

Aus dem Ausland

Bundesrepublik Deutschland

Symposion „Die Zukunft der Tarifautonomie“

Am 5. und 6. Februar 1987 veranstaltete das Institut für Wirtschafts- und Steuerrecht der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel unter Prof DDr Säcker ein arbeits- und wirtschaftsrechtliches Symposion mit dem Titel „Die Zukunft der Tarifautonomie“.

Dieses Thema hat in der Bundesrepublik Deutschland angesichts der jüngsten Entwicklungen (Metallarbeiterstreik 1984, Diskussion um die Novellierung des § 116 AFG etc) an Brisanz und Aktualität stark gewonnen, erscheint aber auch für Österreich, wo die rechtstatsächliche Situation zweifellos eine andere ist, nicht ohne Bedeutung. Das hierzulande herrschende System der Sozialpartnerschaft, mit dessen Hilfe es bislang gelungen ist, Arbeitskämpfe weitestgehend zu vermeiden (wozu freilich, dies zeigt die stufenweise Arbeitszeitverkürzung durch KollIV deutlich, auch die Ausnützung des bundesdeutschen „Windschattens“ erheblich beitrug), weist gewisse Sprünge auf. Diese könnten den Anlaß bilden, das in Österreich schon wegen der „staatstragenden“ Funktion der Sozialpartner in jüngerer Zeit nie problematisierte Verhältnis zwischen Gesetzgebung und Tarifautonomie, aber auch jenes zwischen Tarifautonomie und Betriebsautonomie neu zu überdenken.

So klang denn auch in den Eröffnungsworten von Prof Säcker der Appell an die Tarifpartner an, sich auf

die Notwendigkeit einer *gemeinsamen* Abgrenzung gegenüber Staat und Parteien wieder mehr zu besinnen.

Das erste Referat hielt Dr *Stumpfe*, Präsident des Gesamtverbandes der metallindustriellen Arbeitgeberverbände, über „Die Zukunft der Tarifautonomie bei sich verändernden Rahmenbedingungen aus unternehmerischer Sicht“. Den Schwerpunkt des Referates bildete naheliegenderweise der Metallarbeiterstreik 1984. Die Arbeitgeberseite hätte in dessen Verlauf erstmals mit dem traditionellen Rollenspiel bei Tarifverhandlungen gebrochen und selbst formell vor der Gewerkschaft die Initiative ergriffen, indem dem zu erwartenden Arbeitszeitverkürzungsvorschlag der IG-Metall ein Arbeitszeitflexibilisierungsvorschlag entgegengesetzt worden sei. Das schließlich erzielte Ergebnis sei insofern ein Novum, als erstmals die Dauer der betrieblichen Arbeitszeit nicht abschließend im Tarifvertrag geregelt, sondern der betrieblichen Ausgestaltung ein relativ weiter Spielraum eingeräumt sei. Die gegen den sog „Leber-Kompromiß“ geäußerten Bedenken, die Tarifpartner hätten damit ihr Unvermögen eingestanden, einer ihrer ureigensten Aufgaben selbst nachzukommen und den § 77 Abs 3 BetrVG quasi unterlaufen¹⁾, wurden von *Stumpfe* nicht geteilt. Dieser

¹⁾ So *Kissel*, Das Spannungsfeld zwischen Betriebsvereinbarung und Tarifvertrag, NZA 1986, 73 ff (76 f); dagegen wiederum kritisch *Buchner*, Arbeitszeitregelungen im Spannungsfeld zwischen Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung, NZA 1986, 377 ff.

meinte vielmehr, der Übergang der Gesellschaft von einer reinen Industriegesellschaft zu einer dynamischen Informations- und Dienstleistungsgesellschaft führe zwangsläufig zur *Individualisierung der Arbeitsbedingungen*, und diesem Phänomen könne das kollektive Mittel des Tarifvertrages nur bedingt gerecht werden. Die optimale Regelung sei daher die *betriebspezifisch passende*. Auch die Schutzfunktion des Tarifvertrages stehe dem nicht entgegen, da diese ihren Kulminationspunkt überschritten habe. Die in den 80er Jahren und in Hinkunft umkämpfte Arbeitszeitverkürzung wäre zumindest generell nicht mit sozialen, sondern allein mit *arbeitsmarktpolitischen* Erwägungen begründbar. Zudem stelle sich bei einer noch stärker voranschreitenden Verkürzung der Arbeitszeit ernsthaft die Frage nach dem *Günstigkeitsprinzip*.

Schließlich hätte man mit der betrieblichen Umsetzung der 1984 erkämpften Tarifverträge generell gute Erfahrungen gemacht. Daß es nach Tarifvertragsabschluß dennoch zu zahlreichen Protesten gekommen sei, liege allein daran, daß die IG-Metall erstmals nach Abschluß eines Tarifvertrages danach getrachtet hätte, dessen tarifgerechte Anwendung im Betrieb zu verhindern. Bei den sog. „Spannenklauseln“ hätte die Gewerkschaft auf die Betriebsräte zB erheblichen Druck ausgeübt, um das ihr passende Ergebnis auch in den einzelnen Betrieben durchzusetzen.

Trotz dieser günstigen Beurteilung einer Erweiterung der Betriebsautonomie sollten grundlegende Entscheidungen über materielle Arbeitsbedingungen weiterhin in Tarifverträgen getroffen, den Betriebspartnern aber ein gewisser Handlungsspielraum eingeräumt werden.

Entscheidend hänge die Zukunft der Tarifautonomie davon ab, ob die Tarifpartner die Fähigkeit und Bereitschaft zu sachlicher Argumentation und verantwortungsvollem Handeln aufbrächten. Seien sie dazu imstande, dann bedeute auch eine *begrenzte Individualisierung* der Arbeitsbedingungen keine Gefahr für die Tarifautonomie.

