

Jahrbuch für Politik

Yearbook of Politics

herausgegeben von / edited by

Werner Link Eberhard Schütt-Wetschky Gesine Schwan

1992

2. Jahrgang, Halbband 2

Sonderdruck

(nicht im Buchhandel erhältlich)

Zitierweise: JfP

Die Deutsche Bibliothek – CIP-Einheitsaufnahme

Jahrbuch für Politik = Yearbook of Politics. - Baden-Baden:
Nomos.

Erscheint jährlich zweimal. – Aufnahme nach 1991, Halbbd. 1
NE: PT

1991, Halbbd. 1 -

ISBN 3-7890-2754-5

ISSN 0940-8673

1. Auflage 1992

© Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden 1992. Printed in Germany. Alle Rechte, auch die des Nachdrucks von Auszügen, der photomechanischen Wiedergabe und der Übersetzung vorbehalten.

This work is subject to copyright. All rights are reserved, whether the whole or part of material is concerned, specially those of translation, reprinting, re-use of illustrations, broadcasting, reproduction by photocopying machine or similar means, and storage in data banks. Under § 54 of the German Copyright Law where copies are made for other than private use a fee is payable to »Verwertungsgesellschaft Wort«, Munich.

Wolfgang Däubler

Tarifautonomie unter Beschuß Kritik der Ökonomen und Giftpfeile der Juristen

Anders als die Vertragsfreiheit der Marktbürger wird die Tarifautonomie immer wieder in Frage gestellt. Traditionelle Kritik setzt an ihrer zentralen Funktionsbedingung, dem Arbeitskampf an und beschwört seine Gefährlichkeit. Viel wichtiger und folgenreicher sind neuere Angriffe, die zentrale Elemente aus der Tarifautonomie herausbrechen wollen. Sie werden von neoliberalen Ökonomen, insbesondere aber von Juristen vorgetragen. Letztere behaupten z. B., eine arbeitsvertragliche Verlängerung der tariflichen Wochenarbeitszeit sei für die Arbeitnehmer »günstiger« und deshalb nach geltendem Recht zulässig. Setzt sich diese Position durch, wird der Kampf um die 35-Stunden-Woche nachträglich zu einer symbolischen Aktion.

Inhalt

1. Wirtschaftsfrieden à la Schweiz?	231
2. Durchbrechung der Tarifverträge als wirtschaftspolitisches Programm	234
a) Die neoklassische Position	234
b) Einwände	235
c) Die Vorschläge der Deregulierungskommission	236
3. Angriffe in der Rechtswissenschaft: Die Uminterpretation des Günstigkeitsprinzips	238
a) Die vorgetragenen Argumente	238
b) Stellenwert der Angriffe	239
c) Gegenpositionen	240
4. Zukunftsaufgaben der Tarifautonomie	242

1. Wirtschaftsfrieden à la Schweiz?

Am Streik scheiden sich die Geister. Für die einen ist er ein bedrohliches Phänomen, eine Art legalisierter Massenungehorsam. Niemand weiß - so

die Einschätzung -, ob die bestehende Ordnung nach einer großen Arbeitsniederlegung noch dieselbe wäre wie heute. Hinter jedem Streik lauere - so der preußische Innenminister von Puttkamer schon 1886 - die »Hydra der Revolution« (Blanke u. a. 1975:74). Für die anderen, deren Stimme mittlerweile etwas leiser geworden ist, stellt der Streik einen Akt der Emanzipation dar. Er ist ein Stück Selbstorganisation und »durchbricht die Routine des Alltags, der betrieblichen Unterordnung und des rezeptiven Konsums einer fremdbestimmten Kultur. Die Arbeitnehmer werden aus der Anonymität herausgezogen, sie werden aktiv. Sie haben endlich einmal Gelegenheit und Zeit, inmitten ihrer alltäglichen Umwelt und Vergesellschaftung gemeinsam nachzudenken und ihre Lebensbedingungen, ihre Frustrationen, ihre Entfremdung zu diskutieren und diese in den eigenen Forderungen des Kollektivs zu artikulieren.« (Hoffmann 1971:215)

Es liegt auf der Hand, daß der Beitrag von Tuchtfeldt in diesem Jahrbuch (1991:269 ff.) dem ersten Denkansatz verpflichtet ist. Arbeitskämpfe »schaffen Unzufriedenheit [...] mindern die internationale Konkurrenzfähigkeit und verringern letztlich den Wohlstand« (270), sie tendieren dazu, »der organisatorischen Kontrolle zu entgleiten und menschliches Aggressionspotential freizusetzen« (271). Friedensabkommen lautet die Devise. Ähnliche Vorstellungen hatte Dieter Kirchner, Hauptgeschäftsführer von Gesamtmetall, bereits 1986 entwickelt (161), sie jedoch ausdrücklich als seine persönliche Meinung gekennzeichnet. Ist nicht der hohe Lebensstandard der schweizerischen Arbeitnehmer ein triftiger Grund dafür, diesem Vorschlag aufgeschlossen gegenüberzutreten und den der Fehde vergleichbaren Streik endgültig ins Museum für Sozialgeschichte zu verbannen?

Ich kann dieser Position trotz ihrer vordergründigen Plausibilität nicht zustimmen. Niemand wird ernsthaft bestreiten wollen, daß Tarifautonomie nur dann funktionieren kann, wenn die Arbeitgeberseite zu Verhandlungen bereit ist. Dabei bedeutet »Verhandlungen« mehr als ein Meinungsaustausch oder gar die Absolvierung eines Rituals; sie implizieren vielmehr die Bereitschaft, im Einzelfall an der eigenen Position Abstriche vorzunehmen, für einen Kompromiß Opfer zu erbringen. Auf der Grundlage des bestehenden Wirtschaftssystems hat die Arbeitgeberseite kein unmittelbares Eigeninteresse an Tarifverhandlungen; die Verhandlungsposition des Unternehmers ist ersichtlich stärker, wenn ihm nur der einzelne Arbeitnehmer gegenübersteht. Bislang war man sich deshalb einig darüber, daß nur eine - und sei es noch so entfernte - Streikdrohung die Arbeitgeber verhandlungsbereit macht. Ohne Streik wären - so das Bundesarbeitsgericht (AP Nr. 64 zu Art. 9 GG Arbeitskampf) - Tarifverhandlungen nichts anderes als »kollektives Betteln«.

