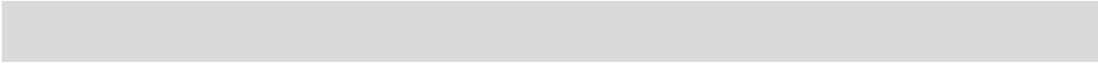


Jürgen Funk, Nora Hummel, Axel Schack (Hg.)

Arbeitsleben 3.0 –
Erfolg in einer veränderten Welt

Wiesbadener Gespräche 2013





Jürgen Funk, Nora Hummel, Axel Schack (Hg.)

Arbeitsleben 3.0 –
Erfolg in einer veränderten Welt

Wiesbadener Gespräche 2013

Frankfurter Allgemeine Buch

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation
in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische
Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Jürgen Funk, Nora Hummel, Axel Schack (Hg.)
Arbeitsleben 3.0 – Erfolg in einer veränderten Welt
Wiesbadener Gespräche 2013

Frankfurter Societäts-Medien GmbH
Frankenallee 71 – 81
60327 Frankfurt am Main
Geschäftsführung: Hans Homrighausen

Frankfurt am Main 2013

ISBN 978-3-95601-023-1

Frankfurter Allgemeine Buch

Copyright: Frankfurter Societäts-Medien GmbH
Frankenallee 71 – 81
60327 Frankfurt am Main

Redaktion: Gabriele Deisinger und Ole Richert

Umschlag: Anja Desch, F.A.Z.-Institut für Management-, Markt- und
Medieninformationen GmbH, 60326 Frankfurt am Main

Satz innen: Uwe Adam, Adam-Grafik, 63579 Freigericht

Titelbild: Arne Landwehr

Druck: Kösel GmbH & Co. KG, Am Buchweg 1, 87452 Altusried-Krugzell

Alle Rechte, auch des auszugsweisen Nachdrucks, vorbehalten.

Printed in Germany





Auswirkungen auf das Arbeitsrecht und die Tarifpolitik

Auswirkungen der Megatrends auf das individuelle Arbeitsrecht

Volker Rieble

A. Worüber sprechen wir?

Schon der Titel lenkt den Blick darauf, dass die Prognose der künftigen Arbeitswelt- und Arbeitsmarktentwicklung schwierig ist. Was heute Trend ist, kann morgen überholt sein oder von gegenläufigen und nicht vorhergesagten Entwicklungen relativiert oder neutralisiert werden. Und aus den mit gewisser Unsicherheit zu prognostizierenden künftigen Entwicklungen dann auch noch diejenigen herauszufiltern, die – gemessen an welchem Maßstab? – besonders wichtig sind (also »mega«), das ist letztlich eine Art Kaffeesatzleserei. Ein Beispiel: Heute spricht man von Verstädterung – die Landflucht als Trend ist nicht lang her. Der vermeintliche und seinerzeitige Megatrend Spiritualisierung ist verblasst. Überdies muss in Erwägung gezogen werden, dass manche Akteure Trends aus politischen oder wirtschaftlichen Gründen herbeizureden suchen.

Immerhin lassen sich im Arbeitsleben aber bedeutende Entwicklungsstränge (Muster) identifizieren: Eine zunehmende Technisierung, Automatisierung und Vernetzung ist weltweit festzustellen. Ebenfalls kommt es aufgrund neuer Wertschöpfungsstrukturen zu einem »Just-in-Time«-Management. Zugleich gibt es in Deutschland nach wie vor latente Technikfeindlichkeit und Fortschrittskepsis, die manch Unvernünftiges verhindern mag – manch Vernünftiges aber auch. Das zwingt deutsche Unternehmen, bestimmte Forschungsanstrengungen ins Ausland zu verlagern. Beispielsweise in der grünen Gentechnik. Parallel hierzu findet durch die technische Verfügbarkeit der mobilen Kommunikation eine digitale Vermarktung und Vernetzung der Arbeitnehmer, auch in sozialen Netzwerken wie beispielsweise Facebook oder Xing statt.

