

Diskussionsbeiträge

Professor Dr. Wolfgang Däubler, Bremen:

Ich stimme mit andern darin überein, daß es bei unserer heutigen Diskussion nicht primär um die reine rechtsdogmatische Lehre geht, sondern daß möglicherweise Weichenstellungen für die Tarifautonomie der Zukunft anstehen. Dies gilt auch dann, wenn man die Dinge nicht so pessimistisch sieht, wie dies bisweilen angeklungen ist: Im Vorfeld von Tarifverhandlungen wird oft dramatisiert, und dies kann sich auch auf die wissenschaftliche Diskussion übertragen. Selbst wenn – was viele Kreditinstitute prognostizieren und was ich auch persönlich für richtig halte – der Wirtschaftsaufschwung in 6 bis 12 Monaten sichtbar wird und deshalb wieder mehr zu verteilen ist, werden wir auch weiter ein enormes und nicht hinnehmbares Maß an Massenarbeitslosigkeit haben. In der wenig an Einzelschicksalen orientierten Sprache mancher Ökonomen: Der Arbeitsmarkt bleibt in gravierendem Maße gestört, er befindet sich im Ungleichgewicht. Dies kann sich gleichermaßen auf die Funktionsvoraussetzungen wie auf die Notwendigkeit von Tarifautonomie auswirken.

Ich habe zwei Anmerkungen zur Konzeption von *Reuter*, die sich gerade unter den gegebenen Umständen aus meiner Sicht aufdrängen.

Die eine betrifft die sog. Angemessenheitsvermutung betrieblicher Regelungen – eine sicher zutreffende Terminologie, sofern sich hinter ihr nicht der Wunsch nach geringerer richterlicher Kontrolle gegenüber einseitig gestalteten Verträgen verbirgt. *Reuter* hat betont, der Arbeitgeber sei auf die Leistungs- und Kooperationsbereitschaft der Arbeitnehmer angewiesen. Er sei daran interessiert, sein Humankapital nicht durch Abwanderung zu verlieren. Notfalls sei das Mitbestimmungsrecht da, um dort kompensierend einzugreifen, wo dieser Mechanismus nicht funktioniere. Damit entspreche die betriebliche Festlegung von Arbeitsbedingungen den Voraussetzungen der Privatautonomie.

Dieses Stück ökonomischer Analyse des Arbeitsrechts setzt als Modellvorstellung stillschweigend Bedingungen voraus, die in der Realität so nicht vorhanden sind. Auch gegenüber Leistungsträgern, die natürlich ein wichtiges Humankapital darstellen, behält der Arbeitgeber die Möglichkeit, sich im Einzelfall gegen seine eigenen Interessen zu entscheiden, also jemandem zu kündigen, den er vernünftigerweise eigentlich behalten sollte. Selbst bei dieser Personengruppe sind die Nachteile eines Wechsels für den Arbeitnehmer größer als für den Arbeitgeber – auch wer sehr schnell einen neuen Arbeitsplatz findet, muß dort gewissermaßen wieder bei null beginnen und kann erst in einem langen Zeitraum wieder all jene Rechte erwerben, die von der Dauer der Betriebszugehörigkeit abhängig sind –, während der Arbeitgeber nur eine neue Kraft einzuarbeiten hat. Die Ökonomen würden sagen, beim Arbeitnehmer sind die Transaktionskosten bedeutend höher. Dies aber schafft Abhängigkeit: Um nicht in die Situation des Gekündigten zu kommen, ist der Arbeitnehmer bereit, auch unangemessene Bedingungen zu akzeptieren. Noch deutlicher ist dies bei den übrigen Arbeitskräften, die ohne größere Schwierigkeiten ersetzbar sind: Ihre Verhandlungsposition ist die eines Menschen, der jederzeit „ausgebürgert“ werden und damit aller arbeitsplatzbezogenen Rechte für verlustig erklärt werden kann. Die Chance, einen halbwegs vergleichbaren Arbeitsplatz zu finden, ist zumindest unsicher. Der einzelne steht mit dem Rücken zum Abgrund. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats „kompensiert“ hier nicht im geringsten: Eine Anhörung hat stattzufinden nach § 102 Abs. 1 BetrVG, mehr nicht. Den unter solchen Bedingungen abgeschlossenen Verträgen „Richtig-

keits-“ oder „Angemessenheitsgewähr“ zuzusprechen, erscheint schwer nachvollziehbar.

