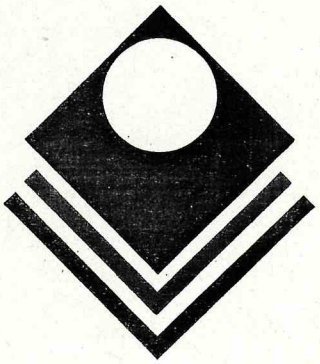
OTTOBRE-DICEMBRE 1985 · PUBBLICAZIONE TRIMESTRALE · ANNO IV · NUMERO 4 Sped. in abbonamento post. · Gruppo IV/70

RIVISTA ITALIANA DI DIRITTO DEL LAVORO

Fondata da ALDO CESSARI

Direttore responsabile
GIUSEPPE PERA

Direttori:
AUGUSTO CERINO CANOVA · RAFFAELE DE LUCA TAMAJO
MARIO FRANCESCHELLI · MARIO GRANDI · GIUSEPPE FEDERICO MANCINI
GIULIANO MAZZONI · RENATO SCOGNAMIGLIO · GIUSEPPE SUPPIEJ



estratto

GIUFFRÈ EDITORE
MILANO

WOLFGANG DÄUBLER
Ordinario nell'Università di Brema

UNA RIFORMA DEL DIRITTO DEL LAVORO TEDESCO? (*)

Prime osservazioni sul *Beschäftigungsförderungsgesetz* 26 aprile 1985

SOMMARIO: 1. Introduzione. — 2. La struttura del mercato del lavoro e dell'occupazione. — 3. La regolamentazione dei rapporti di lavoro atipici. — 4. La modificazione della disciplina del piano sociale. — 5. Altre disposizioni. — 6. Valutazioni.

1. Il 1° maggio 1985 è entrato in vigore nella Repubblica federale tedesca il c.d. *Beschäftigungsförderungsgesetz* (legge di promozione dell'occupazione) (1). Esso modifica tutta una serie di norme lavoristiche, e per la prima volta prevede una regolamentazione espressa dell'orario di lavoro flessibile. Secondo il governo federale, questa legge, insieme ad altri provvedimenti, dovrebbe migliorare le condizioni generali favorevoli agli investimenti e alla crescita economica (2). Vengono modificate quelle norme che potrebbero trattenere il datore di lavoro dal procedere a nuove assunzioni. A questo fine, in particolare, è resa più facile la stipulazione di contratti a termine; il ricorso al lavoro a tempo parziale, divenuto « socialmente tollerabile » (3), dovrebbe risultare più conveniente. Inoltre, il piano sociale dovrebbe essere liberato dagli attuali « costi incolcolabil-

---

(*) Traduzione a cura di *Lorenzo Gaeta*. Il testo del BeschFG 1985 si legge in questa *Rivista*, 1985, III, p. 130.

(1) Pubblicato in *Bundesgesetzblatt*, I, p. 710.

(2) Cfr. la relazione ufficiale in *Bundestags-Drucksache*, 10/2102, p. 14.

(3) *Ibidem*.

mente alti » (4), abbassando così la soglia per procedere a nuove assunzioni.

Il significato reale di questa legge è chiaro solo in relazione all'attuale realtà del mercato del lavoro. Nelle pagine che seguono, perciò, saranno forniti alcuni dati significativi, prima di passare ad esaminare specificamente la legge stessa e a valutare la sua utilità.

2. Secondo le statistiche ufficiali, nel marzo 1985 esistevano 2.474.000 lavoratori disoccupati; ciò equivale ad una quota del 10 % della popolazione attiva (5). Nella media annuale del 1984 questa quota era del 9,1 %; nel 1985 essa potrebbe raggiungere un valore più alto, a giudicare dalle cifre fino al mese di luglio compreso (6).

A questi disoccupati ufficiali va aggiunta la c.d. « riserva silenziosa », ovvero quelle persone che non hanno ritenuto di sottoporsi alla trafila del collocamento. L'ufficio federale del lavoro valuta questo gruppo in 1.349.000 persone (7), ma ci sono anche stime che arrivano fino a due milioni. La cifra totale dei disoccupati è perciò di circa quattro milioni.

La possibilità di diventare disoccupato e di rimanerlo anche per lungo tempo, non è distribuita affatto in modo omogeneo. Ad esempio, gli invalidi civili rappresentano il 6,5 % dei disoccupati, ma meno del 5 % degli occupati. Il 19,5 % dei disoccupati ha problemi di salute, senza che però possa essere loro riconosciuta l'invalidità civile (8). Gli stranieri rappresentano una quota di disoccupati del 14 %, ma appena poco più dell'8 % degli occupati. La stessa sproporzione è verificabile per i giovani dai 20 ai 25 anni, per i lavoratori al di sopra dei 55 anni e per le donne. Prendendo a base non più delle differenziazioni di tipo personale, ma relative alla posizione nel pro-

---

(4) Così si esprime il rapporto della commissione parlamentare per il lavoro e l'ordine sociale, in *Bundestags-Drucksache*, 10/3206.

(5) *Bundesarbeitsblatt*, n. 5/1985, p. 80.

(6) Nel luglio 1985 il numero dei disoccupati si aggirava intorno ai 2.221.000: una cifra più alta di quella del luglio 1984; cfr. *Stuttgarter Zeitung*, 3 agosto 1985, p. 1.

(7) Cfr. Bosch, *Arbeitsmarkt*, in Kittner (a cura di), *Gewerkschaftsjahrbuch 1985*, Köln, 1985, p. 283.

(8) *Ivi*, p. 286, anche per le indicazioni successive.

cesso produttivo, può notarsi che la quota di disoccupazione è del 18 % per chi non ha alcuna qualificazione professionale, mentre raggiunge appena il 6 % per i qualificati.

All'interno delle aziende esiste una bipartizione tra personale fisso, che gode di un rapporto di lavoro relativamente stabile, e personale marginale, il cui *status* è estremamente insicuro ([9]). Per il personale fisso vale il tradizionale « rapporto di lavoro normale », che presuppone l'occupazione a tempo pieno con un orario di lavoro prestabilito e che attribuisce dei diritti legati, tra l'altro, all'anzianità di servizio e alla qualificazione professionale ([10]). Alla minore quantità di lavoro da svolgere si cerca di porre rimedio con gli strumenti tradizionali della « flessibilizzazione », cioè con lo straordinario e la riduzione dell'orario. Forme diverse da queste non sono finora molto diffuse. Ciò vale anche per il settore metalmeccanico; anche se il contratto collettivo concluso nel 1984 facilita per singoli lavoratori, gruppi o reparti l'effettuazione di un orario lavorativo settimanale fra le 37 e le 40 ore, un'inchiesta dell'associazione imprenditoriale *Gesamtmetall*, pubblicata di recente, dimostra che solo il 9 % degli occupati gode di un orario lavorativo settimanale diverso dalle (normali) 38 ore e 1/2 ([11]).

