

I. Zum Verhältnis von Gewerkschaften und Arbeitsgerichten

1. Rechtssetzung durch die Gerichte?

Nach traditioneller Auffassung haben die Gerichte mit Rechtssetzung nichts zu tun. Dem Montesquieu'schen Gewaltenteilungsschema entsprechend ist die Schaffung neuer Rechtsnormen ausschließlich Sache des Gesetzgebers, dessen Entscheidungen Verwaltung und Gerichte nur nachzuvoilziehen haben. Zur demokratischen Legitimation der Rechtsordnung reicht es daher völlig aus, daß das Parlament vom Volk gewählt wird und sich in regelmäßigen Abständen zur Wiederwahl stellen muß; die „Voilzugsinstanzen“ treffen keine selbständigen Entscheidungen und bedürfen von daher keiner weiteren, direkt auf sie bezogenen demokratischen Kontrolle.

Dieses Modell mag der frühbürgerlichen Realität einigermaßen adäquat gewesen sein, in der Gegenwart besitzt es eindeutig ideologischen Charakter. Die richterliche Tätigkeit stellt sich immer stärker als Rechtsgestaltung und Rechtsfortbildung dar, die vom Gesetzgeber nicht mehr vorprogrammiert wird.¹ An die Stelle des im Parlament gefundenen politischen Kompromisses tritt so eine gerichtliche „Rechtspolitik“, die sich phänomenologisch betrachtet an den Wertvorstellungen der die Entscheidung treffenden Personen orientiert und die sich politischer Diskussion weithin entzieht. Die darin zum Ausdruck kommende Verlagerung von Entscheidungskompetenzen hin zur Judikative ist im Prinzip auf allen Gebieten feststellbar: Ob die Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs, des Bundesfinanzhofs oder des Bundesverwaltungsgerichts zur Debatte steht, überall ist die „Richtermacht“ deutlich im Vordringen. Auf zwei Sektoren ist diese Entwicklung am weitesten fortgeschritten: Bei der Verfassungsgerichtsbarkeit² und bei den Arbeitsgerichten.

Entgegen der landläufigen Vorstellung ist das Arbeitsrecht längst nicht mehr mit den auf Arbeitnehmer bezogenen Gesetzen identisch: die Dienstvertragsregeln des BGB und das Tarifvertragsgesetz, Betriebsverfassungs- und Bundesurlaubsgesetz geben die tatsächlichen Rechte und Pflichten der Betroffenen nur noch teilweise wieder. An die Stelle des in § 611 BGB vorausgesetzten bloßen Austauschs von Arbeitsleistung gegen Geld ist ein umfassendes „personenrechtliches Gemeinschaftsverhältnis“ getreten, aus dem zahlreiche Einzelpflichten der Arbeitnehmer und (mit Abschwächungen) auch des Arbeitgebers abgeleitet werden³. Fast alle brisanten Fragen des Tarifvertragsrechts wurden in „freier Rechtsschöpfung“ vom BAG entschieden: Wieweit die Friedenspflicht reicht⁴, ob der Arbeitgeber verpflichtet werden darf, den Gewerkschaftsmitgliedern mehr zu zahlen als den Außenseitern⁵, ob übertarifliche Löhne nach einer erfolgreichen Tarifrunde „aufgestockt“ oder ob sie von den erreichten Verbesserungen „aufgesogen“ werden⁶ – das alles bestimmt sich heute in der Praxis allein nach der BAG-Rechtsprechung, nicht nach dem insoweit wenig ergiebigen Tarifvertragsgesetz. Für die Gewerkschaften wird so das Verhältnis zu den Arbeitsgerichten zu einer zentralen Frage: Über ihre Rechte und Pflichten wird nur noch zum einen Teil in Bonn, zum anderen beim BAG in Kassel entschieden⁷.

2. Unterordnung der Gewerkschaften unter die richterliche Rechtssetzung?
Über gut zwei Jahrzehnte hinweg haben die Gewerkschaften die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte im wesentlichen ohne Widerspruch hingenommen. Lediglich einzelne, sie besonders belastende Entscheidungen wurden einer Kritik unterzogen – so etwa die Verurteilung der IG Metall zu Schadenersatz wegen des schleswig-holsteinischen Metallarbeiterstreiks 1956⁸ oder die Nichtigerklärung der von der IG Textil vereinbarten „Besserstellung“ der Organisierten (die allerdings in Wahrheit nicht einmal den im Gewerkschaftsbeitrag liegenden Nachteil aufwog)⁹. Diese Kritik blieb freilich immer dem Einzelfall verhaftet und bezog nicht einmal die oben angesprochene Gewaltenteilungsproblematik mit ein. Gegen die grundsätzliche „Linie“ des BAG wurde kein relevanter Protest angemeldet, ja man unterzog sich nicht einmal der Mühe, die vielen Einzelentscheidungen als Ausdruck bestimmter gesellschaftspolitischer Wertvorstellungen oder gar bestimmter gesellschaftlicher Entwicklungen zu begreifen. Erst recht war nicht daran zu denken, unerfreuliche Urteile zu „repolitisieren“ und ihren Inhalt zum Gegenstand sozialer Auseinandersetzungen zu machen. Was einmal entschieden war, blieb auch für Tarifverhandlungen und Streiks tabu.

3. Gewerkschaftsfeindliche BAG-Rechtsprechung?

Diese umfassende Loyalität ist auf den ersten Blick um so erstaunlicher, als das BAG die Gewerkschaften in ein juristisches Korsett zwang, das in den bürgerlich-demokratischen Staaten Westeuropas keine Parallele besitzt. Das Streikrecht wurde stärker eingeschränkt als selbst in der Weimarer Zeit¹⁰: Unbestritten legal ist nach der Rechtsprechung nur eine gewerkschaftlich organisierte Arbeitsniederlegung um bessere Lohn- und Arbeitsbedingungen, sofern ihr „maßvolle“ Forderungen zugrundeliegen und alle Verhandlungsmöglichkeiten ausgeschöpft sind. Das Recht zum Abschluß von Tarifverträgen wurde dadurch entwertet, daß Versuche, die insbesondere in Großbetrieben bezahlten überbetrieblichen Lohnbestandteile in den Regelungsbereich von Tarifverträgen einzubeziehen, vom BAG und von der herrschenden Lehre zurückgewiesen wurden¹¹. Die gewerkschaftliche Werbe- und Informationstätigkeit im Betrieb wurde zwar anerkannt, doch gleichzeitig so sehr „entschärft“, daß im Grunde nur eine Gewerkschaft mit dem Selbstverständnis eines Ordnungsfaktors zufrieden sein konnte: Parteipolitische Aussagen bleiben ebenso untersagt wie „unsachliche“ Angriffe auf den Arbeitgeber und die Außenseiter¹². Gelegentliche „Konzessionen“ gegenüber einzelnen Arbeitnehmern, die allerdings nie über das wohlverstandene Unternehmerinteresse an der Vermeidung besonders auffälliger Mißstände hinausgingen¹³, führten objektiv zu einer weiteren Schwächung der solidarischen Interessenvertretung, nahmen sie doch dem Vorbild der Bismarck'schen Sozialgesetzgebung folgend den Gewerkschaften in einzelnen Bereichen noch zusätzlich Wind aus den Segeln.

4. Gründe der gewerkschaftlichen Loyalität.

Wie ist die prinzipiell unbeschränkte gewerkschaftliche Loyalität gegenüber einer Rechtsprechung zu erklären, die so wenig den Arbeitnehmerinteressen wie den Interessen der Institution „Gewerkschaft“ Rechnung trug? Auf der Erscheinungsebene sind hierfür zunächst zwei Gründe maßgebend:
– Die Gewerkschaften sind an der Arbeitsgerichtsbarkeit mittelbar beteiligt. Die Tatsache, daß in jeder Kammer bzw. in jedem BAG-Senat neben einem Arbeitgebervertreter auch ein von den Gewerkschaften vorgeschlagener „Laien-

richter“ sitzt¹⁴, erleichtert die Identifikation mit den Inhalten der Rechtsprechung. Für zahlreiche Mitglieder und Funktionäre sind die Arbeitsgerichte eben doch ein wenig „ihre“ Gerichte: „unsere Leute“ haben doch an den Urteilen und Beschlüssen mitgewirkt, ganz so negativ können sie wohl doch nicht einzuschätzen sein. Das Beratungsgeheimnis, zum Teil auch die argumentative Unterlegenheit der Arbeitnehmervertreter führt dazu, daß evtl. im Gericht aufgetauchte Meinungsverschiedenheiten nicht nach außen dringen.

Die Arbeitsgerichte erfüllen in der Praxis häufig die Funktion, eklatante Gesetzesbrüche einzelner Arbeitgeber zu korrigieren. Wer ohne Grund die vertraglich vereinbarte Zulage nicht erhält, der kommt in den meisten Fällen beim Arbeitsgericht zu seinem Recht. Manchmal genügt schon die Drohung mit einem Prozeß: Verweigert der Arbeitgeber dem Betriebsrat die zur Erfüllung seiner Aufgaben notwendige Akteneinsicht, so kann der nachdrücklich vorgebrachte Hinweis auf ein gerichtliches Verfahren manchen Unternehmer zu einer korrekteren Befolgung des Betriebsverfassungsgesetzes veranlassen. Das Arbeitsgericht erscheint so in der Rolle eines „Retters“, der dem Arbeitnehmer und seiner Vertretung hilft und der die Übergriffe des sozialen Gegenspielers abwehrt. Eine Identifikation liegt selbst dann nahe, wenn es sich um relativ wenig fortschrittliche Gesetze wie das Betriebsverfassungsgesetz 1952 handelt: Auch die dort gewährten bescheidenen Rechte wurden von einzelnen Unternehmern mißachtet¹⁵ und konnten nur mit gerichtlicher Hilfe durchgesetzt werden.

