlichen Gewerkschaftstag der IG Metall 2015.

¹² Frankfurter Erklärung (Fn. 2), S. 11. Siehe auch schon die Begründung der arbeitszeitrechtlichen Forderungen auf S. 12 der Erklärung, wo die Familien-, Gesundheits- und Altersgerechtheit von Arbeitszeiten als gleichwertige Ziele benannt werden.

beschränkt,¹³ sich dabei aber nicht nur mit den individuellen Ansprüchen von AN beschäftigt, sondern einen Wandel der betrieblichen Arbeitszeitkulturen anstoßen will.¹⁴ Die Idee dahinter: Nur wenn eine kollektivrechtlich abgesicherte betriebliche Arbeitszeitkultur Zeitsouveränität selbstverständlich macht, werden AN, die von ihren Rechten auf Wahlarbeitszeit Gebrauch machen, in der betrieblichen Wirklichkeit nicht mehr als „Störfälle“ angesehen. Wesentlich ist dabei gerade, dass die Möglichkeit der arbeitszeitrechtlichen „Work-Life-Balance“ nicht selbstverständlich mit dem Stichwort „Familie“ verbunden bleibt (womit im betrieblichen Alltag dann doch implizit meist „Frau“ gemeint ist). Nur dann werden auch diejenigen, die bisher ihre Karrieren verfolgen und/oder aus einer traditionellen Rollenzuschreibung heraus keine Sorgearbeit leisten (wollen, können oder dürfen), durch Angebote der Wahlarbeitszeit angesprochen werden können. Nur dann wird sich ein „earner and carer“-Leitbild für die Erwerbsarbeit durchsetzen können.

Das vorgeschlagene Modell stellt deshalb die Verpflichtung der AG zur Entwicklung betrieblicher Wahlarbeitszeitkonzepte in den Mittelpunkt, einschließlich einer Erweiterung und Verbesserung der betrieblichen Mitbestimmung. Denn aktuell laufen individuelle Rechte (z.B. aus § 8 TzBfG) und betriebliche Mitbestimmung (insbesondere § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG) nebeneinander her, was einer der Gründe dafür sein mag, dass BR alleinerziehende Mütter und Väter, die von ihren Individualrechten Gebrauch machen, als Störfälle ansehen.¹⁵ Jedenfalls nennen Väter, die gern mehr für ihre Kinder da wären, als wesentliches Hindernis, dass es an betrieblichen Strukturen und Möglichkeiten dazu fehle.¹⁶

Aber was helfen solche (kollektivrechtlichen) Verpflichtungen, wo es keine BR gibt? Was nützen sie dort, wo BR ihre gleichstellungspolitischen Aufgaben (§ 80 Abs. 1 Nr. 2a BetrVG) nicht ernst genug nehmen? Wie können Individualansprüche gegen einseitige Herrschaftsmacht des UN abgesichert werden, wie können sie auch in prekären Arbeits- und Beschäftigungsverhältnissen gesichert werden?

Die verbreitetste Antwort hierauf lautet: Da muss der Staat eingreifen. Vergleichbare Antworten gibt auch die Frankfurter Erklärung dort, wo sie sich mit der effektiven Rechtsdurchsetzung beschäftigt, nämlich z.B. bei der Durchsetzung des MiLoG, also in prekären Niedriglohnbereichen. Zum Ausbau der staatlichen Aufsicht „gehören der personelle Ausbau der Aufsichtsbehörden (Zoll etc.), die Einrichtung von Schwerpunkt-Staatsanwaltschaften und der Ausbau des Prüfdienstes der Rentenversicherung.“ Eine andere Forderung nach staatlicher Kontrolle wurde aus der Erklärung von 1983 übernommen: die „Einführung einer Aufhebungsklage bei allen Kündigungen durch den AG und die Einführung eines echten Mitbestimmungsrechts des BR.“

Solche Forderungen sind von großer Bedeutung, da sie insbesondere die Willkür von kleineren und mittleren AG, die kaum rechtlich beraten sind, ausschalten oder zumindest reduzieren und einer Kontrolle unterwerfen. Auf breiter Ebene und langfristig ist allerdings

¹³ Insofern setzt die Konzeption die Frage der Finanzierung von Arbeitszeitverkürzung, verbunden mit einem Anreiz für partnerschaftliche Arbeitsteilung in Paarbeziehung, voraus, behandelt sie aber nicht ausführlich (zur Familienarbeitszeit siehe Müller/Neumann/Wrohlich, Familienarbeitszeit – Wirkungen und Kosten einer Lohnersatzleistung bei reduzierter Vollzeitbeschäftigung, DIW/HBS/FES, 2013).