La situazione è del tutto diversa per quanto riguarda il c.d. personale marginale. Per i lavoratori a termine e per i lavoratori « comandati » da un'azienda ad un'altra, il lavoro è, fin dall'inizio, temporalmente delimitato: dipende cioè dalla quantità di lavoro utile. Per gli altri occupati, pur esistendo un rapporto giuridico di durata, l'ambito dell'effettiva attività (e quindi della retribuzione) è legato anch'esso alla concreta quantità di lavoro utile. L'esempio più classico è il lavoro a domicilio, ma negli ultimi tempi si sono imposti anche altri tipi di attività formalmente autonome. Degna di particolare menzione è la c.d. *Kapovaz* (*kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit*, orario di lavoro variabile in funzione della quantità), che subordina l'utilizzazione della prestazione lavorativa alle

---

(9) Tra gli altri, HOFF, *Betriebliche Arbeitszeitpolitik zwischen Arbeitszeitverkürzung und Arbeitszeitflexibilisierung*, 1983, p. 307 ss.

(10) Approfonditamente sul punto, MÜCKENBERGER, in *Zeitschrift für Sozialreform*, 1985, nn. 7 e 8.

(11) Cfr. *Handelsblatt*, 11 luglio 1985, p. 1.

esigenze che il datore di lavoro presenta di volta in volta ([12]). In questi casi, è interessata quasi sempre forza-lavoro femminile. Analoghe possibilità di flessibilizzazione sono offerte dal *job sharing*, in cui uno dei due partner, in caso di mancanza dell'altro, è obbligato a lavorare al suo posto ([13]).

Quantitativamente, la bipartizione del personale può finora essere stimata solo in maniera limitata. Il numero dei rapporti di lavoro a termine può dedursi assai a fatica dalle fonti generalmente disponibili. Questo gruppo di lavoratori è chiaramente cresciuto in modo considerevole; dei posti liberi offerti tramite gli uffici di collocamento, le attività a tempo determinato costituivano nel 1980 appena il 25 % e nel 1984 già il 39 % ([14]). Tuttavia, ciò non deve far cadere nell'errore di credere che si tratti, per così dire, di un nuovo modello di rapporto di lavoro normale: infatti, soltanto un terzo delle assunzioni avviene per il tramite dell'ufficio di collocamento, e poi l'apposizione del termine spesso è fatta solo ai fini della prova e non è quindi di intralcio alla costituzione di un rapporto a tempo indeterminato. Quantitativamente il lavoro « in prestito » sembra non avere grossa importanza, interessando appena 33.000 persone; ma il loro numero effettivo è stimato in una cifra da sei a dieci volte maggiore ([15]). I dipendenti a tempo parziale costituiscono il 9,1 % di tutti i lavoratori ([16]), ma la statistica ha riguardo solo a coloro che beneficiano delle assicurazioni sociali. Non sono compresi neanche i c.d. « piccoli » dipendenti a tempo parziale, cioè quelli che guadagnano meno di 400 marchi al mese e che lavorano meno di 15 ore alla settimana. Si suppone che il loro numero sia almeno pari a quello dei dipendenti a tempo parziale « ufficiali »; va tuttavia tenuto presente che spesso si tratta di seconde attività ([17]). Non è noto quanti siano i dipendenti ad orario flessibile. Il numero dei lavoratori a do-

---

(12) Cfr., per tutti, BORKE, in *AiB* 1983, p. 123; LÖWISCH-SCHÜREN, in *Betriebs-Berater*, 1984, p. 925; MALZAHN, in *Arbeit und Recht*, 1985, p. 137 ss.

(13) Fondamentale, sul punto, è SCHÜREN, *Job sharing. Arbeitsrechtliche Gestaltung unter Berücksichtigung amerikanischer Erfahrungen*, Heidelberg, 1983.

(14) SEIFERT, in *WSI-Mitteilungen*, 1985, p. 290.

(15) Cfr. BOSCH, *op. cit.*, pp. 309 e 312.

(16) *Bundesarbeitsblatt*, n. 5/1985, p. 87.

(17) Cfr. BERTELSMANN-RUST, in *Recht der Arbeit*, 1985, p. 147.

micilio si aggira sui 140.000 ([18]), ma questa forma di occupazione potrebbe acquisire nuovamente grande importanza col lavoro « elettronico » svolto fuori dell'azienda ([19]). Il numero dei lavoratori autonomi è aumentato nel 1984 nella insignificante misura dello 0,2 % rispetto al 1983 ([20]).

La disoccupazione di massa, che dura ormai dal 1974, ha limitato la conflittualità del sindacato. La disponibilità degli iscritti a sospendere temporaneamente il lavoro in occasione di conflitti sulle condizioni salariali e lavorative oppure a passare a forme di non collaborazione, è scemata in misura considerevole. La paura di perdere il posto di lavoro in molti casi impedisce qualsiasi impegno personale. Questa debolezza generale è ulteriormente accentuata dal fatto che la solidarietà aziendale, la cooperazione che finora rientrava nella vita di ogni giorno, si va sempre più assottigliando. A ciò contribuisce non solo la divisione tra personale fisso e marginale, ma anche la circostanza che a sua volta il personale marginale è costituito da categorie estremamente eterogenee, non recuperabili ad una azione unitaria. Perciò, non c'è da meravigliarsi se l'autonomia contrattuale è andata soggetta negli ultimi anni ad un processo di erosione ([21]). Pur non essendo diminuito in modo significativo il numero dei contratti collettivi, tuttavia numerosi rapporti di lavoro « atipici » non sono compresi nella loro previsione, oppure lo sono in modo incompleto. Ad esempio, molti dipendenti a tempo parziale sono completamente esclusi dall'applicazione di molti contratti collettivi; altri contratti li ricomprendono, ma non affrontano i loro problemi più rilevanti, come la flessibilizzazione dell'orario di lavoro o la retribuzione da corrispondere per le ore lavorate al di fuori di quelle pattuite ([22]). In tali circostanze, non è sorprendente che il numero degli iscritti ai sindacati sia diminuito dal 1981 di più del 2 %; anzi, in considerazione dell'esperienza di alcuni paesi stranieri,

---

(18) KITTNER, *Arbeits- und Sozialordnung*, Köln, 1985[10], p. 657.