Dies allein vermag freilich die unbedingte gewerkschaftliche Loyalität noch nicht zu erklären: Auch in anderen Ländern sind Arbeitnehmer an der Arbeitsgerichtsbarkeit beteiligt¹⁶, auch dort kommt es vor, daß Rechtsvorstöße des sozialen Gegenspielers durch die Gerichte korrigiert werden. Gleichwohl hat z.B. die englische Gewerkschaftsbewegung die vom Industrial Relations Act eingeführte Arbeitsgerichtsbarkeit von vorneherein boykottiert. Sie verzichtete nicht nur darauf, „ihre Leute“ in die Gerichte zu entsenden, sondern betrachtete selbst Urteile als nichtexistent und ließ Zwangsvollstreckungsmaßnahmen über sich ergehen¹⁷. Weshalb ist Derartiges in der Bundesrepublik undenkbar?

Eine umfassende Antwort auf diese Frage dürfte schon aus Raumgründen hier kaum möglich sein. Pauschal gesprochen liegt die Ursache in der Tradition, soziale Gegensätze nicht durch direkten Kampf gegen die Unternehmer, sondern auf dem Wege über den Staat, über Gesetzgebung und Rechtsprechung zu erreichen. Die wirtschaftliche Prosperität der „Rekonstruktionsperiode“ machte es möglich, auch auf diesem Wege zu relativ großen materiellen Fortschritten zu kommen (wobei die Konzilianz der Arbeitgeberseite möglicherweise sogar auf der bewußten Erwägung beruhte, die Entstehung von systemkritischem Potential zu verhindern). Diese relativ erfolgreiche Gewerkschaftsstrategie hätte sich mit sich selbst in Widerspruch gesetzt, wäre sie in den „großen Konflikt“ mit der Rechtsprechung gegangen. Für ein solches Vorgehen fehlte überdies jede bewußtseinsmäßige Voraussetzung, da die antikapitalistischen Kräfte in der Gewerkschaftsbewegung nicht nur durch den Faschismus dezimiert worden waren, sondern auch unter der Diskreditierung jeder sozialistischen Alternativforderung durch den Kalten Krieg zu leiden hatten. Was sollte schließlich angesichts stetiger Steigerung des Lebensstandards die Forderung nach einem besseren Streikrecht, waren die bisherigen Erfolge doch auf der Grundlage der BAG-Rechtsprechung erreicht worden? Die Rolle des Sozialpartners wurde im Grundsatz akzeptiert, wobei einzelne Gewerkschaft-

ten dies offen bekannten (wie etwa die IG Bau), während andere an antikapitalistischem Vokabular und antikapitalistischen Forderungen festhielten (wie etwa die IG Metall).

5. Von der bedingungslosen zur kritischen Kooperation.

Die hier skizzierte gewerkschaftliche Haltung gegenüber den Arbeitsgerichten hat in den letzten sechs bis acht Jahren eine Reihe beachtlicher Akzentverschiebungen erfahren. Die Krise der Jahre 1966/67 zeigte zum ersten Mal die Grenzen der bisher verfolgten Strategie auf. Spontane Arbeitsniederlegungen wie sie insbesondere 1969 und 1973 stattfanden¹⁸, die Studenten- und Lehrlingsbewegung sowie die verstärkte öffentliche Thematisierung gesellschaftlicher Grundstrukturen fanden einen – allerdings vielfach vermittelten – Niederschlag in den Gewerkschaften selbst. Die Bereitschaft, überkommene Strukturen in Frage zu stellen, wuchs deutlich, Konfliktstrategien erschienen als diskutabile Alternative.

Dies wirkte sich auch auf das Verhältnis zur Arbeitsgerichtsbarkeit aus. Zum ersten Mal wurde die BAG-Rechtsprechung einer grundsätzlichen Kritik unterzogen, als die IG Metall im September 1973 einen Kongreß über „Streik und Aussperrung“ veranstaltete¹⁹, der von Arbeitgeberseite prompt als „Festival der Systemveränderer“ diffamiert wurde. Gewerkschaftstage forderten nicht nur das Verbot der Aussperrung, sondern eine gründliche Umgestaltung des kollektiven Arbeitsrechts im Interesse größerer Handlungsspielräume für die abhängig Beschäftigten²⁰. Auch der Form nach hatten diese Forderungen eine neue Qualität, da sie sich nicht mehr allein an den Gesetzgeber, sondern auch an das BAG richteten: Man hatte offensichtlich die Gesetzgebungsfunktion dieses Gerichts erkannt und entzog ihm so den Schleier des unpolitischen neutralen Schlichters²¹.

Welche Konsequenzen hatten diese Akzentverschiebungen auf die Spruchpraxis des BAG? Eine klare Antwort zu finden ist schon deshalb schwer, weil sehr viele Faktoren auch subjektiver Art auf die Entscheidungen einwirken und so ein zweifelsfreier Kausalitätsbeweis meist nicht möglich ist. Achtet man mehr auf den generellen „Trend“, so wird deutlich, daß die gewerkschaftliche Kritik durchaus honoriert wurde. Es gibt aus den letzten Jahren eine Reihe von Entscheidungen, die den Gewerkschaften wenigstens partiell entgegenkamen.

- Eine das Arbeitsverhältnis definitiv auflösende Aussperrung ist gegenüber Betriebsräten und besonders geschützten Arbeitnehmern (wie z.B. Schwerbehinderten) nicht mehr möglich²².
- Für die Rechtmäßigkeit eines gewerkschaftlich organisierten Streiks spricht eine generelle Vermutung²³.
- In Einzelfällen muß der Arbeitgeber den Lohn auch dann fortbezahlen, wenn eine Betriebsstockung auf Arbeitsniederlegungen in anderen Betrieben beruht²⁴.
- Der Arbeitgeber trägt die Kosten der (meist von den Gewerkschaften veranstalteten) Betriebsräteschulungen nach § 37 Abs. 6 BetrVG²⁵.
- Der Betriebsrat entscheidet selbst, wen er auf welche Schulung schickt²⁶.
- Die Gruppe der leitenden Angestellten wird grundsätzlich auf relativ wenige Personen eingegrenzt, so daß der spalterische Effekt der Dreiteilung in Arbeiter, Angestellte und Leitende vermindert wird²⁷.
- Warnstreiks sind auch dann zulässig, wenn in den Tarifverhandlungen noch nicht alle Verständigungsmöglichkeiten ausgeschöpft sind²⁸.

Diese „Konzessionen“ können und sollen freilich nicht über die vielen Urteile hinwegtäuschen, die sich weiter in eingefahrenen Arbeitgeberbahnen bewegen. So ist von einem generellen Verbot der lösenden Aussperrung oder gar von einem Verbot der Aussperrung schlechthin auch jetzt nicht die Rede, in den meisten Fällen verliert der Arbeitnehmer auch weiterhin den Lohnanspruch, wenn er wegen streikbedingter Störungen nicht arbeiten kann, die Betriebsräteschulungen dürfen keine politischen Inhalte einbeziehen, sondern sind auf die Aufgabe des unpolitischen Kooperationspartners Betriebsrat hin auszurichten²⁹.

Dennoch lassen sich gewisse Erfolge der veränderten gewerkschaftlichen Position nicht leugnen – ob sie von Dauer sein werden, hängt letzten Endes davon ab, ob die Gewerkschaften ihre kritisch-kooperative Position beibehalten oder ob sie wieder in die Haltung der fünfziger oder sechziger Jahre zurückfallen. Da vieles für die erste Alternative spricht, wird es dem BAG kaum möglich sein, einmal eingeräumte Rechte – etwa im Bereich der Betriebsräteschulung wieder abzubauen. Die Folge könnte eine große Auseinandersetzung sein, bei der die kritische Kooperation durch den offenen Konflikt ersetzt würde. Niemand könnte es den Gewerkschaften verbieten, die von ihnen in die Arbeitsgerichte entsandten Laienrichter verstärkt nicht nur in Gesetzeskunde, sondern auch in den politischen Dimensionen des Arbeitsrechts zu schulen und sie so zu einem „Hemmschuh“ für die reibungslose Abwicklung von Arbeitsrechtsfällen werden zu lassen. Niemand könnte ihnen auch verbieten, in Zukunft keine Arbeitnehmerbeisitzer mehr zu benennen und die Arbeitsgerichte so in eine Legitimationskrise zu stürzen³⁰.

II. Zur Rolle der Rechtswissenschaft bei der Veränderung des Arbeitsrechts.

1. Die Polarisierung der arbeitsrechtlichen Diskussion.

Die naheliegende Frage, welche Bedeutung den Universitäten und der dort betriebenen Jurisprudenz bei diesem Veränderungsprozeß zukam, läßt sich in dieser Allgemeinheit nicht beantworten, da es jedenfalls im Arbeitsrecht die Rechtswissenschaft nicht gibt. In der Realität existieren vielmehr zwei sich befehdende Lager, die in ihrem methodischen Vorgehen wie in ihrem (ausgesprochenen oder unausgesprochenen) politischen Selbstverständnis nur wenig Gemeinsamkeiten aufweisen. Vermittelnde Positionen wie die Säckers und Schwerdtners sind seltene Ausnahmen geblieben.

