

# Arbeitsbeziehungen und Recht in der Bundesrepublik – Eine Skizze –

von WOLFGANG DÄUBLER, Bremen

## I. Grundlagen

### 1. „Arbeitsbeziehungen“ oder „Arbeitsverfassung“?

Wer im deutschen Sprachraum den Begriff der Arbeitsbeziehungen benutzt, sieht sich alsbald der Notwendigkeit ausgesetzt, eine Abgrenzung von der in jüngster Zeit so häufig thematisierten „Arbeitsverfassung“ vornehmen zu müssen.<sup>1</sup> Ein solches Unterfangen ist deshalb problematisch, weil der Konkurrenzbegriff der „Arbeitsverfassung“ nicht nur in den Konturen, sondern im Kern ein Höchstmaß an Unklarheit aufweist. Während er im einen Beitrag mit dem aus der Koalitionsgarantie des Art. 9 Abs. 3 GG abgeleiteten System des kollektiven Arbeitsrechts identifiziert wird,<sup>2</sup> ist andernorts von einem gesellschaftsverfassungsrechtlichen Subsystem die Rede, das sich als partiell eigenständige Teilordnung mit entsprechend eigenen Sinnkonturen bzw. ordnungspolitisch spezifizierten Geltungsansprüchen herausgeschält hat.<sup>3</sup> Für andere Autoren geht es demgegenüber um einen (selbstverständlichen) Bestandteil der auf die Wirtschaft bezogenen grundlegenden Normen, d. h. der Wirtschaftsverfassung.<sup>4</sup> Den normativen Bereich verläßt eine vierte Konzeption, die in der Arbeitsverfassung die „Gesamtheit der rechtlichen und tatsächlichen Faktoren“ sieht, die die Arbeitsbeziehungen bestimmen.<sup>5</sup> Worin der Erkenntniswert in diesem letzten Fall liegen soll, erscheint unklar, wäre es doch in hohem Maße gekünstelt, die Arbeitsbeziehungen von den sie konstituierenden rechtlichen und tatsächlichen Faktoren zu trennen. Aber auch bei den anderen Auffassungen stellt sich die Frage, was die Konstruktion einer selbständigen „Verfassung“ besagen oder bewirken will. Tendiert die Zusammenfassung einzelner Normierungen zu einem übergeordneten Ganzen nicht oft dazu, gesetzes- und verfassungsfremde Wertungen einzuführen? An die Stelle inhaltlich nicht vorprogrammierter Auseinandersetzungen kann so z. B. die Festlegung der sozialen Gegenspieler auf bestimmte vorgegebene Zwecke wie die „Ord-

<sup>1</sup> Zum Diskussionsstand s. den Literaturüberblick bei Rupert Scholz, Festschrift 25 Jahre BAG, 1979, S. 511 Fn 3, der jedoch Kempfen (Strukturwandel der Arbeitsverfassung, GMH 1977, 473) nicht erwähnt.

<sup>2</sup> Buchner, Grundgesetz und Arbeitsverfassung, in: Löw (Hrsg.), 25 Jahre Grundgesetz. Ein Zwischenzeugnis. Köln-Berlin u. a. 1974, S. 55.

<sup>3</sup> So etwa Rupert Scholz, aaO, S. 511.

<sup>4</sup> So etwa Badura-Rittner-Rüthers, Mitbestimmungsgesetz 1976 und Grundgesetz, München 1977, S. 249; ähnlich Rüthers, Arbeitsrecht und politisches System, Frankfurt/Main 1972, S. 18.

<sup>5</sup> Ramm, ZfA 1978, 362.

nung und Befriedung des Arbeitslebens" treten.<sup>6</sup> Der statische Begriff „Verfassung“ legt Derartiges nahe; wenn er mehr sein will als ein schlichtes Etikett, muß er Vorgaben für soziale Entwicklungsprozesse beinhalten, die sich – zumal in der Bundesrepublik des Jahres 1980 – allemal im Sinne der Bewahrung des Status quo auswirken.

Die Abgrenzungsfrage erweist sich so als Scheinproblem: Der Begriff der Arbeitsverfassung bringt keinen Erkenntnisfortschritt, sondern ist in hohem Maße ideologieträchtig. Unser Gegenstand sind die Arbeitsbeziehungen, verstanden als Gesamtheit der direkten Beziehungen zwischen Kapital und Arbeit, sowie die darauf bezogenen Rechtsnormen. Für die vergleichende Betrachtung hat das überdies den Vorzug, auch solche Bereiche einbeziehen zu können, die in einer gegebenen nationalstaatlichen Ordnung nicht rechtlich geregelt sind, sondern der unmittelbaren sozialen Auseinandersetzung überlassen bleiben. Was dies konkret bedeutet, kann am klassischen Beispiel der Auseinandersetzung Otto Kahn-Freunds mit dem englischen System der Arbeitsbeziehungen demonstriert werden.<sup>7</sup>

## 2. Kapital und Arbeit

Der Gegensatz von Arbeit und Kapital prägt die Arbeitsbeziehungen in der Bundesrepublik. Ausdrücklich hat das Bundesarbeitsgericht betont, beim Arbeitsverhältnis stehe der Arbeitnehmer, der in der Regel nur über seine Arbeitskraft verfüge, dem Arbeitgeber gegenüber, der als Inhaber der Produktionsmittel dem Arbeitnehmer gemeinhin wirtschaftlich überlegen sei; dort bestehe also ein besonderes Schutzbedürfnis für den Arbeitnehmer.<sup>8</sup> Angesprochen ist damit allerdings nur das äußerlich sichtbare Machtgefälle, dessen ansatzweise Korrektur ein wichtiges Anliegen des geltenden Arbeitsrechts ist. Mit der vom BAG zutreffend benannten Verteilung der Produktionsmittel ist darüber hinaus jedoch auch ein struktureller Gegensatz angesprochen, der sich – anders als das Machtproblem – in Gesellschaften anderer Eigentumsordnung nicht findet: Als Eigentümer von Produktionsmitteln ist der Unternehmer bei Strafe seines Untergangs gezwungen, verkäufliche, gewinnbringende Produkte herzustellen. Seine Autonomie ist insofern fiktiv, als er nur zwischen verschiedenen Rentabilitätsstrategien wählen kann; der Philanthrop hat im „Geschäftsleben“ keinen Platz.<sup>9</sup> Da sich die Entwicklung des Marktes nicht prognostizieren (und auch durch staatliche Planung nur beeinflussen, nicht im Sinne politischer Prioritäten steuern läßt), ist der „Kompromißspielraum“ des einzelnen Unternehmers ggf. äußerst gering. Daran ändert weder die Tatsache der verbreiteten (wenn auch nicht umfassenden) Trennung von Eigentum und Management noch die Entstehung marktbeherrschender Unternehmen etwas: Die Grundausrichtung des unternehmerischen Verhaltens bleibt bei allen Modifikationen im Detail dieselbe. Für die Arbeitsbeziehungen

<sup>6</sup> Vgl. die Formulierung in BVerfGE 18, 18 (27) und BVerfGE 50 290 (371); von „sinnvoller Ordnung des Arbeitslebens“ sprechen BVerfGE 4, 96 (107) und BVerfGE 50, 290 (367). Kritisch Reinhard Hoffmann, GMH 1966, 151 ff.

<sup>7</sup> Kahn-Freund, Arbeit und Recht, Frankfurt/Main 1979, S. 38 ff.

<sup>8</sup> BAG AP Nr. 54 zu § 611 BGB Gratifikation Bl. 2 R.

<sup>9</sup> Vgl. Marx-Engels, Die heilige Familie, MEW Bd. 2 S. 37: „Die besitzende Klasse und die Klasse des Proletariats stellen dieselbe menschliche Selbstentfremdung dar.“

bedeutet dies, daß die Durchsetzung von Arbeitnehmerinteressen an mehr Lohn, besserem Gesundheitsschutz, humaneren Arbeitsbedingungen usw. nur gegen enorme Widerstände möglich ist, stellt ihre Realisierung doch in aller Regel einen zusätzlichen Kostenfaktor für das Unternehmen dar. Das bedeutet gleichzeitig, daß es angesichts solcher Bedingungen besonderer Druckmittel der Arbeitnehmerseite bedarf, um ein gewisses Maß an Reproduktions- und Emanzipationsinteressen in die wirtschaftlichen Entscheidungsprozesse eingehen zu lassen. Ebenso folgt daraus, daß ein einmal erreichtes Niveau immer in Gefahr ist, unterschritten oder abgebaut zu werden; dafür die Börsartigkeit von Unternehmern verantwortlich zu machen, wie dies die verbreitete Karikatur vom Zigarren konsumierenden dicken Boß unterstellt, geht an der Sache selbst völlig vorbei. Die Arbeitsbeziehungen haben in der Bundesrepublik antagonistischen Charakter, ein Faktum, das der rechtlichen Regelung gewissermaßen „vorgegeben“ ist.