(19) Sul tema, BAHL-BENKER, in *Die Mitbestimmung*, 1983, p. 572.

(20) *Bundesarbeitsblatt*, n. 5/1985, p. 80.

(21) STEINBRÜCK-WAHSNER, in *Demokratie und Recht*, 1985, p. 166.

(22) Approfonditi riferimenti sui pregiudizi subiti dai lavoratori a tempo parziale ad opera dei contratti collettivi, in BERTELSMANN-RUST, *op. cit.*, p. 150.

ci si potrebbe chiedere come mai questo calo non abbia assunto dimensioni molto più sensibili ([23]).

In riferimento a questa situazione, il *Beschäftigungsförderungsgesetz* si occupa in primo luogo dei rapporti di lavoro a tempo determinato e a tempo parziale (*infra*, 3). Introduce poi una normativa relativamente dettagliata in materia di piano sociale (*infra*, 4) e contiene, inoltre, una serie di altre disposizioni, tra cui in particolare degli incentivi alle unità produttive più piccole (*infra*, 5).

3. *a) I rapporti di lavoro a termine.* Prima d'ora non era possibile stipulare un rapporto di lavoro a tempo determinato in via del tutto discrezionale. Per evitare l'elusione della normativa di tutela contro il licenziamento, la giurisprudenza richiedeva infatti la sussistenza di un motivo reale (*sachlicher Grund*) ([24]), riferito sia all'apposizione del termine che alla durata del rapporto ([25]). La nozione di motivo reale non è mai stata definita una volta per sempre dalla giurisprudenza; essa ha invece preferito fornire una serie di esemplificazioni alle quali la prassi si è sostanzialmente conformata. L'apposizione del termine è quindi possibile, ad esempio, quando il lavoratore è assunto in prova per non più di sei mesi ([26]) oppure quando è assunto per sostituire un lavoratore ammalato ([27]). Un motivo reale sussiste inoltre nei cai di aziende stagionali ([28]) o di rapporto di lavoro artistico ([29]). Non sussiste alcun motivo reale, in particolare, quando il datore di lavoro è mosso unicamente

---

(23) Nel 1981 erano iscritti ai sindacati aderenti al DGB 7.957.512 lavoratori, nel 1983 lo erano 7.745.913. La situazione è, all'incirca, la stessa del 1978, l'anno nel quale si è avuto in assoluto il più basso numero di iscritti. Cfr. Löhrlein, in Kittner (a cura di), *op. cit.*, p. 57.

(24) Per tutti, Bag, in *Arbeitsrechtliche Praxis*, n. 16 *sub* § 620 BGB *befristeter Arbeitsvertrag*.

(25) Bag, in *Arbeitsrechtliche Praxis*, nn. 26 e 40 *sub* § 620 BGB *befristeter Arbeitsvertrag*; giurisprudenza costante.

(26) Bag, in *Der Betrieb*, 1978, p. 1744.

(27) Bag, in *Arbeitsrechtliche Praxis*, n. 31 *sub* § 620 BGB *befristeter Arbeitsvertrag*.

(28) Bag Großer Senat, in *Arbeitsrechtliche Praxis*, n. 16 *sub* § 620 BGB *Befristeter Arbeitsvertrag*.

(29) *Ibidem*.

da esigenze di flessibilità del personale (30). Se non è possibile prevedere ragionevolmente la durata di un determinato rapporto, l'apposizione del termine è esclusa « per sospetto » (31). Nell'impiego pubblico, se la legge di bilancio dispone soltanto la percentuale di riduzione dei posti di lavoro, lasciando però in sospeso la soppressione del singolo posto, ugualmente non è possibile apporre il termine (32). In tutti questi casi, il termine si ha per non apposto: sussiste un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, dal quale è possibile recedere solo ai sensi della normativa generale.

L'art. 1 § 1 *Beschäftigungsförderungsgesetz* metterà parzialmente la sordina a questa giurisprudenza fino al 1° gennaio 1990. Esso legittima, infatti, un'unica apposizione del termine, fino ad un massimo di 18 mesi, nei casi di « nuove assunzioni », nozione che viene chiarita specificamente. Non vi rientrano i casi in cui « sussiste uno stretto rapporto di fatto con un precedente rapporto di lavoro, a tempo determinato o indeterminato, a favore dello stesso datore di lavoro ». Ciò si verifica, in particolare, quando tra i contratti di lavoro intercorre un periodo di tempo inferiore a quattro mesi. Il che non esclude che possa non sussistere una « nuova assunzione » anche quando l'intervallo di tempo sia superiore a questo periodo (33). Se non sussiste una nuova assunzione, continuano ad avere efficacia le precedenti statuizioni giurisprudenziali, che richiedono l'esistenza di un motivo reale. Ciò vale, in particolare, per i c.d. rapporti di lavoro a catena, costituiti dalla successione di almeno due rapporti di lavoro, ognuno dei quali deve avere una sua giustificazione reale riguardo alla durata nel tempo (34).

---

(30) BAG, in *Arbeitsrechtliche Paxis*, n. 33 *sub* § 620 BGB *befristeter Arbeitsvertrag*.

(31) BAG, in *Arbeitsrechtliche Praxis*, n. 60 *sub* § 620 BGB *befristeter Arbeitsvertrag*. Altri esempi in PLANDER, in *Betriebs-Berater*, 1984, p. 1879 ss. e in DÄUBLER, *Crise maintien de l'emploi et partage du travail, Rapport allemand. Schweizerische Beiträge zum Europarecht*, Genéve, 1984, p. 25 ss.

(32) BAG, in *Der Betrieb*, 1980, p. 982.

(33) DÜTTMANN-HINRICHS-KEHRMANN-OBERHOFER, in *AiB*, 1985, p. 69; FRIEDHOFEN-WEBER, in *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 1985, p. 337; VON HOYNINGEN-HUENE, in *Neue Juristische Wochenschrift*, 1985, p. 1808.

(34) BAG, in *Arbeitsrechtliche Praxis*, nn. 54, 60-63 *sub* § 620 BGB *befristeter Arbeitsvertrag*.