Im Anschluß daran sprach Hr *Döding*, Vorsitzender der Gewerkschaft NGG, über „*Die Zukunft der Tarifautonomie bei sich verändernden Rahmenbedingungen aus gewerkschaftlicher Sicht*“. Er stellte einleitend fest, die Tarifautonomie und die Regelungskompetenz der Tarifpartner stehe außer Frage; es seien aber gewisse Tendenzen erkennbar, diese Autonomie mit Hilfe von Öffnungsklauseln aufzuweichen. Die Arbeitgeber (AG) versuchten zB, Stammebelegschaften stufenweise zu reduzieren und Randbelegschaften im Gegenzug zu erweitern. „Originäre“ Aufgaben der Tarifpartner dürften nicht auf die Betriebspartner übertragen werden, weil sonst andere Gruppen „Appetit auf die Etablierung englischer Verhältnisse“ bekommen könnten. Gewerkschaftliches Handeln werde sich in naher Zukunft vor allem auf drei Hauptpunkte zu konzentrieren haben. Erstens gehe es um *Lage und Verteilung der Arbeitszeit*. Diesbezüglich präzisierete *Döding* den gewerkschaftlichen Standpunkt, indem er meinte, betriebliche Öffnungsklauseln seien hier unter der Voraussetzung möglich, daß der Achtstundentag sowie die von Montag bis Freitag dauernde Fünftageswoche nicht angetastet würden, den Gewerkschaften ein Mitbestimmungsrecht bei der betrieblichen Adaptierung eingeräumt werde und außerdem die Aufstellung von Grundsätzen den Tarifpartnern vorbehalten bleibe.

Zweitens müßte der *Einführung neuer Technologien* großes Augenmerk geschenkt werden. Die Arbeitgeberverbände weigerten sich nämlich beharrlich, diesbezügliche Mängel des BetrVG 1972 auf tariflicher Ebene zu korrigieren. Unbedingt einzutreten sei dabei für ein „Rückholrecht“ des Betriebsrates (BR) bei Eintreten von Fehlentwicklungen. Der AG beanspruche ein derartiges Recht schließlich auch ohne weiteres für sich. Drittens sei es endlich an der Zeit, *gemeinsame Entgelttarife für Arbeiter und Angestellte* in größerem Ausmaß durchzusetzen. Es handle sich dabei bloß um ein „stinknormales“ Nachvollziehen gesellschaftspolitischer Veränderungen der jüngeren Zeit.

Da die Tarifautonomie nur funktioniere, wenn es *gleich starke Partner* gäbe, sei die Gewerkschaft entgegen verschiedentlich geäußerten Ansichten an starken Arbeitgeberverbänden interessiert. Kein Verständnis habe man aber für Kritik, wie sie verschiedentlich an der Rechtsprechung des BAG zur Abwehraussperrung geübt worden sei. Die vom BAG etablierte Quotenregelung sei nämlich mehr als ausreichend, wenn man bedenke, daß die Aussperrung eines verfassungsrechtlichen Schutzes ermangle.

Schließlich berief sich *Döding* zur Illustration der gewerkschaftlichen Grundhaltung auch auf die päpstliche Enzyklika „*Laborem exercens*“, wo vom *Vorrang der menschlichen Arbeitskraft* vor allen anderen wirtschaftlichen Faktoren gesprochen werde. Als Beispiel könne die Abkoppelung der betrieblichen Arbeitszeit von der individuellen Arbeitszeit in Form des Schichtbetriebes herhalten. Diese Abkoppelung wäre wohl betriebswirtschaftlich zweckmäßig, nicht aber volkswirtschaftlich, da die davon betroffenen Arbeitnehmer (AN) öfter krank würden und früher in Rente gingen.

Die folgende Generaldiskussion stand unter dem Thema „*Entwicklungstendenzen und Gefährdungen der Tarifautonomie*“ und wurde mit vier vorbereiteten Stellungnahmen eingeleitet. Als erster kritisierte Dr *Lempfenau*, Hauptgeschäftsführer des Arbeitgeberverbandes Eisen und Stahl, die Rechtsprechung des BAG zu § 77 Abs 3 BetrVG, welche die Mitbestimmung des BR in tarifvertraglich nicht geregelten Bereichen immer stärker ausweite. Ein Beispiel sei die *Mitbestimmung bei übertariflichen Zulagen*²⁾. Demgegenüber hätte die Arbeitgeberseite § 77 Abs 3 BetrVG immer so verstanden, daß den Unternehmen bei Unterbleiben einer tarifvertraglichen Regelung ein von der Mitbestimmung des BR *freier Handlungsspielraum* verbleiben sollte. Die Rechtsprechung des BAG begünstige Einheitslösungen und damit eine höhere Regelungsdichte in Tarifverträgen.

Zum Metallarbeiterstreik meinte *Lempfenau*, die BR hätten die betrieblichen Öffnungsklauseln fast stets im Sinne der massiv Druck ausübenden IG-Metall umgesetzt; der unternehmerische Spielraum sei dadurch wenig bis gar nicht ausgeweitet worden. Eine Rückkehr zum Firmentarifvertrag erachtete *Lempfenau* in der Branche als nicht realistisch, da selbst

²⁾ Vgl BAG 17. 12. 1985, NZA 1986, 364 ff (Abkehr von BAG 31. 1. 1984, BAG 46, 182 = AP Nr 3 § 87 BetrVG 1972 Tarifvorrang = NZA 1984, 47); dazu kritisch: *G o o s*, Mitbestimmung bei betrieblichen Zulagen, NZA 1986, 701 ff, dem jedenfalls darin recht zu geben ist, daß Art und Umfang der Entscheidung diese nicht als Grundsatzentscheidung ausweisen; zur Mitbestimmung bei Leistungszulagen vgl BAG 22. 10. 1985, NZA 1986, 296 ff.

Großunternehmen kein wirksames Gegengewicht zur IG-Metall bilden könnten. Das Beispiel VW sei sicher nicht verallgemeinerungsfähig. Entscheidende Voraussetzung für die Gewährleistung der Tarifautonomie sei jedenfalls die *Erhaltung der Kampfparrität*. Die Rechtsprechung des BAG zur defensiven Aussperrung, welche ein für Normalbürger nicht mehr nachvollziehbares „mathematisches Glasperlenspiel“ betreibe³⁾, unterminiere allerdings diese Kampfparrität und werde von den Unternehmerverbänden mit Sorge betrachtet.