Auch dann, wenn die Betriebsräte Verhandlungspartner sind – also insbesondere bei Betriebsvereinbarungen –, ändert sich daran nur wenig. Zwar besitzen Betriebsratsmitglieder einen umfassenden Kündigungsschutz, doch bleiben sie insoweit abhängig, als sie wissen, daß ihre Karriere einen Knick bekommen kann, wenn sie dauerhafte Verärgerung auf der anderen Seite hervorrufen. Die Alternative ist für viele der „Berufsbetriebsrat“, der diese Funktion möglichst bis zur Altersgrenze ausübt – eine wenig erfreuliche Erscheinung, die ersichtlich auch nicht für alle Betriebsratsmitglieder in Betracht kommt. Zu recht übt deshalb das Bundesarbeitsgericht eine Billigkeitskontrolle gegenüber Betriebsvereinbarungen aus, weil es eben auch im Betriebsrat – um ein Wort von *Hugo Sinzheimer* aufzugreifen und ein wenig zuzuspitzen – eine „Ansammlung abhängiger Existenzen“ erblickt. Aber selbst wenn dies anders wäre: Nicht nur die Kündigung, sondern auch viele andere entscheidende Fragen unterliegen nicht der Mitbestimmung, so daß die Abhängigkeit des einzelnen voll durchschlägt.

Meine zweite Bemerkung betrifft die Tarifautonomie. *Reuter* hat im Ergebnis ihrer Reduzierung das Wort geredet. Dies gilt für die verfassungsrechtliche Verankerung – er hat die Aussperrungsentscheidung des Bundesverfassungsgerichts kritisiert – wie auch für die Verlagerung vieler Sachfragen auf die betriebliche Ebene. Eine solche Reduzierung (um nicht zu sagen: ein solcher Abbau) muß sämtliche Funktionen der Tarifautonomie in den Blick nehmen, nicht nur die des notwendigen oder weniger notwendigen „Arbeitsmarktkartells“. Da ist etwa die Funktion der „Staatsentlastung“, der „Entpolitisierung“ des Konflikts um Lohn und Arbeitsbedingungen, die von betrieblichen Abmachungen nicht in gleicher Weise geleistet werden kann. Der Abschluß von Tarifverträgen ist weiter ein Stück Partizipation in relativer Unabhängigkeit, die sich – wenn nicht alle neueren Untersuchungen täuschen – positiv auf die Arbeitsproduktivität auswirkt. Soll beides – die Ordnungs- wie die Mitbestimmungsfunktion – abgeschwächt oder gar aufgegeben werden? Manche Ökonomen neigen dazu, politische Werte wie auch alles andere, was sich nicht in Mark und Pfennig ausdrücken läßt, zu ignorieren oder als „systemfremd“ ins dritte Glied zu verbannen. Würde man sich dem anschließen, könnte man Schlimmes in unserer Gesellschaft anrichten. Tarifautonomie ist mehr als ein Zement- oder ein Elektrokartell.

Noch eine Schlußbemerkung: Es mutet eigenartig an, daß gerade jetzt, wo sich der Arbeitsmarkt in so schlechtem Zustand befindet, die Privatautonomie wieder hervorgeholt, mit Glanzfarbe bestrichen und als teilweiser oder voller Ersatz für die Tarifautonomie angepriesen wird. In einer Zeit, in der die Gewichte besonders ungleich verteilt sind, soll das einzige Mittel, das einen einigermaßen akzeptablen Interessenausgleich ermöglicht, zurückgedrängt, kleingehalten, vielleicht einmal ganz abgeschafft werden. Eine paradoxe Situation – vor 15 bis 20 Jahren wäre der Ideologievorwurf bis in die Vorhöfe des Bundesarbeitsgerichts hinein erhoben worden. Wäre es nicht an der Zeit, auch diese Dimension wieder in die Diskussion einzubeziehen? Es würde uns vor Einseitigkeiten bewahren.

Professor Dr. Eberhard Dorndorf, Hannover:

Die gegenwärtigen Probleme auf dem Arbeitsmarkt sind m. E. keine ordnungspolitischen Probleme: Weder scheint es mir angemessen, das Tarifvertragsrecht auf den Kopf zu stellen, indem man das Günstigkeitsprinzip uminterpretiert, noch sind neue Gesetze nötig. Vielmehr geht es um Fragen alternativer Konzeptionen von Tarifpolitik. Ich möchte aber nicht zu dieser gewiß diskussionsbedürftigen Problematik weiter Stellung nehmen, sondern vielmehr auf die von *Reuter* aufgeworfenen