## 3. Staatsintervention

Die Arbeitsbeziehungen sind in der Bundesrepublik durch eine weitreichende staatliche Regulierung geprägt. Diese vollzieht sich einmal in Form diverser Maßnahmen der Wirtschafts- und Sozialpolitik, die von der Schaffung von Investitionsanreizen durch verbilligten Grundstücksverkauf seitens der öffentlichen Hand bis zu Appellen reichen, doch eine bestimmte Schwelle bei Lohn- oder Preiserhöhungen nicht zu überschreiten. Zum anderen vollzieht sich die Intervention durch Erlaß oder Sanktionierung verbindlicher Rechtsregeln; die Art und Weise, wie sich Kapital und Arbeit auseinandersetzen, aber auch materiale Schutzpositionen der Arbeitnehmer wie z. B. das Recht auf den Erholungsurlaub sowie die Befriedigung von Unternehmerinteressen durch die Ausgestaltung des Steuersystems können hierzu gezählt werden. Nicht unmittelbar auf das Verhältnis von Arbeit und Kapital bezogen ist jener immer weiter expandierende Bereich staatlicher Tätigkeit, in dem Infrastrukturleistungen im weitesten Sinne vom Straßenbau über die Energieversorgung bis zum Bildungssystem bereitgestellt werden. Der Staat kompensiert insoweit die Defizite der Marktwirtschaft und „entlastet“ überdies das System der Arbeitsbeziehungen.

Der Inhalt dieser staatlichen Intervention ist dem Anspruch nach Gegenstand eines demokratischen politischen Prozesses. Daß die dabei zur Verfügung stehenden Alternativen ähnlich beschränkt sind wie bei der Konzipierung von Unternehmensstrategien, widerspricht der Lehre von der Volkssouveränität; die Propagierung einer solchen These untergräbt das Vertrauen in den demokratischen Prozeß, so daß – vorsichtig ausgedrückt – ein Konsens nicht eben leicht erreichbar ist. Gleichwohl läßt sich nicht übersehen, daß eine „antikapitalistische“, das zentrale Unternehmerinteresse an rentabler Produktion tangierende Politik unter den gegebenen Voraussetzungen nicht möglich ist. Dies läßt sich schon an der Erwägung exemplifizieren, daß der Staat seine eigene Finanzierungsgrundlage beseitigen würde, wollte er die Wertschöpfung im Unternehmen in relevantem Umfang beeinträchtigen.<sup>10</sup> Unmittelbarer ein-

<sup>10</sup> Näher dazu Hickel (Hrsg.), Rudolf Goldscheid/Josef Schumpeter. Die Finanzkrise des Steuerstaats – Beiträge zur politischen Ökonomie der Staatsfinanzen, Frankfurt/Main 1976, insbes. S. 7–37.

sichtig ist die Tatsache, daß die Unternehmenseite trotz aller Einbindung in marktwirtschaftliche Zwänge ein Sanktionspotential besitzt, mit dessen Hilfe sich eine als inakzeptabel definierte staatliche Politik verhindern läßt: Die vorübergehende Verweigerung von Investitionen oder ihre Verlagerung in andere Länder kann – schon mit Rücksicht auf die Folgen für Arbeits- und Ausbildungsplätze – jede „reformwillige“ Regierung in unübersehbare Schwierigkeiten stürzen.<sup>10a</sup> Wer Konflikte dieser Art riskiert, muß nicht nur breite Unterstützung in der Bevölkerung, sondern auch ein Alternativkonzept besitzen, wie eine nicht-kapitalistische Wirtschaftsordnung aussehen könnte.

Eingeschränkte Handlungsfreiheit des Staates darf entgegen vulgär-marxistischem Vorurteil nicht mit totaler Handlungsunfähigkeit oder totaler Instrumentalisierung im Sinne kurzfristig-konkreter Monopolinteressen gleichgesetzt werden. Die Staats-tätigkeit ist ähnlich wie das Verhalten von Unternehmern lediglich an einen Rahmen gebunden; seine Ausfüllung ist Gegenstand sozialer und politischer Auseinandersetzung. Dies zeigt sich einmal im Bereich der Repressivfunktion des Staates, wo es um die Grenzen von Bürgerfreiheit und Rechtsstaatlichkeit geht. Es zeigt sich weiter aber auch im Bereich der „Dienstleistungsfunktionen“ des Staates; ob und in welchem Umfang Gemeinschaftsgüter wie z. B. ein ausgebautes Verkehrsnetz zur Verfügung gestellt werden, ist eine im Grunde ähnlich kontroverse Frage wie die Lohnhöhe oder die Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Gegenstand der Auseinandersetzungen sind schließlich auch die Spielregeln, die bei den unmittelbaren Verteilungskämpfen zwischen Kapital und Arbeit zu beachten sind, ist damit das auf die Arbeitsbeziehungen ausgerichtete Recht. Die Form, wie sich Veränderungen durchsetzen, unterscheidet sich allerdings wesentlich von Lohnkämpfen und anderen „direkten Aktionen“. Dem Anspruch nach sollen die beteiligten Interessen im Rahmen des Parlaments zum Ausgleich kommen, während die unmittelbare Auseinandersetzung und ihre Lösung in Form eines Vertrages („Sozialpakt“) mit Rücksicht auf die Dignität des Staates eine Ausnahmeerscheinung für Krisensituationen darstellt. Je mehr sich die Entscheidungen aus dem Parlament hinausverlagern, um so dringender stellt sich allerdings das Problem, auch die Arbeiterbewegung mit einem Sanktionspotential zu versehen, das den Pressionsmöglichkeiten der Unternehmenseite entgegengesetzt werden kann. In diesem Rahmen wäre die Frage des politischen Streiks zu diskutieren.

## II. Strukturmerkmale der staatlichen Intervention durch Recht

### 1. Arbeitsrecht als ein Segment der Staatsintervention

Verbreiteter Vorstellung nach regelt allein das Arbeitsrecht die unmittelbaren Beziehungen zwischen Kapital und Arbeit. Dafür spricht der normale Ablauf einer Arbeitnehmerexistenz: Von der Einstellung bis zum Ausscheiden aus dem Betrieb werden die Rechtsstellung des einzelnen wie seine kollektiven Handlungsmöglichkeiten

<sup>10a</sup> Ob wie in der Regel enge politische und bewußtseinsmäßige Verflechtungen zwischen Staatsapparat und industriellen Entscheidungszentren bestehen, ist demgegenüber von geringer Bedeutung; in der Praxis führt es allerdings meist dazu, daß Reformbewegungen längst „abgeblockt“ sind, bevor die Verhängung unternehmerischer Sanktionen ernsthaft in Erwägung gezogen wird.

durch die Materie „Arbeitsrecht“ bestimmt. Gleichwohl ist diese Perspektive zu eng, läßt sie doch wesentliche Bereiche rechtlich verfaßter Staatsintervention aus dem Spiel. So endet der „Horizont“ des Arbeitsrechts in aller Regel an der Unternehmerentscheidung, die ihm (scheinbar) als Datum vorgegeben ist;<sup>11</sup> die zahlreichen rechtlichen Reglementierungen des Unternehmerverhaltens, die vom Kartellrecht bis zu zwingenden Organisationsnormen für Kapitalgesellschaften reichen, sind nicht „Arbeitsrecht“, sondern „Wirtschaftsrecht“, obwohl ihre Auswirkungen auf Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen schwerlich zu bestreiten sind.<sup>12</sup> Kein Gegenstand arbeitsrechtlicher Normierung ist weiter die Abschöpfung und Umverteilung wirtschaftlicher Werte mit Hilfe von Steuern. Schließlich werden alle entscheidenden „Reproduktionsrisiken“ wie Krankheit, Unfall, Invalidität und Alter aus dem Beschäftigungssystem ausgelagert und mit Hilfe der Sozialversicherung „vergesellschaftet“. Wer wegen Krankheit oder Alter aus dem Betrieb ausscheidet, verläßt damit auch den Anwendungsbereich des Arbeitsrechts; sein Schicksal interessiert nunmehr ausschließlich den Sozialrechtler.

Die „Segmentierung“ der Staatsintervention hat nicht nur rechtssystematische Bedeutung, obwohl auch sie nicht gering zu schätzen ist: So werden etwa Friktionen deutlich, wenn Rationalisierungsschutzabkommen die unternehmerische Autonomie in besonderem Maße einengen,<sup>13</sup> wenn sich Lohnerhöhungen wegen der Besteuerung kaum oder gar nicht in einer Verbesserung des Lebensstandards niederschlagen, oder wenn die betriebliche Altersversorgung mit der Entwicklung der Renten aus der Sozialversicherung koordiniert werden muß.<sup>14</sup> Wichtiger ist die Tatsache, daß sich der gewerkschaftliche Kampf auf den Regelungsbereich des Arbeitsrechts konzentriert, andere Bereiche jedoch nur programmatisch behandelt<sup>15</sup> oder gar ganz ausgeblendet werden.<sup>16</sup> Dies läßt sich sicherlich nicht allein mit spezifisch deutschen Traditionen oder einer durch die Entwicklung zwischen 1933 und 1945 bedingten Schwäche der Arbeiterbewegung erklären; wichtiger ist vermutlich die Tatsache, daß die Regeln über den Verkauf und die Verausgabung der Ware Arbeitskraft im Betrieb konkret und gemeinsam erfahren werden, so daß der Gedanke der Selbsthilfe ungleich näher liegt als bei schwer durchschaubaren Unternehmerentscheidungen. Wie

<sup>11</sup> S. als wichtigstes Beispiel die faktische Unüberprüfbarkeit der Unternehmerentscheidungen im Kündigungsschutzverfahren – BAG GS AP Nr. 20 zu § 1 KSchG; BAG AP Nr. 28 zu Art. 44 Truppenvertrag; BAG AP Nr. 1 zu § 1 KSchG 1969 betriebsbedingte Kündigung.

<sup>12</sup> Vgl. etwa Steindorff, RdA 1965, 253 und zum Spezialfall der „Steuerung durch Organisationsrecht“ in Form der Mitbestimmungsgesetzgebung Teubner, AuR 1978, 296.

