

Zeitschrift für Arbeitsrecht

Begründet
von RA Hermann Franke †

herausgegeben von
Prof. Dr. Dr. Gerhard Boldt, Kassel
LAGPräs. i. R. Hans-Joachim Darwig, Hamm
RA Dr. Ernst-Gerhard Erdmann, Köln
Prof. Dr. Hans Galperin, Bremen
Prof. Dr. Peter Hanau, Köln
Vors.Ri. am BAG Wilfried Hillebrecht, Kassel
LAGPräs. Dr. Hannemarie Kühler, Hannover
RA Ernst-Günther Mager, Köln
Prof. Dr. Theo Mayer-Maly, Salzburg
Prof. Dr. Reinhard Richardi, Regensburg
Prof. Dr. Bernd Rütters, Konstanz
Prof. Dr. Alfred Söllner, Gießen
Prof. Dr. Wolfgang Zöllner, Tübingen

16. Jahrgang 1985

Inhaltsverzeichnis 1985

Aufsätze

<i>Bettermann, Karl August</i> , Der Gegenstand des Kündigungsstreits nach dem Kündigungsschutzgesetz	5
<i>Denck, Johannes</i> , Betriebsbedingte Kündigung und Kurzarbeitergeld	249
<i>Herschel, Wilhelm</i> , Gesetzliche Verweisung auf einen jeweiligen Tarifvertrag . .	21
<i>Hueck, Götz</i> , Zur arbeitsrechtlichen Stellung des GmbH-Geschäftsführeres . .	25
<i>Kissel, Otto Rudolf</i> , Die Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes im Gesamtgefüge der Tarifautonomie	39
<i>Konzen, Horst</i> , Privatrechtssystem und Betriebsverfassung	469
<i>Kraft, Alfons</i> , Technische Einrichtungen im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG	141
<i>Löwisch, Manfred</i> , Empfiehlt es sich, die Geltung des Ultima-ratio-Grundsatzes im Arbeitskampfrecht gesetzlich zu regeln?	53
<i>Loritz, Karl-Georg</i> , Das Bundesarbeitsgericht und die „Neue Beweglichkeit“ .	185
<i>Loritz, Karl-Georg</i> , Mitbestimmung und Tendenzschutz im Konzern	497
<i>Meisel, Peter G.</i> , Neue Entwicklung in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur sozialen Rechtfertigung einer Kündigung	213
<i>Niebler, Engelbert</i> , Aus der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zum Arbeitsrecht	381
<i>Otto, Hansjörg</i> , Der Sozialplan als Gegenstand neuer gesetzgeberischer Initiativen	71
<i>Richardi, Reinhard</i> , Die Bedeutung des zivilrechtlichen Haftungssystems für den Arbeitskampf	101
<i>Schmidt, Walter</i> , Fernwirkungen von Schwerpunktstreiks und Modellarbeitskämpfen im Arbeitsvertragsrecht und Sozialversicherungsrecht	159
<i>Victorin, Anders</i> , Niedergang und Ende des zentralisierten Tarifsystems in Schweden – Ein vorschnelles Urteil?	423
<i>Zeuner, Albrecht</i> , Gedanken zum arbeitsrechtlichen Vertragsprinzip im Bereich des kirchlichen Dienstes	127
<i>Zöllner, Wolfgang</i> , Die Reichweite des Urheberrechts im Arbeitsverhältnis untypischer Urheber	451

Inhaltsverzeichnis

Berichte

<i>Coester, Michael</i> , Die Entwicklung des arbeitsrechtlichen Schrifttums im Jahre 1984	271
<i>Schreiber, Klaus</i> , Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts im Jahre 1984	541

Glückwünsche

<i>Gamillscheg, Franz</i> , Wilhelm Herschel 90 Jahre	449
<i>Löwisch, Manfred</i> , Hans Galperin 85 Jahre	450
<i>Zöllner, Wolfgang</i> , Eduard Bötticher zum 85. Geburtstag	1
<i>Zöllner, Wolfgang</i> , Ernst-Gerhard Erdmann zum 60. Geburtstag	269

Autoren des Jahrgangs	140, 268, 447, 631
--	--------------------

Sachverzeichnis 1985

A

Abwehraussperrung

- und Arbeitskampfrisiko 108 ff.
- und außerordentliche Kündigung 107 ff.
- und Fernwirkung von Arbeitskämpfen 175 ff.

Änderungskündigung

- und Beendigungskündigung 612 f.
- eines Betriebsratsmitgliedes 573
- soziale Auswahl 613 f.

Altersversorgung, betriebliche

- s. Ruhegeld

Angestellte, leitende

- Begriff 397

Arbeit

- gefahrgeneigte 327 f.
- Recht auf 273

Arbeitgeber

- Annahmeverzug 586 ff.
- und GmbH-Geschäftsführer 25 ff.

Arbeitnehmer

- Begriff 313 f., 579 ff.
- und freie Mitarbeiter 581
- Haftung vertragsbrüchiger 596 f.
- kirchliche Mitarbeiter 323

Arbeitnehmererfindung

- Urheberrechtsschutz für software 321
- Vergütung 321 f.

Arbeitnehmerüberlassung

- und sozialer Rechtsschutz der Arbeitnehmer 322 ff.

Arbeitsgerichtsverfahren

- Ablehnung eines Arbeitsrichters 414 f.
- Berufung 413, 627 f.

- Beschleunigungsnovelle 355
- Beschlußverfahren 625
- Drittschuldnerauskunft 629
- einstweilige Verfügung 354
- Feststellungsklage 625 ff.
- Lohnpfändung 630
- Nichtzulassungsbeschwerde 412
- Prozeßkostenhilfe für Gewerkschaftsmitglieder 357
- Revision 412 f., 628
- Vergleich im Kündigungsschutzprozeß 356 f.
- Verweisung 623 f.
- Zuständigkeit 623

Arbeitskampf

- Arbeitskampfrisikolehre 116 f., 159 ff., 164 f., 285
- und Deliktsrecht 103 ff., 112 f.
- und Leistungspflicht 124 ff.
- und Neutralitätsanordnung 167 ff., 177 ff., 286 f.
- Parität 281 f., 285
- im Pressebereich 287 f.
- Rechtswidrigkeit 105 f.
- und Richterrecht 282
- und Schuldverhältnisse mit Dritten 285
- und Sozialversicherungsrecht 179 ff.
- ultima-ratio-Prinzip 53 ff.
- Unterlassungsansprüche zwischen den Sozialpartnern 188 ff.
- und zivilrechtliche Haftungssysteme 101 ff., 118 ff., 282
- und Zivilrechtssystem 110 ff.
- s. auch Streik, Aussperrung

Arbeitslosengeld

- Anrechnung einer Abfindung 410 f.

Arbeitsrecht

- internationales 358 f., 630
- und kirchliche Selbstbestimmung 127 ff.
- und konkurrierende Gesetzgebung des Bundes 384 f.

Sachverzeichnis

- in der sozialen Marktwirtschaft 272 f.

Arbeitsrechtsvergleichung

- Funktion 361
- und Mitbestimmung in der EG 361 f.

Arbeitsunfall

- und Schmerzensgeld 386 ff.

Arbeitsverhältnis

- gerichtliche Auflösung 392 f.

Arbeitsvertrag

- bedingter 314 f., 482
- befristeter 314, 581 f.
- und Gleichbehandlung 315 ff.
- mit kirchlichem Arbeitgeber 128 ff.
- und Teilzeitarbeit 319
- Vertragsstrafe 583 f.

Arbeitszeit

- Leistungsbestimmungsrecht 585 f.
- Teilzeitarbeit 319

Aufsichtsrat

- und Tendenzautonomie 534 ff.

Aussperrung

- Abwehraussperrung, s. dort
- Verbot der 281 f.

Auszubildende

- Ausbildungskosten 584
- Übernahmeanspruch ins Arbeitsverhältnis 551 f.
- Teilnahme an Warnstreiks 209 ff.

B

Betrieb

- Begriff 562, 609 f.

Betriebsübung

- Entstehungsgrund 315
- Vertrauenstatbestand 592 f.

Betriebsinhaberwechsel

- Arbeitnehmerschutz 601
- im Konkurs 602
- und Kündigungsschutz 338 ff.

Betriebsrat

- Ausschluß aus dem, wegen politischer Betätigung 396 f.
- Begriff 292 f.
- Einigungsstellen 565
- im Konzern 293
- Rechtsnatur 484 ff.
- Verhinderung des Betriebsobmanns 562 f.
- s. auch Mitbestimmung des Betriebsrats

Betriebsratsmitglied

- Änderungskündigung 573
- außerordentliche Kündigung 572 f.
- Aussperrung und Koalitionsfreiheit 395 f.
- Deliktshaftung 476 ff., 492 f.
- Schulungs- und Bildungsveranstaltungen 563 ff.
- Wahl zum 294, 397 f.

Betriebsrisiko

- und Arbeitskampsrisikolehre 115 ff.

Betriebsvereinbarung

- ablösende 298 f.
- Auslegung 565 f.
- Billigkeitskontrolle 299 f.

Betriebsverfassungsgesetz

- und Privatautonomie 474 ff., 488 ff.
- und Schutzgesetze 492 f.
- und vorbeugender Rechtsschutz 490 ff.
- zivilrechtliche Grundstrukturen 470 ff., 480 ff., 487 f.

Bildschirmarbeitsplatz

- Mitbestimmung des Betriebsrats 305 f.
- Überwachung 148 ff.

Bötticher, Eduard 1 ff.

D

Datenschutz

- und Persönlichkeitsrecht 155, 330

E

Einigungsstelle 565

Erdmann, Ernst-Gerhard 269 f.

Erholungsurlaub

- einzelvertragliche Ausschlußklauseln 606
- mißbräuchliches Urlaubsverlangen 321
- Übertragbarkeit auf das Folgejahr 321
- Urlaubsabgeltung 604 f.

F

Freie Mitarbeit

- und Arbeitnehmer 581

Friedenspflicht

- und ultima-ratio-Prinzip 67 f.

G

Galperin, Hans, 450

Geschäftsführer der GmbH

- Arbeitnehmereigenschaft 25 ff.
- Fremdgeschäftsführer 27 ff.
- und Gesellschafterversammlung 30 f.

Gewerkschaft

- Betreuung kirchlicher Einrichtungen 404
- Mitgliederwerbung im Betrieb 403 f.
- sozialpolitisches Selbstverständnis 274
- im Tarifrecht 399 ff.

Gleichbehandlung

- bei der Arbeitszeitregelung 382 ff.
- zwischen Arbeitern und Angestellten 593 ff.

- von Mann und Frau im Arbeitsrecht 315 ff., 595 f.
- beim Ruhegeld 616 ff.

Günstigkeitsprinzip

- und Arbeitszeitregelungen 278

H

Hausarbeitstag 584 f.

Herschel, Wilhelm, 449

I

Insolvenzrechtsreform

- und Betriebsinhaberwechsel 339 ff.
- und Kündigungsschutz 337 f.

K

Koalitionen

- Prozeßführungsbefugnis 197 ff.
- Prozeßstandschaft für ihre Mitglieder 195 f.
- s. auch Gewerkschaft

Koalitionsfreiheit

- und arbeitsvertragliche Bindung 274
- gesetzliche Ausgestaltung 401

Konkursausfallgeld

- und Urlaubs- und Lohnausgleichskasse 550 f.

Konzern

- abhängige Unternehmen und Tendenzschutz 519 ff.
- und Mitbestimmung 351 f., 497 ff., 529 f.
- Mischkonzern 500 f.,
- Obergesellschaft und Tendenzschutz 501 ff., 507 ff., 513
- transnationaler, und Tendenzschutz 536
- und Unternehmensaufspaltung 352

- Wirtschaftsunternehmen als Obergesellschaft 513 ff.

Kündigung, außerordentliche

- eines Betriebsratsmitgliedes 572 f.
- bei Gesamtvertretung 608 f.

Kündigung, betriebsbedingte

- und Betriebsänderung 264 ff.
- Betriebsbedingtheit 219 ff., 333
- Beweislast 217 ff., 241, 332, 336 f.
- gerichtliche Nachprüfbarkeit 216 ff., 334
- Interessenabwägung 227 ff., 261 ff.
- und Kurzarbeit 251, 252 ff.
- soziale Auswahl 230 ff., 243 f., 333 ff.
- sozialrechtliche Folgen 260 f.
- und Strukturkrise 250 ff.
- und Tendenzschutz 128 ff.
- und Weiterbeschäftigung 221 ff., 336

Kündigung, ordentliche

- Abmahnung 607 f.
- und Aufhebungsvertrag 608
- und Insolvenzrechtsreform 337 f.
- personenbedingte 341 f.
- Sozialwidrigkeit 610 ff.
- verhaltensbedingte 342
- tarifliche Kündigungsfristen 452 f.
- Widerspruch des Betriebsrats 611 f.
- s. auch Kündigung, betriebsbedingte

Kündigungsschutz, allgemeiner

- und Abfindung 615
- und Kirchenautonomie 615 f.
- in Kleinbetrieben 609 f.

Kündigungsschutzklage

- Frist 9
- Präklusion 10 ff.
- Streitgegenstand 5 ff., 16 ff.
- und Weiterbeschäftigungsverlangen 343, 603 f.

Kurzarbeit

- und betriebsbedingte Kündigung 250
- Kurzarbeitergeld 252 ff.
- Lohnberechnung 588 f.

L

Ladenschlußzeiten 385

Lohn

- bei notwendigem Arztbesuch 327, 551
- Aufrechnung 591 f.
- Feiertagslohn 588
- bei Kurzarbeit 588 f.
- Mutterschutzlohn 591
- Sonderzuwendung 590 f.
- beim Zivildienst 589 f.

Lohnersatzanspruch

- und arbeitskampfbedingter Arbeitsausfall 161 ff.
- Auslegung des § 116, AFG 174 f., 179 ff.
- Neutralitätsanordnung 167 ff.

Lohnfortzahlung im Krankheitsfall

- Beweislast 325 f.
- Fortsetzungskrankheit 326, 600
- krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit 599
- regelmäßige Arbeit 599 f.
- und unbezahlter Sonderurlaub 326 ff.

Lohnleichheit

- zwischen Mann und Frau 316

M

Mitbestimmung des Betriebsrats

- bei der elektronischen Datenverarbeitung 142 ff.
- in personellen Angelegenheiten
- – krankheitsbedingte Kündigung 309, 571
- – Personalplanung 568 f.
- – soziale Auswahl 571 f.
- – Zustimmungsersetzungsverfahren 569 f.
- in sozialen Angelegenheiten
- – betriebliche Altersversorgung 304
- – betriebliche Lohngestaltung 568
- – Provisionssysteme 568
- – neue Technologien 304 ff., 567 f.
- – Zugangssicherungssysteme 567

- und unternehmerische Freiheit 300 f.
- verfahrensmäßige Durchsetzung 302 f.
- in wirtschaftlichen Angelegenheiten
 - Personalanpassung 30
 - Sozialplan 311, 574 f.

Mitbestimmung, erweiterte

- und Grundrechte der Arbeitgeberseite 394
- im Konzern 497 ff., 516 ff.
- und Konzerntöchter 290, 500 ff.
- und Tarifautonomie 290 ff.
- im Teilkonzern 528 ff.

Mutterschutz 329 f.

- Lohnberechnung 591
- und Kündigungsschutz 393
- und Mutterschaftsgeld 393 f.

N

Nachtbackverbot 385 f.

Neutralitätsanordnung

- im Arbeitskampf 167 ff., 177 ff., 286 f.

P

Personalfragebogen 578 f.

Personalinformationssysteme

- Mitwirkung des Betriebsrats 306 ff.

Personalvertretungsrecht

- Mitbestimmung bei Abmahnung 576 f.
- Weiterbeschäftigung eines Personalratsmitgliedes 576

Privatrechtssystem

- und Betriebsverfassung 459 ff.

R

Richterrecht

- bei der Arbeitnehmerhaftung 353
- und Arbeitskampf 282
- politische Arbeitsrichter 353 f.
- Überprüfung 353

Ruhegeld

- Anpassung der Betriebsrente 348, 620 f.
- Anrechnung 349 f.
- Direktversicherung 349
- Gleichbehandlung 616 ff.
- Insolvenzsicherung 409 f., 621
- Mitbestimmung des Betriebsrats 295 ff., 304
- Pensionsrückstellungen 416 f.
 - bei Teilzeitarbeit 347
- Unterstützungskassen 619 f.
- Unverfallbarkeit 347 f., 618 f.

Rundfunk

- Rundfunkfreiheit 388 ff.

S

Schwerbehinderte

- Vergütungsschutz 606

Sozialplan

- Ausschluß des, 74 ff.
- bei Betriebsänderung 310 ff.
- und Einigungsstelle 92 f.
- im Konkurs 86 ff., 93 ff., 313, 405 ff., 574 f.
- Kürzung 311 f.
- und Personalabbau 76 ff.
- Reformvorschlag der Insolvenzrechtskommission 95 ff.
- in der Sequestration 574
- Sozialplanlast 73 ff.
- Sozialplanleistung 78 ff.
- Verfassungsgerichtliche Kontrolle 312

Streik

- Fernwirkung 159 ff.
- und Fortfall der Arbeitspflicht 561

- und Lohnersatzansprüche 160 ff.
- Solidaritätsstreik 283
- und Urabstimmung 282 f.
- s. auch Warnstreik

T

Tarifautonomie

- Aufgabe im Wirtschaftsleben 50 ff.
- und Betriebsautonomie 277 ff.
- Grenzen der 276 f.
- und Unternehmensmitbestimmung 290 ff.

Tarifsystem, zentralisiertes

- und Organisationsstruktur 424 f.
- in Schweden 423 ff.
- und zentralisierte Tarifverträge 428 ff.

Tarifverhandlungen

- Ablehnung von 402 f.

Tarifvertrag

- Allgemeinverbindlicherklärung 400
- Auslegung 548
- Ausschlussfristen 554 ff.
- und Bundesurlaubsgesetz 545 f.
- und Dienstordnungen 546 ff.
- Geschäftsgrundlage 544
- gesetzlicher Verweis auf den 21 ff., 402
- und Tendenzbetrieb 133 f.
- zentralisierter, in Schweden 428 ff.

Tarifvertragsparteien

- Delegieren von Normsetzungsbefugnis 543 f.
- und Rundfunkfreiheit 280
- Tariffähigkeit 275
- und Tarifmacht 276
- Verhandlungsanspruch 275 f.

Technische Einrichtungen 141 ff.

- Begriff 145
- Mitbestimmung des Betriebsrats 141 ff.
- Überwachungsbegriff 146 ff., 150 ff.

Teilzeitarbeit

- und Ruhegeld 347

Tendenzbetrieb

- Betriebsbedingte Kündigung 128 ff.
- und erweiterte Mitbestimmung 516 ff.
- geschützter Personenkreis 506 ff.
- im Mischkonzern 500 f., 513 ff.
- und Tarifvertrag 133 ff.
- Tendenzschutz 294, 497 ff., 501 ff., 519 ff.

U

Ultima-ratio-Prinzip 53 ff.

- und Gesetzgebung 56 ff., 66 ff.
- und nachwirkende Friedenspflicht 67 f.
- und Schlichtungsverfahren 55, 63 ff., 68 f.
- und Urabstimmung 55 f., 65 ff.
- und Warnstreik 61 f.

Unternehmensmitbestimmung

- Mitbestimmung, erweiterte

Urabstimmung

- Einleitung von Kampfmaßnahmen 65 ff.

Urheber, untypischer 451 ff.

- und Arbeitsrecht 451 ff., 457, 459
- Begriff 452 ff., 458
- Nutzungsrechte 461 ff.
- Rückrufrecht 465 f.
- und Veröffentlichungsrecht 458 f.

Urlaub

- s. Erholungsurlaub

W

Warnstreik

- Feststellungsklage 559, 561

Sachverzeichnis

- und Neue Beweglichkeit 185 ff., 199 ff., 204 ff., 283 f.
- Teilnahme von Auszubildenden 209 ff.
- und ultima-ratio-Prinzip 61 f., 186, 201 f., 556 f.
- Unterlassungsklage 208 f., 557 ff.

Wettbewerbsverbot

- und Karenzentschädigung 598 f.

Wiedereinstellung

- soziale Auswahl 602 f.

Z

Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes

- und Sozialversicherung 45 f.
- und Tarifautonomie 45 f.

Die Entwicklung des arbeitsrechtlichen Schrifttums im Jahre 1984

Von Professor Dr. Michael Coester, Göttingen

- I. Grundsatzfragen
- II. Koalitionen
- III. Tarifrecht
 1. Allgemeines
 2. Tariffähigkeit
 3. Verhandlungsanspruch
 4. Tarifynhalt
 5. Grenzen der Tarifautonomie
 - a) Im allgemeinen
 - b) Tarifautonomie und Betriebsautonomie: Die tarifvertraglichen Arbeitszeitregelungen nach dem Leber-Modell
 - c) Günstigkeitsprinzip
 6. »Sonderrecht« im Rundfunkbereich?
- IV. Arbeitskampfrecht
 1. Grundsätzliches
 2. Voraussetzungen und Grenzen rechtmäßiger Arbeitskämpfe
 3. Auswirkungen und Folgen
 4. Sonderfragen
- V. Unternehmensmitbestimmung
- VI. Betriebsverfassungsrecht
 1. Allgemeines
 2. Geltungsbereich
 3. Wahl und Stellung des Betriebsrats und seiner Mitglieder
 4. Sonderproblem: Die Herabsetzung betrieblicher Leistungen, insbesondere Ruhegeldordnungen
 5. Mitwirkung und Mitbestimmung
 - a) Allgemeines und Grundsatzfragen
 - b) Soziale Angelegenheiten allgemein
 - c) Neue Technologien
 - aa) Allgemeines
 - bb) Bildschirmarbeitsplätze
 - cc) Personalinformationssysteme
 - d) Personelle Angelegenheiten
 - e) Wirtschaftliche Angelegenheiten, insbesondere Sozialplan
- VII. Individualarbeitsrecht
 1. Begriff des Arbeitnehmers
 2. Begründung und Inhalt des Arbeitsverhältnisses
 - a) Befristungen, Bedingungen
 - b) Betriebsübung
 - c) Gleichbehandlung bei Zugang und Lohn
 - d) Arbeitszeit und -entgelt
 - e) Verhalten im Betrieb
 - f) Urlaub
 - g) Arbeitnehmererfindungen und Urheberrechte
 - h) Wettbewerbsverbot
 3. Besondere Arbeitsverhältnisse
 4. Leistungsstörungen
 - a) Krankheit und Lohnfortzahlung
 - b) Haftung des Arbeitnehmers
 5. Arbeitsschutz
 6. Datenschutz
 7. Kündigung und Kündigungsschutz
 - a) Allgemeines
 - b) Gesetzliche Zweifelsfragen
 - c) Betriebsbedingte Kündigung
 - d) Personenbedingte Kündigung
 - e) Verhaltensbedingte Kündigung
 - f) Kündigungsschutzprozeß
 - g) Vergleiche
 - h) Sonderfragen
 8. Vorruhestand
 9. Betriebliche Altersversorgung
- VIII. Konzernarbeitsrecht
- IX. Arbeitsgerichte und arbeitsgerichtliches Verfahren
 1. Richterrecht
 2. Der politische Richter
 3. Arbeitsgerichtliches Verfahren
- X. Internationale Aspekte
 1. Kollisionsrecht
 2. EG-Recht
 3. Rechtsvergleichung
 4. Auslandsrecht
- XI. Sonstiges
- XII. Literatur

Der vorliegende Bericht beschränkt sich wie die Literaturübersichten in den Vorjahren auf Beiträge in Zeitschriften, Festschriften und Sammelwerken¹. Monographien, Dissertationen und sonstige Veröffentlichungen sind am Schluß alphabetisch aufgeführt. Die Fülle des Materials ließ eine gewisse Auswahl unvermeidlich erscheinen, ebenso impliziert sie die Gefahr, daß ein erwähnenswerter Beitrag übersehen wurde. Hierfür sowie für das unvermeidliche subjektive Element in Auswahl und Darstellung bitte ich um Verständnis.

I. Grundsatzfragen

Grundsätzliche Gedanken zum »Arbeitsrecht in der sozialen Marktwirtschaft« macht sich *Peter Hanau*².

Das dialektische Konzept der sozialen Marktwirtschaft gebiete es, eine goldene Mitte zwischen Vertragsfreiheit einerseits, Arbeitnehmerschutz andererseits zu suchen – das geltende Recht sei zugunsten des letzteren teilweise zu restriktiv. Zu fordern sei z. B. mehr Spielraum für Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung (auch bezüglich von Befristungsmöglichkeiten von Arbeitsverhältnissen) und – im Interesse der Berechenbarkeit – eine höhenmäßige Begrenzung von Sozialplan-Leistungen. Insgesamt müsse der Sozialschutz beweglicher am Grundsatz der Erforderlichkeit und Verhältnismäßigkeit ausgerichtet sein.

Fortgeführt werden diese Gedanken von *Klaus Adomeit*³, der über Alternativen zum heutigen Arbeitsverhältnis und Arbeitsrecht nachdenkt. Letzteres sei zu kostspielig, zu unflexibel geworden, an seine Stelle werde ein »verfeinertes Gesellschaftsrecht« treten. Für ein Übergangsstadium sei die Aufspaltung in einen traditionellen Arbeitsrecht unterstehenden Grundbereich und einen durch Vertragsfreiheit und Risiko gekennzeichneten »gehobenen Bereich« zu empfehlen.

Auch *Kurt Biedenkopf*⁴ und *Oswald v. Nell-Breuning*⁵ beschäftigen sich mit einer für notwendig empfundenen Reform des Arbeitsmarktes. Als »Gegenreform« deutet *Ulrich Zachert*⁶ gegenwärtige rechtspolitische Tendenzen im Arbeitsrecht. Mit der Bedeutung des Art. 12 GG als »Grundrecht der Arbeit« befaßt sich aus verfassungsrechtlicher Sicht *Brun-Otto Bryde*⁷. Der Kern der garantierten Berufsfreiheit müsse im Verhältnis von Beruf und Persönlichkeitsentfaltung gesehen werden. Aus dieser »personalen Interpretation« heraus könne Art. 12 GG auch als »Grundrecht der Arbeit« verstanden werden und insoweit konkrete Bedeutung bei der Auslegung einfachen Rechts entfalten, etwa im Sozialrecht (»zumutbarer Beruf« in Renten- oder Arbeitslosenversicherung) oder bei berufshindernden Arbeitsschutzbestimmungen.

1 Für ihre wertvolle Hilfe bei der Sammlung und Auswertung des Materials danke ich Herrn *Christian Richter* und Frau *Karin v. Sivers*, beide Göttingen.

2 FS zum 125jährigen Bestehen der Juristischen Gesellschaft zu Berlin (1984), S. 227–243.

3 NJW 1984, S. 1337–1339.

4 Arbeitswelt im Umbruch 1984, S. 98–126.

5 Arbeitswelt im Umbruch 1984, S. 140–156.

6 KJ 1984, S. 186–201.

7 NJW 1984, S. 2177–2184.

Letztlich bestünden auch gegen ein »Recht auf Arbeit« i. S. (nur) einer Verpflichtung des Staates zur Sorge um Vollbeschäftigung keine Bedenken.

Ähnlich, wenngleich etwas zurückhaltender äußert sich *Ernst Benda*⁸. Art. 12 GG könne als Zentralgewährleistung auch für die abhängige Arbeit angesehen werden, nicht allerdings als Grundlage für ein subjektiv-öffentliches Recht auf Arbeit. Das Sozialstaatsprinzip verpflichte den Staat zu aktiver Sozialgestaltung; dabei seien die Rechte aller beteiligten Grundrechtsträger zu respektieren. Mit dem modernen Arbeitsrecht sei der Gesetzgeber seiner verfassungsrechtlich gebotenen Aufgabe weitgehend gerecht geworden.

In der Grundrechtsfrage ähnlich, aber auch verfassungstheoretisch darüber hinausgehend stellt sich der Beitrag »Arbeit als Verfassungsproblem« von *Peter Häberle* dar⁹. Das »Verfassungsrecht der Arbeit« entfalte sich auf drei (im einzelnen dann näher dargestellt) Ebenen: Der grundrechtlichen (»Grundrecht der Arbeit«) mit Zentrum in Art. 12 GG, der kompetenzrechtlichen (Verantwortungsverteilung auf Staat und Gesellschaft) und einer kulturwissenschaftlichen Ebene. In letzterer Hinsicht sei das kulturelle Leitbild von »Freiheit und Eigentum« durch die Dimension »Arbeit« zu erweitern. Geboten sei eine verfassungstheoretische Integration der »Arbeit«; das Arbeitsrecht stelle sich als »von unten her« werdendes Verfassungsrecht dar.

Mit der gleichen Thematik beschäftigt sich *Häberle* in einem anderen Besprechungsaufsatz¹⁰. Anhand historischer wie kontemporärer Rechtsvergleichung versucht er eine »Theorie des Verfassungsrechts der Arbeit«, d. h. er untersucht frühere und heutige Verfassungen auf den Stellenwert, den die Arbeit in ihnen einnimmt. Dabei sei ein Wachstumsprozeß zu konstatieren, dennoch könne die Arbeit in verfassungsstaatlichen Normierungen niemals absoluten Rang einnehmen wie in sozialistischen Staaten. Mit der verfassungstheoretisch hohen Plazierung der »Sache Arbeit« korrespondiere die verfassungsstaatliche Alltagsleistung auf der Ebene des einfachen Rechts – die hieran Beteiligten seien Mitglieder der »offenen Gesellschaft der Verfassungsinterpreten«.

Auch *Ekkehard Wienholtz*¹¹ berührt die Frage eines »Grundrechts auf Arbeit«. Angesichts einer aus der Sozialstaatsklausel folgenden Pflicht des Staates zur Aktualisierung des Rechts auf Arbeit hält er eine Ergänzung der Verfassung für nicht notwendig.

Die *negative* Seite der Grundrechtsgewährleistung in Art. 12 GG wird von *Detlef Merten* hervorgehoben¹². Als Verbot obrigkeitlicher Berufslenkung garantiere Art. 12 GG erst die Auswahlfreiheit bei der Berufs- und Arbeitsplatzwahl wie auch bei der Wahl der Ausbildungsstätte. Geschützt sei weiterhin, wenngleich ohne Drittwirkung

8 FS Stingl (1984), S. 35–48.

9 JZ 1984, S. 345–355, im ersten Teil zugleich eine Besprechung von *Arno Baruzzi*, Recht auf Arbeit und Beruf? 7 philosophisch-politische Thesen, Freiburg/München 1983.

10 AöR 1984, S. 630–655, zugleich Besprechung von *Ryffel/Schwartländer* (Hrsg.), Das Recht des Menschen auf Arbeit, Kehl/Straßburg 1983.

11 AöR 1984, S. 532–554, insbes. 537–543.

12 FS Stingl (1984), S. 285–308.

im Privatbereich, die Entscheidung, einen Beruf nicht aufzugeben («Bleibefreiheit»). Umgekehrt werde auch die Freiheit zur Entscheidung *gegen* Ausbildung und Beruf von Art. 12 GG gedeckt – nicht allerdings mit Folgeanspruch auf staatliche Unterstützung.

Lesenswerte Reflexionen über den umgangssprachlichen und ethischen Begriff »Arbeit« stellt *Oswald von Nell-Breuning* an¹³.

*Hugo Seiter*¹⁴ unterzieht die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zu Art. 9 III GG einer umfassenden Analyse und verdeutlicht damit die verfassungsrechtliche Komponente in den wesentlichen arbeitsrechtlichen Regelungsthemen.

II. Koalitionen

Mit der Frage »Mitbestimmung der Arbeitnehmer oder der Gewerkschaften?« zielt *Fritz Rittner* auf das rechts- und sozialpolitische Selbstverständnis heutiger Gewerkschaften¹⁵. Die Erfolge an der Mitbestimmungsfront seien Pyrrhus-Siege der Gewerkschaften, es sei eine nicht mehr umkehrbare Entwicklung von der gewerkschaftlichen zur Arbeitnehmermitbestimmung eingetreten. Die funktionsgeschwächten Gewerkschaften steckten in einer tiefen Krise. In ähnlichem Sinne äußert sich *Dietrich Bahner*¹⁶.

Um das Spannungsverhältnis von individueller Koalitionsfreiheit und arbeitsvertraglicher Bindung geht es im Beitrag von *Klaus Kammerer*¹⁷. Die Weitergabe von Informationen an die Gewerkschaft und die Veröffentlichung individueller Meinungsbeiträge in der Gewerkschaftspresse sind Verhaltensweisen, die in bezug auf die *Gewerkschaft* der Garantie des Art. 9 III GG unterliegen, in bezug auf den einzelnen Arbeitnehmer aber wegen dessen arbeitsvertraglicher Bindung rechtlich zweifelhaft sein können. *Kammerer* setzt sich kritisch mit der Kernbereichslehre des Bundesverfassungsgerichts und des Bundesarbeitsgerichts auseinander; diese lasse der geschützten Koalitionsbetätigung zu wenig Raum und unterlaufe damit die Notwendigkeit grundrechtlicher Güterabwägung. Information und Veröffentlichung seien unerlässliche und wichtige Betätigungsformen der verfassungsrechtlich geschützten Koalitionsfreiheit; an ihr habe der einzelne Arbeitnehmer sowohl originär teil wie auch als Mitglied der Gewerkschaft. *Grenzen* finde die koalitionsrechtliche Betätigung mangels ausdrücklicher Grundrechtsschranken nur in anderen verfassungsrechtlich geschützten Rechtsgütern und im Übermaßverbot, einfachrechtliche Pflichten oder Schranken (Loyalität, Rücksicht, Sachlichkeit, Wahrung der Vertrauenssphäre) begrenzen die Koalitionsfreiheit nicht. Sanktionen des Arbeitgebers bei grenzenüberschreitenden Äußerungen des Arbeitnehmers unterlägen dem Prinzip des schonendsten Ausgleichs. Eine Kündigung komme nur bei schuldhaftem Verhalten in Betracht.

13 FS Stingl (1984), S. 351–367.

14 AöR 1984, S. 88–136.

15 In: FS für Winfried Werner (1984), S. 729–743.

16 Epoche 1984, S. 31–33.

17 AuR 1984, S. 65–78.

III. Tarifrecht

1. Allgemeines¹⁸

Die Arbeitskämpfe um die 35-Stunden-Woche und ihren Ausgang nimmt *Wilhelm Herschel* zum Anlaß einer Rückbesinnung auf Aufgabe und Funktionen der Tarifvertragsparteien¹⁹. Er beklagt die mangelnde Flexibilität im Verhandlungsprozeß, zumal in einer durch Massenarbeitslosigkeit begründeten nationalen Notlage, und darüber hinaus die Zurückhaltung der Tarifvertragsparteien bei der autonomen Regelung der ihnen durch Art. 9 III GG zugewiesenen Gebiete. Defizitär sei ihr Engagement im Bereich der Wirtschaftsbedingungen, der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit und des Umweltschutzes. Bedenklich erscheint *Herschel* auch die tendenzielle Verantwortungsabschiebung auf die Betriebsautonomie, wie sie in den arbeitskampfbeendenden Abschlüssen deutlich geworden sei²⁰.

2. Tariffähigkeit

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts²¹ zur Tariffähigkeit des Verbandes der oberen Angestellten der Eisen- und Stahlindustrie e. V. (VOE; jetzt: VFE) hat die Kritik von *Christian Hagemeyer* hervorgerufen²². Er stellt Struktur und Zielsetzung des VOE sowie die gerichtliche Argumentation zur Bejahung der Tariffähigkeit vor. Letztere sei in ihren tragenden Punkten nicht haltbar: Die Bereitschaft des Verbandes zum Abschluß von Tarifverträgen sei zweifelhaft, außerdem fehle ihm sowohl von der finanziellen Seite wie von den Kampfmöglichkeiten her die (vom Bundesarbeitsgericht grundsätzlich für notwendig erachtete) Freiheit zur Druckausübung. Vom VOE anvisierte Druckmethoden seien zum Teil grob rechtswidrig. Schließlich fehle es, da der VOE leitende wie nicht leitende Angestellte organisiere, am Merkmal der Gegnerunabhängigkeit.

3. Verhandlungsanspruch

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 14. 7. 1981²³ wird von *Hugo Seiter* zum Anlaß genommen, die Frage eines Verhandlungsanspruchs der Tarifvertragspar-

18 Zum kollektiven Regelungssystem innerhalb der Kirchen vgl. *Richardi*, ZfA 1984, S. 109ff., 130–132; vgl. Fn. 307.

19 AuR 1984, S. 321–323.

20 Zu diesem Thema auch unten 5 b; zur Regelung der »Wirtschaftsbedingungen« *Beuthien*, unten Fn. 93.

21 BAG, DB 1983, S. 1151.

22 DB 1984, S. 718–722; vgl. auch *Herschel*, AuR 1983, S. 351 f.

23 NJW 1982, S. 2395 = AP Nr. 1 zu § 1 TVG Verhandlungspflicht.

teien erneut aufzurollen²⁴. Er hält – im Gegensatz zum Bundesarbeitsgericht – einen Verhandlungsanspruch im Sinne einer Einlassungspflicht, eines »Rechts auf tarifvertragliches Gehör« de lege lata für gegeben. Der Anspruch soll als subjektives Recht einer Tarifvertragspartei aus Art. 9 III GG folgen, er sei notwendige Konsequenz des ultima-ratio-Prinzips und auch des tarifvertraglichen Diskriminierungsverbots. Allerdings zwingt er nicht dazu, bei verweigerten Verhandlungen vor Einleitung von Kampfmaßnahmen erst den Rechtsweg auszuschöpfen – zwischen beiden Durchsetzungswegen könne die verhandlungswillige Partei wählen²⁵.

4. Tariffinhalt

Nach Auffassung von *Alexander Gage*²⁶ sind auch Regelungen über das Lohnrisiko bei Arbeitskämpfen (und damit über das Kurzarbeitergeld) primär den Tarifvertragsparteien zugewiesen. Mit den Wechselbeziehungen zwischen Tarifmacht und Sozialversicherungsrecht befaßt sich auch *Wolfgang Gitter*²⁷, insbesondere mit der Heranziehung tarifvertraglicher Einstufungen für die Feststellung der Berufsunfähigkeit und der Bedeutung tariflicher Lohnsicherungsklauseln für die Gewährung der Berufsunfähigkeitsrente.

»Sozialrecht–Tarifrecht« war auch der Gegenstand der Verhandlungen des Deutschen Sozialrechtsverbandes mit Referaten von *Wolfgang Gitter, Rolf Birk, Franz Jürgen Säcker, Thomas Dieterich, Hans-Peter Schneier und André Thill*²⁸.

5. Grenzen der Tarifautonomie

a) Im allgemeinen

Anläßlich der Arbeitskämpfe um die 35-Stunden-Woche sinnt *Klaus Adomeit*²⁹ nach über die Grenzen der Tarifautonomie. Das »Gemeinwohl« sei zu vage, andere genannte

24 FS zum 125jährigen Bestehen der Juristischen Gesellschaft zu Berlin (1984), S. 729–751; zum Thema jetzt auch BAG vom 19. 6. 1984 – 1 AZR 361/82 –; vgl. zu einem Einzelaspekt *Löwisch*, unten Fn. 316.

25 Eine Bemerkung in eigener Sache: Wenn *Seiter* (S. 735, Fn. 17) unter Berufung auf *Wiedemann* (Anm. AP Nr. 1 zu § 1 TVG Verhandlungspflicht) es als möglich hinstellt, *mein* Beitrag in ZfA 1977, S. 87 ff., auf den sich das BAG gestützt hat, stelle das US-amerikanische Recht falsch dar, so ist das zurückzuweisen: *Wiedemann* widerlegt nichts »im einzelnen« (so *Seiter*, a.a.O.), sondern führt gegen *meine* case-law-Analyse nur allgemein Gesetzeswortlaut und Gesetzgeberwillen ins Feld. Mit codex-rechtlichen Erkenntnismethoden kann man aber dem Recht im richterrechtsdominierten amerikanischen System nicht beikommen, geschweige denn vorhandene Rechtspraxis »widerlegen«.

26 BB 1984, S. 2006 ff. i.e. unten Fn. 75.

27 In: Entwicklung des Sozialrechts – Aufgabe der Rechtsprechung, Festgabe aus Anlaß des 100-jährigen Bestehens der Sozialgerichtlichen Rechtsprechung (1984), S. 561–574.

28 Veröffentlicht im von *Marion Friedrich-Marczyk* herausgegebenen Sammelband, s. Literaturverzeichnis.

29 NJW 1984, S. 595–596.

Grenzen paßten hier nicht. Neu hinzutreten müsse eine Begrenzung von Forderungen und Vereinbarungen auf den Rentabilitätsbereich und vor allem eine aus dem Individualschutz vor der Kollektivmacht entwickelte Schranke: Das »kollektivrechtliche Günstigkeitsprinzip«. Jede Vereinbarung, die zum Schaden der Arbeitnehmer führe, sei nichtig.

Innerhalb seiner zum Problemkreis »Grundrechte und Privatrecht« entwickelten Konzeption berührt *Claus-Wilhelm Canaris* auch die Grundrechtsbindung der Tarifvertragsparteien³⁰. Er möchte den Tarifvertrag insoweit wie privatautonome Verträge einstufen und der »unmittelbaren Drittwirkung« der Grundrechte entziehen. Allerdings hätten Gesetzgeber und Gerichte angemessene Schutznormen für die Tarifunterworfenen zu entwickeln.

b) Tarifautonomie und Betriebsautonomie: Die tarifvertraglichen Arbeitszeitregelungen nach dem *Leber*-Modell

Die dem Schlichtungsspruch von *Leber*³¹ folgenden Tarifverträge haben zwar die regelmäßige Arbeitszeit im betrieblichen Durchschnitt auf 38,5 Stunden angesetzt, die individuelle Festlegung zwischen 37 und 40 Stunden jedoch den Betriebsvereinbarungen überlassen. Diese teilweise Regelungsdelegation, moniert bereits durch *Herschel*³², und ihre Folgeprobleme werden in mehreren Beiträgen analysiert.