Questa incentivazione del contratto a termine dovrebbe spingere il datore di lavoro ad evitare il ricorso allo straordinario, procedendo all'assunzione a tempo determinato di disoccupati ([35]). Il raggiungimento di questo obiettivo dipende però esclusivamente dalle libere scelte degli imprenditori. È ora del tutto lecito stipulare rapporti a termine anche quando si tratta di posti di lavoro a tempo indeterminato: la nuova disciplina ha allora la funzione di consentire un periodo di prova di 18 mesi. In questo modo il numero dei dipendenti con rapporto di lavoro instabile può aumentare in misura considerevole.

b) L'occupazione a tempo parziale in generale. Per rendere più conveniente il ricorso al lavoro a tempo parziale, la legge prevede, all'art. 1 § 2 comma 1, che il datore di lavoro non possa trattare in maniera diversa un dipendente a tempo parziale rispetto ad un dipendente a tempo pieno a causa di questa particolarità dell'occupazione, « a meno che motivi reali giustifichino un trattamento differenziato ». La dottrina ha giustamente osservato che una statuizione del genere era già stata elaborata da anni dalla giurisprudenza: perciò la legge non introduce nulla di nuovo ([36]). È stato criticato anche il fatto che il legislatore non affronta assolutamente il problema della discriminazione femminile, nonostante più del 90 % dei dipendenti a tempo parziale sia costituito da donne ([37]). L'esatta determinazione del contenuto da assegnare alla parità di trattamento resterà, perciò, compito della giurisprudenza. In particolare, si dovrà verificare quando sussistano « motivi reali » per un trattamento differenziato. La relazione ufficiale del governo federale fa l'esempio del datore di lavoro che, nell'assegnazione dei locali aziendali o nell'attribuzione di prestazioni supplementari in caso di malattia, ben può operare delle differenziazioni fondate sul diverso tipo di rapporto di lavoro ([38]); considerazione alla quale la dottrina ha obiettato come

(35) Così si esprime la relazione ufficiale, in *Bundestags-Drucksache*, 10/2192, p. 14. Nel 1982 sono stati effettuati nella RFT circa 2 miliardi di ore di straordinario, corrispondenti ad 1.200.000 settimane lavorative di 40 ore: cfr. KURZ-SCHERF, in *WSI-Mitteilungen*, 1983, p. 272.

(36) DÜTTMANN-HINRICHS-KEHRMANN-OBERHOFER, *op. cit.*, p. 71; ROSE-OBERHOFER, in *BetrR*, 1985, p. 185; SCHÖREN, in *Recht der Arbeit*, 1985, p. 23.

(37) SCHÜREN, *op. ult. cit.*, p. 23; WLOTZKE, in *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 1984, p. 218.

(38) *Bundestags-Drucksache*, 10/2102, p. 24.

in tal modo si finisca col nullificare il principio della parità di trattamento (39). La legge non interviene nemmeno sulla questione relativa alla retribuzione delle ore lavorate in più rispetto a quanto pattuito (40); in dottrina si è sostenuto di recente che il precetto costituzionale della parità fra uomo e donna di cui all'art. 3 comma 2 *Grundgesetz* (legge fondamentale) e il principio dell'uguaglianza salariale di cui all'art. 119 comma 1 del Trattato CEE impongono la corresponsione di una retribuzione proporzionale (41). Infine, l'art. 1 § 6 *Beschäftigungsförderungsgesetz* prevede che il contratto collettivo possa derogare al principio della parità di trattamento; ma ciò ovviamente non tocca quei diritti derivanti direttamente dalla costituzione o da norme comunitarie (42). Difficilmente si potrà dare atto alla nuova disciplina di avere introdotto maggiore stabilità giuridica.

c) *La regolamentazione della c.d. Kapovaz.* Se datore e prestatore di lavoro convengono che quest'ultimo « debba fornire una prestazione corrispondente alla quantità di lavoro utile », entrano in gioco tre nuovi princìpi di cui all'art. 1 § 4 *Beschäftigungsförderungsgesetz.*

In primo luogo, nel contratto deve essere fissata specificamente la durata dell'orario di lavoro (§ 4 comma 1). È perciò inammissibile il c.d. lavoro « a richesta » (*auf Abruf*), in cui l'utilizzazione del lavoratore è lasciata alla libera volontà del datore. Illegali sono anche gli « accordi a largo raggio », del tipo di quelli che prevedono che il dipendente debba lavorare dalle 10 alle 15 ore settimanali. La flessibilità di cui gode il datore nell'utilizzazione della forza-lavoro rimane tuttavia impregiudicata, restando libera la determinazione del riferimento cui agganciare la durata dell'orario di lavoro: è, ad esempio, ammissibile prevedere un ammontare mensile di 80 ore lavorative, la cui prestazione può essere richiesta, anche in misura assolutamente irregolare, in due, tre o quattro settimane (43). Se il

---

(39) Bertelsmann-Rust, *op. cit.*, p. 157.

(40) Wlotzke, *op. cit.*, p. 218.

(41) Schüren, *op. ult. cit.*, p. 28 ss.

(42) Cfr. Wlotzke, in *Der Betrieb*, 1985, p. 757.

(43) Löwisch, in *Betriebs-Berater*, 1985, p. 1204, ritiene giustamente ammissibile anche l'accordo su un orario di lavoro annuale. Sul tema, in generale, cfr. Malzahn, in *Arbeit und Recht*, n. 9/1985.

contratto non contiene alcuna disposizione relativa alla durata dell'orario di lavoro, si intendono pattuite 10 ore settimanali (§ 4 comma 1). Con questa disciplina il legislatore ha replicato ad una decisione della Corte federale del lavoro del 12 dicembre 1984, che aveva ritenuto nullo, in quanto diretto ad eludere la tutela contro il licenziamento, un contratto che lasciava la determinazione della durata della prestazione alla piena discrezionalità del datore di lavoro ([44]).

In secondo luogo, l'art. 1 § 4 comma 2 prevede che il lavoratore sia obbligato a fornire la sua prestazione solo se il datore gli abbia comunicato con almeno quattro giorni di anticipo il suo orario lavorativo. Se il datore non rispetta questo termine, viene meno la sola obbligazione del lavoratore; ciononostante, questi può ovviamente decidere di lavorare, tenendo conto comunque delle richieste del datore ([45]). Ciò significa che un lavoratore il quale — come molti dipendenti a tempo parziale — può essere agevolmente rimpiazzato, ben difficilmente insisterà sul rispetto della disposizione di legge, non volendo mettere a repentaglio il proprio posto di lavoro.