An dieser Grundstruktur hat sich auch dadurch nichts geändert, daß in einer Reihe von Ländern der Streik zu einer Ausnahmeerscheinung gewor-

den ist. Die Arbeitgeberseite will es dort grundsätzlich nicht zum Schwur kommen lassen; ihr erscheint es vernünftiger, ohne größere Auseinandersetzung einen Kompromiß abzuschließen, der in etwa dem entspricht, was man nach einem Arbeitskampf zugestehen müßte. Je nach nationaler Tradition wird so der Streik zu einer »Hintergrundgröße«. In Österreich hat sich etwa nach dem Zweiten Weltkrieg ein Konsens in der Richtung herausgebildet, daß man bei »Kollektivvertragsverhandlungen« nie die reale Machtprobe riskiert (Spielbüchler 1991:157 ff.); in der Bundesrepublik wird dies in einer wachsenden Zahl von Branchen gleichfalls so praktiziert (Däubler 1990:358 ff.). Nun wäre es allerdings eine grobe Fehleinschätzung, würde man insoweit den Streik für entbehrlich erklären: Der wirtschaftsfriedliche Ausgleich kommt nur deshalb zustande, weil notfalls und in letzter Instanz der Arbeitnehmerseite immer noch der Rückgriff auf den Arbeitskampf bleibt. Insofern ist die »Sozialpartnerschaft« auch völlig unvergleichbar mit einem System der Zwangsschlichtung, bei der durch staatlichen Hoheitsakt der »Kompromiß« dekretiert wird.

Die Verwandlung des Streiks in eine reine Hintergrundgröße ist dann eine realistische Perspektive, wenn Kompromißspielräume bestehen. Dies ist in relativ reichen und wenig krisengeschüttelten Ökonomien eher der Fall als dort, wo es nur um die Verwaltung des Mangels geht. Insofern ist es sicherlich kein Zufall, daß in der Statistik der »Arbeitskampfarmut« die Schweiz, Österreich, Norwegen, Schweden und die Bundesrepublik an der Spitze stehen (Tuchtfeldt 1991:270). Andere Faktoren wie das Fehlen systemkritischer Gewerkschaften mögen hinzukommen.

Für die Arbeitnehmerseite birgt die »Vergeistigung« des Streikrechts eine große Gefahr in sich. Wird die Sozialpartnerschaft von der Arbeitgeberseite aufgekündigt, ist ungewiß, ob überhaupt noch Mobilisierungspotential vorhanden ist. Beschäftigte, die sich für ihre eigenen Interessen nicht aktiv einsetzen mußten, die allenfalls ihre Mitgliedsbeiträge an die Gewerkschaft abführten, sind möglicherweise nicht mehr in der Lage, einen effizienten Streik zu organisieren. Wie dieses Risiko eingeschätzt wird, ist Sache der einzelnen nationalen Gewerkschaften.

In der Bundesrepublik hat sich seit 1984 eine Praxis herausgebildet, wonach während der Tarifverhandlungen Warnstreiks stattfinden, der »große Arbeitskampf« aber nach Kräften vermieden wird. Auch maßgebende Sprecher der Arbeitgeberseite haben sich unter diesen Umständen zum Streikrecht der Gewerkschaften bekannt (Esser 1988:101 ff.; Schlemmer 1988:321). Der von fünf Professoren ausgearbeitete Vorschlag für ein Arbeitskampfgesetz, das u. a. den Warnstreik auf eine Stunde pro Betrieb beschränkt hätte (Birk u. a. 1988), hat keine positive Resonanz gefunden.

Die Übernahme des schweizerischen oder österreichischen Modells steht unter diesen Umständen nicht ernsthaft zur Debatte. Der Ruf nach dem

»Friedensabkommen« kann sich auf keine überzeugenden Argumente stützen. Glaubt man der Statistik, so sind im Jahre 1989 insgesamt 100409, im Jahre 1990 insgesamt 363547 Arbeitstage durch Streiks und Aussperrungen verlorengegangen (Statistisches Bundesamt 1991:133). Berücksichtigt man, daß die Zahl der Arbeitnehmer im alten Bundesgebiet 1989 bei 21,619 Mio. und 1990 bei 22,368 Mio. lag (Statistisches Bundesamt 1991:125), so haben 1989 insgesamt 0,465 Prozent und 1990 1,625 Prozent aller Arbeitnehmer einen Tag gestreikt. Die Dimensionen werden noch ein wenig deutlicher, wenn man bedenkt, daß ein zusätzlicher nationaler Feiertag rechnerisch zu einem Verlust von 21,6 bzw. 22,3 Mio. Arbeitstagen geführt hätte. Wer Zahlenspiele liebt, kann die ausgefallene Arbeitszeit auch auf die einzelnen Arbeitnehmer umrechnen: Geht man von einem 8-Stunden-Arbeitstag (= 28800 Sekunden) aus, ergibt sich für 1989 eine durchschnittliche Ausfallzeit von 133,76 und für 1990 von 468,08 Sekunden pro Arbeitnehmer. Vorgänge dieser Art eignen sich nur wenig als Bürgerschreck. Schwer vorstellbar, daß die internationale Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft darunter leidet oder daß hier »menschliches Aggressionspotential« freigesetzt würde. Daß die Schweiz noch darunter liegt, mag man bewundernd zur Kenntnis nehmen, doch lohnt es nicht, sich in derlei Minimalia zu vertiefen. Es soll daher auch nicht dem Problem nachgegangen werden, inwieweit die Reibungslosigkeit der Arbeitsbeziehungen in der Schweiz damit zusammenhängt, daß bei Schwankungen des Arbeitsmarkts in erster Linie ausländische Arbeitskräfte »verabschiedet« werden. Auch kann die gewiß interessante Frage dahinstehen, inwieweit das schweizerische Wirtschaftswachstum in der Vergangenheit (die Gegenwart ist eher bewölkt) darauf zurückzuführen war, daß reichlich ausländisches Kapital zur Verfügung stand, das sich im Mekka des Bankgeheimnisses offensichtlich recht wohl fühlt. Die wirklichen Probleme liegen auf einer ganz anderen Ebene.

2. Durchbrechung der Tarifverträge als wirtschaftspolitisches Programm

a) Die neoklassische Position

Nach Auffassung verschiedener Ökonomen schafft die Tarifautonomie »Rigiditäten«, die eine sinnvolle Gestaltung des Arbeitsmarktes, insbesondere die Herstellung der Vollbeschäftigung verhindern. Würde auf dem Arbeitsmarkt das freie Spiel der Kräfte herrschen, könnte ein prinzipiell vollständiger Ausgleich von Angebot und Nachfrage erfolgen (Kronberger Kreis 1986). Der rechtliche Weg, um zu diesem Ziel zu gelangen, ist unterschiedlich. Man verlangt etwa, die zwingende Wirkung von Tarifverträgen

abzuschaffen, d. h. eine arbeitsvertragliche Abweichung auch zu Lasten des einzelnen Arbeitnehmers zuzulassen (Adomeit 1991:13 ff.; Möschel 1988:48 ff.).