Der nächste Referent, Hr *Mettke*, Mitglied des Vorstandes der IG-Chemie, stellte einleitend fest, die *Ideologisierung der Tarifpolitik* sei der größte Feind der Tarifautonomie. Die Tarifpartner seien daher nicht gut beraten, wenn sie den Eindruck erweckten, es gehe um den Bestand der Gesellschaft als solcher. Mit Hilfe der Tarifpolitik dürften nicht politische Entscheidungen korrigiert werden, welche den Beteiligten nicht gefielen. Es sei eine *Erstarrung der Tarifpolitik* zu beobachten, wobei der Ruf nach dem Gesetzgeber diese Entwicklung noch begünstige, weil damit die Tarifautonomie eingeeignet werde. Zur Arbeitszeitfrage meinte *Mettke*, Arbeitszeitpolitik der achtziger Jahre müsse ganz anders betrieben werden als jene in den fünfziger und sechziger Jahren. Auch aus österreichischer Sicht interessant ist die Position *Mettkes* (und damit der IG-Chemie) zur *Arbeitszeitflexibilisierung*, da diese sowohl der von der deutschen IG-Metall als auch vom ÖGB vertretenen Auffassung klar entgegensteht. Gesamtjahresarbeitsregelungen, so *Mettke*, würden von Teilen der Gewerkschaft nämlich zu Unrecht tabuisiert. Wer bloß Arbeitszeitverkürzung betreibe und sich die Frage nicht stelle, wie angesichts der Verringerung der individuellen Arbeitszeit die *Auslastung* der — extrem teuren — Maschinen und Produktionsanlagen gewährleistet werden solle, handle inkonsequent. Freilich hätte das Argument der Arbeitszeitflexibilisierung dadurch an Wirksamkeit verloren, daß es von der Arbeitgeberseite — noch dazu viel zu spät — als *Gegenvorschlag* zur von der Gewerkschaft geforderten Arbeitszeitverkürzung ins Spiel gebracht worden sei, anstatt als notwendige *Begleitmaßnahme*. Jedenfalls gelte es zu verhindern, daß der Gesetzgeber dieses Feld besetze und selbst eine Regelung schaffe, mit der dann beide Seiten nicht wirklich zufrieden wären. Die Tarifpartner würden dadurch nicht nur an Handlungsspielraum, sondern auch an Glaubwürdigkeit verlieren. Hinsichtlich der Problematik gemeinsamer Entgelttarife für Arbeiter und Angestellte pflichtete *Mettke* der Position von *Döding* bei, wonach eine entgeltmäßige Vereinheitlichung des Arbeitnehmerbegriffes mit Vehemenz anzustreben sei. Diesbezügliche Firmentarifverträge gäbe es ja — zB in der Ölindustrie — schon lange; nur der Abschluß von Flächentarifverträgen bereite große Schwierigkeiten. Schließlich bekannte sich *Mettke* zum Einbau betrieblicher Öffnungsklauseln in Tarifverträge; in der IG-Chemie wäre dies bereits seit langem als Bestandteil der Tarifvertragspolitik akzeptiert.

³⁾ Die Grundsatzentscheidung(en) zur Quotenregelung ist BAG 10. 6. 1980, AP Nr 64—66 zu Art 9 GG Arbeitskampf = NJW 1980, 1642 ff; eine kurze Übersicht der vom BAG 1980 aufgestellten Grundsätze für die Zulässigkeit der Aussperrung findet sich bei Etzel, Die Entwicklung des Arbeitsrechtes im Jahre 1980, NJW 1981, 1702; ebenso BAG 12. 3. 1985, AuR 1985, 259.

Hr *Steinborn*, Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen, widersprach im Anschluß daran seinem Vorredner darin, daß die Tarifpolitik völlig zu „entideologisieren“ wäre. Diese sei und bleibe vielmehr *Teil der Sozialpolitik* und besitze *Ausstrahlungswirkung auf die Gesamtgesellschaft*. *Steinborn* sprach sich gegen eine Überschätzung und Überstrapazierung des Schlichtungswesens aus. Die Einschaltung Dritter, denen die Sachnähe der Tarifpartner mangle, könne meist keine befriedigenden Ergebnisse bringen. Arbeitszeitflexibilisierung sei im Bereich der von ihm vertretenen Branchen keine „heilige Kuh“; gerade im Handel sei sie vielmehr ein *notwendiges Instrument* geworden, da durch die Gesetzgebung und Tarifpolitik der letzten Jahre die Schere zwischen Arbeitszeitregelung und Ladenschlußregelung immer größer geworden wäre. Allerdings dürfe man den diesbezüglichen Unternehmerforderungen nur bedingt Gehör schenken, da selbst im Einzelhandel 90% der Arbeitszeit vorplanbar sei. Die Notwendigkeit von Flexibilisierungen auf dem Gebiet der Arbeitszeit zeige deutlich, daß der Einbeziehung der *Teilzeitbeschäftigten* in die (Mantel-)Tarifverträge größte Bedeutung zukomme. Von eigenen Teilzeittarifverträgen (wie von *Mettke* für die IG-Chemie angekündigt) sei nichts zu halten. Verschiedentlich zu beobachtenden Tendenzen zu einer stärkeren Individualisierung in der Tarifpolitik müsse eine Absage erteilt werden, da erst das durch die Gewerkschaften mittels *kollektiver* Regelungen (= Tarifverträge) Erreichte die auf individueller Ebene bestehenden Ungleichgewichte beseitigen geholfen und den Menschen mehr Freiheit gebracht habe.

Einen speziellen Eindruck aus der Versicherungsbranche vermittelte in der Folge Hr *Suhr*, Mitglied der Vorstände der Colonia Versicherungen. Es herrsche dort ein relativ geringer gewerkschaftlicher Organisationsgrad von etwa 30%; andererseits hätten die Gewerkschaften in der Versicherungsbranche, anders als andere Gewerkschaften, nie Kernschichten unter ihren Mitgliedern verloren. Seit 1949 habe es keine mit Streik verbundene Auseinandersetzung zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite gegeben. Die wirtschaftliche Lage der Branche sei freilich auch generell durchaus zufriedenstellend. Teilzeitbeschäftigung wäre eine mit 10% Anteil an der Gesamtzahl der Beschäftigten relativ verbreitete Erscheinung. 80% der Mitarbeiter seien im Innendienst beschäftigt, 20% im Außendienst. Es gäbe nur ca 2% gewerbliche Arbeiter, welche quasi wie Angestellte entlohnt würden. Von den nicht leitenden Angestellten wären 7% übertarifvertraglich entlohnt. Die Einführung neuer Technologien in der Versicherungsbranche gehe weitgehend problemlos vor sich. Schon sehr früh hätte man nämlich ein Rationalisierungsschutzabkommen getroffen; heute sei fast jeder Arbeitsplatz bereits mit einem Bildschirmgerät bzw PC ausgestattet. Schließlich unterstrich *Suhr* die unter Ordnungsgesichtspunkten unverzichtbare Bedeutung des Gehaltstarifes und des Gehaltsrahmens für die gesamte Branche. Auch die leistungsbezogene Tarifgestaltung sei mittlerweile allgemein akzeptiert.

Die anschließende Diskussion leitete Prof *Säcker* mit den Worten ein, es sei nach alledem dennoch ein unergründliches Geheimnis, warum weitgehend *ähnliche Ergebnisse* in einer Branche stets friedlich, in einer anderen Branche hingegen nur durch Arbeitskampf

bzw ständige Androhung eines solchen erreicht werden könnten.