*Reinhard Richardi*³³ untersucht zunächst den tarifvertragsrechtlichen Charakter der neuen Arbeitszeitregelungen. Als Inhaltsnormen können sie nicht verstanden werden, denn aus ihnen ergebe sich die individuell geschuldete Arbeitszeit nicht. Sie seien innerhalb der Betriebsnormen aber auch keine Solidar- oder Ordnungsnormen, sondern eine neue, rechtsdogmatisch nur unvollkommen erfaßte Normenart.

Sachlich werde den Betriebspartnern eine Regelungskompetenz bezüglich der Dauer der Arbeitszeit eingeräumt, die sich nicht aus § 87 I Nr. 2, 3 BetrVG ergebe. Es liege aber nicht in der durch Art. 9 III GG gedeckten Macht der Tarifvertragsparteien, die Kompetenzen der Betriebspartner, die sich auch auf Nichtorganisierte erstreckte, dergestalt zu erweitern.

Möglich sei demgegenüber eine tarifvertragliche Festlegung der Arbeitszeit auf 38,5 Wochenstunden, die betriebsvereinbarungsoffen betriebliche Abweichungen zwischen 37 und 40 Stunden zulasse. Hier ergibt sich die Kompetenz der Betriebspartner nach Auffassung *Richardis* schon aus § 87 I Nr. 2 BetrVG. Allerdings könne der Tarifvertrag die Betriebspartner nicht von allgemeinen betriebsverfassungsrechtlichen Schranken befreien: Der Pflicht zur Gleichbehandlung, § 75 BetrVG, und dem Günstigkeitsprin-

30 AcP 184 (1984), S. 201 ff., 243–245; Vortrag vor der Zivilrechtslehrervereinigung in Aachen 1983.

31 Abgedruckt NZA 1984, S. 79.

32 Oben Fn. 20.

33 NZA 1984, S. 387–390.

zip, das heutzutage auch gegen zwingende Arbeitszeitverkürzungen eingesetzt werden müsse³⁴.

Sachlich weitgehend übereinstimmend äußert sich *Manfred Löwisch*³⁵. Die erwähnte tarifvertragliche Arbeitszeitklausel könne die Nichtorganisierten nicht erreichen: Nicht über § 3 II TVG, da es sich in Wahrheit um eine Inhaltsnorm im Mantel einer betriebsverfassungsrechtlichen Norm handle (nach § 3 II TVG seien Nichtorganisierte nur in »Randbereichen« dem Zugriff der Tarifvertragsparteien ausgesetzt)³⁶; auch nicht durch freiwillige Betriebsvereinbarungen nach § 88 BetrVG wegen der Sperrwirkung des § 77 III BetrVG (eine Ermächtigung im Sinne § 77 III 2 BetrVG sei weder möglich noch vorhanden). Möglich bleibe allenfalls eine individualvertragliche Übernahme – ohne *Übernahmepflicht* des Arbeitgebers; pauschale vertragliche Bezugnahmen auf die geltende tarifvertragliche Regelung erstreckten sich wegen der Lohnnachteile einer Arbeitszeitverkürzung nicht ohne weiteres auf die neuen Tarifverträge. Eine Erfassung der Nichtorganisierten könne auch durch Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) erfolgen.

Die grundsätzliche Unwirksamkeit der tarifvertraglichen Arbeitszeitregelung für Nichtorganisierte habe – wegen des Gleichbehandlungsgrundsatzes des § 75 I BetrVG – auch die Unwirksamkeit für Organisierte zur Folge. Im Hinblick auf den BAG-Grundsatz, daß die Unwirksamkeit von Tarifverträgen möglichst eng zu halten sei, könne jedoch vertreten werden: Mangels individualvertraglicher Erstreckung auf die Nichtorganisierten (oder auch AVE) gelte für alle organisierten Arbeitnehmer die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 38,5 Stunden. Seien die nichtorganisierten Arbeitnehmer hingegen vertraglich einbezogen, finde die gesamte tarifvertragliche Arbeitszeitregelung Anwendung.

Gänzlich anders im Grundansatz und in der Problemsicht bietet sich der Beitrag von *Karl Linnenkohl* und *Hans-Jürgen Rauschenberg* dar³⁷. Ihnen geht es um Fragen der Auslegung und praktischen Umsetzung der tarifvertraglichen Arbeitszeitregelung (Modell: TV Hessen vom 30. 6. 1984). Im *Grundsatz* gelte diese gegenüber organisierten Arbeitnehmern nach § 3 I TVG, gegenüber nicht- und anders organisierten nach § 3 II TVG, denn sie sei zugleich auch Betriebsnorm (Solidarnorm)³⁸. Auf ihrer Grundlage erlassene Betriebsvereinbarungen seien gem. § 77 III 2 BetrVG (Öffnungsklausel) zulässig (a. A. *Löwisch*) und erfaßten gem. § 77 IV 1 BetrVG auch Nichtorganisierte. Ohne Betriebsrat hingegen könne der tarifvertragliche Flexibilisierungsspielraum nicht ausgenutzt werden (auch hier anders *Löwisch*).

Hinsichtlich der Durchführung sei der Tarifvertrag objektiv auszulegen: Der Spielraum von 37–40 Wochenstunden für die individuelle regelmäßige Arbeitszeit dürfe

34 Unter Verweis auf *Joost*, unten Fn. 39.

35 DB 1984, S. 2457–2459.

36 Insoweit verengend gegenüber *Galperin/Löwisch*, § 87 Rz. 13.

37 BB 1984, S. 2197–2202.

38 A.a.O., S. 2202.

nicht über- oder unterschritten werden; Zeitausgleich sei innerhalb des tarifvertraglichen Ausgleichszeitraums von 2 Monaten zu vollziehen. Einzelne Gestaltungsmöglichkeiten auf betrieblicher Ebene werden von *Linnenkohl/Rauschenberg* beispielhaft entfaltet.

c) Günstigkeitsprinzip

Ebenfalls im Zusammenhang mit den neuen Arbeitszeitregelungen sind Überlegungen zur Bedeutung des Günstigkeitsprinzips angestellt worden.

*Detlev Joost*³⁹ sieht die übliche Auffassung, wonach Arbeitszeitverkürzungen dem Arbeitnehmer grundsätzlich günstiger seien, als im Banne eines überkommenen Dogmas stehend. Arbeitszeit und -entgelt stünden in unauflösbarer Wechselbeziehung, eine Arbeitszeitgrenze als Mindestarbeitsbedingung bedeute gleichzeitig eine Lohngrenze als Höchstarbeitsbedingung. Ein Günstigkeitsvergleich müsse deshalb *beide* Aspekte berücksichtigen (»Sachgruppenvergleich«), wobei es auf das Interesse des einzelnen Arbeitnehmers, bewertet aus objektiv-hypothetischer Sicht, ankomme. Dabei sei zu beachten, daß die 40-Stunden-Woche im sozialpolitischen Bewußtsein verankert und die weitere Herabsetzung der Arbeitszeit beschäftigungspolitisch motiviert sei: eine ordnungspolitische Höchstarbeitsbedingung. Bei Günstigkeitszweifeln im Einzelfall habe bei faktischen Unklarheiten der Tarifvertrag, bei Bewertungsdiscrepanzen die Einschätzungsautonomie des Arbeitnehmers den Vorrang.

Die somit weitgehende Offenheit der tarifvertraglichen Regelung gegenüber individualvertraglich höher angesetzten Arbeitszeiten gelte auch für einheitsvertragliche Einheitsregelungen – deren faktisch kollektiver Charakter stelle sie nicht Betriebsvereinbarungen gleich. Diese Rechtslage könne zugunsten des Tarifvertrags nicht verbessert werden durch einen Ausschluß des Günstigkeitsprinzips, durch Formulierung als Abschlußverbote oder negative Inhaltsnormen oder durch Verlagerung in den schuldrechtlichen Teil des Tarifvertrags.

Ob nicht auch das Günstigkeitsprinzip eine Beschränkung aus dem Gesamtinteresse der Arbeitnehmerschaft hinnehmen müsse, sei eine Frage der gerechten Lastenverteilung, die nur vom Gesetzgeber *de lege ferenda* beantwortet werden könne⁴⁰.

Ein neues Verständnis des Günstigkeitsprinzips regt auch *Klaus Adomeit* an⁴¹. Der Kreis der in den Günstigkeitsvergleich einbezogenen Faktoren müsse umfassend gezogen werden, zu ermöglichen seien auch individualvertragliche Anpassungen »nach unten« zur Rettung des Unternehmens insgesamt. Die Tarifvertragsparteien hätten in dieser Funktion versagt. Mangels Üblichkeit tarifvertraglicher Regelungen sei auch eine lohnreduzierende Betriebsvereinbarung zulässig⁴².

39 ZfA 1984, S. 173–195, positiv in Bezug genommen von *Richardi* (Fn. 33) und *Löwisch* (Fn. 35); vgl. auch *Löwisch*, RdA 1984, S. 197ff., 199 r. Sp.

40 A.a.O., S. 192–194; eine etwaige verfassungsrechtliche Verankerung des Günstigkeitsprinzips wird ausgeklammert.

41 NJW 1984, S. 26–27.

42 Der Beitrag steht in sachlicher Korrespondenz zu *Adomeit*, NJW 1984, S. 1337ff. (Fn. 3).

6. »Sonderrecht« im Rundfunkbereich?

Nach den grundsätzlichen Feststellungen des Bundesverfassungsgerichts zum Verhältnis von Rundfunkfreiheit und arbeitsrechtlichem Bestandsschutz^{42a} ist insbesondere die Frage offengeblieben, inwieweit anstelle des vom Bundesverfassungsgericht angesprochenen Gesetzgebers die *Tarifvertragsparteien* die verfassungsrechtlich gebotene Zuordnung beider Rechtsgüter vornehmen können⁴³. Den Handlungsspielraum der Tarifvertragsparteien auszuloten unternimmt *Hansjörg Otto*⁴⁴ in Auseinandersetzung vor allem mit dem Bundesverfassungsgericht, danach ergangenen Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts vom 13. 1. 1983 und dem bereits 1983 veröffentlichten Gutachten von *Löwisch/Schüren* zum selben Thema⁴⁵.

Zunächst geht es *Otto* um die Eingrenzung des Personenkreises, der im Hinblick auf die Bedürfnisse des Rundfunks arbeitsrechtlich schlechter gestellt werden kann – die »Programmgestalter«. Typischerweise geschuldeter Einfluß auf den Programminhalt sei das maßgebliche Kriterium für letztere. Bei der konkreten Abgrenzung seien die Tarifvertragsparteien freier als der Gesetzgeber oder das Bundesarbeitsgericht als »Ersatzgesetzgeber«; zu beachten hätten sie die Rundfunkfreiheit einerseits, den einfachrechtlichen Bestandsschutz andererseits sowie den Gleichheitssatz. Insoweit zeigt *Otto* einzelne Durchführungsmöglichkeiten auf. Die Statusbestimmung als Arbeitnehmer oder arbeitnehmerähnliche Person liege außerhalb der Tarifmacht.

Bei programmgestaltenden Arbeitnehmern dürfe der Tarifvertrag auch die einzelnen Befristungsphasen »überwölbende« Dauerrechtsbeziehung regeln. Hinsichtlich der Befristbarkeit selbst untersucht *Otto* zunächst detailliert die gesetzgeberischen Gestaltungsmöglichkeiten. Auch hier hätten jedoch die Tarifvertragsparteien einen weiten Spielraum.

Gleiches gelte für Kündigungsregelungen, sie könnten – im Gegensatz zum Gesetzgeber – den Ausschluß der ordentlichen Betriebskündigung nach 10 Beschäftigungsjahren oder Kompromisse im Hinblick auf die Rundfunkfreiheit vorsehen.

Die Rechtsverhältnisse der arbeitnehmerähnlichen Personen (§ 12a TVG) könnten in einem *gemeinsamen* Tarifvertrag geregelt werden. Auch hier dürften die Tarifvertragsparteien das die einzelnen Beschäftigungsverhältnisse überwölbende Dauerrechtsverhältnis berücksichtigen bei der Festsetzung von Leistungsansprüchen. Hingegen sei, anders als bei Arbeitnehmern, eine Begrenzung der Höchstdauer der Beschäftigungsverhältnisse aus sachlichen, tarifvertragsrechtlichen und verfassungsrechtlichen Gründen nicht zulässig. Es bleibe den Tarifvertragsparteien im übrigen unbenommen, den sozialen (nicht den rechtlichen) Status von arbeitnehmerähnlichen Mitarbeitern dem der Arbeitnehmer anzugleichen. *Otto* faßt seine Ergebnisse in 34 Leitsätzen zusammen.

42 a BVerfGE 59, S. 231.

43 Die Auswirkungen der Bundesverfassungsgerichtsentscheidung auf den Arbeitnehmerbegriff erörtert *Willi Thiele*, *Die Personalvertretung* 1984, S. 312–317.

44 RdA 1984, S. 261–280, auf der Grundlage eines Gutachtens.

45 Befristete Vertragsverhältnisse programmgestaltender Mitarbeiter der Rundfunkanstalten, Beiträge zum Rundfunkrecht, Bd. 29 (1983).

IV. Arbeitskampsrecht

1. Grundsätzliches

Grundfragen des Arbeitskampsrechts behandelt *Ernst Kempen*⁴⁶. Obgleich sein Aufsatz zugleich der Besprechung der beiden Darstellungen des »Arbeitskampsrechts« von *Brox/Rüthers* und *Däubler*⁴⁷ gewidmet ist, liegt der Schwerpunkt doch auf der Entwicklung von *Kempens* eigener Rechtsauffassung. Er wirft dem Bundesarbeitsgericht eine fehlende dogmatische Grundkonzeption für das Arbeitskampsrecht vor; diese könne nicht aus dem einfachen Gesetz, sondern müsse fast ausschließlich aus dem Verfassungsrecht gewonnen werden⁴⁸. Diese These sowie die beiden Besprechungswerke überprüft *Kempen* sodann an den Problempunkten Warnstreik, Sympathiestreik und hessisches Aussperrungsverbot, wobei er in den Ergebnissen mit dem von *Däubler* herausgegebenen Werk (bearbeitet hier *Bieback* bzw. *Wolter*) übereinstimmt, in der Begründung aber einiges nachzubessern versucht. *Kempen* wendet sich gegen eine Sicht der Tarifautonomie als bloße Sonderform der Privatautonomie; die Tarifautonomie stelle vielmehr eine Kombination des rechtsstaatlich/demokratischen Rechtsetzungsverfahrens dar, habe also hinsichtlich ihrer Legitimation Doppelcharakter⁴⁹. Von hier aus kommt *Kempen* zu einer Betonung des Prozesses demokratischer Selbstverständigung und öffentlicher Willensbildung auf seiten der Gewerkschaften, der nicht nur durch Art. 9 III GG, sondern auch durch Art. 5 I und 8 GG geschützt sei. Unter diesem (im einzelnen entfaltenen) Aspekt sei die Zulässigkeit sowohl von Warnstreiks (»Neue Beweglichkeit«) wie auch von Sympathiestreiks zu bejahen; das hessische Aussperrungsverbot sei schon aus verfassungsrechtlichen Erwägungen unangreifbar.

Die arbeitskampsrechtliche Parität als beherrschendes Grundprinzip wird von *Martin Wenning-Morgenthaler* einer kritischen Analyse unterzogen⁵⁰. Er hält alle vertretenen Paritätsbegriffe für unhaltbar, letztlich sei Parität eine politische und gesellschaftliche Frage⁵¹. Wer die in einer kapitalistischen Wirtschaftsverfassung bestehenden Klassengegensätze nicht verleugne, müsse zur Verringerung des Machtvorsprungs der Arbeitgeber zumindest ein allgemeines Aussperrungsverbot fordern.

Eine gegensätzliche Position vertritt *Klaus Adomeit*⁵². Zunächst kritisiert er die Aussperrungsurteile des 1. BAG-Senats: Sie stellten die Existenz eines Aussperrungsrechts ins Belieben der Gewerkschaften. Allerdings seien die Urteile gerichtsverfas-

46 AuR 1984, S. 225–232.

47 Vgl. Literaturverzeichnis.

48 A.a.O., S. 225 f.

49 A.a.O., S. 229.

50 BStSozArbR 1984, S. 305–309.

51 Ähnlich *Weiss*, Fn. 84: nur Legitimationsmuster ohne entscheidungsdeterminierende Kraft.

52 NJW 1984, S. 773–774.

sungswidrig⁵³ und kein bindendes Richterrecht. Und im Grunde habe das Bundesarbeitsgericht (ungewollt?) den richtigen Weg beschritten, denn das überkommene Arbeitskampf-Modell sei antiquiert. Nur bedürfe es nicht einer einseitigen, sondern beidseitigen arbeitskampfrechtlichen »Abrüstung« – als ersten Schritt einer Beschränkung auch der Streikaufrufe auf 25 % der Arbeitnehmer.

Wie der Beitrag von *Adomeit* enthalten mehrere thematisch verschiedene Aufsätze (z. T. ausführliche) kritische Bemerkungen zur Rolle des *Richterrechts* im Arbeitskampfrecht, so die Beiträge von *Herschel*⁵⁴, *Lieb*⁵⁵ und *Rüthers*⁵⁶.

2. Voraussetzungen und Grenzen rechtmäßiger Arbeitskämpfe

*Gerhard Müller*⁵⁷ stellt Überlegungen an zum ultima-ratio-Prinzip im Rahmen der Europäischen Sozialcharta (ESC). In Übereinstimmung mit dem Bundesarbeitsgericht⁵⁸ hält er die ESC für ein den Gesetzgeber bzw. den rechtsetzenden Richter verpflichtendes Völkerrecht. Im Gegensatz zum Bundesarbeitsgericht sieht er jedoch das arbeitskampfrechtliche ultima-ratio-Prinzip und daraus folgende zeitliche Beschränkungen des Streiks als integrierenden Teil der ESC-Regelung. Dies ergebe sich aus der Gewährleistung »wirksamer« Kollektivverhandlungen (Art. 6 ESC) sowie innerstaatlichen Rechtsgrundsätzen, die über Art. 31 ESC beachtlich seien: So aus dem Freiheitsrecht Dritter (Art. 2 I GG), der durch Art. 12 und 2 I geschützten Wirtschaftsfreiheit des Arbeitgebers und seinem Recht am eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb sowie schließlich aus dem über das Rechtsstaatsprinzip geschützten Gemeininteresse.

»Streik ohne Urabstimmung?« ist die Fragestellung der Erörterung von *Jobst-Hubertus Bauer* und *Gerhard Röder*⁵⁹. Dieses seit langem diskutierte Thema hat durch die Satzungsänderung der IG Druck und Papier im Oktober 1983 und durch die Praxis der Warnstreiks neue Aktualität gewonnen. Die Autoren folgern eine Rechtspflicht zur Durchführung einer Urabstimmung nicht aus dem Verfassungsrecht, wohl aber aus arbeitskampfrechtlichen Grundsätzen, insbesondere dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit, und aus der Notwendigkeit einer Legitimation durch die Betroffenen bei Arbeitsplatzgefährdungen. Dies soll jedoch nur gelten für Erzwingungsstreiks, nicht für Warnstreiks⁶⁰. Satzungen könnten deshalb keine Befreiung von der Urabstimmungspflicht vorsehen; auch bei Ermessensklauseln sei die Ermessensfreiheit der

53 Vgl. aber *Rüthers*, Fn. 81, 83.

54 Unten Fn. 72.

55 Unten Fn. 63.

56 Unten Fn. 81.

57 DB 1984, S. 2692–2695.

58 DB 1984, S. 2563.

59 DB 1984, S. 1096–1099.

60 In letzterem Punkt übereinstimmend mit *Bobke/Grimberg*, Fn. 61, S. 1146.

Gewerkschaft »auf Null« reduziert. Die Verletzung der Urabstimmungspflicht führe zunächst zur Verbandswidrigkeit des Streiks, nicht automatisch zu dessen Rechtswidrigkeit im Außenverhältnis. Insoweit seien die allgemeinen deliktischen Regeln maßgeblich, wobei die Pflichtverletzung immerhin Indiz für eine Verletzung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes sein könne.

Die Kampfpraktik der »Neuen Beweglichkeit« war auch im Berichtsjahr umstritten. *Manfred Bobke* und *Herbert Grimberg*⁶¹ argumentieren in einem nachweisreichen Beitrag für die Zulässigkeit dieser Taktik. Auch Streiks im Rahmen der »Neuen Beweglichkeit« seien als Warnstreiks einzustufen, für die – mit dem Bundesarbeitsgericht – das »ultima-ratio«-Prinzip nicht uneingeschränkt gelte. Sie seien regelmäßig auch nicht durch eine über die tarifvertragliche Friedenspflicht hinausgehende besondere Friedenspflicht ausgeschlossen. Denkbar seien aber ausdrückliche Vereinbarungen der Tarifvertragsparteien, wie etwa in der Schieds- und Schlichtungsvereinbarung für die Metallindustrie seit 1. 1. 1980. Warnstreiks im Rahmen der »Neuen Beweglichkeit« dürfen nicht durch abstrakte richterrechtliche Regeln beschränkt werden, etwa bezüglich des Erfordernisses von Verhandlungen oder Urabstimmung⁶², bezüglich Dauer, Wiederholbarkeit oder einer Ankündigungspflicht der Gewerkschaften.

Die Praxis der Schwerpunktstreiks und Modellarbeitskämpfe provoziert Überlegungen auf der Arbeitgeberseite, wie man sich aus den der Arbeitgeberseite ungünstigen Kampfverengungen befreien könnte. In diesem Sinne untersucht *Manfred Lieb*⁶³ die Frage, ob kampfgeldausweitende (Abwehr-) Aussperrungen zulässig sind. In Vorüberlegungen geht *Lieb* auf Grundfragen des Aussperrungsrechts ein: Eine Abgrenzung zwischen Angriffs- und Abwehraussperrung sei praktisch nicht möglich; bei der Zulässigkeit von Aussperrungen gehe es letztlich nur um Fragen der Machtverteilung, um angemessene rechtliche Rahmenbedingungen unter dem Aspekt der Arbeitskampffairness. Schon die konkrete Fragestellung unter letzterem Aspekt sei jedoch durch gewisse Vorverständnisse geprägt; *Lieb* nimmt deshalb den Standpunkt des 1. Senats des Bundesarbeitsgerichts zum Ausgangspunkt seiner weiteren Überlegungen⁶⁴. Im Hauptteil bejaht *Lieb* die Erforderlichkeit kampfgeldausweitungender Aussperrungen zur Vermeidung von Paritätsstörungen⁶⁵. Diese Rechtsfrage sei – entgegen erstem Anschein – noch nicht vom Bundesarbeitsgericht entschieden und damit noch offen: Einschlägige Äußerungen⁶⁶ seien nur obiter dicta und unvereinbar mit den Grundsätzen des Großen Senats vom 21. 4. 1971⁶⁷. Die sachliche Zulässigkeit

61 DB 1984, S. 1143–1147; zu dieser Thematik auch *Kempfen*, oben Fn. 46, *Bauer/Röder*, oben Fn. 59, und *Rüthers*, unten Fn. 81.

62 Vgl. *Bauer/Röder*, Fn. 59.

63 DB 1984, Beilage 12, auf der Grundlage eines Rechtsgutachtens für den Gesamtverband der metallindustriellen Arbeitgeberverbände.

64 A.a.O., S. 1–6; vgl. BAG, DB 1980, S. 1266 = AP Nr. 64 zu Art. 9 GG Arbeitskampf.

65 A.a.O., S. 6–11.

66 BAG, AP Nr. 65 zu Art. 9 GG Arbeitskampf (Bl. 940) = DB 1980, S. 1274.

67 Dazu auch *Adomeit*, oben Fn. 52 und *Rüthers*, unten Fn. 81.

ergebe sich aus dem Umstand, daß das Bundesgebiet de facto zu einem Tarifgebiet geworden sei. Die Auswahl für sie günstiger Streikschwerpunkte durch die Gewerkschaften dränge zur Zulässigkeit kompensatorischer Erweiterungsmöglichkeiten durch die Arbeitgeber, wie das Bundesarbeitsgericht für »eng begrenzte Teilstreiks« bereits erkannt habe. Die Herstellung übergreifender Arbeitgebersolidarität sei auch unter dem Gesichtspunkt der Unzumutbarkeit zu ermöglichen – es sei elementar ungerecht, wenn nur wenige (und oft dieselben) Arbeitgeber Prügelknaben der ganzen Branche sein müßten⁶⁸. Der Kampfgebietsausweitung korrespondiere eine Kampfverkürzungsfunktion. Im übrigen sei Parität kein der Letztbeurteilung durch das Bundesarbeitsgericht unterliegender Rechtsbegriff, sondern eröffne den Arbeitskämpfparteien einen Ermessensspielraum, der nur in Grenzen überprüfbar sei – etwa auf die Einhaltung der 25 %-Barriere des Bundesarbeitsgerichts. Abschließend vertieft *Lieb* die Problematik des Richterrechts als Maßstab für korrektes Arbeitskämpfverhalten. Die grundsätzliche Geltung sei anerkannt; rückwirkende Kraft könne das Richterrecht aber nicht in Anspruch nehmen. Die Parteien müßten sich nicht an bloßen »Trends« orientieren, erst später festgestellte Unzulässigkeit könne keine Lohnnachzahlungs- oder Schadenersatzverpflichtung begründen.

Um Solidarität auf der Gegenseite, nämlich die Zulässigkeit von *Solidaritätsstreiks* geht es im Beitrag von *Manfred Bobke*⁶⁹. Ausgehend von einer Klärung des Solidaritätsbegriffs, der in seiner rechtlichen Bedeutung nur für die Arbeitnehmerseite gelte, stellt *Bobke* die möglichen Einsatzfelder geübter Solidarität vor. Dem schließt sich die rechtliche Bewertung an: Die generelle Zulässigkeit des Solidaritätsstreiks sei nun auch vom Bundesarbeitsgericht⁷⁰ anerkannt. Sie folge aus dem in Art. 9 III GG verankerten Solidaritätsprinzip und dürfe über das Solidaritätsmotiv hinaus nicht an weitere Voraussetzungen gebunden werden als die, daß der Solidaritätsstreik potentiell den Druck auf den Kampfgegner des Hauptarbeitskampfes erhöhen könne. Auf die Verfolgung (auch) eigener Ziele komme es nicht an. Diese Auffassung wird an der Solidaritätsaktion in der Metallindustrie vom 12. 12. 1978 als Modellfall verdeutlicht. Mit ähnlicher Tendenz befürwortet *Karl-Jürgen Bieback* Solidaritätsstreiks im Kampf um die 35-Stunden-Woche⁷¹.

Mit der Arbeitskämpfkündigung des Arbeitgebers befaßt sich *Wilhelm Herschel*⁷² im Rahmen einer Besprechung der Monographie von *Randerath*. Vorgeschaltet wendet sich *Herschel* gegen die Vorstellung eines »Systems« des deutschen Arbeitskämpfrechts und äußert Unbehagen bezüglich des Überhandnehmens von Richterrecht (ohne auf die reichhaltige vorhandene Richterrechtsdiskussion Bezug zu nehmen).

68 A. A. (Wettbewerbssituation keine Legitimation für Vergrößerung des Kampfvolumens) *Weiss*, unten Fn. 84, S. 101.

69 B1StSozArbR 1984, S. 161–165.

70 DB 1983, S. 1098 = BB 1983, S. 1410.

71 Personalrat 1984, S. 34–35.

72 RdA 1984, S. 214–218; vgl. *Michael Randerath*, Die Arbeitskämpfkündigung des Arbeitgebers im kollektiven Arbeitskämpfsystem, Bonn 1983, besprochen auch von *Beck*, AuR 1984, S. 43 ff.

Die Zulässigkeit von Kampfkündigungen könne nicht pauschal beurteilt werden. Sie ergebe sich nicht aus § 25 KSchG und nicht ohne weiteres aus der »Freiheit der Kampfmittel«. Zu letzteren seien ohnehin nicht zu rechnen die »Kampftaktik der Weiterproduktion« und Rationalisierungsmaßnahmen. Kündigungen in einem Arbeitskamps unterlägen jedenfalls der Anhörungspflicht des Betriebsrats nach § 102 I 1 BetrVG (gegen die h. M.), einstweilige Verfügungen seien im Hinblick auf Art. 9 III GG ausgeschlossen, soweit sie nur auf Regelung eines einstweiligen Zustandes gerichtet seien. Auch gegen einen wilden Streik will *Herschel* die außerordentliche Kündigung nicht generell zulassen; rechtswidrig sei insbesondere das willkürliche Herausgreifen einzelner Streikteilnehmer (gegen *Randerath*). Eine Massenänderungskündigung schließlich dürfe nicht die richterrechtlichen Beschränkungen der Aussperrung umgehen. Im übrigen sei sie zur Reduktion übertariflicher Arbeitgeberleistungen grundsätzlich zulässig und beurteile sich nach § 2 KSchG.

3. Auswirkungen und Folgen

*Reinhard Richardi*⁷³ behandelt umfassend die »Auswirkungen eines Arbeitskampfes auf Schuldverhältnisse mit Dritten«. Zurückgehend auf die schuldrechtlichen Grundlagen werden didaktisch eingängig geschildert die Rechtsstellung eines am Arbeitskamps nicht beteiligten Schuldners bei arbeitskampsbedingten Leistungsstörungen, das Haftungsrisiko bei Kampfbeteiligung, die Haftung für die streikenden Arbeitnehmer nach § 278 BGB sowie arbeitskampsbedingter Gläubigerverzug. Hinsichtlich des Lohnrisikos der Arbeitnehmer hält *Richardi* die Konzeption eines besonderen »Betriebsrisikos« außerhalb der Tatbestände der §§ 323, 615 für verfehlt. Modifikationen bedürfe es für die Fernwirkungen von Arbeitskämpfen; dies jedoch nicht innerhalb des Zivilrechts. Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum Betriebsrisiko sei systematisch als arbeitskampsrechtliche Kompensation für die Nichteinräumung oder Beschränkung der Aussperrung zu verstehen, die bürgerlichrechtlichen Grundsätze würden nicht modifiziert, sondern ersetzt⁷⁴.

Speziell beim *Arbeitskampsrisiko* gehe es um kampsrechtliche Zuordnungskriterien unter dem Gesichtspunkt der Kampfparität. Beim *Betriebsrisiko* (Undurchführbarkeit individualvertraglicher Arbeitsleistung) hingegen seien Paritätsaspekte irrelevant; da der Arbeitgeber die Fernwirkung von Arbeitskämpfen dulden müsse, sei in Durchsetzung der allgemeinen Risikoverteilung beim Gläubigerverzug § 323 BGB anzuwenden.

Zu letzterem Thema entwickelt *Alexander Gagel*⁷⁵ unter dem Titel »Lohnrisiko und Kurzarbeitergeld für mittelbar betroffene Arbeitnehmer« entgegengesetzte Lösungsvorstellungen. Er versucht aufzuzeigen, daß – wenn man auch das Sozialrecht einbeziehe – das Gesetz durchaus ein übergreifendes Regelungskonzept erkennen lasse, das übergesetzliche Grundsätze wie die »Betriebsrisikolehre« entbehrlisch erscheinen

73 JuS 1984, S. 825–836.

74 A.a.O., S. 835 f.

75 BB 1984, S. 2006–2012.

lasse (in Anschluß an *Picker* und *Rückert*). Primär sei auch die Regelung des Lohnrisikos der Tarifautonomie zugewiesen: Ein sachgerechtes Lösungsmodell, von dem auch das Arbeitsförderungsgesetz ausgehe (Art. 9 III GG, §§ 1, 4 TVG, 63 ff. und 116 AFG). Außerhalb tariflicher Regelungen und gesetzlichen Kurzarbeitergeldes gelte jedoch außerhalb des fachlichen und räumlichen Geltungsbereichs des umkämpften Tarifvertrags unverkürzt § 615 BGB.

Im zweiten Teil seines Beitrags wendet sich *Gagel* der Reichweite des § 116 AFG zu. Diese Vorschrift sei mit dem Bundessozialgericht eng nach ihrem Wortlaut auszulegen. Innerhalb des Geltungsbereichs des umkämpften Tarifvertrags seien mittelbar betroffene Arbeitnehmer von § 116 III 1 Nr. 1 AFG nur erfaßt, wenn sie derselben Branche angehörten und erwartet werden könne, daß der Tarifvertrag auch auf sie angewendet werden wird. Außerhalb des Geltungsbereichs komme ein Ruhen nur in Ausnahmefällen in Betracht. Auch § 4 der Neutralitätsanordnung sei eng auszulegen: »Gleiche Forderungen« meine Identität, eine Gewichtung verschiedener Forderungen durch den Präsidenten der Bundesanstalt für Arbeit komme nicht in Betracht.

Für die Arbeitgeber im Ergebnis nicht so günstig versteht *Thomas Raiser* die Neutralitätspflicht der Bundesanstalt für Arbeit⁷⁶. Ausgangs- und Prüfungspunkt seines Beitrags ist die Anordnung des Präsidenten der Bundesanstalt vom 13. 5. 1984 über das Ruhen von Leistungsansprüchen mittelbar vom Arbeitskampf betroffener Arbeitnehmer. Mit Hilfe der anerkannten Auslegungsmethoden sei der Inhalt der §§ 116 AFG und 4 Neutralitätsanordnung nicht zweifelsfrei festzustellen; es bestehe lediglich insoweit Einigkeit, als heute Leistungsgewährung die Regel, Ruhen der Ansprüche die begründungsbedürftige Ausnahme darstelle⁷⁷.

Die Neutralitätspflicht der Bundesanstalt als staatlichem Organ folge unmittelbar aus Art. 9 III GG, § 116 AFG sei eine Konkretisierung der allgemeinen staatlichen Neutralitätspflicht. Diese sei strikt passiv zu verstehen, es bestehe kein Recht zur »fördernden Neutralität«. Damit erteilt *Raiser* dem Argument eine Absage, die Bundesanstalt könne gar nicht neutral sein, sie müsse so oder so (durch Gewährung oder Nichtgewährung) Partei ergreifen⁷⁸.

Die rechtliche Aufgabe bestehe darin, Sozialstaats- und Neutralitätsprinzip in Einklang zubringen. Dies führe dazu, daß mittelbar betroffene Arbeitnehmer *außerhalb* des räumlichen und fachlichen Geltungsbereichs des umkämpften Tarifvertrags zwar einen Leistungsanspruch haben müßten, letzterer aber entfalle, wenn sie (allein) vom fachlichen Anwendungsbereich gedeckt würden: Hier sei ihre letzte Teilhabe am Arbeitskampfergebnis entscheidend. Damit erweise sich die Anordnung des Präsidenten der Bundesanstalt vom 13. 5. 1984 als richtig. § 4 Neutralitätsanordnung hingegen sei in keiner Auslegung haltbar, da ein Ruhen der Leistungsansprüche nach dieser Vorschrift faktisch kaum eintreten könne oder von den Gewerkschaften leicht

76 NZA 1984, S. 369–377.

77 A.a.O., S. 373.

78 A.a.O., S. 375.

unterlaufen werden könnte⁷⁹. § 4 Neutralitätsanordnung sei deshalb vom richtig verstandenen § 116 III AFG nicht gedeckt und nichtig; die nach dieser Vorschrift erforderliche Interessenabwägung müsse deshalb bei jeder Einzelentscheidung der Bundesanstalt stattfinden.

4. Sonderfragen

Auf der Tagung des Studienkreises für Presserecht und Pressefreiheit im Oktober 1983 in Osnabrück wurden zwei Referate zum Thema »Sonderarbeitskampsrecht der Presse?« gehalten⁸⁰.

*Bernd Rütters*⁸¹ setzt sich in Thesenform (mit unterschiedlich ausführlichen Begründungen) mit der neueren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, insbesondere den Entscheidungen des 1. Senats vom 10. 6. 1980 auseinander, sowohl im allgemeinen⁸² wie für den Sonderbereich der Presse. Zunächst postuliert *Rütters* im Hinblick auf gewisse Unvereinbarkeiten der Entscheidung mit dem Beschluß des Großen Senats vom 21. 4. 1971 ihre Auslegung konform zu diesem Beschluß⁸³. Sodann kritisiert er die Aussperrungsgrundsätze des 1. Senats, insbesondere die Quotenverteilung als unausgewogen und widersprüchlich.

Im Pressebereich seien zwar Arbeitskämpfe grundsätzlich zulässig, sie unterlägen jedoch in vielerlei Hinsicht besonderen Bedingungen, sowohl vom »Produkt« her wie von der Verbandsstruktur, der Markt- und Wettbewerbsverhältnisse sowie bezüglich des Tarifgebiets (= Bundesgebiet). Die Aussperrungsgrundsätze des Bundesarbeitsgerichts machten tendenziell die notwendige Solidarität der Arbeitgeber unmöglich und gefährdeten damit die Parität als tragendes Grundprinzip des Arbeitskampsrechts. Falsch sei überdies die Anknüpfung der Quotenregelung an den Kampfaufruf anstelle der realen Kampfteilnahme.

Warnstreiks seien im Pressebereich kaum denkbar, schlugen strukturell bedingt in Kampfstreiks um. Das gelte verstärkt für rollierende Warnstreiks im Sinne einer »Neuen Beweglichkeit«, die jedenfalls für den Pressebereich, aber auch generell unzulässig seien. Sympathiestreiks der Presse zugunsten von Arbeitnehmern in anderen Branchen verstießen gegen Art. 5 I 2 GG. Abschließend kritisiert *Rütters* die Richterrechtspraxis des Bundesarbeitsgerichts als zu forsch, zu fallabstrahierend und in sich zu unkoordiniert.

79 A.a.O., S. 374.

80 Tagungsbericht in NJW 1984, S. 964f. sowie von *Karl Egbert Wenzel* in Film und Recht 1984, S. 30–32.

81 NJW 1984, S. 201–208.

82 Insoweit besteht eine inhaltliche Korrespondenz zu den Positionen von *Lieb*, oben Fn. 63.

83 Vgl. *Adomeit*, oben Fn. 52.

Die gegenteilige Position wird im zweiten Referat von *Manfred Weiss* vertreten⁸⁴. In einem ersten Teil rekonstruiert er detailliert das Arbeitskampfmodell des Bundesarbeitsgerichts von 1955 bis heute. Die Aussperrungsgrundsätze in den Entscheidungen vom 10. 6. 1980 hält *Weiss* für richtig, sowohl was die grundsätzliche Pauschalierung des Kampfvolumens in Quoten betrifft wie auch deren Anknüpfung an den Kampfauf-ruf.

Für den Pressebereich bestehe das Grundproblem in einer gegenseitigen, den beiderseitigen Wesensgehalt respektierenden Zuordnung der Grundrechte aus Art. 5 I 2 und 9 III GG unter dem Aspekt der Einheit der Verfassung. Angesichts mangelnder Forschungsergebnisse über Arbeitskampaufwirkungen im Pressewesen könne allen-falls Plausibilität der Ergebnisse erreicht werden.

Der Anspruch des Publikums auf Information sei zwar durch Art. 5 I 2 GG geschützt, aber nicht absolut: Zeitweilige und geringe Einbußen seien ohne weiteres hinzunehmen. Zeitlich exzessive Arbeitskämpfe können über den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit gesteuert werden. Vom Streikvolumen her sei alles unterhalb des Totalstreiks erlaubt; die Milderung durch Notdienste sei im übrigen einem Streikverbot vorzuziehen. Das Verbot unzulässiger Richtungsstreiks scheitere letztlich an Beweischwierigkeiten. Auch Warnstreiks seien (gegen *Rüthers*) prinzipiell zulässig, nur treffe die Gewerkschaften eine erhöhte Sorgfaltspflicht, damit der »milde Druck« nicht überschritten werde. Auch für die Aussperrung gelte nichts besonderes, so daß im Ergebnis für ein Sonderarbeitskampfrecht der Presse kein Bedürfnis bestehe.

Der wenig beachteten Frage nach der Stellung der *Betriebskrankenkassen* im Arbeitskampf wendet sich *Jan Meydam* zu⁸⁵.

Diese Kassen sind Körperschaften des öffentlichen Rechts mit der Besonderheit, daß das Personal vom Arbeitgeber angestellt wird, also zur Arbeitnehmerschaft des Betriebs gehört. Aus dem öffentlichrechtlichen Dienstleistungsauftrag folgen jedoch nach *Meydam* wesentliche Modifikationen des Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Verhältnisses: So werde der Arbeitgeber in seiner Leitungsmacht zurückgedrängt, und im Arbeitskampf gehöre die ungeschmälernte Tätigkeit der Kassenverwaltung zu den »Notarbeiten«, die zu gewährleisten seien – primär gemäß Regelungen der Sozialpartner. Hinweise auf sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen des Arbeitskamps schließen den Beitrag ab.

Probleme des Arbeitskamps im öffentlichen Dienst behandelt *H.-J. Bauschke*⁸⁶.

84 AuR 1984, S. 97–104.

85 NZA 1984, S. 384–386.

86 Dt. Verw. Praxis 1984, S. 294–297.

V. Unternehmensmitbestimmung⁸⁷

In einer repräsentativen Abhandlung stellt *Reinhard Richardt*⁸⁸ das geltende deutsche Recht der betrieblichen und Unternehmensmitbestimmung dar, beginnend mit einem ausführlichen historischen Rückblick. Auch das Verhältnis institutioneller Mitbestimmung zur gewerkschaftlichen Betätigung und zur Tarifautonomie wird geschildert sowie Formen der Arbeitnehmerbeteiligung, die auf lediglich privatautonomer Grundlage beruhen. Adressat des Beitrags ist der mit dem deutschen Mitbestimmungsrecht nicht vertraute Jurist, ihm wird ein informativer und umfassender Einblick geboten.