Auf derselben Linie liegt die Überlegung, aus dem Arbeitnehmer einen »Arbeitsteilhaber« oder eine Art stillen Gesellschafter zu machen, der sich mit seiner Arbeitskraft am Arbeitgeberunternehmen beteiligt (Adomeit 1985; Beuthien 1987; Ehmann 1991:7), und so das gesamte Arbeitsrecht samt der Tarifautonomie auf einen Schlag loszuwerden. Auch terminologisch wird dem Rechnung getragen: Von der »Kartellmacht« der Verbände ist die Rede (Rüthers 1988:12) sowie davon, nur wegen der Transaktionskosten beim Wechsel des Arbeitsplatzes sei eine »Kartellerlaubnis« gerade noch legitim (Reuter 1991:195).

b) Einwände

Eine Erwiderung kann sich nicht darauf beschränken, die verfassungsrechtliche Gewährleistung der Tarifautonomie (zuletzt BVerfG AuR 1992, 29) zu wiederholen und das Vorhaben der »Marktradikalen« als verfassungswidrig und deshalb utopisch abzutun. Würde sich ihre Kritik wirklich als durchschlagend erweisen, wäre in absehbarer Zeit mit einer Verfassungsänderung oder zumindest mit einer Anpassung der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zu rechnen. Insofern sind Argumente zur Sache notwendig.

Die neoklassische Kritik blendet zwei wesentliche Dinge aus. Zum einen berücksichtigt sie nicht, daß die Ursachen der Arbeitslosigkeit auf »Unvollkommenheiten« der Güter- und Kapitalmärkte beruhen können, so daß Therapien dort ansetzen müßten (Hickel 1989:11). Nur die »abhängige Größe« Arbeitsmarkt zu verändern, könnte dazu führen, daß - wenn auch auf niedrigerem durchschnittlichem Lohnniveau - alles beim alten bleibt und die höheren Gewinne nicht zur Schaffung neuer Arbeitsplätze verwendet, sondern z. B. zinsgünstig angelegt werden. Zum zweiten greift der Ansatz deshalb zu kurz, weil nur auf die Rentabilitätsabwägungen der Einzelunternehmen abgestellt wird. Die Tarifautonomie hat jedoch auch eine sozial- und gesellschaftspolitische Funktion: Sie dient der Wahrung des sozialen Friedens (Kleinhenz 1988:36 f.) und dem Schutz der Arbeitnehmerpersönlichkeit, d. h. Gütern, deren Wert sich nicht in Mark und Pfennig ausdrücken läßt. Insoweit ist die Situation nicht anders als bei Normen des Gesundheitsschutzes, etwa beim Verbot der Kinderarbeit, das heute niemand mehr mit dem Argument in Zweifel zieht, es störe die freie Entwicklung des Marktes.

Auch wenn man davon einmal absieht und ausschließlich auf die Nutzenkalkulation des einzelnen Unternehmens abstellt, kann die Kritik nicht

überzeugen. Ohne die »Zusammenfassung« des Arbeitsangebots bestünde die Gefahr einer ruinösen Konkurrenz zwischen den Arbeitnehmern (Kleinhenz 1988:32). Anders als die Anbieter normaler Waren, können die Arbeitskräfte bei sinkenden Preisen ihr Angebot nicht verknappten; da sie auf die nötigen Mittel zum Lebensunterhalt angewiesen sind, müssen sie im Gegenteil ihr Angebot erweitern (also z. B. zu Überstunden bereit sein), um ihren bisherigen Lebensstandard aufrechtzuerhalten. Dieses »Konkurrenzparadoxon« (Stützel 1979:375 ff.) wird auch dadurch nicht aufgehoben, daß das sogenannte soziale Netz in Form der Arbeitslosenversicherung und gegebenenfalls der Sozialhilfe zur Verfügung steht. Damit wird eine Spirale nach unten nicht verhindert, sondern nur abgemildert. Wahrscheinlich würde sich ähnlich wie in den USA ein gespaltenen Arbeitsmarkt in der Richtung ergeben, daß auf der einen Seite gesuchte Spezialisten gute Konditionen aushandeln können, daß auf der anderen Seite jedoch leicht ersetzbare Hilfskräfte zu »Billigstbedingungen« beschäftigt werden. Differenzierungen dieser Art können das Betriebsklima in drastischer Weise verschlechtern und damit auch die Produktivität nachteilig beeinflussen (Kleinhenz 1988:36).

Ferner: Der Wechsel eines Arbeitsplatzes ist kein Vorgang, der mit dem Entschluß vergleichbar wäre, nunmehr bei Karstadt und nicht mehr bei Horten einzukaufen. Durch das Ausscheiden aus dem bisherigen Betrieb wird das dort angesammelte Know how entwertet; ein Stück Humankapital geht verloren. Außerdem werden den Betroffenen auch im persönlichen Bereich erhebliche Opfer abverlangt. Ist ein solcher »total mobilisierter« Arbeitsmarkt auf der Basis unserer kulturellen Standards wünschenswert? Schließlich muß man beachten, daß die »Aushandlung« von Löhnen und Arbeitsbedingungen eine höchst einseitige Sache ist: Der Arbeitgeber steht im Vergleich zum einzelnen Arbeitnehmer nicht nur meist unter einem sehr viel geringeren Entscheidungsdruck. Vielmehr sind zahlreiche Fragen bis hin zu den Arbeitszeiten der Arbeitsteiligkeit des Produktionsprozesses wegen gar nicht verhandelbar (Reuter 1991:195 ff.).

c) Die Vorschläge der Deregulierungskommission

Eine gewissermaßen mildere Variante der neoklassischen Position hat sich im Rahmen der Deregulierungskommission durchgesetzt. In ihrem 1991 veröffentlichten Bericht wird vorgeschlagen, in wirtschaftlichen Notfällen die »Mindestniveaugarantie« des Tarifvertrags aufzuheben; untertarifliche Arbeitsbedingungen sollen im Wege von Vereinbarungen mit dem Betriebsrat festgelegt werden können (Deregulierungskommission Ziff.597). Weiter soll es zulässig werden, mit Personen, die länger als 1 Jahr arbeitslos

waren, untertarifliche »Einstiegervergütungen« zu vereinbaren (Ziff.599). Schließlich wird verlangt, die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen in Zukunft zu beschränken, um dadurch eine wirksamere Konkurrenz durch die nicht tarifgebundenen Außenseiter zu ermöglichen (Ziff.611).