Prof *Rüthers*, Universität Konstanz, nahm grundsätzlich zu dem zwischen den Tarifpartnern herrschenden Rechtsverhältnis Stellung und meinte, die Rechtsordnung kenne nur ganz wenige, wirklich auf Dauer angelegte Rechtsverhältnisse; zwei davon fänden sich im kollektiven Arbeitsrecht: erstens die Beziehung zwischen Betriebsinhaber und BR und zweitens die Beziehung zwischen den Tarifparteien. Im ersten Fall sei dies den Beteiligten in der Regel auch durchaus bewußt; zwischen den Tarifpartnern hingegen dominiere oft noch das völkerrechtliche „ius belli“. In einer guten Dauerbeziehung müsse es aber einen funktionierenden „Intimbereich“ geben, der nicht durch permanente Einschaltung der Öffentlichkeit beeinträchtigt werden dürfe. Weiters wies *Rüthers* darauf hin, daß die *schadensstiftende Wirkung* von Arbeitskämpfen durch die zunehmende *Vernetzung der Produktion* bzw des Vertriebes in einem geradezu unvorstellbaren Ausmaß zugenommen habe. Dieser Tatsache trügen die heutigen Kampfaktiken auch Rechnung (zB in Form des sog „Mini-Max-Prinzipes). Die These, derzufolge es nach einem Arbeitskampf nur Verlierer gäbe, gewinne immer mehr an Richtigkeit. Die Schlichtung erhalte aber gerade dadurch einen neuen Stellenwert, wobei freilich das Schlichtungsergebnis von *beiden* Parteien akzeptiert werden müsse, was nicht der Fall sei, wenn bloß eine Stimme Mehrheit den Ausschlag gäbe. Auch der 1984 in der Metallbranche erzielte Kompromiß sei schließlich unter vertraglichem Ausschluß des Vorsitzendenstimmrechtes erreicht worden. Hinsichtlich der Einführung neuer Technologien meinte *Rüthers*, der Gesetzgeber des BetrVG 1972 sei sich des Problems ganz offenkundig in keiner Weise bewußt gewesen. Man könnte daher unter Umständen von einer sog „sekundären Lücke“ sprechen, weil sich die maßgeblichen Verhältnisse geändert hätten. Dann müßten dem Gesetzgeber aber *konkrete Vorschläge* unterbreitet werden; die Frage ungerügt zu lassen, sei eine Fehl kalkulation.

Dr *Neumann*, Vizepräsident des BAG, wies im Anschluß darauf hin, daß das Bundesarbeitsgericht immer bemüht gewesen sei, die Tarifautonomie hochzuhalten. Aus diesem Grunde weigere es sich etwa, Tarifverträge nach § 242 BGB zu überprüfen, weil damit die richterliche Meinung an die Stelle der Meinung der Tarifpartner gesetzt würde. Die oben angesprochene Kritik von *Kissel*¹⁾ sei so zu verstehen, daß das Abschieben auf die Betriebspartner letztlich als *Ab-schieben auf den Staat* gewertet werden müsse, weil auf Betriebsebene die Einigungsstelle angerufen werden könne, während es für die Tarifpartner keine Zwangsschlichtung gäbe.

Hr *Woelke*, Mitglied des Vorstandes der Thyssen AG, gab zu bedenken, daß die Härte im Bereich der Metallindustrie unter Umständen mit der dort herrschenden, nicht sehr günstigen wirtschaftlichen Situation zu tun habe. Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände täten sich nämlich leichter, in prosperierenden Branchen zu verhandeln.

Hr *Hiltl*, Vorsitzender des Konzernbetriebsrates der Deutsche Unilever GmbH, wies als nächster die von *Lemppenau* an der Rechtsprechung des BAG geübte Kritik zurück. Die BR seien keinesfalls Handlanger der Gewerkschaften; sie entschieden vielmehr

nach *Anhörung* derselben souverän zum Wohle der Belegschaft. An die Adresse der Arbeitgeberverbände richtete *Hiltl* die Aufforderung, endlich damit aufzuhören, durch Übertragung von *Scheinleitungsfunktionen* Angestellte der Tarifzuständigkeit zu entziehen.

Prof *Prosi*, Universität Kiel (Wirtschaftswissenschaften), vertrat den Standpunkt, daß es ein „Rückholrecht“ bei Fehlentwicklungen ganz allgemein, dh auch bei Tarifverträgen als solchen, geben solle. Dies sei freilich ein gewerkschaftliches Tabu. Zur Frage der Arbeitszeitverkürzung meinte *Prosi*, diese helfe nicht, Arbeitslosigkeit zu bekämpfen, sondern bloß, sie zu *verdecken*. Es sei überaus zweifelhaft, ob damit die sozialen Probleme gelöst werden könnten.

Hr *Schwarz*, Vorsitzender des Gesamtbetriebsrates der Messerschmitt-Bölkow-Blohm GmbH, lehnte die in der Diskussion angeklungene Kategorisierung in Kampf- und Friedensbranchen ab. Es gäbe keine „Wildwestgewerkschaften“ und friedliche Gewerkschaften. Vielmehr sei dem Standpunkt von *Woelke* beizupflichten, daß das Agieren der einzelnen Gewerkschaften vor dem Hintergrund der *Branchensituation* gesehen werden müsse.

Prof *Picker*, Universität Tübingen, meinte, es dürfe nicht den Tarifpartnern allein überlassen bleiben, wie sie mit der Tarifautonomie umgingen. Eine gewisse „Begleitmusik“ müsse auch durch Juristen, durch die vielgeschmähte Wissenschaft geliefert werden. Die Tarifautonomie solle in ein allgemein akzeptiertes System von Spielregeln eingebettet sein. Das Unbefriedigende an der gegenwärtigen Situation wäre ja gerade, daß in manchen Branchen geradezu das Bewußtsein herrsche, daß ohne Kampf nichts erreicht werden könne. Wenn die Tarifpartner nicht mehr imstande seien, die bestmögliche Lösung zu akzeptieren, dann wäre es besser, sie überhaupt abzuschaffen.

Prof *Dieterich*, Vorsitzender Richter am BAG, er suchte die Teilnehmer um Verständnis für die Schwierigkeiten, die die arbeitsrechtliche Judikatur zu bewältigen habe; den Arbeitsgerichten stehe nämlich bei Feststellung von *Ungleichgewichtssituationen* nicht dasselbe Instrumentarium zur Verfügung wie dem Bundesverfassungsgericht, welches eine gleichheitswidrige Regelung des Gesetzgebers einfach „kassiere“ und ihn zur Neuregelung auffordere.