¹⁴ Deutscher Juristinnenbund e.V., Kommission für Arbeits-, Gleichstellungs- und Wirtschaftsrecht, Konzept für ein Wahlarbeitszeitgesetz, djbZ 2015, 121 ff. Eine Weiterentwicklung findet sich auf <<https://www.djb.de/themen/wahlarbeitszeit/>>.

¹⁵ Paradigmatisch hierfür: BAG 16.12.2008, 9 AZR 893/07, AuR 2009, 184.

¹⁶ Pfahl/Reuyß/Hobler/Weeber, Nachhaltige Effekte der Elterngeldnutzung durch Väter, 2014.

keineswegs gesichert, dass sich Behörden und Gerichte in der Konfrontation mit mächtigen wirtschaftlichen Interessen wesentlich konfliktbereiter als Gewerkschaften, BR und widerständige Einzelne zeigen werden. Wenn man sich vor Augen hält, wie wenige BR einer Kündigung tatsächlich widersprechen: Würde das ArbG vor Ort sich vollständig anders verhalten, wenn es zu jeder einzelnen Kündigung angerufen würde? Denn die dt. ArbG sind ja nicht nur Rechtsprechungs-, sondern auch Schlichtungsorgane und Verhandlungshelfer, haben also ein durchaus vielfältiges Verhaltensspektrum, in dem sie Rechtsfragen bearbeiten können.¹⁷

Wem dient es langfristig, wenn Arbeitgeberentscheidungen auf breiter Ebene Legitimität durch Verfahren zugesprochen wird? Diese Frage lässt sich in Bezug auf die legitimitätsfördernde Wirkung von Mitbestimmung und rechtlicher Kontrolle auch an die djb-Konzeption eines Wahlarbeitszeitgesetzes stellen. Das Regelungsziel dieser Konzeption geht dahin, dass auf betrieblicher Ebene gleichstellungsorientierte Wahlarbeitszeitkonzepte insbesondere mit Hilfe der betrieblichen Mitbestimmung entwickelt werden. Als Anreiz hierzu wird vorgeschlagen, den AG Rechtssicherheit zu gewähren, sobald diese den gesetzlichen Anforderungen nachgekommen sind. Diese Rechtssicherheit besteht darin, dass Individualansprüche gerade nicht mehr eine vollständige gerichtliche Rechtskontrolle zur Folge haben, AG also insofern entlastet werden. Das ist in der Sache natürlich etwas ganz Anderes als die vom vdj für die Kündigung vorgeschlagene regelhafte gerichtliche Kontrolle. In der Sache geht es aber in beiden Konzeptionen darum, Arbeitgeberentscheidungen einer Kontrolle auf breiter Ebene (Gericht und/oder Mitbestimmung) zu unterwerfen, und sich nicht auf die Initiative Einzelner zu verlassen.

Es ist aber gerade die Individualklage, die widerständigen Einzelnen (und Vereinzelt) die Instrumente an die Hand gibt, die Verhältnisse in Frage zu stellen. Letztlich ist auch die kollektive Organisation darauf angewiesen, dass sich einzelne selbst ermächtigen und bereit sind, mit ihrem Namen gegen den Vorgesetzten oder AG aufzutreten. Es ist nicht ungefährlich, mit einem Leitbild vollständiger Regulierbarkeit der Erwerbsarbeit der Illusion Vorschub zu verleihen, es könne „ein richtiges Leben im falschen“ geben, und das Arbeitsrecht könne einen vollständig angemessenen Interessenausgleich zwischen UN und Beschäftigten schaffen.