Die »Notfallverhandlungen« durchbrechen den tariflichen Schutz in einer Situation, wo er besonders nötig wäre. Ist das tarifvertragliche Niveau unter bestimmten Bedingungen tatsächlich nicht mehr zu halten, so ist es jederzeit möglich, das Unternehmen aus dem Verbandstarif herauszunehmen und mit der Gewerkschaft eine Sonderabmachung zu treffen. Bisher sind keine Fälle namhaft gemacht worden, in denen ein Unternehmen deshalb zugrunde ging, weil die Arbeitnehmerseite - unbeeindruckt von allem ökonomischen Sachverstand - stur auf der Einhaltung des Verbandstarifs bestanden und den Untergang der Arbeitsplätze in Kauf genommen hätte. Die Gewerkschaft wäre allerdings insofern ein »unangenehmerer« Vertragspartner, als sie weniger als der Betriebsrat unter Druck gesetzt werden kann. So könnte sie insbesondere darauf dringen, daß nicht nur die Arbeitnehmer sondern auch andere am Unternehmen Beteiligte wie Manager, Eigentümer und Gläubiger ein Opfer bringen müssen.

Auch im Zusammenhang mit den »Einstiegervergütungen« wird die Flexibilität des Tarifsystems zu wenig beachtet. Liegt wirklich eine objektiv faßbare Leistungsminderung vor, kann ja eine spezifische Vergütungsgruppe geschaffen werden (Schlemmer 1988:321). Aus guten Gründen hat man damit allerdings in der Vergangenheit Vorsicht walten lassen, weil sonst unschwer ein Gefühl der Ausgrenzung entsteht, was für die Zusammenarbeit im Betrieb und damit auch für die Arbeitsproduktivität wenig förderlich ist. Im übrigen hat die Deregulierungskommission nicht bedacht, daß Langzeitarbeitslose in der Regel nicht gewerkschaftlich organisiert sind, so daß der Arbeitgeber schon nach geltendem Recht mit ihnen untertarifliche Vergütungen vereinbaren darf. Daß davon kein Gebrauch gemacht wird, ist ein sicheres Indiz dafür, daß kein Bedarf gesehen wird oder jedenfalls die Belastungen für das Betriebsklima aus Sicht der Arbeitgeber gravierender sind.

Was die Allgemeinverbindlichkeit angeht, so ist von Arbeitgeberseite zu Recht darauf hingewiesen worden, nur in 1,5 Prozent aller Tarifbereiche seien Tarifverträge über das Entgelt für allgemeinverbindlich erklärt worden (Lindena-Höhmann 1988:564). Ihren inhaltlichen Schwerpunkt hat die Allgemeinverbindlicherklärung sowieso im Bereich branchenbezogener Sozialleistungen, die durch eine Gemeinsame Einrichtung der Tarifparteien erbracht werden (z. B. die sogenannten Sozialkassen im Baugewerbe). Sie können nur dann funktionieren, wenn alle branchenangehörigen Arbeitge-

ber und Arbeitnehmer gleichermaßen einbezogen werden. Angesichts unbestrittener praktischer Bewährung will niemand insoweit ernsthaft einen Wandel.

3. *Angriffe in der Rechtswissenschaft: Die Uminterpretation des Günstigkeitsprinzips*

a) *Die vorgetragenen Argumente*

Nach § 4 Abs. 1 TVG stellen Tarifnormen einen Mindeststandard dar, der im Arbeitsvertrag nicht unterschritten werden darf. Nach »oben« hin sind Abweichungen dagegen zulässig; § 4 Abs. 3 TVG garantiert ausdrücklich das sogenannte Günstigkeitsprinzip.

In den vergangenen zehn Jahren – in etwa zeitgleich mit den Auseinandersetzungen um die ersten Schritte hin zur 35-Stunden-Woche – entwickelte sich in der rechtswissenschaftlichen Diskussion eine neue Sicht. Adomeit trat mit der These hervor, bei wirtschaftlichen Schwierigkeiten könne das Unternehmen mit seinen Beschäftigten untertarifliche Bedingungen vereinbaren – schlechter bezahlte Arbeit sei allemal »günstiger« als Arbeitslosigkeit (1984:26). Gerade dann, wenn die »Unabdingbarkeit« des Tarifvertrags besonders wichtig wäre, steht er nach dieser Auffassung zur Disposition. Vom Ansatz her verschieden, nach der Wirkung jedoch fast gleich ist die Konzeption von Heinze (1991:329 ff.). Ausgangspunkt ist die These, daß die Freiheit der Arbeitsvertragsparteien wertungsmäßig Vorrang vor der kollektiven Privatautonomie der Koalitionen besitze. Letztere habe »dienende Funktion«; sie komme dort nicht zum Tragen, »wo die individuelle Privatautonomie zur Verwirklichung der vom Sozialstaatsprinzip geforderten Vertragsgerechtigkeit im Arbeitsleben selbst in der Lage ist.« (331) Soweit das Tarifniveau im Arbeitsvertrag inhaltlich überboten werde, liege ein unwiderlegliches Indiz für das Funktionieren der individuellen Privatautonomie vor. Aber auch in anderen Fällen, in denen der Einzelne kraft freier Entscheidung eine abweichende Regelung vereinbare, sei diese wegen der Art ihres Zustandekommens »günstiger« (333). Anhaltspunkte für die Freiwilligkeit ergäben sich aus einem Wahl- und Vorschlagsrecht des Arbeitnehmers (335). Das Sozialstaatsprinzip gebiete allerdings inhaltliche Grenzen für solche Abmachungen; was unter der Bandbreite der Gesamtheit aller Tarifverträge liege, könne rechtlich nicht verbindlich sein (334). Zulässig wäre es daher, aus dem bescheidensten Tarifvertrag der ganzen Republik einzelne Bestimmungen z. B. in die Arbeitsverträge eines Metallarbeiters oder eines Meisters in der chemischen Industrie zu übernehmen.

Besondere Aufmerksamkeit hat das Günstigkeitsprinzip im Zusammenhang mit der tariflichen Festlegung der Wochenarbeitszeit erfahren. Zahlreiche Autoren (Bengelsdorf 1990; Buchner 1989; von Hoyningen-Huene 1985:9; Joost 1984:176 ff.; Zöllner 1989:2121) vertreten den Standpunkt, wegen des Mehrverdienstes sei eine arbeitsvertragliche Verlängerung der tariflichen Wochenarbeitszeit »günstiger«. Eine Grenze sei lediglich dort zu ziehen, wo die Gesundheitsgefährdung beginne; der Gesetzgeber habe in der Arbeitszeitordnung von 1938 insoweit 48 Stunden pro Woche als Regel zugrunde gelegt. Dies bedeutet, daß mit arbeitsvertraglichen Abmachungen, die jedem Bewerber als »nicht verhandlungsfähig« vorgelegt werden, zur 40- oder 45-Stunden-Woche zurückgekehrt werden könnte. Das LAG Baden-Württemberg hat diese Auffassung nicht geteilt (DB 1989:2028), doch hätte der zuständige Senat des Bundesarbeitsgerichts aller Voraussicht nach im Sinne der »Günstigkeitstheoretiker« entschieden. Sein Vorsitzender hat dies in einem – nach seiner Pensionierung veröffentlichten – Aufsatz deutlich zu erkennen gegeben (Neumann 1990:962), die IG Metall hatte dies nach der mündlichen Verhandlung ebenso eingeschätzt und Klageverzicht erklärt.