In terzo luogo, l'art. 1 § 4 comma 3 disciplina il caso in cui non sia stabilita la durata *giornaliera* dell'orario di lavoro, in modo che il lavoratore rischi di essere impiegato solo per periodi estremamente brevi: d'ora in poi il datore è obbligato a servirsi del lavoratore per almeno tre ore consecutive alla volta. È possibile, però, che il contratto di lavoro fissi l'orario giornaliero in una o in due ore, il cui momento iniziale e finale può essere determinato dal datore di lavoro nel rispetto del § 4 comma 2 ([46]). Il legislatore ha evidentemente attribuito poca importanza al fatto che, nel rapporto di lavoro, di regola la libertà contrattuale è uno strumento grazie al quale il solo datore può perseguire i propri interessi; e ciò vale in modo particolare quando sul mercato l'offerta di forza-lavoro è esuberante ([47]).

---

(44) BAG, in *Betriebs-Berater*, 1985, p. 731 e in *Der Betrieb*, 1985, p. 1240. Nello stesso senso, ArbG Hamburg, in *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 1984, p. 358.

(45) DÜTTMANN-HINRICHS-KEHRMANN-OBERHOFER, *op. cit.*, p. 72; LÖWISCH, *op. cit.*, p. 1204; WLOTZKE (nt. 37), p. 219.

(46) DÜTTMANN-HINRICHS-KEHRMANN-OBERHOFER, *op. cit.*, p. 72.

(47) Per tutti, cfr. KAHN-FREUND, *Labour and the Law*, London, 1972.

La nuova disciplina legislativa non produce l'effetto di rendere automaticamente ammissibili tutti i tipi contrattuali che si muovono nel suo ambito ([48]). In dottrina si sostiene che la libertà di lavoro garantita dall'art. 12 *Grundgesetz* è menomata quando il periodo di messa a disposizione è dilatato in maniera sproporzionata rispetto alle ore effettivamente lavorate e retribuite: in questo modo al lavoratore sarebbe impedito instaurare un secondo rapporto di lavoro a tempo parziale, che gli assicurerebbe delle entrate complessivamente soddisfacenti ([49]). Si sostiene anche che il principio della parità di trattamento tra dipendenti a tempo parziale e a tempo pieno è menomato se soltanto i primi sono obbligati a mantenersi a disposizione per un certo numero di ore senza alcun particolare compenso ([50]). Alla legge viene inoltre rimproverata una inammissibile ingerenza nei diritti personali del lavoratore, se questi non è più in condizione di pianificare e gestire la sua sfera privata ([51]). Infine, il Tribunale del lavoro di Oberhausen ha dichiarato inammissibile un contratto di lavoro-*Kapovaz* che fissava l'utilizzazione della manodopera fino al 20 del mese successivo: una tale regolamentazione consentiva infatti di eludere le disposizioni sul pagamento di un'indennità in caso di malattia (6 settimane) e per i giorni festivi, dal momento che il piano di utilizzazione della manodopera esclude sia i lavoratori in malattia che i giorni festivi ([52]). Al momento non è ancora prevedibile se ed in quale misura queste statuizioni possano essere accolte in via generale, fondando un sistema garantista giurisprudenziale.

d) Il frazionamento del posto di lavoro. Se uno o più dipendenti si dividono un unico posto di lavoro (c.d. *job sharing*), si possono presentare due ordini di problemi.

In primo luogo, il datore di lavoro, in caso di mancanza di uno dei due partner per malattia, ferie o impedimenti per-

(48) MALZAHN, *op. cit.*; WLOTZKE (nt. 37), p. 218.

(49) MALZAHN, in *Arbeit und Recht*, 1985, p. 138 ss.

(50) SCHÜREN, *op. ult. cit.*, p. 24. Il progetto ministeriale prevedeva la corresponsione di un indennizzo per ogni ora di messa a disposizione (§ 4 del progetto di legge sul lavoro a tempo parziale, in *Recht der Arbeit*, 1984, p. 172).

(51) MALZAHN, *op. ult. cit.*, p. 142 ss.

(52) ArbG Oberhausen, in *AiB*, 1985, p. 112.

sonali, è interessato ad utilizzare l'altro a tempo pieno. « Clausole di sostituzione » di questo tipo si ripercuotono sul lavoratore allo stesso modo del menzionato lavoro « a richiesta » ([53]). D'ora in poi l'art. 1 § 5 comma 1 *Beschäftigungsförderungsgesetz* enuncia il principio per cui la sostituzione necessita di un particolare accordo contrattuale che disciplini specificamente il singolo caso. Un obbligo generale di sostituzione può essere previsto solo nel caso di pressanti esigenze aziendali; anche in tale circostanza, comunque, il lavoratore è obbligato alla sostituzione solo in quanto essa, nel caso concreto, sia per lui « ragionevole ». La dottrina ha criticato questa disposizione soprattutto perché in tal modo il legislatore avrebbe legittimato un tipo di contratto la cui ammissibilità era stata finora assai controversa ([54]). Inoltre, anche qui sarebbe stata ignorata la subordinazione strutturale del prestatore di lavoro, che difficilmente è in grado di dire di no ad una richiesta del datore ([55]).

In secondo luogo, possono sorgere problemi relativamente al caso in cui uno dei partner cessi di lavorare, e il datore intenda perciò risolvere anche il rapporto di lavoro con l'altro partner, preferendo assumere l'intero gruppo e non un singolo. L'art. 1 § 5 comma 2 dichiara inefficace un simile tipo di licenziamento, ma contemporaneamente lascia impregiudicato il ricorso al c.d. licenziamento modificativo. Ciò significa che il partner rimasto potrebbe eventualmente vedersi offerta anche una mansione inferiore; è controverso se, a prescindere dal licenziamento modificativo, gli si possa prospettare l'alternativa tra il lavoro a tempo pieno o il recesso in via assoluta dal rapporto ([56]). Non c'è da attendersi alcuna chiarificazione giurispru-

---

(53) HANAU, in *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 1984, p. 347; STEINBRÜCK-WAHSNER, *op. cit.*, p. 156.