Weil insbesondere die asiatischen Volkswirtschaften im Aufholwettbewerb erfolgreich sind, kommt es zu einer Intensivierung des globalen Wettbewerbs. Zugleich erhöhen sich die Mobilitätsanforderungen an Arbeitnehmer, weil deutsche Unternehmen weltweit aktiv sind. Für gesuchte Arbeitnehmer, dies sind vor allem Fachkräfte, kommt es teilweise zu einer erheblichen Steigerung ihrer individuellen Markt- und Verhandlungsmacht. Dadurch verschieben sich die Marktmacht-

verhältnisse deutlich zugunsten der anbietenden Arbeitskräfte. Allerdings ist das zugleich ein Anreiz an Arbeitnehmer aus anderen Ländern, von den hiesigen Marktverhältnissen zu profitieren. Die Zuwanderung begrenzt so die Anbietermacht.

In den letzten Jahren ist eine Individualisierung der Arbeitsbedingungen festzustellen. Verhandlungsstarke Arbeitnehmer erwarten eine größere Rücksicht auf ihre individuellen familiären Verpflichtungen wie Kinder oder die Pflege Angehöriger, teilweise auch auf persönliche Interessen oder der Forderung nach einer erfüllenden Arbeit.

Aufgrund schneller werdender technischer Zyklen und des Wissensvorsprungs, der immer wieder neu erarbeitet werden muss, kommt es zu erheblichen Fortbildungslasten für Arbeitnehmer und Unternehmen.

Auch die Alterung der Belegschaften, der Trend zu längeren Lebensarbeitszeiten und ein individuelleres Weiterarbeiten bis ins hohe Alter sind deutlich erkennbare Entwicklungen.

Außerdem kommt es zu einer Verschärfung des Bildungsproblems. Die Verfestigung des funktionalen Analphabetentums, die fehlende Ausbildungs-„Reife“ in bestimmten Schichten und das Scheitern in der Weiterbildung lässt die Betroffenen im Alltag und damit auch im Erwerbsleben im Nachteil sein. Die Folge sind soziale Verwerfungen. Die staatliche Bildungspolitik betreibt nach wie vor Augenwischerei, indem sie die schulischen Standards senkt und von Universität und Wirtschaft verlangt, die Defizite zu kompensieren. Beispiel sind die Hilferufe der Ingenieursfakultäten über eklatante Mathematikdefizite.

Die hohe Staatsverschuldung und ein „enteignendes“ Niedrigzinsniveau stellen kapitalgedeckte Altersversorgungssysteme dauerhaft in Frage – und verstärken so den beschriebenen Trend zur Arbeit bis ins hohe Lebensalter, weil das „Humankapital“ inflationsfrei gestellt ist.

Andere „vermeintliche“ Trends überzeugen mich weniger: Dass die Produktion nachhaltiger werden muss, ist aus meiner Sicht weniger Ausdruck einer verstärkten Ökologisierung der Wirtschaft als vielmehr einer ökonomischen Betrachtungsweise der Unternehmen der hohen Energie- und Rohstoffpreise. Ebenso geht es mir mit dem Thema „Frauen in Führungspositionen“ und anderen Diversity-Maxi-



men, die auf mich eher propagandistisch und überholt wirken. In meiner Wahrnehmung sind die Unternehmen längst auf dem Pfade.

B. Was folgt daraus für das Arbeitsrecht?

Recht ist das Ergebnis einer Setzung. Was also aus künftigen Entwicklungen folgt, das entscheidet zuerst der Regelungsgeber. Neben den vernünftigen Tarifparteien ist das vor allem der Bundestag als arbeitsrechtlicher Gesetzgeber und das Bundesarbeitsgericht als Ersatzgesetzgeber.

Der Bund ist als Gesetzgeber des Arbeitsrechts in miserabilem Zustand. Das Ministerium erbringt praktisch keine gesetzgeberischen Vorhaben mehr auf den Weg. Das jüngst gescheiterte Gesetzgebungsverfahren für ein Beschäftigtendatenschutzgesetz oder die Blamage um das Arbeitsvertragsgesetz wirken als Menetekel. Selbst harmlose Richtigstellungen, die lediglich nachvollziehen, was der EuGH gesagt hat – Fehlanzeige. Das wenige, was legislatorisch geschieht, ist handwerklich missraten, wie das Familienpflegezeitgesetz. Kommen wird der Mindestlohn in der einen oder anderen Form. Auch er ist freilich defensiv und will die ohnehin Abgehängten vor der wirtschaftlichen Misere bewahren.