<sup>13</sup> Dazu Bulla, DB 1980, 103, 158; Koller, ZfA 1978, 45ff.; für volle tarifliche Regelbarkeit von Unternehmerentscheidungen Däubler, Das Grundrecht auf Mitbestimmung, 3. Aufl., Frankfurt/Main-Köln 1975, S. 328ff.; Simitis, AuR 1975, 321ff.

<sup>14</sup> Vgl. etwa das Auszehrerungsverbot des § 5 Abs. 1 BetrAVG und die Dynamisierung der betrieblichen Altersrente (dazu BAG DB 1973, 773ff. und nunmehr § 16 BetrAVG).

<sup>15</sup> Dazu der Entwurf 1979 des DGB für ein neues Grundsatzprogramm (GMH 1980, 50), wo insbes. mehr Publizität und Investitionsmeldestellen gefordert werden. Zur konzeptionellen Diskussion s. Krüper (Hrsg.), Investitionskontrolle gegen die Konzerne? Reinbek 1974.

<sup>16</sup> Wie faktisch das Steuerrecht. Das Aktionsprogramm des DGB vom 13. 6. 1979 begnügt sich mit der Forderung, das Steuersystem müsse „vereinfacht und sozial gerechter“ werden (abgedruckt in ÖTV-Magazin Heft 7/1979 S. 20), während der Entwurf eines Grundsatzprogramms von 1979 den „Abbau von Steuerprivilegien für hohe Einkommen“ fordert (GMH 1980, 45). Konkretere Vorstellungen sind nicht ersichtlich.

die Grenzen des Arbeitsrechts bestimmt werden, ist unter diesen Umständen allerdings nicht nur eine rechtssystematische Frage, sondern ein Problem der Handlungsmöglichkeiten der Gewerkschaftsbewegung. Dabei spricht einiges dafür, daß diese Grenzen in der Bundesrepublik relativ eng gezogen werden. Erinnert sei einmal an die rechtlichen Bedenken, die gegen eine tarifliche Steuerung von Rationalisierungsprozessen oder – allgemeiner ausgedrückt – von unternehmerischen Investitionsentscheidungen vorgetragen werden.<sup>17</sup> Weiter greift das Sozialversicherungssystem in der Bundesrepublik sehr früh ein; anders als etwa in den Niederlanden führt die Krankheit des Arbeitnehmers relativ schnell zur Kündigung und damit zu seiner Überantwortung an die Kranken- bzw. Arbeitslosenversicherung.<sup>18</sup> Was dies für den einzelnen bedeutet, der häufig von Dauerarbeitslosigkeit bedroht ist, wurde in der Literatur bereits nachhaltig betont,<sup>19</sup> ohne daß sich allerdings irgendeine Änderung absehen ließe.

## 2. Zweck und formale Struktur des Arbeitsrechts – Konsequenzen für seine rechtssystematische Einordnung

Betrachtet man den engeren Bereich des Arbeitsrechts, so wird man sehr schnell mit der These konfrontiert, dieses sei im Kern nichts anderes als ein Unterfall des Zivilrechts, gewissermaßen eine besonders weitreichende Fortentwicklung dieses Gebiets, die im Prinzip in die vorhandene Kodifikation reintegriert werden könnte.<sup>20</sup> Auch hier steht mehr als ein vordergründiges Systematisierungsinteresse von Rechtswissenschaftlern zur Diskussion. Das Arbeitsrecht als Unterfall des Zivilrechts zu begreifen, würde bedeuten, auch dessen Strukturmerkmale zu übernehmen. Konkret hieße dies, daß auch das Arbeitsrecht als Zuordnungspunkt für Rechte und Pflichten nur das abstrakte Individuum, nur den Warenbesitzer als solchen kennen würde. Das Arbeitsrecht wäre auf eine individualisierende, am Markt ausgerichtete Betrachtung beschränkt; nicht über den Markt vermittelte Kommunikation könnte von ihm als „systemfremd“ nicht mehr verarbeitet werden. Die Folge wäre eine Reduzierung des Arbeitsrechts auf „Marktrecht“ oder aber ein Verzicht darauf, das Gesamtgebiet Zivilrecht/Arbeitsrecht nach einheitlichen Prinzipien zu strukturieren, was die Systematisierung schlicht sinnlos machen würde. Die Eigenständigkeit gegenüber dem Zivilrecht läßt sich mit zwei Erwägungen begründen:

Das geltende Arbeitsrecht verfolgt andere Zwecke als das Zivilrecht. Es nimmt Emanzipationsinteressen der Arbeiterbewegung auf, indem es Minimalbedingungen für den Austausch Arbeitskraft gegen Lohn aufstellt. Neben diesen „Sachnormen“, zu denen beispielsweise das Recht auf einen gesetzlichen Mindesturlaub, die Festsetzung einer Höchstarbeitszeit sowie die Beschränkung der Arbeitnehmerhaftung zählen, stellt es Verfahren zur Verfügung, mit deren Hilfe Arbeitnehmerinteressen ge-

<sup>17</sup> S. oben Fn. 13.

<sup>18</sup> Zur Rechtslage in der Bundesrepublik s. BAG AP Nr. 1–4 zu § 1 KSchG Krankheit sowie Neumann – Lepke, Kündigung bei Krankheit, 4. Aufl., Düsseldorf 1977; einen rechtsvergleichenden Überblick bringt D. Zöllner, RdA 1978, 305.

<sup>19</sup> Dazu insbes. v. Seggern, Der Betriebsrat 1979, 270 ff.; Axel Stein, BIfStR 1979, 161 ff.

<sup>20</sup> Zum Diskussionsstand s. Richardi, ZfA 1974, 5 ff.

wahrt werden können.<sup>21</sup> Das Arbeitsrecht entfaltet insoweit Schutzfunktion. Sie ist jedoch nicht sein einziger Zweck; daneben enthält es Normen, die die Machtentfaltung der Gewerkschaften in Grenzen halten, die insbesondere jedes „Systemrisiko“ ausschließen wollen. Dies läßt sich am Beispiel des Verbots der spontanen Arbeitsniederlegung, aber auch an der Bindung des Betriebsrats an Belegschaftsinteressen und Betriebswohl oder an der Festlegung der Tarifparteien auf die „sinnvolle Ordnung und Befriedung des Arbeitslebens“<sup>22</sup> exemplifizieren. Beide Zwecke lassen sich nicht in traditionelles Zivilrecht integrieren, dessen Steuerungsfunktion sich darauf beschränkt, allgemeine Bedingungen für das Verhalten auf dem Markt aufzustellen.

Zum zweiten knüpft nur ein Teil arbeitsrechtlicher Normen an der Figur des abstrakten Warenbesitzers an. Während etwa auf der einen Seite die formalen Regeln über Einstellung und Entlassung insoweit noch strukturelle Übereinstimmungen besitzen, ist dies im Arbeitsschutzrecht nicht mehr der Fall. Ihm geht es nicht darum, ein abstraktes Individuum vor Gesundheitsbeeinträchtigungen zu bewahren. Maßgebendes Schutzobjekt ist vielmehr die Gesundheit des einzelnen, konkreten Menschen in seiner betrieblichen Arbeitssituation. Dies hat Konsequenzen für die Struktur der Rechtsnormen: während sich das traditionelle Zivilrecht auf generelle und abstrakte Normen beschränken konnte, da nur sehr wenige „Merkmale“ wie volle Geschäftsfähigkeit, Fehlen von Willensmängeln usw. zu berücksichtigen waren, ist dies im Arbeitsschutzrecht anders: Die Gesundheitsgefahren im Chemieunternehmen sind offenkundig andere als in der Metallverarbeitung oder im Dienstleistungsbereich. Notwendig ist daher eine Dezentralisierung der Normsetzung, die bis zu betriebs- und abteilungsbezogenen Verhaltensregeln reichen kann. Daneben bedeutet das Anknüpfen am konkreten Menschen auch ein Stück „Kollektivierung“. Da er im Betrieb nicht als isolierter Warenbesitzer existiert, sondern in arbeitsteiligen Zusammenhängen steht, ist eine Veränderung seiner Situation nur durch gemeinsames Handeln möglich. Diese neue Rechtsform läßt sich nicht mit den marktbezogenen Kategorien des Zivilrechts, insbesondere der Rechtsgeschäftslehre bewältigen; die Schwierigkeiten, betriebsverfassungsrechtlich relevante Tatbestände wie die Betriebsänderung juristisch exakt zu erfassen, vermögen dies zu unterstreichen.<sup>23</sup>

Die Eigenständigkeit des Arbeitsrechts im Verhältnis zum Zivilrecht bedeutet nicht, daß die oben skizzierten Zusammenhänge mit anderen Formen der Staatsintervention zu relativieren wären. Begreift man Systematisierung als Zusammenfassung von Rechtsnormen, die durch einheitliche oder vergleichbare Zwecke und durch eine ähnliche formale Struktur gekennzeichnet sind, so müßten die weiteren wissenschaftlichen Bemühungen auf die Herausarbeitung eines „Interventionsrechts“ gerichtet

<sup>21</sup> Die Unterscheidung findet sich der Sache nach auch bei Sinzheimer, Arbeitsrecht und Arbeiterbewegung, 1927, wiederabgedruckt in: ders., Arbeitsrecht und Rechtssoziologie, Gesammelte Aufsätze und Reden, Band 1, Frankfurt/Main – Köln 1976, S. 102 f., wo von „Arbeiterschutzgesetzgebung“ und von „Arbeitsfreiheitsgesetzgebung“ die Rede ist.