(54) KITTNER, *Beschäftigungsförderungsgesetz. Erläuterte Textausgabe*, Köln, 1985, p. 16; KNIGGE, in *Arbeit und Recht*, 1985, p. 120, in riferimento a ULBER, in *Betriebs-Berater*, 1982, p. 741, che aveva ritenuto inammissibile la clausola di sostituzione.

(55) DÜTTMANN-HINRICHS-KEHRMANN-OBERHOFER, *op. cit.*, p. 75; KITTNER, *op. ult. cit.* Ritengono poco praticabile la regolamentazione VON HOYNINGEN-HUENE, *op. cit.*, p. 1805.

(56) Per la possibilità di un'offerta di lavoro a tempo pieno, LÖWISCH, *op. cit.*, p. 1204; per l'opinione contraria, DÜTTMANN-HINRICHS-KEHRMANN-OBERHOFER, *op. cit.*, p. 73.

denziale a breve termine, visto che il *job sharing* ha appena cominciato a prendere piede nell'esperienza tedesca (57).

e) Il lavoro in prestito. L'assunzione di lavoratori « comandati » da un'azienda ad un'altra era, nella precedente disciplina, limitata a tre mesi per azienda. L'art. 8 *Beschäftigungsförderungsgesetz* porta questo periodo a sei mesi, così che il datore di lavoro può far ricorso più facilmente a questo tipo di dipendenti.

4. Le dettagliate disposizioni in materia di piano sociale sono comprensibili solo se riguardate sullo sfondo della disciplina finora vigente.

Secondo il § 112 comma 1 frase 2 in combinato col § 111 *Betriebsverfassungsgesetz* (legge sullo statuto aziendale), il consiglio d'azienda può richiedere la stipulazione di un piano sociale solo quando sussiste una modificazione aziendale (*Betriebsänderung*). Essa può aversi, ad esempio, quando l'azienda o « importanti reparti dell'azienda » vengono ridimensionati o chiusi; lo stesso vale per sostanziali modificazioni dell'organizzazione aziendale, dei suoi obiettivi o dei suoi impianti, come pure per l'introduzione di processi lavorativi sostanzialmente nuovi. Non si tratta di una delimitazione molto chiara; è poi controverso se i casi enunciati dal § 111 frase 2 *Betriebsverfassungsgesetz* siano solo esemplificativi oppure tassativi (58). Per il caso — nella pratica più importante — del ridimensionamento dell'azienda (*Betriebseinschränkung*), la giurisprudenza ha elaborato una regola estremamente pragmatica, per cui si può parlare di ridimensionamento anche quando i mezzi di produzione siano rimasti assolutamente inalterati, purché sussista un licenziamento collettivo ai sensi del *Kündigungsschutzgesetz* (legge di tutela contro il licenziamento), e sia stato licenziato almeno il 5 % del personale (59).

Sussistendo una modificazione aziendale in questo senso, datore di lavoro e consiglio d'azienda trattano un piano sociale, con lo scopo di eliminare o attenuare gli svantaggi economici provocati ai lavoratori. Se non si raggiunge l'accordo,

(57) Bertelsmann-Rust, *op. cit.*, p. 147.
(58) Sul tema, Däubler, *Arbeitsrecht 1*, Reinbek, 1985², p. 488 ss.
(59) Bag, in *Der Betrieb*, 1983, p. 2776.

decide il c.d. ufficio di conciliazione (*Einigungsstelle*), composto da un uguale numero di rappresentanti del consiglio d'azienda e della direzione aziendale (di regola tre) e da un membro neutrale (di regola un giudice del lavoro). Esso decide vincolativamente gli obblighi da imporre alle parti; nel far ciò, deve tener conto sia delle esigenze sociali dei lavoratori interessati sia delle conseguenze economiche che la sua decisione può comportare all'impresa. Sulla base di queste disposizioni generali, ha preso piede la prassi di corrispondere un'indennità commisurata alla retribuzione mensile del lavoratore interessato, nonché alla sua anzianità di servizio e alla sua età.

La nuova disciplina lascia inalterata la nozione di « modificazione aziendale », ma corregge la giurisprudenza della Corte federale del lavoro nei casi in cui vi sia un ridimensionamento del solo personale. A tal riguardo, la soglia da considerare d'ora in poi è posta tra il 20 % (per le aziende più piccole) e il 10 % (per quelle che occupano più di mille dipendenti) (60). La disciplina preesistente rimane invece in vigore ovunque sussista un ridimensionamento che non interessi soltanto il personale, ma anche i mezzi di produzione. La nuova disciplina potrebbe non comportare, nella pratica, alcun cambiamento sostanziale, se si prescinde dal fatto che, mentre le cifre relative alle riduzioni del personale erano facili da gestire, l'ingerenza nelle politiche aziendali si presenta molto più controversa.

L'art. 2 *Beschäftigungsförderungsgesetz* ha però mutato anche i criteri coi quali l'ufficio di conciliazione deve valutare gli obblighi da imporre col piano sociale. Per eliminare o attenuare gli svantaggi economici, esso può prevedere prestazioni « che tengano conto di regola delle circostanze del caso concreto ». Esso deve inoltre considerare le prospettive che i lavoratori interessati possono avere nel mercato del lavoro. Ciò significa che gli schematici criteri di attribuzione dell'indennità finora utilizzati dovrebbero essere modificati. Poiché i lavoratori specializzati e gli altri dipendenti qualificati hanno possibilità di gran lunga maggiori nel mercato del lavoro rispetto ai lavoratori non qualificati (61), essi dovrebbero ricevere, contrariamente alla prassi precedente, un'indennità di minore consisten-

(60) Cfr. la tabella in Wlotzke (nt. 37), p. 221.
(61) Per tutti, Bosch, *op. cit.*

za. Appare, però, dubbio che questa regola possa affermarsi. Finanche la relazione ufficiale del governo federale si preoccupa che il riferimento al caso concreto non venga preso troppo alla lettera: non devono « essere incoraggiate in nessun modo intromissioni burocratiche che intralcino la rapida esecuzione del piano sociale ». L'ufficio di conciliazione deve « solo di regola » riferirsi alle circostanze del caso concreto, ma comunque, nell'interesse di una pronta attuazione del piano sociale, può anche fissare indennità forfettarie (62). In queste circostanze, è lecito dubitare che possano effettivamente realizzarsi quegli « sgravi finanziari per le imprese » che il governo federale si aspetta (63).