Hr *Düttmann*, IG-Metall, verwahrte seine Gewerkschaft gegen den Vorwurf, „Wildwestmethoden“ anzuwenden, und vertrat die Ansicht, die Notwendigkeit des Arbeitskampfes 1984 habe sich schlicht daraus ergeben, daß dem Verhalten der Gegenseite klar zu entnehmen gewesen sei, daß Verhandlungen scheitern würden.

Metzke strich heraus, daß die unterschiedlichen Vorgangsweisen von IG-Metall und IG-Chemie sich daraus erklärten, daß letztere ein *gut funktionierendes* und von beiden Seiten akzeptiertes *Schlichtungsinstrumentarium* besitze und sich beide Teile jeder Einflußnahme von außen enthielten.

Gegen den Einsatz von Schlichtung, insbesondere in der Metallbranche, erhob wiederum *Lemppenau* Bedenken. Die Erfahrung lehre nämlich, daß dieser dazu führe, bereits das *Verhandlungsangebot* danach zu richten und unter Umständen zunächst wenig realistische Vorschläge zu unterbreiten. Was den Tarifabschluß in wirtschaftlich schwachen Branchen betreffe, so sei es eine Tatsache, daß gerade jene Unter-

nehmen, denen es am schlechtesten ginge, im Wirtschaftsleben die Bedingungen diktiert bekämen. Es sei daher, rein ökonomisch betrachtet, nicht weiter verwunderlich, daß gerade dort die Gewerkschaften nicht nur keine Rücksicht nähmen, sondern im Gegenteil versuchten, möglichst *weite Zugeständnisse* der Unternehmerseite zu erreichen. Dadurch bestünde freilich die Gefahr, daß Unternehmen bzw ganze Branchen in eine derart schlechte Lage gerieten, daß ihr Spielraum zu vernünftigen (Ver-)Handeln weitgehend verlorengehe.

Im Anschluß an die Diskussion wurden zwei Referate zu folgendem Thema abgehalten: „Die Rolle von BDA und DGB in der Tarifpolitik: Ancillarische oder dominierende Funktion bei der Fortentwicklung des Systems der Tarifautonomie“. Hr Zimmermann, DGB, strich heraus, daß weder von einer „dominierenden“ noch von einer „ancillarischen“ Funktion des DGB gesprochen werden könne. Dieser sei nie eine „Kommando-zentrale“ gewesen, sondern habe die Bestimmung der Tarifpolitik stets den Branchengewerkschaften überlassen. Er unterstütze die gewerkschaftliche Tätigkeit allerdings durch Öffentlichkeitsarbeit sowie durch fallweise finanzielle Zuschüsse aus dem Solidaritätsfonds, wozu es allerdings eines DGB-Beschlusses bedürfe. Der DGB verstehe sich somit als „schöpferische Koordinierungsstelle“. Er könnte freilich größere Bedeutung besitzen, wenn er selbst Tarifverträge abzuschließen berechtigt wäre, doch sei schon aus der Tatsache, daß es derzeit 44.000 gültige Tarifverträge in der Bundesrepublik Deutschland gäbe und jährlich etwa 7.000 abgeschlossen würden, klar ersichtlich, daß der DGB einem solchen Anspruch niemals gerecht zu werden imstande sei. Der Tarifvertragsabschluß solle daher auch in Hinkunft den 17 Einzelgewerkschaften, welche eine viel größere Sachnähe besäßen, überlassen bleiben.

Eine ähnliche Position vertrat Hr Müller von der „Bundesvereinigung deutscher Arbeitgeberverbände“. Deren einzelne Mitgliedsverbände seien autonom und bestimmten selbst ihre Funktion innerhalb der Gestaltung der Tarifautonomie. Nach ihrer Satzung habe die BDA gar nicht das Recht, selbst Tarifverträge abzuschließen. *Empfehlungen* seien zwar zulässig, aber nur nach *einstimmiger* Beschlußfassung durch das Präsidium der BDA. Das System funktioniere gewissermaßen auf der Basis „abgestimmten Verhaltens“. Weiters nahm Müller zum sog „Tabukatalog“ Stellung. Dessen Bezeichnung sei eigentlich völlig irreführend, da er bloß bestimmte Punkte enthielte, welche von den Mitgliedsverbänden mit der BDA *abzustimmen* wären. Es handle sich somit um einen „Koordinierungskatalog“; die darin enthaltenen Materien seien keineswegs für die Arbeitgeberseite „tabu“. Schließlich meinte Müller, Tarifverträge sollten sich wieder mehr darauf beschränken, auch *wirtschaftlich* bloße *Mindestarbeitsbedingungen* festzulegen und damit den Unternehmen den nötigen Spielraum für übertarifliche Entlohnung zu belassen. Die Ordnungs- und Schutzfunktion des Tarifvertrages solle damit freilich keineswegs angetastet werden.

Der zweite Tag des Symposions begann mit Referaten zum Thema: „Die Zukunft der Betriebsautonomie im Verhältnis zur Tarifautonomie: Allmacht der Betriebsräte — Ohnmacht der Gewerkschaften?“ Als erster trug Düttmann das Referat des verhinderten Hr Janzen, des

Zweiten Vorsitzenden der IG-Metall, vor. Er bezog zunächst Stellung gegen den Vorwurf, die BRe seien bloße Handlanger der Gewerkschaft, und betonte die im Gesetz relativ genau getroffene *Kompetenzabgrenzung* zwischen Betriebsvertretung und Gewerkschaft. Allerdings sei es richtig, daß der BR — zumindest in Klein- und Mittelbetrieben — ohne gewerkschaftliche Unterstützung *überfordert* wäre. Die einzelnen Mitbestimmungsrechte seien — insbesondere im Hinblick auf die komplizierte Rechtsprechung — oft sehr schwierig auszuüben, und die im BetrVG vorgesehenen Schulungsmöglichkeiten wären alles andere denn ausreichend. Jedenfalls könne von einer „Allmacht“ der BRe keine Rede sein. Entgegen landläufiger Meinung habe auch der Metallarbeiterstreik 1984 keine Ausweitung der betrieblichen Mitbestimmung gebracht. Kein BR wäre *allein* imstande gewesen, auf Betriebsebene eine ähnlich weitgehende Arbeitszeitverkürzung durchzusetzen, wie sie im dann abgeschlossenen Tarifvertrag nunmehr geregelt sei. Was die vom BAG bejahte Kompetenz des BR zur Mitbestimmung im außer- bzw übertariflichen Bereich²⁾ anbelange, so spiele diese in der Praxis eine eher geringe Rolle.