<sup>22</sup> S. oben Fn. 6.

<sup>23</sup> Korsch (Arbeitsrecht für Betriebsräte, 1922, Neudruck, 4. Aufl., Frankfurt/Main 1973, S. 138 ff. und passim) sah das spezifisch Neue des Arbeitsrechts darin, daß es am „Kollektiv“ als selbständiger Größe anknüpft. Schwerlich zu Recht: Ein im Interesse der Arbeiterbewegung liegendes Recht muß auch Individualrechte (z. B. das Recht zum Arbeitsplatzwechsel) kennen, während kollektive Rechtsformen auch im Gesellschafts- und Kartellrecht existieren.

sein, das das Arbeitsrecht wie das bisherige Wirtschafts-, Steuer- und Sozialrecht umfassen würde.

### 3. Gesetzesrecht – Richterrecht – Wissenschaftlerrecht

Arbeitsrecht unterscheidet sich von anderen Rechtsgebieten durch eine spezifische Pluralität von Rechtsquellen. Wer nach dem Kündigungsschutz in einem deutschen Mittelbetrieb fragt, ist schlecht beraten, wenn er nur auf das Kündigungsschutzgesetz verwiesen wird. Mindestens genauso wichtig sind die Grundsätze, die die Rechtsprechung aus diesem Gesetz abgeleitet und die die Rechtswissenschaft entwickelt hat; noch wichtiger sind ggf. Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen, die etwa durch Ausschluß der ordentlichen Kündigung älterer Arbeitnehmer das Rasonieren über die „soziale Rechtfertigung“ überflüssig machen. Gliedern wir zunächst die „autonomen Rechtsquellen“ Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung aus und fragen nach den rechtsquellentheoretischen Besonderheiten des staatlichen Arbeitsrechts.

Man spricht einen Gemeinplatz aus, wenn man betont, das geltende Arbeitsrecht sei nur teilweise gesetzlich geregelt. Dies gilt entgegen dem ersten Anschein nicht nur für Bereiche, die wie das Arbeitskampfrecht an chronischem „Normenmangel“ leiden; es gilt auch für Gebiete wie das Betriebsverfassungsrecht, die eine sehr eingehende gesetzliche Normierung erfahren haben, deren Detailliertheitsgrad keineswegs hinter der klassischen Kodifikation des bürgerlichen Rechts zurückbleibt. Auch hier ist die Lösung zahlreicher Interessenkonflikte offensichtlich nicht eindeutig durch den Gesetzgeber vorprogrammiert worden – erinnert sei nur an die Auseinandersetzung um den Begriff des leitenden Angestellten, über den Anspruch der Betriebsräte auf Schulung und Fortbildung oder über die inhaltliche wie die personelle Reichweite des Tendenzschutzes. Dies alles als „Versagen“ des Gesetzgebers zu kritisieren, würde an der Sache vorbeigehen, pflegt doch bei durchaus unterschiedlichen Parlamentsmehrheiten, bei unterschiedlich langer Ausarbeitungszeit und auch in anderen Ländern dasselbe Problem aufzutauchen. Hinter der „Richtermacht“ im Arbeitsrecht<sup>24</sup> stehen vielmehr bestimmte gesellschaftliche Entwicklungstendenzen. Begreift man – wie hier skizziert – Arbeitsrecht als (durchaus umkämpfte) Form staatlicher Intervention in die Arbeitsbeziehungen, die einerseits konkrete Individuen in ihrer realen Situation schützt, andererseits den Konflikt zwischen Arbeit und Kapital in systemverträgliche Bahnen kanalisiert, dann kann es notwendigerweise nicht mehr nur die generelle und abstrakte Norm geben; notwendig ist vielmehr die punktuelle Intervention. Diese kann wie im Fall des Arbeitsschutzrechts die Form dezentraler „Gesetzgebung“ annehmen. Sie kann aber mit vergleichbarem Effekt auch auf die Weise erfolgen, daß die verbindlichen Verhaltensregeln durch den Richter unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls festgelegt werden. So halten wir es im Bereich des Zivilrechts zwar für erträglich, daß ein völlig geschäftsungewandter 19jähriger an seinen rechtsgeschäftlichen Erklärungen festgehalten wird, während wir es im Arbeitsrecht nicht akzeptieren, daß bestimmte Vorfälle, wie die Beleidigung von Vorgesetzten, immer und unter allen Umständen zu einer fristlosen Kündigung berechtigen.<sup>25</sup> Was

im Hinblick auf den Schutzzweck erforderlich erscheint, kann in ähnlicher Weise durch die „Befriedungsfunktion“ geboten sein. So trägt etwa der vom BAG für das Arbeitskampfrecht entwickelte Verhältnismäßigkeitsgrundsatz dem Bedürfnis Rechnung, unerwünschte, die wirtschaftliche oder politische Stabilität gefährdende Arbeitskämpfe ggf. für rechtswidrig erklären zu können; auf der Basis der 1971 nicht wieder aufgenommenen Sozialadäquanzlehre wäre Vergleichbares sehr viel schwieriger möglich gewesen.<sup>26</sup> Schon aus diesem Grund ist es illusorisch, permanent nach dem Gesetzgeber zu rufen oder gar eine Rückkehr zum traditionellen Gesetzespositivismus zu fordern<sup>27</sup> – von sonstigen Bedenken, die gegen eine volle Programmierung des Richterverhaltens durch Rechtsnormen sprechen, einmal ganz abgesehen.<sup>28</sup> Will man nicht das Steuerungsmittel „Judikative“ insgesamt in Frage stellen (was im Hinblick auf ein gefordertes gesamtgesellschaftliches Alternativmodell legitim sein kann),<sup>29</sup> so kann es nur darum gehen, die Ziele der Steuerung stärker in bestimmter Richtung, etwa im Arbeitnehmerinteresse, zu beeinflussen. Daß es keine andere Alternative gibt, wird nicht zuletzt daran deutlich, daß im Wirtschaftsrecht vergleichbare Entwicklungen zu verzeichnen sind.<sup>30</sup>

Neben der Richtermacht steht gerade auch im Arbeitsrecht die bisweilen als „Vierte Gewalt“ apostrophierte Interpretationsmacht der Rechtswissenschaft. Bei allen rechtsförmig ausgetragenen Konflikten, bei denen keine oder keine eindeutige Rechtsprechungsnorm bereitsteht, wird auf die „herrschende Meinung“ der Kommentar- und Lehrbuchliteratur sowie der Monographien und Aufsätze vertraut.<sup>31</sup> Obwohl das „Richterrecht“ immer stärker einen Platz unter den anerkannten Rechtsquellen für sich beanspruchen kann, wird bislang die Kategorie eines „Wissenschaftlerrechts“ nicht ernsthaft diskutiert. Dennoch besteht an der handlungsleitenden Funktion der herrschenden Meinung kein Zweifel – soziologisch gesehen, ist sie eine Rechtsquelle, obwohl sie selbstredend jederzeit durch die Rechtsprechung oder den Gesetzgeber korrigiert werden kann.

Die Spezifik der Quellen des staatlichen Arbeitsrechts wirft Legitimationsprobleme auf, die bislang auch nicht in Ansätzen gelöst sind. Die sehr abgeschwächte demokratische Legitimation von Richterrecht und die völlig fehlende Rückkopplung der „herrschenden Meinung“ an den Mehrheitswillen machen es insbesondere für die Arbeitnehmerseite schwieriger als bei parlamentarischen Gesetzen, eine sie belastende Entscheidung als im Allgemeininteresse liegend zu akzeptieren. Die Beteiligung der

<sup>26</sup> Dazu Jürgen Meyer, ZRP 1974, 253.

<sup>27</sup> So Ramm, Einführung in das Privatrecht, Bd. III, 2. Aufl., München o. J. (1974), S. 836ff.; Ridder, Die soziale Ordnung des Grundgesetzes, Opladen 1975, S. 11 (in durchaus unterschiedlicher politischer Intention).

<sup>28</sup> Dazu Dieter Simon, Die Unabhängigkeit des Richters, Darmstadt 1975, der eine umfassende Darstellung der Versuche bietet, die Bindung des Richters an das Gesetz in ihrer tatsächlichen Tragweite zu bestimmen. Dort (S. 99) auch knappe, aber zutreffende Kritik an Ramm.

<sup>29</sup> Auch insoweit wird man sich allerdings dem Problem der Komplexität der gesellschaftlichen Beziehungen stellen müssen. Zum „Richterrecht“ in der DDR vgl. etwa Schlüter, Das Obiter dictum, München 1973, S. 58ff.

<sup>30</sup> Dabei erfolgt allerdings eine Kompetenzverlagerung stärker auf die Exekutive und die hinter ihr stehenden Sachverständigen – s. Hart, ZHR 140 (1976) 31, 40. Zur Diskussion um die Generalklauseln s. Lüderssen u. a., Generalklauseln als Gegenstand der Sozialwissenschaften, Baden-Baden 1978.

<sup>31</sup> Einen ersten Aufarbeitungsversuch unternimmt Wesel, Kursbuch 56 (1979), S. 88ff.

<sup>24</sup> Gamillscheg, AcP 164 (1964), 388.