*Franz Jürgen Säcker*⁸⁹ lenkt das Augenmerk auf die grundsätzliche Auslegungspolitik bei Anwendung des Mitbestimmungsgesetzes 1976. Er erinnert an die Verpflichtung der Juristen zur Gesetzestreue und Rationalität auch im gesetzlich nicht vorgezeichneten Bereich und verwirft von diesem Standpunkt aus extreme Auslegungstendenzen, die auf eine Minimierung oder Maximierung der Unternehmensmitbestimmung zielen. Bei der Integration der Mitbestimmungsgesetzgebung in die Arbeits- und Gesellschaftsrechtsordnung sei – entsprechend sonstigem methodischem Vorgehen – vielmehr punktuell anhand falltypischer Interessenabwägungen ein Ausgleich zwischen Freiheitsinteressen und Sozialordnungsgesetz anzustreben (»Integrationstheorie«). All dies wird mit zahlreichen konkreten Auslegungsbeispielen aus der Mitbestimmungsdiskussion belegt.

Während *Säcker* das Mitbestimmungsgesetz als zwar spartanisch formuliertes, aber wertungsmäßig vollständiges Sozialordnungsgesetz, keineswegs nur als Torso sieht, konstatiert *Klaus-Peter Martens*⁹⁰ einen Mangel an kodifikatorischer Geschlossenheit und die Ignorierung methodisch gesicherter Gesetzgebungslehre. Übergreifende Sinn- und Zweckzusammenhänge könnten deshalb nicht zur Auslegung herangezogen werden. Eine Zurückdrängung des Gesellschaftsrechts durch das Mitbestimmungsgesetz oder seine mitbestimmungsrechtliche Auslegung sei nicht gerechtfertigt, das Gesellschaftsrecht sei nicht mitbestimmungsfeindlich, sondern durchaus offen für die Mitbestimmungsinteressen der Arbeitnehmer. Einigkeit zwischen *Säcker* und *Martens* besteht nur insoweit, als angesichts weiter Interpretationsspielräume Toleranz gegenüber andersartigen Auffassungen geboten sei.

*Michael Hoffmann-Becking*⁹¹ beschäftigt sich mit der speziellen Frage, ob der Arbeitsdirektor einer Konzernobergesellschaft nur für die Personal- oder Sozialangele-

87 Zur Bestimmung der jeweils maßgeblichen Unternehmensgröße bei Arbeitnehmern mit flexibler Arbeitszeit *Löwisch*, RdA 1984, S. 197 ff., 208 f.; vgl. u. Fn. 104; zur Mitbestimmung in öffentlich-rechtlich organisierten Unternehmen *Günter Püttner*, DVBl. 1984, S. 165–169 sowie *ders.*, Zeitschrift f. öffentliche und gemeinschaftliche Unternehmen 1984, S. 227–241.

88 RdA 1984, S. 88–98 = Deutscher Landesbericht auf dem X. Internationalen Kongreß der Internationalen Gesellschaft für das Recht der Arbeit und der sozialen Sicherheit in Washington vom 7.–10. September 1982.

89 ZHR 1984, S. 153–182.

90 ZHR 1984, S. 183–199.

91 In: FS für Winfried Werner (1984), S. 301–313.

genheiten *dieser* Gesellschaft zuständig ist oder ob ihm insoweit eine Verpflichtung zur konzernweiten Leitung und Koordination obliegt. Er beantwortet die Frage letztlich in ersterem Sinne und verteidigt seine Auffassung gegen den Einwand, sie lasse die Funktionen des Arbeitsdirektors in der Konzernspitze leerlaufen.

*Host Konzen*⁹² bespricht einen Beschluß des Oberlandesgerichts Zweibrücken vom 9. 11. 1983 zur mitbestimmungsrechtlichen Behandlung des »Konzerns im Konzern«, insbesondere also zur Erstreckung des § 5 I MitbG auf Konzerntöchter, die als »Zwischenobergesellschaften« innerhalb eines mehrstufigen Konzerns einzustufen sind.

Der Mitbestimmung unternehmerischer Sachentscheidungen kraft Tarif- oder Betriebsautonomie wendet sich *Volker Beuthien* zu⁹³.

Thema ist nicht die Erweiterung institutioneller Mitbestimmung, sondern die kollektivvertragliche Erfassung einzelner Sachfragen der wirtschaftlichen Unternehmensführung, wie sie in jüngerer Zeit propagiert wird. Nach stichwortartiger Darstellung negativer Konsequenzen solcher Mitbestimmung im bestehenden Gefüge des Rechts und der Tarif- und Betriebsautonomie berichtet *Beuthien* über die rechtlichen Begründungsversuche und setzt sich mit diesen argumentativ auseinander, getrennt nach Regelungen auf tarifvertraglicher und betriebsverfassungsrechtlicher Ebene. In ersterer Hinsicht ermächtigt Art. 9 III GG weder unmittelbar zu derartigen Vereinbarungen noch ergäben sich aus dem Begriff »Wirtschaftsbedingungen« positive Folgerungen. Marktbezogene Unternehmensautonomie und betriebsbezogene Tarifautonomie seien in Art. 9 III GG sowie in § 1 TVG als gegensätzliche Rechts- und Regelungskreise zugrunde gelegt, sie bedürften der gegenseitigen Zuordnung unter Wahrung des beiderseitigen Kernbereichs. Allgemeine Vertragsfreiheit gem. Art. 2 GG könne von den Kollektivparteien daneben nicht in Anspruch genommen werden. Demgemäß seien die »Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen« des Art. 9 III GG als »wirtschaftlich-soziale Funktionseinheit« zu verstehen, hier wie nach § 1 TVG seien wirtschaftliche Entscheidungen von der Tarifautonomie nur insoweit erfaßt, als sie notwendig eine »soziale Kehrseite« hätten (»kollektivvertragliche Sozialbindung der Unternehmensautonomie«). Diese mit dem Tarifvertrag identische Grenzziehung verschließe einen unmittelbaren Rückgriff auf Art. 9 III GG. Die Schwierigkeiten, die »betrieblich-unternehmerischen« Angelegenheiten von den rein unternehmerischen abzugrenzen, könne nicht mit Hilfe des Betriebsverfassungsgesetzes gelöst werden – nur eine Höchstgrenze der Regelungsfähigkeit sei aus § 111 Satz 2 BetrVG zu folgern. Im übrigen handle es sich um eine offene Wertungsfrage.

Diese Grenzen kollektivrechtlichen Zugriffs gälten auch für schuldrechtliche Tarifvertragsregelungen und für »mitbestimmungsregelnde Unternehmensverträge eigener Art«.

92 ZIP 1984, S. 269–272; vgl. OLG Zweibrücken, ZIP 1984, S. 316 ff.

93 ZfA 1984, S. 1–29, in Fortsetzung seiner Abhandlung in ZfA 1983, S. 141 ff. (dazu ZfA 1984, S. 212 f.).

V. Unternehmensmitbestimmung

Für die betriebsautonome Regelung setze § 106 BetrVG im unternehmerischen Bereich sinnvolle und unüberschreitbare Grenzen, auch für schuldrechtliche Betriebsvereinbarungen oder Betriebsabsprachen.

Um die vereinbarte Installierung neuer Mitbestimmungsstrukturen geht es *Beuthien* an anderer Stelle⁹⁴. Er unterscheidet unternehmensträgerbezogene Mitbestimmungsvereinbarungen, die in die Struktur der als Gesellschaft verfaßten Arbeitgeber eingreifen und unternehmensbezogene Mitbestimmungsvereinbarungen, die Mitbestimmung in einem Zwischenbereich zwischen Gesellschaftsverfassung und Betriebsverfassung zu organisieren versuchen. Für beide Ansätze überprüft *Beuthien* alle denkbaren Vereinbarungstypen (Tarifvertrag, Vertrag eigener Art, betriebsverfassungsrechtliche Vereinbarungen und schuldrechtliche Mitbestimmungsvereinbarungen). Im Ergebnis findet er im geltenden Recht keine Grundlage für unternehmensorganisationsbezogene Mitbestimmungsvereinbarungen, zulässig seien allenfalls unternehmensträgerbezogene, nicht auf der Tarifautonomie fußende Schuldverträge zwischen der Gewerkschaft und den Gesellschaftern des Unternehmensträgers. Insgesamt hält *Beuthien* eine Ausweitung von Mitbestimmungsvereinbarungen im rechtsfreien Raum für rechtspolitisch nicht wünschenswert.

Mit der gleichen Thematik befaßt sich – in Vertiefung zu früheren Darlegungen – *Thomas Raiser*⁹⁵. Er rechnet damit, daß sich Mitbestimmungsverträge ohnehin Bahn brechen werden, und konzentriert sich darauf, »Schnittmuster« für deren rechtliches Gewand zu entwerfen. In Modifizierung früherer Einteilung will er fünf Vereinbarungskategorien unterscheiden: (1) modelländernde mitbestimmungsrechtliche Unternehmensverträge; (2) anpassende mitbestimmungsrechtliche Unternehmensverträge; (3) ergänzende mitbestimmungsrechtliche Unternehmensverträge; (4) Vergleichsvereinbarungen und (5) schuldrechtliche Empfehlungs- und Stimmbindungsverträge. Ein Katalog von Grundforderungen für die gesetzliche Gestaltung schließt den Beitrag ab. Dabei geht es *Raiser* vor allem um deutliche Abgrenzung des sachlichen und persönlichen Vereinbarungsumfanges.

Wesentlich zurückhaltender äußert sich *Rolf Thüsing*⁹⁶. Die Anpassung des Rechts an die tatsächlichen Machtverhältnisse dürfe nicht die maßgebliche Devise sein. *Thüsing* beschränkt sich im weiteren auf die Frage, ob bei der nach § 77 I BetrVG 1952 mitbestimmten GmbH die Wahl von Arbeitnehmervertretern durch die Gesellschafter über das gesetzlich vorgeschriebene Drittel hinaus zulässig ist. In Auseinandersetzung vor allem mit der Argumentation von *Hensche*⁹⁷ kommt er zu dem vermittelnden Ergebnis, daß lediglich die Zuwahl von Arbeitnehmern als Vertreter der Anteilseigner durch letztere bei jederzeitiger Abberufbarkeit zulässig sei.

94 ZHR 1984, S. 95–117.

95 In: FS für Winfried Werner (1984), S. 681–696; vgl. *ders.*, BB 1977, S. 1461 ff.

96 In: FS für Winfried Werner (1984), S. 893–909.

97 AuR 1971, S. 33 ff.

Letztere Frage wird auch von *Peter Hommelhoff* angesprochen⁹⁸. Er greift als Gegenstand privatautonomer Mitbestimmungsregelungen die erstmalige oder erweiterte Aufnahme von Arbeitnehmervertretern in den Aufsichtsrat heraus – bei der GmbH (die nicht von vornherein mitbestimmt sein müsse), der Aktiengesellschaft und im Konzern. Bei der GmbH hält er die Begründung oder Ausweitung unternehmerischer Mitbestimmung der Arbeitnehmer de lege lata grundsätzlich für zulässig, lediglich die Organisationsstruktur nach dem Mitbestimmungsgesetz 1976 sei starr festgeschrieben. Grenzen ergäben sich auch aus den Belangen der Minderheitsgesellschaft. Bei der Aktiengesellschaft sei die statutarische Struktur des Aufsichtsrats unabänderbar; dies gelte auch für Stimmbindungsverträge, die auf fortdauernde Änderung des Mitbestimmungsstatuts zielten. Die freiwillige Zuwahl von Arbeitnehmervertretern sei, sofern frei widerruflich, zulässig. Im Konzern hingegen ergebe sich größere Bewegungsfreiheit für Mitbestimmungsvereinbarungen, da hier der Grundsatz der Satzungsstrenge nur sektoral und eingeschränkt gelte. *Hommelhoff* schließt seine Untersuchung mit rechtspolitischen Erwägungen und Vorschlägen ab.

VI. Betriebsverfassungsrecht

1. Allgemeines

Das System auch der betrieblichen Mitbestimmung stellt *Reinhard Richardi* in übergreifendem Zusammenhang dar⁹⁹.

*Wolfram Zitscher*¹⁰⁰ nimmt unter dem Aspekt der »vertrauensvollen Zusammenarbeit« (§ 2 I BetrVG) die Rechtsprechung des 6. Senats des Bundesarbeitsgerichts zur Kostenerstattungspflicht des Arbeitgebers bei Beauftragung eines Rechtsanwalts durch den Betriebsrat aufs Korn. In einer sarkastischen Polemik beklagt er das Schwinden vertrauensvoller Kooperation und die höchstrichterliche Absegnung kostentreiberischer Anwaltsbeauftragung. Über § 2 I BetrVG sei eine analoge Heranziehung der §§ 114 ff. ZPO, 11a I ArbGG geboten, der Betriebsrat zur Minimierung des Kostenaufwandes gehalten¹⁰¹.

*Wilhelm Herschel*¹⁰² und *Alfons Kraft*¹⁰³ sind sich in der Grundkonzeption bezüglich Freiheit und Grenzen des Betriebsrats nicht einig. *Herschel* billigt dem Betriebsrat

98 ZHR 1984, S. 118–148.

99 RdA 1984, S. 88–98, vgl. Fn. 88.

100 DB 1979, S. 315; 1983, S. 665.

101 DB 1984, S. 1395–1403; ob der Stil von *Zitschers* Kritik am BAG der unter Kollegen angebrachten Rücksicht entspricht (Z. ist Präsident des LAG Schleswig-Holstein), mag dahinstehen.

102 ZfA 1984, S. 65–66.

103 ZfA 1984, S. 67–68; zuvor schon ZfA 1983, S. 171 ff. 174 f.

einen natürlichen, vorgegebenen Freiheitsraum zu, der nur durch Amt und Drittverantwortung, also Gesetz begrenzt werde. *Kraft* sieht den Betriebsrat als Kreation des Gesetzes; dieses begrenze nicht nur sein rechtliches Handeln, sondern ermögliche es erst. Beide Autoren argumentieren am Beispiel des Informationsrechts des Betriebsrats und der Betriebsbuße.

Die durch flexible Arbeitszeitgestaltung aufgeworfenen betriebsverfassungsrechtlichen Fragen untersucht *Manfred Löwisch*¹⁰⁴. Soweit im Betriebsverfassungsgesetz auf die Arbeitnehmerzahl im Betrieb abgestellt wird, schlägt *Löwisch* vor, Arbeitnehmer mit wöchentlichen Arbeitszeiten unter 30 Stunden nur halb zu rechnen.

Zur tarifvertraglichen Regelungsdelegation an die Betriebsvereinbarungsparteien im Zusammenhang mit der Festsetzung der Wochenarbeitszeit siehe die Beiträge oben im Tarifvertragsrecht¹⁰⁵.

Zum Mitarbeitervertretungsrecht im kirchlichen Dienst äußert sich *Reinhard Richardt*¹⁰⁶.

Mit einem scheinbaren Randproblem, der zeitlichen Lage der Betriebsversammlungen in Handelsunternehmen, befaßt sich *Gerhard Strümper*¹⁰⁷. Angesichts mancher Fälle schikanöser Terminierung konkretisiert er insoweit die Pflicht des Betriebsrats zu vertrauensvoller Zusammenarbeit.

Das Betriebsverfassungsrecht der DDR im dortigen Arbeitsgesetzbuch wird von *Hartmut Oetker* dargestellt und mit dem Betriebsverfassungsgesetz 1972 verglichen¹⁰⁸.

2. Geltungsbereich

*Ulrike Wendeling-Schröder*¹⁰⁹ beschäftigt sich mit den betriebsverfassungsrechtlichen Auswirkungen von »Unternehmensparzellierungen«, d. h. gesellschaftsrechtlichen Aufspaltungen eines einheitlichen Unternehmens. Sie hält die *betriebliche Einheit* und damit den vorhandenen Betriebsrat für nicht betroffen, solange nicht neben den gesellschaftsrechtlichen Strukturen auch die arbeitstechnisch-organisatorische Einheit aufgelöst wurde. Tendenziell gehe auch das Bundesarbeitsgericht¹¹⁰ in diese Richtung.

Unter konzernrechtlichem Aspekt beschäftigt sich mit dieser Frage ausführlich auch *Rolf Birk*¹¹¹.

104 RdA 1984, S. 197 ff., 206–208, dazu unten Fn. 280.

105 III 5 b.

106 Fn. 307, auf S. 133 f.

107 NZA 1984, S. 315–317.

108 ROW 1984, S. 60–66.

109 NZA 1984, S. 247–250.

110 BAG vom 23. 3. 1984, NZA 1984, S. 88.

111 ZGR 1984, S. 23 ff., vgl. unten Fn. 513.

Philipp Tenckhoff¹¹² unterwirft das Merkmal »Personalverantwortung« als Kriterium für den Status eines *leitenden Angestellten* (§ 5 III Ziff. 1, 3 BetrVG) einer konzentrierten Analyse. Im Gegensatz zum Bundesarbeitsgericht sei die Vorgesetztenfunktion als wichtigstes Element im Rahmen der Personalverantwortung anzusehen. Hierbei komme es nicht entscheidend auf die Zahl der unterstellten Arbeitnehmer an, zu deren Konkretisierung die »Führungsgrundsätze« der Wirtschaft heranzuziehen seien. Zu berücksichtigen seien auch Funktionen bei Einstellungen bzw. Entlassungen und disziplinarische Konsequenzen.

Ulrike Wendeling-Schröder¹¹³ untersucht die Frage, ob außeruniversitäre Großforschungseinrichtungen den *Tendenzschutz* des § 118 BetrVG in Anspruch nehmen können. Dies im Licht neuerdings stärkerer Wirtschaftsorientierung dieser Einrichtungen und verstärktem Direktionsrechts der Geschäftsleitungen. *Wendeling-Schröder* lehnt eine grundgesetzliche Verankerung des Tendenzschutzes ab, der Wissenschaftsbegriff des § 118 BetrVG müsse als spezifisch betriebsverfassungsrechtlicher entwickelt werden. Maßgeblich sei insoweit die Orientierung des Unternehmens an den Eigengesetzlichkeiten der Wissenschaft oder an externen Interessen einerseits, der Grad der Fremdbestimmtheit der Arbeit andererseits. Im Ergebnis sei nach dem gegenwärtigen Befund eine Einschränkung des Betriebsverfassungsgesetzes nicht gerechtfertigt.

3. Wahl und Stellung des Betriebsrats und seiner Mitglieder

Aloys Vogt nimmt die im Jahr 1984 fälligen Betriebsratswahlen¹¹⁴ und Jugendvertreterwahlen¹¹⁵ zum Anlaß, über die gesetzlichen Voraussetzungen, Zeiträume und das Verfahren dieser Wahlen zu informieren, auch mit Hilfe schematischer Übersichten.

Der Entgelt- und Berufsschutz von Betriebsratsmitgliedern (§§ 37, 38 BetrVG) wird von Wolfgang Schneider dargestellt¹¹⁶.

Die »interne Interessenkollision«, d. h. die Selbstbetroffenheit eines Betriebsratsmitglieds in einer zu regelnden Angelegenheit ist hinsichtlich ihrer Folgen im Gesetz nicht geregelt. Hartmut Oetker¹¹⁷ versucht eine dogmatische Grundlegung in dieser Problematik, mit besonderem Schwerpunkt auf der Frage, welchen exakten Umfang ein etwaiger Ausschluß von der Betriebsrats Tätigkeit hat. Nach umfassender Darstellung des Diskussionsstandes entwickelt Oetker in Analogie zu privatrechtlichen und kommunalrechtlichen Grundsätzen die These, daß der Betriebsrat als mehrgliedriges Repräsentativorgan vor subjektiven Einflußnahmen seiner Mitglieder zu schützen sei; hieraus folge ein Mitwirkungsverbot bei »unmittelbarer« Selbstbetroffenheit, die

112 DB 1984, S. 2035–2043.

113 AuR 1984, S. 328–334.

114 BB 1984, S. 409–414.

115 BB 1984, S. 856–860.

116 NZA 1984, S. 21–24.

117 ZfA 1984, S. 409–452.

jedoch nicht schon bei allgemeiner oder gruppenabhängiger Mitbetroffenheit zu bejahen sei, sondern nur bei konkret-individuellen Regelungen¹¹⁸.

Diese Position wird anhand von Fallgruppen konkretisiert. Die demnach verbotswidrige Mitwirkung eines Mitglieds führe nur dann zur Nichtigkeit des Betriebsratsbeschlusses, wenn dieser zugunsten des Mitglieds ausgefallen sei. Arbeitgebermaßnahmen aufgrund eines nichtigen Betriebsratsbeschlusses seien in der Regel nichtig, wenn sie positiven Konsens mit dem Betriebsrat voraussetzen, ein Vertrauensschutz finde nicht statt.

4. Sonderproblem: Die Herabsetzung betrieblicher Leistungen, insbesondere Ruhegeldordnungen

Das Thema der »ablösenden Betriebsvereinbarung«, d. h. der Befugnis der Betriebspartner, vorhandene Arbeitsbedingungen, insbesondere einheitsvertraglicher Natur, durch eine inhaltlich ungünstigere Regelung¹¹⁹ zu ersetzen, hatte durch die Entscheidung des 6. Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 12. 8. 1982¹²⁰ höchste Aktualität erhalten. Es berührt Individualrecht wie Betriebsverfassungsrecht gleichermaßen, hat aber zumindest seinen praktischen Schwerpunkt im letzteren¹²¹. Zur erwarteten Entscheidung des Großen Senats wird es nun zwar nicht mehr kommen¹²², die Problematik ist jedoch keineswegs erledigt. Die Flut literarischer Stellungnahmen setzte sich auch im Berichtsjahr 1984¹²³ fort¹²⁴.

Zunächst gibt *Wolfgang Blomeyer*¹²⁵ einen souveränen Überblick über die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialpolitischen Aspekte bei der Anpassung der betrieblichen Altersversorgung an geänderte Rahmenbedingungen. An die Stelle des alten Systems sei noch kein neues getreten, es herrsche Konzeptionslosigkeit. Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zwingt den verantwortungsbewußten Unternehmer, die zugesagten künftigen Versorgungsleistungen periodisch anzusparen. Wesentliche Hilfe bei der Neustrukturierung sei weder vom Gesetzgeber noch von der Rechtsprechung zu erwarten, letztlich seien die Beteiligten selbst zur Neugestaltung aufgerufen. Ihre rechtliche Bewegungsfreiheit sei aber möglicherweise nicht sehr groß.

118 A.a.O., S. 421–426.

119 Zum neuartigen Günstigkeitsproblem bei Verkürzungen der Arbeitszeit vgl. oben III 6c; speziell im Bezug auf Betriebsvereinbarungen *Löwisch*, RdA 1984, S. 197ff., 199 r.Sp. (vgl. Fn. 104, 280).

120 DB 1982, S. 46ff. = AuR 1982, S. 98.

121 Zu einem verfahrensrechtlichen Vorschlag *de lege ferenda*, der die Zuflucht zum Kollektivrecht im Grundsatz erspart, *Henckel*, ZGR 1984, S. 252f. (vgl. unten Fn. 422).

122 Presseinformation des BAG vom 5. 11. 1984, DB 1984, S. 2409.

123 Zu den einschlägigen Beiträgen aus 1983 *Streckel*, ZfA 1983, S. 225 und 273; aus 1983 *Weber*, ZfA 1984, S. 218ff.

124 Zur Verschlechterung speziell von Sozialplanleistungen *Naendrup*, AuR 1984, S. 193ff., unten Fn. 225.

125 Betriebliche Altersversorgung unter geänderten Rahmenbedingungen (1984), S. 1–19.

Wolfgang Däublers Aufsatz¹²⁶ ist sehr breit angelegt, er bezieht auch die Ablösung einer Betriebsvereinbarung durch eine verschlechternde neue Betriebsvereinbarung ein sowie das Verhältnis von Betriebsvereinbarung und echter Individualabrede. In ersterem Punkt folgt *Däubler* im Ergebnis der h. M. und bejaht die ablösende Kraft der neuen Betriebsvereinbarung; sie folge aus dem Grundsatz »lex posterior derogat legi priori« und aus dem Charakter von Kollektivvereinbarungen als »marktförmigem Interessenausgleich«, der Anpassungen an Marktschwankungen impliziere¹²⁷. (Echte) *Individualabreden* hingegen sind nach Auffassung *Däublers* gegen eine Verschlechterung durch Betriebsvereinbarung gefeit¹²⁸. Dies folge allerdings nicht schon daraus, daß eine Betriebsvereinbarung keine Individualnormen enthalten dürfe, aus einer betriebsvereinbarungsfesten Individualsphäre oder aus einem grundrechtlich vermittelten Bestandsschutz. Wenn die Grundrechte (Art. 14; 2 I GG) auch auf die Betriebspartner als »soziale Gewalten« entsprechend anwendbar seien, so gewährten sie doch im »Mikrokosmos« des Unternehmens ebensowenig völligen Bestandsschutz wie im staatlichen Bereich, etwa in der gesetzlichen Rentenversicherung¹²⁹. Die Bestandsfestigkeit von Individualabreden ergebe sich aber aus dem Günstigkeitsprinzip, das auch im Betriebsverfassungsrecht Geltung habe und sich auch auf schon vorhandene Abreden erstrecke.

Der Schwerpunkt von *Däublers* Ausführungen betrifft sodann vertragliche *Einheitsregelungen*. Die Rechtsmacht zu ihrer Aufstellung sei nicht generell durch § 87 I BetrVG absorbiert¹³⁰, auch für sie gelte grundsätzlich das Günstigkeitsprinzip. Der Hinweis auf ein »Ordnungsprinzip« könne ihre Abbaubarkeit nicht rechtfertigen, ebensowenig das vom Bundesarbeitsgericht behauptete »Ablösungsprinzip«. Dessen Prämisse, daß die individualrechtlichen Anpassungsmöglichkeiten des Arbeitgebers unzulänglich seien, stimme nicht¹³¹: In der Regel reichten aus Änderungsverträge, die Ausübung von Widerrufs- oder Änderungsvorbehalten oder Massenänderungskündigungen, im Notfall helfe das Instrument des »Wegfalls der Geschäftsgrundlage«. Nur betriebsvereinbarungsoffene Einheitsregelungen seien einer Verschlechterung durch die Betriebspartner zugänglich; bei ihrer Annahme sei aber Zurückhaltung geboten. Die gleichen Grundsätze gälten für Gesamtzusage und Ansprüche aus Betriebsübung¹³².

Abschließend wendet sich *Däubler* den *Schranken* einer zulässigen Verschlechterung zu. Diese ergeben sich seiner Auffassung nach primär aus der staatsähnlichen Bindung der Betriebspartner an die Verfassung sowie an rechtsstaatliche Grundsätze insbesondere zur Rückwirkung von Gesetzen. Einzelheiten der Lastenverteilung seien dann der

126 AuR 1984, S. 1–28, Rechtsgutachten für die IG Metall mit Stand April 1983.

127 A.a.O., S. 4.

128 A.a.O., S. 5–11.

129 Vgl. BVerfGE 53, S. 257ff., 293.

130 A.a.O., S. 12f.; dazu vor allem auch *Buchner*, DB 1983, S. 877ff.

131 A.a.O., S. 15–19.

132 A.a.O., S. 23f.

gerichtlichen Billigkeitskontrolle unterworfen, die zum Ausgleich des Machtgefälles zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat unverzichtbar sei¹³³.

Ein ebenso breites Spektrum hat der Beitrag von *Bertram Schulin*¹³⁴, der auf die Verschlechterung individueller, kollektiver und quasi-kollektiver (= einheitsvertraglicher) Ruhegeldzusagen eingeht. Bei ersteren lehnt *Schulin* eine kollektivvertragliche Abänderbarkeit, etwa generell im Bereich der zwingenden Mitbestimmung wie vom 6. Senat des Bundesarbeitsgerichts vertreten, strikt ab. Individualrechtlich hingegen bestünde die Möglichkeit der einvernehmlichen Vertragsänderung, der Änderungskündigung und des Widerrufs durch den Arbeitgeber. Eines Vorbehalts bedürfe es insoweit nicht, ein Widerrufsrecht folge aus dem Grundsatz von Treu und Glauben bei Dauerschuldverhältnissen. Bezüglich »Ob« und Ausmaß des Widerrufs komme es auf eine Abwägung des Vertrauensschutzes von Arbeitgeber und Versorgungsberechtigtem an.

Bei kollektiven Ruhegeldzusagen (Betriebsvereinbarung, aber auch Tarifvertrag)¹³⁵ sei ein Ausgleich zwischen kollektivrechtlichem Ablösungsprinzip und individualrechtlichem Vertrauensschutz anzustreben. Hieraus folge auch eine individualrechtliche Widerrufbarkeit durch den Arbeitgeber unter den vorerwähnten Voraussetzungen; allerdings bestehe auch die Wahl kollektivrechtlicher Gestaltungsmittel (unbeschadet ohnehin bestehender Mitbestimmungsrechte). Entscheidend seien die *Grenzen*, die bei Pensionären so eng zu ziehen seien wie bei individuellen Zusagen, bei Anwartschaftsberechtigten durch Einbeziehung auch der Kollektivinteressen eine gewisse Lockerung erführen. Nicht die Abgrenzung von noch nicht verdienten Anwartschaften, sondern eine Gesamtinteressenabwägung im Einzelfall sei wesentlich. Die insoweit vom Bundesarbeitsgericht beanspruchte Billigkeitskontrolle sei in Wahrheit echte Rechtskontrolle. Bei vertraglichen Einheitsregelungen schließlich sei das rechtstatsächliche Überwiegen kollektivrechtlicher Elemente zu beachten. Sie unterlägen deshalb den gleichen Ablösungsmöglichkeiten und -grenzen wie Betriebsvereinbarungen, das Günstigkeitsprinzip gelte nicht. Die Zuordnung der Änderungsregelung zur zwingenden oder freiwilligen Mitbestimmung sei unwesentlich. Auch eine Änderung mittels Tarifvertrag komme in Betracht. Im betriebsratslosen Betrieb sei der Arbeitgeber hingegen auf die Massenänderungskündigung beschränkt¹³⁶.

In einer übergreifenden Darstellung¹³⁷ berührt *Reinhard Richardi* auch die Ablösungsproblematik¹³⁸. Im Verhältnis zweier Betriebsvereinbarungen gelte ohne weiteres das Ablösungsprinzip nach den Grundsätzen des Bundesarbeitsgerichts. In (echte)

133 A.a.O., S. 26 f.

134 DB 1984, Beilage 10, S. 1–12.

135 Dazu noch unten *Herschel*, AuR 1984, S. 204 ff. (Fn. 155).

136 A.A. *Coester*, unten Fn. 142.

137 Vgl. unten Fn. 179.

138 In: *W. Blomeyer* (Hrsg.), *Betriebliche Altersversorgung unter geänderten Rahmenbedingungen* (1984), S. 21 ff., 36–44; vgl. *Richardi*, RdA 1983, S. 201 ff., 278 ff.

Individualabreden könnten die Betriebspartner hingegen wegen des Günstigkeitsprinzips nicht eingreifen, die abweichende Auffassung des 6. Senats des Bundesarbeitsgerichts zu dem Bereich des § 87 BetrVG sei unhaltbar. Allerdings bilde die Mitbestimmungsordnung eine »gesetzlich vorgesehene Geschäftsgrundlage« für den Arbeitsvertrag; kollektivrechtlich festgelegte Veränderungen im Bemessungssystem könnten deshalb zur Anpassungsnotwendigkeit (und Verschlechterung) der Leistungen führen¹³⁹.

*Marie-Luise Hilger*¹⁴⁰ betont in diesem Zusammenhang den arbeitsvertraglichen Inhaltsschutz (§ 2 KSchG) einerseits, der analog auch bei kollektiven Tatbeständen gelte¹⁴¹, andererseits aber auch die dort festgelegte Änderungsmöglichkeit bei ausreichenden Gründen: Letztere seien der entscheidende Gesichtspunkt im Rahmen gerichtlicher Kontrolle. *Hilger* betont den grundsätzlichen Unterschied zwischen individuellen und einheitsvertraglichen Vereinbarungen und will für letztere das Günstigkeitsprinzip ausschließen. Verschlechterungen unterlägen in vollem Umfang der Mitbestimmung durch den Betriebsrat, die Unterscheidung von Dotierung (zu der »Kürzung« ohnehin nicht gerechnet werden könne) und Verteilung finde in der BAG-Rechtsprechung keine sichere Stütze. Daß im Rahmen der grundsätzlichen Kürzungsentscheidung auch *Rechtsfragen* zu beurteilen seien, stelle nichts Ungewöhnliches dar, sondern sei auch sonst im Bereich des § 87 I BetrVG erforderlich.

Nur zur Ablösung einheitsvertraglicher Leistungsordnungen äußert sich *Michael Coester*¹⁴² mit dem Ziel einer dogmatischen Aufhellung der individual- wie kollektivrechtlichen Zusammenhänge. Die »ablösende Betriebsvereinbarung« sei als eigenständiges Rechtsinstitut abzulehnen, der Ausgangspunkt vernunftgerechter Problemlösung liege vielmehr im Individualrecht: Vertragliche Einheitsordnungen seien gekennzeichnet durch eine immanente Bestandsschwäche, die aus ihrem Zukunftsbezug, Kollektivbezug und Systembezug folge. Dieser Bestandsschwäche entspreche ein einseitiges Anpassungsrecht des Arbeitgebers, das entweder über den »Wegfall der Geschäftsgrundlage« oder mittels ergänzender Vertragsauslegung zu begründen sei; es werde ausgelöst bei Unzumutbarkeit des Festhaltens an der alten Ordnung.

Betriebsverfassungsrechtlich sei mit dem Bundesarbeitsgericht zwischen Grundentscheidung über die Kürzung und ihrer Umsetzung im einzelnen zu unterscheiden. Bei ersterer unterliege der Arbeitgeber (nur) der vorerwähnten individualrechtlichen Bindung, das gleiche gelte für gemeinsame Entscheidung von Arbeitgeber und Betriebsrat durch freiwillige Betriebsvereinbarung¹⁴³. Bezüglich des neuen Leistungs-

139 Ähnlich (Anpassungsrecht – nur – bei Umstrukturierungen) *Pfarr*, BB 1983, S. 2001 ff., 2003, 2006; dagegen nachstehend *Hilger*, S. 49.

140 In: *W. Blomeyer*, Betriebliche Altersversorgung unter geänderten Rahmenbedingungen (1984), S. 47–62.

141 In Zustimmung zu *Blomeyer*, FS *Hilger/Stumpf* (1983), S. 41 ff.

142 BB 1984, S. 797–804.

143 Vgl. dazu auch *Richardi*, Fn. 138, S. 43.

plans enthalte die Betriebsvereinbarung keine eigenständige Belastung der Arbeitnehmer, sondern diene der Verteilungsgerechtigkeit bei Umsetzung von Kürzungsentscheidungen. Verschlechterungen fänden also auch bei Mitwirkung des Betriebsrats ihre Grundlage ausschließlich im Individualrecht, das Günstigkeitsprinzip sei unberührt¹⁴⁴.

Ebenfalls auf Einheitsbedingungen beschränkt sich die Stellungnahme von *Rolf-Dieter Falkenberg*¹⁴⁵. Für sie gelte nicht das Günstigkeitsprinzip; dessen Beseitigung für echte Individualabreden durch den 6. Senat des Bundesarbeitsgerichts sei hingegen abzulehnen. Grenzen der Änderbarkeit setze nur die Billigkeit. Das gelte – obwohl vom Bundesarbeitsgericht nicht entschieden – auch für durch Betriebsübung begründete Arbeitsbedingungen. In ähnlichem Sinn äußert sich auch *Hans Gottlob Rühle*¹⁴⁶. Noch weiter geht *Dieter Gaul*¹⁴⁷, der die Abänderungsbefugnis des Betriebsrats schlicht auf die diesem gesetzlich zuerkannte Verpflichtungsermächtigung zurückführen will und als Grenze – auch gegenüber individuellen Abreden – im wesentlichen nur § 315 BGB ansieht.

Auf die »Billigkeitskontrolle« abändernder Betriebsvereinbarungen konzentriert *Wolfgang Blomeyer*¹⁴⁸ seine Überlegungen. Dabei geht es ihm nicht primär um den gerichtlichen Überprüfungsakt¹⁴⁹, sondern um die Konkretisierung von Voraussetzungen und Ausmaß der Abänderung von Ruhegeldordnungen. Die Grundlage der Abänderbarkeit selbst folge aus dem Individualrecht¹⁵⁰. Legitimation und Grundlage der Kontrolle sei bei erdienten Anwartschaften der Schutz »wohlerworbener Rechte« (und damit die Kontrolle reiner Rechtsschutz), bei noch nicht erdienten Anwartschaften die entsprechende Heranziehung der zur Änderungskündigung entwickelten Grundsätze, also insbesondere das Übermaßverbot¹⁵¹.

Sodann befaßt sich *Blomeyer* mit der Frage, wann in erdiente Anwartschaften überhaupt eingegriffen werden könne und wie diese gegebenenfalls zum Stichtag zu bewerten seien. Bei den noch nicht erdienten Anwartschaften unterscheidet er zwischen dem Änderungsgrund »Einsparungen« und anderen Gründen – beides bisher weitgehend unausgelotete Aspekte. Schon der Begriff der »Einsparung« sei unklar; der Stellenwert des Einsparungsinteresses dürfe nicht absolut gesetzt werden.

Einen nicht einsparungsbedingten Anpassungsgrund, die Beseitigung gleichberechtigungswidriger Leistungsregeln auf Betreiben des Betriebsrats greift *Ulrich-Arthur Birk* heraus¹⁵². Ein Vorgehen des Betriebsrats im Wege des Beschlußverfahrens nach § 23 III

144 Konzeptionell ähnlich *Blomeyer*, unten Fn. 148, S. 929.

145 DB 1984, S. 875–881.

146 ZIP 1984, S. 411–418; zu diesem Beitrag im übrigen unten Fn. 476.

147 BB 1984, S. 931–933.

148 DB 1984, S. 926–934.

149 Dazu a.a.O., S. 933.

150 A.a.O., S. 929, weitgehend übereinstimmend mit *Coester*, vorstehend Fn. 142.

151 Vgl. bereits *Blomeyer*, FS Hilger/Stumpf (1983), S. 41 ff., 52 f.

152 AuR 1984, S. 28–32.

BetrVG sei zwar theoretisch möglich, aber mit rechtlichen und problematischen Schwierigkeiten verbunden, auch gewährleiste es nicht gleichberechtigungskonforme Ergebnisse. Vorzuziehen sei das Einigungsstellenverfahren: Die Überwachung auf rechtmäßiges Verhalten gehöre zum Bereich der erzwingbaren Mitbestimmung; zur Herstellung der Gleichbehandlung könne die Einigungsstelle auch »nach oben« anpassen, d. h. den bisherigen Dotierungsrahmen überschreiten¹⁵³.

In einem Besprechungsaufsatz zu *Gerhard Müller*¹⁵⁴ geht *Wilhelm Herschel*¹⁵⁵ auf mehrere in diesem Zusammenhang interessierende Fragen ein. Er wendet sich gegen die Billigkeitskontrolle abändernder Betriebsvereinbarungen; Einheitsregelungen in Form der Gesamtzusage will er weniger dem allgemeinen Vertragsrecht, sondern der Auslobung zur Seite stellen. Ihre Verschlechterung sei individualrechtlich nicht einseitig, durch neue »Gesamtzusage« änderbar (gegen *G. Müller*). Auch kollektivrechtlich gelte das Günstigkeitsprinzip; hieran und an der fehlenden Tarifmacht scheitere eine verschlechternde Ablösung durch Tarifvertrag (ebenfalls gegen *G. Müller*).

Zur Ablösungsproblematik speziell in der *Insolvenzsituation* äußert sich *Manfred Löwisch*¹⁵⁶, weitgehend auf der Linie anderweitiger Darlegungen¹⁵⁷. De lege ferenda fordert er eine verbindliche Entscheidungsmöglichkeit der Einigungsstelle auch im sonst nicht mitbestimmungspflichtigen Bereich, erzwingbare Anpassung wieder »nach oben« bei geänderten Verhältnissen und eine Erstreckung der betriebsverfassungsrechtlichen Anpassungskompetenz auch auf individuell ausgehandelte Entgelte und sonstige Arbeitgeberleistungen.

*Klaus Otto*¹⁵⁸ erörtert steuerrechtliche Folgen einer ablösenden Betriebsvereinbarung über betriebliche Ruhegelder; *Klaus Heubeck*¹⁵⁹ nimmt kritisch dazu Stellung.

5. Mitwirkung und Mitbestimmung

a) Allgemeines und Grundsatzfragen

In einer grundsätzlichen Abwägung geht *Aloys Vogt*¹⁶⁰ dem Verhältnis von unternehmerischer Freiheit und Leitungsmacht zu betriebsverfassungsrechtlichen Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechten nach, wobei er der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 31. 8. 1982¹⁶¹ große Bedeutung beilegt. Er kommt zu dem Ergebnis, daß die

153 Gegen *Hilger/Stumpf*, FS G. Müller (1981), S. 219; gegen *Birk* wiederum *Hilger*, oben Fn. 140, S. 50.

154 Ablösung betrieblicher Einheitsregelungen durch Tarifvertrag (1983).

155 AuR 1984, S. 204–207, dazu auch unten Fn. 386.

156 ZGR 1984, S. 272–292, dazu unten VII 4 (Fn. 316).

157 DB 1983, S. 1709ff.

158 DB 1984, S. 1598–1600.

159 DB 1984, S. 2110–2111.

160 RdA 1984, S. 140–154.

161 BB 1983, S. 60f. = DB 1983, S. 453ff.

Mitwirkungsrechte des Betriebsrats die unternehmerischen Entscheidungsrechte zwar wesentlich tangierten, daß hierin aber nicht notwendig ein gravierender Eingriff gesehen werden müßte: Die dauerhafte und innere Zustimmung der Belegschaft sei letztlich Garant für ökonomischen Erfolg. Außerdem blieben dem Unternehmer hinreichend Spielräume für eigene Initiativen.