Gleich wie man die Rechtsprechung des BAG bewertet: Sie kann schon institutionell nicht vorausschauend und proaktiv die Zukunft regeln. Richter bekommen Fälle vorgesetzt, erkennen oder fühlen ein für sie vorhandenes Unrecht und reagieren hierauf, also reaktiv und vergangenheitsbezogen. Nur ganz selten einmal kommen Richter zu einer proaktiven Erkenntnis, durch Folgenabschätzung. So hat das BAG richtig entschieden, dass ein längst verblichenes Arbeitsverhältnis vor vielen Jahren heute einer befristeten Anstellung nicht wegen des Wörtchens „zuvor“ entgegenstehen darf.¹ Dass aber das BAG all die bekannten Schwierigkeiten mit der Weiterarbeit Älterer auch über die Rentenaltersgrenze hinaus bewältigen kann – steht nicht zu erwarten. Ebenso wenig ist das Gericht in der Lage, funktionsfähige Rahmenbedingungen für betriebliche Fortbildung zu konzipieren – mehr als eine Begrenzung von Rückzahlungsklauseln für Ausbildungskosten bei vorzeitigem Abgang hat das Gericht nicht schaffen können.

1 BAG 6.4.2011 – 7 AZR 716/09 – NZA 2011, 905.

Letztlich ist zu konstatieren: Individualisierung und individuelle Marktmacht stellen das Ideologiefundament des Arbeitsrechts in Frage: Dass nämlich der Arbeitnehmer kein Unternehmer ist und keine Markt- und Verhandlungsmacht hat, sondern persönlich und wirtschaftlich abhängig und dass er deshalb vor allem Schutz und regulatorische Zuwendung braucht – darauf gründet das soziale Arbeitsrecht und die Existenzberechtigung der Arbeitsgerichtsbarkeit. Mit einer anderen Wirklichkeit können Arbeitsgerichte schlecht umgehen. Deshalb hat das BAG 1994 aus dem Umstand, dass es einem Piloten gelungen war, eine Fluggesellschaft zum Kauf eines Heißluftballons speziell für ihn zu bewegen, nicht etwa dessen Schwäche in Frage gestellt, und die konkrete Ungleichgewichtslage verneint, sondern eine Rückzahlungsklausel beanstandet. Das BAG meinte explizit: Die Schwäche des Arbeitnehmers besteht auch in Zeiten der Vollbeschäftigung.² Und die Frage, ob sich die Privilegierung älterer Arbeitnehmer, vor allem durch die Sozialauswahl, angesichts steigender Beschäftigungszahlen für Ältere noch rechtfertigen lässt, ja diese Frage stellt sich nicht. Hierzu ein Urteilsauszug:

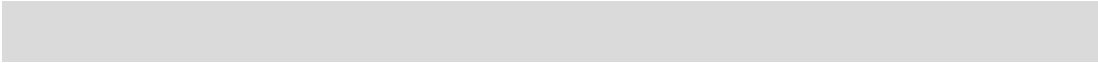
„Für die Berücksichtigung des Lebensalters bei der Sozialauswahl kommt es aber nicht auf die allgemeine Beschäftigungssituation älterer Arbeitnehmer an, sondern darauf, wie ihre Aussichten sind, einen neuen Arbeitsplatz zu finden, wenn sie den bisherigen im vorgerückten Alter verlieren [...]. Hierüber gibt die Erwerbstätigenquote keinen hinreichenden Aufschluss. Darüber hinaus hängen die Chancen auf dem Arbeitsmarkt häufig mit der Flexibilität des Arbeitssuchenden zusammen. Älteren Arbeitnehmern bereitet ein Arbeitsplatzwechsel mit den damit verbundenen Folgen erfahrungsgemäß mehr Schwierigkeiten als jüngeren. Selbst bei einer individuellen Chancenbewertung könnte dieser Umstand nicht außer Betracht bleiben.“³