Die konservative Seite war bis zum Ende der sechziger Jahre die allein bestimmende an den westdeutschen Fakultäten. Das entsprach nicht nur dem politischen „Zeitgeist“ einschl. der Einpassung der Gewerkschaften in das bestehende Herrschaftssystem, sondern es war auch von den vorhandenen personellen Ressourcen her naheliegend: Da sämtliche gewerkschaftlich orientierten Arbeitsrechtswissenschaftler 1933 emigrieren mußten, in der Emigration starben³¹ oder nach 1945 nicht mehr zurückkehrten³², blieb das Feld völlig den Konservativen überlassen³³. Sie bestellten es mit Umsicht und Geschick, schufen in Form der Lehrbücher von Hueck-Nipperdey³⁴ und Nikisch³⁵ Standardwerke, an denen auch potentielle Kritiker schon ihrer Informationsfülle wegen nicht vorbeigehen konnten, schrieben Kommentare, gaben Zeitschriften und Entscheidungssammlungen heraus³⁶ und sorgten für qualifizierten wissenschaftlichen Nachwuchs³⁷. In methodischer Hinsicht bedurfte es keiner besonderen Anstrengungen, konnte es doch mangels jeder grundsätzlichen Herausforderung bei der bisherigen Arbeitsteilung bleiben, die die Reflexion über Grundsatzfragen den Rechtsphilosophen sowie den Zivil-, Straf- und

Verfassungsrechtlern überließ, ein Nebenfach wie das Arbeitsrecht aber nicht mit solchen Aufgaben belastete. Der praktische Einfluß auf die Rechtsprechung ist gleichwohl außerordentlich hoch zu veranschlagen: die Doppelfunktion Nipperdeys als Kölner Ordinarius und als Präsident des BAG ist hierfür nur ein Symptom. Es gab - soweit ersichtlich - keine wesentlichen Punkte, in denen höchstrichterliche Rechtsprechung und herrschende Lehre auseinandergingen. Auch wenn in Einzelfragen Meinungsverschiedenheiten und Schattierungen bestanden, die bis zur Unterstützung einzelner gewerkschaftlicher Forderungen durch eine Minderheit in der Literatur gingen³⁸, blieb der Grundkonsens unerschüttert: Es konnte nie der Eindruck aufkommen, man wolle die Gewichte zwischen Kapital und Arbeit irgendwie verschieben oder gar grundsätzliche Veränderungen in den Arbeitsbeziehungen oder (horribile dictu) in der Gesamtgesellschaft herbeiführen.

Die Alleinherrschaft der Konservativen sah sich seit etwa 1968 in Frage gestellt. Ausgehend von den wissenschaftskritischen und emanzipatorischen Ansprüchen der Studentenbewegung wurde erstmals wieder prinzipielle Kritik an den überkommenen Arbeitsrechtsstrukturen laut, die im Hochschulbereich insbesondere von jüngeren Wissenschaftlern sowie in den Gewerkschaften von einzelnen führenden Repräsentanten und von dort tätigen Juristen artikuliert wurde³⁹. Es begann die Neukonstituierung eines linken Flügels der Arbeitsrechtswissenschaft, die bis heute noch nicht abgeschlossen ist. Der inhaltliche Schwerpunkt dieser zahlenmäßig schwachen „Opposition“ liegt in der Kritik der bisherigen Auslegungsergebnisse, die auf ihre rechtsdogmatische Schlüssigkeit⁴⁰, ihre Interessenbildung⁴¹ sowie ihre gesellschaftlichen Entstehungsbedingungen hin⁴² befragt werden. Daneben wird - meist von anderen Personen - eine „alternative Auslegung“ praktiziert⁴³, die mit denselben oder zumindest ähnlichen Mitteln wie die herrschende Meinung arbeitet, aber in den meisten Fällen zu Auslegungsergebnissen kommt, deren Übernahme durch die Gerichte die Existenzsicherung und die Handlungsmöglichkeiten der Arbeitnehmer und ihrer Organisationen erheblich verbessern würde. Der Versuch, diese Praxis mit einer theoretisch einigermaßen haltbaren Begründung zu versehen, hat heftige Kritik erfahren⁴⁴, wobei den Kritikern offensichtlich nicht gegenwärtig war, daß sie sich nicht gegen ein Postulat, sondern gegen eine bereits mit einigem Erfolg erprobte Praxis wandten⁴⁵. Die Auseinandersetzungen über diese Fragen sind in vollem Gange, zumal sich eine verfassungsrechtliche Paralleldiskussion entzündet hat⁴⁶ - ihre Existenz beweist, wie wenig der bisweilen unterschwellig oder gar laut erhobene Vorwurf berechtigt ist, auf der Linken würde ein dogmatischer, eigenständiges Denken unterdrücken-der Marxismus kultiviert. Ein gesellschaftspolitischer Konsens wurde nie formuliert, doch wird man davon ausgehen können, daß zumindest eine erhebliche Zurückdrängung der Unternehmermacht in Betrieb und Gesellschaft, wenn nicht die Option für eine sozialistische Gesellschaftsordnung dem Engagement der Beteiligten zugrundeliegt.

2. Formen der Auseinandersetzung.

Das Auftauchen des „linken Flügels“ hat - sieht man einmal von den Reformfakultäten ab - am äußeren Ablauf des Wissenschaftsbetriebes nicht viel geändert. So hat etwa die Tübinger Juristenfakultät die Studentenbewegung „unbeschadet“ überstanden; meist lehren dieselben Personen dieselben Inhalte wie vor 15 Jahren. Dennoch hat die veränderte Situation in der Wissenschaft wie in der Gesamtgesellschaft zu zwei Reaktionen geführt, die gerade

am Beispiel des Arbeitsrechts besonders deutlich werden. Zum einen unternehmen konservative Wissenschaftler den Versuch, ihre eigene Arbeit im Rahmen des Möglichen theoretisch abzusichern. Überflüssige Zöpfe werden abgeschnitten, die einleuchtendsten Teile der Kritik werden zugelegt - im übrigen versucht man das eigene Wissenschaftsverständnis darzulegen und die Auslegungsergebnisse auch mit neuen, bislang als metajuristisch abgetanen Argumenten zu begründen. Man „modernisiert“ die eigene Position, ohne in der Substanz nachgeben zu wollen⁴⁷.

Zum zweiten versucht man, die Opponenten von allen gesellschaftlich relevanten Kräften zu trennen und sie in die Position des akademischen Außenseiters zu drängen. Die hierfür eingesetzten Mittel sind zahlreich, doch haben sie ihren Zweck bisher nur zum geringeren Teil erreicht.

Die bewußte Nichtveröffentlichung von Beiträgen in „renommierten“ Zeitschriften ist das schärfste, aber nur selten eingesetzte Mittel. Zwar hat etwa die von Zöllner mitherausgegebene „Zeitschrift für Arbeitsrecht“ eine Replik auf Zöllners arbeitskampfrechtliche Betrachtungen⁴⁸ abgelehnt⁴⁹, und ebenso erging es einer beabsichtigten Erwiderung auf Reuter⁵⁰ durch Meyer und Wahsner bei der „Juristischen Schulung“⁵¹, doch sind solche Fälle eher Ausnahmen⁵². Häufiger ist schon der Fall, daß bestimmte Personen zu bestimmten wissenschaftlichen Aufgaben (etwa AP- oder EZA-Anmerkungen) nicht herangezogen werden, obwohl man alle ihnen nach traditionellen Kriterien wie Funktion im Wissenschaftsbetrieb, Umfang des Schrifttums, Bekanntheitsgrad usw. Gleichstehenden um Mitarbeit gebeten hat. Bücher werden nicht besprochen oder an Rezensenten gegeben, die aufgrund wissenschaftlicher oder persönlicher Differenzen mit Sicherheit einen „Totalverriß“ schreiben werden. Noch verbreiteter ist die Übung, Minderheitenschrifttum nicht zu zitieren⁵³ oder es nur an einer einzigen Stelle mit einer abfälligen Bemerkung zu versehen⁵⁴. Daß alle in „Demokratie und Recht“ erscheinenden Beiträge selbst für die „Zeitschriftenübersicht“ der JZ nicht existieren, ist im Grunde für sich allein völlig belanglos, vermag jedoch zusammen mit den übrigen „Mechanismen“ das Bild noch etwas weiter abzurunden.

Eine Strategie des „relativen Totschweigens“ ist dann nicht ausreichend, wenn die Gefahr besteht, daß die Minderheit bei Studenten oder im außerjuristischen Bereich Gehör oder gar Anhänger findet. Des öfteren wird daher als Ausweg der Frontalangriff gewählt, der die völlige Unbrauchbarkeit, Dummheit und Vorurteilsgeladenheit der kritisierten Arbeit für alle „Gutwilligen“ deutlich machen soll. Da bekommt man dann zu lesen, bei einem Buch handle es sich „um eine politische Kampfschrift, die ihre wissenschaftliche Aufmachung nur als Kampfmittel benutzt. So sehr Einigkeit darüber bestehen mag, daß sich die Staatsrechtslehre auf dieses Niveau nicht einzulassen braucht ...“⁵⁵ oder es sei „peinlich“, daß man „gesellschaftskritische Wissenschaft mit politischer Demagogie verwechsle“⁵⁶. Noch schlimmer wird es, wenn Dinge unterstellt werden, die man nie gesagt oder geschrieben hat, wie etwa die nirgendwo in der Bundesrepublik vertretene These, das in Art. 1 GG garantierte Selbstbestimmungsprinzip sei mit Art. 21 der DDR-Verfassung deckungsgleich⁵⁷. Auf derselben Linie liegt die - freundlich ausgedrückt - selektive Wahrnehmung, die manchem Kritiker zu unterlaufen scheint, wenn z.B. fast alle Marx-Zitate aus einem Buch ebenso wie die Bezugnahmen auf DDR-Literatur wiedergegeben und hintereinandergestellt werden (womit automatisch eine bestimmte politische Einordnung verbunden ist), während die (leider!) sehr viel zahlreicheren Bidenkopf-, Richardi- und Zöllner-Zitate so gut wie gar

keine Erwähnung finden⁵⁸. Einzelne differenziert formulierte Aussagen werden nur in Form von notwendigerweise verkürzenden Thesen wiedergegeben und dann als abwegig hingestellt⁵⁹.