Die restriktiven Entscheidungen des 1. Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 22. 2. und 17. 5. 1983¹⁶² zu den Rechtsschutzmöglichkeiten des Betriebsrats gegenüber einseitigen, betriebsverfassungswidrigen Maßnahmen des Arbeitgebers haben überwiegend Kritik hervorgerufen. *Wilhelm Dütz*¹⁶³ erarbeitet in einem umfangreichen und gründlich dokumentierten Beitrag eine Gegenposition, die eine effektive Beteiligung des Betriebsrats gewährleistet. Ausgehend davon, daß § 23 III BetrVG einem allgemeinen vorbeugenden Rechtsschutz nicht entgegenstehe, bejaht *Dütz* im Ergebnis derartige Rechtsschutzmöglichkeiten im Bereich der Mitbestimmungsrechte nach § 87 BetrVG. Materiellrechtliche Grundlage seien §§ 823 II BGB mit 78 Satz 1 BetrVG, letztere Vorschrift unmittelbar sowie auch § 87 BetrVG. Korrespondierend bestünden u. U. Beseitigungsansprüche nach allgemeinen gewohnheitsrechtlichen Grundsätzen und prozessual die Möglichkeit vorläufigen Rechtsschutzes. Vergleichbarer Rechtsschutz bestehe bezüglich von Informations- und Beratungsrechten nach § 90 BetrVG und beim Interessenausgleich, trotz Fehlens eines materiellrechtlichen Anspruchs gegen den Arbeitgeber auch hinsichtlich der qualifizierten Vermittlungsbemühungen nach § 112 II BetrVG, beschränkt jedoch auf die Sicherstellung des Verfahrensablaufs.

*Wolfgang Trittin*¹⁶⁴ stimmt in Kritik und materiell- wie verfahrensrechtlichen Ergebnissen weitgehend mit *Dütz* überein. Abweichend von letzterem stützt er einen Unterlassungsanspruch des Betriebsrats auch auf § 2 BetrVG und auf §§ 1004, 823 I BGB, unter Einstufung der Rechtsstellung des Betriebsrats als absolutes Recht.

Das gleiche Ergebnis begründet *Martin Coen*¹⁶⁵ vom Verfassungsrecht her: Der (prozessual grundrechtsfähige) Betriebsrat habe aus Art. 19 IV GG einen Anspruch auf effektiven Rechtsschutz.

Auch *Michael Neumann*¹⁶⁶ will § 23 III BetrVG nicht als weiteren Rechtsschutz ausschließende Sondernorm akzeptieren. Über einen Vortrag von *Derleder* zu diesem Thema und die anschließende Diskussion berichtet *Walter Buschmann*¹⁶⁷.

Diesen kritischen Stimmen treten *Horst Konzen* und *Hans Heinrich Rupp*¹⁶⁸ entgegen, vor allem in Erwiderung zu *Coen* und *Dütz*. Das System des Betriebsverfassungsgesetzes sehe differenzierte, mehrdimensionale Sanktionen bei Verletzung der

162 DB 1983, S. 1926 und 1986.

163 DB 1984, S. 115–128; vgl. auch *Dütz*, unten Lit.-Verzeichnis.

164 BB 1984, S. 1169–1175.

165 DB 1984, S. 2459–2461; dazu auch unten Fn. 444 und Fn. 540.

166 BB 1984, S. 676–677.

167 BStSozArbR 1984, S. 226.

168 DB 1984, S. 2695–2699.

Mitwirkungsrechte des Betriebsrats vor, die auf § 23 III BetrVG nicht beschränkt seien und durch diese Norm nicht ausgeschlossen würden. Insbesondere seien mitbestimmungswidrige Maßnahmen des Arbeitgebers individualrechtlich unwirksam; kollektivrechtlich habe der Betriebsrat ein Initiativrecht. Es bestehe deshalb keine Rechtsschutzlücke im Betriebsverfassungsgesetz, die durch Rückgriff auf allgemeine Grundsätze über vorbeugenden Rechtsschutz ausgefüllt werden könnte; verbleibende Defizite auszuräumen sei Sache des Gesetzgebers. Auch aus dem Grundgesetz lasse sich nicht ein zusätzlicher Rechtsschutz begründen.

Auf die verfahrensrechtliche Seite beschränkt sich *Hans-Christoph Matthes*, er behandelt die »Antragsstellung im Beschlußverfahren« zur Feststellung streitiger Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats¹⁶⁹. Hier unterlaufen den Beteiligten in der Praxis häufig Fehler, zumal eine rechtsdogmatische Durchdringung bislang fehlt. *Matthes* geht es deshalb darum, praktische Hilfestellungen zu geben für korrekte Anträge und Entscheidungen. Außer Streit stehen solle, daß die Gerichte zur Vorabentscheidung angerufen werden dürften und daß es nicht (wie häufig beantragt) um die »Zuständigkeit der Einigungsstelle«, sondern um das Bestehen von Mitbestimmungsrechten gehe. Diese seien im Antrag konkret-sachbezogen zu bezeichnen, nicht aufzunehmen seien hingegen angeblich einschlägige oder nicht einschlägige Gesetzesbestimmungen. Klärung könne auch insoweit verlangt werden, ob das Mitbestimmungsrecht eine *bestimmte* Regelung mitumfasse; diese sei konkret-generalisierend zu bezeichnen. Statt und unabhängig von einer Vorabklärung könne der Betriebsrat allerdings auch unmittelbar die Errichtung der Einigungsstelle und das Verfahren nach § 98 ArbGG betreiben, in dem es nur auf die ernsthafte Möglichkeit eines Mitbestimmungsrechts ankomme. Hinsichtlich des *Rechtsschutzinteresses* sei das Bundesarbeitsgericht recht großzügig, ersteres bestehe auch bezüglich konkreter künftiger Streitfragen, nicht jedoch für abstrakte Rechtsfragen und nicht für bereits abgeschlossene Vorgänge.

Gerrick von Hoyningen-Huene bietet eine umfassende Darstellung des Rechts der *fehlerhaften Betriebsvereinbarung*¹⁷⁰. Er untersucht die einzelnen Fehlerquellen einschließlich eines Verstoßes gegen die immanenten Grenzen der Betriebsautonomie, eine zusätzliche Grenze in Form einer richterlichen Inhaltskontrolle am Maßstab der Billigkeit lehnt er jedoch ab. Soweit ein Fehler zur kollektivrechtlichen Nichtigkeit der Betriebsvereinbarung führt, überprüft *von Hoyningen-Huene* eine Vielzahl von Wegen, dennoch zu individualrechtlichen Wirkungen zu kommen. Zu einem positiven Ergebnis gelangt er nur, wenn der Arbeitgeber Leistungen in Kenntnis seiner fehlenden Rechtspflicht erbracht hat: Hier sei eine Verpflichtung aus Gesamtzusage oder betrieblicher Übung entstanden. Im übrigen könnten die Arbeitnehmer nach Aufdeckung der Nichtigkeit der Betriebsvereinbarung nicht Fortzahlung der Leistungen verlangen, seien aber wegen Wegfalls der Bereicherung auch nicht zur Rückzahlung

169 DB 1984, S. 453–458.

170 DB 1984, Beilage 1, S. 1–12.

verpflichtet. Bisher ausgeschlossene Arbeitnehmer hätten einen Anspruch auf Nachzahlung nur dann, wenn sie gezielt ausgeschlossen worden seien.

Die Nichtigkeit eines Betriebsratsbeschlusses und seine Folgen erörtert auch *Hartmut Oetker*¹⁷¹ als allgemeines Problem entsprechend seinen Ausführungen in anderweitigem Zusammenhang¹⁷².

Rechtsstellung und Funktion der betrieblichen Einigungsstellen sind Thema der Darstellung von *Gerhard Etzel*¹⁷³.

Die Arbeitskämpfe von 1984 in der Druck- und Metallindustrie nimmt *Günter Wiese* zum Anlaß, Stellung und Aufgaben des Betriebsrats im *Arbeitskampf* darzustellen und offene Probleme zu erörtern¹⁷⁴. Die Begrenzung von Beteiligungsrechten unter Aspekten der Kampfparität (Bundesarbeitsgericht) lehnt er ab, es komme allein auf die *betriebsverfassungsrechtliche* Funktion des § 74 II 1 BetrVG an. Bei Notstands- und Erhaltungsarbeiten sei eine funktionelle Zuständigkeit des Betriebsrats für freiwillige Regelungen zu bejahen. Beim wilden Streik bestehe im Grundsatz keine Einwirkungspflicht des Betriebsrats, wohl aber Beratungspflicht und -recht.

b) Soziale Angelegenheiten allgemein

In einem umfangreichen Beitrag setzt sich *Volker Jahnke*¹⁷⁵ kritisch mit der Auffassung des Bundesarbeitsgerichts auseinander, der Arbeitgeber könne die Last des *Betriebs- oder Wirtschaftsrisikos* mit Mitteln des Betriebsverfassungsrechts abmildern¹⁷⁶. Seine Ausführungen beziehen sich gleichermaßen auf das Arbeitskämpfrisiko. *Jahnke* widerspricht der Differenzierung des Bundesarbeitsgerichts zwischen »Ob« und »Wie« einer notwendigen Arbeitszeitverkürzung, auch das »Ob« einer Verkürzung sei außerhalb von rein technisch bedingten Arbeitsausfällen eine Regelungsfrage. Demnach bestehe auch im Bereich der Betriebsrisikolehre grundsätzlich eine Mitbestimmungspflicht nach § 87 I Ziff. 2 und 3 BetrVG. Diese erstrecke sich jedoch, was allgemein verkannt werde, nur auf die *arbeitszeitrechtliche* Seite der Störung, nicht auf die Frage der *Lohnzahlungspflicht*. Über letztere entschieden anderweitige Rechtsgrundlagen, sie sei keine automatisch folgende Annexbedingung der Arbeitszeitregelung. Mangels Erstreckung des § 87 I Ziff. 2 und 3 BetrVG auf Lohnansprüche könnten die Betriebspartner deshalb auch nicht die Voraussetzung für die Gewährung von Kurzarbeitergeld schaffen – wohl allerdings im Wege freiwilliger Betriebsvereinbarungen, da die Grundsätze der Betriebsrisikolehre dispositives Recht seien. Es liege also nicht in der alleinigen Macht des Arbeitgebers, die Last des Betriebs- oder Wirtschaftsrisikos abzuwälzen.

171 BStSozArbR 1984, S. 129–134.

172 ZfA 1984, S. 409ff., oben Fn. 117.

173 Neue Wirtschafts-Briefe 1984, 14, S. 873–878 = Fach 26, S. 1865–1870.

174 NZA 1984, S. 378–383.

175 ZfA 1984, S. 69–106.

176 AP Nr. 70 zu Art. 9 GG Arbeitskampf.

Die betriebsverfassungsrechtlichen Aspekte der *betrieblichen Altersversorgung* sind Gegenstand einer auch für den Nichtfachmann anschaulichen Darstellung von *Thomas Dieterich*¹⁷⁷. Er geht auf die verschiedenen Formen der Altersversorgung unter mitbestimmungsrechtlichen Aspekten ein. Bei Verletzung des Mitbestimmungsrechts hält er die »Theorie der Wirksamkeitsvoraussetzung« für unbefriedigend, auch wenn sie – wie in der Literatur vorgeschlagen – im Sinne einer »einseitigen Unverbindlichkeit« modifiziert würde. Angemessener sei die Verbindlichkeit des Dotierungsrahmens bei freiwilliger Disponibilität des Leistungsplans durch die Betriebspartner¹⁷⁸. Zu fordern bzw. zu erwägen sei – im Gegensatz zum Bundesarbeitsgericht – eine Erstreckung der Betriebsratszuständigkeit auf Ruheständler, u. U. auch deren Hinterbliebene.

In gleicher Weise bietet *Reinhard Richardi* eine ausführliche Übersicht über die Mitbestimmungsrechte und -möglichkeiten im Bereich der betrieblichen Altersversorgung¹⁷⁹. Auch er widerspricht insbesondere der herrschenden »Theorie der Wirksamkeitsvoraussetzung« bei mitbestimmungswidrigen Maßnahmen des Arbeitgebers. Er fordert ein »bewegliches System von Sanktionen«, wenn der Arbeitgeber das Rechtsinstitut des Vertrages funktionswidrig zum Ausweichen vor der Mitbestimmung einsetze. Rechtsvorteile dürfe der Arbeitgeber daraus nicht haben; andererseits könne man nicht die mitbestimmungswidrig errichtete Sozialeinrichtung für unwirksam erachten.

c) Neue Technologien

aa) Allgemeines

Die Konsequenzen des technischen Wandels ganz allgemein für Arbeit und soziale Sicherheit sind Thema der Überlegungen von *Friedhelm Farthmann*¹⁸⁰.

Speziell die Herausforderungen neuer Medientechnologien an das Arbeitsrecht werden von *Otto Rudolf Kissel* und *Wieland Bosman* skizziert. *Kissel*¹⁸¹ geht auf die Problemkreise Überwachung, Arbeitsbedingungen und Rationalisierungsschutz ein. Die Aufgabe aller Beteiligten (Gesetzgeber, Tarifvertragsparteien, Betriebspartner) bestehe darin, einen Mittelweg zwischen notwendigem technischen und wirtschaftlichen Fortschritt und Achtung der menschlichen Persönlichkeit zu finden. *Bosmann*¹⁸² beurteilt Fragen der betriebsverfassungsrechtlichen Mitbestimmung im wesentlichen in Übereinstimmung mit dem Bundesarbeitsgericht, z. B. in bezug auf Pausenregelungen (§ 87 I Ziff. 2 BetrVG) oder ein generelles Mitbestimmungsrecht nach § 87 I Ziff. 7 BetrVG. Individualrechtlich erfordere die Zuweisung eines Bildschirmarbeitsplatzes

177 NZA 1984, S. 273–278.

178 Im Anschluß an *Pfarr*, DB 1983, S. 2001 ff., 2009.

179 In: *W. Blomeyer*, Betriebliche Altersversorgung unter veränderten Rahmenbedingungen (1984), S. 21–45; zur Ablösung von Ruhegeldordnungen (S. 36–44), oben Fn. 137.

180 FS Stingl (1984), S. 91–101.

181 NZA 1984, S. 1–6.

182 NZA 1984, S. 185–188.

regelmäßig keine Änderungskündigung. Der möglichen Ausweitung der Heimarbeit könne das Heimarbeitsgesetz nicht gerecht werden – insgesamt müsse der Gesetzgeber die neuen Entwicklungen steuern.

Ob diese Wertung zutrifft, läßt *Matthias Kappus*¹⁸³ letztlich offen. Ihm geht es um die grundsätzliche Einstufung des Computerheimarbeiters als »Fernangestellter« oder »Heimarbeiter« im Sinne des Heimarbeitsgesetzes; er erarbeitet die Kriterien für die Einstufung im einen oder anderen Sinne. Die Vorschriften des Heimarbeitsgesetzes könne man insgesamt für reformierungsbedürftig halten, eine gesonderte Regelung der »Telearbeit« hingegen erübrige sich¹⁸⁴.

Grundlegende technische Informationen über computergesteuerte Bildschirmarbeitsplätze gibt *Peter Fuchs*¹⁸⁵.

Auch im Zusammenhang mit neuen Technologien, vor allem den Arbeitsplatzbedingungen ist der Rechtsbegriff der »gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse« von Bedeutung. *Hans-Gerd Ridder*¹⁸⁶ weist insoweit auf die bloße Hilfsfunktion der Wissenschaften hin und fordert kollektivvertragliche, auf die Betriebssituation zugeschnittene Lösungen.

Aus soziologischer Sicht überprüft *Hans-Alexander Graf von Schwerin*¹⁸⁷ die Funktion und Einflußmöglichkeiten des Betriebsrats angesichts des gegenwärtigen technisch-organisatorischen Wandels.

bb) Bildschirmarbeitsplätze

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 6. 12. 1983 zur Mitbestimmung bei Bildschirmarbeitsplätzen hat ein vielfältiges Echo gefunden¹⁸⁸.

Kritisch äußern sich aus gewerkschaftlicher Sicht *Manfred H. Bobke* und *Bruno Zwingmann*¹⁸⁹. Das BAG-Urteil zeige eine mitbestimmungsfeindliche Grundausrichtung; die Behauptung, arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse lägen nicht vor, sei falsch. Immerhin blieben dem Betriebsrat Handlungsmöglichkeiten, insbesondere über § 87 I Ziff. 6 BetrVG, über freiwillige Betriebsvereinbarungen oder über Gewerbeaufsichtsämter.

Auch nach Auffassung von *Wolfhard Kohle*¹⁹⁰ ist die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts verfehlt. Vor allem die – ausführlich entwickelte – rechtshistorische

183 NJW 1984, S. 2384–2390.

184 Weitere Äußerungen zu diesem Thema bei *Helga Hermann*, Gewerkschaftsreport 1984, S. 12–19 (»schlesische Verhältnisse?«); *Inge Wettig-Danielmeier*, Die Neue Gesellschaft 1984, S. 750–753.

185 NZA 1984, S. 214–217.

186 AuR 1984, S. 353–364.

187 Kölner Zeitschrift für Soziologie 1984, S. 107–125.

188 Vgl. auch *Gerhard Etzel*, Neue Wirtschaftsbriefe 1984, 38, S. 2451–2454 = Fach 26, S. 1881–1884.

189 BStSozArbR 1984, S. 289–291.

190 AuR 1984, S. 263–275.

Betrachtung zeige, daß das Bundesarbeitsgericht zum einen das Arbeitsschutzrecht falsch interpretiert habe: § 120a GewO (und der übersehene § 62 HGB) enthielten durchaus eine arbeitszeitschutzrechtliche Komponente; neben sie trete die gesundheitliche Verantwortung des Arbeitgebers für seine Beschäftigten. Zum anderen könnten auch die mitbestimmungsrechtlichen Ausführungen des Bundesarbeitsgerichts nicht überzeugen. Die Ausgrenzung der »Mitbeurteilung« von Arbeitsschutznormen sei unhaltbar, Mitregelung umfasse notwendigerweise Mitbeurteilung der gesetzlichen Grundlagen, gewissermaßen als Vorfrage¹⁹¹.

Ohne das Erfahrungswissen des Arbeitnehmers sei eine zutreffende Beurteilung arbeitsschutzrechtlicher Normen auch kaum möglich. Gerade im Bereich neuer Technologien sei es durch nichts zu rechtfertigen, wenn der Arbeitnehmerschutz bis zum Erlaß staatlicher Vorschriften verschoben würde¹⁹².

*Dieter Gaul*¹⁹³ kritisiert das Bundesarbeitsgericht nicht, sondern nimmt seine Entscheidung zum Ausgangspunkt für Überlegungen, was mit Betriebsvereinbarungen zu geschehen habe, die in der rechtsirrigen Annahme geschlossen worden sind, es bestehe ein Mitbestimmungsrecht, oder die auf Sprüchen der Einigungsstelle beruhen. Sofern diese nicht – zulässigerweise – durch eine freiwillige Betriebsvereinbarung ersetzt würden, müßten sie als anfechtbar gem. § 119 II BGB angesehen werden (Nichtigkeit nach § 134, Wegfall der Geschäftsgrundlage, Widerruf hingegen schieden aus). Fechte der Arbeitgeber jedoch nicht binnen 3 Monaten an, bleibe die Betriebsvereinbarung bestehen, werde aber wie eine »freiwillige« behandelt. Diese Auffassung wird von *Wilhelm Moll*¹⁹⁴ in einer Erwiderung kritisiert: Das Anfechtungsmodell scheitere bei Sprüchen der Einigungsstelle, hier folge aus § 87 II BetrVG zwingend die Rechtsfehlerhaftigkeit und Nichtigkeit der Betriebsvereinbarung, die jederzeit geltend gemacht werden können. *Dieter Gaul* rechtfertigt und vertieft demgegenüber wiederum seinen Standpunkt¹⁹⁵.

cc) Personalinformationssysteme

Die Diskussion zu Personalinformationssystemen (PIS) ist auch 1984 nicht zur Ruhe gekommen. *Bernd Hentschel*¹⁹⁶ beklagt, daß 1984 die Personalinformationssysteme durch überzogene Erwartungen und Mißbräuche in Mißkredit gekommen seien. Sie seien ein unentbehrliches Werkzeug, Mißbräuche seien in beiderseitigem Interesse zu unterbinden. Er fordert eine umfassende Informationspolitik der Arbeitgeber.

*Wolfgang Zöllner*¹⁹⁷ konzentriert sich auf die Frage, ob der Arbeitgeber bei der

191 Vgl. *Hilger*, oben Fn. 140, und *Plander*, unten Fn. 215, 216.

192 So auch vorstehend *Bobke/Zwingmann*.

193 DB 1984, S. 1723–1730.

194 DB 1984, S. 2560–2561.

195 DB 1984, S. 2561–2562.

196 DB 1984, S. 186–188.

197 DB 1984, S. 241–246.

innerbetrieblichen Datennutzung oder -verwendung frei ist oder einer Zweckbindung unterliegt. Letztere folge nicht aus dem Bundesdatenschutzgesetz und kaum aus dem Individualarbeitsrecht. Auch aus dem Betriebsverfassungsrecht ergebe sich keine Bindung, weder aus § 94 I noch aus § 87 I Nr. 6 BetrVG, der nur die Informationserhebung, nicht aber die -verwendung betreffe. Beschränkungen letzterer in Betriebsvereinbarungen scheiterten zudem häufig am geltenden Recht, etwa des Kündigungsschutzes. Vom persönlichkeitsrechtsverletzenden Mißbrauch abgesehen, sei der Arbeitgeber in der Nutzung gespeicherter Daten deshalb keinen Beschränkungen unterworfen¹⁹⁸. Mißbrauch aber werde besser durch die Vernunft der Verantwortlichen als durch Rechtsvorschriften verhindert.

In der Interpretation des § 87 I Ziff. 6 BetrVG stimmt *Wolfgang Müllner*¹⁹⁹ im wesentlichen mit *Zöllner* überein. Allerdings könnten sich aus anderen Vorschriften Mitwirkungsrechte des Betriebsrats ergeben: Ein Informationsrecht gem. § 80 II BetrVG, ein Beratungsrecht aus § 90 Ziff. 2 BetrVG und u. U. aus § 92 I BetrVG. Die unmittelbare, formalisierte Datenerhebung unterfalle § 94 I BetrVG; soweit Personalinformationssysteme Beurteilungsgrundsätze oder Auswahlrichtlinien enthalten, unterlägen sie der Mitbestimmung nach §§ 94 II bzw. 95 BetrVG.

Gleichermaßen reiht sich auch *Alfred Söllner*²⁰⁰ ein unter diejenigen, die ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats (und damit die Zuständigkeit der Einigungsstelle) auch aus § 87 I Ziff. 6 BetrVG ablehnen. Diese Vorschrift decke nur die unmittelbare Gewinnung und Erfassung von Daten als Ersatz für menschliche Sinnesorgane, nicht aber die *Verwendung* anderweitig gewonnener Daten (so auch *Zöllner*). Die Entscheidung des LAG Frankfurt vom 1. 9. 1983²⁰¹, die vom Erfordernis der Unmittelbarkeit der Überwachung absehen wolle, sei eine unzulässige Rechtsfortbildung. Sie sei auch von ihrem Standpunkt aus unrichtig.

Mit entgegengesetzter Tendenz äußert sich *Hans H. Wohlgemuth*²⁰². Angesichts der Gefahren der Personaldatenverarbeitung für die Arbeitnehmer sei ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats aus § 87 I Ziff. 6 BetrVG zu bejahen, wobei Wertungen aus dem Bundesdatenschutzgesetz miteinfließen müßten. Die Vorschrift gelte nicht nur für die Datenerhebung, sondern auch für ihre Auswertung²⁰³. Die Speicherung und Verwendung von Bewerberdaten sei über § 94 I BetrVG mitbestimmungspflichtig. Grenzen der Personaldatenverarbeitung ergäben sich mittelbar aus dem Volkszählungsurteil des Bundesverfassungsgerichts. Diese Grenzen seien auch für die Betriebsvereinbarungsparteien unüberschreitbar.

198 Zu dieser Frage auch unten VII 6.

199 BB 1984, S. 475–478.

200 DB 1984, S. 1243–1246.

201 DB 1984, S. 459.

202 AuR 1984, S. 257–263.

203 So auch *Bobke/Zwingmann*, BStSozArbR 1984, S. 291, oben Fn. 189.

Diese Position wird untermauert von *Wolfgang Apitzsch* und *Karl Schmitz*²⁰⁴, die ausführlich die konkreten technischen Möglichkeiten von Personalinformationssystemen und Betriebsdatenverarbeitungssystemen darlegen. Die Verknüpfung, Auswahl und Sortierung der Einzeldaten stelle eine Datenänderung (a. A. *Zöllner*), eine – und zwar die wesentliche – neue Information dar, die zur unmittelbaren Arbeitnehmerkontrolle i.S.d. § 87 I Ziff. 6 BetrVG geeignet sei. Dabei sei das ganze System, Hardware wie Software, als Einheit anzusehen, soweit leistungs- oder verhaltensbeschreibende Merkmale gespeichert würden. § 87 I Ziff. 6 BetrVG sei konzeptionell auf Überwachungseinrichtungen der »ersten Generation« zugeschnitten und bedürfe der Anpassung an solcher der »zweiten Generation«.

Eine mitbestimmungsfreundliche Position vertritt auch *Karl Linnenkohl* in einem die fundamentale Problematik moderner Informationstechnologien aufgreifenden Aufsatz²⁰⁵. Im Anschluß an *Steinmüller* bezeichnet er das »Informationsrecht« als das Arbeitsrecht der zweiten industriellen Revolution, die die geistige Arbeit erfasse. Aufgabe dieses Rechts sei die Domestizierung des Machtzuwachses der Arbeitgeber i. S. des Arbeitnehmerschutzes und Herstellung kollektivrechtlicher Machtbalance. Dies sei tendenziell durch das – das Verhältnis Staat/Bürger übergreifende – Volkszählungsurteil des Bundesverfassungsgerichts bestätigt²⁰⁶. Der Inhalt betriebsverfassungsrechtlicher Mitbestimmung müsse durch »informationelle Information« neu bestimmt werden mit dem (gesetzlich vorgegebenen) Ziel eines Informationsgleichstands von Arbeitgeber und Betriebsrat. Eine Grenze insoweit setzten gesetzliche Regelungsdefizite, die durch rechtspolitische Argumentation und bereichsspezifische Gesetzgebung überwunden werden mußten. Auf dieser Grundlage überprüft *Linnenkohl* die betriebsverfassungsrechtliche Situation bei Personalinformationssystemen, in kritischer Auseinandersetzung vor allem mit *Zöllner*.

Die Einführung dieser Systeme unterfiele § 87 I Ziff. 6 BetrVG, soweit der Bereich der Verhaltens- oder Leistungsüberwachung betroffen sei. Bezüglich der *Auswertung* von Personaldaten bestehe eine durch den Gesetzgeber zu schließende Lücke. Im übrigen folgten informations- und sachlich begrenzte Einsichtsrechte (hier bezogen auf Aushändigung eines Computerausdrucks) aus §§ 80 II, 99 I BetrVG etwa bei Einstellungs-, Versetzungs- oder Kündigungsentscheidungen.

In diesem Zusammenhang versucht *Wolfgang Müllner*²⁰⁷ die Begriffe »Verhalten« und »Leistung« gem. § 87 I Ziff. 6 BetrVG in spezifisch arbeitsrechtlichem Sinne zu definieren.

Probleme bei der Verwendung von Datenverarbeitungssystemen durch den *Betriebsarzt* erörtert *Jürgen Budde*²⁰⁸.

204 DB 1984, S. 983–989; vgl. auch *Karl Schmitz*, Personalinformationssysteme 1984, S. 152–203.

205 AuR 1984, S. 129–140; gewidmet *Franz Gamillscheg* zum 60. Geburtstag.

206 A.A. vor allem vorstehend *Zöllner*.

207 DB 1984, S. 1677–1680.

208 BB 1984, S. 1305–1307.

Weitere Beiträge zu Personalinformationssystemen stammen von *Klaus Seemann*²⁰⁹ und *Otto Küpferle*²¹⁰.

d) Personelle Angelegenheiten

Im Rahmen der Anhörung bei Kündigungen (§ 102 BetrVG)²¹¹ kann der Arbeitgeber wirksam kündigen, wenn die Frist zur Stellungnahme des Betriebsrats abgelaufen ist (§ 102 II BetrVG) oder der Betriebsrat sich vorher abschließend geäußert hat. Wann eine Stellungnahme des Betriebsrats »abschließend« ist, versucht *Hartmut Oetker* im Interesse der Rechtssicherheit zu konkretisieren²¹².

Zur Anhörung speziell bei *krankheitsbedingter Kündigung* äußert sich – im Anschluß an das Bundesarbeitsgericht vom 24. 11. 1983 – *Hans Georg Rummel*²¹³. Bezüglich der mitzuteilenden Gründe (§ 102 I Satz 2 BetrVG) billigt er das BAG-Urteil, den dort festgelegten Informationsumfang hält er jedoch für zu gering, soweit es um die betrieblichen Auswirkungen der Kündigung gehe.

In die gleiche Richtung tendiert *Hans-Heinrich Schumann*²¹⁴. Er wendet sich gegen die – von einigen Landesarbeitsgerichten gebilligte – Praxis, daß dem Betriebsrat vom Arbeitgeber neben der Kündigungsabsicht nur eine Auflistung bisheriger krankheitsbedingter Fehlzeiten des Arbeitnehmers übermittelt wird. Aus dem Zweck der Anhörungspflicht nach § 102 I BetrVG folge, daß sich die Mitteilung auf alle materiellen Kündigungsvoraussetzungen zu erstrecken habe, einschließlich der Umstände, die gegen eine Kündigung sprechen. Insbesondere müsse zu den Auswirkungen auf den Betriebsablauf konkret vorgetragen werden und zur negativen Gesundheitsprognose. Ein Erfahrungssatz aus früheren Erkrankungen könne insoweit nicht pauschal gefolgert werden, die *Art* der Erkrankung spiele dabei eine wesentliche Rolle.

Herbe Kritik erfährt das Bundesverwaltungsgericht bezüglich seiner Entscheidung vom 12. 8. 1983 zum Mitbestimmungs- und Initiativrecht des Personalrats. *Harro Plander*²¹⁵ wirft dem Bundesverwaltungsgericht methodische Schwächen und mangelnde Gesetzestreue vor – es habe dem Gesetz eine vorgefaßte eigene Konzeption übergestülpt. Das Verlangen des Personalrats nach unbefristeter Verlängerung befristeter abgeschlossener Anstellungsverträge erfülle – im Gegensatz zum Bundesverwaltungsgericht – thematisch einen Mitbestimmungstatbestand. Es gehöre durchaus auch in den Funktionsbereich der Mitbestimmung, die Einhaltung des geltenden Rechts zu

209 Die Personalvertretung 1984, S. 41–67 und Gewerkschaftsreport 1984, S. 14–19.

210 Personalinformationssysteme 1984, S. 204–224.

211 Zur Anhörung bei arbeitskampfbedingten Kündigungen oben *Herschel*, Fn. 72.

212 BB 1984, S. 1433–1436.

213 NZA 1984, S. 76–78; vgl. BAG vom 24. 11. 1983, NZA 1984, S. 93.

214 DB 1984, S. 1878–1881; zur kündigungsschutzrechtlichen Beurteilung vgl. im übrigen unten VII 4 a.

215 AuR 1984, S. 161–171; vgl. BVerwG vom 12. 8. 1983, AuR 1984, S. 191.

sichern²¹⁶, also auch die Rechtsgrundsätze zu befristeten Arbeitsverhältnissen. Die Beschränkung des Personalrats auf rein kollektive Aufgabenstellungen durch das Bundesverwaltungsgericht sei zum einen verfehlt, zum anderen verhindere sie nicht das Tätigwerden in konkreten Fällen: Diese stellten sich nur als – gleichsam zufälliges – Exempel der kollektiven Interessenwahrung dar.

Das nach § 60 III 1 Hess. PersVG bestehende Initiativrecht des Personalrats will *Plander* auch auf das »Ob« von Einstellungen beziehen.

e) Wirtschaftliche Angelegenheiten, insbesondere Sozialplan

*Wolf Hunold*²¹⁷ setzt sich mit der Frage auseinander, wann Maßnahmen der *Personalanpassung* als »Betriebsänderung« i.S.d. §§ 111–113 BetrVG anzusehen sind²¹⁸. Unter Kritik der BAG-Rechtsprechung lehnt er die Gleichsetzung reinen Personalabbaus mit Betriebseinschränkungen (§ 111 Satz 2 Ziff. 1 BetrVG) ab; auch sei die Anzahl der betroffenen Arbeitnehmer kein geeignetes Abgrenzungskriterium. Verfehlt sei auch die Fiktion wesentlicher Nachteile, wenn einer der Tatbestände des § 111 Satz 1 BetrVG vorliege. Die Tendenz des Bundesarbeitsgerichts zugunsten sozialplanpflichtiger Betriebsänderungen sei in Wahrheit Substitut für die fehlende allgemeine Abfindungspflichtigkeit betriebsbedingter Kündigungen und insoweit abzulehnen.

Mit Grundfragen des Sozialplans bei Betriebsänderungen befaßt sich *Reinhard Richardi*²¹⁹. Dabei unterscheidet er strikt zwischen dem (kollektivrechtlichen) Zweck der Sozialplan-Mitbestimmung und dem Grund für den Anspruch aus dem Sozialplan: Letzterer sei dem individualrechtlichen Arbeitsverhältnis zuzuordnen.

Zunächst definiert *Richardi* die »Betriebsänderung«, die in Satz 2 des § 111 BetrVG abschließend konkretisiert sei. Satz 1 habe nur insoweit eigenständige Bedeutung, als ein Relativsatz die Interpretation der Rechtsbegriffe in Satz 2 beeinflusse. Betriebsänderung sei auch reiner Personalabbau (anders vorstehend *Hunold*), nicht aber per se die Einführung von Datensichtgeräten.

Die Ausübung des Mitbestimmungsrechts erfolge durch Normenvertrag, der nur auf den Ausgleich von *wirtschaftlichen* Nachteilen zielen könne. Beständen letztere im Verlust des Arbeitsplatzes, so dürfe der Sozialplan (in Übereinstimmung mit dem Bundesarbeitsgericht) pauschalierte Abfindungen ohne Rücksicht auf die konkret eintretenden Nachteile vorsehen.

Auch eine erhebliche Anzahl weiterer Beiträge betreffen Rechtsprobleme des

216 Vgl. *Plander*, Der Betriebsrat als Hüter des zwingenden Rechts (1982); so für den Betriebsrat auch *Dieterich*, NZA 1984, S. 275 (Fn. 177).

217 BB 1984, S. 2275–2283.

218 Zur Mitbestimmung beim Personalabbau auch *Hagemeier*, BB 1984, S. 1100ff., unten Fn. 367.

219 NZA 1984, S. 177–182.

Sozialplans²²⁰. *Emil Gift*²²¹ berichtet aus der Sicht eines Richters über die Sozialplan-Praxis. Er warnt davor, den Sozialplan als Druckmittel im Hinblick auf unternehmerische Entscheidungen einzusetzen, befürwortet höhere Abfindungen für ältere Arbeitnehmer und rechtfertigt Verfahren und Kosten der Einigungsstelle.

Sozialplanklauseln, die Abfindungszahlungen von einem Verzicht der Begünstigten auf Kündigungsschutzklage abhängig machen, sind vom Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 20. 12. 1983²²² für unwirksam erklärt worden. *Meinhard Heinze* erörtert dieses Urteil und seine Folgen für die Praxis²²³. Zwar sei dem Bundesarbeitsgericht im Ergebnis zuzustimmen; andererseits hätten den Verzichtsklauseln keine böswilligen Motivationen zugrunde gelegen, sondern aner kennenswerte Bedürfnisse der Praxis. Diesen Rechnung zu tragen, sei fortan auf alternativen Wegen möglich: Zwar kaum durch eine Verrechnungsklausel (bezüglich Abfindungen nach §§ 9, 10 KSchG), wohl aber durch eine Betagung der Abfindungszahlung. Der Kreis der betroffenen Arbeitnehmer sei schon im Interessenausgleich durch namentliche Bezeichnung festzulegen. Eingeschränkte Zustimmung findet das Bundesarbeitsgericht auch bei *Hunold*²²⁴.

Die Kürzbarkeit von Sozialplänen hat sich *Peter-Hubert Naendrup*²²⁵ zum Thema genommen, als Sonderfall der im übrigen ausgeklammerten Problematik der »verbessernden Betriebsvereinbarung«²²⁶. Er kritisiert den Mangel oder den mangelnden Gehalt vorzufindender Stellungnahmen in Literatur und Rechtsprechung. Ein Lösungsansatz müsse über §§ 112 I S. 4, 77 BetrVG gewonnen werden. Auszuschalten sei ein Rücktrittsrecht, etwa aufgrund stillschweigenden Vorbehalts (oder gar Kürzung ohne Rücktritt aufgrund des bloßen Faktums »Finanznot«). Ein ordentliches Kündigungsrecht könne nicht in unvermittelter Anwendung des § 77 V BetrVG gewonnen werden, sondern nur modifiziert – letztlich eine Aufgabe der Rechtsfortbildung. Gänzlich auszuschneiden habe die Möglichkeit einer außerordentlichen Kündigung – diese ergebe sich u. a. auch nicht aus dem Aspekt eines »Dauerschuldverhältnisses«, ihr Ausschluß sei ein Gebot der Vernunft.

In Betracht komme hingegen eine Kürzung durch neuen Sozialplan, gegebenenfalls durch Spruch der Einigungsstelle – jedoch stets nur, wenn der alte Sozialplan

220 Dazu rechtspolitisch auch *Hanau*, FS zum 125jährigen Bestehen der Juristischen Gesellschaft zu Berlin (1984), S. 236–238, 242, vgl. Fn. 2. Zur Funktion des Sozialplans als Instrument des Bestandsschutzes aus ökonomischer Sicht *Schellhaaß*, ZfA 1984, S. 139 ff. (unten Fn. 372), im Konzern *Martens*, *Hanau* und *Kübler* (unten Fn. 508, 511, 516); zur Mitbestimmung im Insolvenzfall *Buchner*, ZGR 1984, S. 180 ff., 204 ff. (vgl. unten Fn. 405), vgl. auch *Löwisch*, ZGR 1984, S. 272 ff. (unten Fn. 316).

221 RdA 1984, S. 300–302.

222 NZA 1984, S. 53 = DB 1984, S. 723.

223 NZA 1984, S. 17–20.

224 BB 1983, S. 2275 ff., 2282, oben Fn. 217.

225 AuR 1984, S. 193–204.

226 Dazu oben 4.

abgelaufen oder wirksam gekündigt worden sei. Die Neuregelung könne inzwischen ausgeschiedene Mitarbeiter nicht mehr erfassen.

Im Zentrum der Diskussion, ausgelöst durch die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 19. 10. 1983²²⁷, stand jedoch der »Sozialplan im Konkurs«. Dabei durchzieht der Ruf nach dem Gesetzgeber nahezu alle Beiträge.

Dem hat das Sozialplangesetz vom 20. 2. 1985^{227a} nunmehr genüge getan. Dennoch bleibt die vorangegangene Diskussion von Interesse – auch im Hinblick auf die zeitliche Begrenzung des Sozialplangesetzes (31. 12. 1988)²²⁸. Unabhängig vom sachlichen Standpunkt dominiert auch methodische Kritik am Beschluß des Bundesverfassungsgerichts.

Noch der Information und der ersten Analyse des Beschlusses dient der Beitrag von *Jobst-Hubertus Bauer* und *Christoph Moench*²²⁹. Zunächst kritisieren sie Ausmaß und Ergebnis der verfassungsgerichtlichen Kontrolle. Dann wenden sie sich den künftigen Entscheidungsmöglichkeiten des Bundesarbeitsgerichts zu²³⁰ sowie Übergangs- und Folgeproblemen, d. h. der rechtlichen Beurteilung der Sozialpläne, die vor dieser Entscheidung auf der Grundlage der Rechtsprechung des Großen Senats des Bundesarbeitsgerichts²³¹ aufgestellt worden sind. Hier vertreten sie eine auch von *Manfred Löwisch*²³² ausgeführte Position: Maßgeblicher Ausgangspunkt sei § 79 II BVerfGG. Demnach blieben nur solche Sozialpläne unberührt, deren Ansprüche festgestellt, in die Konkurstabelle eingetragen und erfüllt worden seien²³³. Noch nicht erfüllte Ansprüche seien nicht mehr durchsetzbar²³⁴. Für die zugrunde liegenden Sozialpläne sei allerdings die Geschäftsgrundlage weggefallen, sie seien neu zu verhandeln, gegebenenfalls außerordentlich zu kündigen.

Vertieft wird diese Rechtsposition im Beitrag von *Walter Eisenburger*²³⁵. Besondere Aufmerksamkeit widmet er der Frage nach dem Rechtsbehelf zur Geltendmachung der Unzulässigkeit der Vollstreckung aus noch nicht erfüllten Sozialplänen: Insoweit sei Vollstreckungsgegenklage analog § 767 ZPO zu erheben²³⁶; die Unzulässigkeit trete jedoch erst mit rechtskräftigem Gestaltungsurteil des Prozeßgerichts ein. Dem könne

227 DB 1984, S. 189.

227a BGBl. I, S. 369.

228 Krit. zu diesem Gesetz im Entwurfsstadium *Hans-Herbert Holzamer*, *Anwaltsblatt* 1984, S. 483–484.

229 NJW 1984, S. 468–471.

230 Vgl. danach BAG vom 30. 4. 1984, NJW 1984, S. 2486, i.S.d. Prognose der Verfasser, jetzt überholt durch das SozialplanG.