Das ist für sich bemerkenswert: Das BAG entwertet die statistisch gesicherte Zunahme der Erwerbstätigkeit Älterer (= Faktum) durch ein normatives Argument. Für das eigene Faktum, wonach Ältere aus der Arbeitslosigkeit schwerer den Weg zurück finden, bietet das Gericht keinen Beleg, sondern beruft sich auf Erfahrung. Schließlich bleibt ausgeblendet, dass Ältere mitunter deswegen arbeitslos bleiben, weil sie in der Wahl eines neuen Arbeitsplatzes wählerisch sind und sich das auch leisten können.⁴ Hier geht es nicht um Urteils-

2 BAG 16.3.1994 – 5 AZR 339/92 – NZA 1994, 937.

3 BAG 15.12.2011 – 2 AZR 42/10 – NZA 2012, 1044.

4 Dietz/Walwei: Germany – No Country for Old Workers? ZAF 2011, 363.



kritik. Festzustellen ist nur, dass das BAG die Wirklichkeit und ihren Wandel nicht wahrzunehmen bereit ist – sondern am Hergebrachten festhalten will. Auch das passt zur Konstruktionslogik einer „sozialen“ Gerichtsbarkeit. Mit einem solchen Pippilotta-Ansatz („ich mach’ mir die Welt, widewide wie sie mir gefällt“) sind Zukunftsanforderungen nicht zu bewältigen.

Die Tarifparteien sind zwar zu effektiven Branchenlösungen in der Lage – wie etwa dem Demografie-Tarifvertrag der chemischen Industrie. Doch können sie keine grundlegenden Systemänderungen bewirken. Das Arbeitsrecht ist weit überwiegend nicht tarifdispositiv.

C. Was müsste für das Arbeitsrecht folgen?

Die Frage muss man also anders stellen: Wie könnte und müsste ein befähigter Gesetzgeber auf die Entwicklungspfade reagieren?

I. Individualisierung

Individualisierung der Arbeitsbedingungen und stärkere Verhandlungsmacht des Arbeitnehmers müssten zu einer Aufwertung des Arbeitsvertrages führen. Inwieweit Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen überhaupt in der Lage sind, individuelle Arbeitsbedingungen hervorzubringen, ist Gegenstand des Beitrages von Prof. Thüsing in diesem Beitragsband. Das heißt insbesondere, dass die arbeitsvertragliche Regelbarkeit gegenüber gesetzlichen Regeln durch großzügigere Dispositivität erleichtert werden sollte. Gegenüber tariflichen und betrieblichen Regeln ist das Günstigkeitsprinzip neu zu durchdenken: Wenn Arbeitnehmer verhandlungsstark sind, dann kann die Wahlrechtsgünstigkeit und so der Regelungsspielraum der Individualvertragsparteien erweitert werden.

Das eigentliche Hindernis ist indes die erwartbare Zweiteilung des Arbeitsmarktes: Während gesuchte Arbeitnehmer als „Arbeitskraftunternehmer“ auf bessere Bedingungen hoffen können, werden die Bildungsfernen abgehängt. Sie bleiben mit eher manuellen und mäßig entlohnten Tätigkeiten schutzbedürftig. Auf die Zweiteilung des Arbeitsmarktes müsste die Rechtsordnung mit einer Zweiteilung des Schutzkonzeptes reagieren. Einen noch zurückhaltenden Ansatz haben *Henssler* und *Preis* in ihrem Diskussionsentwurf eines Arbeitsgesetzbuches vorgeschlagen: Sie wollten die Dispositivität mancher

Arbeitnehmerschutzregeln ab einem bestimmten (hohen) Einkommen einsetzen lassen (§ 148).⁵

Grundlegender ließe sich darüber nachdenken, ob nicht die arbeitnehmerähnliche Person als Zwischenstufe zwischen Arbeitnehmer und Selbständigem aufgewertet und regulatorisch attraktiver gemacht werden kann.

Schließlich bedeutet die Individualisierung, dass das Normal- und Standardarbeitsverhältnis als sozialpolitische Argumentationsfigur ausgedient hat.