3. Arbeitsrechte = Menschenrechte?

Die Frage, welche Rolle Individualrechte im Arbeitsrecht spielen können und sollen, wurde Ende der 1990er Jahre auf internationaler und völkerrechtlicher Ebene debattiert. Es ist nämlich konzeptionell keineswegs einfach, arbeitsrechtliche Forderungen in einen menschenrechtlichen Kontext zu stellen. Mit der Konzeptionalisierung von Arbeitsrechten als Menschenrechten ist das eine oder andere grundsätzlichere Problem verbunden, das in Deutschland schon in den 1980er Jahren unter dem Stichwort der „Verrechtlichung“ thematisiert wurde.¹⁸ In den 1990er Jahren wurden diese Fragen dann im Zusammenhang mit der ILO-Kernarbeitsnormenerklärung neu aufgeworfen, und diese Debatte ist vor einigen

¹⁷ § 54 ArbGG. Zu den Chancen und Gefahren einer kollektivrechtlichen Betrachtung, s. auch *Kocher*, Einschränkung von Individualrechten im Interesse der kollektiven Rechtsverwirklichung? Überlegungen aus dem Antidiskriminierungsrecht und Bemerkung zu BAGE 145, 113, FS Höland, 2015, S. 529 ff.

¹⁸ *Teubner*, Verrechtlichung – Begriffe, Merkmale, Grenzen, Auswege, in: Kübler (Hrsg.), Verrechtlichung von Wirtschaft, Arbeit und sozialer Solidarität: vergleichende Analysen, 1984, S. 289 ff; *Erd*, Verrechtlichung industrieller Konflikte, 1987; *Buschmann/Ulber*, Flexibilisierung, 1989, S. 26 ff.

Jahren in den USA wieder aufgeflammt.¹⁹ Kollektives Arbeitsrecht und Menschenrechte – das ist auch ein Spannungsverhältnis von Kollektiv und Individuum, ein Spannungsverhältnis von Politik und Recht.

Letztlich geht es dabei immer auch um die Akteur*innen der Interessenauseinandersetzung in der Erwerbsarbeit. Eine Fokussierung auf kollektive Menschenrechte (Gewerkschafts- und Kollektivverhandlungsfreiheiten) in ihrer Funktion als prozedurale Rechte kann in der Debatte nur teilweise vermitteln. Denn eine explizit menschenrechts- und öffentlichkeitsbezogene Politik wird nicht zufällig gerade in solchen Branchen und Bereichen vorangetrieben, in denen der gewerkschaftliche Organisationsgrad niedrig ist. Der menschenrechtliche Ansatz bedeutet mehr als nur eine Verankerung von Forderungen und Rechten in universellen Werten. Er führt auch dazu, dass man sich mit Ansätzen einer Einbeziehung von Öffentlichkeiten, mit Ansätzen von Citizenship und ähnlichem auseinandersetzen muss.

Es lohnt sich darüber nachzudenken, was das konkret für das kollektive Handeln im Betrieb bedeuten kann.²⁰ Welches Problem hier liegt und welche Bedeutung hier die Arbeitszeitfragen haben könnten, deutet der IG Metall-Leitantrag „Neue Arbeitszeitpolitik“ aus dem letzten Jahr an.²¹ Dort heißt es z.B., dass man im Bereich Arbeitszeit eine „schleichende Erosion der Handlungs- und Gestaltungsmacht“ beobachtet; erfolgreiche Arbeitszeitpolitik mit einer aktiven Einbeziehung der Beschäftigten erfordert, dass wir die Deutungshoheit in Betrieb und Gesellschaft zurückgewinnen.“

Das ist im Einzelnen durchaus schwierig und kann eine Herausforderung für die betriebliche Mitbestimmung sein. Viele BR machen schon länger die Erfahrung, dass es nicht immer von vornherein klar ist, wen sie eigentlich gegenüber dem AG vertreten sollen. Anders gesagt: Es müssen nicht immer nur vertikal Interessen gegenüber dem AG durchgesetzt werden, sondern auch zunehmend horizontale Konflikte in der Belegschaft bearbeitet werden. Soll die alleinerziehende Mutter wirklich eine Ausnahme vom allg. Schichtsystem bekommen? Und wie gestaltet man ein Schichtsystem, das einerseits so flexibel ist, dass auch Väter sich gleichberechtigt um ihre Kinder kümmern können, und das andererseits so viel Rechtssicherheit bietet, dass der AG damit nicht machen kann, was er will? Und: Ist es ein Zufall, dass Betriebsratsmitglieder zunehmend Seminare zum Mobbing besuchen?²²