231 Beschluß vom 13. 12. 1978, DB 1979, S. 261.

232 DB 1984, S. 1246–1247.

233 Nur im Ergebnis ähnlich *Beuthien*, SAE 1984, S. 85 ff., 87; so jetzt auch § 6 V 1 SozialplanG.

234 Vgl. die Übergangsregelungen in § 6 III, IV SozialplanG.

235 ZIP 1984, S. 655–663.

236 So auch *Mohrbutter*, BB 1984, S. 296, 297.

VII. Individualarbeitsrecht

mit einem Vorrechtsverzicht der Sozialplangläubiger in einem Vollstreckungsvertrag ausgewichen werden. Eine teilweise abweichende, nun durch § 6 III, IV SozialplanG überholte Auffassung zur Behandlung laufender »Altfälle« vertritt hingegen *Harald Heß*²³⁷: Auch noch nicht ausbezahlte, aber als bevorrechtigt zur Tabelle anerkannte Forderungen seien bestandsfest, eine Einwendung gem. § 767 ZPO bestehe nicht.

Mehrere Beiträge erörtern das Rangproblem nach der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts²³⁸; im Hinblick auf das inzwischen in Kraft getretene Sozialplangesetz werden sie nicht näher dargestellt: *Bernhard Kraushaar*²³⁹, *Harald Heß und Monika Gotters*²⁴⁰ sowie *Volker Beuthien*²⁴¹, der die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts begrüßt, wenngleich ihre Begründung zu knapp sei²⁴². Sein Gesetzesvorschlag (»Konkursrangsplitting«) stimmt im Grundkonzept mit §§ 2, 7 SozialplanG überein.

Gedanken über eine Vorlagepflicht an den Gemeinsamen Senat der obersten Gerichtshöfe des Bundes im Rechtsgang des Sozialplans macht sich *Eduard Bötticher*²⁴³. Durch das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 30. 4. 1984 und das Sozialplangesetz ist der konkrete Bezug erledigt; für die rechtsfortbildende Gerichtspraxis bleiben *Böttichers* Warnungen vor zu weitgehender Selbstherrlichkeit der Gerichtszweige beachtlich.

Die sozialplanbezogenen Regelungen des – damals noch geplanten – Beschäftigungsförderungsgesetzes stellt *Otfried Wlotzke* vor²⁴⁴; sehr kritisch bewertet werden sie von *Peter Hanau*²⁴⁵ und *Udo Mayer*²⁴⁶.

VII. Individualarbeitsrecht

1. Begriff des Arbeitnehmers

*Reinhard Richardi*²⁴⁷ setzt sich grundsätzlich mit Definition und Funktion des Arbeitnehmerbegriffs auseinander. Statt einer personenrechtlichen oder ontologischen sei eine teleologische Begriffsbestimmung anzustreben, die wesentlich auch die Anwendung des Arbeitsrechts als Rechtsfolge einbeziehe. Seit dem Rundfunkmitarbei-

237 NZA 1984, S. 20–21.

238 Zum Rang von Abfindungen gem. §§ 9, 10 KSchG vgl. *Wagner*, unten Fn. 448.

239 DB 1984, S. 346–350 und 772–773.

240 BStSozArbR 1984, S. 149–151.

241 ZIP 1984, S. 261–269; vgl. *ders*; SAE 1984, S. 85 ff.

242 So auch oben *Bauer/Moench*.

243 BB 1984, S. 539–543.

244 NZA 1984, S. 217 ff., 220–222.

245 NZA 1984, S. 345 ff., 348.

246 BStozArbR 1984, S. 321 ff., 325.

247 FS zum 125jährigen Bestehen der Juristischen Gesellschaft zu Berlin (1984), S. 607–624.

ter-Beschluß des Bundesverfassungsgerichts vom 13. 1. 1982 könne der Arbeitnehmerbegriff nicht mehr stets die Geltung des Gesamtkomplexes »Arbeitsrecht« vermitteln, für einzelne Normenbereiche müsse u. U. differenziert werden. Im übrigen handele es sich um einen Typusbegriff, der wesentlich geprägt werde durch den Inhalt des Leistungsversprechens, d. h. Dienstverpflichtung im Rahmen eines Dauerschuldverhältnisses.

Durch die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts zur Rundfunkfreiheit²⁴⁸ sei die Diskussion zum Arbeitnehmerbegriff erneut aktuell geworden, meint *Willi Thiele*²⁴⁹. Die vom Bundesarbeitsgericht entwickelten Grundsätze seien im Lichte dieser Entscheidung zu überdenken.

2. Begründung und Inhalt des Arbeitsverhältnisses

a) Befristungen, Bedingungen

Angesichts inhaltlich nicht übereinstimmender Urteile des 2. und 7. Senats des Bundesarbeitsgerichts untersucht *Karl-Heinz Kiefer*²⁵⁰ die Frage, ob die 5jährige Höchstgrenze für befristete Arbeitsverträge nach den einschlägigen Sondervorschriften des BAT eine absolute Grenze ist oder nur für den einzelnen Zeitvertrag gilt. Mit dem 7. Senat ist *Kiefer* der zweiten Auffassung.

Arbeitsverträge im Rahmen von – in der Regel öffentlich geförderten – Beschäftigungsprogrammen (vor allem auf der Rechtsgrundlage von §§ 91 ff. AFG) werden regelmäßig befristet abgeschlossen. Die Wirksamkeit derartiger Befristungsabreden erörtert *Harro Plander*²⁵¹. Die Befristungen seien in der Regel zulässig, weil die Finanzierung der Programme und die Arbeitsverhältnisse legitimerweise transitorischer Natur seien. Sie stünden zudem nicht im Widerspruch mit den Zielsetzungen des Kündigungsschutzes, sondern suchten die Voraussetzungen bestandsfester Arbeitsverhältnisse erst wieder zu schaffen. Dies gelte allerdings nicht für die mißbräuchliche Verwendung von Förderungsmitteln für ohnehin benötigte Arbeitsplätze.

An anderer Stelle untersucht *Plander* ganz allgemein, ob befristete Arbeitsverhältnisse ein Notbehelf zur Milderung der Arbeitslosigkeit sein könnten²⁵². Dabei geht er davon aus, daß befristete Verträge gegenüber dem hohen Risiko dauernder Arbeitslosigkeit die sozialpolitisch günstigere Alternative darstellten und daß eine Lockerung des Kündigungsschutzes tendenziell zu Investitionen anreizen könnte. Davon gehe auch der Entwurf eines Beschäftigungsförderungsgesetzes 1985 mit seinem Art. 1 über befristete Arbeitsverträge aus. Soweit befristete Arbeitsverhältnisse der Bewältigung von Spitzenbelastungen dienen sollten, müßte allerdings gleichzeitig die Anordnung

248 Vgl. dazu auch oben III 6.

249 Die Personalvertretung 1984, S. 312–317.

250 NZA 1984, S. 250–252.

251 NZA 1984, S. 337–341.

252 DB 1984, S. 2091–2094 und 2139–2142.

von Überstunden und Mehrarbeit beschränkt werden. Auch bei Neugründungen (nicht jedoch bei bloßen Geschäftserweiterungen) seien – in Grenzen – erweiterte Befristungsmöglichkeiten wie in § 11 II E-BefrAVG arbeitsmarktpolitisch sinnvoll. Gleiches gelte im öffentlichen Dienst bei zusätzlich und vom Parlament bereitgestellten Mitteln.

Die Befristungsregelungen im geplanten Beschäftigungsförderungsgesetz kommentiert aus gesetzgeberischer Sicht *Otfried Wlotzke*²⁵³; zu Befristungen de lege ferenda auch *Hanau*²⁵⁴.

Die Ankündigung des Bundesarbeitsgerichts, *auflösende Bedingungen* in Arbeitsverträgen künftig grundsätzlich nicht mehr anzuerkennen, wird von *Eduard Picker* als sachlich verfehlt kritisiert²⁵⁵. Solche Bedingungen könnten in einer Reihe von Fallgestaltungen sachlich gerechtfertigt sein; ihr generelles Verbot habe u. U. beschäftigungsfeindliche Auswirkungen, etwa wenn auf die Einstellung von Überbrückungskräften verzichtet werde, um Doppelbeschäftigung nach Rückkehr des Stammarbeitnehmers zu vermeiden.

Ob die Zustimmungsverweigerung zur Einstellung durch den Betriebsrat/Personalrat als *auflösende Bedingung* im Arbeitsvertrag mit einem neuen Mitarbeiter aufgenommen werden kann, bezweifelt – im Gegensatz zum Bundesarbeitsgericht – *Juliane Freifrau von Friesen*²⁵⁶. Mitbestimmungsrechte forderten eine solche Lösung ebenso wenig wie die Interessen des neuen Mitarbeiters. Dieser sei unbedingt einzustellen, dürfe aber außerordentlich oder ordentlich gekündigt werden.

b) Betriebsübung

*Wolfgang Hromadka*²⁵⁷ versucht den dogmatischen Unsicherheiten bei der »Betriebsübung« dadurch ein Ende zu bereiten, daß er sie sowohl hinsichtlich Entstehung wie auch Beseitigung auf den Grundsatz des »venire contra factum proprium« zurückführt. In dessen positiver Wendung sei damit die »Erwirkung« Entstehungsgrund der Betriebsübung, wesentliche Kriterien seien Vertrauen, vertrauenerweckendes Verhalten und Folgen einer Vertrauensenttäuschung. Auch bei der Beendigung der Betriebsübung erlaube der Grundsatz des venire contra factum proprium die erforderlichen flexiblen Lösungen²⁵⁸.

c) Gleichbehandlung bei Zugang und Lohn

In einer umfassenden Bestandsaufnahme beschäftigt sich *Wolf Hunold*²⁵⁹ mit dem allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz sowie – in gesonderten

253 NZA 1984, S. 217–222 (218).

254 Vgl. Fn. 2, auf S. 239–241.

255 JZ 1984, S. 153–163, insbes. 161 ff., zur Kritik unter dem Aspekt des »Richterrechts« unten Fn. 517.

256 BB 1984, S. 677–680.

257 NZA 1984, S. 241–246.

258 Zur Betriebsübung auch *von Hoyningen-Huene*, DB 1984, Beil. 1, S. 9.

259 DB 1984, Beil. 5, S. 1–16.

Abschnitten – mit Gleichberechtigungsfragen zwischen Mann und Frau. Der allgemeine Gleichbehandlungsgrundsatz wird im Lichte der neueren Rechtsprechung auf seine Auswirkungen in der Betriebspraxis untersucht. Seine Anwendung setzt nach Auffassung *Hunolds* eine kollektive Regelung voraus, von der einzelne Arbeitnehmer ausgeschlossen werden; individuelle Begünstigungen einzelner Arbeitnehmer hingegen begründeten kein Gleichstellungsrecht anderer.

Ist die Tendenz *Hunolds* schon hier eher differenzierungsfreundlich, sieht er das Hauptproblem bei der arbeitsrechtlichen Gleichberechtigung von Mann und Frau in einer übermäßigen Begünstigung der Frauen²⁶⁰: Zum Beispiel seien verdeckte Diskriminierungen teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmerinnen im Rahmen von Versorgungsordnungen²⁶¹ »fingierte«, d. h. *keine* Diskriminierungen, und allgemeine Arbeitsmarktzulagen für Männer, wenn diese für geringeren Lohn nicht arbeiten wollten, seien unbedenklich.

Gleichbehandlung und Lohngleichheit sind auch Thema eines Beitrags von *Günter Schaub*²⁶², der überblickartig über den Stand von Gesetz, Europarecht und Rechtsprechung informiert.

Zum Verhältnis von Frauenarbeiterschutz und gleichen Zugangschancen äußert sich *Petra Zimmer*²⁶³.

Über Gleichbehandlungsfragen hinaus geht der Beitrag von *Karl Molitor* zur »Stellung der Frau im Recht der Arbeit und der sozialen Sicherheit«²⁶⁴. In einem ersten Abschnitt werden die Vorschriften des Gleichbehandlungsgesetzes vom 21. 8. 1980 vorgestellt (die EuGH-Urteile vom 10. 4. 1984 sind erst später ergangen). Zwei weitere Abschnitte sind dem Frauenarbeiterschutzrecht gewidmet, mit besonderem Gewicht auf dem Recht des Mutterschutzes. Informative Darlegungen zur Gleichbehandlungsfrage im Recht der sozialen Sicherheit schließen den Beitrag ab. Die objektive Darstellung des geltenden Rechts steht im Vordergrund, mit eigenen Wertungen hält sich *Molitor* zurück.

Der Richter am Europäischen Gerichtshof *Kai Bahlmann*²⁶⁵ gibt einen Überblick über die EG-rechtlichen Grundlagen der Gleichbehandlung von Mann und Frau und die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs. Er weist auf die unmittelbare Wirkung des Art. 119 EWGV in den nationalen Rechten – auch zwischen Privaten – hin, und macht auf die zunehmende Bedeutung der Richtlinien aufmerksam, die

260 A.a.O., S. 12ff.

261 BAG, DB 1982, S. 1466; dazu jetzt Vorlagebeschluß des BAG an den EuGH vom 5. 6. 1984, NZA 1984, S. 84.

262 NZA 1984, S. 73–76.

263 BStSozArbR 1984, S. 49–52, unten Fn. 353.

264 RdA 1984, S. 13–22, Landesbericht für die Bundesrepublik Deutschland zum Generalbericht Nr. 3 des X. Internationalen Kongresses der Internationalen Gesellschaft für das Recht der Arbeit und der sozialen Sicherheit, Washington, September 1982.

265 RdA 1984, S. 98–103, Vortrag vor Richtern des BAG.

ergänzend zu dieser Bestimmung erlassen worden sind. Zwar seien noch manche Fragen offen, das Gemeinschaftsrecht könne die Gleichstellung von Mann und Frau auch nicht allein leisten. Dennoch sollten gerade die deutschen Arbeitsgerichte häufiger von der Vorlagemöglichkeit an den Europäischen Gerichtshof Gebrauch machen.

Damit hat *Bahlmann* die Einstimmung gegeben zu den beiden Urteilen des Europäischen Gerichtshofs vom 10. 4. 1984 zu § 611a BGB. Die Folgen dieser Urteile sind Gegenstand mehrerer Beiträge.

Klaus Bertelsmann und *Heide M. Pfarr*²⁶⁶ kritisieren zunächst das Verhalten der Bundesregierung im Verfahren vor dem Europäischen Gerichtshof²⁶⁷. Rechtlich gehen sie davon aus, daß eine richtlinienkonforme Anwendung des § 611a BGB nicht möglich ist. Das geltende Recht müsse deshalb in Übereinstimmung mit dem Gemeinschaftsrecht ausgelegt und angewendet werden. Zugunsten der diskriminierten Bewerber (-innen) sei vor allem ein Anspruch aus culpa in contrahendo anzuerkennen, wegen Verstoßes gegen eine Verhaltenspflicht (Diskriminierungsverbot) ausnahmsweise gerichtet auf das positive Interesse. Hieraus folge grundsätzlich ein (praktisch allerdings wohl nicht im Vordergrund stehender) Einstellungs- bzw. Beförderungsanspruch. Hilfsweise bestehe ein Schadensersatzanspruch, der analog §§ 9, 10 KSchG bis zu 12 Monatsgehälter umfassen könne. Solchen Bewerbern, die auch bei nicht diskriminierendem Verhalten nicht genommen worden wären, stehe immerhin ein Anspruch auf das negative Interesse zu. Deliktsrechtlich (§§ 823 I, II mit § 611a I, 847 BGB) könne sich für diese Bewerber unter dem Aspekt der Persönlichkeitsrechtsverletzung ein höherer, mehrere Monatsgehälter umfassender Anspruch ergeben.

Albert Bleckmann vertieft demgegenüber europarechtliche Aspekte der EuGH-Urteile²⁶⁸. Der Europäische Gerichtshof habe im Vertrauen auf die Versicherung der Bundesregierung eine richtlinienfreundliche Auslegung des § 611a II BGB für möglich gehalten und sich deshalb nicht geäußert über eine etwaige unmittelbare Anwendbarkeit der Richtlinie bei Nichtigkeit dieser Bestimmung. *Bleckmann* erörtert sodann verschiedene Wege, auf denen die Gerichte dennoch zu einer Ausschaltung des § 611a II BGB kommen könnten, postuliert als einfachste Lösung aber die europarechtskonforme Auslegung der Vorschrift selbst – gegen historische und systematische Auslegungsgesichtspunkte. Beim demnach möglichen Rückgriff auch auf § 823 BGB stelle sich jedoch erneut das Problem der unmittelbaren Richtlinienanwendung. Als Sekundärnorm für § 823 BGB könne die unmittelbare Anwendung akzeptiert werden, auch als Gewährleistung des europarechtlichen Grundrechts aus Art. 119 EWGV. Hilfsweise könne man den Inhalt des europäischen Rechts als in Art. 3 II GG normiert ansehen und § 823 BGB verfassungskonform auslegen. Auch § 611a I BGB komme als den Gehalt des Europarechts schützende Norm in Betracht.

266 DB 1984, S. 1297–1301.

267 Dazu Gegendarstellung des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung in DB 1984, S. 1476f.

268 DB 1984, S. 1574–1577.

Ähnlich nimmt *Manfred Zuleeg* Stellung²⁶⁹. In seine Darstellung der EuGH-Urteile bezieht er die Schlußanträge der Generalanwältin *Simone Rozès* ein. Die vom Europäischen Gerichtshof geforderte gemeinschaftskonforme Auslegung des deutschen Rechts dürfe sich nicht mehr als notwendig über die gesetzliche Regelung hinwegsetzen. So sei der im § 611a II BGB *auch* enthaltene Ausschluß eines Einstellungs- oder vollen Ausgleichsanspruchs nicht europarechtswidrig und deshalb zu respektieren. Die geforderte spürbare Abschreckung vor diskriminierender Einstellungspraxis könne im übrigen ohne den Gesetzgeber nach den allgemeinen Regeln des bürgerlichen Rechts erreicht werden, § 611a II BGB errichte insoweit keine Sperre. Der Weg über »Verschulden bei Vertragsschluß« sei zweifelhaft, erfolgversprechend hingegen derjenige über das Deliktsrecht: §§ 823 II mit 611a I BGB und 823 I BGB mit dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht als Schutzgut. Die Schadenshöhe sei im ersteren Fall entsprechend § 10 KSchG zu bestimmen, in zweiterem Fall nach § 847 BGB.

Zu den ersten Auseinandersetzungen mit den EuGH-Entscheidungen gehört schließlich auch der Aufsatz von *Rolf Birk*²⁷⁰. Nach einem rechtsvergleichenden Überblick über das Recht von EG-Staaten, der USA und Schwedens untersucht er das deutsche Recht auf richtlinienkonforme Sanktionen. Als Grundlage zieht er vor allem §§ 823 II mit 611a I BGB in Betracht. Als Inhalt des Schadensersatzes scheidet ein Einstellungsanspruch mangels eines überragenden Bedürfnisses aus. Schadensersatz in Geld sei hingegen zu leisten sowohl bezüglich des immateriellen Schadens (Kränkung) wie des materiellen. Ersterer müsse mindestens einen Monatslohn umfassen, zweiterer könne auf bis zu sechs Monatsverdienste festgesetzt werden. Eine entsprechende Anwendung des § 10 KSchG lehnt *Birk* ab²⁷¹. Fraglich sei die Kompetenz der Arbeitsgerichte zur Durchsetzung dieser Grundsätze – als Auslegung des § 611a BGB könnten sie nicht gewonnen werden²⁷². Vorrangig sei der Gesetzgeber zur Regelung aufgerufen.

Mit einem scheinbaren Randproblem, dem Gebot geschlechtsneutraler Stellenausschreibung im § 611b BGB befassen sich *Franziska Pabst* und *Vera Slupik*²⁷³ auf der Grundlage eigener empirischer Erhebungen. Auch der Anzeigenmarkt für juristische Berufe weise insoweit erhebliche Defizite auf, insbesondere Advokatur und Privatwirtschaft ignorierten § 611b BGB häufig offen oder verdeckt. Die Autorinnen fordern eine fühlbare Sanktionsbewehrung des Gesetzes. Obwohl sie zu Recht den verbreiteten inneren Widerstand gegen die Gesetzesnorm rügen, scheint es jedoch zu weitgehend, jedes Ungeschick, der patriarchalisch gewachsenen Sprachstruktur eine geschlechtsneutrale Wendung zu geben, als diskriminatorisch einzustufen.

269 RdA 1984, S. 325–332.

270 NZA 1984, S. 145–149.

271 A.a.O., S. 149, gegen *Bertelsmann/Pfarr*; vgl. auch vorstehend *Zuleeg*.

272 A.A. vorstehend *Bleckmann*.

273 ZRP 1984, S. 178–184.

d) Arbeitszeit und -entgelt

Die Regelungen über Teilzeitarbeit im geplanten Beschäftigungsförderungsgesetz kommentiert *Otfried Wlotzke*²⁷⁴, *Peter Hanau*²⁷⁵ unterzieht sie, einschließlich der Bestimmungen über Abrufarbeit und Arbeitsteilung, einer kritischen Analyse. Der Entwurf setze die Akzente oft falsch, teils zugunsten der Arbeitnehmer-, teils zugunsten der Arbeitgeberseite. Insbesondere sei die Problematik der Abrufarbeit (KAPOVAZ) nicht hinreichend geklärt. Ebenfalls kritisch, wenngleich weniger ausgewogen, äußert sich *Udo Mayer* zum Entwurf²⁷⁶. Im Ergebnis förderten Fristen, Abrufarbeit und Leiharbeit nicht die Beschäftigung, sondern eher den Abbau der Stammarbeitnehmer.

Die arbeits- sowie sozialversicherungsrechtlichen Implikationen unkonventioneller Gestaltung der Arbeitszeit sind Gegenstand mehrerer eingehender Studien von *Manfred Löwisch* und *Peter Schüren*. In einem gemeinsamen Beitrag widmen sich beide Autoren zunächst den arbeitsrechtlichen Fragen²⁷⁷, wobei sie im einzelnen eingehen auf Probleme der verkürzten Wochenarbeitszeit (Teilzeitarbeit), der verkürzten Jahresarbeitszeit (langfristige Freizeitperioden im Jahr bei unverkürzter Wochenarbeitszeit), des Langzeiturlaubs (nach mehreren Jahren der Vollzeitbeschäftigung), des Job-Sharing sowie der KAPOVAZ.

Die sozialversicherungsrechtlichen Konsequenzen derartiger Arbeitszeitgestaltungen legt an anderer Stelle *Schüren* dar²⁷⁸. Eine grundlegende Unterscheidung ergibt sich danach, ob das Entgelt über die gesamte Beschäftigungszeit kontinuierlich gezahlt wird oder diskontinuierlich jeweils nur (dafür aber voll) für die wirklichen Arbeitsperioden. *Schüren* zeigt, daß unkonventionelle Arbeitszeitgestaltung mit rechtlichen Fußangeln behaftet ist und Nachteile gegenüber normaler Teilzeitarbeit de lege lata nicht immer zu vermeiden sind²⁷⁹.

Dieselbe Thematik behandelt *Manfred Löwisch* im Rahmen einer umfassender angelegten gutachtlichen Stellungnahme zu »Arbeits- und sozialrechtlichen Hemmnissen einer weiteren Flexibilisierung der Arbeitszeit«²⁸⁰. Auf arbeitsrechtlicher Ebene geht er auf Individual- wie Betriebsverfassungsrecht ein²⁸¹ und kommt insgesamt zu dem Ergebnis, daß das geltende Recht bei unkonventioneller Arbeitszeitgestaltung zahlreiche Hemmnisse und Unklarheiten aufweist. Zu deren Beseitigung entwickelt *Löwisch* Vorschläge zu Gesetzesänderungen.

274 NZA 1984, S. 217–220.

275 NZA 1984, S. 345–348.

276 BStSozArbR 1984, S. 321–325.

277 BB 1984, S. 925–931.

278 BB 1984, S. 1235–1242.

279 Zum »Job-Sharing« auch *Frank Stollberg*, *VerwRundschau* 1984, S. 192–196.

280 RdA 1984, S. 197–214, Rechtsgutachten für das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Sozialordnung in Baden-Württemberg.

281 Tarifpolitische Fragen bleiben ausgeklammert.

Eine empirische Bestandsaufnahme und den Vorschlag zu einer Typologie unkonventioneller Beschäftigungen bieten *Friedhart Hegner* und *Cordia Schlegelmilch*²⁸². Zur Thematik äußert sich schließlich auch *Rüdiger Reitz*²⁸³. Als Alternative zu Arbeitszeitverkürzungen sieht *Ferdinand Kampschulte*²⁸⁴ die Einführung einer variablen monatlichen Erfolgsbeteiligung als Lohn-Ergänzungszuschlag an, die mit laufender Information der Arbeitnehmer verbunden sein müsse.

e) Verhalten im Betrieb

Politische Plaketten im Betrieb erregen nach wie vor die Gemüter. Zwei Beiträge mahnen demgegenüber zu Toleranz und Gelassenheit.

Gerrick von Hoyningen-Huene und *R. Hofmann*²⁸⁵ sehen das Tragen von Plaketten als Ausdruck der Meinungsfreiheit, die allenfalls Grenzen unterliege. Für Betriebsratsmitglieder könnten letztere aus § 74 II 2 u. 3 BetrVG folgen, wobei der Begriff des »Parteilpolitischen« allerdings eng auszulegen sei. Normale Arbeitnehmer könnten durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung nicht schon generell und präventiv am Tragen von Plaketten gehindert werden. Auch arbeitsvertraglich gebe es keine generelle Lösung, es komme auf einige, einzeln diskutierte Aspekte im Einzelfall an. Auch auf die Rechtsfolgen rechtswidrigen Plakettenragens gehen die Autoren ein; insgesamt beklagen sie den Mangel an Toleranz innerhalb und außerhalb der Arbeitswelt.

*Ulrich Zachert*²⁸⁶ hat die gleiche Ausgangsposition, faßt die Eingriffsmöglichkeiten aber noch eine Nuance enger. Nach einer Analyse der BAG-Rechtsprechung stellt er Wertungswidersprüche fest. Abzulehnen sei die pauschale Anerkennung der Grundregeln des Arbeitsverhältnisses als Grenze der Meinungsfreiheit; an ihre Stelle müsse eine – verfassungsrechtlich gebotene – Interessenabwägung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber treten²⁸⁷. Außerdem widerspreche es dem Betriebsverfassungsgesetz, dessen Sondernormen für Betriebsratsmitglieder (§ 74 II: Friedenspflicht, Verbot parteipolitischer Betätigung) schon als regelmäßigen Inhalt auch der einzelnen Arbeitsverträge anzusehen. Die Definition der »Parteilpolitik« wird noch enger gezogen als bei *von Hoyningen-Huene/Hofmann*; Übereinstimmung besteht in einer differenzierten Sicht des »Störers« und der Forderung nach *konkreten* Verletzungen des Betriebsfriedens.

Zur rechtlichen Beurteilung von »Friedensaktivitäten« im Betrieb äußern sich *Peter Berg* und *Manfred H. Bobke*²⁸⁸.

282 ZfSozialreform 1984, S. 465–493, 540–552.

283 Die neue Gesellschaft 1984, S. 1067–1072.

284 BB 1984, S. 2272–2275.

285 BB 1984, S. 1050–1055.

286 AuR 1984, S. 289–297.

287 So ansatzweise auch das BAG in einem von *Zachert* wiedergegebenen Urteil vom 5. 2. 1981 – 2 AZR 883/78 – («Chefarzt-Urteil»).

288 WSI-Mitteilungen 1984, S. 292–299.

f) Urlaub

Die Entscheidung des 6. Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 28. 1. 1982, ein Urlaubsbegehren trotz fehlender oder geringfügiger Arbeitsleistung sei nicht rechtsmißbräulich, wird von *Karl-Ulrich Baunscheidt* scharf kritisiert²⁸⁹. Seiner Auffassung nach liegt die weiterhin zu beachtende Mißbrauchsgrenze dort, wo die Arbeitsleistung den zustehenden Urlaubsumfang nicht erreicht.

Peter Färber billigt die restriktive Rechtsprechung des 6. BAG-Senats zur Übertragbarkeit von Urlaubsansprüchen auf das Folgejahr und zur Abgeltung, vor allem bei langandauernder Krankheit des Arbeitnehmers²⁹⁰. Sein besonderes Augenmerk gilt abweichenden tarifvertraglichen Regelungen.

Zur Durchsetzung des Anspruchs auf *Bildungsurlaub* durch einstweilige Verfügung äußert sich *Hartmut Oetker*²⁹¹.

g) Arbeitnehmererfindungen und Urheberrechte

Mit einer Entscheidung vom 13. 9. 1983 zu Urheberrechtsschutz und Vergütungspflicht bei vom Arbeitnehmer entwickelten Computerprogrammen hat das Bundesarbeitsgericht Neuland betreten²⁹².

*Manfred Kindermann*²⁹³ analysiert die dem Bundesarbeitsgericht vorgelegte Rechtsproblematik und begrüßt das Urteil im Ergebnis. Richtig sei vor allem die grundsätzliche Anerkennung des Urheberrechtsschutzes für »software«; im einzelnen bedürfe es jedoch einer differenzierten Sicht im Hinblick auf den Vorgang der Programmentwicklung. Das Urteil des Bundesarbeitsgerichts mache die Bedeutung klarer arbeitsvertraglicher Vereinbarungen über das Nutzungsrecht des Arbeitgebers und über eine etwa neben dem Lohn zu zahlende Vergütung deutlich. Insoweit entwickelt *Kindermann* Regelungsrichtlinien für die Praxis.

Die Erfindervergütung des Arbeitnehmererfinders ist Gegenstand der Erörterungen von *Dieter Gaul* und *Horst-Günther Wexel*²⁹⁴. Der dogmatischen Aufschlüsselung des § 9 ArbNErFG folgt eine Stellungnahme speziell zu den sog. »Nullfällen«, in denen keine Vergütung geschuldet wird. Im Gegensatz zu *Werner*²⁹⁵ sehen die Verfasser diesen Fall nur als gegeben, wenn geringer Erfindungswert und niedriger Anteilsfaktor kumulativ vorliegen. Abschließend gehen sie auf verschiedene, vertraglich vereinbarungsfähige Varianten der Vergütungsgewährung ein.

289 BStSozArbR 1984, S. 145–149; vgl. BAG, BB 1982, S. 262; krit. auch nachstehend *Färber*, S. 1829.

290 DB 1984, S. 1826–1830.

291 RdA 1984, S. 32 ff., unten Fn. 538.

292 NJW 1984, S. 1579 = GRUR 1984, S. 429.

293 NZA 1984, S. 209–214.

294 BB 1984, S. 2069–2075.

295 BB 1983, S. 839 ff.

h) Wettbewerbsverbot

Mit gesetzlichen und vertraglichen Wettbewerbsbeschränkungen aktiver Arbeitnehmer und Betriebspensionäre befaßt sich *Dieter Gau*²⁹⁶. Während der Begriff des Geschäftsbereiches des Arbeitgebers bei ersterem weit zu ziehen sei und auch Substitutionsprodukte umfasse, könne letzteres bei Pensionären nur mit Hilfe einer vertraglichen Wettbewerbsklausel erreicht werden. Im übrigen folge aus dem Pensions-Treueverhältnis eine grundsätzliche Wettbewerbsbeschränkung.

3. Besondere Arbeitsverhältnisse

*Benno Natzel*²⁹⁷ schildert Entstehungsgeschichte und Inhalt des *Berufsbildungsförderungsgesetzes* vom 23. 12. 1981. Das Gesetz sei vom Überschwang der Reformbestrebungen beim Arbeitsplatzförderungsgesetz auf die Realitäten zurückgeführt worden; begrüßenswert sei vor allem der Wegfall der Berufsbildungsabgabe. Skeptisch steht *Natzel* der Berufsbildungsplanung und der Effektivität des Bundesinstituts für berufliche Bildung (BIBB) gegenüber.

Rechtsfragen bei der Ausbildung *behinderter Jugendlicher* in Berufsbildungswerken (im Vergleich zur betrieblichen Ausbildung) erörtern *Wolfgang Breitmeier* und *Martin Frädrich*²⁹⁸ in Auseinandersetzung mit Thesen von *Fredebeul*²⁹⁹. Solche Jugendlichen seien Schüler oder Lehrgangsteilnehmer bzw. ihnen vergleichbar; sie seien keineswegs – wie *Fredebeul* meine – berufsbildungsrechtlich vogelfrei.

Die allgemeine »Lehrstellenkatastrophe« ist Gegenstand geschichtlicher und soziologischer Reflexionen von *Lutz Jasper*³⁰⁰. Er befürchtet einen Rückfall in überholte Ausnutzungsverhältnisse.

Den arbeits- und sozialrechtlichen Status von *Leiharbeitern* unterzieht *Friedrich Becker*³⁰¹ einer gründlichen Analyse. Dabei erörtert er auch die geplanten Änderungen im »Beschäftigungsförderungsgesetz«. Der im Entwurfsstadium befindlichen EG-Richtlinie zu diesem Thema mißt er wenig Bedeutung bei. Insgesamt kommt *Becker* zu einem kritischen Befund: Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) stelle den notwendigen sozialen Schutz der Arbeitnehmer nicht sicher, es sei in seiner Grundkonzeption verfehlt. Die geplanten Änderungen im Beschäftigungsförderungsgesetz seien fragwürdig und ineffektiv.

Kritisch bewertet auch *Klaus Röwekamp* die Praxis der Arbeitnehmerüberlassung³⁰². Die Entscheidungsprämissen des Bundesverfassungsgerichts im »Adia-Urteil« seien nicht (mehr) gültig. Die Leiharbeit beeinträchtigt schwerwiegend die Interessen der

296 BB 1984, S. 346–349.

297 RdA 1984, S. 22–28.

298 BB 1984, S. 1811–1818.

299 BB 1983, S. 968 ff.

300 MDR 1984, S. 103–105.

301 ZIP 1984, S. 782–790.

302 AuR 1984, S. 323–328.

Leiharbeiternehmer wie auch individualrechtliche und kollektivrechtliche Interessen der Stammarbeitnehmerschaft. *Röwekamp* fordert ein gesetzliches Verbot jeglicher Leiharbeit und die strikte Durchsetzung der auf dem Bausektor schon geltenden Beschränkung (§ 12a AFG).

Mit ähnlicher Tendenz äußern sich *Norbert Müller-Lücking*³⁰³ und *Georg Sandmann*³⁰⁴. Im Hinblick auf die bevorstehende Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts zu § 12a AFG nehmen auch *Udo Mayer* und *Ulrich Paasch* zum Verbot der Leiharbeit im Baugewerbe Stellung³⁰⁵. Sie halten das Verbot für eine zulässige Berufsausübungsregelung, die aufgetretene Mißstände steuere und insoweit auch nicht ungeeignet sei. Auch Art. 14 und 3 I GG seien nicht verletzt.

Angesichts der auch von *Röwekamp* und *Mayer/Paasch* monierten Praxis, Beschränkungen der Arbeitnehmerüberlassung durch *Schein-Werkverträge* zu unterlaufen, hebt *Dieter Marshall*³⁰⁶ die Abgrenzungskriterien zwischen beiden Vertragstypen hervor.

Für die arbeitsrechtlichen Verhältnisse kirchlicher Mitarbeiter stellt *Reinhard Richardi* den Begriff der *christlichen Dienstgemeinschaft* in den Mittelpunkt³⁰⁷. Diese sei nicht Gegenstück zur »Betriebsgemeinschaft«, sondern bringe die besondere religiöse Dimension der Mitarbeit im kirchlichen Dienst zum Ausdruck. Sie präge schon die *Leistungspflicht* des Arbeitnehmers, wenn er kirchlicher Funktionsträger sei; im übrigen äußere sie sich als *Loyalitätsobliegenheit* für alle kirchlichen Mitarbeiter. Hieraus zieht *Richardi* weitreichende Konsequenzen vor allem für den Kirchenaustritt: Er beseitige die Geschäftsgrundlage des kirchlichen Arbeitsverhältnisses und berechtere zur Kündigung³⁰⁸.

Kollektivarbeitsrechtlich müsse es den Kirchen offenbleiben, dem Tarifvertragsrecht und Betriebs-Verfassungsrecht analoge, eigene Regelungssysteme zu entwickeln, die vom Leitbild der kirchlichen Dienstgemeinschaft geprägt seien.

An anderer Stelle äußert sich *Richardi* speziell zum kollektiven Arbeitsrecht der Kirchen³⁰⁹, *Bernd Rütters* zu individualrechtlichen Aspekten³¹⁰.

Die Transferentschädigung im *Lizenz- wie Amateurfußballsport* wird von *Horst-Manfred Schellhaaß* aus ökonomischer Sicht analysiert³¹¹. Diese Entschädigung erfülle

303 Soziale Sicherheit 1984, S. 134–139.

304 BABl. 1984, S. 12–17.

305 BB 1984, S. 1943–1947; vgl. auch *dies.*, Soziale Sicherheit 1984, S. 364–368, sowie *dies.*, unten im Literaturverzeichnis.

306 NZA 1984, S. 150–152.

307 ZfA 1984, S. 109–137.

308 Vgl. BAG vom 31. 10. 1984 – 7 AZR 232/83 –: Kündigung wegen Heirat eines geschiedenen Partners.

309 Die Kirchen und das Arbeitsrecht, 1984, S. 95–120.

310 Ebd. S. 3–22. Vgl. auch die Beiträge von *Peter von Tieling*, Staat und Kirche 1984, S. 102–124; *Heribert Mörsberger*, Caritas 1984 (1983), S. 31–37 (speziell aus der Sicht eines kirchlichen Mitarbeitervertreters).

311 RdA 1984, S. 218–223.

sinnvolle Funktionen, die bei rationalem, d. h. ökonomisch richtigem Verhalten der Beteiligten nicht zu einer Freizügigkeitsbeschränkung der Spieler führe. Pauschalierungen und statutenmäßige Vorgabe der Entschädigungshöhe in bestimmten Fällen störten allerdings den ökonomischen Ausgleich und seien abzulehnen. Ebenfalls mit der Freizügigkeit von Berufsfußballspielern, jedoch unter dem Aspekt des europäischen Gemeinschaftsrechts befaßt sich *Meinhard Hilf*¹¹². Er vertritt die Auffassung, daß die Beschränkung auf den Einsatz von zwei ausländischen Spielern in § 22 der Spielordnung des DFB gegen das Gemeinschaftsrecht verstößt, soweit Angehörige der Mitgliedstaaten betroffen sind.

*Harm Peter Westermann*³¹³ beschäftigt sich mit dem Spannungsverhältnis zwischen vertragsrechtlicher Gestaltung im bezahlten Fußballsport und autonomem Vereinsrecht. Das Erfordernis vertraglicher Regelungsmechanismen wird insbesondere aufgezeigt am Beispiel des Lizenzvertrages, des Vereinswechsels und der Bezahlung von Amateurspielern.

Das nordrhein-westfälische Gesetz über einen Bergmannversorgungsschein vom 29. 12. 1983 steht im Mittelpunkt der Darstellung und (sehr) kritischen Analyse von *Gerhard Boldt*³¹⁴.

Das Arbeitsrecht für *Krankenhausärzte* legt *Günter Siegmund-Schultze*³¹⁵ dar.

Zu den technologiebedingten Veränderungen der Arbeitsbedingungen vgl. oben VI 5 c.

4. Leistungsstörungen

Als Leistungsstörung im weiteren, untechnischen Sinne kann die *Insolvenzsituation* des Unternehmens angesehen werden. Möglichkeiten der Entgeltanpassung nach geltendem und künftigem Recht erörtert *Manfred Löwisch*³¹⁶. Dabei unterscheidet er nach tariflich, in Betriebsvereinbarungen und einzelvertraglich festgelegten Entgelten. Unter anderem hält er de lege lata neben einem (anpassenden) Werkstarifvertrag auch einen unternehmensbezogenen Verbandstarifvertrag für zulässig. Die Insolvenz allein sei jedoch kein wichtiger Grund zur außerordentlichen Kündigung des Tarifvertrags (de lege ferenda sei eine Verhandlungspflicht zu fordern). Die Betriebspartner hätten keine Kompetenz zur Änderung tariflicher Entgelte³¹⁷.

312 NJW 1984, S. 517–523.

313 JA 1984, S. 394–403.

314 DB 1984, S. 1032–1042.

315 Arztrecht 1984, S. 205–208.

316 ZGR 1984, S. 272–292; Vortrag in Form begründeter Thesen anlässlich des Bonner Symposiums der ZGR vom 4. 11. 1983 zu »Arbeitsrecht und Insolvenz«; zu weiteren Beiträgen vgl. unten VII 7 c (Fn. 422ff.).

317 Soweit die Ablösung bisheriger Leistungsordnungen durch Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag angesprochen wird, vgl. oben Fn. 156.