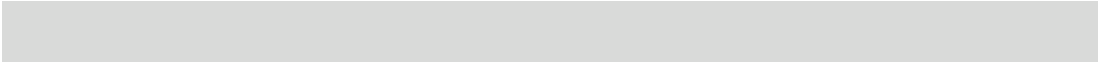
II. Atypische Arbeitsverhältnisse

Atypische Arbeitsverhältnisse (Befristungen, Teilzeit, Zeitarbeit, Minijobs etc.), also alle Abweichungen vom „Leitbild“ des Normalarbeitsverhältnisses, sind für Unternehmen ein Flexibilitätsinstrument. Für Hochqualifizierte (wie etwa Vertragsärzte oder Ingenieure) ist diese Beschäftigungsform eine Chance, für verschiedene Auftraggeber tätig zu werden und sich selbst zu verwirklichen. Ihre relative Marktstärke verhindert Ausbeutung und prekäre Situation. Schlechter Qualifizierte erfahren mit atypischen Arbeitsverhältnissen mitunter eine Chance für den Übergang in eine Regelbeschäftigung – auf der anderen Seite können sie aber auch in atypischen Arbeitsverhältnissen stecken oder kleben bleiben. Auch hier also kommt es zur Zweiteilung des Arbeitsmarktes.

Wenig »hilfreich« sind pauschale Sorgenbekundungen, wie die des europäischen Parlamentes vom 6.7.2010 zum Ausgleich von Arbeitsmarktflexibilität und Beschäftigungssicherheit.⁶ Dass der „missbräuchliche“ Einsatz solcher Arbeitsverhältnisse verhindert werden soll, ist ja nett: Nur was ist Missbrauch und was ist Gebrauch – welche Maßstäbe gelten? Im Kern bleibt nur eine Generalermächtigung an die Richter, im Einzelfall Missbrauch zu erfüllen und eine Festanstellung zu verfügen. Das kann hinter dem erforderlichen Schutz zurückbleiben, aber auch über das Ziel hinausschießen und so Beschäftigungschancen vereiteln. Ein normatives Leitbild des Normalarbeitsverhältnisses gibt es jedenfalls nicht. Gerade die Leiharbeitsrichtlinie der Union zeigt, dass alle Beschäftigungsformen

5 Henssler / Preis: 2007, Beilage zur NZA, Heft 21.

6 ABl. EU C 351 E/42.



gleichwertig sind – es kommt nur darauf an, den Arbeitnehmern jeweils den adäquaten Schutz zukommen zu lassen.

III. Arbeitszeiten

Autonomisierung des Arbeitnehmers, selbst gewählte Arbeitszeiten und freier Arbeitsort (zu Hause oder unterwegs mit mobilen Kommunikationsgeräten) verschaffen dem Arbeitnehmer Freiräume zur Selbstorganisation – führen aber auch zu entsprechender Selbstgefährdung. Wer ein paternalistisches Menschenbild hat, wird den unmündigen Arbeitnehmer „vor sich selbst“ schützen wollen – auch wenn etwa Heimarbeiter nach dem Heimarbeitsgesetz (HAG) keinen entsprechenden Schutz vor Selbstschädigung erfahren und ungeachtet des Umstandes, dass gerade erst die Aufsummierung von beruflicher und (unbeschränkbarer) privater Kommunikation den Gesamtstress definiert. Wer dagegen auf die Selbstbestimmung setzt, wird den Arbeitnehmer eher durch Information und technische Vorkehrungen zum Selbstschutz befähigen wollen.

Insofern ist Zurückhaltung angebracht – allerdings werden Gewerkschaften und Betriebsräte, die notwendig auf der Suche nach stets neuen Betätigungsfeldern sind, auf die Zwangsbeglückung setzen.

