

Inhalt

Vorwort: Die Stunde der Zukunfts-Debatte?	11
Teil A Einleitung: Die Antiquiertheit des deutschen Arbeitsvertragsrechts	17
1. Ein demokratisiertes Individualarbeitsrecht der Dienstleistungsgesellschaft?	19
1.1 Tertiarisierung	20
1.2 Individualisierung, Pluralisierung von Lebensstilen, Einstellungswandel und das Normalarbeitsverhältnis	21
1.3 Veränderungen im Verhältnis der Geschlechter	27
1.4 Dezentrierung, weltweite Entgrenzung der Arbeitsmärkte	29
2. Neue Bundesländer und Individualarbeitsrecht	31
3. Eckpunkte für ein modernes Arbeitsverhältnisrecht	34
3.1 Demokratie im Betrieb	36
3.2 Arbeitsverhältnis und Geschlechterverhältnis	38
3.3 Interne Flexibilität – Arbeitszeitoptionen	39
3.4 Externe Flexibilität – mindergeschützte Beschäftigung	40
4. Zur Legitimität und Notwendigkeit einer Reform der Arbeitsverhältnisse	43
4.1 Recht als geeignetes Mittel?	44
4.2 Die Produktivität des Rechts	45

Teil B Der Stand der Dinge: Analyse und Kritik	47
1. Demokratie im Betrieb	49
1.1 Gesellschaft und Ökonomie im Wandel	50
1.1.1 Internationale Wettbewerbssituation	50
1.1.2 Neue gesellschaftliche Anforderungen	51
1.2 Veränderungen in den Betrieben	57
1.2.1 Paradigmenwechsel im Verhältnis von Arbeit und Technik	57
1.2.2 Umbrüche in der Unternehmensorganisation	61
1.3 Modernisierungserfahrungen	65
1.3.1 Die empirische Reichweite betrieblicher Modernisierung	65
1.3.2 Chancen und Risiken der Modernisierung	68
1.3.3 Gewinner und Verlierer	70
1.4 Die Diskursfeindlichkeit des geltenden Arbeitsverhältnisrechts	73
1.4.1 Äußerungsfreiheit unter besonderen Einschränkungen	75
1.4.2 Kommunikationsrecht als Ausnahmerecht	76
1.4.3 Weisungsrecht ohne Begründungspflicht	77
1.4.4 Einflußrechte unter Vorbehalt	80
1.4.5 Weiterbildung ohne rechtliche Ansprüche	83
1.5 Bilanz: Betriebliche Modernisierung trifft auf Trägheitswiderstände	83
2. Arbeitsverhältnis und Geschlechterverhältnis	89
2.1 Erwerbsbeteiligung und Verteilung der Hausarbeit	90
2.2 Männliche Kontinuität und weibliche Diskontinuität in der Erwerbsbiographie	97
2.3 Der Arbeitsmarkt: Integration und Segregation	106
2.4 Männer- und Frauenlöhne	115
2.5 Geschlecht und Macht	119
2.6 Bilanz: Gleiche Erwerbsbeteiligung beider Geschlechter ist im Normalarbeitsverhältnis nicht vorgesehen	122
3. Interne Flexibilität – Arbeitszeitoptionen	125
3.1 Die rechtlichen Grundlagen betrieblicher Arbeitszeitgestaltung – ein Überblick	129

3.2	Jenseits der Normalarbeitszeit – Empirische Daten zur Entwicklung der Arbeits- und Betriebszeiten	135
3.2.1	Schichtarbeit, Nacharbeit, Wochenendarbeit	137
3.2.2	Versetzte Arbeitszeiten	140
3.2.3	Gleitzeit	140
3.2.4	Teilzeitarbeit	142
3.2.5	Kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit	149
3.2.6	Überstunden	150
3.2.7	Sabbaticals/Freistellungsmöglichkeiten	152
3.3	Die Erosion der Normalarbeitszeit im Spiegel betrieblicher und gesellschaftlicher Interessenlagen	154
3.3.1	Betriebliche Flexibilisierungsstrategien und Beschäftigteninteressen	155
3.3.2	Arbeitszeit und gesellschaftliche Zeitmuster	163
3.3.3	Arbeitszeit und Beschäftigung	166
3.4	Bilanz: Das Arbeitszeitrecht wird den Herausforderungen des gesellschaftlichen Wandels nicht gerecht	169
4.	Externe Flexibilität – mindergeschützte Beschäftigung	175
4.1	Vielfältiges Vordringen minderen Schutzes	178
4.1.1	Befristete Beschäftigung	182
4.1.2	Leiharbeit	186
4.1.3	Klein(st)betriebe	190
4.1.4	Abhängige Selbständige	192
4.2	Beweggründe für externe Flexibilität	201
4.2.1	Motive der Unternehmen	201
4.2.2	Motive der Beschäftigten	207
4.3	Bilanz: Rechtliche Schutzdefizite erhöhen das Risiko dauerhafter Ausgrenzung	210
4.3.1	Das Risiko verminderter Kontinuität der Beschäftigung	211
4.3.2	Das Risiko verminderter Integration in den Betrieb	212
4.3.3	Das Risiko des fehlenden arbeits- und sozialrechtlichen Schutzes	214
4.3.4	Risikotransfers ohne gesellschaftliche Perspektive	216