Hr Heller, Vorsitzender des Betriebsrates der Adam Opel AG, stellte fest, daß gewerkschaftliches Handeln im Betrieb sowohl für die Gewerkschaft selbst als auch für die Betriebsvertretung unerlässlich sei. Zum Metallarbeiterstreik 1984 vertrat Heller die Auffassung, der im Anschluß an diesen erzielte Kompromiß sei zwar im großen und ganzen gut in den Betrieben umgesetzt worden, müsse aber dennoch als „tarifpolitische Fehlleistung“ bezeichnet werden. Wenig Verständnis zeigte Heller für die subtilen Abgrenzungsstreitigkeiten zwischen Betriebs- und Tarifautonomie. Es wäre letztlich gleichgültig, ob die Gewerkschaften Regelungen erreichten, welche betrieblich umgesetzt würden, oder ob die BRe direkt auf Betriebsebene Vereinbarungen durchsetzten. Ähnliches gelte auch für den Rationalisierungsschutz: der BR habe die Aufgabe, die Belegschaft vor den schädlichen Auswirkungen der Rationalisierung möglichst weitgehend zu bewahren. Entscheidend sei das *Ergebnis* und nicht die Form. Streitigkeiten über Art und Konstruktion des diesbezüglichen Mitbestimmungsrechtes wären weitgehend fruchtlos.

Hr Woelke, Arbeitsdirektor und Mitglied des Vorstandes der Thyssen AG, vermittelte anschließend einen Einblick in die Situation eines der Montanmitbestimmung unterliegenden Unternehmens. Kennzeichnend wären ein hoher Organisationsgrad der AN, starke BRe sowie ein hoher Organisationsgrad der BRe selbst. Die Vorstellung vom BR als „Erfüllungsgehilfen“ der Gewerkschaft sei bestenfalls die halbe Wahrheit; starke BRe beeinflussten nämlich ihrerseits die Gewerkschaften. Mit Unbehagen betrachte die Arbeitgeberseite die Rechtsprechung des BAG zur Mitbestimmung bei übertariflichen Zulagen.²⁾ Dadurch komme es zu einer zunehmenden *Einengung des Handlungsspielraumes* der Unternehmen, ein Phänomen, zu dem auch die Tarifverträge als solche beitragen, da diese heute eine Vielzahl von Materien regelten, welche früher Gegenstand des Einzelarbeitsvertrages, einer Gesamtzusage oder einer betrieblichen Übung gewesen seien.

Prof Zander, Mitglied der Geschäftsführung der Reemtsma Cigarettenfabriken GmbH, meinte, in der

Zigaretten- und Brauereiindustrie spielten Gewerkschaften und BRe fast das ihnen durch das BetrVG 1972 zgedachte Rollenspiel, welches ja eindeutig für den BR die Haupt- und für die Gewerkschaft die Nebenrolle vorsehe. Dort seien die BRe gelegentlich auch schon offen gegen „ihre“ Gewerkschaft aufgetreten. Zur Diskussion rund um § 77 Abs 3 BetrVG meinte Zander, dieser habe schon bisher nicht verhindern können, daß die BRe gemeinsam mit den Betriebs- und Unternehmensinhabern auch *contra legem* „betriebliche Absprachen“ bzw. „Regelungsabreden“⁴⁾ träfen. Dies sei eine nicht wegzuleugnende *soziale Tatsache*, welche in Hinkunft vielleicht noch stärker zur Kenntnis genommen werden müsse. Die Zukunft sei augenblicklich ohne Zweifel mit der Betriebsautonomie, was bedeute, daß der AG mit den Gewerkschaften als *Ordnungsfaktor* künftig weniger als bisher werde rechnen können. Zu starke Macht der BRe berge für die Arbeitgeberseite allerdings auch große Gefahren in sich. Werde der BR zum „Ersatztarifpartner“, so verlagere sich der Lohnstreik in den Betrieb, womit dem AG weitgehend die Möglichkeit genommen werde, *übergeordnete Gesichtspunkte* in die Verhandlungen einzubringen. Gerade dabei wäre ihm ja in der Regel auch die Gewerkschaft behilflich.

Die Diskussion wurde mit vorbereiteten Beiträgen der Herren *Hittl*, Vorsitzender des Konzernbetriebsrates der Deutsche Unilever GmbH, und *Schwarz*, Vorsitzender des Gesamtbetriebsrates der Messerschmitt-Bölkow-Blohm GmbH, eingeleitet. Zur Verdeutlichung der Situation in einem multinationalen Konzern führte *Hittl* zunächst aus, daß die Unilever es infolge ihrer starken Diversifizierung mit nicht weniger als acht Gewerkschaften zu tun habe. Er nahm die Rechtsprechung des BAG hinsichtlich der Mitbestimmung im außer- und übertariflichen Bereich³⁾ in Schutz und meinte, darin könne keinesfalls eine Unterminierung der Tarifautonomie erblickt werden, da das Mitbestimmungsrecht laut BAG ja nur bestehe, wenn und soweit die Tarifpartner keine Regelung getroffen hätten. Diese seien daher zur Regelung aufgerufen. Weiters strich *Hittl* die große Bedeutung des BR auf dem Gebiet des Rationalisierungsschutzes heraus. Die diesbezüglich in Tarifverträgen getroffenen Regelungen seien in aller Regel völlig unzureichend. Aus dem Blickwinkel der Belegschaft trete hier die Gewerkschaft gänzlich in den Hintergrund; Ansprechstelle sei allein der BR, welcher freilich keine andere Möglichkeit besitze, als — letztlich nicht arbeitsplatz-erhaltende — *Sozialpläne* abzuschließen. Resümierend vertrat *Hittl* die Ansicht, der gegenwärtig zu beobachtende Verlust eines Stückes Tarifautonomie sei gleichzeitig die große Chance für eine Neubesinnung, weil die dadurch notwendig werdende *Hinwendung zur Basis* den Blick für eine der urreigensten Aufgaben der Gewerkschaften freimache.