Die daraus sprechende Hilflosigkeit führt manchmal zu persönlichen Angriffen, wofür man unter individualpsychologischen Gründen Verständnis haben muß⁶⁰. Bisweilen werden subtile Formen gewählt wie die Veränderung der Berufsbezeichnung des Opponenten, so wenn ein Jurist als „Professor am Fachbereich Sozialwissenschaften der Reform-Universität Bremen“ bezeichnet⁶¹ und damit angedeutet wird, daß der Betreffende im Grunde nicht mehr zu den Juristen zählt⁶². Massiver ist schon der Versuch, den Gegner mit Hilfe einer Glosse lächerlich zu machen und ihm etwa „hinkende und stinkende Rechtsvergleiche“ zu unterstellen⁶³ oder ihn als Verfassungsfeind zu denunzieren⁶⁴. Schließlich bekommt man zu lesen, man brauche angeblich für sein eigenes inneres Gleichgewicht ein „Feindbild“⁶⁵ oder man gehöre zur Gruppe der „Neomarxisten und Klassenkampfhysteriker“⁶⁶. Würde sich dies alles in Tübingen abspielen, man wäre versucht, den Autoren einen „schwäbischen Schimpfkalender“ zu überreichen, der für jeden Tag des Jahres ein mundartliches Schimpfwort wie „Lällebäbbel“, „Siech“ oder „Hundsknoche“ bereithält und der vielleicht das Arsenal noch etwas vervollständigen könnte.

3. Gesellschaftliche Irrelevanz der Minderheit?

Bedeutet diese Reaktionen, daß der endgültige Sieg der Konservativen bevorsteht, werden sie doch nur dann so massiv vorgehen, wenn vom Kritisierten kein vergleichbarer Gegenschlag zu erwarten ist? In der Tat wäre es schwer vorstellbar, daß ein Bremer Hochschullehrer in der JZ die – sagen wir von Herrn Rüthers angestellten – Rechtsvergleiche als hinkend und stinkend glosiert oder daß er die Leisner'sche Eigentumskonzeption im Deutschen Verwaltungsblatt als „Grundrecht auf Übergang zum Faschismus“ abkanzelt⁶⁷, und ebensowenig ist damit zu rechnen, daß eine traditionelle Fakultät einen der Opponenten in ihre Reihen beruft.

Dennoch wäre es falsch, würde man daraus allein den Schluß ziehen, die Universität gehöre wieder allein den Konservativen. Ein erstes Indiz (wenn auch nicht mehr) bietet Fhmans offengelegte Motivation, der von ihm Kritisierte habe sich in der IG Metall und der SPD zum „Meinungsbildner“ profiliert⁶⁸. Zwar könnte es sich dabei um eine bis an die Grenze der Verschwörertheorie gehende Spekulation handeln, doch werden solche Erwägungen plausibler, wenn man etwa die verfassungsrechtliche Diskussion zum Vergleich heranzieht: Abendroth, Preuss, Ridder und Stuby werden nicht in der gleichen Weise angegangen, sondern in der oben beschriebenen Art „totgeschwiegen“. So endet Böckenfördes Übersicht über die heute vertretenen Grundrechtsinterpretationen „links“ bei Hesse, Kriele und Häberle⁶⁹. Zahlreiche Monographien (mit einer beschränkten Ausnahme der Standardlehrbücher von Stein⁷⁰ und Hesse⁷¹) erwähnen die Minderheit nicht, obwohl sich dies z.B. beim Sozialstaatsprinzip⁷², beim Radikalen-Problem⁷³, beim politischen Mandat der Studentenschaft⁷⁴ und bei den Prinzipien der Verfassungsinterpretation unmittelbar anbieten würde. Möglicherweise gibt es daher Unterschiede in der Interessenlage, die sich im Verhalten der herrschenden Meinung niederschlagen. In der Tat hat die Minderheit im Arbeitsrecht von wenigen Ausnahmen abgesehen immer den Versuch unternommen, ihre wissenschaftlichen Aktivitäten auf die in der Gewerkschaftsbewegung anstehenden Probleme zu konzentrieren. Dies hatte u.a. eine sehr starke Ausrichtung an Problemen des kol-

lektiven Arbeitsrechts und an Rechtsanwendungsfragen zur Folge, wobei das letztere leicht zu einem Zurücktreten theoretischer Überlegungen führen kann.

Über die Wirksamkeit dieser Arbeit, über ihre Relevanz für die innergewerkschaftliche Willensbildung lassen sich – zumal aus der Position des unmittelbar Beteiligten – nur schwer exakte Feststellungen treffen. Einigermaßen begründbar ist lediglich die Aussage, daß die Veränderung der gewerkschaftlichen Haltung gegenüber der Arbeitsgerichtsbarkeit mit der Entstehung und der Entwicklung des „linken Flügels“ in unmittelbarem zeitlichen Zusammenhang stand und daß die Publikationen der Opponenten weithin in wissenschaftlichen Zeitschriften und in Verlagen der Gewerkschaften erfolgten. Einzelne Stellungnahmen zu arbeitsrechtlichen Fragen wie z.B. der Beschluß des 11. Ordentlichen Gewerkschaftstags der IG Metall⁷⁶ decken sich überdies in Formulierung und Inhalt stark mit den Aussagen des fortschrittlichen Teils der Arbeitsrechtswissenschaft⁷⁷, und ein Kongreß wie „Streik und Aussperrung“ wäre weder den Gewerkschaften noch den Wissenschaftlern allein möglich gewesen. Vieles spricht daher für einen Prozeß wechselseitiger Beeinflussung, dessen genaue Nachzeichnung freilich an den zahlreichen subjektiven Momenten scheitert, die dabei notwendigerweise im Spiel sind. Aus dieser möglichen gesellschaftlichen Relevanz heraus gewinnt das „Sperrfeuer“ der Konservativen seinen Sinn: Die Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften soll unmöglich gemacht werden, indem die wissenschaftliche Reputation der Opponenten systematisch zerstört⁷⁸ und ihre „Schützenhilfe“ zu einer Belastung für die Gewerkschaften umfunktioniert wird.

Diese Rechnung mag aufgehen, solange es sich etwa darum handelt, wissenschaftliche Gutachten anzufordern, um einen Rechtsstreit vor dem BAG und dem Bundesverfassungsgericht zu gewinnen. In der Tat wäre es u.U. prozeßstrategisch kein optimales Verhalten, in offenen Entscheidungssituationen sich ausschließlich auf jemanden zu stützen, der vom größeren Teil der „Zunft“ abgelehnt wird. Selbst insoweit war den Konservativen jedoch bislang nur ein Teilerfolg beschieden, da es einen nicht unbeträchtlichen Teil von Arbeitsrichtern gibt, die die Diffamierungskampagne als solche durchschauen und gerade deshalb eher zu den Opponenten neigen. In Wahrheit geht es aber gar nicht um diesen Bereich der Auseinandersetzung; das Anliegen der Minderheit besteht sehr viel stärker darin, die Haltung der Gewerkschaften zum Arbeitsrecht insgesamt zu ändern, sie zu befähigen, von ihren tariflichen und sonstigen Möglichkeiten zur Verbesserung der Rechtsstellung des einzelnen Arbeitnehmers Gebrauch zu machen⁷⁹. Für diesen Zweck wird es wichtiger sein, die eigenen Erkenntnisse – so vorläufig und lückenhaft sie auch sein mögen – dort einzubringen, wo letztlich über die gewerkschaftliche Politik entschieden wird. Ob dies an der Basis oder auf der Vorstandsetage geschieht, hängt von Umständen ab, die von der Wissenschaft her nur marginal zu beeinflussen sind. Die Präsenz der Linken an dieser Stelle ist das „Ärgernis“, das bewußt oder unbewußt den Attacken der herrschenden Meinung zugrundeliegen dürfte. Wenn die Minderheit darüber hinaus noch in der ausländischen Diskussion auftaucht⁸⁰ und dort keinerlei Restriktionen unterliegt (sondern eher als un-deutsche Kuriosität bestaunt wird), so entsteht bei manchen der emotionalisierende Eindruck, letztlich als „herrschende Meinung“ doch am kürzeren Hebel zu sitzen und deshalb die eigene Position mit allen nur denkbaren Mitteln verteidigen zu müssen.

4. Weitere Arbeitsperspektiven der Minderheit.

Dieses im Grunde recht positive Ergebnis darf nicht darüber hinwegtäuschen, daß mancher Erfolg auf mehr oder weniger subjektiven Zufälligkeiten beruhte, mit deren Wiederholung unter ungünstigeren Bedingungen nicht gerechnet werden kann. Wie läßt sich die heutige Situation der Minderheit aufrechterhalten, evtl. sogar verbessern? Dazu seien abschließend drei Aspekte beleuchtet.