5. Il *Beschäftigungsförderungsgesetz* contiene inoltre una serie di disposizioni che dovrebbero facilitare la costituzione di nuove imprese e far calare il costo del lavoro nelle piccole e medie unità produttive. Così, ai sensi del § 112*a* comma 2 *Betriebsverfassungsgesetz*, introdotto dalla nuova legge, le imprese di nuova costituzione non sono obbligate alla stipulazione del piano sociale nei primi quattro anni dalla loro costituzione; e ciò vale finanche nei casi di chiusura dell'impresa (64).

Secondo l'art. 1 § 1 comma 2 *Beschäftigungsförderungsgesetz*, possono essere stipulati contratti di lavoro a termine della durata (non solo di 18 ma) di 24 mesi, se il datore di lavoro ha iniziato l'attività da non più di sei mesi ed occupa non più di venti dipendenti.

Secondo il § 23 comma 1 *Kündigungsschutzgesetz*, la disciplina di tutela contro i licenziamenti si applica solo a quelle aziende che occupino stabilmente più di cinque dipendenti. La giurisprudenza riteneva che in questo numero andassero computati anche i dipendenti a tempo parziale, pur se impegnati per poche ore settimanali (65). Per incentivare l'assunzione di dipendenti a tempo parziale, il legislatore ha corretto questa regola, nel senso che d'ora in poi non verranno computati quei

(62) *Bundestags-Drucksache*, 10/2102, p. 17.

(63) *Ibidem*.

(64) Cfr. Von Hoyningen-Huene, *op. cit.*, p. 1807. In senso critico, Kittner, *op. ult. cit.*, p. 21.

(65) Riferimenti in Schaub, *Arbeitsrechts-Handbuch*, München, 1983^5, § 128 I 3 (nt. 21).

dipendenti che lavorano per non più di 10 ore settimanali. Ciò comporta la conseguenza di escludere un maggior numero di aziende dall'applicazione della normativa di tutela contro i licenziamenti; tuttavia, chi era già occupato conserva il diritto a godere di questa tutela.

Nella stessa direzione si muove, infine, la nuova disciplina delle indennità in caso di sospensione del rapporto di lavoro. Ai sensi del § 10 *Lohnfortzahlungsgesetz*, le assicurazioni sociali rimborsano al datore di lavoro l'80 % dei costi sopportati per la corresponsione delle indennità in caso di malattia dei dipendenti (in genere, fino ad un massimo di 6 settimane all'anno). Il presupposto è che l'azienda interessata non occupi più di venti dipendenti. La nuova legge riduce l'ambito delle aziende beneficiarie dell'agevolazione: i dipendenti a tempo parziale che lavorano per non più di 10 ore settimanali non vengono assolutamente computati, quelli che lavorano per non più di 20 ore lo sono al 50 %, quelli che lavorano per non più di 30 ore al 75 %; non vengono computati neanche gli invalidi civili.

6. *a) Un addio al rapporto di lavoro normale?* Da un primo sguardo alla nuova disciplina fin qui delineata, si potrebbe ricavare la conclusione che essa apporti soltanto dei piccoli ritocchi al diritto del lavoro tedesco, lasciandone comunque inalterate le strutture fondamentali (66). Accontentarsi, però, di una tale impressione potrebbe portare ad una falsa rappresentazione della realtà di fatto. La nuova legge accentua la divisione tra personale fisso e marginale, facilitando il ricorso a rapporti di lavoro instabili. Ciò appare evidente riguardo alla stipulazione di contratti di lavoro a termine, ma vale anche per la regolamentazione del lavoro a tempo parziale: le norme a tutela del lavoratore introdotte dalla nuova legge sono per la maggior parte di scarsa effettività, essendo lasciate alla disposizione dei contraenti. Contemporaneamente, il ricorso al lavoro a tempo parziale viene reso particolarmente conveniente, soprattutto per le imprese di medie dimensioni (67). Invece di limitare o di eliminare l'erosione strisciante dei livelli di tutela legale del lavoro insita nel ricorso a rapporti di lavoro atipici, il legisla-

(66) Wlotzke (nt. 42), p. 758.
(67) Cfr. paragrafo 5.

tore ha consapevolmente preferito agevolare le strategie imprenditoriali di politica del personale. Pur non creando un doppio diritto del lavoro, pone sicuramente le basi della sua esistenza. Non reagisce assolutamente contro la rinascita della libertà contrattuale in materia di lavoro, che consente al datore di utilizzare le forme contrattuali più funzionali alle sue esigenze economiche.

A questi indubitabili svantaggi per i dipendenti non corrispondono vantaggi neppure lontanamente comparabili per i disoccupati, le cui possibilità di trovare un posto di lavoro dovrebbero invece risultare incrementate grazie alla legge. Il minore costo del lavoro dovrebbe comportare maggiori profitti, ma non esiste alcuna garanzia che esso produca anche un aumento della quantità di lavoro. È poi immaginabile un rafforzato impegno delle imprese sui mercati finanziari esteri ([68]), come pure maggiori investimenti in materia di razionalizzazioni aziendali, che finiranno col comportare l'eliminazione di posti di lavoro. Anche se la domanda globale di lavoro aumentasse, questo non comporterebbe automaticamente nuove assunzioni, ma potrebbe anche avere come conseguenza un più intenso ricorso allo straordinario. Ai sicuri svantaggi per gli occupati si contrappongono, perciò, vantaggi estremamente incerti per i disoccupati. All'erosione del rapporto di lavoro normale si contrappone solo una astratta speranza.

b) Correttivi giurisprudenziali e collettivi? Nel diritto del lavoro tedesco, la legge è solo una delle tante fonti giuridiche; di fatto la giurisprudenza, influenzata dalla dottrina, e, in taluni settori, la politica sindacale, giocano un ruolo quanto meno della stessa importanza ([69]). Ne è sintomatico il fatto che buona parte del *Beschäftigungsförderungsgesetz* può essere compresa solo riferendosi alla giurisprudenza finora sviluppatasi: le nuove regolamentazioni del lavoro a termine e del piano sociale modificano — a favore del datore di lavoro — delle massime giurisprudenziali, le disposizioni sulla *Kapovaz* introdu-

(68) Nel 1984 dovrebbero essere stati investiti sul solo mercato finanziario americano 40 miliardi di marchi. Sulle relazioni economiche con l'estero della RFT, per tutti, KUDA, in KITTNER (a cura di), *op. cit.*, p. 163 ss.