Teil C	Rechtspolitische Folgerungen: moderne Arbeitsverhältnisse	219
1.	Ansatzpunkte für eine Neugestaltung der Arbeitswelt	221
1.1	Statt Normalarbeitsverhältnis neue arbeitsrechtliche Unübersichtlichkeit	223
1.1.1	Demokratisierung und Eigenverantwortung statt paternalistischer Fürsorge	228
1.1.2	Alternativen zum Normalarbeitsverhältnis	230
1.2	Ein neuer Regulierungsanspruch: Gleichheit und Differenz	232
1.3	Exkurs zum Stand der rechts- und tarifpolitischen Diskussion	241
1.4	Gewerkschaftliche Positionen zu einem Arbeitsvertragsgesetz	245
2.	Demokratie im Betrieb	248
2.1	Bürgerstatus und Bürgerrechte im Betrieb	248
2.2	Das Arbeitsverhältnis als Diskursbeziehung	258
2.2.1	Kritik vordemokratischer Arbeitsverhältnis-Konzepte	258
2.2.2	Mehrdimensionale Diskursbeziehungen im Betrieb	261
2.2.3	Die diskursive Beschränkung des Direktionsrechtes	266
2.3	Bürgerstatus und öffentliches Informationsinteresse	271
2.3.1	Arbeitsverweigerung, interne Thematisierung und externe Beanstandung	271
2.3.2	Einige Regelungsbeispiele	275
2.4	Optionen auf Leistungsentfaltung, Qualifizierung und Karriere	280
2.5	Eine neue Managementkultur	283
3.	Arbeitsverhältnis und Geschlechterverhältnis	287
3.1	Verbindung von Erwerbs- und Familienarbeit	290
3.1.1	Gleichzeitigkeit von Erwerbs- und Familienarbeit	291
3.1.2	Familienbedingte Reduktion oder Unterbrechung von Erwerbsarbeit	297
3.1.3	Rückkehr in den Beruf nach längerer Familientätigkeit	304
3.2	Schutz vor Geschlechtsdiskriminierung	306

3.3	Maßnahmen zur Herstellung einer Machtbalance zwischen den Geschlechtern	311
3.3.1	Gleichstellungspläne	315
3.3.2	Frauenquoten	317
3.4	Gerechte und sinnvolle Lastenverteilung	320
4.	Interne Flexibilität – Arbeitszeit	324
4.1	Recht auf optionale Arbeitszeitgestaltung	328
4.1.1	Selbstbestimmung der individuellen Arbeitszeit	328
4.1.2	Recht auf Freistellung und temporäre Abweichung vom vereinbarten Arbeitszeitvolumen	335
4.1.3	Mitgestaltungsrechte beim betrieblichen Arbeitszeitregime	338
4.1.4	Individuelle Zeitsouveränität und Unternehmensinteressen	338
4.2	Kollektive Schutzrechte neben individueller Vielfalt	342
4.2.1	Ermöglichung der Teilhabe Aller	342
4.2.2	Schutz vor Entsolidarisierung und Diskriminierung	344
4.2.3	Schutz vor Überlastung durch neue Verantwortung	348
4.3	Grenzen individueller Souveränität	349
4.3.1	Quantitative Arbeitszeitbegrenzung – Umverteilung der Arbeit	350
4.3.2	Individuelle Zeitsouveränität und gesellschaftliche Zeitmuster	355
4.4	Neugestaltungsbedarf im Sozialrecht	357
5.	Externe Flexibilität – Mindergeschützte Beschäftigung	360
5.1	Kontinuität und Integration	363
5.2	Integration des Grenzbereichs zwischen Abhängigkeit und Selbständigkeit	365
5.2.1	Ein neuer Arbeitnehmerbegriff	365
5.2.2	Aufwertung abhängiger Selbständigkeit	367
5.3	Integration des Grenzbereichs zwischen Beschäftigung und Arbeitslosigkeit	369
5.3.1	Verstetigungsrechte	369
5.3.2	Qualifizierungsrechte	371
5.3.3	Kommunikation und Partizipation	372
5.3.4	Überbetriebliche Kontinuität	373

5.4	Die Zukunft für Befristung und Leiharbeit	377
5.5	Neue Perspektiven für Klein(st)betriebe	380
5.6	Neue Brücken oder neue Fallen – zur Konsistenz des Konzeptes	381
5.6.1	Kosten ohne Nutzen	383
5.6.2	Abbruch von Brücken	384
5.7	Perspektiven eines zweiten Arbeitsmarktes	385
6.	Leitsätze für eine notwendige Reform	390
6.1	Demokratie im Betrieb	392
6.2	Arbeitsverhältnis und Geschlechterverhältnis	397
6.3	Interne Flexibilität – Arbeitszeit	401
6.4	Externe Flexibilität – Mindergeschützte Beschäftigungsverhältnisse	405
Teil D Arbeit 2000 – Plädoyer für Neugestaltung		411
1.	Neue Koordinaten für die Gestaltung der Arbeitswelt	413
2.	Soziale Voraussetzungen individueller Wahlfreiheit	418
3.	Und die Rolle des Rechts?	421
4.	Reformvorhaben in heutiger politischer Landschaft	423
	Literaturverzeichnis	427
	Abkürzungsverzeichnis	462
	Sachwortregister	465
	Zu den Autorinnen und Autoren	473