IV. Weiterarbeit im Alter

Das Arbeits- und Sozialrecht zielt bislang auf ein strenges Zwei-Phasen-Modell: Arbeitsphase und Rentenphase, getrennt durch die strikte Altersgrenze. Der Juristentag hat diese Ideologie 2008 noch kräftig bestätigt und damit der Petrifizierung das Wort geredet. Demgegenüber nimmt die Erwerbstätigkeit im Alter zu und reicht über die Altersgrenze hinaus. Hier machen aber Arbeitsrecht und Rentenrecht bislang Schwierigkeiten: Wird ein Arbeitnehmer über die Altersgrenze weiterbeschäftigt, genießt er vollen Kündigungsschutz. Lässt die Schaffenskraft altersbedingt nach, wird die personenbedingte Kündigung zum Risiko. Die Wissenschaft diskutiert das befristete Arbeitsverhältnis als Alternative – doch fehlt die Rechtssicherheit. Hinzu kommen tarifliche Privilegien für Senioren: von der Unkündbarkeit bis zur Verdienstsicherung. Bislang flieht der Arbeitsmarkt in Nichtarbeitsverhältnisse: Ingenieure arbeiten als „Berater“ weiter – frei von arbeitsrechtlichen Lasten. Für Normalarbeitnehmer ist das kein taugliches Modell. Sozialrechtlich machen Hinzuverdienstgrenzen und Versicherungsbeiträge ohne „Gegenleistung“ die Weiter-

arbeit unattraktiv. Besser wird es mit der Kombirente: Sie erlaubt älteren Beschäftigten, den Rentenbezug mit reduzierter Beschäftigung zu kombinieren.

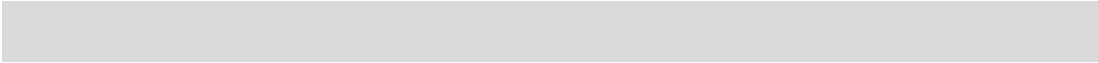
Für einen freiheitlich Denkenden muss es zuerst der Entscheidung von Arbeitnehmer und Arbeitgeber überlassen bleiben, ob sie eine Weiterarbeit vereinbaren wollen – die Rechtsordnung darf das nicht mit sachwidrigen Hürden, mit Abschreckungsanreizen begleiten. Im Alter zu arbeiten kann erfüllen; arbeiten hält auch jung und gesund, wenn die Arbeitsleistung altersgerecht ausgestaltet ist. Professoren, Rechtsanwälte, Ingenieure zeigen das jeden Tag.

Wer freiheitlich denkt, wird Senioren den Weg zur gewollten Arbeit nicht versperren und sie nicht als missliebige Konkurrenz für jüngere Arbeitnehmer sehen. Wer ökonomisch denkt, wird sich über die Erwerbsbeteiligung der Älteren freuen, weil sie helfen kann, den kommenden Arbeitskräftemangel zu mindern. Wer sozial denkt, wird den Alten ihre Lebensstandardsicherung gönnen, etwaige Entlastungen der Sozialversicherung begrüßen. Er wird aber auch einfordern, dass Rentenberechtigte nicht aus schierer Not arbeiten müssen und dass die Gesundheit der Betroffenen geschützt wird: vorbeugend ab 55 und fürsorgend ab 67. Ältere dürfen auch nicht von Fortbildung ausgeschlossen werden, weil ihre „Restlaufzeit“ wenig Amortisation verspricht. Eine solche Aufgabe des Zwei-Phasen-Modells können punktuell Tarifparteien bewirken – etwa im öffentlichen Dienst mit dem FALTER-Tarifvertrag, der ein neues Altersteilzeitmodell über die Altersgrenze hinaus schafft. Der grundlegende Abschied vom strikten und pauschalen Zwei-Phasen-Modell setzt indes einen grundlegenden Umbau von Arbeits- und Rentenversicherungsrecht voraus.

Auch hier lautet die ketzerische Devise: Wer über die Altersgrenze hinaus arbeitet und durch jederzeitigen Rückzug in die Rente den Zumutungen des Arbeitslebens ausweichen kann – der ist nicht mehr wie ein normaler Arbeitnehmer abhängig und schutzbedürftig. Und eben deshalb stellen solche Modernitätsgedanken die etablierte arbeitsrechtliche Selbsthypnose in Frage: dass nämlich jeder normale Arbeitende als Arbeitnehmer umfassenden Schutz bedarf.

V. Bildung

Die eigentliche Herausforderung ist die Umgestaltung der Erstausbildung und der Weiterbildung im Beruf. Die Erstausbildung ist durch



das Berufsbildungsgesetz weithin überreguliert. Dazu hat Hessen Chemie schon 2008 im vierten Band der Wiesbadener Gespräche zur Sozialpolitik Stellung genommen.