<sup>25</sup> Vgl. Schaub, Handbuch des Arbeitsrechts, 3. Aufl., München 1977, § 125 VII 9.

sozialen Gegenspieler an der Arbeitsgerichtsbarkeit mag insoweit eine gewisse Kompensation darstellen. Die „herrschende Meinung“ sieht sich mangels eines solchen Mechanismus daher auch sehr viel heftigeren Angriffen ausgesetzt,<sup>32</sup> die von den Gewerkschaften und ihnen verbundenen Wissenschaftlern vorgetragen und zur Konzeption einer „alternativen Interpretation“ ausgebaut wurden.<sup>33</sup>

#### 4. Autonome Konfliktregelung durch die sozialen Gegenspieler

Die Auseinandersetzung um Rechtsprechung und herrschende Lehre wäre dann ein relativ sekundäres Problem, wenn der Anwendungsbereich des staatlichen Arbeitsrechts beschränkt und die große Masse der Konflikte von den sozialen Gegenspielern selbst bewältigt würde. Nach verbreiteter Auffassung ist dies nicht der Fall. Schon vor 15 Jahren wurde vor der „legislativen Okkupation“ des tariflichen Regelungsberichts gewarnt;<sup>34</sup> ein anderer Autor ging sogar soweit, Arbeitsrecht in bewußter Überpointierung als deutsche Spezialität zu bezeichnen.<sup>35</sup> Der wahre Kern dieser Thesen sollte nicht der Erkenntnis im Wege stehen, daß die Realität der Arbeitsbeziehungen sehr viel differenzierter einzuschätzen ist. Die Konfliktregelung durch die sozialen Gegenspieler ist keineswegs nur eine Restgröße, wie dies eine rein juristische Betrachtungsweise nahelegen könnte.

Schwerlich bestreitbar ist zunächst die Tatsache, daß das staatliche Arbeitsrecht außerordentlich vielfältige Sachkomplexe regelt; von der Lohnhöhe einmal abgesehen gibt es kaum irgendeine Auseinandersetzung, für die Gesetze, Rechtsprechung und herrschende Meinung nicht eine Lösung bereithalten würden. Das gilt selbst für die Fließbandgeschwindigkeit<sup>36</sup> oder für den zulässigen Inhalt des Gespräches unter Arbeitskollegen.<sup>37</sup> Diese staatlichen Normen sind jedoch in der Regel tarifdispositiv; soweit sie Gegenleistungen des Arbeitgebers betreffen, gilt das Günstigkeitsprinzip.<sup>38</sup> Wichtiger dürfte daher die Tatsache sein, daß auch die Vorgehensweise der sozialen Gegenspieler bis hin zum Arbeitskampf an zahlreiche Vorgaben des staatlichen Rechts gebunden ist und daß die Ergebnisse der Auseinandersetzungen, Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen usw. ihrerseits Rechtscharakter besitzen, also mit Hilfe der Gerichte und der staatlichen Gewalt durchgesetzt werden können.

<sup>32</sup> S. etwa Wahsner, KJ 1974, 369ff.

<sup>33</sup> Zur (noch recht vorläufigen) Diskussion s. etwa Abendroth, Blanke u. a., Der Kampf um das Grundgesetz. Über die politische Bedeutung der Verfassungsinterpretation, Frankfurt/Main 1977 sowie Däubler, Gesellschaftliche Interessen und Arbeitsrecht, Köln 1974.

<sup>34</sup> Biedenkopf, Sinn und Grenzen der Vereinbarungsbefugnis von Tarifvertragsparteien, Gutachten für den 46. DJT, München und Berlin 1966, S. 97ff.

<sup>35</sup> Unterseher, Arbeitsrecht – eine deutsche Spezialität, in: Jacobi/Müller-Jentsch/Eberhard Schmidt (Hrsg.), Gewerkschaften und Klassenkampf, Kritisches Jahrbuch, Frankfurt/M. 1972, S. 190ff.

<sup>36</sup> Rütters ZfA 1973, 405.

<sup>37</sup> Vgl. Fitting-Auffarth-Kaiser, Handkommentar zum BetrVG, 12. Aufl., München 1977, § 74 Rn 10: „Nicht verboten sind allgemeine politische Meinungsäußerungen und Gespräche im Betrieb, soweit sie sich auf Fragen erstrecken, die im Zusammenhang mit dem betrieblichen Leben stehen und soweit sie auch keine Propaganda für politische Parteien darstellen“. Die Aussage bezieht sich primär auf Betriebsratsmitglieder.

<sup>38</sup> Vgl. Wiedemann-Stumpf, Tarifvertragsgesetz. Kommentar, 5. Aufl., München 1977, Einl. Rn 91.

Wie sind diese „Vorgaben“ beschaffen? Von der konkreten Ausgestaltung her sind hier die drei verschiedenen Formen der Interessenvertretung – Betriebsverfassung, Unternehmensmitbestimmung, unmittelbare gewerkschaftliche Interessenvertretung durch Abschluß von Tarifverträgen und durch Arbeitskampf – zu unterscheiden. Was zunächst die Betriebsräte betrifft, so sind sie auf solche Ziele beschränkt, die den Interessen der Belegschaft und des Betriebes nicht widersprechen. Auch insoweit dürfen sie nicht etwa zum Arbeitskampf oder zu sonstigen Formen der Kooperationsverweigerung auffordern; sie haben vielmehr vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber zu praktizieren und eine Einigung im Verhandlungswege herbeizuführen. In einem im Gesetz genau festgelegten Katalog von Fällen besitzen sie ein Mitbestimmungsrecht mit der Folge, daß bei dauerhaftem Dissens eine paritätisch (und mit neutralem Vorsitzendem) besetzte Einigungsstelle entscheidet. In allen anderen Fällen kann sich der Arbeitgeber über das Votum des Betriebsrats hinwegsetzen. Ähnlich ist die Interessenvertretung in den Unternehmensorganen strukturiert: Die Arbeitnehmervertreter sind wie alle anderen Aufsichtsratsmitglieder an das Unternehmenswohl gebunden,<sup>39</sup> was wesentliche Konsequenzen insbesondere im Hinblick auf ihre Schweigepflicht hervorruft. Vom Verfahren her sind sie auf Verhandlungen beschränkt, im Konfliktfalle entscheidet die Stimmenmehrheit, die nach dem Mitbestimmungsgesetz 1976 auf der Anteilseignerseite liegt. Auch die gewerkschaftliche Interessenvertretung ist insofern an vorgegebene Ziele gebunden, als sie „Ordnung und Befriedung des Arbeitslebens“ nicht in Gefahr bringen darf.<sup>40</sup> Auch soweit dieser Rahmen gewahrt ist, haben Verhandlungen den Vorrang vor der kampfwisen Auseinandersetzung. Erst wenn sich trotz intensiver Bemühungen keine Einigung finden läßt, ist ein Streik zulässig. Daß zu diesem letzten Mittel nur ausnahmsweise gegriffen wird, soll auch dadurch sichergestellt werden, daß das Risiko erhöht wird: Wer streikt, nimmt nach bisheriger Auffassung eine Aussperrung in Kauf, was angesichts der deutschen Tradition, einen großen Teil des Lohnausfalls aus der Gewerkschaftskasse zu begleichen, für die Arbeitnehmerseite ein beträchtliches Maß an „Abschreckung“ mit sich bringt.

Alle diese vielfältigen Bindungen der kollektiven Interessenvertretung, die man schlagwortartig mit dem Begriff der „Sozialpartnerschaft“ bezeichnen kann, haben ein relativ geringes Verhandlungs- und Druckpotential der Arbeitnehmerseite zur Folge. Viele gesetzliche Mindestnormen sind daher faktisch zugleich Höchstnormen; die Rechtsprechung hat sich sogar häufig mit dem Phänomen zu beschäftigen, daß die von ihr selbst aufgestellten Schutzstandards durch die Tarifparteien unterschritten werden.<sup>41</sup>

<sup>39</sup> § 25 Abs. 1 MitbG 1976 verweist insoweit auf das Gesellschaftsrecht. Zum Diskussionsstand, insbes. im Hinblick auf den Inhalt des Unternehmensinteresses Fitting-Wlotzke-Wissmann, Mitbestimmungsgesetz. Kommentar, 2. Aufl., München 1978, § 25 Rn 94ff.; zur gewerkschaftlichen Position grundlegend Kittner, ZHR 136 (1972) 208, 226ff.

<sup>40</sup> S. oben Fn. 6.

<sup>41</sup> Vgl. etwa Herschel, AuR 1972, 129ff.; Reuß, AuR 1972, 136ff.; Vossen, Tarifdispositives Richterrecht, Berlin 1974. Als Beispiele seien die tarifliche Verschlechterung der Grundsätze über die Kettenarbeitsverhältnisse (BAG AP Nr. 32 und 37 zu § 620 BGB befristeter Arbeitsvertrag) und über den Widerruf von Gratifikationen bei Ausscheiden aus dem Betrieb (BAG AP Nr. 57 zu § 611 BGB Gratifikation) genannt. In der Praxis werden derartige „Konzessionen“ in der Regel mit einem Entgegenkommen des Arbeitgebers auf anderen Gebieten (z. B. Höhe der Gratifikation) erkauf.