Schwarz warnte vor einer Verlagerung der Tarifautonomie in die Betriebe, da sich diese als Bumerang erweisen würde und beklagte die Tatsache, daß die Tarifpartner es bislang verabsäumt hätten, die Flut von Betriebsvereinbarungen, welche in den letzten Jahren auf Betriebs- bzw. Unternehmensebene abgeschlossen worden wären, in die Tarifverträge „einzuar-

beiten“. Diese Flut habe mittlerweile nämlich dazu geführt, daß zwei Drittel aller Auslegungstreitigkeiten ihre Ursache in Betriebsvereinbarungen hätten und bloß ein Drittel in Tarifverträgen. Weiters wies *Schwarz* darauf hin, daß zumindest in der Metallindustrie die tarifliche Lohn- und Gehaltsgestaltung ein Musterbeispiel für *völlige Betriebsferne* sei. In seinem Unternehmen wäre etwa das betriebliche Entlohnungsschema bei Zugrundelegung der tarifvertraglichen Lohngestaltung in manchen Bereichen geradezu *eklatant ungerecht*.

In der Diskussion nahm Prof *Dieterich* klärend Stellung zur Rechtsprechung des BAG betreffend die Mitbestimmung im außer- und übertariflichen Bereich²⁾. Die Tarifpartner, so *Dieterich*, könnten ihre Sperrwirkung nicht ausüben, ohne selbst zu regeln. Erfolge keine Regelung durch Tarifvertrag, so stünde das sonstige Instrumentarium zur Verfügung, wozu neben der Nutzung der (individualrechtlichen) Privatautonomie auch die Mitwirkung des BR zähle.

Prof *Farthmann*, Vorsitzender der SPD-Landtagsfraktion NRW, meinte, der Gesetzgeber des BetrVG 1972 hätte (wie auch schon jener des Jahres 1952) von der Sperrwirkung des § 77 Abs 3 eindeutig diejenigen Angelegenheiten erfassen wollen, die *üblicherweise* durch Tarifverträge geregelt seien. Träfen die Tarifpartner *bewußt* — dh weil sie derartiges eben nicht wollten — keine Regelungen (zB Überstundenvergütungen), so könnten die Betriebspartner aber *nicht* darangehen, selbst diesbezüglich Normen aufzustellen. *Lemppenau* erhob gegen *Dieterich* den Vorwurf, seine Sicht verwische die Grenzen zwischen Tarif- und Betriebsautonomie. Zwischen Regelung im Tarifvertrag und Überlassung an die individualrechtliche Privatautonomie gäbe es kein „tertium“.

Dieterich hielt dem entgegen, daß es sehr wohl ein „tertium“ gäbe; nämlich dann, wenn das Schweigen der Tarifpartner als *bewußte Einräumung einer betriebsverfassungsrechtlichen Regelungskompetenz* gedeutet werden müsse.

Stumpfe warf den Gewerkschaften vor, daß sie durch jüngst stattgefundenere Ereignisse (zB die Affäre um die „Neue Heimat“) einen massiven *Glaubwürdigkeitsverlust* erlitten hätten. Die Gewerkschaften wären, wenn sie *selbst* als AG aufträten, oft überaus unsozial; ihr politischer „Glaubenskampf“ finde in der Bevölkerung keinen rechten Anklang. Mehr selbstkritisches Bewußtsein wäre jedenfalls am Platze.

Dies wurde von *Düttmann* (und in der Folge von *Steinborn* und *Heller*) zurückgewiesen. Es sei schlichtweg unverständlich, daß die Arbeitgeberverbände den Gewerkschaften vorwürfen, sie seien quasi Feinde der Demokratie.

Zum Abschluß des Symposions diskutierten Prof *Prosi* und Prof *Farthmann* in Form von These und Antithese über das Thema: „*Einschränkungen der Tarifautonomie und des Streikrechts zum Wohl der Allgemeinheit?*“

Prof *Prosi* stellte einleitend fest, das Recht zur Setzung von Arbeitskämpfmaßnahmen entspreche, ökonomisch betrachtet, dem Recht, einen „kollektiven Kaufvertrag“ nicht abzuschließen. Die Durchführung derartiger Maßnahmen erfordere in aller Regel eine genaue *Abwägung von Kosten und Nutzen*. Dieser Zwang zu einer solchen Abwägung entfalle aber dort, wo die Möglichkeit bestehe, *selbst den Nutzen* zu erlan-

⁴⁾ Dazu jüngst anschaulich *Birk*, Innerbetriebliche Absprachen — Typen und Rechtswirkungen, ZfA 1986, 73 ff.

gen und die *Kosten Dritten aufzubürden*. In diesen Fällen bedürfe es einer rechtlichen Ordnung zur *Schadensbegrenzung zugunsten Dritter*. Zur Erreichung dieses Zweckes stünden im wesentlichen zwei Instrumente zur Verfügung. Entweder müßte sichergestellt werden, daß die Parteien wenigstens ihre *eigenen* Kosten selbst tragen — unter diesem Aspekt wäre die Diskussion rund um den § 116 AFG zu sehen —, oder es müßte eine Begrenzung „externer Effekte“ von Arbeitskämpfen erfolgen. Auch in der Nationalökonomie seien externe Effekte ja ein Grund für *staatliche Eingriffe*. Außerdem wäre darauf hinzuweisen, daß die Verhinderung externer Effekte in der Regel nicht als Durchbrechung der Privatautonomie verstanden würde, sondern als deren *Wesenselement*. Grundsätzlich sollte sich der Staat allerdings aus allen Angelegenheiten heraushalten, welche durch private Interessengruppen *besser* besorgt werden könnten. Insbesondere dürfe der Staat nicht durch ständige Eingriffe, wie bisher geschehen, das „Kostensexternalisierungspotential“ der Tarifpartner ständig erhöhen. Die Tarifautonomie sei eine in der freien Wirtschaft erforderliche, infolge ihrer politischen Sensibilität jedoch ständig gefährdete Einrichtung. Nötig sei allerdings auch eine *Mißbrauchskontrolle* und ein Wettbewerb *in* der Tarifautonomie. Beides würde aber zB durch das Institut der *Allgemeinverbindlicherklärung* durchkreuzt, weil infolge der Außen-seiterwirkung unbeteiligte Dritte gebunden würden. Abschließend meinte Prosi, weder die Tarifautonomie noch das Streikrecht wären ökonomisch *an sich* problematisch; problematisch wäre allein die *Möglichkeit der Kostensexternalisierung*. In der Verhinderung dieser Möglichkeit eine *Einschränkung* der Tarifautonomie zu erblicken, hieße Tarifautonomie und Streikrecht als Ausdruck von „Narrenfreiheit“ zu verstehen.