(1) Für Außenstehende mag es überraschend sein, daß sich die Kooperation fast nur auf Gewerkschaften bezieht, während sie etwa die SPD fast völlig ausklammert⁸¹. Dies hat eine Reihe von Ursachen, die jedoch allesamt keinen Zwang einer solchen Selbstbeschränkung begründen. Einmal ist die Einheitsgewerkschaft stärker als einzelne Parteien in der Lage, unterschiedliche politische Positionen zu integrieren, wer die Politik der SPD in Bausch und Bogen ablehnt, wird immer noch bereit sein, im Rahmen der DGB-Gewerkschaften zu arbeiten (und sei es auf der Basis einer völligen Fehleinschätzung der - durchaus vergleichbaren - Funktion beider Organisationen). Zum anderen ist die Gewerkschaft von ihrer Struktur her sehr viel stärker an arbeitsrechtlichen Fragen interessiert: Ihre Handlungsmöglichkeiten hängen anders als bei Parteien, wo dies ein wirklicher Nebenkriegsschauplatz ist - nach deutscher Tradition sehr stark von gewonnenen oder verlorenen Kämpfen um Rechtspositionen ab, der Justitiar besitzt eine der wichtigsten Funktionen. Weiter ist die Gewerkschaft für viele Arbeitnehmer gerade wegen des von ihr gewährten Rechtsschutzes attraktiv, was dieser „Dienstleistung“ besonderes Gewicht verleiht, während für das Engagement in Parteien völlig andere Gründe maßgebend sind. Die Arbeitsrechtswissenschaft findet daher sehr viel leichter „Abnehmer“. Kooperationschancen ergeben sich auf allen Ebenen von der Betriebsräteschulung bis zur Abfassung von Verfassungsbeschwerden.

Das Fehlen dieser „Nachfrage“ sollte nicht dazu führen, die Parteien aus dem eigenen Tätigkeitsfeld weiterhin mehr oder weniger auszuklammern. Die unausgesprochene Sympathie für den Rechtsfortschritt durch gewerkschaftliche Gegenmacht darf nicht zu einer Blindheit in Bezug auf die Tatsache führen, daß wesentliche Verbesserungen des Arbeitsrechts auch auf dem Wege der Gesetzgebung erzielt wurden und daß es von daher wichtig ist, den Widerspruch zwischen den Bedürfnissen der abhängig Beschäftigten und der bisherigen (Arbeits-) Rechtslage in den Parteien nachhaltig ins Bewußtsein zu rufen. Dabei erweist es sich sogar als positives Moment, daß in der Regel keine eigenen Apparatsinteressen impliziert sind, verhindert dies doch abgesehen von Extremfällen jeden repressiven Eingriff in die Verbreitung unorthodoxer Meinungen.

(2) Die durch die Einbeziehung von Parteien keineswegs in den Hintergrund verbannte Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften wurde in einer Reihe von Universitäten auf eine vertragliche Grundlage gestellt. „Kooperationsvereinbarungen“ sollen sicherstellen, daß die Universitäten mit den Problemen der betrieblichen und gewerkschaftlichen Praxis vertraut werden und daß gleichzeitig wissenschaftliche Arbeitsergebnisse den Arbeitnehmern und ihren Organisationen zur Verfügung gestellt werden⁸². Ist dies ein richtiger Weg, um akademische Abgehobenheit zu vermeiden und dem sozialen Engagement der Beteiligten eine dauerhafte Grundlage zu geben?

Kirchhof hat vor kurzem den reichlich absurden Vorwurf erhoben, Verträge dieser Art verletzen die Freiheit von Forschung und Lehre, da Art. 5 Abs. 3 GG nicht-interessengebundenes Handeln der Lehrenden und Lernenden

schütze⁸³. Hinter dieser These steckt ein fundamentales Mißverständnis des in Wirklichkeit Gewollten: Es geht nicht darum, irgendeinen Wissenschaftler zu zwingen, eine bestimmte Forschungs- und Lehrmethode zu verwenden oder gar zu einem bestimmten Ergebnis zu gelangen; was außer einem Meinungs- und Informationsaustausch bestenfalls noch in Betracht kommt, ist die Schaffung von (haushaltsrechtlichen) Stellen mit arbeitnehmerbezogenem Gegenstand wie Arbeitsmedizin, Betriebssoziologie, Geschichte der Arbeiterbewegung oder Arbeitsrecht⁸⁴. Durch einen Kooperationsvertrag wird die Universität auch nicht in Teilbereichen zu einem Tendenzbetrieb; die an ihr tätigen Wissenschaftler riskieren keine Schmälerung ihrer Grundrechte⁸⁵. Dennoch läßt sich natürlich nicht leugnen, daß die förmliche Absicherung wissenschaftlicher Beziehungen der Gewerkschaften kraft ihrer Öffentlichkeitswirkung sehr viel leichter mit dem Neutralitätsanspruch universitärer Wissenschaft in Konflikt zu geraten droht als die in weitestem Umfang gepflegte informelle Kooperation mit der Großindustrie und ihren Verbänden. Dies kann man in Kauf nehmen, doch setzt es voraus, daß dann umso gewichtigere Gründe für die „Institutionalisierung“ sprechen müssen.

Ohne daß hier anhand der Bremer Erfahrungen bereits ein endgültiges Urteil möglich wäre, scheinen mir solche Gründe nicht vorhanden zu sein. Zunächst ist eine solche Vereinbarung überhaupt nur dann wünschenswert und sinnvoll, wenn wenigstens ein Teil der Universität von Wissenschaftlern bestimmt wird, die sich auf Grund freier Entscheidung auf die Seite der abhängig Beschäftigten stellen; eine Zusammenarbeit mit notorischen Arbeitgeberfreunden wäre für die Gewerkschaften nicht nur wertlos, sondern sogar gefährlich. Bestehen insoweit keine Bedenken, so bringt die Institutionalisierung zwar Kontinuität und Stabilität, jedoch auch schwerfällige Entscheidungsprozesse. So wird es in der Regel zeitraubender und umständlicher sein, einen fortgeschrittenen Studenten auf dem Wege über ein wie auch immer geartetes Kooperationsgremium als Teamer in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit einzusetzen, statt wie bisher beim zuständigen gewerkschaftlichen Bildungsreferenten anzurufen und zu fragen, ob Plätze frei sind. Auch die Vorstellung und Diskussion wissenschaftlicher Vorhaben kann sich als äußerst motivations- und kreativitätshemmend erweisen, ist doch der Weg zwischen einem einmal gefaßten Entschluß und seiner Realisierung ein sehr viel längerer als in rein universitären Willensbildungsprozessen. Hinzu kommt, daß der so gerne beschworene Praxisbezug keineswegs als automatisch realisiert angesehen werden darf; die vom ehemaligen Rektor der Universität Bremen geforderte solidarische Kritik auch an den Gewerkschaftsführungen⁸⁶ stößt auf das Abschirmungsinteresse der potentiell Kritisierten. Auch angesichts erster wissenschaftlicher Ergebnisse⁸⁷ muß man es daher als zweifelhaft bezeichnen, ob eine solche Institutionalisierung der Zusammenarbeit unter den gegebenen Umständen wirklich einen Schritt nach vorne bedeutet. Zunächst wäre es wohl wichtiger, wenn Studenten, Assistenten, Doktoranden und Hochschullehrer ihr Engagement durch Mitwirkung in der Bildungsarbeit, durch Auswahl ihrer wissenschaftlichen Fragestellungen und durch konkrete Rechtsberatung verwirklichen würden.

(3) Der dritte und wohl wichtigste Aspekt der Umsetzung arbeitnehmerorientierter Wissenschaft ist die Frage des Dissenses: Was geschieht, wenn der Wissenschaftler zu anderen Ergebnissen kommt als Gewerkschaftstag und Hauptvorstand oder (wahrscheinlicher) sich mit einer bisherigen gewerkschaftlichen Praxis in Widerspruch setzt? Hat er sich der „Organisationsraison“ zu fügen

oder soll er seine Erkenntnisse ohne Rücksicht auf die Mehrheitsmeinung, vielleicht sogar die einheitliche Meinung in den Gewerkschaften publizieren?

In weiten Kreisen „gewerkschaftlich orientierter“ Wissenschaft galt diese Frage lange Zeit als tabu: wer sie stellte, handelte sich mit Sicherheit den Vorwurf des Individualismus, wenn nicht gar des Individualchaotentums ein. Die Identifizierung mit den Gewerkschaften erreichte bisweilen den Grad der Mystifizierung. Fehler im Gewerkschaftsapparat galten gewissermaßen als Realitäten zweiter Klasse⁸⁸. Eine solche Haltung ist nicht nur wegen ihrer Unwissenschaftlichkeit, sondern auch deshalb verfehlt, weil sie die Gewerkschaften als monolithischen Block sieht, in dem es eine Linie, aber keine Meinungsverschiedenheiten und keinen Kampf um Mehrheiten gibt. Legt man statt dessen die empirisch feststellbare Realität zugrunde, so geht es nicht selten darum, ob eine wissenschaftliche Äußerung der Mehrheit oder der Minderheit nützt oder ob sie gar völlig andere Maßstäbe setzt und ihre Verbreitung daher u.U. mit für die Führung schwer kalkulierbaren Risiken verbunden ist.