Über die Diskussion zu *Löwischs* Vortrag berichtet *Wolfram Timm*³¹⁸.

a) Krankheit und Lohnfortzahlung

Grundsätzliche Gedanken um den Krankenstand und die Lohnfortzahlung macht sich *Peter-Hubert Naendrup*³¹⁹. Die rechtliche und tatsächliche Entwicklung im Bereich der Lohnfortzahlung habe den Sozialstaat, vor allem aber die Arbeitgeber an die Grenze der Belastbarkeit geführt. *Naendrup* zeigt Fehltendenzen in Gesetz (Unterscheidung von Arbeitern/Angestellten) und Rechtsprechung auf (zu großzügige Abdeckung selbstverschuldeter Risiken); die Praxis der Krankschreibungen gebe den Arbeitnehmern den »Krankenlohn« letztlich in die Hand. De lege lata seien verschiedene Verbesserungsmöglichkeiten offen³²⁰, etwa die Aktivierung einer »Restarbeitsfähigkeit«³²¹, Schulung der Ärzte und die Konkretisierung der Voraussetzungen für die Heranziehung eines Vertrauensarztes (§ 369 Buchst. b I Nr. 2 RVO). De lege ferenda sei an Leistungseinschränkungen zu denken, wofür primär die Kollektivpartner berufen seien. *Maria Oppen*³²² konstatiert demgegenüber eine – arbeitsmarktbedingte – stärkere Zurückhaltung der Beschäftigten bei Krankmeldungen. Die ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, das Arbeitnehmergehalten im Zusammenhang mit Krankschreibungen und mögliche kündigungsrechtliche Konsequenzen werden in einer breit angelegten Untersuchung von *Peter Feichtinger* und *Wolfgang Pohl* dargestellt³²³. Am Anfang stehen allgemeine Grundsätze der Krankschreibung; wie *Naendrup* halten die Autoren die Verwertung einer »Restarbeitsfähigkeit« für geboten und sinnvoll. Eine Überprüfung der gemeldeten Arbeitsunfähigkeit komme durch gelegentliche Krankenbesuche, vor allem aber durch vertrauensärztliche Begutachtung in Betracht. Besonderes Gewicht legen *Feichtinger/Pohl* auf die Ermittlung des Beweiswerts der ärztlichen Bescheinigung und auf Herausstellung der Umstände, die im Einzelfall die Beweiskraft in Frage stellen oder erschüttern können. Hierbei spielen auch ausländische Atteste eine wichtige Rolle. Im übrigen könnten beachtlich sein Erklärungen des Arbeitnehmers vor der Krankmeldung, sein Verhalten während der »Arbeitsunfähigkeit« oder Umstände, die an Gründlichkeit oder Richtigkeit der ärztlichen Bescheinigung zu Zweifeln Anlaß geben. Die Autoren gehen besonders auf die Verteilung der Darlegungs- und Beweislast in diesen Fällen ein³²⁴. Abschließend erörtern sie kündigungsrechtliche Konsequenzen bei nachgewiesenen Unkorrektheiten oder starken Verdachtsmomenten. Auch hier bemühen sie sich, durch eine abgestufte Darlegungs- und Beweislast der jeweiligen Sachnähe Rechnung zu tragen und zu praxisgerechten Lösungen zu kommen.

318 ZGR 1984, S. 293–294; zu diesem Thema auch *Holger Müller*, *Rewi-Zeitschr.* 1984, S. 137–144.

319 ZfA 1984, S. 383–408.

320 Vgl. dazu auch *Hanau*, Fn. 2, S. 238–239.

321 Dagegen *Udo Mayer*, *BlStSozArbR* 1984, S. 321 ff., 324 f.; vgl. dazu sogleich bei Fn. 325 ff.

322 *Soziale Sicherheit* 1984, S. 46–50.

323 *DB* 1984, Beil. 4, S. 1–12; vgl. auch *Werner Brill*, *Die Ortskrankenkasse* 1984, S. 218–221.

324 *A.a.O.*, S. 9.

Die bereits mehrfach angeklungene Frage einer Verwertung der »Restarbeitsfähigkeit« hat als eigenständiges Konzept der »Teilarbeitsfähigkeit« Eingang in den Entwurf des Beschäftigungsförderungsgesetzes gefunden. Diese Regelung ist später aus dem Gesetzentwurf wieder herausgenommen worden³²⁵; die zuvor erschienenen gründlichen Auseinandersetzungen mit den arbeits- und sozialrechtlichen Implikationen der geplanten Regelung von *Joachim Breuer*³²⁶, *Bertram Schulin*³²⁷, *Klaus-Dieter Voß*³²⁸ sowie der Beitrag von *Hermann Gilbhard*³²⁹ werden hier deshalb nicht näher dargestellt.

Zu aktuellen Zweifelsfragen der Lohnfortzahlung äußert sich *Horst Marburger*³³⁰. Er untersucht Einzelprobleme zur »Einheit des Verhinderungsfalls«, d. h. neu hinzutretende bzw. Fortsetzungserkrankungen innerhalb der Fristen des § 1 I LohnFG. Diesen für Arbeiter einschlägigen Regelungen stellt er die für Angestellte und Auszubildende geltende Rechtslage gegenüber.

An anderer Stelle erläutert *Marburger*³³¹ die Ausnahmen von der Lohnfortzahlungspflicht nach § 1 III LohnFG, betreffend Arbeiter mit befristeten oder geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen oder Frauen mit Anspruch auf Mutterschaftsgeld.

*Hartmut Oetker*³³² untersucht, ob durch Tarifvertrag der Beginn der Lohnfortzahlung hinausgeschoben werden kann (»Karenztage«). Er begründet ausführlich, daß eine entsprechende Kompetenz der Tarifvertragsparteien weder für Arbeiter noch für Angestellte in Betracht komme – trotz ihrer Vorreiterrolle könnten die Tarifvertragsparteien den erreichten sozialen Standard im Bereich der Lohnfortzahlung nicht zurücknehmen.

Speziell mit der vertrauensärztlichen Begutachtung auf Verlangen des Arbeitgebers (§ 369 Buchst. b I Nr. 2 RVO) befaßt sich *Werner Brill*³³³. Er erläutert die notwendigen »begründeten Zweifel«, die Entscheidungsmöglichkeiten der Krankenkasse und die Konsequenzen einer vom Arbeitnehmer verhinderten Begutachtung.

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 25. 5. 1983 nimmt *Joachim Ströfer*³³⁴ zum Anlaß einer kritischen Auseinandersetzung mit Lohnfortzahlungs-Grundsätzen bei *unbezahlem Sonderurlaub*. Trete die Krankheit vor Beginn des Sonderurlaubs ein, seien das »Lohnausfallprinzip« und Kausalitätserwägungen (so das Bundesarbeitsgericht) der falsche Ansatz. Aufgrund seiner Fürsorgepflicht dürfe der Arbeitgeber

325 BR-Drucks. 393/84.

326 RdA 1984, S. 332–339.

327 SGB 1984, S. 285–293 = BKK 1984, S. 155–156 (Kurzfassung).

328 BKK 1984, S. 157–160.

329 Soziale Sicherheit 1984, S. 90–91.

330 RdA 1984, S. 28–30.

331 RdA 1984, S. 339–342.

332 SGB 1984, S. 193–197.

333 BStSozArbR 1984, S. 1–3; vgl. oben *Naendrup*, Fn. 319.

334 DB 1984, S. 2406–2409.

den Arbeitnehmer an der Sonderurlaubsvereinbarung nicht festhalten. Nach Antritt des Urlaubs bezeichne § 8 BUrlG die Risikogrenze für den Arbeitgeber, eine Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers könne nicht unter dem Aspekt eines »einheitlichen Erholungszwecks« begründet werden.

Trunksucht ist nach neuer Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts wie eine sonstige Erkrankung zu behandeln, meint *Peter Gola*³³⁵. Sie könne, müsse aber nicht selbst verschuldet sein; letzteres nachzuweisen, dürfte dem Arbeitgeber im Einzelfall schwerfallen.

Zum Lohnfortzahlungsanspruch nach krankheitsbedingter Kündigung (§ 6 LohnFG) liegt inzwischen eine Reihe von BAG-Entscheidungen vor, die *Friedrich H. Heither* in systematischem Zusammenhang darstellt³³⁶. Bei den Anspruchsvoraussetzungen ergibt sich vor allem die Schwierigkeit, Kündigungen »aus Anlaß der Arbeitsunfähigkeit« von anderweitig motivierten Kündigungen abzugrenzen. Erfahrungssätze helfen hier dem grundsätzlich beweispflichtigen Arbeitnehmer. Der Kündigung gleichgestellt ist der Aufhebungsvertrag aus Anlaß der Arbeitsunfähigkeit. Vergleichsweise Beendigung des Arbeitsverhältnisses und die dabei übliche Disposition über Arbeitnehmeransprüche können Probleme vor allem im Hinblick auf die zur Krankengeldzahlung verpflichtete Krankenkasse aufwerfen. *Heither* entwickelt Richtlinien für die Rechtspraxis auch für vom Bundesarbeitsgericht noch nicht beantwortete Fragen.

Inwieweit bei *Arztbesuchen während der Arbeitszeit* ein Lohnfortzahlungsanspruch besteht, ist oft unklar. *Werner Brill*³³⁷ hält den (abdingbaren) § 616 I BGB für die ausschließlich maßgebliche Regelung und prüft dessen Anspruchsvoraussetzungen im einzelnen. Zur selben Thematik äußert sich auch *Kurt Werner Freigang*³³⁸.

b) Haftung des Arbeitnehmers

Die Rechtsprechungsänderung zur Haftung des Arbeitnehmers bei gefahrgeneigter Arbeit³³⁹ hat auch im Berichtsjahr Kommentierungen erfahren³⁴⁰. *Rolf-Achim Eich*³⁴¹ kritisiert die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts als sachlich und methodisch ungerechtfertigt. Ausgangspunkt einer Schadensverlagerung auf den Arbeitgeber müsse § 254 BGB sein³⁴². Weder beherrsche jedoch der Arbeitgeber die Schädigungsgefahr noch sei eine völlige Entlastung des Arbeitnehmers bei normaler Fahrlässigkeit rechtlich wie rechtspolitisch angebracht. Die Argumente des Bundesarbeitsgerichts

335 BStSozArbR 1984, S. 35–36.

336 ZIP 1984, S. 403–411.

337 NZA 1984, S. 281–283.

338 KrV 1984, S. 230–232.

339 BAG vom 23. 3. 1983, DB 1983, S. 1207f.

340 Zum Vorjahr *Weber*, ZfA 1984, S. 257f.

341 NZA 1984, S. 65–72.

342 Dagegen *Hanau*, Fn. 346, und *Naendrup*, Fn. 343.

überzeugten insgesamt nicht und legitimierten keine Abweichung von der bisherigen Rechtsprechung. Die neuen Grundsätze stünden im Widerspruch zu anderweitig zum Ausdruck gekommenen Prinzipien des Schadensersatzrechts.

Kritisch äußert sich auch *Peter-Hubert Naendrup*³⁴³, vor allem zur Argumentation des Bundesarbeitsgerichts, die das Ergebnis nicht überzeugend zu tragen vermöge. Tragender Gesichtspunkt für die Belastung des Arbeitgebers durch (begrenzten) Ausschluß von Schadensersatzansprüchen sei das Betriebsrisiko, analog der Betriebsgefahr im Kfz-Haftpflichtbereich. Auch im Bereich der groben Fahrlässigkeit, die analog § 45 II 3 SGB X zu handhaben sei, komme ein Mitverschulden des Arbeitgebers, etwa als Organisationsverschulden, in Betracht. Offen geblieben sei eine – zu bejahende – Kaskoversicherungspflicht des Arbeitgebers; eine Enthaltung des Arbeitnehmers auch bei grober Fahrlässigkeit sei hingegen rechtspolitisch nicht zu rechtfertigen.

Der Beitrag von *Antonie Palme*³⁴⁴ referiert die Grundlagen der bisherigen Rechtsprechung sowie das Urteil des Bundesarbeitsgerichtes vom 23. 3. 1983, das im wesentlichen positiv eingestuft wird. Eine weitergehende Haftungsbeschränkung nur auf vorsätzliche Schädigung lehnt *Palme* ab; begrüßenswert hingegen wäre eine künftige Aufgabe des Merkmals »gefahr geneigte Arbeit«³⁴⁵.

Zu einer positiven Bewertung kommt auch *Peter Hanau*³⁴⁶, der die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts unter dem Aspekt zulässiger Richterrechtsänderung überprüft³⁴⁷. Die neue Rechtsprechung sei – im Gegensatz zur alten – systemkonform und entspreche erheblichen Gerechtigkeitsanforderungen.

*Heinz-Jürgen Pullen*³⁴⁸ postuliert die Anwendung der Grundsätze über gefahr geneigte Arbeit auch auf den *Geschäftsführer einer GmbH*.

Mit der Haftung des bei einem überbetrieblichen betriebsärztlichen dienstangestellten Arztes beschäftigt sich *Jürgen Budde*³⁴⁹. Möglich sei eine Haftung aus den Grundsätzen des Vertrags mit Schutzwirkung zugunsten Dritter (jedenfalls bei leitenden Ärzten) oder – eingeschränkt – eine Haftung aus Delikt.

Zur Haftung des Berufspiloten nimmt *Ronald Schmidt* Stellung³⁵⁰, zur Einstufung der Kindesbeaufsichtigung als »gefahr geneigte Arbeit« *Rainer Ollmann*³⁵¹.

343 JuS 1984, S. 336–339.

344 BIStSozArbR 1984, S. 337–340.

345 Ebenso vorstehend *Naendrup*, ablehnend vorstehend *Eich*.

346 FS für Heinz Hübner (1984), S. 467–485.

347 Vgl. diesbezüglich auch unten Fn. 518.

348 BB 1984, S. 989–991.

349 DB 1984, S. 1195–1197.

350 VersR 1984, S. 714–717.

351 ZfJ 1984, S. 462–467.

5. Arbeitsschutz

*Hans Schleicher*³⁵² betrachtet das geltende Mutterschutzrecht unter verfassungsrechtlichen Aspekten. Die Nichteinbeziehung selbständig erwerbstätiger Frauen und Hausfrauen sei mit Art. 6 IV und Art. 3 I GG nicht vereinbar. Verfassungsrechtlich gerade noch hinnehmbar sei die Ungleichbehandlung von Adoptivmüttern und Vätern, während viele Mutterschutzbestimmungen als mittelbare Diskriminierung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt gegen Art. 3 III GG verstießen (ein etwas unvermittelter und vager Befund).

Am Beispiel des Mutterschutzes untersucht auch *Petra Zimmer*³⁵³, ob Schutzbestimmungen für besondere Arbeitnehmergruppen diese am Arbeitsmarkt benachteiligen (»Bumerang-Effekt«)³⁵⁴. Sie hält diesen Effekt für unabweisbar; als Möglichkeit, ihn abzuwenden, komme eine Beseitigung des Sonderschutzes nicht in Betracht. Auch Eltern- statt Mutterschaftsurlaub oder Antidiskriminierungsgesetz versprächen keinen Erfolg; zu fordern sei aber ein finanzieller Ausgleich zwischen sämtlichen Arbeitgebern im Rahmen eines Mutterschutz-Fonds.

Johannes Zmarzlik weist auf die ab 1. 1. 1984 geltenden Änderungen beim Mutterschaftsurlaub hin³⁵⁵.

Martin Wenning-Morgenthaler hält § 6 AZO auch auf arbeitsfreie Werktage für anwendbar, die Vorschrift erlaube aber nur (Mehr-) Arbeit bis zu 2 Stunden^{355a}.

Otfried Wlotzke stellt die Grundzüge des Regierungsentwurfs eines neuen Arbeitsschutzgesetzes vor³⁵⁶.

*Bernd Kaufmann*³⁵⁷ informiert über neue rechtliche und technische Entwicklungen hinsichtlich der Arbeit mit Asbest, einschl. europarechtlicher Richtlinien, *Hans-Dieter Schommer*³⁵⁸ über das seit 10 Jahren bestehende Lärmschutzprogramm in Nordrhein-Westfalen. Auch das Arbeitsschutzrecht berührt *Jürgen Spinnarke*³⁵⁹ in seinem Beitrag über technischen Fortschritt und Unfallverhütungsrecht.

Drei Beiträge befassen sich mit Änderungen im *Jugendarbeitsschutz*. *Helga und Gero-Falk Borrmann*³⁶⁰ besprechen noch – mit kritischem Unterton – die Verordnung vom 5. 8. 1983, während *Johannes Zmarzlik* bereits das Änderungsgesetz vom

352 RdA 1984, S. 280–284.

353 BStSozArbR 1984, S. 49–52.

354 Zur Befürchtung, der *allgemeine* Kündigungsschutz wirke arbeitsplatzvernichtend, vgl. *Schwerdtner* (Fn. 380), *Hofmann* (Fn. 384), *Hanau* (Fn. 2), *Adomeit* (Fn. 3) und *Schellhaaß* (Fn. 372).

355 DB 1984, S. 49.

355 a BStSozArbR 1984, S. 225–226.

356 NZA 1984, S. 182–185.

357 DB 1984, S. 292–295.

358 BABl. 1984, S. 39–43.

359 BB 1984, S. 1804–1805.

360 BStSozArbR 1984, S. 33–35.

15. 10. 1984 vorstellt³⁶¹. Gesundheitliche Schädigungen der Jugendlichen, insbesondere durch die Vorverlagerung des Arbeitsbeginns auf 6 Uhr, seien nach vorliegenden Sachverständigenäußerungen nicht zu befürchten. Besondere Beachtung gebühre der Tariföffnungsklausel in § 21a JArbSchG. Einen Überblick über die neuen Regelungen gibt auch *Rudolf Anzinger*³⁶².

6. Datenschutz

Die rechtlichen Grenzen der Erhebung und Speicherung von Arbeitnehmerdaten sind das Thema einer ausführlichen Erörterung von *Hans-Dieter Sproll*³⁶³. Der Schutz des Arbeitnehmers basiere nicht nur formal, sondern auch materiell auf zwei sich ergänzenden Regelungssystemen, dem Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) und dem allgemeinen Arbeitsrecht. Der Inhalt beider Schutzsysteme wird von *Sproll* sowohl für die Datenerhebung wie für die Datenspeicherung entfaltet; die Schwierigkeit bestehe in der Abstimmung und Abgrenzung beider Systeme im Einzelfall.

Zum Datenschutz bei innerbetrieblicher Telefonkontrolle vertritt *Klaus Zehner*³⁶⁴ die Auffassung, daß die Speicherung der angerufenen Rufnummern berechtigten Interessen des Arbeitgebers entspreche (§ 23 BDSG) und schutzwürdige Belange von Anrufer und Angerufenem nicht verletze. Der unbefriedigenden Konsequenz einer Benachrichtigungspflicht auch gegenüber dem Angerufenen müsse durch eine Gesetzesänderung (§ 26 I BDSG) Rechnung getragen werden.

Datenschutzrechtliche Probleme treten auch auf bezüglich der Mitteilungspflicht des Arbeitgebers über die Sozialdaten anderer Arbeitnehmer gem. § 1 III KSchG. *Hans Günther Achenbach*³⁶⁵ hält letztere Vorschrift für eine Spezialnorm gegenüber dem Bundesdatenschutzgesetz. Der Auskunft des Arbeitgebers stehe auch keine arbeitsvertragliche Verschwiegenheitspflicht gegenüber – die Gewährung staatlichen Kündigungsschutzes impliziere die Unterworfenheit unter die Sozialauswahl.

7. Kündigung und Kündigungsschutz

a) Allgemeines

Ein quantitativer Schwerpunkt der veröffentlichten Beiträge aus 1984 betrifft die Auflösung bzw. den Bestandsschutz von Arbeitsverhältnissen³⁶⁶ – ein angesichts der Arbeitsmarktsituation kaum überraschender Befund.

361 DB 1984, S. 2349–2353.

362 NZA 1984, S. 342–345.

363 ZIP 1984, S. 23–32.

364 DB 1984, S. 666–670; zur Telefonkontrolle bei Personalräten *Gerd Botterweck*, Personalrat 1984, S. 12–13.

365 NZA 1984, S. 278–280.

366 Vgl. auch *Hofmann*, ZfA 1984, S. 298–304, unten Fn. 384.

Das gesamte personalpolitische Umfeld der Kündigungsproblematik schreitet *Christian Hagemeyer* ab in seinem Beitrag über »Personalabbau in wirtschaftlichen Krisenzeiten«³⁶⁷. Er stellt breitgefächerte Handlungsmöglichkeiten der Unternehmen – einschließlich ihrer arbeits- und sozialrechtlichen Probleme – dar, die der eigentlichen Kündigung als ultima ratio vorzuschalten seien.

*Nikolaus Notter*³⁶⁸ untersucht die Berechtigung rechtspolitischer Tendenzen zu einem liberaleren Kündigungsrecht. Eine die Arbeitgeber einengende Wirkung des geltenden Kündigungsschutzrechts sei in der Praxis nicht feststellbar und werde von den Arbeitgebern selbst auch kaum so empfunden. Im Gegenteil, es könne von einem effektiven Kündigungsschutz nicht die Rede sein. Eine weitere Schwächung der Arbeitnehmerposition gefährde die generelle Bereitschaft der Arbeitnehmerseite zur Kooperation und möglicherweise den sozialen Frieden.

Eine ähnliche Thematik berührt *Horst Kratzmann*³⁶⁹ im Rahmen allgemein-gesellschaftspolitischer Überlegungen zum Konflikt zwischen Besitzstandswahrung und Einstiegschancen der jungen Generation. Für erstrebenswert, wenngleich wenig realistisch hält er eine erweiterte Entlassungsmöglichkeit weniger qualifizierter Arbeitnehmer zugunsten besser qualifizierter junger Arbeitsloser³⁷⁰.

Den bezüglich des Zusammenhangs zwischen Bestandsschutz und Arbeitslosigkeit³⁷¹ weitgehend auf Spekulationen angewiesenen Juristen bietet *Horst-Manfred Schellhaaß* eine lesenswerte ökonomische Problemanalyse³⁷². Dabei greift er aus dem Bereich des Bestandsschutzes paradigmatisch drei Punkte heraus: Das tarifvertragliche (ordentliche) Kündigungsverbot für ältere Arbeitnehmer; die Forderung nach einem allgemeinen Weiterbeschäftigungsanspruch während des Kündigungsschutzprozesses und den Sozialplan als finanzielle Kündigungsschwernis. Im Ergebnis hält er eine stärkere Absicherung der Arbeitnehmer im Risikofall auch ökonomisch für vertretbar – allerdings nur insoweit, als eine ökonomische Kosten-Nutzen-Analyse positiv ausfalle. Insoweit sei zwischen einzelnen Formen des Bestandsschutzes zu differenzieren; der günstigste Befund ergebe sich beim Sozialplan! Seine Finanzierung sei beschäftigungsneutral, könne (und müsse) bei den Lohnregelungen berücksichtigt werden und die Sozialplan-Leistungen kämen gerade den Arbeitslosen und nicht den (Arbeitsplatz-) »Besitzenden« zugute.

Probleme der Freisetzung von Arbeitskräften in der DDR (nach dem Motto: »Weniger produzieren mehr«) schildert *Katharina Belwe*³⁷³.

367 BB 1984, S. 1100–1108.

368 BIStSozArbR 1984, S. 241–242.

369 ZRP 1984, S. 13–21; dazu auch *Hofmann*, unten Fn. 384, S. 304.

370 Dies wird abgelehnt von *Notter* (oben Fn. 368): Schon de lege lata bestehe praktisch keine Beschränkung.

371 Siehe Fn. 354.

372 ZfA 1984, S. 139–171.

373 Deutschland-Archiv 1984, S. 496–509.

b) Gesetzliche Zweifelsfragen

Mit dem Problem der Fortgeltung von § 622 II 2 2. HS BGB beschäftigt sich *Jürgen Kranz*³⁷⁴. Das Bundesverfassungsgericht hat am 16. 11. 1982 diese Vorschrift zwar nicht für nichtig, wohl aber im Lichte von Art. 3 I GG für verfassungswidrig erklärt³⁷⁵. Bis zur gesetzlichen Neuregelung kommen nach *Kranz* drei Möglichkeiten in Betracht: Die vorläufige Weiteranwendung der Bestimmung, die Aussetzung von Kündigungsstreitigkeiten oder eine Ersetzung durch § 2 I 3 AngKSchG. Rechtssicherheit und Vertrauensschutz geböten die erstere Alternative.

Die Frage, ob Teilzeitbeschäftigte als »Arbeitnehmer« im Rahmen des § 23 I 2 KSchG anzusehen sind, und damit der Anwendungsbereich des Kerns des Kündigungsschutzgesetzes sind Gegenstand der Erörterung von *Otmar Thömmes*³⁷⁶. Er wendet sich gegen die vom Bundesarbeitsgericht bestätigte unbeschränkte Berücksichtigung von Teilzeitbeschäftigten; die Festlegung einer Mindestdauer der Arbeitszeit hätte dem in § 23 I 2 KSchG angestrebten gesetzgeberischen Kompromiß besser entsprochen³⁷⁷. Zur Fiktionswirkung des § 7 KSchG bei nicht rechtzeitiger Erhebung der Kündigungsschutzklage gegen ordentliche wie außerordentliche Kündigungen äußert sich *Ulrich Tschöpe*³⁷⁸. Sie erstrecke sich auch auf Folgefragen und gelte auch für und gegen Dritte.

c) Betriebsbedingte Kündigung

Rezession, Rationalisierung und daraus folgende Massenarbeitslosigkeit haben die betriebsbedingte Kündigung in den Mittelpunkt des praktischen und wissenschaftlichen Interesses rücken lassen.

*Herbert Buchner*³⁷⁹ unterzieht die gesetzlichen Vorschriften zur betriebsbedingten Kündigung und ihre richterrechtliche Interpretation einer umfassenden, kritischen Würdigung. Er legt das zu den »dringenden betrieblichen Erfordernissen« (§ 1 II KSchG) entwickelte Darlegungs- und Beweissystem des Bundesarbeitsgerichts dar und führt es auf grundsätzlich zutreffende Grundgedanken zurück. Im gestuften Prozeß unternehmerischer Planung und Entscheidung herrsche Freiheit in wirtschaftlichen Entscheidungen und (unbeschadet betriebsverfassungsrechtlicher Beteiligungsrechte) bei darauf aufbauenden betriebsorganisatorischen Entscheidungen (bis zur Mißbrauchsgrenze). Kündigungsschutzrechtliche Bindung und Kontrolle setzten erst bei personellen Folgemaßnahmen ein: Kündigungen müßten sich als notwendige Konsequenz der betriebsorganisatorischen Entscheidung darstellen, nicht durch Umsetzung, Umschulung oder Kurzarbeit vermeidbar sein und auch im Rahmen einer abschließenden Gesamt abwägung angemessen und billig erscheinen. *Buchner* zeigt die Konsequenzen für die prozessuale Darlegungs- und Beweislast auf.

374 NZA 1984, S. 348–350.

375 BVerfGE 62, S. 256 ff.

376 RdA 1984, S. 154–157.

377 Vgl. auch *Löwisch*, oben Fn. 280.

378 DB 1984, S. 1522–1523.

379 DB 1984, S. 504–510.

Das Erfordernis *sozialer Auswahl* (§ 1 III KSchG) unterwerfe die betriebsbedingte Kündigung einer zusätzlichen Bindung. Die vom Bundesarbeitsgericht postulierte alleinige Maßgeblichkeit sozialer Kriterien unter Ausschluß betrieblicher Belange (Leistung, Arbeitswilligkeit) kritisiert *Buchner* als argumentativ nicht zwingend und rechtspolitisch verfehlt. Für die soziale Auswahl selbst fehlten verlässliche Maßstäbe, letztlich entscheide die Wertung der Gerichte – eine unerträgliche Rechts- und Verfahrenslage. Zu ihrer Beseitigung zeigt *Buchner* vier Lösungsmöglichkeiten auf, die z. T. auch schon richterrechtlich erreichbar seien.

In den Grundwertungen weitgehend übereinstimmend äußert sich *Peter Schwerdtner*³⁸⁰. Seine gehaltvolle Analyse der Rechtslage nach dem BAG-Urteil vom 24. 3. 1983 bezieht sich schwerpunktmäßig auf die »betrieblichen Erfordernisse« und die Sozialauswahl bei der betriebsbedingten Kündigung, einschließlich der Darlegungs- und Beweislastverteilung. Kernpunkte seiner massiven Kritik sind die vom Bundesarbeitsgericht nicht ausgeräumte, sondern eher vermehrte Rechtsunsicherheit bezüglich aller Kündigungsvoraussetzungen und die zu weitgehende Kontrolle der unternehmerischen Entscheidungen, etwa auch bezüglich des Einsatzes von Kurzarbeit³⁸¹. Der Kündigungsvorgang sei zum »Lotteriespiel« geworden; insbesondere bedürfe die (unternehmensbezogene) Sozialauswahl der Rationalisierung. Punkte-Schemata seien vom Bundesarbeitsgericht zu Recht verworfen worden, jedoch könnten auch Auswahlrichtlinien nach § 95 BetrVG kein Ausweg sein³⁸². Erforderlich sei ein erweiterter Beurteilungsspielraum für den Arbeitgeber. Die vom Bundesarbeitsgericht postulierte »abgestufte Beweislast« findet im Ergebnis *Schwerdtners* Zustimmung.

Insgesamt gehe es nicht um »richtige Dogmatik«, sondern um die Einsicht in die Grenzen des Kündigungsschutzes in einer Wettbewerbswirtschaft. Das geltende Kündigungsschutzrecht wirke arbeitsplatzvernichtend. Jedenfalls müsse das Arbeitsrecht zu Klarheit, Einfachheit und Kontinuität der Wertungen zurückfinden. De lege ferenda sei über eine allgemeine Abfindungspflicht betriebsbedingter Kündigungen nachzudenken³⁸³.

Mit gleichem umfassenden Ansatz erörtert *Paul Hofmann* die betriebsbedingte Kündigung³⁸⁴. Vorangestellt sind unter dem Stichwort »Bestandsschutz und Abfindung« allgemeine Betrachtungen zum geltenden Kündigungsschutzrecht und Vorschläge zur Reform: Ein Ansatzpunkt zur Beseitigung der Arbeitslosigkeit könne der Kündigungsschutz nicht sein, und letztlich wirke erhöhter Kündigungsschutz ebenso wie eine regelmäßige Abfindungspflicht tendenziell arbeitsplatzvernichtend.

Sodann wendet sich *Hofmann* den beiden Tatbestandsvoraussetzungen des § 1 II 1 KSchG zu. Bei den »dringenden betrieblichen Erfordernissen« handele es sich um einen

380 ZIP 1984, S. 10–22.

381 A.a.O., S. 13.

382 A.a.O., S. 17f.

383 So auch *Buchner*, unten Fn. 405, S. 205; ablehnend *Hunold*, BB 1984, S. 2275ff., 2283 (vgl. oben Fn. 217).

384 ZfA 1984, S. 295–336.

unbestimmten Rechtsbegriff, bei dessen Konkretisierung der Richter allgemeine rechtstheoretische und rechtsmethodische Grundsätze zu beachten habe. Es gelte das ultima-ratio-Prinzip; bei der erforderlichen Interessenabwägung folge aus der in Art. 12 GG garantierten unternehmerischen Freiheit eine »Vorzugstendenz« zu Gunsten der Arbeitgeberinteressen. Die unternehmerische Entscheidung sei deshalb – mit dem Bundesarbeitsgericht – nur eingeschränkt überprüfbar, Tendenzen zur weitergehenden richterlichen Kontrolle seien bedenklich. Die vorrangig auszuschöpfende Möglichkeit anderweitiger Weiterbeschäftigung sei Ausdruck der arbeitgeberischen Fürsorgepflicht. Bezugsrahmen sei nicht nur der Betrieb, sondern auch das Unternehmen – nicht jedoch der Konzern³⁸⁵. Diese Begrenzung ergebe sich aus dem Gesetz und dürfe richterrechtlich nicht überspielt werden.

*Wilhelm Herschel*³⁸⁶ wendet sich gegen das Erfordernis der »Interessenabwägung«, die nach h. M. im Rahmen des § 1 II 1 KSchG stattzufinden hat. Das Gesetz lasse insoweit keinen Raum, es drohe – wie in der Weimarer Zeit – ein »Abwägungschaos«.

Anlässlich der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 24. 3. 1983 und 20. 10. 1983³⁸⁷ beschäftigten sich eine Reihe von Autoren speziell mit Problemen der Sozialauswahl nach § 1 III KSchG³⁸⁸.

Bernd Preis konzentriert sich auf zwei Teilprobleme, die Bestimmung des Arbeitnehmerkreises, unter denen eine Auswahl zu treffen ist, und die Schwierigkeiten mit § 1 III KSchG bei Massenentlassungen (nicht i.S.v. § 17 ff. KSchG)³⁸⁹. In ersterem Punkt sei quantitativer Vergleichsrahmen der Betrieb – weder das Unternehmen noch betriebliche Untereinheiten. Qualitativ seien nur *austauschbare* Arbeitnehmer in die Sozialauswahl einzubeziehen. Während es hier eigentlich auf Arbeitsanforderungen und Qualifikation ankomme, verenge sich die Prüfung faktisch auf einen Tätigkeitsvergleich. Insoweit erörtert *Preis* einige typische Fragestellungen. Bei Massenentlassungen könne die strikte Anwendung des individualrechtlich konzipierten § 1 III KSchG zum betrieblichen Chaos führen, es handele sich de facto um einen kollektiven Tatbestand, der eine kollektivbezogene Auslegung des § 1 III KSchG erfordere und rechtfertige. Eine vollständige Kapitulation der Sozialauswahl komme auch in diesen Fällen aber nicht in Betracht. Nur seien Vergleichspunkte nicht mehr einzelne Arbeitnehmer, sondern das massenhafte Austauschbegehren von Arbeitnehmern einerseits, das betriebliche Interesse an möglichst unveränderter Zusammensetzung und Funktionsfähigkeit des verbleibenden Teilbetriebs andererseits. Dies führe praktisch zu einer Reduzierung der auszutauschenden Arbeitnehmer auf die Allerschutzbedürftigsten. Der Arbeitgeber müsse insoweit ein plausibles und widerspruchsfreies Konzept vorlegen, das nur

385 Vgl. BAG, DB 1983, S. 2635; s. auch *Kübler*, ZGR 1984, S. 560ff., 590.

386 AuR 1984, S. 204–207; vgl. auch oben Fn. 155 und unten Fn. 433, 434.

387 DB 1983, S. 1822 und DB 1984, S. 563.

388 Dazu auch *Buchner*, oben Fn. 379; *Schwerdtner*, oben Fn. 380.

389 DB 1984, S. 2244–2250; zu letzterem jetzt BAG vom 25. 4. 1985 – 2 AZR 140/85 –.

beschränkter gerichtlicher Überprüfung unterliege. Eine Mitwirkung des Betriebsrats begründe die Vermutung, daß nicht gegen § 1 III KSchG verstoßen worden sei.

Die eigentliche Sozialauswahl und der Stellenwert betrieblicher Bedürfnisse sind Thema des Beitrags von *Aloys Vogt*³⁹⁰. *Vogt* begrüßt im Grundsatz die beiden Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts von 1983, hält aber die Verwerfung von Punkte-Schemata zur Objektivierung der Auswahl für ungerechtfertigt³⁹¹. Er setzt sich ausführlich mit den Argumenten des Bundesarbeitsgerichts auseinander, stellt die bisher vorgeschlagenen Wertungssysteme tabellarisch vor, diskutiert die einzelnen Faktoren und überprüft die Auswirkungen in hypothetischen Fällen. Trotz unterschiedlicher Ergebnisse seien die Punkte-Schemata nicht grundsätzlich untauglich. Ein größeres Gewicht mitbestimmter Schemata (so das Bundesarbeitsgericht) sei abzulehnen, es beruhe auf einer unzureichenden Trennung des individualrechtlichen und kollektivrechtlichen Bereichs³⁹². Die Einbringung von Leistungsgesichtspunkten auch im Rahmen der Sozialauswahl nach § 1 III 1 KSchG hält *Vogt* für zulässig³⁹³.

Temperamentvoll und pointiert äußert sich zum gleichen Thema *Horst Ehmann*³⁹⁴. Die Ausklammerung von Leistungsaspekten im Rahmen des § 1 III 1 KSchG widerspreche verbreiteten (Arbeits-) Moralvorstellungen und der Gerechtigkeitsidee, sie sei auch wirtschafts- und sozialpolitisch bedenklich. Die diskutierten Faktoren der eigentlichen Sozialauswahl seien umstritten, ihr Gewicht untereinander ungeklärt. Statt ihrer sei eine Besinnung auf die Grunddaten der Sozialauswahl, d. h. den Geld- und den Persönlichkeitswert der Arbeit erforderlich. Zweiterer gewinne in Extremfällen und bei annähernd ausgewogener finanzieller Situation ausschlaggebende Bedeutung. Möglich und nötig seien diese Aspekte entfaltende und damit die Generalklausel des § 1 III KSchG konkretisierende Auswahlgrundsätze – nicht jedoch die vom Bundesarbeitsgericht zu Recht abgelehnten Punktetabellen: Sie seien zu starr und abstrakt, verfehlten das Gebot der Einzelfallgerechtigkeit. *Ehmann* stellt ein mögliches Modell solcher Auswahlgrundsätze vor³⁹⁵. Die Äußerungen des Bundesarbeitsgerichts zu mitbestimmten Auswahlrichtlinien stoßen auf seine scharfe Kritik. Punktetabellen dürften auch nicht mit Hilfe des Betriebsrats aufgestellt werden.

Keinesfalls berechtige die Sozialauswahl zum betriebsweiten Austausch und zur Umsetzung von Arbeitnehmern³⁹⁶. Die Grundsätze des Bundesarbeitsgerichts zur abgestuften Darlegungs- und Beweislast finden hingegen im wesentlichen die Billigung *Ehmanns*.

390 DB 1984, S. 1467–1476.

391 Krit. auch *Buchner*, oben Fn. 379, S. 510; a. A. jedoch *Schwerdtner*, oben Fn. 380 und *Ehmann*, unten Fn. 394.

392 A.a.O., S. 1471; a. A. *Buchner*, a.a.O.

393 Ebenso *Buchner*, oben Fn. 379.

394 BStSozArbR 1984, S. 209–215.

395 A.a.O., S. 213.

396 Gegen die h. M.; vgl. *Preis*, oben Fn. 389; gegen unternehmensweiten Austausch auch *Henckel*, unten Fn. 422.

Eine im wesentlichen abweichende Auffassung zum gleichen Thema vertritt *Karl Dudenbostel*³⁹⁷. Er hält das BAG-Urteil vom 24. 3. 1983 im Grundansatz für richtig und fordert eine strikte Ausrichtung im gesetzlichen System. In einem ersten Schritt habe der Arbeitgeber zu prüfen, ob der betriebsbedingt von einer Kündigung bedrohte Arbeitnehmer eine andere Tätigkeit im Betrieb ausüben könnte. Diesbezügliche Anforderungen seien mit der Qualifikation des Arbeitnehmers zu vergleichen (»Austauschbarkeit«). Auf der zweiten Stufe folge die Sozialauswahl nach § 1 III 1 KSchG, deren Ergebnis nur durch betriebliche Erfordernisse nach § 1 III 2 KSchG korrigiert werden könne. Eine differenzierte Sicht entwickelt *Dudenbostel* vor allem zur Beachtlichkeit von Leistungsaspekten: Leistungsmängel eines Arbeitnehmers unterhalb der Anforderungen für eine verhaltensbedingte Kündigung dürften, wolle man nicht den Kündigungsschutz verkürzen, weder bei der Sozialauswahl noch im Rahmen des § 1 II 2 KSchG beachtet werden. Allein im Rahmen der Vergleichbarkeitsprüfung (1. Stufe) könnten sie (nur) dann Bedeutung entfalten, wenn der potentielle Umsetzungsplatz erhöhte Zuverlässigkeitsanforderungen stelle.

*Werner Brill*³⁹⁸ erörtert den Auskunftsanspruch des Arbeitnehmers nach § 1 III 1 2. HS KSchG im Lichte des BAG-Urteils vom 24. 3. 1983. Der Anspruch könne innerhalb des Kündigungsschutzprozesses oder unabhängig von einem solchen, spätestens bis zum Ablauf der Klagefrist des § 4 Satz 1 KSchG geltend gemacht werden; zu erfüllen sei er unverzüglich (analog § 626 II 3 BGB). Inhaltlich erstrecke sich die Auskunft auch auf etwaige betriebliche Belange im Sinne § 1 III 2 KSchG. Abschließend werden die vom Bundesarbeitsgericht gezogenen Folgerungen für die prozessuale Darlegungs- und Beweislast dargestellt.

Mit dem letzteren Aspekt, der Darlegungs- und Beweislast bei der sozialen Auswahl nach § 1 III KSchG, befassen sich zwei weitere Beiträge³⁹⁹.

*Karl Dudenbostel*⁴⁰⁰ hält die vom Bundesarbeitsgericht im Urteil vom 24. 3. 1983 gefundenen Lösungen für nicht überzeugend. Seiner Auffassung nach kann die prozessuale Darlegungslast nicht über einen materiellrechtlichen Auskunftsanspruch erklärt werden, denn dieser beziehe sich nach § 1 III 1 2. HS KSchG nur auf die subjektiven Auswahlkriterien des Arbeitgebers. *Dudenbostel* will eine auch auf die objektive Situation bezogene prozessuale Erklärungspflicht des Arbeitgebers aus § 138 II ZPO herleiten: Den Arbeitgeber treffe danach eine »gesteigerte Bestreitenslast«, was auch durch die negative Formulierung des § 1 III 1 KSchG unterstützt werde.

*Rolf-Dieter Falkenberg*⁴⁰¹ erstreckt seine Ausführungen auch auf die Darlegungs- und Beweislast bezüglich der betrieblichen Erfordernisse i.S.v. § 1 II 1 KSchG. Materiellrechtlich seien diese nur dann relevant, wenn der Arbeitsplatz des gekündigten

397 DB 1984, S. 826–831.

398 AuR 1984, S. 140–145.

399 Dazu auch *Buchner*, oben Fn. 379, S. 506 ff., 508.

400 AuR 1984, S. 298–304.

401 DB 1984, S. 1984–1989.

Arbeitnehmers *ersatzlos* weggefallen sei⁴⁰². Die »Dringlichkeit« der betrieblichen Erfordernisse setze keine betriebliche Zwangslage voraus; sie könne aber ausgeschlossen sein durch einen möglichen Abbau von regelmäßigen Überstunden, nicht jedoch durch die Möglichkeit von Kurzarbeit.

Hinsichtlich der Darlegungs- und Beweislast hätten die Grundsätze des Bundesarbeitsgerichts auch Geltung im Rahmen des § 1 II KSchG. Im Hinblick auf die Beweislastverteilung im § 1 II 3 KSchG müsse der Arbeitgeber jedoch einem Bestreiten des Arbeitsplatzwegfalls mit einem detaillierten, mit Beweisangeboten versehenen Vortrag entgegentreten (a. A. Bundesarbeitsgericht). Für die Sozialauswahl stelle die vom Bundesarbeitsgericht postulierte abgestufte Darlegungslast grundsätzlich einen sachgerechten Mittelweg dar, vorbehaltlich einzelner Modifikationen.