Gegen die vorgetragenen Argumente nahm Prof Farthmann Stellung. Er meinte allerdings zu Beginn, sein Referat verstehe sich in erster Linie als Antithese zu den vom sog „Kronberger Kreis“⁵⁾ unterbreiteten Vorschlägen zur Reformierung des Arbeitsrechtes, welche wesentlich weitgehender als die von Prosi vertretenen wären. Die Realisierung der vom Kronberger Kreis angestrebten Änderungen des Arbeitsrechtes — zu nennen seien insbesondere: Abschaffung der Bestimmungen über den Sozialplan; Einführung rein betriebsbedingter Kriterien bei der Kündigung; stärkere Zulassung befristeter Arbeitsverträge sowie der Arbeitnehmerüberlassung; Beseitigung des Vermittlungsmonopols der Bundesanstalt für Arbeit; Verbot des Warnstreiks; stärkere Verankerung der Friedenspflicht; Normierung einer „Abkühlungsphase“ bei den Arbeitskämpfen; Abschaffung der Allgemeinverbindlicherklärung — würde zu einer deutlichen *Verringerung des individualrechtlichen und kollektivrechtlichen Schutzes im Arbeitsrecht* führen. Die — auch von Prosi befürwortete — Abschaffung der Allgemeinverbindlicherklärung

⁵⁾ Vgl zB einige Beiträge von A d o m e i t; etwa: Über einige Schwierigkeiten, ein Arbeitsrechtler zu sein, FS Hilger-Stumpf, 1 ff; Das Günstigkeitsprinzip — neu verstanden, NJW 1984, 26 f; Grenzen der Tarifautonomie — neu gezogen, NJW 1984, 595 f; Streik und Aussperrung — neu geordnet, NJW 1984, 773 f; Das Arbeitsverhältnis — alternativ, NJW 1984, 1337 f; Abschied von der Tarifautonomie, FAZ 10. 8. 1984; Skizze einer Neubegründung des Individualarbeitsrechts, Der Arbeitgeber 1985, 75 ff; diese Beiträge sind gesammelt in A d o m e i t, Das Arbeitsrecht und unsere wirtschaftliche Zukunft (1985).

von Tarifverträgen müsse letztlich in einen *Verzicht* der AN in arbeitgeberseitig nicht organisierten Betrieben *auf den marktgerechten Lohn* münden. Der „Schmutzkonzurrenz“ wäre wieder Tür und Tor geöffnet, weil die nicht organisierten AG *Unterbietungswettbewerb* betreiben könnten. Zur von Prosi vehement kritisierten Kosten- und Risikoabwälzung auf Dritte meinte Farthmann, diese bzw die *Streuung* der Kosten und Risiken sei ja gerade das gewesen, was man durch die Einführung des Institutes Tarifvertrag habe erreichen wollen. Die Heranziehung des Schadensbegriffes des Zivilrechtes setze die *Rechtswidrigkeit* voraus; die Schadensabwälzung auf Dritte zB durch eine Allgemeinverbindlicherklärung geschehe aber gerade *rechtmäßig*. Die Nichteinmischung des Staates in den Prozeß der kollektiven Lohnfindung sei geradezu ein Kriterium einer freien Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung. Darüber hinaus wies Farthmann noch darauf hin, daß die vom Kronberger Kreis und — in abgeschwächter Form — von Prosi vertretenen Überlegungen sich von keiner realen wirtschaftlichen Grundlage ableiten ließen, daß sie angesichts der guten Wirtschaftslage *keinem realen Bedürfnis* entsprächen. Selbst wenn aber — zB infolge drastischer Verschlechterung der wirtschaftlichen Situation — ein solches reales Bedürfnis plötzlich gegeben wäre, seien die angebotenen Mittel gänzlich untauglich, Abhilfe zu schaffen. Untersuchungen hätten nämlich gezeigt, daß es keinen Zusammenhang zwischen weitgehend schrankenloser Tarifautonomie oder umfassender Gewährung staatlicher Sozialleistungen einerseits und einer Beeinträchtigung der wirtschaftlichen Lage andererseits gäbe. Wirklich problematisch sei augenblicklich nur die beträchtliche *Arbeitslosigkeit*, welche aber einen ganz anderen Grund habe, nämlich den, daß die Arbeitsproduktivität eine Zeitlang schneller gewachsen sei als das Bruttosozialprodukt.

Prosi meinte anschließend, das Tarifsystern funktioniere so lange, als die Tarifverträge auch *de facto* bloße *Mindestarbeitsbedingungen* festlegten. Seine Feststellung, heute setzten sie ganz im Gegenteil Bedingungen fest, welche, vom Standpunkt des *Marktes* her betrachtet, mindestens durchschnittlich oder sogar etwas überdurchschnittlich wären, stieß bei der Arbeitnehmerseite auf heftigen Widerspruch.

Lemppenau hingegen stimmte Prosi darin grundsätzlich zu, meinte aber, das von Prosi gebrachte Beispiel, daß Unternehmen über ihre wirtschaftliche Situation klagten und damit *tarifliche Nachlässe* erreichten, in der Folge aber beträchtliche „über“tarifliche Entlohnungen gewährten, sei kein Problem der Tarifautonomie, sondern ein Problem jener Unternehmen, welche sich derartiger — vehement abzulehnender — Praktiken bedienten.

Prof Reuter, Universität Kiel, widersprach Prosis Auffassung, wonach der Tarifvertrag ein „Austauschvertrag“ wäre; dies stimme nicht nur rechtlich, sondern auch ökonomisch nicht. Grundsätzlich meinte Reuter, die Tarifpartner seien an das *Gemeinwohl gebunden*; dieses sei nicht bloß eine *Grenze* für ihr Handeln. Die Definition dessen, was man unter „Gemeinwohl“ zu verstehen habe, müsse der Disposition der Tarifpartner aber entzogen sein. Gegenüber den Außenseitern obläge den Tarifpartnern eine gewisse „*Schutzpflicht*“, da diesbezüglich *keine demokratische Legitimierung* vorliege. Diese Schutzpflicht werde insbe-

sondere bei der Allgemeinverbindlicherklärung virulent.

Aus österreichischer Sicht wäre zu dem überaus interessanten (und von Prof *Säcker* perfekt organisierten) Symposium noch anzumerken, daß trotz der eingangs angesprochenen „Vorreiterfunktion“ der Bundesrepublik Deutschland, welche unserem Land eine

gewisse „Knautschzone“ verschafft und manche Entwicklungen nur abgeschwächt eintreten läßt, rechtliche und ökonomische Probleme des *Arbeitskampfes* auch hierzulande bald intensiv diskutiert werden könnten. Der „fast“ stattgefunden Streik im Handel war vielleicht ein diesbezügliches Signal.

Georg Schima (Wien)