Die Verrechtlichung der Arbeitsbeziehungen zeigt sich schließlich auch daran, daß die „autonom“ getroffenen Abmachungen nur und ausschließlich mit Hilfe des Staatsapparats durchgesetzt werden dürfen. Eine „soziale Exekution“,<sup>42</sup> ein Streik um die Durchsetzung von Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen, wird von Rechtsprechung und herrschender Lehre übereinstimmend abgelehnt.<sup>43</sup> Die Verweisung auf den Rechtsweg hat die weitere Folge, daß kollektiv erreichte Kompromisse im Stadium der Durchsetzung wieder „individualisiert“ werden. Hält sich ein einzelner Arbeitgeber nicht an einen Tarifvertrag, so steht nicht etwa der Gewerkschaft ein Klagerecht zu; vor Gericht kann vielmehr nur der einzelne Arbeitnehmer seine tariflichen Arbeitsbedingungen geltend machen, eine Möglichkeit, die für ihn mit dem Risiko behaftet ist, seine betrieblichen Aufstiegschancen zu verlieren oder gar bei nächster Gelegenheit unter einem Vorwand gekündigt zu werden.<sup>44</sup>

Der Einfluß des staatlichen Arbeitsrechts darf gleichwohl nicht verabsolutiert werden. „Vollzugsdefizite“ lassen sich in zweierlei Richtungen konstatieren. Zum einen werden insbesondere im Arbeitsschutzrecht Vorschriften nicht beachtet, deren Realisierung dem Arbeitgeber zusätzliche Kosten verursachen würde.<sup>45</sup> Neben diesem „Rückfall“ in autoritative Selbstregulierung ist auf der anderen Seite eine über das staatliche Arbeitsrecht hinausgehende kollektive Interessenvertretung festzustellen. So gibt es übertarifliche Arbeitsbedingungen, die von Betriebsräten in Mißachtung des § 77 Abs. 3 BetrVG mit dem Arbeitgeber ausgehandelt werden,<sup>46</sup> und die Tarifpraxis kennt sowohl Differenzierungs- wie auch Effektivklauseln, obwohl beide vom BAG für illegal erklärt wurden.<sup>47</sup> Die entscheidende Durchbrechung des skizzierten Systems sozialpartnerschaftlicher Beziehungen stellen jedoch spontane Arbeitsniederlegungen dar, mit denen „starke“ Betriebsräte drohen können und die in der Praxis einen – statistisch allerdings nicht voll aufklärbaren<sup>48</sup> – beträchtlichen Stellenwert besitzen.<sup>49</sup> Soweit sie stattfinden, stellen sich ähnliche Probleme wie bei Kollektivver-

<sup>42</sup> Kahn-Freund, Funktionswandel des Arbeitsrechts, 1932, wieder abgedruckt bei Ramm (Hrsg.), Arbeitsrecht und Politik, Neuwied und Berlin 1966, S. 216/217 unter Berufung auf Sinzheimer.

<sup>43</sup> BAG DB 1978, 1404; Seiter, Streikrecht und Aussperrungsrecht, Tübingen 1975, S. 496ff. mwN.

<sup>44</sup> Einigkeit besteht darüber, daß während bestehenden Arbeitsverhältnisses – abgesehen vom öffentlichen Dienst – nur ausnahmsweise prozessiert wird, doch sind über die genauen Relationen nur Schätzungen vorhanden: Vgl. Blankenburg-Schönholz, Zur Soziologie des Arbeitsgerichtsverfahrens, Neuwied und Darmstadt 1979, S. 57. Genauere Zahlen für Österreich bei Hagen, öRdA 1977, 199; 96,5% der Arbeitsgerichtsklagen werden erst nach Beendigung des Dienstverhältnisses erhoben.

<sup>45</sup> Näher Däubler, JA 1977, 561, 564.

<sup>46</sup> Bergmann/Jacobi/Müller-Jentsch, Gewerkschaften in der Bundesrepublik, Köln-Frankfurt/Main 1975, S. 180; Schacht-Unterseher, Das Tarifverhandlungssystem in der Bundesrepublik, in: Meißner-Unterseher, Verteilungskampf und Stabilitätspolitik, Stuttgart-Berlin 1972, S. 84, 93ff.

<sup>47</sup> Für Rechtswidrigkeit von Differenzierungsklauseln BAG AP Nr. 13 zu Art. 9 GG; zur gleichwohl fortgeführten Tarifpraxis Seitenzahl-Zachert-Pütz, Vorteilsregelungen für Gewerkschaftsmitglieder, Köln 1976, S. 184. Für Rechtswidrigkeit jeder Art Effektivklausel BAG AP Nr. 7 und 8 zu § 4 TVG Effektivklausel; zur gegenläufigen Praxis s. die Angaben bei Erd, Verrechtlichung industrieller Konflikte, Frankfurt/Main 1978, S. 53.

<sup>48</sup> Zu den Problemen der statistischen Erfassung von Arbeitskämpfen s. zuletzt Kalbitz, Aussperrungen in der Bundesrepublik, Köln-Frankfurt/M. 1979, S. 11–29.

<sup>49</sup> Bemerkenswert etwa, daß in den Jahren 1964–1968 83,3% aller Arbeitsniederlegungen „wilde“ Streiks und damit nach BAG illegal waren, und daß an ihnen 66% aller überhaupt in einen Streik

trägen in Großbritannien: Die getroffenen kollektiven Abmachungen haben nicht die normative Wirkung von Tarifverträgen, gehen jedoch in der Regel kraft ausdrücklicher oder schlüssiger Vereinbarung als Bedingung in den Arbeitsvertrag ein.<sup>50</sup> Auch konfliktorische Gewerkschaftspolitik findet daher statt; im Vergleich mit anderen westeuropäischen Ländern dürften die mit ihr verbundenen Risiken für die beteiligten Arbeitnehmer allerdings sehr viel höher liegen.

### III. Gesellschaftliche Dynamik und Staatsintervention durch Arbeitsrecht

#### 1. Konzentrationsbewegung

Versucht man das bislang skizzierte Modell der Arbeitsbeziehungen im Hinblick auf seine Fähigkeit zu analysieren, neue Entwicklungen adäquat zu verarbeiten, so stellt sich zunächst das Problem, welche arbeitsrechtlichen Auswirkungen der Konzentrationsprozeß der letzten Jahrzehnte<sup>51</sup> sowie die enorme Ausdehnung der Staatsrätigkeit<sup>52</sup> hatte. Zum einen verloren alle diejenigen Arbeitsrechtsnormen ihre innere Legitimation, die auf die persönliche Verbundenheit von Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Produktionsprozeß selbst abstellten: Das personenrechtliche Gemeinschaftsverhältnis wird im Großbetrieb zum evidenten Anachronismus, ein Faktum, das zumindest mit ausschlaggebend dafür war, daß sich die Kritik an dieser Konzeption in den letzten 10 Jahren immer mehr verbreiterte<sup>53</sup> und auch das BAG zu erkennen gab, nicht unter allen Umständen am bisher praktizierten Modell festhalten zu wollen.<sup>54</sup> Dies bedeutet allerdings nicht, daß die Pflichten der Arbeitsvertragsparteien deshalb geringer würden; zahlreiche Autoren kommen auf der Basis eines schuldrechtlichen Austauschverhältnisses zu praktisch identischen Ergebnissen.<sup>55</sup> Eine weitere Modifikation ergibt sich insoweit, als die Interessenvertretung durch Betriebsräte einen Überbau in Form von Gesamt- und (ggf.) Konzernbetriebsräten benötigt, um am Ort

verwickelten Arbeitnehmer teilnahmen – Angaben nach Kalbitz, in: Jacobi/Müller-Jentsch/Eberhard Schmidt (Hrsg.), Gewerkschaften und Klassenkampf, Kritisches Jahrbuch, 1973, S. 114.

<sup>50</sup> Zu dem Versuch, diesen Abmachungen unter dem Stichwort der „sonstigen Kollektivverträge“ eine rechtliche Absicherung zu verschaffen, s. Däubler-Hege, Tarifvertragsrecht, Baden-Baden 1978, S. 206ff.

<sup>51</sup> Für 1970 ermittelte beispielsweise das Bundeskartellamt, daß im Durchschnitt aller Wirtschaftsbereiche 2,35% der Unternehmen 58% der Umsätze erzielten (BT-Drucksache 7/2250, S. 10ff., 35ff.). Nähere Angaben bei Reich, Markt und Recht, Theorie und Praxis des Wirtschaftsrechts in der Bundesrepublik Deutschland, Neuwied und Darmstadt 1977, S. 256ff. sowie in den Berichten der Monopolkommission.

<sup>52</sup> Am 30. 6. 1977 waren im öffentlichen Dienst (ohne kommunale Versorgungs- und Verkehrsunternehmen und ohne staatliche Wirtschaftsunternehmen) 4,2 Millionen Personen beschäftigt, was knapp ein Fünftel aller abhängig Beschäftigten ausmacht. Angaben nach Statist. Jahrbuch der Bundesrepublik 1978, S. 422 (öff. Dienst) bzw. S. 92 (Gesamtzahl).

<sup>53</sup> Exemplarisch Kempff, DB 1979, 792; Schwerdtner, Fürsorgetheorie und Entgelttheorie im Recht der Arbeitsbedingungen, Heidelberg 1970; Richardi, in: Tomandl (Hrsg.), Treue- und Fürsorgepflicht, Wien 1975, S. 59ff.

<sup>54</sup> BAG AP Nr. 1 zu § 103 BetrVG 1972 Bl. 6 R.