Das „Dissensproblem“ ist keine Rechtsfrage. Niemand wird bestreiten wollen, daß ein an einer Universität tätiger Wissenschaftler das in Art. 5 Abs. 3 GG verbrieft Recht hat, seine Arbeitsergebnisse zu veröffentlichen, auch wenn dies den Wünschen seiner Gewerkschaft total zuwiderläuft. Daraus wird man sogar folgern können, daß eine vertragliche Verpflichtung, bestimmte Arbeiten nicht zu publizieren oder bestimmte Ergebnisse zu „garantieren“, nach § 134 BGB unwirksam ist. Das hier zu behandelnde Problem ist vielmehr ein politisches. Inwieweit ist es legitim, daß ein Wissenschaftler, der ja außerhalb des Produktionsprozesses steht und der in der Regel zu den materiell Privilegierten gehört, sich in Gegensatz zur organisierten Arbeiterbewegung stellt und damit implizite den Anspruch erhebt, „klüger“ als die eigentlich Betroffenen samt allen ihren Erfahrungen zu sein?

Diese Frage mit dem schlichten Hinweis auf demokratische Willensbildungsprozesse beantworten zu wollen, wo jeder seine Meinung in Freiheit äußern kann, wäre zu kurz gedacht: Die Stellungnahme eines Wissenschaftlers zum Kündigungsschutz oder zur Mitbestimmung hat – wenn sie in der gewerkschaftlichen Organisation verbreitet wird – einen anderen Stellenwert als der Diskussionsbeitrag eines „einfachen“ Mitglieds, wird ihm doch leicht ein größeres oder kleineres Maß an Allgemeinverbindlichkeit zugesprochen. Bedeutet die u.U. größere Wirkung gleichzeitig eine Pflicht zu verstärkter Zurückhaltung?

Eine solche Annahme würde bedeuten, daß eine Organisation dann am effizientesten arbeitet, wenn sich in ihr möglichst wenig bewegt, wenn die Einheitlichkeit nicht nur des Handelns, sondern auch des Denkens besonders groß ist. Dies wäre allenfalls dann richtig, wenn die Organisation ihr optimales Funktionieren bereits erreicht hätte und wenn keine neuen Probleme auftauchen könnten. Daß dies nicht zutrifft, daß sich die Gewerkschaft oft noch in einem „Zielfindungsprozeß“ befindet (wie etwa die aktuelle Diskussion um die Arbeitslosenproblematik zeigt), liegt auf der Hand. Ist dies aber richtig, so ist sie als soziales System auf neue Impulse, auf innovatorische Ideen geradezu angewiesen, will sie den Status quo ihrer Aufgabenerfüllung auch nur erhalten. Diese Impulse können ihrerseits nur zu einem geringen Teil aus dem hauptamtlichen Apparat kommen, da dieser mit Alltagsaufgaben überlastet ist und sich außerdem besonderen Restriktionen ausgesetzt sieht: Jeder Vorschlag, dessen Realisierung den Vorgesetzten „wehtut“, der etwa ihren Einflußbe-

reich reduziert, verfällt nicht nur der Ablehnung, sondern kann auch die Stellung des initiativ werdenden gefährden. Wer immer sich aus dem Bereich eines Konsenses entfernt, der durch den Einflußbereich der wichtigeren Funktionsträger, aber auch durch andere Faktoren wie politische Präferenzen und politische Vorurteile geprägt ist, geht zumindest das Risiko ein, „kaltgestellt“ zu werden; im Extremfall muß er mit einer Kündigung rechnen. Macht etwa jemand den Vorschlag, Mitbestimmung und Aussperrungsverbot ernsthaft durch Streik zu erkämpfen und sucht er dafür Verbündete, so wird er gute Chancen haben, alsbald als Radikaler abgestempelt und von wichtigeren Informationen abgeschnitten und (wenn dies nicht hilft) mit einer Unmenge subalternen Tätigkeiten überhäuft zu werden. Das unter diesen Umständen herrschende Klima ist für Innovationen deshalb nicht eben günstig, pflegen doch nur wenige Leute ihre Existenz wegen irgendwelcher Verbesserungsvorschläge aufs Spiel zu setzen⁸⁹. Initiativen aus der Mitgliedschaft werden aus denselben Gründen „blockiert“ und setzen sich nur dann durch, wenn sie wie bei großen spontanen Arbeitsniederlegungen (Heißer Herbst in Italien) eine organisationsgefährdende Dimension erreichen.

Unter diesen Umständen ist die Organisation geradezu darauf angewiesen, von außen her Innovationsvorschläge zu beziehen, sich von Leuten beraten zu lassen, deren Existenz nicht vom Erfolg ihrer Ratschläge beeinflusst wird. Insofern ist es nicht nur unter persönlichen Aspekten verständlich, sondern auch politisch richtig, wenn sich qualifizierte Wissenschaftler wie Fritz Vilmar, Eberhard Schmidt und Rainer Zoll den Zwängen des IG Metall-Vorstands entzogen und sich einer arbeitnehmerbezogenen Tätigkeit an Universitäten zugewendet haben⁹⁰. Dieses „Sonderrecht“ für Wissenschaftler ist trotz seines elitären Beigeschmacks gerade im Interesse einer konsequenten organisierten Interessenwahrung unvermeidlich.

Die so als möglich akzeptierte Distanz zur Organisation ist sinnvoll, solange auch eine „Quarantäne“ durch den Hauptvorstand den Kontakt zu betrieblichen Interessenvertretern und damit zur gewerkschaftlichen Basis nicht völlig abbrechen kann. Ein pluralistisches Publikationswesen ist daher von ganz zentraler Bedeutung auch für die Initiierung innergewerkschaftlicher Demokratie. Was dies bedeutet, wird am Beispiel Kahn-Freunds klar: Sein 1930 geschriebenes „Soziales Ideal des Reichsarbeitsgerichts“ fand als Manuskript nicht die Zustimmung des ADGB, dessen Justitiar, Clemens Nörpel, die Veröffentlichung durch Briefe an den Verlag und (zunächst an die linken, dann an alle Arbeitsrechtler in Deutschland verhindern wollte⁹¹. Als dies nichts fruchtete, hintertrieb er mit Erfolg Kahn-Freunds Berufung ins Preußische Handelsministerium⁹² – ein Stückchen Berufsverbot wegen unerwünschter wissenschaftlicher Auffassungen. Die Möglichkeit vergleichbarer Erscheinungen in der Gegenwart sollte niemanden davon abhalten, seine Meinung eindeutig und mit Nachdruck zu bekunden. Selbst ein Irrtum kann fruchtbarer sein als die undifferenzierte Anlehnung an den scheinbaren oder wirklichen Konsens innerhalb einer Großorganisation. Die Interessen der abhängig Beschäftigten, die meist, aber eben nicht immer von der bestehenden Gewerkschaftsbewegung zum Ausdruck gebracht werden, müssen Bezugspunkt der eigenen wissenschaftlichen Arbeit sein.