Die Unsicherheiten des Schutzes gegen betriebsbedingte Kündigungen führen oft dazu, daß (kollektiv-)vertraglich die ordentliche Kündigung von Arbeitnehmern überhaupt ausgeschlossen wird. *Wilhelm Moll*⁴⁰³ beschäftigt sich mit der Frage, ob und inwieweit trotz dieser Festschreibung der Arbeitsverhältnisse mittels *außerordentlicher Änderungskündigung* veränderten unternehmerischen oder organisatorischen Umständen Rechnung getragen werden kann. Der Prüfungsmaßstab sei nicht derselbe wie bei einer Beendigungskündigung: Es komme nur darauf an, ob die Änderung unabweisbar und dem Arbeitnehmer nicht unzumutbar sei. In ersterer Hinsicht setze unternehmerische Freiheit hinzunehmende, nur auf Rechtsmißbrauch überprüfbare Daten. Die Unzumutbarkeit könne letztlich nur im Einzelfall beurteilt werden. Immerhin müsse die Änderung auf das Notwendige beschränkt sein; auch individuelle Härten könnten ausnahmsweise beachtlich sein.

Die Diskussion um die *Insolvenzrechtsreform* hat die Frage in den Mittelpunkt treten lassen, wie sich Kündigungsrecht und Insolvenzrecht zueinander verhalten und de lege ferenda zu ordnen sind⁴⁰⁴.

Herbert Buchner hat ein ausführliches Referat diesem Thema gewidmet⁴⁰⁵. Dabei unterscheidet er zwischen allgemeinen Mängeln des Kündigungsrechts, die sich auch im Insolvenzfall auswirken, und spezifisch insolvenzrechtlichen Bedürfnissen, die die Frage nach einer Anpassung kündigungsrechtlicher Bestimmungen aufwerfen. Eine solche Anpassung bedürfe besonderer Legitimation, die sich für Sanierung einerseits, Liquidation andererseits unterschiedlich beurteile.

Die Ausführungen *Buchners* zur ordentlichen, betriebsbedingten Kündigung entsprechen im wesentlichen dem schon oben besprochenen Beitrag⁴⁰⁶; die insoweit

402 So zur Prüfungsreihenfolge auch *Dudenbostel*, oben Fn. 397, S. 826 ff.

403 DB 1984, S. 1346–1350.

404 Zur Frage des insolvenzbedingten Betriebsübergangs unten Fn. 420 ff.; zur Sicherung der Sozialbeiträge gem. § 141n AFG *Johannes Denck*, DB 1984, S. 558–562.

405 ZGR 1984, S. 180–214, anlässlich des Bonner Symposiums der ZGR vom 4. 11. 1983 zu »Arbeitsrecht und Insolvenz«; vgl. auch *Löwisch*, Fn. 316, und die nachstehenden Referate von *Heither*, *Henckel*, *Hilger*, *Neef*, Fn. 408, 422, 424, 427.

406 DB 1984, S. 504 ff., oben Fn. 379.

monierten Mängel des geltenden Rechts müßten generell, nicht nur für den Insolvenzfall behoben werden.

Der gesetzliche Sonderkündigungsschutz (MuSchG, SchwbG, verlängerte Kündigungsfristen, Anzeigepflichten nach §§ 17 ff. KSchG) müsse auch bei Insolvenzen Bestand haben. Tarifvertraglich vereinbarte längere Kündigungsfristen oder Unkündbarkeiten fänden nach § 22 KO keine Berücksichtigung⁴⁰⁷, de lege ferenda sollte jedoch tarifvertragliche Unkündbarkeit bei Sanierungsfällen respektiert werden.

Die nach §§ 111 ff. BetrVG bestehenden Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats, insbesondere die Sozialplangestaltung, seien auch für den Insolvenzfall aus ihrer spezifisch mitbestimmungsrechtlichen Funktion zu bestimmen: Auch bei Sozialplänen sei nach § 76 V 3 BetrVG zu verfahren. Die vorgeschlagenen Versicherungs- oder Fondslösungen lehnt *Buchner* ab. Anhörungsrechte des Betriebsrats nach § 102 BetrVG müßten auch bei Insolvenzen gelten.

Zu einigen Thesen *Buchners* nimmt *Friedrich H. Heither* in einem Korreferat Stellung⁴⁰⁸. Er verteidigt die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Sozialauswahl, sie sei sachlich gerechtfertigt und die Ergebnisse berechenbar. Änderungen für Insolvenzfälle seien nicht notwendig. Auch das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats sei zu beachten; die von *Buchner* postulierte Bindung der Sozialplangestaltung an die Mitbestimmungsfunktion des Betriebsrats sei allerdings zu eng. Über die Diskussion zu den beiden vorstehenden Referaten berichtet *Helmut Hofmann*⁴⁰⁹.

Die Streitfrage, ob die in § 22 I KO für maßgeblich erklärten »gesetzlichen« Kündigungsfristen auch solche eines Tarifvertrags sind, wird von *Wilhelm Herschel*⁴¹⁰ bejaht unter Hinweis auf die Entstehungsgeschichte des Tarifvertragsgesetzes. De lege ferenda sei eine umfassende Prüfung arbeits- und konkursrechtlicher Aspekte erforderlich.

Zahlreiche Beiträge befassen sich mit dem Kündigungsschutz bei *Betriebsübergang* außerhalb oder im Konkurs⁴¹¹.

Eine kommentarmäßige Darstellung des § 613a BGB anhand der höchstrichterlichen Rechtsprechung bietet *Günter Schaub*⁴¹².

Erörtert werden der »Betriebsübergang« i.S.d. § 613a I 1 BGB, Kündigungsfragen, § 613a IV BGB, Haftungsfragen sowie die individualrechtliche Weitergeltung von kollektivrechtlichen Normen. Nach Auffassung von *Schaub* schafft § 613a IV BGB keinen eigenen Kündigungsgrund, sondern nur eine Klarstellung im Rahmen des

407 A. A. *Herschel*, unten Fn. 410.

408 ZGR 1984, S. 215–220.

409 ZGR 1984, S. 221–224.

410 BB 1984, S. 987, gegen *Henckel*, Anm. zu EzA § 22 KO Nr. 3; vgl. auch *Buchner*, oben Fn. 379.

411 Zu einem Vergleich des § 613a BGB mit der entsprechenden englischen Regelung s. *Peter Koch*, RIW 1984, S. 592–599.

412 ZIP 1984, S. 272–279; vgl. auch *H. Hohmann*, Neue Wirtschaftsbriefe 1984, 39, S. 2513–2516 = Fach 26, S. 1885–1888.

Kündigungsschutzgesetzes. Sanierungs- oder Rationalisierungskonzepte des Erwerbers berechtigten nur dann zur betriebsbedingten Kündigung, wenn sie auch der Veräußerer hätte durchführen können.

*Reinhard Vossen*⁴¹³ schlägt eine insgesamt sanierungsfreundliche Auslegung des § 613a BGB vor. Diese Vorschrift bestehe nicht isoliert, sondern bedeute nur eine Klarstellung innerhalb der Systematik des § 1 KSchG⁴¹⁴. Der Unternehmenserwerber könne sozial gerechtfertigte Kündigungen aussprechen, aber auch schon der *Veräußerer* im Hinblick auf das Sanierungskonzept des (durch Vorvertrag konkretisierten) Erwerbers: So bei geplantem Personalabbau wegen voraussichtlichen Wegfalls des Arbeitsplatzes (§ 1 II KSchG); bei geplanter Ersetzung durch Arbeitnehmer des Erwerbers seien betriebliche Gründe gegeben, wenn sonst die Veräußerung scheitern und der Betrieb stillgelegt werden müßte. In die Sozialauswahl nach § 1 III KSchG seien nur die Arbeitnehmer des Veräußerungsbetriebes einzubeziehen⁴¹⁵. Dieses Konzept könne auch ohne weiteres auf Betriebsveräußerungen im Konkurs übertragen werden. Dem allseitigen Interesse an schneller Klärung der Rechtsverhältnisse sei de lege ferenda durch ein Feststellungsverfahren außerhalb des Kündigungsschutzgesetzes Rechnung zu tragen (im Anschluß an *Zeuner*).

Eine konträre Position zum Verhältnis von § 613a IV BGB zum KSchG vertritt *Wilhelm Herschel*⁴¹⁶. Für Betriebsübergänge sei mit § 613a IV BGB ein besonderer, eigenständiger Kündigungsschutz begründet, unabhängig von Voraussetzungen, Personenkreis und Klagefristen des Kündigungsschutzgesetzes.

Daß die Interpretation des § 613a BGB als selbständiges Kündigungsverbot nicht notwendig zu der von *Herschel* gezogenen Konsequenz führen muß, zeigt der Beitrag von *Peter Hanau*⁴¹⁷. In seinem Besprechungsaufsatz zum Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 26. 5. 1983 vertritt er eine vermittelnde Lösung: Die Überzeugung von der Selbständigkeit des § 613a IV 1 BGB liege inzident auch dem BAG-Urteil zugrunde; soweit das Kündigungsschutzgesetz persönlich anwendbar sei, gälten aber seine §§ 4–7 und 9, 10 entsprechend⁴¹⁸. Die besondere Interessenlage bei sanierenden Betriebsübergängen ist nach Auffassung *Hanaus* vom Bundesarbeitsgericht nicht hinreichend beachtet worden. Bei Sanierungen durch den Veräußerer berechtigten objektive betriebswirtschaftliche Erfordernisse zur Kündigung, nicht aber schon vermutete Erwerberwünsche. Bei Sanierung durch den künftigen Erwerber sei der Fall gesondert zu behandeln, in dem es ohne Veräußerung zur Betriebsstillegung kommen müßte

413 DB 1984, S. 1557–1562.

414 So auch vorstehend *Schaub*.

415 In diesem Sinne auch *Henckel*, unten Fn. 422, S. 234.

416 DB 1984, S. 612, in Erwiderung auf *Berkowsky*, DB 1983, S. 2683 ff., mit dessen Position *Vossen* im wesentlichen übereinstimmt.

417 ZIP 1984, S. 141–145.

418 *Henckel*, unten Fn. 422, S. 235 f., auf den sich *Hanau* beruft, wendet aber wohl das KSchG direkt an, insoweit eher in Übereinstimmung mit *Vossen*, oben Fn. 413.

(sachlich übereinstimmend auch oben *Vossen*): Hier sei das Sanierungskonzept des Erwerbers ohne weiteres anzuerkennen, und die Sozialauswahl müsse, entgegen der Auffassung des Bundesarbeitsgerichts, hinter der Personalauswahl des Erwerbers zurücktreten (Fall des § 1 III 2 KSchG). Eine arbeitsrechtliche Bindung des erst *künftigen* Arbeitgebers sei nicht möglich, die Rettung anders nicht erhaltbarer Arbeitsplätze aber geboten.

In Insolvenzfällen führe das Konzept des Bundesarbeitsgerichts möglicherweise zu dem wenig arbeitnehmerfreundlichen Ergebnis, daß die Betriebe vor der Veräußerung von Personal weitgehend entblößt würden⁴¹⁹.

Mit der Bedeutung des § 613a BGB speziell in der Insolvenzsituation haben sich die folgenden Autoren in Referaten⁴²⁰ befaßt⁴²¹. *Wolfram Henckel*⁴²² erstreckt seine Überlegungen sowohl auf das geltende Recht wie auf die geplante Insolvenzrechtsreform. Für die Frage nach der Geltung des § 613a BGB in Insolvenzfällen unterscheidet er drei Funktionen dieser Vorschrift: Sicherung betriebsverfassungsrechtlicher Mitbestimmung, Bestandsschutz und Haftungsübernahme. Lediglich letztere Funktion müsse aus konkursrechtlichen Gründen ausgeschlossen werden (Altschulden: Verbindlichkeiten aus der Zeit vor der Betriebsübernahme), im übrigen sei § 613a BGB anwendbar. Sogar ohne diese Einschränkung gelte dies in Vergleichsverfahren oder bei Abweisung der Konkursöffnung gem. § 107 KO – allerdings hafte der Erwerber nicht für Forderungen der Vergleichsgläubiger.

Übereinstimmend für alle drei Situationen sei der Kündigungsschutz zu beurteilen: § 613a IV BGB schließe sozial gerechtfertigte Kündigungen nicht aus, betriebliche Erfordernisse könnten sich auch in Zusammenhang mit dem Betriebsübergang ergeben. Dabei sei objektiv das Fortführungskonzept des Erwerbers maßgeblich, nicht sein Wille. Sozialauswahl finde nur unter den Arbeitnehmern des übernommenen Betriebes statt. Soweit Arbeitnehmer unter das Kündigungsschutzgesetz fielen, gälten für sie nicht § 13 III, sondern §§ 4–7 KSchG⁴²³.

Anschließend befaßt sich *Henckel* detailliert mit Reformfragen, mit besonderem Augenmerk für das Problem der Versorgungsanwartschaften.

In einem Korreferat nimmt *Marie Luise Hilger*⁴²⁴ zu einigen von *Henckel* angesprochenen Punkten Stellung. Sie bekundet Übereinstimmung bezüglich des Ausschlusses der Haftungsübernahme im Konkurs und bezüglich der Möglichkeit betriebsbedingter Kündigungen auch im Zusammenhang mit Betriebsveräußerungen. Bedenklich erscheint ihr jedoch eine Beschränkung der Sozialauswahl auf den übernommenen Betrieb. Im Gegensatz zu *Henckel* hält sie nicht unter das Kündigungsschutzgesetz

419 Dazu auch *Henckel*, unten Fn. 422, S. 238f.

420 Vgl. oben Fn. 405.

421 Dazu auch *Hanau*, Fn. 417 und *Vossen*, Fn. 413.

422 ZGR 1984, S. 225–257.

423 Die daraus folgende Besserstellung durch das KSchG nicht erfaßter Arbeitnehmer bei Kündigung wegen Betriebsübergangs will *Henckel* de lege ferenda beseitigen, a.a.O., S. 253.

424 ZGR 1984, S. 258–263.

fallende Arbeitnehmer auch durch § 613a BGB für nicht geschützt⁴²⁵. Anpassungen der Arbeitsbedingungen an die neuen Gegebenheiten lasse das Bundesarbeitsgericht zu Recht nur kontrolliert zu. Dem verfahrensrechtlichen Reformvorschlag von *Henckel* (Zusammenfassung aller kollektivbezogenen arbeitsvertraglichen Streitigkeiten)⁴²⁶ stimmt *Hilger* zu.

In einem zweiten Korreferat entwickelt *Klaus Neef* eine eigene Sicht des § 613a BGB⁴²⁷. Der Bestandsschutz nach dieser Vorschrift bedürfe im Insolvenzfall wesentlicher Einschränkungen; der Konkursverwalter könne den Betrieb auf die vom Erwerber vorgegebene Aufgabenstellung zuschneiden. Sowohl für demnach nicht mehr benötigte wie für übernommene Arbeitnehmer sei ein Sozialplan abzuschließen, mit dem alle Ansprüche und Besitzstände der Vergangenheit abgegolten würden. § 613a BGB gewährleiste den Arbeitnehmern letztlich nur die Beachtung der sozialen Auswahl bei der Übernahmeentscheidung.

Die Diskussion zum Referat von *Henckel* und den Korreferaten wird von *Barbara Grunewald* kurz zusammengefaßt⁴²⁸.

d) Personenbedingte Kündigung

Krankheit als Kündigungsgrund ist das Thema mehrerer Beiträge⁴²⁹. *Bernhard Mohr*⁴³⁰ stellt den Stand der Rechtsprechung nach dem BAG-Urteil vom 25. 11. 1982⁴³¹ dar und regt Ergänzungen bzw. Änderungen an. Wie den Arbeitgeber eine Erkundigungspflicht über den Gesundheitszustand des Arbeitnehmers treffe, so sei letzterer auf Anfrage des Arbeitgebers zu entsprechenden Mitteilungen verpflichtet. Bei Nichtmitteilung sei er mit seinem Vortrag im Kündigungsschutzprozeß insoweit ausgeschlossen⁴³². Neben die Tatbestandselemente »Krankheit«, »negative Gesundheitsprognose« und »Beeinträchtigung betrieblicher Belange« trete eine allgemeine richterliche Interessenabwägung, in die vor allem auch die »Unzumutbarkeit« der Beeinträchtigung zu verlagern sei.

Eine kritische Entgegnung hierauf hat *Wilhelm Herschel* veröffentlicht⁴³³. Die Forderung nach einer die gesetzlichen Tatbestandsmerkmale verlagernden richterlichen Interessenabwägung sei rückschrittlich und verfehlt⁴³⁴. Eine Auskunftspflicht des Arbeitnehmers sei zwar zu bejahen. Für einen prozessualen Ausschluß als Sanktion

425 Konzeptionell übereinstimmend mit *Vossen*, oben Fn. 413.

426 Dazu oben bei Fn. 422.

427 ZGR 1984, S. 265–269.

428 ZGR 1984, S. 270–271.

429 Zur betriebsverfassungsrechtlichen Anhörungspflicht insoweit oben Fn. 213, 214. Vgl. auch *Feichtinger/Pohl* (Fn. 323) zur Kündigung wegen vorgetäuschter Krankheit u. ä.; zu Lohnfortzahlungsansprüchen nach krankheitsbedingter Kündigung (§ 6 LohnFG) *Heither*, oben Fn. 336.

430 DB 1984, S. 43–46.

431 DB 1983, S. 1047.

432 So auch *Schwerdtner*, oben Fn. 380, S. 18.

433 DB 1984, S. 1522–1525.

434 Vgl. oben Fn. 386. Allerdings wird *Mohr* auf S. 1524 sub 2 falsch zitiert.

fehle es jedoch an einer Rechtsgrundlage; angemessen sei eine Schadensersatzpflicht aus positiver Vertragsverletzung⁴³⁵.

Auch *Peter Gola*⁴³⁶ analysiert – wie *Mohr* – die Rechtsprechung mit dem Ziel, durch den Nachweis eindeutiger Zulässigkeitskriterien die Rechtsunsicherheit bei krankheitsbedingten Kündigungen zu vermindern. Dabei konkretisiert er die einzelnen Tatbestandsvoraussetzungen mit Beispielen aus Rechtsprechung und Literatur und verdeutlicht die Verteilung der Darlegungs- und Beweislast. Mit *Mohr* bejaht er eine Auskunftspflicht des Arbeitnehmers, um dem Arbeitgeber die Gesundheitsprognose zu erleichtern; nur grob verschuldetes Unterlassen soll jedoch zu einem Ausschluß diesbezüglichen Vorbringens im Prozeß führen. Bezüglich der »allgemeinen Interessenabwägung« weist *Gola* (zu Recht) darauf hin, daß diese vom Bundesarbeitsgericht selbst, nicht primär von *Mohr* gefordert werde (gegen *Herschel*). Wie *Mohr* hält auch er die »Unzumutbarkeit« betrieblicher Belastung und die »Interessenabwägung« für untrennbare Elemente, will letztere aber wohl inzident im Rahmen der Unzumutbarkeitsprüfung stattfinden lassen.

Der Bestandsschutz gegen krankheitsbedingte Kündigungen wird auch im Aufsatz von *Schwerdtner* angesprochen⁴³⁷.

e) Verhaltensbedingte Kündigung

*Theodor Heinze*⁴³⁸ untersucht die bisher kaum erörterte Frage, welche Folgerungen sich aus den Besonderheiten eines Berufsausbildungsverhältnisses für die Zulässigkeit einer Verdachtskündigung ergeben. Vorangestellt ist eine ausführliche Übersicht über den allgemein-arbeitsrechtlichen Diskussionsstand zur Verdachtskündigung. Fehlendes Synallagma von Leistung und Entgelt, statt dessen angestrebter Ausbildungserfolg und verstärkter Bestandsschutz beim Berufsausbildungsverhältnis führen nach Auffassung von *Heinze* dazu, daß hier die Verdachtskündigung zwar nicht gänzlich auszuschließen, wohl aber wesentlich zu beschränken sei: Ständen nicht ausnahmsweise die Leistung des Auszubildenden und ihm diesbezüglich entgegengebrachtes Vertrauen im Mittelpunkt, habe – bei »normalen« Ausbildungsverhältnissen – eine Verdachtskündigung regelmäßig zu weichen angesichts verstärkter Einwirkungsmöglichkeiten des Auszubildenden und des fundamentalen Ausbildungsinteresses des Betroffenen.

f) Kündigungsschutzprozeß

*Gert Albert Lipke*⁴³⁹ beschäftigt sich mit der Frage, ob die Umdeutung einer (unwirksamen) außerordentlichen Kündigung des Arbeitgebers in eine ordentliche dem Arbeitgeber auch die Möglichkeit eröffnet, gem. § 9 I 2 KSchG die Auflösung des

435 Von *Herschel* mißverständlich als »Vertrauensschaden« bezeichnet.

436 BStSozArbR 1984, S. 326–329; vgl. *ders.*, Dt. Verwaltungspraxis 1984, S. 76–78.

437 Oben Fn. 380, S. 21.

438 AuR 1984, S. 237–243.

439 BStSozArbR 1984, S. 340–342.

Arbeitsverhältnisses zu beantragen. Im Gegensatz zum Bundesarbeitsgericht und zur h. M. verneint dies *Lipke*, da andernfalls der erhöhte Bestandsschutz bei außerordentlichen Kündigungen aus § 13 I 3 KSchG unterlaufen werde.

Zum vorläufigen Weiterbeschäftigungsanspruch des Arbeitnehmers außerhalb § 102 V BetrVG sind im Berichtsjahr zwei Beiträge erschienen⁴⁴⁰.

*Theo Mayer-Maly*⁴⁴¹ wendet sich gegen die Anerkennung eines Weiterbeschäftigungsanspruchs nach Ablauf der Kündigungsfrist auf der Grundlage des geltenden Rechts und vor allem auch als Ergebnis richterlicher Rechtsfortbildung. Hierzu fehle es wohl an einer Gesetzeslücke wie an einer sonstigen Legitimation. Die Wertung des § 102 V BetrVG sei eindeutig, die zusätzliche Schaffung eines inhaltsgleichen individualrechtlichen Beschäftigungsanspruchs (über die Fälle *offensichtlicher* Kündigungsunwirksamkeit hinaus) sei bedenklich. *Rechtspolitisch* spreche viel für einen allgemeinen, nicht betriebsverfassungsrechtlich eingebundenen Weiterbeschäftigungsanspruch; *rechtsdogmatisch* jedoch könne man weder eine Parallele zum Beschäftigungsanspruch bei aufrehtem Arbeitsverhältnis ziehen noch etwas aus einem »Recht auf Arbeit« herleiten.

Völlig anders der Ansatz von *Ninon Colneric*⁴⁴². Sie ist der Auffassung, daß Urteile über Lohn- und Beschäftigungsklagen vor Rechtskraft des Kündigungsschutzurteils aus *verfahrensrechtlicher Sicht* nicht ausgeschlossen werden können. Die sozial nicht gerechtfertigte Kündigung sei nicht, wie man verbreitet meine, »schwebend wirksam«, das Arbeitsverhältnis nicht erst durch gerichtliches Gestaltungsurteil aufgehoben. Eine derartige Interpretation entspreche nicht dem historischen Willen des Gesetzgebers und beruhe auf unklaren Vorstellungen vom Verhältnis von materiellem und Prozeßrecht. Die Notwendigkeit einer Klage zur Rechtserhaltung (§ 4 KSchG) begegne auch anderweitig, sie impliziere nicht die Notwendigkeit rechtskräftiger Feststellung des vorgreiflichen Rechtsverhältnisses für Urteile über abhängige Ansprüche⁴⁴³.

Widersprüchliche Urteile seien faktisch ausgeschlossen. Insbesondere einem (von der Unwirksamkeit der Kündigung abhängigen) Weiterbeschäftigungsanspruch stünden weder § 102 V BetrVG entgegen noch Grundgedanken des Kündigungsschutzgesetzes – letztere forderten ihn eher. Die regelmäßig bestehende vorläufige Vollstreckbarkeit von Lohn- und Beschäftigungsurteilen vor Rechtskraft der Kündigungsschutzklage nach § 62 I 1 ArbGG führe zu keiner unangemessenen Belastung des Arbeitgebers.

Vom Verfassungsrecht her argumentiert, im Ergebnis übereinstimmend, *Martin Coen*⁴⁴⁴. Der Verfahrensgehalt des Art. 12 GG gebiete eine Auslegung des § 4 KSchG, die das Beschäftigungsrecht des Arbeitnehmers effektiv gewährleiste.

440 Vgl. auch *Schellhaaß*, oben Fn. 372.

441 BB 1984, S. 1751–1756.

442 AuR 1984, S. 105–110.

443 Unterstützend hätte *Colneric* – als *argumentum e contrario* – auf Normen wie §§ 1593, 1600a Satz 2 BGB verweisen können.

444 DB 1984, S. 2459–2461; vgl. auch oben Fn. 165 und unten Fn. 541.

Mit der Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers nach verlorenem Kündigungsschutzprozeß beschäftigt sich *Horst Schäfer*⁴⁴⁵. Angesichts der u. U. erheblichen finanziellen Belastungen, die sich nach jahrelangem Prozeß ergeben können, analysiert *Schäfer* die tatbestandlichen Voraussetzungen des Annahmeverzugs und damit einer Lohnzahlungspflicht (§ 615 Satz 1 BGB). In der bisher erbrachten Arbeitsleistung liege – im Gegensatz zum Bundesarbeitsgericht – noch nicht stets ein tatsächliches Angebot künftiger Weiterarbeit⁴⁴⁶. Allerdings könne das Angebot entsprechend der Rechtslage beim Schuldnerverzug entbehrlich sein. Rückwirkend könne es allerdings Annahmeverzug nicht begründen. Einmal begründeter Annahmeverzug werde durch kurzfristig behebbare Verhinderung des Arbeitnehmers nicht unterbrochen, wohl aber durch ein bindendes Beschäftigungsangebot des Arbeitgebers. Dieses sei nicht notwendig an eine Rücknahme der Kündigung gekoppelt. Das Angebot solcher »Reservearbeitsverhältnisse« für die Dauer des Kündigungsschutzprozesses wird von *Albert Braun*⁴⁴⁷ skeptisch beurteilt: Die so dokumentierte Weiterbeschäftigungsmöglichkeit verschlechtere die Prozeßchancen des Arbeitgebers sowohl bei der personen-, der verhaltens- wie auch der betriebsbedingten Kündigung.

*Volker Wagner*⁴⁴⁸ überprüft die konkursrechtliche Rangstelle von Abfindungen gemäß §§ 9, 10 KSchG im Licht der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts zum Sozialplan⁴⁴⁹. Er verneint eine Gleichstellung mit Sozialplanansprüchen, Abfindungsansprüche nach dem Kündigungsschutzgesetz seien im Rang des § 61 I 1 Nr. 6 KO einzustufen.

g) Vergleiche

*Wolfgang Albrecht*⁴⁵⁰ untersucht die Auswirkungen der §§ 117, 119 und 128 AFG auf die Vergleichspraxis im Kündigungsschutzprozeß. Die hier getroffenen Vereinbarungen über Zeitpunkt der Vertragsauflösung, nachzuzahlendes Entgelt und Abfindungen können sozialrechtliche Folgewirkungen haben, die von den Parteien bei Vertragsschluß nicht gesehen werden. Der Arbeitsrichter hat nach *Albrecht* deshalb die Aufgabe, die Parteien insoweit aufzuklären und ihnen bei der Formulierung unmißverständlicher und vorteilhafter Regelungen behilflich zu sein. *Albrecht* stellt deshalb die genannten Vorschriften in ihrer praktischen Bedeutung vor und untersucht dann die Konsequenzen für die Vergleichsgestaltung.

Zu den »sozialrechtlichen Konsequenzen von Vergleichen in Kündigungsschutzprozessen« äußert sich auch *Peter Hanau*⁴⁵¹, zugleich als Besprechung der gleichnamigen

445 NZA 1984, S. 105–112.

446 Vgl. BAG vom 9. 8. 1984, NJW 1985, S. 935 f.

447 NJW 1984, S. 596–597.

448 KTS 1984, S. 407–416.

449 Dazu oben VI 5 e.

450 BB 1984, S. 919–923.

451 AuR 1984, S. 335–338.

Schrift von *Alexander Gagel*⁴⁵². *Hanau* hebt die umwälzende Bedeutung der Erkenntnisse *Gagels* für die Vergleichspraxis hervor und vertieft in eigenen Stellungnahmen die materiell-rechtliche Frage, inwieweit durch rückwirkende Aufhebung des Arbeitsverhältnisses die Sozialversicherungspflichtigkeit der »Abfindungszahlung« umgangen werden kann, sowie die formelle Frage zweckmäßiger Vergleichsgestaltung.

h) Sonderfragen

Zum Kündigungsschutz im Konzern siehe unten VIII.

Kündigungsrechtliche Aspekte einer weiteren Verkürzung der Arbeitszeit werden im Beitrag von *Löwisch* untersucht⁴⁵³.

*Klaus-Peter Martens*⁴⁵⁴ widmet sich der von der Rechtsprechung nur unbefriedigend gelösten Thematik, welche Bedeutung der Organstellung eines Angestellten bei dessen außerordentlichen Kündigung zukommt. Im Interesse der Funktionsfähigkeit des unternehmensinternen Sanktionssystems befürwortet *Martens* Modifikationen des § 626 II BGB, die den organrechtlichen Besonderheiten Rechnung tragen.

8. Vorruhestand

Während *Heinz Schneider* die Grundzüge des Vorruhestandsgesetzes noch im Entwurfsstadium vorstellt⁴⁵⁵ und sich auch *Karl Linnenkohl*, *Hans-Jürgen Rauschenberg* und *Rolf Schmidt*⁴⁵⁶ mit rechtspolitischen Fragen im Vorfeld des Gesetzes befassen (Status des »Vorruheständlers«, »Zwangspensionierung?«, ist das am 1. 5. 1984 in Kraft getretene Gesetz (sowie die flankierende Novellierung der »59er-Regelung«) bereits Gegenstand des im Grundsätzlichen wie in Details informierenden Beitrags von *Josef Siegers*⁴⁵⁷. Dabei werden auch offene Fragen angeschnitten, wie Arbeitsplatzveränderungen oder betriebsbedingte Kündigungen beim eingestellten »Ersatzmann«.

Noch stärker in Einzelprobleme geht *Karl Pröbsting*⁴⁵⁸. Er erörtert u. a. den von den Tarifvertragsparteien zu regelnden Überforderungsschutz bei Betrieben mit ungünstiger Altersstruktur, die Ermittlung des zuletzt verdienten Bruttoarbeitsentgelts i.S.d. § 3 II VRG und Zahlungsmodalitäten des Vorruhestandsgeldes sowie Fragen der Wiederbesetzung des Arbeitsplatzes. Die Zuschußgewährung bei Kündigung des Ersatzmannes hält *Pröbsting* im Gegensatz zu *Siegers* nur für möglich, wenn wiederum eine der in § 2 I Nr. 5 VRG genannten Personen eingestellt wird⁴⁵⁹.

452 Neuwied 1983.

453 Oben Fn. 280.

454 In: FS für Winfried Werner (1984), S. 495–515; der Beitrag weist mehrere Leerseiten auf und konnte wegen dieser Lücken nur eingeschränkt ausgewertet werden.

455 DB 1984, S. 295–297.

456 BB 1984, S. 603–608.

457 NZA 1984, S. 7–12.

458 DB 1984, S. 1777–1783; vgl. *ders.*, Die Ortskrankenkasse 1984, S. 630–636.

459 Zur Zuschußregelung auch *ders.*, BetrAV 1984, S. 112–114.

Mit dem verbleibenden Spielraum für die herkömmliche, seit dem 1. 5. 1984 aber wesentlich erschwerte 59er-Regelung befaßt sich *Christian Hagemeyer*⁴⁶⁰. Er stellt die verschärften Erstattungspflichten des Arbeitgebers dar, sieht sie aber nicht in *jedem* Fall als Hindernis für einen Personalabbau durch vorzeitige Pensionierung – jedes Unternehmen müsse die für sich günstigere Version (gegenüber der Vorruhestandsregelung) ausrechnen. Ähnlich *Hartmut Bähringer*⁴⁶¹, der die 59er-Regelung jedoch für praktisch nicht mehr sinnvoll hält.

Zu diesem Thema sowie zum Vorruhestandsgesetz allgemein äußern sich weiterhin *Karl Seidelmann*⁴⁶², *Gerhard Dalichau*⁴⁶³, *Karl J. Hußmann*⁴⁶⁴; sozialversicherungsrechtliche Aspekte werden angesprochen von *Jürgen Steffens*⁴⁶⁵ und *Jürgen Schötz*⁴⁶⁶; speziell die Höherversicherung bei Vorruhestandsregelungen von *Horst-Wolff Müller*⁴⁶⁷; die steuerliche Behandlung von Vorruhestandsleistungen erörtert *Klaus Klöckner*⁴⁶⁸, und *Werner Scherer* unterbreitet ein Vertragsmuster für einen Vorruhestandsvertrag⁴⁶⁹. Gestaltungsmöglichkeiten der betrieblichen Altersversorgung im Rahmen von Vorruhestandsregelungen errechnet *Joachim Lutz*⁴⁷⁰.

Auch *Boy-Jürgen Andresen*⁴⁷¹ erörtert Auswirkungen des Vorruhestandsgesetzes auf die betriebliche Altersversorgung, während *Peter Ahrend*, *Wolfgang Förster* und *Michael Trevisany*⁴⁷² eine umfassende Darstellung der arbeits-, steuer- und bewertungsrechtlichen Fragen des neuen Gesetzes unter Berücksichtigung der betrieblichen Altersversorgung, mit der vor allem im steuer- und bewertungsrechtlichen Bereich enge Gemeinsamkeiten bestünden, bieten.

9. Betriebliche Altersversorgung

Die Beiträge zu Problemen der betrieblichen Altersversorgung bilden einen quantitativen Schwerpunkt im Berichtszeitraum⁴⁷³. Ein künftig zu lösendes Problem ist die

460 BB 1984, S. 1689–1692.

461 NZA 1984, S. 28–29.

462 Neue Wirtschafts-Briefe 1984, 21, S. 1335–1340 = Fach 26, S. 1871–1876.

463 ZfSozialhilfe 1984, S. 337–344.

464 Amtl. Mitteilungen der LVA Rheinprovinz 1984, S. 332–336.

465 ZBl. f. Sozialversicherung 1984, S. 331–333.

466 Die Angestelltenversicherung 1984, S. 387–391.

467 Dt. Rentenversicherung 1984, S. 578–600.

468 Neue Wirtschafts-Briefe 1984, 39, S. 2505–2508 = Fach 6, S. 2547–2550.

469 NZA 1984, S. 117–119.

470 DB 1984, S. 1928–1934.

471 BetrAV 1984, S. 114–117.

472 DB 1984, Beil. 17, S. 1–12.

473 Soweit betriebsverfassungsrechtliche Aspekte im Vordergrund stehen, vgl. bereits oben VI 4, 5 b; zu den Auswirkungen des Vorruhestandsgesetzes vorstehend 8.

Gleichbehandlung von Männern und Frauen. *Rudolf Muth*⁴⁷⁴ kritisiert unter versicherungsmathematischen Aspekten den EG-Richtlinienentwurf von 1983⁴⁷⁵. »Aktuelle Probleme der betrieblichen Altersversorgung« werden demgegenüber von *Hans Gottlieb Rühle* unter sorgfältiger Auswertung neuer, vor allem höchstrichterlicher Rechtsprechung dargestellt⁴⁷⁶. Die Erfüllung einer Wartezeit durch Teilzeitarbeit hält er in weitergehendem Umfang für möglich als das LAG Frankfurt⁴⁷⁷, Grenzen einer Schlechterstellung der Teilzeitarbeit ergäben sich aus entsprechender Anwendung von § 1 I 4 BetrVG. Weiterhin diskutiert werden u. a. die Verschlechterung von Zusagen durch Betriebsvereinbarung⁴⁷⁸, die Haftung ausgeschiedener, persönlich haftender Gesellschafter und Widerrufsprobleme, insbesondere bei Fehlverhalten des Arbeitnehmers.

Mit ähnlicher Thematik äußert sich *Klaus Neef* speziell zur unverfallbaren Anwartschaft⁴⁷⁹. Hinsichtlich der Unbeachtlichkeit von »Vorschaltzeiten« vor der Versorgungszusage deutet sich eine vorsichtige Kehrtwendung der BAG-Rechtsprechung an. Weitere Rechtsfragen entstünden bei der festgesetzten Wartezeit, bei der Berechnung der Unverfallbarkeitsfristen sowie bei sukzessiven Versorgungszusagen.

Mit dem praktisch immer wichtiger werdenden Problem der Insolvenzsicherung von Betriebsrentenansprüchen im grenzüberschreitenden Konzern befaßt sich *Rolf Birk*⁴⁸⁰ anläßlich einer Entscheidung des LAG Köln vom 2. 2. 1983⁴⁸¹. Er erörtert die kollisions- und sachrechtliche Fragestellung (§ 7 BetrAVG) und beklagt, daß die Rechtsprechung nicht einmal die wesentlichen Fragen, geschweige denn konsolidierte Lösungen stelle.

Die Auswirkungen sich ändernder Rahmenbedingungen auf die betriebliche wie sonstige Alterssicherung werden teils als allgemeines Problem, teils in speziellen Zusammenhängen erörtert.

Mit grundsätzlichen, auf die künftige Gestaltung zielenden Fragen beschäftigen sich *Elmar Helten*⁴⁸², *Karl Hauck*⁴⁸³ und *Georg Heubeck*⁴⁸⁴. *Reinhold Höfer* unterzieht die Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung einem betriebswirtschaftlichen

474 BetrAV 1984, S. 132–135.

475 EG–Dok. 6871/83.

476 ZIP 1984, S. 411–418.

477 Urteil vom 5. 11. 1982, BB 1983, S. 966.

478 Dazu oben Fn. 146.

479 NJW 1984, S. 343–347.

480 IPRax 1984, S. 137–141.

481 Ebd. S. 150–152.

482 In: Alterssicherung bei sich ändernden Rahmenbedingungen (Hrsg. E. Helten/B. Kaluza) 1984, S. 3–10.

483 A.a.O., S. 11–24.

484 A.a.O., S. 85–110.

Vergleich⁴⁸⁵. Bernd W. Fendner⁴⁸⁶ befaßt sich mit der Sicherheit oder Widerruflichkeit von Betriebsrenten, ohne nach der Rechtsform der Versorgungsordnung zu differenzieren. Die extreme Beschränkung von Eingriffsmöglichkeiten durch das Bundesarbeitsgericht stehe im Kontrast zur Relativierung des Anspruchs auf Sozialrente durch das Bundesverfassungsgericht. Die BAG-Rechtsprechung habe zur Erstarrung und Inflexibilität der Betriebsrentensysteme geführt, so daß zum Schutz der Unternehmen und aktiven Arbeitnehmer weitergehende Eingriffe zuzulassen seien. Maßstab (und wohl auch schon Grund) der Eingriffe sei die Billigkeit, konkretisiert durch die Prinzipien der Erforderlichkeit und Verhältnismäßigkeit.

Die Anpassung der Betriebsrenten nach § 15 BetrAVG ist nach wie vor ein weitgehend ungelöstes Problem. Klaus Neef⁴⁸⁷ gibt einen Überblick über die Rechtsprechung zu diesem Thema und nimmt zu Einzelpunkten kritisch Stellung. Im Ergebnis sei die Rechtslage zu kompliziert und das Prozeßrisiko kaum abschätzbar – einfachere Kriterien seien vonnöten.

Speziell mit den Belangen des Versorgungsempfängers bei der Anpassung befaßt sich Dietmar Franke⁴⁸⁸. Nach eingehender Analyse der Rechtsprechungsgrundsätze setzt sich Franke mit der Rechtsnatur des § 16 BetrAVG auseinander, dessen Rechtssatzqualität er bejaht, und fragt sodann, welche Bedeutung für sich genommen den »Belangen des Versorgungsempfängers« zukomme. Insoweit widerspricht er dem Grundansatz des Bundesarbeitsgerichts, wonach die »Belange« auf einen vollen Ausgleich des Geldwertverlustes zielen, und entwickelt einen eigenen Ansatz, der das – vom Bundesarbeitsgericht als provisorischer Notbehelf verstandene – Häufungsprinzip⁴⁸⁹ zum konzeptionellen Inhalt des § 16 BetrAVG erhebt.

Mögliche Auswirkungen der Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich auf die Betriebsrentenanpassung deutet Jobst Gumpert an⁴⁹⁰: Die korrespondierend geringere Nettolohnsteigerung könnte die Rentenerhöhung beeinträchtigen, die Rentner müßten die Arbeitszeitverkürzung zum Teil mitfinanzieren.

Der Standort der *Unterstützungskassen* nach dem Beschluß des Bundesverfassungsgerichts vom 19. 10. 1983⁴⁹¹ wird von Peter Ahrend analysiert⁴⁹². Nach Darstellung der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts unterzieht er den verfassungsgerichtlichen Beschluß einer eingehenden Interpretation. Eine grundsätzliche Neuorientierung gebiete der Beschluß nicht; eine Korrektur des Bundesarbeitsgerichts habe nur

485 A.a.O., S. 133–154.

486 DB 1984, S. 613–617.

487 NZA 1984, S. 13–17.

488 BIStSozArbR 1984, S. 177–187, 193–200.

489 BAG, AP Nr. 5 zu § 16 BetrAVG; allerdings geändert durch BAG, AP Nr. 7 zu § 16 BetrAVG.

490 BB 1984, S. 1688–1689.

491 DB 1984, S. 190ff.

492 BB 1984, S. 1367–1375 = BetrAV 1984, S. 122–130.

bezüglich der »Altfälle«, d. h. solcher Versorgungsansprüche stattgefunden, die vor dem Betriebsrentengesetz 1974 entstanden sind. Für eine Ausdehnung erleichterter Widerrufsmöglichkeit auch auf Neufälle gebe der Beschluß zu wenig her. Für die schon bei »triftigen Gründen« einsetzende Widerruflichkeit bei Altfällen gibt *Ahrend* Konkretisierungshilfen.