<sup>55</sup> Vgl. etwa Hanau-Adomeit, Arbeitsrecht, 5. Aufl., Frankfurt/Main 1978, S. 133ff.; Söllner, Arbeitsrecht, 6. Aufl., Stuttgart u. a. S. 208ff.

der tatsächlichen Entscheidung mitbestimmen zu können. Damit ist zumindest die Gefahr einer „Verselbständigung“ der Betriebsräte vergrößert, die nicht mehr alle arbeitsplatzbezogenen Probleme kennen und so in ihre Arbeit aufnehmen können. Vergleichbares vollzieht sich im innergewerkschaftlichen Bereich, obwohl wegen der nach 1945 entwickelten Praxis der Flächentarife im Grunde nur alte Probleme fortgeschleppt wurden, nicht aber neue entstanden. Durch die Konzentrationsbewegung wird die Vertretung arbeitsplatzbezogener Interessen erschwert, während umgekehrt die Handlungsmöglichkeiten großer Einheiten eher zunehmen; die Gewichte verschieben sich so zur Arbeitgeberseite hin.<sup>56</sup> Im Einzelfall kann auch das System der Flächentarife selbst in Gefahr kommen, wenn etwa die wirtschaftliche Situation der 2 oder 3 Branchenführer so gut ist, daß mit Rücksicht auf die vom Betriebsrat außerhalb der Legalität ausgehandelten übertariflichen Zulagen die tarifliche Absicherung eines Minimalniveaus relativ uninteressant wird und daher auch kein Engagement im Arbeitskampf lohnt.<sup>57</sup>

Eine Reihe von Sonderproblemen ergibt sich, wenn der Arbeitgeber einem Konzern angehört.<sup>58</sup> So liegt auf der Hand, daß die Mitbestimmung durch den Betriebsrat und die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat bei Konzerntöchtern leer läuft, wenn alle Entscheidungen bei der Konzernmutter konzentriert sind. Weiter besitzt der in einer abhängigen Gesellschaft beschäftigte Arbeitnehmer einen „Arbeitgeber“, der nicht mehr eigene Interessen verfolgt, sondern für den die Konzernpolitik ausschließliche Richtschnur seines Handelns ist. Dies kann – insbesondere wegen der relativ ineffizienten Vorschriften über den faktischen Konzern<sup>59</sup> – dazu führen, daß sich die wirtschaftliche Situation des „Arbeitgebers“ negativ entwickelt, obwohl sich der Gesamtkonzern in einer äußerst günstigen Position befindet. Im Einzelfall kann es zu Stilllegungen im Konzerninteresse<sup>60</sup> oder zu einer langsamen Verlagerung bestimmter Aufgaben zu anderen Konzerngesellschaften kommen.<sup>61</sup> Schließlich hat die im Arbeitgeberinteresse sinnvolle Versetzung von einem Unternehmen zu einem anderen für den Arbeitnehmer die negative Folge, daß nur selten eine längere Betriebszugehörigkeit entsteht. Vom Mitbestimmungsproblem einmal abgesehen, bestehen bislang keine allgemein anerkannten Regeln, um diese konzernspezifischen Risiken aufzufangen. Erste Ansätze gehen dahin, den Konzern im Wege erweiternder Auslegung einzelner arbeitsrechtlicher Vorschriften als Einheit zu betrachten.<sup>62</sup>

<sup>56</sup> Ähnlich Rose, GMH 1973, 614, 619.

<sup>57</sup> Vgl. den Bericht über den Chemiarbeiterstreik 1971 bei Bergmann u. a. (oben Fn. 46) S. 243 ff.

<sup>58</sup> Zur Problematik eines Konzernarbeitsrechts neuerdings Martens, Festschrift 25 Jahre BAG, S. 367 ff.

<sup>59</sup> Dazu Reich (aaO, oben Fn. 51) S. 323 ff. mwN.

<sup>60</sup> E. Rehbinder, Konzernaußenrecht und allgemeines Privatrecht, Bad Homburg u. a. 1969, S. 471.

<sup>61</sup> So Wiedemann-Strohn Anm. zu BAG AP Nr. 3 zu § 1 KSchG 1969 betriebsbedingte Kündigung. Zum ganzen auch Mestmäcker, Verwaltung, Konzerngewalt und Rechte der Aktionäre, Karlsruhe 1958, S. 5.

<sup>62</sup> Näher dazu Daubler, Das Arbeitsrecht, Band 2, Reinbek 1979, S. 353 ff.

## 2. Veränderungen des Arbeitsprozesses

Eine Veränderung des „Substrats“ arbeitsrechtlicher Normen hat sich weiter dadurch ergeben, daß der konkrete Arbeitsprozeß in vielen Bereichen einem grundsätzlichen Wandel unterworfen war. Im Produktionsbereich ist viel schwere körperliche Arbeit abgebaut worden; gleichzeitig nahm die nervliche Belastung sowie die Belastung durch Schichtarbeit zu.<sup>63</sup> Einzelne Arbeitsplätze sind mit einem hohen Maß an Dispositionsmöglichkeiten ausgestattet. Weiter hat der Dienstleistungssektor eine rapide Ausweitung erfahren,<sup>64</sup> dabei sind insbesondere im öffentlichen Bereich zahlreiche Tätigkeitsfelder entstanden, die insofern nicht mehr in eine Warenwirtschaft passen, als es bei ihnen nicht mehr auf den Tauschwert, sondern allein auf den Gebrauchswert ankommt: Ärztliche Behandlung und Unterricht in der Schule sind Tätigkeiten, bei denen eine ausschließliche Lohn- oder Gewinnorientierung des Dienstleistenden schädliche Konsequenzen hätte.<sup>65</sup>

Arbeitsrechtliche Folgerungen ergeben sich insoweit, als das dem Direktionsrecht zugrundeliegende hierarchische Prinzip nur noch von beschränkter Reichweite ist. Statt auf Befehl und Gehorsam muß auf eine ausreichende Motivation der Beschäftigten vertraut werden, ein Ziel, dem z. B. die Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand, bestimmte Formen des Prämienlohns oder auch die Schaffung autonomer Arbeitsgruppen dienen.<sup>66</sup> Weiter ergeben sich insofern Schwierigkeiten, als bestimmte Vorschriften des Arbeitsrechts am traditionellen Produktionsbetrieb orientiert sind; wann liegt etwa ein Betriebsübergang im Sinne des § 613a BGB vor, wenn die Erbringung bestimmter Dienstleistungen (z. B. Vermittlung von Aufträgen im Reisebüro) von anderen übernommen wird?<sup>67</sup> Probleme ergeben sich weiter daraus, daß sowohl die tariflichen Lohngruppen wie auch das Arbeitsschutzrecht vorwiegend auf schwere körperliche Belastungen abstellen, die bei Dienstleistungen auftauchenden besonderen psychischen Beanspruchungen jedoch so gut wie gar nicht berücksichtigen. Schließlich führt die Gebrauchswertorientierung einer Tätigkeit dazu, daß eine Arbeitsniederlegung oft den Falschen trifft und deshalb nur noch als demonstrativer Akt, nicht mehr als herkömmlicher Kampfstreik möglich ist.<sup>68</sup> Insoweit müssen Ersatzformen gefunden werden, die etwa in der Verweigerung von Verwaltungs-

<sup>63</sup> S. die Angaben bei Raane, GMH 1974, 437; Buschfort, RdA 1977, 104; neuere Daten bei Münstermann und Preiser, Schichtarbeit in der Bundesrepublik Deutschland, Bonn 1978, S. 2: 3,66 Millionen Schichtarbeiter, 2,48 Millionen Nachtarbeiter, 3,22 Millionen Sonn- und Feiertagsarbeiter, wobei viele Betroffene zu 2 oder 3 dieser Kategorien gehören.

<sup>64</sup> Der Anteil der im Dienstleistungsbereich einschließlich Handel und Verkehr Beschäftigten an der Gesamtzahl der Erwerbstätigen stieg von 39% im Jahre 1962 auf 48% im Jahre 1977 – errechnet nach den Angaben in Statist. Jahrbuch 1978, S. 94.

<sup>65</sup> Grauhan, in: Grauhan-Hickel (Hrsg.), Krise des Steuerstaats? Opladen 1978, S. 229 ff.

<sup>66</sup> Näher dazu Haug, Direktion zwischen Sachzwang und Demokratie, Berlin 1979.

<sup>67</sup> Dazu etwa Fangmann, AuR 1979, 128 (zur Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen) und Daubler, Das Arbeitsrecht 2, S. 359 f.

<sup>68</sup> Vgl. Hoffacker, Leviathan 1 (1973) S. 254, 260 ff., der konsequenterweise ein inhaltlich differenziertes Streikrecht fordert.

beiten liegen können, die für den „Dienstherrn“ selbst von wesentlicher Bedeutung sind.<sup>69</sup>

Veränderte Arbeitsprozesse wirken sich schließlich auch in der Qualifikationsstruktur aus. Wie der Konflikt in der Druckindustrie mit exemplarischer Deutlichkeit gezeigt hat, kann durch neue Techniken ein ganzer Beruf von der Vernichtung bedroht sein.<sup>70</sup> Juristisch fehlt bislang ein adäquates Mittel, um den Qualifikationsverlust und den damit verbundenen sozialen Abstieg zu vermeiden oder abzumildern. Anders als das Eigentum hat die Qualifikation des einzelnen trotz ihrer Bedeutung nicht nur für das Individuum, sondern auch für die Entwicklung der Gesamtgesellschaft so gut wie keine rechtliche Absicherung erfahren; es gibt nicht einmal den Gedanken eines Art. 14 GG nachgebildeten Rechts auf qualifikationsentsprechende Verausgabung der Arbeitskraft. Daß ein solches unter den Bedingungen einer kapitalistischen Marktwirtschaft schwerlich zu realisieren wäre, steht auf einem anderen Blatt.