Für Bildungsschwache ist die derzeit partiell praktizierte vorgeschaltete Qualifikationsphase zwar besser als ein Scheitern, aber womöglich auch eine unnötige Schleife. Soweit sich Arbeitgeber für »Problemjugendliche« besonders engagieren, müssen sie dennoch nach dem BAG stets mindestens 80 Prozent der Ausbildungsvergütung bezahlen. Das kann abschreckend wirken.

Bislang wenig erquicklich sind die Rahmenbedingungen zur beruflichen Weiterbildung. Je intensiver sich der Arbeitgeber für seine Beschäftigten engagiert, desto eher muss er damit rechnen, dass sich die von ihm Qualifizierten gerade mit Blick auf ihre gewachsene Marktstärke verabschieden und sich seine „Humankapitalinvestition“ nicht rechnet. Rückzahlungsklauseln sind bislang kaum rechtsicher möglich.⁷

Auf der anderen Seite ist die Weiterqualifizierung zu wenig reguliert: Es gibt keine Qualitätsmanagement- und keine Weiterbildungsstruktur. Was zu geschehen hätte, sagte der Forschungsdirektor des Bundesinstituts für Berufsbildung: „Die Anpassungsbildung [...] wird dazu allein nicht ausreichen. Notwendig sind längere Bildungsphasen, die mit anerkannten Abschlüssen enden oder in denen Teilqualifikationen erworben werden können. Besonders wichtig wäre dies für diejenigen, die als Ungelernte arbeiten oder keinen Berufsabschluss erworben haben. Um ihre Beschäftigungsfähigkeit auf Dauer zu verbessern, müssen Wege für eine Nachqualifizierung geschaffen [...] werden. Hier sind vor allem die Unternehmen gefragt, aber auch die Betriebsräte und Gewerkschaften. Die Freistellungs- und Finanzierungsproblematik, die sich hier auftut, ist bei weitem nicht gelöst. Auch für die organisatorische und didaktische Umsetzung müssen noch überzeugende Lösungen entwickelt werden. Entscheidend für den Erfolg wird dabei sein, Modelle zu entwickeln, die den Lern- und Arbeitserfahrungen der Zielgruppe gerecht werden.“⁸

7 BAG 21.8.2012 – 3 AZR 698/10 – NZA 2012, 1428.

8 Weiß: Zukunft berufliche Bildung: Potentiale mobilisieren – Veränderungen gestalten, www.bibb.de/de/30513.htm [7.4.2013].

D. Fazit

Sowenig wie im kollektiven Arbeitsrecht ist für das Individualarbeitsrecht eine hinreichende Wandelungsfähigkeit der Regelsysteme zu erwarten. In gealterten Industriegesellschaften ist auch die regulatorische Ideenwelt träge und alterskurzsichtig geworden. Auf der Metaebene fehlt jene Frischekompetenz, die für die Gestaltung eines Wandels erforderlich ist. Ich sehe nicht, dass das Arbeitsrecht in der Lage ist, seine eigenen Wurzeln zu lösen.

Dieses eher skeptische Fazit des Juristen wird begleitet vom Zutrauen in deutsche Unternehmen, die daran gewohnt sind, mit Widrigkeiten der Rechtsordnung zu leben, sich anzupassen oder auszuweichen. Erste Initiativen zielen etwa darauf, arbeitslose Jugendliche aus Spanien und Griechenland für eine duale Ausbildung nach Deutschland zu holen. Manche Widrigkeit wird sich auch informell lösen: Wenn in den Betrieben alternative Regeln praktiziert werden, die den Rechtsvorschriften nicht „lupenrein“ entsprechen, ist das nicht weiter schlimm, solange niemand klagt. Im Handwerk ist eine solche pragmatische Sicht seit jeher die Regel. Vielleicht tun die Deutschen gut daran, das Recht weniger deutsch und weniger gründlich zu nehmen.

Schließlich: Andere Nationen kämpfen mit weit größeren Verkrustungen, so dass der deutsche Arbeitsmarkt mit seinen Regularien zwar weniger gut verfasst ist, aber immer noch besser als die anderen.