(69) Sulle fonti del diritto del lavoro tedesco, cfr. DÄUBLER, *op. ult. cit.*, p. 30 ss.

cono sì una normativa di tutela, ma solo in quanto accolgono quella giurisprudenza che richiedeva la determinazione contrattuale dell'orario di lavoro. Perciò, non può escludersi *a priori* che la giurisprudenza possa arginare la marginalizzazione di determinati gruppi di lavoratori. In questo senso, sono già state elaborate delle massime relative al lavoro a tempo parziale ([70]), mentre tentativi analoghi relativi al lavoro a termine potrebbero incontrare grosse difficoltà a causa della chiara lettera della legge. In ogni caso, il datore di lavoro non è libero da ogni vincolo giuridico, dovendosi comunque tener conto dei divieti di discriminazione (fondata sul sesso o sulle opinioni politiche) ([71]). Perciò, l'apposizione immotivata del termine è esclusa anche dopo la nuova legge. In alcuni casi, anche i contratti collettivi in vigore potrebbero garantire una certa tutela, poiché essi subordinano l'apposizione del termine all'esistenza di un motivo reale, e, secondo l'opinione di molti autori, prevalgono sul disposto del *Beschäftigungsförderungsgesetz* ([72]). È stata, infine, sostenuta la tesi che la nuova regolamentazione del lavoro a termine sarebbe incostituzionale, costituendo un'intollerabile ingerenza nella libertà di lavoro e, in ogni caso, agendo in maniera discriminatoria ([73]). Se un Tribunale del lavoro accogliesse questa opinione (il che non è da escludersi in modo assoluto), la norma dovrebbe essere sottoposta al vaglio della Corte costituzionale federale. Un tale procedimento — che di regola richiede più anni — comporterebbe comunque la conseguenza che i datori di lavoro potrebbero beneficiare in misura alquanto ridotta della nuova disciplina. Comunque possano andare a finire le controversie giuridiche, la loro sola esistenza rende palese come sia difficile modificare il diritto del lavoro tedesco con un semplice atto del legislatore. Un fatto del genere

(70) Cfr. paragrafo 3.

(71) DÜTTMANN-HINRICHS-KEHRMANN-OBERHOFER, op. cit., p. 70; LÖWISCH, *op. cit.*, p. 1202.

(72) DÜTTMANN-HINRICHS-KEHRMANN-OBERHOFER, *op. cit.*, p. 70; FRIEDHOFEN-WEBER, *op. cit.*, p. 339; KITTNER (nt. 54), p. 12; LÖWISCH, *op. cit.*, p. 1202; WLOTZKE (nt. 37), p. 218. Tuttavia, Friedhofen-Weber e Löwisch danno una interpretazione così restrittiva dei contratti collettivi, da concludere che il loro disposto non contrasta con la apponibilità del termine così come configurata dall'art. 1 § 1 *Beschäftigungsförderungsgesetz*.

(73) Cfr. in particolare MÜCKENBERGER, in *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, n. 17/1985.

è ben noto alla coalizione social-liberale, i cui progetti di riforma naufragarono più volte davanti alla Corte costituzionale federale; l'attuale controriforma potrebbe imbattersi in intoppi analoghi davanti ai giudici del lavoro. Sarebbe troppo ovvio spiegare questo fatto con l'impegno di alcuni giudici vicini alle posizioni del sindacato. Una delle più importanti linee direttive è sempre stata, per la giurisprudenza, l'integrazione del singolo e dei sindacati nel sistema politico-economico. Una disgregazione sociale troppo spinta potrebbe provocare il risveglio di opposizioni incontrollabili e lo sconvolgimento del ruolo di fattore d'ordine assolto dal sindacato. A tal riguardo, la giurisprudenza possiede una sensibilità sicuramente maggiore dell'attuale maggioranza parlamentare. Le azioni dell'estate 1984 hanno mostrato che i sindacati tedeschi non sono incapaci di lottare (74). Spetta ad essi conservare la loro conflittualità, creando così il punto di partenza per un cambiamento di rotta.

UNA RIFORMA DEL DIRITTO DEL LAVORO TEDESCO? — Riassunto: *La o.d. legge di promozione dell'occupazione* (Beschäftigungsförderungsgesetz), *entrata in vigore nella RFT il 1° maggio 1985, pur lasciando inalterati gli istituti centrali del diritto del lavoro tedesco, approfondisce la divisione già esistente tra personale fisso e personale marginale. L'ampliamento dei casi in cui è possibile stipulare contratti a termine aumenta la libertà d'azione del datore di lavoro; la regolamentazione dell'orario di lavoro variabile in funzione della quantità di lavoro utile (c.d.* Kapovaz) *e del* job sharing *potrebbe comportare, nell'applicazione partica, una minore tutela legale per i lavoratori. Tuttavia, in giurisprudenza si sta facendo strada un orientamento contrario, volto a limitare le occasioni di flessibilizzazione.*

A REFORM OF THE GERMAN LABOUR LAW? — Summary: *The so-called law «for the promotion of employment»* (Beschäftigungsförderungsgesetz), *that has come into force on 1st May 1985, though leaving the central items of the German Labour Law unchanged, thoroughly emphasizes the already existing distinction between permanent and marginal personnel. The enlargement of those cases in which it is possible to draw up temporary work contracts, increases the employer's freedom of action. «Kapovaz» regulation and job sharing, in their practical application, could involve a lower legal tutelage of workers. Nevertheless, in the sphere of the decisions of courts, an opposite attitude is gaining ground, that is the tendency to limit the chances of flexibilization.*

REFORM DES DEUTSCHEN ARBEITSRECHTS? — Zusammenfassung: *Das am 1.5.1985 in der BRD inkraftgetretene Beschäftigungsförderungsgesetz läßt zwar die zentralen Institute des deutschen Arbeitsrechts unberührt, doch vertieft es die schon bestehende Spaltung in Stammbelegschaft und Randbelegschaft. Die erweiterte Möglichkeit, befristete Arbeitsverhältniss abzuschließen, vergrößert die Spielräume des Arbeitgebers; die Regelung von Kapovaz und* job sharing *dürfte in der Praxis den Arbeitnehmern wenig Schutz bieten. Eine gegenläufige Entwicklung ist allerdings in der Rechtsprechung vorhanden, wo es wichtige Ansätze für eine Einschränkung der Flexibilisierungsmöglichkeiten gibt.*

(74) Sul punto, Bobke, in *WSI-Mitteilungen*, 1985, p. 57 ss.