### 3. Internationalisierung von Produktion und Handel

Ein besonderes Maß an Herausforderung für die traditionellen Strukturen des Arbeitsrechts brachte die Internationalisierung von Produktion und Handel, die in der Entstehung multinationaler Konzerne ihren sichtbarsten Ausdruck fand. Diese sind nicht nur in der Lage, einzelne staatliche Maßnahmen zu unterlaufen,<sup>71</sup> sondern verändern auch die Kräfteverhältnisse im Rahmen der direkten Auseinandersetzungen zwischen Kapital und Arbeit.<sup>72</sup> In vielen Fällen ist es für die Arbeitnehmer schon schwierig, überhaupt das in concreto maßgebende Entscheidungszentrum zu ermitteln,<sup>73</sup> und erst recht können sie nicht alle Aktivitäten ihres Konzerns einschließlich seiner Ertragslage überblicken. Häufig befinden sie sich deshalb in einer relativ hilflosen Position, wenn Lohnforderungen mit einem Hinweis auf die schlechte Ertragslage des inländischen Konzernunternehmens abgelehnt werden.<sup>74</sup> Weiter kann die Interessenvertretung dadurch ausgehöhlt sein, daß der multinationale Konzern aufgrund seiner starken wirtschaftlichen Stellung besonders günstige Arbeitsbedingungen gewährt (die er unter Umständen mit neuesten „Sozialtechniken“ verbindet) und so in beträchtlichen Teilen der Belegschaft eine Art Betriebsegoismus schafft, der seine reale Grundlage in der Verteidigung der einmal gewährten Privilegien hat.<sup>75</sup> Geläufiger als diese „Zuckerbrot-Taktik“ ist allerdings der Einsatz der eigenen Wirt-

<sup>69</sup> Beispiel: Ärzte praktizieren einen sog. Bleistiftstreik (die Behandlung der Patienten wird in normalem Umfang fortgeführt, doch werden keine Aufzeichnungen für die Klinikverwaltung gemacht, die deshalb keine Rechnungen ausstellen kann).

<sup>70</sup> Dazu Mahlein GMH 1978, 261 ff.

<sup>71</sup> Dazu etwa Kreye (Hrsg.), *Multinationale Konzerne*, München 1974.

<sup>72</sup> Aus der reichhaltigen Literatur s. etwa Breidenstein, *Internationale Konzerne*, Reinbek 1977, S. 142 ff.; Piehl, *Multinationale Konzerne und internationale Gewerkschaftsbewegung*, Frankfurt/Main 1974, S. 62 ff.

<sup>73</sup> Vgl. Jungnickel-Matthies, *Multinationale Unternehmen und Gewerkschaften*, Hamburg 1973, S. 16.

<sup>74</sup> Piehl, *WSI-Mitt.* 1975, 147.

<sup>75</sup> Als Beispiel könnte hier die Personalpolitik von IBM dienen. Dazu Alberts-Klinger u. a., *Mit IBM in die Zukunft*, Berlin 1974, und Gerd Peter, *Das IBM-System*, Frankfurt/Main-Köln 1975.

schaftsmacht, um unerwünschte Forderungen der Arbeitnehmer abzuwehren. Wichtigstes Mittel hierfür ist die Drohung mit Produktionsverlagerungen. Dabei ist weniger an den teuren und nicht sehr praktikablen Weg eines Abbaus von Produktionsanlagen im einen und an den Neuaufbau im anderen Land,<sup>76</sup> als an zwei andere Verhaltensweisen zu denken:

Zum einen kann der multinationale Konzern damit drohen, künftige Investitionen nur noch im „ruhigeren“ Ausland zu tätigen, etwa einen neuen Fahrzeugtyp nicht mehr im streikfreundlichen Land X, sondern im wirtschaftsfriedlichen Land Y zu bauen und so unter Umständen die inländischen Arbeitsplätze langfristig zu gefährden.<sup>77</sup> Zum anderen können manche Konzerne im Streikfall kurzfristig auf eine ausländische „Parallelproduktion“ zurückgreifen und so die Arbeitsniederlegung ganz oder teilweise unterlaufen.<sup>78</sup> Die „Spielregeln“ haben sich damit entscheidend geändert<sup>79</sup> – dies gilt erst recht für Betriebsverfassung und Unternehmensmitbestimmung, die angesichts ausländischer Entscheidungszentren völlig versagen.

Eine Korrektur vom spontanen Einsatz staatlicher Mittel zu erwarten, erscheint ebenso wenig realistisch wie die Durchsetzung von Verhaltensregeln auf internationaler Ebene.<sup>80</sup> Das vermutlich einzige praktikable Instrument ist der langsame Aufbau internationaler gewerkschaftlicher Gegenmacht, der insbesondere an punktuellen Solidaritätsaktionen ansetzen muß.<sup>81</sup> Die hierfür erforderlichen Arbeitsrechtsnormen werden sich aller Voraussicht nach erst als Folge einer längeren gewerkschaftlichen Praxis einstellen.<sup>82</sup> Die Internationalisierung der Arbeitsbeziehungen ist gleichwohl unser Schicksal – sie mit dem Mittel des Rechts zu steuern, bedarf auch der wissenschaftlichen Vorbereitung. Möge sie von jenem humanitären Engagement getragen sein, das uns Otto Kahn-Freund vorgelebt hat.

<sup>76</sup> Insofern ist der Hinweis von Erdmann, *Arbeitsrechtliche Aspekte im internationalen Unternehmensverbund*, in: Lutter (Hrsg.), *Recht und Steuer der internationalen Unternehmensverbindung*, Düsseldorf 1972, S. 183 durchaus berechtigt, doch werden die subtileren Formen der Produktionsverlagerung nicht in die Betrachtung einbezogen.

<sup>77</sup> Hellmann, *Kontrolle der multinationalen Unternehmen*, Baden-Baden 1974, S. 51, 112; Jungnickel-Matthies (aaO, oben Fn. 73) S. 21 ff.

<sup>78</sup> Jungnickel-Matthies S. 64.

<sup>79</sup> So Wedderburn, *Industrial Law Journal* 1972, 13.

<sup>80</sup> Zu den Kontrollversuchen auf nationaler wie auf internationaler Ebene s. Hellmann aaO (oben Fn. 77).

<sup>81</sup> Exemplarisch Birk, *Die Rechtmäßigkeit gewerkschaftlicher Unterstützungskampfmassnahmen*, Stuttgart 1978, S. 127 ff. (zur juristischen Seite); Breidenstein (aaO, oben Fn. 72) S. 130 ff. (zur gewerkschaftspolitischen und betriebspraktischen Seite).

<sup>82</sup> Als ein Schritt, die länderübergreifende Interessenvertretung rechtlich abzusichern, kann auch der kollisionsrechtliche Versuch gelten, die in ausländischen Niederlassungen inländischer Unternehmen Beschäftigten in das System der (weit verstandenen) Mitbestimmung einzubeziehen – dazu zuletzt Bernstein-Koch, *ZHR* 143 (1979), 522. Der Erfolg wird allerdings weniger von der Geschicklichkeit der Argumentation als davon abhängen, ob sich in der Praxis eine faktische Einheit herstellt, die nach juristischer Anerkennung verlangt.

#### Abkürzungen:

AcP  
AP  
ArbGeb

Archiv für die civilistische Praxis (Zeitschrift)  
Arbeitsrechtliche Praxis, Nachschlagewerk des Bundesarbeitsgerichts  
Der Arbeitgeber (Zeitschrift)

AR-Blattei	Arbeitsrecht-Blattei (Loseblattsammlung)
AuR	Arbeit und Recht (Zeitschrift)
BAGE	Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts
BB	Betriebs-Berater (Zeitschrift)
BGHSt.	Bundesgerichtshof, Entscheidungen in Strafsachen
BGHZ	Entscheidungen des Bundesgerichtshofes in Zivilsachen
BfStR, BfStSozArbR	Blätter für Steuerrecht, Sozialversicherung und Arbeitsrecht (Zeitschrift)
BVerwG	Bundesverwaltungsgericht
BVerfG, BVerfGE	Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts
DB	Der Betrieb (Zeitschrift)
DVBl.	Deutsches Verwaltungsblatt (Zeitschrift)
GK	Gemeinschaftskommentar zum Betriebsverfassungsgesetz (von Fabricius-Kraft-Thiele-Wiese)
GMH	Gewerkschaftliche Monatshefte (Zeitschrift)
JA	Juristische Arbeitsblätter (Zeitschrift)
JuS	Juristische Schulung (Zeitschrift)
JZ	Juristenzeitung (Zeitschrift)
KJ	Kritische Justiz (Zeitschrift)
MDR	Monatsschrift für deutsches Recht (Zeitschrift)
NJW	Neue Juristische Wochenschrift (Zeitschrift)
öRdA	Das Recht der Arbeit (Österreichische Zeitschrift)
RdA	Recht der Arbeit (Zeitschrift)
RGBl.	Reichsgesetzblatt
RGZ	Entscheidungen des Reichsgerichts in Zivilsachen
RIW/AWD	Recht der internationalen Wirtschaft, Außenwirtschaftsdienst des Betriebs-Beraters (Zeitschrift)
SAE	Sammlung arbeitsrechtlicher Entscheidungen
VGH	Verwaltungsgerichtshof
WSI-Mitt.	Mitteilungen des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts des Deutschen Gewerkschaftsbundes
ZAS	Zeitschrift für Arbeitsrecht und Sozialrecht (Österreich)
ZBR	Zeitschrift für Beamtenrecht
ZfA	Zeitschrift für Arbeitsrecht
ZGR	Zeitschrift für Unternehmens- und Gesellschaftsrecht
ZRP	Zeitschrift für Rechtspolitik