Die tarifliche Beschränkung der Wochenendarbeit sieht sich auf ähnliche Weise in Frage gestellt. Löwisch will das Günstigkeitsprinzip anwenden, wenn im Arbeitsvertrag die tariflich ausgeschlossene Samstagarbeit freiwillig und in jederzeit widerruflicher Weise übernommen werde; damit werde die Zeitsouveränität des Einzelnen erhöht (1989:1185). Konkrete Maßstäbe, wann von »Freiwilligkeit« die Rede sein kann, werden – vom Widerrufsrecht einmal abgesehen – nicht genannt.

b) *Stellenwert der Angriffe*

Die Aufwertung und Neuinterpretation des Günstigkeitsprinzips erfreut sich nicht nur der Unterstützung namhafter Autoren; sie ist auch ausgesprochen geschickt angelegt. Der Rückgriff auf die Arbeitsvertragsfreiheit weiß sich in Übereinstimmung mit dem verbreiteten Trend zur Individualisierung. Ist nicht das frei Ausgehandelte die eigentlich »maßgeschneiderte« Lösung? Warum soll man dem einzelnen autoritär verbieten, länger als tariflich vorgesehen zu arbeiten, wenn dies in punkto Gesundheit keinerlei Probleme aufwirft? Warum soll nicht derjenige, der mit der Freizeitgesellschaft am Wochenende nichts anfangen kann, samstags und sonntags arbeiten, zumal er dafür in der Regel großzügig wenn nicht fürstlich entlohnt wird?

Die scheinbare Plausibilität dieser Argumente ändert nichts daran, daß der Tarifvertrag seine entscheidende Gestaltungsfunktion verliert. Ist die Abweichung »nach unten« erst einmal unter bestimmten Voraussetzungen

zulässig, wird es kaum mehr ein Halten geben. Wie will man im Streitfalle beurteilen, ob zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer wirklich verhandelt wurde? Wahl- und Vorschlagsrechte lassen sich unschwer manipulieren, und erst recht wäre im Arbeitsrecht eine Erklärung, »aus freien Stücken« zu handeln, kaum mehr als das Papier wert, auf dem sie geschrieben ist. Eine tarifliche Festschreibung der 37- oder der 35-Stunden-Woche wäre nur noch eine Art Rechengröße ohne jede Verbindlichkeit. Da unter dem Stichwort der Teilzeit eine geringere Stundenzahl jederzeit vereinbart werden kann, wäre bis zur Grenze von 48 Wochenstunden eine beliebige arbeitsvertragliche Abweichung möglich. Auch die Beschränkung der Wochenendarbeit müßte kaum noch ernstgenommen werden. Wird »Freiwilligkeit« schon dann angenommen, wenn der Arbeitnehmer ein Recht auf Rückkehr zur Normalarbeitszeit hat, hätten arbeitsvertragliche Abmachungen auch dann den Vorrang, wenn dieses Recht nur theoretischen Charakter hätte, weil der Arbeitgeber seine effektive Ausübung als grobe Illoyalität werten würde.

Die juristischen Angriffe auf die Tarifautonomie sind deshalb besonders gefährlich, weil sie sich anders als z. B. die der Deregulierungskommission in einer sehr beschränkten Öffentlichkeit abspielen. Politiker und Tarifpraktiker, aber auch die Medien nehmen es ersichtlich nicht wahr, wenn eine immer größere Zahl von Juristen Auffassungen vertritt, deren Anerkennung durch die Gerichte den Neoliberalen jene Erfolge bringen würde, die im politischen Raum nicht erreichbar sind. Juristische Fachzeitschriften sind in solchen Fällen ungleich wichtiger als FAZ und »Süddeutsche«; der Diskurs findet unter wenigen Spezialisten statt.

c) Gegenpositionen

Die hier skizzierte Auffassung hat in der Literatur erheblichen Widerspruch erfahren. Auch die Gegenargumente seien kurz dargestellt.

Die »Mindestniveaugarantie« des Tarifvertrags beruht auf der noch heute gültigen Erfahrung, daß der Arbeitsvertrag keinen angemessenen Interessenausgleich herbeiführt. Dies einmal deshalb, weil bei der Einstellung (aber auch bei späteren Vertragsänderungen) der Arbeitgeber in aller Regel in der stärkeren Position ist. Grund ist auch die schon in anderem Zusammenhang erwähnte Arbeitsteiligkeit des Produktionsprozesses, die bei vielen Dingen bis hin zur Arbeitszeit notwendigerweise eine einheitliche Lösung verlangt. Der Gesetzgeber hat deshalb den Tarifvertrag auch dort für unabdingbar erklärt, wo im Einzelfall - z. B. in den Verhandlungen mit einem gesuchten Spezialisten - kein Machtgefälle besteht. An diese Grundentscheidung ist der Interpret gebunden - ganz abgesehen davon, daß sehr schwer abgrenzbar ist, wann denn nun »in freier Selbstbestimmung« und wann halb oder ganz gezwungenermaßen verhandelt wird.

Das Günstigkeitsprinzip darf weiter auch nicht dazu führen, daß die in § 4 Abs. 1 TVG garantierte Unabdingbarkeit aus den Angeln gehoben wird. Es hat Ergänzungsfunktion und darf deshalb nicht den Tarifvertrag selbst in Frage stellen. Dies bedeutet einmal, daß nur das Tarifniveau mit dem arbeitsvertraglich Vereinbarten verglichen werden darf; ein Vergleich mit dem Zustand der Arbeitslosigkeit scheidet aus. Zum zweiten überschreitet es die Grenzen der zulässigen Interpretation, wenn in einem zentralen Bereich tariflicher Normsetzung wie der Festlegung der Wochenarbeitszeit die Setzung verbindlicher Mindestnormen unmöglich gemacht wird. Davon ganz abgesehen, ist im Urlaubsrecht anerkannt, daß sich der Einzelne den Urlaub nicht »abkaufen« lassen darf. Nichts anderes kann in bezug auf die arbeitsfreie Zeit an normalen Werktagen gelten (ebenso im Ergebnis Belling 1984:183; Däubler 1989:2534 ff.; Hagemeier u. a. 1990: § 4 Rn.166a; Käßler 1991:745; Zachert 1990:986).