Anmerkungen

- 1 Vgl. Fike Schmidt, Normzweck und Zweckprogramm, in: Dogmatik und Methode, Festgabe für Josef Esser, Kronberg/Ts. 1975, S. 141 ff.
- 2 Dazu jüngst den Sammelband von Tohidipur (Hrsg.), Verfassung, Verfassungsgerichtsbarkeit, Politik, Frankfurt/Main 1976.
- 3 Zum Diskussionsstand s. Udo Mayer, Paritätische Mitbestimmung und Arbeitsverhältnis, Köln-Frankfurt/Main 1976, S. 76 ff.
- 4 Dazu BAG AP Nr. 2 zu § 1 TVG Friedenspflicht.
- 5 BAG AP Nr. 13 zu Art. 9 GG.
- 6 BAG AP Nr. 7 zu § 4 TVG Effektivklausel, bestätigt in BAG AP Nr. 8 zu § 4 TVG Effektivklausel.
- 7 Zu den weiteren Rechtsquellen s. Daubler, Das Arbeitsrecht, Reinbek 1976, S. 20-25 mwN.
- 8 Dazu das Gutachten von Ridder, Zur verfassungsrechtlichen Stellung der Gewerkschaften im Sozialstaat nach dem Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland, Stuttgart 1960.
- 9 Dazu etwa Radke AuR 1971, 4, und Weller AuR 1970, S. 161 ff.
- 10 Dies ergibt sich daraus, daß die Gewerkschaft bei jedem von ihr organisierten oder unterstützten rechtswidrigen Streik heute wegen Eingriffs in den Gewerbebetrieb auf Schadenersatz haftet, während sie in der Weimarer Zeit nur bei Verletzung der (damals noch abdingbaren!) Friedenspflicht und im Rahmen des § 826 BGB ersatzpflichtig war. Dies fällt wegen der Solvenz der Gewerkschaft stärker ins Gewicht als die Haftung des einzelnen Arbeitnehmers, die in der Weimarer Zeit häufiger auf-treten konnte.
- 11 Dazu Daubler, Das Arbeitsrecht, S. 89 ff mwN.
- 12 BAG AP Nr. 10 zu Art. 9 GG.
- 13 Daubler, Das soziale Ideal des Bundesarbeitsgerichts, 2. Aufl., Köln Frankfurt/Main 1975, S. 122 ff. Richardi (Anm. zu BAG Eza § 40 BetrVG 1972 Nr. 12 und zu anderen Entscheidungen) findet diese Feststellung „ungeheuerlich“. Nach seiner Ansicht ist ihr Aussagewert „allerdings gering, wenn man nicht einmal klarmacht, daß das Urteil bereits mit der Prämisse gefällt ist. Derartige Analysen geben mehr Auskunft über den ideologischen Standort des Betrachters als über die Entwicklungslinien in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts“. Das ist als Antikritik nicht eben sehr inhaltsreich, sondern eine reine Abqualifizierung mit negativ besetzten Leerformeln. Welche Prämisse ist gemeint? Inwiefern präjudiziert sie das Ergebnis? Inwiefern bedingt der (im Gegensatz zu anderen Leuten) nie verschwiegene gesellschaftspolitische Standort des Verfassers unrichtige Ergebnisse?
- 14 §§ 16 Abs. 1 Satz 2, 35 Abs. 1 Satz 2, 41 Abs. 1 Satz 2 ArbGG.
- 15 Blume, Normen und Wirklichkeit einer Betriebsverfassung, Tübingen 1964, S. 112 ff., 120 ff., 181 ff.
- 16 Zu Frankreich s. etwa Camerlynck/ Lyon Caen, Droit du Travail, 8e edition, Paris 1976, S. 691 ff; zu Schweden s. Engels RdA 1976, S. 327.
- 17 Dazu die Fallstudie von Mückenberger, Arbeitsrecht und Klassenkampf. Der große englische Dockarbeiterstreik 1972, Frankfurt/Main Köln 1974, insbes. S. 65 ff., 113 ff.
- 18 Überblick über die Septemberstreiks etwa bei Eberhard Schmidt, Ordnungsfaktor oder Gegenmacht. Die politische Rolle der Gewerkschaften, Frankfurt/Main 1971, S. 81 ff; zu den Streiks 1973 s. Jacobi-Müller/ Jenisch-Schmidt (Hrsg.), Gewerkschaften und Klassenkampf. Kritisches Jahrbuch, Frankfurt/Main 1974, S. 44 ff., 55 ff.
- 19 Kittner (Hrsg.), Streik und Aussperrung. Protokoll der wissenschaftlichen Veranstaltung der IG-Metall vom 13.-15. September 1973 in München, Frankfurt/Main 1974.
- 20 Paradigmatisch etwa die Beschlüsse des 11. Ordentlichen Gewerkschaftstages der IG Metall, abgedruckt in RdA 1974, S. 372 ff.
- 21 Vgl. den Beschluß des IG Metall-Gewerkschaftstags (RdA 1974, S. 372: „Wir fordern daher die Änderung dieser Rechtsprechung, erforderlichenfalls ein Verbot der Aussperrung“. Zwei Absätze weiter heißt es: „Die ArbG und insbesondere das BAG werden aufgefordert, diesen Grundsatz (d.h. Verhältnismäßigkeitsprinzip beim Arbeitskampf – W.D.) aufzugeben und unter Berücksichtigung der sozialen und ökonomischen Realitäten, orientiert an einem Verfassungsverständnis des sozialen Fortschritts, Recht zu sprechen.“)
- 22 BAG AP Nr. 43 zu Art. 9 GG Arbeitskampf, bestätigt durch BVerfG AP Nr. 23 zu Art. 9 GG
- 23 BAG AP Nr. 47 zu Art. 9 GG Arbeitskampf.
- 24 BAG BB 1976, 511.
- 25 BAG BB 1973, 243 = DB 1973, 528, ständige Rechtsprechung.
- 26 BAG BB 1973, 474 = DB 1973, 672 = AuR 1974, 31.
- 27 BAG BB 1974, 553; BAG BB 1975, 279; BAG BB 1975, 326.
- 28 BAG, Urteil v. 17.12.1976, 1 AZR 605/75, zitiert nach „druck und papier“ Heft 1/1977, S. 2.
- 29 BAG BB 1974, 601 = DB 1974, 923.
- 30 Ein Boykott nach englischem Vorbild, der die betroffenen ArbG funktionunfähig machen würde, scheidet schon daran, daß das Vorschlagsrecht nach § 20 ArbGG nicht auf Gewerkschaften beschränkt ist, sondern auch „Vereinigungen von Arbeitnehmern mit sozial- oder berufspolitischer Zwecksetzung“ zusteht. Würden allerdings alle Beteiligten auf einen Vorschlag verzichten, so könnten keine ehrenamtlichen Arbeitnehmerbeisitzer mehr berufen werden (s. Grunsky, ArbGG. Kommentar, München 1976, § 20 Rn 4, 6).
- 31 So etwa Hugo Sinzheimer (gest. 1944). Zu seiner Person und seinen wissenschaftlichen Arbeiten s. insbesondere Kahn-Freund, in: Sinzheimer, Arbeitsrecht und Rechtssoziologie, Bd. 1, Frankfurt/Main – Köln 1976, S. 1-31.
- 32 Wie Kahn-Freund oder Karl Korsch (zu ihm etwa Erich Gerlach und Dieter Schneider in dem Neudruck von: Karl Korsch, Arbeitsrecht für Betriebsräte, 4. unveränderte Aufl. Frankfurt/Main 1973).
- 33 Näher dazu Wahsner KJ 1974, 369.
- 34 Die 6. Aufl. lag 1957 vollständig vor, die 7. Aufl. erschien 1963 (Bd. I), 1967 (Bd. II/1) und 1970 (Bd. II/2). An eine Neuauflage aller Bände ist in absehbarer Zeit nicht zu denken, da hierfür wohl selbst in gut ausgestatteten Fakultäten die Kapazitäten fehlen und da sich die Praxis unschwer mit dem Arbeitsrechtshandbuch von Schaub (2. Aufl. München 1974, 3. Aufl. für 1977 angekündigt) behelfen kann.
- 35 Arbeitsrecht, Bd. I, 3. Aufl., Tübingen 1961; Bd. II, 2. Aufl., Tübingen 1959; Bd. III, Tübingen 1966.
- 36 Dazu Wahsner KJ 1974, 380-382.
- 37 Zur „Genealogie“ s. im einzelnen Wahsner KJ 1974, 382-385.
- 38 Dies gilt insbesondere für die auf einem sozialpartnerschaftlichen Gewerkschaftskonzept beruhenden sog. Anerkennungsforderungen (Einziehung von Gewerkschaftsbeiträgen durch den Arbeitgeber, Solidaritätsbeitrag, Differenzierungsklausel), die z.B. eine gutachterliche Unterstützung durch Fechner erfuhren (Fechner, Die tarifliche Regelung der Abführung von Gewerkschaftsbeiträgen durch den Arbeitgeber, dem DGB-Bundesvorstand erstattetes, unveröffentlichtes Gutachten, 1963; ders., Ein Schritt voran. Rechtsgutachten zur Vorsorgekasse des Deutschen Holzgewerbes, Düsseldorf 1965, der Gewerkschaft Holz und Kunststoff erstattet).
- 39 Näher dazu Daubler, Gesellschaftliche Interessen und Arbeitsrecht, Köln 1974, S. 22 und die Nachweise auf S. 35 Fn 124, 125.
- 40 S. etwa Joachim AuR 1973, 289; Kehrman AuR 1972, 255; Roscher RdA 1972, 279.
- 41 S. etwa Daubler, Das soziale Ideal (oben Fn 13).
- 42 S. etwa den (nicht ganz gelungenen) Versuch von Mückenberger-Welteke KJ 1975, 1 oder einzelne Teile der Bücher von Udo Mayer (oben Fn 3), Wahsner (Erfassung und Integration als System, Köln 1972) und Daubler (oben Fn 11).