4. Ein besseres Arbeitsrecht muss auch von den Rändern her gedacht werden

Zurück zur Frage, wie ein besseres Arbeitsrecht aussehen könnte. Die Frankfurter Erklärung fordert zu Recht eine „demokratische, menschenrechtsbasierte Zügelung und Veränderung einer Ökonomie, die private Gewinnmaximierung als wesentliche Rationalität aufweist“ – aber mit welchem Ziel? Da bleibt sie farblos, und man kann nur aus der Kritik der Ökonomie, die „nicht die Versorgung mit Gütern und allg. Wohlstand“ zur Rationalität hat, schließen, dass die Frankfurter Erklärung die gesellschaftliche Aufgabe der Ökonomie (und der Arbeit) wohl in der Versorgung mit Gütern und allg. Wohlstand sieht. Aber gehört zu diesen Gütern

¹⁹ *Youngdahl*, Solidarity first. Labor Rights Are Not the Same as Human Rights, New Labor Forum 18(1) (Winter 2009), S. 31-37 und S. 46 f; Erwiderung: *Compa*, Solidarity and Human Rights. A Response to Youngdahl, ebda., S. 38-45; siehe auch schon *Leary*, The Paradox of Workers' Rights as Human Rights, in: *Compa/Diamond*, Human Rights, Labor Rights and International Trade, 1996, S. 22 ff.

²⁰ *Kocher*, z.B. in einer Analyse der Youngdahl-Compa-Debatte: „Solidarität und Menschenrechte – Zwei verschiedene Welten?“, FS Frankenberg, 2012, S. 151 ff.

²¹ S. o. Fn. 12.

²² Zur Erforderlichkeit s. BAG 14.1.2015, 7 ABR 95/12, NZA 2015, 632.

auch die Pflege der Eltern, der gemeinsame Sport am Abend, die Arbeit an der Paarbeziehung, die Hilfe für Flüchtlinge? Dem Arbeitsrecht sollte es nicht gleichgültig sein, ob und wie die Bürger*innen ihre Arbeits- und Lebenskraft bewahren und für sich und für andere sorgen können.²³

Es geht also nicht darum, nun neben der Geschichte von Klaus auch noch die Geschichte von Klaudia zu erzählen, und ihre Forderungen in der Frankfurter Erklärung zu ergänzen. Es geht darum, die Perspektive zu ändern, aus der die Erzählung geschrieben ist. Man könnte z.B. auch (als „Verbündete des Arbeitsrechts“) die Perspektiven von Freund*innen, Partner*innen und Kindern der Beschäftigten einnehmen, deren Ansprüche an Zeit und Zuwendung in Konkurrenz treten zu Ansprüchen auf Zeit und Zuwendung, die die moderne Arbeitswelt an Beschäftigte stellt.²⁴ Wem das zu utopisch ist, der könnte die Perspektive derjenigen einnehmen, bei denen heute die dramatischsten Armutsrisiken liegen: die Perspektive von Alleinerziehenden.²⁵

Daraus ergeben sich leider noch keine ausformulierten Forderungskataloge, sondern erst einmal einige Fragen, einige davon (wie die nach der effektiven Rechtsdurchsetzung in Kleinbetrieben ohne BR) wahrscheinlich ohne die Aussicht auf kurzfristig zufrieden stellende Antworten. Ein menschenrechtlich orientiertes Arbeitsrecht sollte aber die gesamte Gesellschaft und das gesamte Leben der Menschen im Blick haben.

²³ S. zu dieser Debatte die Nachweise oben Fn. 7.

²⁴ Möhring-Hesse, Wie Rechtsbrechern zu ihrem Recht verhelfen? Arbeitsrecht unter den Bedingungen subjektiver Arbeit, KJ 2007, 347 ff, 356 f.

²⁵ S. z.B. die „Armutgefährdungsquote“, die das Statistische Bundesamt seit 2005 jährlich u.a. nach Haushaltstypen errechnet (https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Soziales/Sozialberichterstattung/Tabellen/06AGQ_ZVBM_Haushaltstyp.html).