Der Hinweis auf die »Freiwilligkeit« des Arbeitnehmers ist von vornherein dann ein Scheinargument, wenn nicht mehr Freiheit als beim Abschluß eines Arbeitsvertrags besteht. Denkbar sind allerdings Ausnahmesituationen, in denen die arbeitnehmertypische Abhängigkeit ohne Bedeutung ist. Einen Fall dieser Art hat der Große Senat des BAG entschieden (DB 1990: 1724). Ein Arbeitnehmer sollte nach seinem Arbeitsvertrag erst mit 65 1/2 Jahren in den Ruhestand treten, während der einschlägige Tarifvertrag von 65 Jahren ausging: Hier hatte der betroffene Arbeitnehmer während des letzten halben Jahres seiner Erwerbstätigkeit die freie Wahl, ob er ausscheiden und Rente beziehen oder weitermachen wollte. Keine der beiden Entscheidungen konnte ihm ungewollte Nachteile bringen, weshalb das BAG diesen Zustand zu Recht als »günstiger« als die »Behandlung nach Tarif« ansah. Eine freiwillige Entscheidung ist weiter dann anzunehmen, wenn eine bestimmte Arbeitszeitgestaltung auf einem Wunsch des Arbeitnehmers beruht, der nicht vom Arbeitgeber beeinflusst ist, sondern sich unmittelbar aus der Lebenssituation des Betroffenen ergibt. Äußert etwa eine Arbeitnehmerin den Wunsch, später mit der Arbeit beginnen zu dürfen, um ihre Kinder in den Kindergarten zu bringen, so ist die daraufhin getroffene Abrede selbstredend »günstiger«. Dasselbe gilt dann, wenn jemand in die Abendstunden hinein arbeiten möchte, um dadurch an anderer Stelle freie Zeit für die Erfüllung sonstiger Verpflichtungen oder für selbstgewählte Betätigungen zu gewinnen. Im Streitfall muß der Arbeitgeber beweisen, daß eine solche Ausnahmesituation vorliegt. Tariflicher Schutz muß deshalb keineswegs zu Bevormundung führen.

Wie wird die Kontroverse enden? Eine exakte Prognose ist schwer möglich, doch berechtigt das oben zu a erwähnte Verfahren vor dem BAG nicht gerade zu Optimismus. Würde im Sinne »freiwillig länger arbeiten ist günstiger« entschieden, müßte sich die Auseinandersetzung auf den Begriff der

»Freiwilligkeit« verlagern; die dabei entwickelten Maßstäbe würden darüber entscheiden, ob die Tarifwirkung nur im Ausnahmefall oder generell durchbrochen werden kann. Welche Position sich insgesamt durchsetzt, hängt entscheidend davon ab, wie hoch die Akzeptanz ist, die die Tarifautonomie bei den Betroffenen und in der Gesellschaft findet. Zu den inhaltlichen Herausforderungen, die sie zu bestehen hat, seien abschließend noch einige Überlegungen vorgetragen.

4. *Zukunftsaufgaben der Tarifautonomie*

Tarifliche Regelungen beziehen sich auf abhängige Arbeit. Nimmt diese eine andere Gestalt an, wirkt sich das auch auf mögliche Tarifinhalte aus. In der Gegenwart wird nicht nur der tertiäre Sektor immer größer: Auch in der Industrie selbst verwandelt sich die Arbeit in eine »produktionsbezogene Dienstleistung«, reduziert sie sich auf Planung, Überwachung und Störungsbeseitigung. Dies bedeutet u. a., daß die aus dem Taylorismus übernommenen Eingruppierungskataloge nicht mehr »greifen« (Lang/Meine 1991:156), da sie auf eine konkret eingegrenzte Tätigkeit mit sehr engen Anforderungen abstellen. Eine Alternative kann darin liegen, die Verknüpfung zwischen Anforderungen und Vergütungsgruppe zu lockern und verstärkt auf die Qualifikation abzustellen. Weiter dürfte es darum gehen, die Anforderungen zu steuern, die bislang nur beim Akkord- und bei sonstigem Leistungslohn mitbestimmt sind. In Betracht kommen bezahlte Erholungs- und Bedürfniszeiten, aber auch Besetzungsregeln, die die Zahl der mit bestimmten Aufgaben befaßten Arbeitnehmer festlegen.

Die Tarifparteien müssen zum zweiten das Bedürfnis nach individueller Selbstbestimmung aufgreifen. Die Individualisierung der Erwartungen und Lebensformen ist ein Faktum, das sich unterschiedlich bewerten, aber nicht leugnen läßt. Dies bedeutet zunächst – gewissermaßen abwehrend – Schutz des Einzelnen vor Eingriffen in Gesundheit und Persönlichkeit; hier müßte auch der Datenschutz endlich seine ihm gebührende Rolle in der Tarifpolitik finden. Weiter muß – gewissermaßen gestaltend – die Zeitautonomie des Individuums erhöht werden. Erste tarifliche Regelungen, wonach bei Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit auf die individuellen Präferenzen Rücksicht zu nehmen ist (Zimmermann 1991:125), sollten verallgemeinert werden. Sehr viel ambivalenter ist die individuelle Wahlfreiheit (auch dann, wenn sie nicht vom Arbeitgeber »ferngesteuert« ist) bei der Dauer der Arbeitszeit. Hier besteht die Gefahr, daß längeres Arbeiten die Unentbehrlichkeit des Betreffenden für den Betrieb dokumentiert und so zum Statussymbol wird; Normalarbeitszeit und erst recht Teilzeitarbeit sind dann Tätigkeiten zweiter Kategorie. Die Metalltarife von 1990, die eine arbeitsver-

tragliche Verlängerung auf 40 Wochenstunden für 18 % der Belegschaft vorsehen, werden hier einige Aufschlüsse bringen. Schließlich muß der Einzelne in der Arbeit selbst stärker zur Geltung kommen; dies impliziert gut abgesicherte Beschwerde- und Vorschlagsrechte, aber auch die Möglichkeit, sich während der Arbeitszeit um humanere und deshalb produktivere Arbeitsorganisation zu kümmern (Lang/Meine 1991:159). Dabei ist der »Schirm« des Betriebsrats entscheidend; seine Beteiligung ist wesentliche Voraussetzung dafür, daß Beratungen dieser Art nicht zu einem reinen Rationalisierungsinstrument verkommen. Soweit Gruppenarbeit besteht, ist durch verbindliche Regeln sicherzustellen, daß der Einzelne weder bei der Arbeitsorganisation noch bei der Bezahlung unangemessen benachteiligt wird oder die Gruppe eine Organisation erhält, die jeden zum »Aufseher« seiner Arbeitskollegen macht.