- 43 S. etwa die Kommentierung des BetrVG durch Gnade-Kehrmann-Schneider und des Lohnfortzahlungsgesetzes durch Kehrmann-Pelikan sowie weiter die Aufsätze von Reich-Lewerenz zum Mitbestimmungsgesetz (AuR 1976, 261 ff., 353 ff.).
- 44 Durch Erd, Hase und Muckenberger (KJ 1975, 46 ff.).
- 45 Weitere „Antikritikpunkte“ in der 1977 erscheinenden Festschrift für Wolfgang Abendroth.
- 46 Stuby DuR 1976, 143 einerseits, Borchers u.a. DuR 1976, 153 andererseits, S. nunmehr Romer DuR 1976, 343 und die Ridder-Rezension von Preuß (DuR 1976, 448).
- 47 Näher zu diesen Versuchen Daubler, Gesellschaftliche Interessen und Arbeitsrecht, S. 23 ff. Auf die dort gemachten Ausführungen muß zur Vermeidung überflüssiger Wiederholungen verwiesen werden.
- 48 ZfA 1973, 227.
- 49 Schreiben der Redaktion vom 5.6. 1973 an den Verfasser.
- 50 JuS 1973, 284.
- 51 Bestätigt durch Reuter DuR 1974, 415. Der Beitrag von Meyer-Wahsner erschien in DuR 1973, 398.
- 52 S. jedoch Daubler KJ 1976, 319 (Söllner-Rezension). Zu beachten ist auch, daß man angesichts zu erwartender oder vermuteter Ablehnung oft keine Artikel schreibt, die möglicherweise nicht in die entsprechende Zeitschrift „passen“ würden.
- 53 S. etwa die berechtigte Kritik Sackers am Zitierverhalten des BAG (GMH 1972, 289).
- 54 So etwa die Auseinandersetzungen mit den arbeitsrechtlichen Abschnitten des Funkkollegs von Wiethölter (nur beispielhaft seien genannt Ruthers, Arbeitsrecht und politisches System, Frankfurt/Main 1973, S. 15; Richardi ZfA 1974, 7 und Wiedemann, in: Gedächtnisschrift Dietz, München 1973, S. 363).
- 55 Mertens RdA 1975, 89, 94.
- 56 Reuter JuS 1973, 288 mit Fn 36.
- 57 So Ehmman RdA 1976, 175 ff.
- 58 So bei Ehmman a.a.O.
- 59 Als Beispiel wiederum Ehmman RdA 1976, 175. Die Lektüre dieses Aufsatzes sei all denen ausdrücklich empfohlen, die an den aktuellen Formen wissenschaftlicher Auseinandersetzung interessiert sind.
- 60 Diese auch an anderer Stelle (Streik und Aussperrung, S. 547) gemachte Aussage verfälscht der ansonsten sehr sorgfältig arbeitende Seiter (Streikrecht und Aussperrungsrecht, Tübingen 1975), indem er auf S. 2 meine Argumentation wie folgt wiedergibt: „Verpaßt er (d.h. der Konservative W.D.) den Anschluß an die fortschrittlichen Teile der Arbeitsrechtswissenschaft“, so kann er allenfalls auf Nachsicht für seinen „naiven“ Glauben an den „Mythos wissenschaftlicher Neutralität“ hoffen, die man ihm vielleicht mit Rücksicht auf seine „persönliche Situation“ zubilligt.“
- 61 So Ruthers JZ 72, 636 und gleichlautend Zollner ZfA 1973, 227.
- 62 Vgl. Meyer-Wahsner DuR 1973, 401.
- 63 von Münch JZ 1970, 424; vgl. auch Hoffmanns Erwiderung (JZ 1970, 660) und die (hier selbstverständlich mögliche) Replik von Münchs (JZ 1970, 661), wonach das „kritische Establishment“ wie ein gereizter Stier reagiere, wenn man es angreife.
- 64 Thomas Raiser, Die Aussperrung nach dem Grundgesetz, Berlin 1975, S. 32 ff. (in Bezug auf Reinhard Hoffmann).
- 65 Schwerdtner, Juristischer Studienkurs, Arbeitsrecht, Band I, München 1976, S. 148.
- 66 Adomeit in: Frankfurter Rundschau vom 22.4.1974.
- 67 zu ihm etwa Daubler, in: Daubler-Sieling/ Wendeling-Welkoborsky, Eigentum und Recht, Darmstadt und Neuwied 1976, S. 220, 226 mit Fn 477.
- 68 Ehmman RdA 1976, 177.
- 69 Böckenforde NJW 1976, 2089. Ein früherer Beitrag desselben Autors („Grundrechtstheorie und Grundrechtsinterpretation“, NJW 1974, 1529) enthält immerhin noch zwei Ridder-Zitate, allerdings an nebensächlichen Stellen.
- 70 Staatsrecht, 5. Neubearb. Aufl. Tübingen 1976.

- 71 Grundzüge des Verfassungsrechts der BRD, 9. ergänzte Aufl., Heidelberg-Karlsruhe 1976.
- 72 Vgl. etwa Abendroth, Zum Begriff des demokratischen und sozialen Rechtsstaats, in: Festschrift Bergsträsser, Düsseldorf 1954, S. 279 ff., wieder abgedr. in: Abendroth, Antagonistische Gesellschaft und politische Demokratie, 2. Aufl., Neuwied 1972. S. auch ders., VVDStRL 12, 85 ff., wieder abgedr. in: Abendroth, Arbeiterklasse, Staat und Verfassung, Frankfurt/Main – Köln 1975, S. 64 ff., Zitiert jedoch bei Hesse S. 84 und Stein S. 73.
- 73 Dazu etwa Preuss, Legalität und Pluralismus, Frankfurt/Main 1973, S. 9 ff und die Stellungnahmen von Juristen zu den von der Ministerpräsidentenkonferenz beschlossenen „Grundsätzen zur Frage der verfassungsfeindlichen Kräfte im öffentlichen Dienst“, Blätter für deutsche und internationale Politik, 1972, 124-165.
- 74 Dazu Ridder-Ladeur, Das sog. Politische Mandat von Universität und Studentenschaft, 2. Aufl., Köln 1976.
- 75 Dazu etwa Ridder, Die soziale Ordnung des Grundgesetzes, Opladen 1975 (eingehende Auseinandersetzung bei Stein S. 68 ff) und die Nachweise oben Fn 46.
- 76 RdA 1974, 372.
- 77 Eine gute Zusammenfassung der Aussagen zum Arbeitskampfrecht findet sich bei Mayer-Tonner DuR 1976, 433 ff.
- 78 Zur Funktion der Reputation im Rahmen des Wissenschaftsbetriebs einleuchtend Luhmann, Selbststeuerung der Wissenschaft, in: ders. Soziologische Aufklärung, 4. Aufl., Opladen 1974, S. 232 ff., der seinem systemtheoretischen Ansatz entsprechend nicht erklärt, weshalb sich der von ihm korrekt beschriebene Zustand herausgebildet hat und wie welche Alternativen zu verwirklichen wären.
- 79 Dazu eingehender Daubler, Gesellschaftliche Interessen und Arbeitsrecht, S. 43 ff, 49 ff.
- 80 S. etwa aus der im Augenblick sehr intensiven englischen Mitbestimmungsdiskussion Ramm, The legality of industrial actions and methods of settlement procedure, in: Aaron-Wedderburn, Industrial Conflict, Comparative legal survey, London 1972, S. 256 ff; ders., Co-determination and the German Works Constitution Act 1972, Industrial Law Journal 1974, 20; Simitis, Workers' Participation in the Enterprise-transcending Company Law? in: The Modern Law Review 1975, 1 ff; Daubler, Co-determination: The German Experience, Industrial Law Journal 1975, 218 ff oder aus der italienischen Literatur z.B. die Beiträge von Blanke, Preuss. J. Seifert und Wiethölter in: Barcellona, L'uso alternativo del diritto, Roma-Bari 1973 sowie Daubler, La difesa dei lavoratori nei posti del lavoro in Germania, in: Rivista di diritto europeo 1973, 301 ff.
- 81 Ansätze fanden sich jedoch auf dem letzten rechtspolitischen Kongress der SPD, wo erstmals auch eine arbeitsrechtliche Arbeitsgemeinschaft existierte. Die Beiträge und Diskussionsergebnisse sind veröffentlicht in: Posser-Wassermann, Freiheit in der sozialen Demokratie, 4. rechtspolitischer Kongress der SPD vom 6. - 8. Juni 1975 in Düsseldorf, Karlsruhe 1975, S. 219-270. Beachtlich weiter die arbeitsrechtlichen Beschlüsse der ASJ-Bundeskonferenz von 1974. Vgl. weiter Daubler, Demokratischer Sozialismus – verfassungswidrig? in: Forum DS Heft 1/1976, S. 41 ff. und Heft 2/1976, S. 196 ff.
- 82 S. als Beispiel den Kooperationsvertrag zwischen der Arbeiterkammer und der Universität Bremen. Dazu Daubler, in: Der neue Jurist, Darmstadt und Neuwied 1973, S. 158 und Walter Franke, in: Funke-Geißler-Thoma (Red.), Industriearbeit und Gesundheitsverschleiß, Frankfurt/M. – Köln 1974, S. 19 ff.
- 83 Kirchhof ZRP 1976, 238
- 84 So die Bremer Praxis. Dazu etwa in der Vring in: Funke u.a. (oben Fn 82) S. 24
- 85 Mit Recht bezieht dies von der Vring auch auf die Kritik an den Gewerkschaften und ihren Führungen (a.a.O., S. 24 ff.)
- 86 Von der Vring a.a.O., S. 25
- 87 Siehe insbesondere das Buch von Funke-Geißler-Thoma (oben Fn 82), das die Diskussion und die Ergebnisse der Tagung „Sicherheit am Arbeitsplatz und Unfall-

- schutz“ zusammenfaßt, sowie die von der Bremer Kommission für die Durchführung des Kooperationsvertrages mit der Arbeiterkammer Bremen herausgegebene Schriftenreihe „Gutachten zum Arbeits- und Sozialrecht“ mit Beiträgen von Wahsner (Zur Befragung von Arbeitnehmern über häufige Fehlzeiten, 1975), Bösch-Daubler (Zum Inhalt von Sozialplänen, 1975) und Hoffmann-Wahsner (Zur Frage der schriftlichen Information der Belegschaft durch den Betriebsrat; Betrieb- Unternehmen-Betriebsteil im Sinne des BetrVG, 1976)
- 88 Etwas zu wenig bedacht ist dies auch bei Daubler, Gesellschaftliche Interessen und Arbeitsrecht, S. 54, wenngleich auch die Unterstützung von Minderheitsinitiativen und die potentielle Vorreiterfunktion von Wissenschaft Erwähnung finden
- 89 Diese Feststellungen beruhen auf jahrelangen Erfahrungen des Verfassers. Sie werden unterstützt durch die Tatsache, daß sich größere soziale Veränderungen häufig an den Gewerkschaften vorbei vollzogen, so etwa die Rätebewegung in Deutschland, der Mai 1968 in Frankreich (mit Ausnahme der CFDT) und der Heiße Herbst 1969 in Italien. Die Notwendigkeit eines gewissen Autonomiespielraums für die mit „Forschung und Entwicklung“ Betrauten wird im übrigen auch in anderen Großorganisationen anerkannt.
- 90 Einen gewissen Einblick in innergewerkschaftliche Auseinandersetzungen um die Publikation von Mindermeinungen bietet Vilmar, Mitbestimmung am Arbeitsplatz, Neuwied und Berlin 1971, S. 84 ff.
- 91 Dokumentiert bei Martiny, Integration oder Konfrontation? Studien zur Geschichte der sozialdemokratischen Rechts- und Verfassungspolitik, Bonn-Bad Godesberg 1976, S. 134
- 92 Martiny a.a.O.