Ein schon heute aktuelles Problem ist die sozial verträgliche Ausgestaltung atypischer Beschäftigungsverhältnisse. Erfast sind damit nicht nur die »klassischen Fälle« der Teilzeitarbeit, der befristeten Beschäftigung und der Leiharbeit. Es wird vielmehr auch um »arbeitnehmerähnliche« Beschäftigung gehen, aber auch um jene Grauzone des Arbeitsrechts, in der sich ABM-Maßnahmen und andere staatlich geförderte Beschäftigungsverhältnisse bewegen. Inhaltlich stehen Mindeststandards zur Debatte (Mückenberger 1991:203 ff.). Ein Beispiel hierfür ist das grundsätzliche Verbot nichtsozialversicherungspflichtiger Teilzeitarbeit.

Da neue Produktionskonzepte des Managements in besonderem Maße auf die Identifikation der Beschäftigten mit ihrer Arbeit und den Unternehmenszielen setzen, besteht die Gefahr, daß der Einzelne mit seiner ganzen Person »in Dienst genommen« wird (Dubiel/Jacobi 1988:63). Dem ist gegenzusteuern durch tarifliche (und sonstige) Regeln, die ein Hineinwirken der Arbeit in die Freizeit verhindern. Dies betrifft einmal die Gestaltung der Arbeitszeit; so ist ein Kapovaz-Vertrag (kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit, auch »Arbeit auf Abruf« genannt) nicht nur wegen einer unzulässigen Risikoverlagerung auf den Arbeitnehmer abzulehnen, sondern auch deshalb, weil er die Voraussetzungen ungestörter Freizeit drastisch beschränkt (Malzahn 1985:139 f.). Ein anderer Anwendungsfall ist die Rufbereitschaft von Vollzeitbeschäftigten, ein dritter das Problem, ob unerwünschte Freizeitbetätigungen das Arbeitsverhältnis »konkret berühren« und deshalb gegebenenfalls zur Kündigung führen können. In diesen Rahmen gehört schließlich eine gezielte Arbeitszeitverkürzung für Schichtarbeiter und Alleinerziehende, die die Koordination von Arbeit und arbeitsfreier Zeit wesentlich erleichtert.

Die gezielte Frauenförderung ist bislang nur ausnahmsweise Gegenstand tariflicher Abmachungen. Dies wird sich angesichts des steigenden Engagements von Frauen in Gewerkschaften ändern. Relativ leicht sind Regelun-

gen durchzusetzen, die – wie die zeitliche Abstimmung von Erwerbsarbeit und anderen Pflichten – auch für das männliche Lebensmuster eine gewisse Erleichterung darstellen. Außerordentlich große Schwierigkeiten sind dann zu erwarten, wenn es um die Verteilung knapper Ressourcen, also beispielsweise um die Forderung geht, daß Leitungspositionen zu einem bestimmten Prozentsatz mit Frauen besetzt werden müssen.

Daß ökologisches Wirtschaften Gegenstand der Tarifpolitik werden muß, wird immer häufiger betont (grundlegend Schmidt 1989:672 ff.). Aktivitäten in diesem Sektor machen die Gewerkschaft zum Sprecher auch solcher Arbeitnehmer, die mit »kollektiven Organisationen« und ihren Verhaltensformen ansonsten nichts zu tun haben wollen.

Ein Gegenstand, der auch Arbeitgeberinteressen aufgreift, ist die Weiterbildung der Beschäftigten. Erste Erfahrungen mit einem entsprechenden Tarifvertrag in der Metallindustrie Nordwürttemberg-Nordbadens haben allerdings deutlich gemacht, daß Betriebsräte bei der Feststellung des Qualifikationsbedarfs häufig Schwierigkeiten haben (Bahnmüller/Bispinck/Schmidt 1991:171 ff.). Dies kann sich ändern, wenn die Beschäftigten selbst Initiativen ergreifen, weil sich erfolgreich absolvierte Lehrgänge in höherer Bezahlung niederschlagen. Eine optimistische Prognose sieht in der Förderung der »Leistungs-, Fortbildungs- und Partizipationsbereitschaft« der Arbeitnehmer den Schwerpunkt künftiger Tarifpolitik (Kleinhenz 1988:42). Auch wenn man davon einige Abstriche macht: Selbst klug konzipierte juristische Angriffe sind wirkungslos, wenn sich die Tarifautonomie im Alltag des Mitarbeiters der Zukunft bewährt.

Literatur

- Adomeit, Klaus*, 1984: Das Günstigkeitsprinzip – neu verstanden, in: NJW 37, 26-27.
- Adomeit, Klaus*, 1985: Das Arbeitsrecht und unsere wirtschaftliche Zukunft, München.
- Adomeit, Klaus*, 1991: Arbeitsrecht für die 90er Jahre, München.
- Bahnmüller, Reinhard/Bispinck, Reinhard/Schmidt, Werner*, 1991: Weiterbildung durch Tarifvertrag – Am Beispiel der betrieblichen Umsetzung des Lohn- und Gehaltsrahmentarifvertrages I der Metallindustrie in Nordwürttemberg/Nordbaden –, in: WSI-Mitt. 44, 171-180.
- Belling, Dietrich*, 1984: Das Günstigkeitsprinzip im Arbeitsrecht, Berlin.
- Beltz-Rübelmann, Manfred u. a. (Hrsg.)*, 1988: Zukunft der Tarifautonomie, Mannheim/Wien/Zürich.
- Beuthien, Volker*, 1987: Arbeitnehmer oder Arbeitsteilhaber? Zur Zukunft des Arbeitsrechts in der Wirtschaftsordnung, Stuttgart.
- Bengelsdorf, Peter*, 1990: Tarifliche Arbeitszeitbestimmungen und Günstigkeitsprinzip, in: Zeitschrift für Arbeitsrecht 21, 563-606.
- Birk, Rolf u. a.*, 1988: Gesetz zur Regelung kollektiver Arbeitskonflikte – Entwurf und Begründung, Tübingen.
- Blanke, Thomas u. a.*, 1975: Kollektives Arbeitsrecht. Quellentexte zur Geschichte des Arbeitsrechts in Deutschland, Reinbek.
- Buchner, Herbert*, 1989: Arbeitszeit und Günstigkeitsprinzip, in: Der Betrieb 42, 2029-2030.
- Däubler, Wolfgang*, 1989: Der Arbeitsvertrag – Ein Mittel zur Verlängerung der Wochenarbeitszeit?, in: Der Betrieb 42, 2534-2538.
- Däubler, Wolfgang*, 1990: Das Arbeitsrecht 1. Von der Kinderarbeit zur Betriebsverfassung, Reinbek (11. Aufl.).
- Deregulierungskommission*, 1991: Marktöffnung und Wettbewerb, Stuttgart.
- Dubiel, Helmut/Jacobi, Otto*, 1988: Individualisierung und Solidarität – Anmerkungen zur Zukunft der gewerkschaftlichen Tarifpolitik, in: IG Metall (Hrsg.), Tarifpolitik im Strukturwandel. Arbeitsverfassung und industrielle Demokratie, Materialband Nr. 6 der Diskussionsforen »Die andere Zukunft: Solidarität und Freiheit«, Köln, 53-66.
- Ehmann, Horst*, 1991: Vom Arbeitskämpfrecht zur Mitbestimmung – Entwicklungen in der Krise des Sozialismus, in: Neue Zeitschrift für Arbeits- und Sozialrecht 8, 1-7.
- Esser, Otto*, 1988: Konfliktregulierung in Freiheit und Verantwortung, in: Franz Gammillscheg (Hrsg.), Sozialpartnerschaft in der Bewährung. Festschrift für Karl Molitor zum 60. Geburtstag, München, 99-106.
- Hagemeier, Christian u. a.*, 1990: Tarifvertragsgesetz. Kommentar für die Praxis, Köln (2. Aufl.).
- Heinze, Meinhard*, 1991: Tarifautonomie und sogenanntes Günstigkeitsprinzip, in: Neue Zeitschrift für Arbeits- und Sozialrecht 8, 329-336.
- Hickel, Rudolf*, 1989: Grundzüge einer ökonomisch und sozial stabilen Arbeitsmarktverfassung und Kritik aktueller Vorschläge zur Deregulierung des Arbeitsmarkts, in: Werner Dichmann/Rudolf Hickel: Zur Deregulierung des Arbeitsmarkts – Pro und Contra, Beiträge zur Gesellschafts- und Bildungspolitik, Institut der deutschen Wirtschaft, Köln, 7-28.
- Hoffmann, Reinhard*, 1971: Streik als gesellschaftsverändernde Praxis, in: Dieter Schneider (Hrsg.), Zur Theorie und Praxis des Streiks, Frankfurt a. M., 210-246.
- Hoyningen-Huene, Gerrick von*, 1985: Die Einführung und Anwendung flexibler Arbeitszeiten im Betrieb, in: Neue Zeitschrift für Arbeits- und Sozialrecht 2, 9-15.
- Joost, Delev*, 1984: Tarifrechtliche Grenzen der Verkürzung der Wochenarbeitszeit. Das Günstigkeitsprinzip als Schranke der Kollektivmacht, in: Zeitschrift für Arbeitsrecht 15, 173-194.
- Käppler, Renate*, 1991: Tarifvertragliche Regelungsmacht, in: Neue Zeitschrift für Arbeits- und Sozialrecht 8, 745-754.
- Kleinhenz, Gerhard*, 1988: Perspektiven der Tarifautonomie – aus volkswirtschaftlicher Sicht, in: Beltz-Rübelmann 1988, 29-44.
- Kronberger Kreis* 1986: Mehr Markt im Arbeitsrecht, Frankfurt a. M.

- Lang, Klaus/Meine, Hartmut*, 1991: Tarifreform 2000: Gestaltungsrahmen und Entgeltstrukturen zukünftiger Industriearbeit. Eine tarifpolitische Konzeption für die Metallindustrie, in: WSI-Mitt. 44, 156-163.
- Lindena, Bodo/Höhmann, Hans Hermann*, 1988: Weniger allgemein als allgemein angenommen, in: Der Arbeitgeber 40, 564-566.
- Löwisch, Manfred*, 1989: Zur Zulässigkeit freiwilliger Samstagsarbeit nach dem Günstigkeitsprinzip, in: Der Betrieb 42, 1185-1188.
- Malzahn, Marion*, 1985: Kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit und Arbeitnehmergrundrechte, in: Arbeit und Recht 33, 137-144.
- Möschel, Wernhard*, 1988: Arbeitsmarkt und Arbeitsrecht, in: Zeitschrift für Rechtspolitik 21, 48-51.
- Mückenberger, Ulrich*, 1991: Re-Regulierung neuer Beschäftigungsformen - Kann »atypische« Beschäftigung sozialverträglich sein?, in: Klaus Semlinger (Hrsg.), Flexibilisierung des Arbeitsmarktes. Interessen, Wirkungen, Perspektiven, Frankfurt a. M./New York, 203-224.
- Neumann, Dirk*, 1990: Arbeitszeit und Flexibilisierung, in: Neue Zeitschrift für Arbeits- und Sozialrecht 7, 961-966.
- Reuter, Dieter*, 1991: Das Verhältnis von Individualautonomie, Betriebsautonomie und Tarifautonomie, in: Recht der Arbeit 44, 193-204.
- Rüthers, Bernd*, 1988: Ist die Tarifautonomie am Ende?, in: Beltz-Rübelmann 1988, 9-28.
- Schlemmer, Dieter*, 1988: Verantwortung und Partnerschaft. Markierungen der Tarifpolitik in der chemischen Industrie, in: Festschrift Molitor, München, 309-331.
- Schmidt, Eberhard*, 1989: Bedingungen und Perspektiven einer ökologisch erweiterten Tarifpolitik, in: Gewerkschaftliche Monatshefte 40, 672-683.
- Spielbüchler, Karl*, 1991: Arbeitsrechtliche und wirtschaftsrechtliche Aspekte der österreichischen Sozialpartnerschaft, in: Recht der Arbeit 44, 157-163.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.)*, 1991: Statistisches Jahrbuch 1991 für das vereinte Deutschland, Wiesbaden.
- Stützel, Wolfgang*, 1979: Paradoxa der Geld- und Konkurrenzwirtschaft (unveränderter Neudruck der Habilitationsschrift von 1953), Aalen.
- Tuchfeldt, Egon*, 1991: Friedliche Beilegung von Tarifkonflikten?, in: JfP 1, 2. Halbband, 269-295.
- Zachert, Ulrich*, 1990: Aufhebung der Tarifautonomie durch »freiwillige Regelungen« im Arbeitsvertrag?, in: Der Betrieb 43, 986-989.
- Zimmermann, Lothar*, 1991: Aufgaben der Tarifpolitik in den 90er Jahren, in: WSI-Mitt. 44, 121-129.
- Zöllner, Wolfgang*, 1989: Die Zulässigkeit einzelvertraglicher Verlängerung der tariflichen Wochenarbeitszeit, in: Der Betrieb 42, 2121-2126.