Um Probleme der *Direktversicherung* geht es im Beitrag von *Klaus-Dieter Rauser* und *Rainer Wurzberger*⁴⁹³. Mit seinem Urteil vom 19. 4. 1983⁴⁹⁴ habe das Bundesarbeitsgericht zwar die bisherige Rechtsprechung zur Beurteilung der Vorschaltzeiten⁴⁹⁵ fortgeführt, die Rechtsfolgen aber offengelassen. Der Insolvenzschutz nach § 77 ff. BetrAVG bestehe sowohl für noch erfüllbare Ansprüche des Arbeitnehmers auf Abschluß einer Direktversicherung wie für – vom Bundesarbeitsgericht zuerkannte – Schadensersatzansprüche wegen Nichterfüllung. Das Urteil des Bundesarbeitsgerichts wird auch von *Birgit Uebelhack* analysiert und auf seine Konsequenzen für die betriebliche Praxis untersucht⁴⁹⁶.

Die Bedeutung der Überschußanteile für die Direktversicherung erläutert *Hans Kessel*⁴⁹⁷. Die Verwendung der in der Lebensversicherung entstehenden Überschüsse zugunsten der versicherten Arbeitnehmer könne bei gleichbleibendem Beitrag des Arbeitgebers die Geldentwertung ausgleichen, bei gehaltsangepaßten Beiträgen zur Leistungsdynamik und bei laufenden Renten faktisch zur Rentenanpassung führen.

*Klaus Otto*⁴⁹⁸ zeigt Möglichkeiten und Grenzen *steuerlicher Rückstellungen* für die betriebliche Altersversorgung auf, auch unter dem Aspekt einer späteren Kürzung zugesagter Versorgungsleistungen.

Die Urteile des Bundesarbeitsgerichts vom 19. 7. 1983⁴⁹⁹ zur teilweisen *Anrechnung von Unfallrenten auf Betriebsrenten* werden von *Hans Prütting* und *Stephan Weth* im Grundsatz begrüßt. Kritik äußern sie aber bezüglich des Aufteilungsmaßstabs und weisen auf die Rückwirkungsproblematik hin.

Peter Ahrend, *Wolfgang Förster* und *Jochen Rühmann*⁵⁰⁰ nehmen die Entscheidungen zum Anlaß, die Anrechnungsproblematik sowie die diesbezügliche Rechtsentwicklung von Grund auf erneut darzustellen. Mit der nunmehrigen Position des Bundesarbeitsgerichts sind sie zwar nicht voll einverstanden, halten sie aber für akzeptabel. Sie diskutieren die Auswirkungen der richterrechtlichen Änderung auf die Praxis, vor allem die Gestaltungsmöglichkeiten in Versorgungsordnungen. Auch Anrechnungssy-

493 DB 1984, S. 2195–2196.

494 DB 1983, S. 2474.

495 Dazu auch oben *Neef*, Fn. 487.

496 BetrAV 1984, S. 136–138.

497 In: *W. Blomeyer*, Betriebliche Altersversorgung unter geänderten Rahmenbedingungen (1984), S. 63–89.

498 In: *W. Blomeyer*, Betriebliche Altersversorgung unter geänderten Rahmenbedingungen (1984), S. 91–110.

499 NJW 1984, S. 83 = BB 1983, S. 1474.

500 BB 1984, S. 77–85.

steme sollten den neuen Grundsätzen angepaßt werden. Im Interesse des Rechtsfriedens solle man von deren rückwirkender Erstreckung absehen⁵⁰¹.

Auch Betriebsrentenanwartschaften sind im Falle der Ehescheidung grundsätzlich *versorgungsausgleichspflichtig* – eine gesetzliche Grundentscheidung, die *Harald Bogs*⁵⁰² begrüßt und zum Ausgangspunkt fundierter, durch Berechnungsbeispiele veranschaulichter Überlegungen nimmt, wie Betriebsrenten in der bevorstehenden Versorgungsausgleichs-Reform optimal zu behandeln seien. Als Grundkonzept plädiert *Bogs* für Übernahme und Ausbau des »erweiterten Splittings« im Gesetz. Die Träger der betrieblichen Altersversorgung werden hierdurch von scheidungsbedingten Ausgleichsproblemen weitgehend entlastet. Flankierend hierzu schlägt *Bogs* bestimmte gesetzliche Konkretisierungen der Parteivereinbarungsfreiheit nach § 1587 o BGB vor: Disponibilität der Höchstgrenzen des Ausgleichs im erweiterten Splitting-Verfahren und vor allem eine Optionsmöglichkeit zugunsten einer »Nachsparpflichtversicherung«, bei der der Rentenversicherungsträger sofort (kreditorisch) eine fiktive Nachversicherung für den ausgleichsberechtigten Ehegatten durchführt.

In einem letzten Abschnitt äußert sich *Bogs* noch zum Anwendungsbereich der vorgeschlagenen Ausgleichsform im Hinblick auf das Versorgungsausgleichs-Härte-Regelungsgesetz von 1983. Dabei entwickelt er ein Modell, das auch bei privaten Betriebsrenten ein Quasi-Splitting ermöglichen würde (»PSV-Splitting«).

Zu Wettbewerbsbeschränkungen von Betriebspensionären siehe *Gaul*⁵⁰³.

Karl Ludwig und *Günter Menke* geben Hinweise zur Berechnung der (Sozial-) Rentenhöhe 1984 als Entscheidungshintergrund für zusätzliche Altersvorsorge durch den Arbeitnehmer⁵⁰⁴. *Peter Abrend* gibt für diese Entscheidung steuerrechtliche, betriebswirtschaftliche und gesamtwirtschaftliche Hinweise⁵⁰⁵.

VIII. Konzernarbeitsrecht

In Literatur und Rechtsprechung treten allmählich die Konturen eines »Konzernarbeitsrechts« deutlicher hervor. Dieses Rechtsgebiet ist zwar kein aliud innerhalb der Arbeitsrechtssystematik, seine Spezifika und seine das Individual- wie Kollektivarbeitsrecht übergreifende Problemstellung rechtfertigen jedoch seine gliederungssystematisch eigenständige Darstellung⁵⁰⁶.

501 Zur Problematik auch *Otto Ernst Krasney*, ZfSozialreform 1984, S. 99–109.

502 RdA 1984, S. 1–13.

503 BB 1984, S. 346 ff., oben Fn. 296.

504 BIStSozArbR 1984, S. 84–90.

505 Jb d. Fachanwälte f. Steuerrecht 1983/1984, S. 61–124.

506 Zur mitbestimmungsrechtlichen Behandlung des »Konzerns im Konzern« *Konzen*, oben Fn. 92; zu Mitbestimmungsvereinbarungen im Konzern, *Hommelhoff*, ZHR 1984, S. 118 ff., 141–146 (vgl. oben Fn. 98); zur Vredeling-Richtlinie der EG insbes. in ihrer konzernrechtlichen Dimension *H. P. Westermann*, RabelsZ 48 (1984), S. 171–173; *Lyon-Caen*, RdA 1984, S. 285 ff., 292, 299; vgl. auch unten X 2, 3 und 4.

In einem grundlegenden Aufsatz plädiert *Horst Konzen*⁵⁰⁷ für einen konzerndimensionalen Arbeitnehmerschutz – das allgemeine, zweidimensional auf Arbeitgeber und Arbeitnehmer bezogene Arbeitsrecht vermöge weder in seiner individual- wie in seiner kollektivrechtlichen Komponente den Konzernsachverhalten gerecht zu werden. Dies legt *Konzen* im einzelnen dar. Die Entwicklung konzerndimensionalen Arbeitnehmerschutzes sei primär ein Rechtsfortbildungsproblem, mit einer schlichten, die Konzerndimension miteinfassenden Interpretation der vorhandenen arbeitsrechtlichen Gesetze sei es nicht getan. Ein Schutz vermögensrechtlicher Ansprüche der Arbeitnehmer sei weitgehend in Anlehnung an das Konzerngesellschaftsrecht möglich. Die Frage eines konzernweiten Arbeitsplatzschutzes müsse hingegen spezifisch arbeitsrechtlich begründet werden. Insoweit entwickelt *Konzen* differenzierte Lösungsvorschläge.

Auch *Klaus-Peter Martens*⁵⁰⁸ beschäftigt sich mit den »Grundlagen des Konzernarbeitsrechts«. Er stellt die derzeit erkennbaren Problemschwerpunkte im Individual- wie Kollektivarbeitsrecht vor (Kündigungsschutz, Altersversorgung einerseits; Tarifrecht, Arbeitskampf andererseits) und erarbeitet sodann als Wertungshintergrund die rechtspolitischen Grundlagen des Konzernrechts. Insoweit sei eine Fixierung auf die Schutzproblematik zu vermeiden, der Konzern müsse in seiner kompetenzverteilenden, dezentralen und risikomindernden Organisationsfunktion erkannt werden. Zur Regelung konzernspezifischer Arbeitsrechtskonflikte hält *Martens* das arbeitsrechtliche Instrumentarium grundsätzlich für geeignet und ausreichend. Die »Durchgriffshaftung« sollte nur ein subsidiärer Lösungsansatz sein. Vor allem der Gleichbehandlungsgrundsatz habe konzerndimensionale Bedeutung; dies regelmäßig bei konzernerneinheitlicher Verteilungspolitik, ausnahmsweise rechtsformübergreifend im Verhältnis verschiedener Konzerngesellschaften. Auch das Vertrauensprinzip erlange angesichts der für die Arbeitnehmer oft schwer durchschaubaren Zuständigkeitsverhältnisse erhebliche Bedeutung.

Als Einzelprobleme behandelt *Martens* exemplarisch den konzerndimensionalen Kündigungsschutz. Diesen hält er grundsätzlich für erforderlich, allerdings nicht auf individualrechtlicher Ebene des Kündigungsschutzgesetzes, sondern als Regelungsaufgabe für den Sozialplan. Die entsprechende Regelungsmacht sei zu bejahen, wenn nicht allgemeines Arbeitsplatzrisiko, sondern interner Konzerneinfluß die Arbeitsplätze bedrohten⁵⁰⁹. Insgesamt sei das Konzernarbeitsrecht in seiner Regelungsschärfe unmittelbar abhängig von der konkreten, zentralistischen oder dezentralistischen Organisation des Konzerns. Über die Diskussion im Anschluß an das Referat von *Martens* berichtet *Wolfram Timm*⁵¹⁰.

Speziell auf mitbestimmungsrechtliche Fragen konzentriert sich das Referat von *Peter Hanau*⁵¹¹. Er definiert die Konzernproblematik vor allem als Zurechnungsfrage:

507 RdA 1984, S. 65–88.

508 ZGR 1984, S. 417–459.

509 Dazu auch *Kübler*, ZGR 1984, S. 360ff., 390, vgl. unten Fn. 516.

510 ZGR 1984, S. 465–467.

511 ZGR 1984, S. 468–494.

Inwieweit sind die einem Konzernunternehmen zuzuordnenden Personen und Umstände anderen Konzernunternehmen zuzurechnen? Als Zurechnungsbereiche kämen insbesondere die Unternehmens- und Betriebs-, die Arbeitnehmer-, die Arbeitsplatz- und die Vermögenszurechnung in Betracht. Die Zurechnung bedürfe im Einzelfall immer eines besonderen Grundes – die wichtigsten Zurechnungsgründe werden von *Hanau* vorgestellt. Dieses theoretische Modell wird sodann an verschiedenen Problemstellungen konkretisiert, unter anderem auch an der von *Martens* angesprochenen Kündigungs- und Sozialplanfrage. *Hanau* faßt seine Ergebnisse in Thesen zusammen; über die Diskussion zu seinem Referat berichtet *Barbara Grunewald*⁵¹².

Mit den arbeitsrechtlichen Komplikationen bei Unternehmensaufspaltungen und bei konzerninternen Umstrukturierungsmaßnahmen befaßt sich *Rolf Birk*⁵¹³. Erstere sind von einer Tendenz zur Dekonzentration gekennzeichnet, zweiteere betreffen regelmäßig Zentralisierungen im Bereich der Unternehmensleitung. Während *Birk* die Unternehmensaufspaltungen arbeitsrechtssystematisch unter dem Aspekt des Individual-, Tarif-, Betriebsverfassungs- und Unternehmensmitbestimmungsrechts untersucht, nimmt er – angesichts weitgehend ungeklärter Rechtslage – bei Konzernumstrukturierungen die rechtstatsächlichen Phänomene zum Ausgangspunkt: die Betriebsführungsgesellschaft, die Personalführungsgesellschaft sowie die Konzentration des Personalwesens beim herrschenden Unternehmen. Als Schluß seiner eingehenden Erörterungen kommt *Birk* zu dem Befund, daß weder Gesellschaftsrecht noch Arbeitsrecht bei Konzernsachverhalten eine Führungsrolle beanspruchen könnten; bei der Suche nach arbeitsrechtlichen Lösungen betrete man unbekanntes und unwegsames Gelände.

Entsprechende Ausführungen zum französischen Recht finden sich bei *Gérard Lyon-Caen*⁵¹⁴.

Einblick in die Praxis eines Konzerns (Hoechst AG) gewährt *Heinz Weinmann*⁵¹⁵, bezogen auf die Gestaltung von Arbeitsverträgen, Versetzungen, das Arbeitsplatzangebot bei Kündigungen und die betriebliche Altersversorgung.

Im Rahmen von Überlegungen zu einem »Konzerninsolvenzrecht« berührt *Bruno M. Kübler* auch arbeitsrechtlich bedeutsame Aspekte⁵¹⁶. Im Falle der AEG hätte die Konzernmutter kraft ihrer Leitungsmacht die Arbeitsplatzverluste geringer halten können als wirklich eingetreten; bei Liquidation der Muttergesellschaft (Korf-Gruppe) sei dies zwar nicht möglich, aber auch nicht nötig. Im übrigen finde ein »konzerndimensionaler« Arbeitnehmerschutz nur über § 111 ff. BetrVG statt.

512 ZGR 1984, S. 495–496.

513 ZGR 1984, S. 23–70.

514 RdA 1984, S. 285–299.

515 ZGR 1984, S. 460–465.

516 ZGR 1984, S. 560–593, mit Diskussionsbericht S. 594–595 von *Heyo Berg*.

IX. Arbeitsgerichte und arbeitsgerichtliches Verfahren

1. Richterrecht

Angesichts der Ankündigung des Bundesarbeitsgerichts, auflösende Bedingungen künftig generell nicht mehr anzuerkennen, setzt sich *Eduard Picker* mit Grundfragen des Richterrechts auseinander⁵¹⁷. Er stellt die Unterschiede zwischen »konventioneller« Richterrechtsbildung (Einzelfallbezogenheit, Übernahme ins allgemeine Rechtsbewußtsein) und angekündigtem Richterrecht (abstrakt, ohne Überzeugungs- und Bewährungselement) heraus; in letzterem Fall trete eine faktisch-psychologische Selbstbindung des Gerichts sowie der Rechtsunterworfenen (Kautelarjurisprudenz) ein. Eine fallverpflichtende Überprüfung und Abgrenzung werde damit unmöglich. Die Ankündigungspraxis usurpiere deshalb Gesetzgeberfunktionen und sei illegitim.

Eine wesentlich abweichende Position vertritt *Peter Hanau*⁵¹⁸ bei der Würdigung der Rechtsprechungsänderung zur Arbeitnehmerhaftung. Er entwickelt die Position des Bundesverfassungsgerichts zur Zulässigkeit und zu den Grenzen richterlicher Rechtsfortbildung und hält insbesondere auch eine richterrechtliche Änderung von Richterrecht im Grundsatz für zulässig. Allerdings gelten insoweit die gleichen Legitimationsanforderungen wie für das Richterrecht »erster Generation« (anders vorstehend *Picker*, der eine jederzeitige »Möglichkeit der formlosen Kassation kraft besserer Einsicht« bejaht). Das Richterrecht »zweiter Generation« zur Arbeitnehmerhaftung werde diesen Anforderungen gerecht⁵¹⁹.

2. Der politische Richter

Die Diskussion um den »politischen Arbeitsrichter« berührt die Fundamente der Arbeitsgerichtsbarkeit. Hierzu liegen Äußerungen mit verschiedener Tendenz vor, die Meinungen stoßen – z. T. nicht nur sachlich – hart aufeinander.

Mit kritischer Tendenz nimmt *Bernd Rütters* zum Beschluß des Bundesverfassungsgerichts vom 15. 3. 1984 Stellung⁵²⁰. Zu beklagen sei eine Perversion des Richteramtes zur bloßen (solidaritätsbewußten) Arbeitnehmerstellung des Richters, sie gefährde dessen notwendige Offenheit und Distanz⁵²¹. Die Koalitionsfreiheit der Richter beziehe sich auf ihre *eigenen* (richterlichen) Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen, weitergehende arbeitsrechtspolitische Aktivitäten, insbesondere in geschlossenen gewerkschaftlichen Arbeitskreisen, sei ihnen versagt. Der Dreierausschuß des Bundesverfassungsge-

517 JZ 1984, S. 153–163; vgl. BAG, NJW 1982, S. 788 ff.; zu diesem Beitrag auch oben Fn. 255.

518 FS für Heinz Hübner (1984), S. 464–485; zur Haftungsfrage oben VII 4 b, Fn. 346.

519 Zu Fragen des Richterrechts vgl. auch Fn. 52–56.

520 DB 1984, S. 1620–1626; vgl. BVerfG vom 15. 3. 1984 (Vorprüfungsausschuß), DB 1984, S. 995.

521 Zust. *Peter Hanau*, ZIP 1984, S. 1165.

richts sei zu Unrecht auf den eigentlichen Sachverhalt und die Frage richterlicher Neutralität nicht eingegangen – möglicherweise die Folge einer unausgewogenen Zusammensetzung des Ausschusses selbst.

Das von *Rüthers* negativ gezeichnete Bild insbesondere der Frankfurter Arbeitsrichter wird von *Jürgen Schuldt*⁵²² scharf zurückgewiesen. Hierauf belegt *Rüthers*⁵²³ seine Behauptung, es sei eine Häufung grober Rechtsfehler vorgekommen, im einzelnen. Replik und Duplik runden die Diskussion beider Autoren ab.

Zu den Kritikern eines »politischen Aktionismus in schwarzer Robe« gehört auch *Christoph Berglar*⁵²⁴. Er schildert aus eigenem Erleben einen Fall vor dem Arbeitsgericht Frankfurt⁵²⁵ sowie weitere Beispiele politischen Engagements von Richtern. Diesem die richterliche Neutralität gefährdenden Verhalten könne im Einzelfall (differenzierend) durch Richterablehnung begegnet werden; zu intensivieren sei die Dienstaufsicht, und schließlich müsse die ministerielle Zuständigkeit für die Gerichtsbarkeiten überdacht werden.

Von seiten der gewerkschaftlich orientierten Richter meldet sich demgegenüber *Christoph Strecker* zu Wort⁵²⁶. Er wendet sich gegen undifferenzierte Diffamierung, die möglicherweise mehr dem Inhalt des politischen Engagements als dessen Tatsache an sich gelte⁵²⁷. Das Recht der Richter zur gewerkschaftlichen Organisation umfasse auch das Recht zur Solidarität mit anderen Arbeitnehmern. Ein Übergewicht der Arbeitnehmerseite auf der Richterbank habe der Gesetzgeber somit bewußt in Kauf genommen⁵²⁸. Die politische Meinungs- und Betätigungsfreiheit impliziere allerdings auch eine gesteigerte Bereitschaft der Richter, Befangenheitsanträgen nachzugeben⁵²⁹. *Strecker* relativiert die topoi »Unabhängigkeit« und »Vertrauen in die Rechtspflege« und schließt mit dem Ruf nach Solidarität der »unangepaßten« Richter.

Öl auf die Wogen des Meinungskampfes gießt der Präsident des Bundesverwaltungsgerichts *Horst Sandler* in einem grundlegenden, nicht speziell auf die Arbeitsgerichtsbarkeit bezogenen Beitrag⁵³⁰. Entscheidend sei das »Wie« der richterlichen Äußerung, mit »Pietät und Takt« dürfe der Richter nahezu alles, ohne nahezu nichts sagen. Entscheidend sei die erkennbare Offenheit für die Meinung anderer.

522 DB 1984, S. 2509–2510; *Schuldt* ist Direktor des Arbeitsgerichts Frankfurt.

523 DB 1984, S. 2510–2512.

524 ZRP 1984, S. 4–9.

525 *Berglar* war Anwalt auf Arbeitgeberseite; eine – tendenziell entgegengesetzte – Darstellung dieses Falles bietet *Rainer Erd*, KJ 1984, S. 58–70.

526 ZRP 1984, S. 122–127.

527 Insoweit warnend auch nachstehend *Sandler*.

528 Dagegen vorstehend *Rüthers* (Fn. 520), S. 1621.

529 Hieran scheint es in der Praxis jedoch zu fehlen.

530 NJW 1984, S. 689–698; gar nicht auf die Arbeitsrichter bezogen der Beitrag »Meinungsfreiheit und Richteramt« von *Friedhelm Hase*, KJ 1984, S. 142–160.

3. Arbeitsgerichtliches Verfahren

Zwei Beiträge⁵³¹ befassen sich mit Erfahrungen zur Beschleunigungsnovelle zum Arbeitsgerichtsgesetz von 1979. *Franz Barwasser*⁵³² unterzieht die wesentlichen Änderungsvorschriften einer kritischen Einzelanalyse und kommt zu dem Ergebnis, daß die Novelle nicht alle Erwartungen erfüllt habe. Vieles sei gut gemeint, aber uneffektiv (z. B. § 2 I Nr. 3 Buchst. e ArbGG) oder mache das Verfahren gar schwerfälliger (z. B. §§ 9 V, 55 ArbGG bezüglich des nicht mehr möglichen Verweisungsbeschlusses in der Güteverhandlung). Beschleunigung und rationelle Arbeitsweise bleibe weiterhin eine jedem einzelnen Richter aufgegebenen Gestaltungsaufgabe und hänge von seinem diesbezüglichen Geschick ab⁵³³, dürfe jedoch niemals die Entscheidungsqualität beeinträchtigen.

Auch *Hubert Bichler*⁵³⁴ kommt – aus der Sicht eines BAG-Richters – zu einer »gemischten Einschätzung« der Beschleunigungsnovelle. Er legt zunächst ausführlich die Entstehungsgeschichte des Gesetzes dar und verdeutlicht damit seinen wesentlichen Kritikpunkt: Die Chance, die Verfahrensordnungen der ZPO denen des Arbeitsgerichtsgesetzes wieder einander anzugleichen, sei nicht wahrgenommen worden⁵³⁵. Insbesondere die der ZPO unbekanntes Nichtzulassungsbeschwerde führe zu weiteren Diskrepanzen; außerdem relativiere sie den durch die Novelle erreichten Rückgang der Revisionen um etwa die Hälfte, da die »andere Hälfte« das Bundesarbeitsgericht nunmehr als Nichtzulassungsbeschwerde erreiche (mit allerdings erleichterter Entscheidungsmöglichkeit). Insofern untermauert *Bichler* seine Aussagen mit statistischem Material und nimmt auch zu einzelnen Verfahrensvorschriften Stellung.

Speziell mit der Beschleunigung von Kündigungsschutzprozessen befaßt sich *Helmut Zimmermann*⁵³⁶. Nach seiner Auffassung können die Arbeitsgerichte den ihnen von § 61a ArbGG gegebenen Beschleunigungsauftrag kaum erfüllen; aus der Statistik ergebe sich eher ein negativer Trend. Zum einen führten die Vorschriften des § 61a II (Güteverhandlung binnen zwei Wochen) und III (14tägige Klageerwiderungsfrist) in der Praxis oft eher zu Verzögerungen, und vor allem erlaube die Überlastung der Arbeitsrichter keinen zeitlich wie qualitativ effektiven Bestandsschutz der Arbeitsverhältnisse. Die Arbeitsgerichtsbarkeit sollte durch Zuführung von Richtern kraft Auftrag entlastet, den Gerichten im Rahmen von § 61a ArbGG mehr Ermessensspielraum gewährt werden.

531 Vorträge anlässlich der Verbandsausschußsitzung des Deutschen Arbeitsgerichtsverbandes 1983 in Bamberg.

532 AuR 1984, S. 171–176.

533 Vor allem in Kündigungsschutzprozessen, a.a.O., S. 175; dazu im einzelnen *Zimmermann*, unten Fn. 536.

534 AuR 1984, S. 176–180.

535 Gegen *Grunsky*, BB 1979, S. 949, 953.

536 BB 1984, S. 478–480.

Zu einstweiligen Verfügungen im arbeitsgerichtlichen Verfahren äußert sich *Leonhard Wenzel*⁵³⁷. Diese spielten einerseits eine große Rolle, seien andererseits aber mit zahllosen Streitfragen belastet. Um der Gefahr vorzubeugen, daß wichtige Materien praktisch im Verfügungswege durch die Unterinstanzen geregelt würden, möglicherweise im Konflikt mit der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, schlägt *Wenzel* die Wiedereinführung einer Revisionsinstanz für koalitions- und arbeitskampfrechtliche Fragen vor. De lege lata nimmt er zu wesentlichen Streitfragen der einstweiligen Verfügung im Urteils- und Beschlußverfahren Stellung mit dem Ziel, mehr Rechtssicherheit, aber auch mehr Effektivität des einstweiligen Rechtsschutzes zu gewährleisten.

Um einstweilige Verfügungen zur Realisierung des Anspruchs auf Bildungsurlaub geht es bei *Hartmut Oetker*⁵³⁸. Nur einstweiliger Rechtsschutz könne den Anspruch des Arbeitnehmers effektiv sichern, da im Zeitpunkt eines rechtskräftigen Urteils die Bildungsveranstaltung in der Regel bereits durchgeführt sei. Daß die Verfügung zur vorweggenommenen Befriedigung des Arbeitnehmeranspruchs führe, sei kein Argument gegen sie⁵³⁹, zu Unrecht zugesprochener Urlaub könne der Arbeitgeber vom Jahresurlaub abziehen. Auch sei eine Leistungsverfügung nur auf Grund umfassender materiellrechtlicher Prüfung des geltend gemachten Anspruchs zulässig; bei entgegenstehenden dringenden betrieblichen Erfordernissen dürfe sie nicht ergehen.

*Martin Coen*⁵⁴⁰ betont die verfahrensrechtliche Komponente effektiven Grundrechtsschutzes, wie sie im allgemeinen verbreitet anerkannt ist, für arbeitsrechtliche Fragestellungen. Materieller Grundrechtsschutz dürfe nicht durch verfahrensrechtliche Sperren unterlaufen werden. Dies wird an je einem Beispiel aus dem Kündigungsschutzrecht und dem Betriebsverfassungsrecht verdeutlicht⁵⁴¹.

Das Kündigungsschutzrecht ist auch im Beitrag von *Ninon Colneric* angesprochen⁵⁴². Schwerpunktmäßig aus verfahrensrechtlicher Sicht argumentiert sie gegen Auffassungen, die die Rechtskraft des Kündigungsschutzurteils als Vorbedingung für Lohn- und Beschäftigungsurteile ansehen.

*Wolfgang Albrecht*⁵⁴³ untersucht die Auswirkungen der §§ 117, 119 und 128 AFG auf die Vergleichspraxis im Kündigungsschutzprozeß. Die hier getroffene Vereinbarung über Zeitpunkt der Vertragsauflösung, nachzuzahlendes Entgelt und Abfindungen können sozialrechtliche Folgewirkungen haben, die von den Parteien bei Vergleichsschluß nicht gesehen werden. Der Arbeitsrichter hat nach *Albrecht* deshalb die Aufgabe, die Parteien insoweit aufzuklären und ihnen bei der Formulierung unmißver-

537 NZA 1984, S. 112–116.

538 AuR 1984, S. 32–34.

539 So übergreifend auch *Wenzel*, Fn. 537, S. 114 f.

540 DB 1984, S. 2459–2461.

541 Dazu oben Fn. 444 und Fn. 165.

542 AuR 1984, S. 105 ff., dazu i. e. oben Fn. 442.

543 BB 1984, S. 919–923.

ständlicher und vorteilhafter Regelungen behilflich zu sein. *Albrecht* stellt deshalb die genannten Vorschriften in ihrer praktischen Bedeutung vor und untersucht dann die Konsequenzen für die Vergleichsgestaltung – ein hilfreicher Beitrag für die arbeitsgerichtliche Praxis. Die arbeitsgerichtliche *Güteverhandlung* steht im Mittelpunkt tieferschürfender dogmatischer Überlegungen von *Gerd J. van Venrooy*⁵⁴⁴. Die Abhandlung will das Recht der Güteverhandlung ausschließlich auf die gesetzliche Regelung zurückführen und diese als insgesamt systematisch und sinnvoll belegen. Der hierzu erforderliche erhebliche Gedankenaufwand wird von *van Venrooy* selbst als wesentlicher Kritikpunkt hervorgehoben⁵⁴⁵. Seiner Auffassung nach soll die Güteverhandlung den Parteien eine letzte Chance geben, ihren Rechtsstreit autonom beizulegen. Parteiautonomie und Dispositionsfreiheit seien deshalb auch die tragenden Gesichtspunkte bei der Lösung von Einzelfragen, etwa bei der Definition der »Einigung« i.S.d. § 54 I 1 ArbGG⁵⁴⁶, bei der (zu bejahenden) Möglichkeit eines Verzichts auf die Güteverhandlung⁵⁴⁷ bei der Bestimmung des Erörterungsgegenstandes⁵⁴⁸ und einer etwa vorzunehmenden Sachaufklärung⁵⁴⁹. Die Stellung von Anträgen hält *van Venrooy* für unzulässig, ebenso eine Vertagung der Güteverhandlung oder ihre Erstreckung über einen Termin hinaus. Schließlich befaßt er sich noch mit Entscheidungen des Vorsitzenden: Solche des § 55 I Nr. 1, 2 u. 3 ArbGG dürften innerhalb der Güteverhandlung gefällt werden; für die Säumnis (§ 55 I Nr. 4 ArbGG) gälten differenzierte Regeln⁵⁵⁰.

Während *Paul F. Hecker* die Streitwertberechnung im (individual-) arbeitsrechtlichen Verfahren im allgemeinen darstellt⁵⁵¹, verteidigt *Leonhard Wenzel*⁵⁵² die fast einmütige Rechtsprechung der Landesarbeitsgerichte zur Streitwertaddition im Kündigungsrechtsstreit gegenüber einer Tendenz der unteren Instanzen, die Streitwerte einzelner Begehren (Feststellung, Beschäftigung, Lohnzahlung) weitgehend ineinander aufgehen zu lassen. *Schumann* hatte die Rechtsprechung der Landesarbeitsgerichte kürzlich »rechts- und systemwidrig« genannt. *Wenzel* leitet deren Richtigkeit demgegenüber aus den allgemeinen Grundsätzen der Streitwertbemessung und den arbeitsgerichtlichen Sondernormen her und weist die Kritik *Schumanns* als unsachlich und überzogen zurück.

Die Diskussion um Prozeßkostenhilfe für Gewerkschaftsmitglieder wird von *Jörg Bromann*⁵⁵³ aufgenommen und einer eigenen, differenzierenden Lösung zugeführt.

544 ZfA 1984, S. 337–380.

545 A.a.O., S. 380.

546 A.a.O., S. 339–342.

547 A.a.O., S. 342–347.

548 A.a.O., S. 360f.

549 A.a.O., S. 366.

550 A.a.O., S. 372–379.

551 Anwaltsblatt 1984, S. 116–124.

552 BB 1984, S. 1494–1497.

553 RdA 1984, S. 342–346.

Statt der rigorosen Ablehnung durch die Arbeitsgerichte müsse man unterscheiden zwischen Beordnung eines Rechtsanwalts und Gewährung von Prozeßkostenhilfe. In ersterer Hinsicht sei analog § 11a I ArbGG § 121 II ZPO maßgeblich, bei zweiterer sei die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft grundsätzlich unbeachtlich.

Nicht primär das Verfahrensrecht selbst, wohl aber die Randbedingungen für die arbeitsgerichtliche Rechtspflege werden durch Informationssysteme und sonstige Computertechnik erheblich berührt. Mit den anstehenden Umwälzungen auch im Gerichtsbereich befaßt sich *Wolfram Zitscher*⁵⁵⁴. Geboten sei der weitere Ausbau der Systeme; Mißbrauchsgefahren legitimierten nicht ihre Abwehr, sondern nur verstärkte Konzentration auf ihre Kontrolle.

X. Internationale Aspekte

1. Kollisionsrecht

Eine umfassende Erörterung des geltenden internationalen Arbeitsrechts bietet *Rolf Birk*⁵⁵⁵. Was »gilt«, ist mangels nationaler oder supranationaler Normen allein der Rechtsprechung, vor allem der des Bundesarbeitsgerichts zu entnehmen; mit Lücken und Unklarheiten muß bei dieser Situation gerechnet werden, nicht zuletzt auch wegen des heterogenen Charakters des materiellen Arbeitsrechts. *Birks* Darstellung trägt dem Umstand Rechnung, daß die Bedeutung des regulären Arbeitsvertragsstatuts durch Sonderanknüpfungen stark zurückgedrängt ist. Inwieweit dies der Fall ist, kann nur im jeweiligen Sachzusammenhang konkretisiert werden. Unter diesem Aspekt schreitet *Birk* sowohl das Individual- wie auch das Kollektivarbeitsrecht ab⁵⁵⁶. Im ersteren Bereich sind Problempunkte, z. B. die richterrechtlichen Beschränkungen befristeter Arbeitsverhältnisse, die Einstellungs-Zustimmung des Betriebsrats, Leiharbeitsverträge und Betriebsübergang. Bei der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall wie beim Arbeitgeberzuschuß zum Mutterschaftsgeld will *Birk* der sozialrechtlichen Anknüpfung den Vorzug geben. Abweichend vom Bundesarbeitsgericht hält er im Kündigungsschutzrecht Sonderanknüpfungen einzelner Vorschriften für kaum vermeidbar⁵⁵⁷.

Im kollektiven Arbeitsrecht geht *Birk* zunächst auf das Tarifvertragsrecht ein⁵⁵⁸. Hinsichtlich des Anwendungsbereichs des Tarifvertragsgesetzes lehnt er eine Rechts-

554 NJW 1984, S. 2377–2383.

555 RdA 1984, S. 129–139 = Deutscher Landesbericht zum »Ersten Europäischen Regionalkongreß« der Internationalen Gesellschaft für das Recht der Arbeit und der sozialen Sicherheit vom 19.–21. 9. 1984 in Szeged (Ungarn).

556 Zum Insolvenzschutz von Betriebsrentenansprüchen bei internationalen Konzernen vgl. *Birk*, oben Fn. 480.

557 A.a.O., S. 135.

558 A.a.O., S. 135 f.

wahlmöglichkeit der Tarifvertragsparteien ab⁵⁵⁹. Auch die Tariffähigkeit ausländischer Gewerkschaften oder Arbeitgeber soll sich nach deutschem Recht richten, wenn für den Tarifvertrag selbst das Tarifvertragsgesetz gilt.

Die Zulässigkeit von *Arbeitskämpfen* bestimmt jeder Staat für sein Gebiet; das gilt bei internationalen Arbeitskämpfmaßnahmen auch für die Einstufung als Haupt- oder Sympathiestreik⁵⁶⁰. Grenzüberschreitende Unternehmensstrukturen sind im (auf in der Bundesrepublik gelegene Betriebe anwendbaren) Betriebsverfassungsgesetz von Bedeutung vor allem für die Berechnung der Arbeitnehmerzahl, die Bildung von Gesamt- und Konzernbetriebsräten, Betriebsversammlungen und den Anwendungsbereich von Betriebsvereinbarungen (die sich nach Auffassung *Birks* auch auf Auslandssachverhalte beziehen können)⁵⁶¹.

Nach Erörterung auch der Unternehmens-Mitbestimmung stellt *Birk* die seinen Ausführungen zugrunde liegenden allgemeinen kollisionsrechtlichen Strukturen (Anknüpfungsgrundsätze, *ordre public*, Angleichungsprobleme) nochmals heraus.

*Herbert Kronke*⁵⁶² stellt demgegenüber die arbeitsrechtlichen Bestimmungen des IPR-Gesetzentwurfs der Bundesregierung vor und nimmt zu Einzelpunkten kritisch Stellung. Die primäre Maßgeblichkeit des gewählten Rechts (Art. 30 I i.V.m. 27 d.Entw.) hält er für fragwürdig angesichts der Tatsache, daß in über 90 % der Fälle ein Verhandlungsprozeß bei Abschluß des Arbeitsvertrags nicht stattfindet. Die Nichtabdingbarkeit der zwingenden Normen des nach objektiver Anknüpfung (Art. 30 II) maßgeblichen Rechts gelte richtigerweise auch für öffentliches Recht und Tarifvertragsnormen. Die Konkurrenz dieser zwingenden Normen mit denen des gewählten Rechts bedürfe hingegen einer deutlicheren Regelung. Die objektive Anknüpfung an den Arbeitsort (Art. 30 II 1) sei richtig, zumal Raum gelassen sei für die Beachtung engerer Verknüpfungen (z. B. gemeinsames Heimatrecht) im Einzelfall. Die kumulative Sonderanknüpfung an zwingendes Recht von Drittstaaten (Art. 34 d.Entw. = Art. 7 des zugrunde liegenden EG-Übereinkommens) hält *Kronke* auch im arbeitsrechtlichen Zusammenhang für sinnvoll⁵⁶³.

2. EG-Recht

Die zweite Fassung des Vorschlags einer EG-Richtlinie über die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer (*Vredeling-Richtlinie*) ist kritischen Würdigungen unterzogen worden. *Peter Hanau*⁵⁶⁴ begrüßt den EG-weiten Ausbau der Beteiligungsrechte

559 So schon in FS Beitzke (1979), S. 839 f.

560 A.a.O., S. 136 f.

561 A.a.O., S. 137 f.

562 DB 1984, S. 404–406.

563 A.a.O., S. 406; gegen Streichungspläne von Bundesrat und Bundesregierung, vgl. IPRax 1984, S. 54 Ziff. 8.

564 RdA 1984, S. 157–160.

der Arbeitnehmer und die damit verbundene Verringerung des diesbezüglichen deutschen Vorsprungs. Wegen des Geltungsanspruchs der Richtlinie auch für rein nationale Unternehmen, sofern diese nur mehr als 1000 Arbeitnehmer innerhalb der EG und mindestens zwei räumlich voneinander entfernte Betriebe oder Betriebsstätten haben, stellt sich jedoch das Problem der Harmonisierung mit dem internen Betriebsverfassungsrecht. So könnten nicht unberührt bleiben die geltenden Regelungen für Konzernbetriebsräte; auch die Mitbestimmung bei Betriebsänderungen wird von der Richtlinie abweichend, z. T. auch weiterführend im Vergleich zum deutschen Recht behandelt. Als Unzulänglichkeiten des Richtlinien-Vorschlags merkt *Hanau* vor allem die unklare, generalklauselartige Umschreibung der »Betriebsänderung« an sowie das streikprovozierende Erfordernis »genauer« Informationen für diesen Fall. Auch Ungereimtheiten seien festzustellen, etwa die z. T. fehlende Erstreckung von Informationspflichten auch auf die Arbeitnehmer der Hauptverwaltung oder des Mutterunternehmens im Konzern⁵⁶⁵.

Bedenken schon im Grundsätzlichen äußert hingegen *Jürgen Lehmann*⁵⁶⁶. Nach kurzem historischen Rückblick moniert er, daß der Richtlinienvorschlag gewissermaßen als isoliertes Versatzstück Beteiligungsrechte aus dem deutschen System betrieblicher Mitbestimmung auf den EG-Bereich übertrage, die dort aber mangels Einbindung in ein durch Partnerschaft, beiderseitige Neutralität und Friedenspflicht Geprägtes Gesamtsystem ganz anders bewertet werden müßten. Das erhöhte Risiko gelte nicht nur für ausländisches, sondern auch für deutsche Unternehmen mit ausländischen Betrieben. Außerdem werde der deutsche Gesetzgeber vor ein Dilemma gestellt: Reintegriert er die Richtlinien in das Betriebsverfassungsgesetz, stellen sich die Beteiligungsrechte in der Bundesrepublik wegen ihrer systematischen Einbindung inhaltlich anders dar als in den übrigen EG-Staaten; reintegriert er die Richtlinien nicht, ist das materielle deutsche Betriebsverfassungsrecht gespalten⁵⁶⁷.

Auch die unmittelbaren Informationsrechte der Arbeitnehmer ausländischer Tochterunternehmen gegen die Konzernspitze begegnen nach Auffassung *Lehmans* Bedenken, ebenso wie – unter dem Aspekt völkerrechtlicher Legitimität – die Informationspflicht auch nichteuropäischer Konzernleitungen gegenüber den Arbeitnehmern europäischer Töchter- oder Betriebsstätten⁵⁶⁸.

Diesen grundsätzlichen Bedenken schließt *Lehmann* detaillierte Kritik zu Einzelbestimmungen, insbesondere Art. 3 und 4 an und kommt zu einer negativen Gesamtschätzung des Richtlinien-Vorschlags.

In diesem grundsätzlichen Punkt anderer Auffassung, wenngleich in Einzelfragen ebenfalls kritisch ist *Harm Peter Westermann*, der die Vredeling-Richtlinie in übergreifendem Rahmen erörtert⁵⁶⁹.

565 A.a.O., S. 159.

566 RdA 1984, S. 160–164.

567 A.a.O., S. 161.

568 A.a.O., S. 161f.

569 Sogleich unten Fn. 575, zur Vredeling-Richtlinie a.a.O., S. 169ff.

Über die Freizügigkeitsregelungen für Arbeitnehmer nach dem Assoziierungsabkommen zwischen der EG und der Türkei berichtet *Hans Krück*⁵⁷⁰.

3. Rechtsvergleichung

Grundlegende Reflexionen über Bedeutung, Funktionen und praktische Durchführung in der Arbeitsrechtsvergleichung finden sich im Aufsatz von *Wilhelm Moll*⁵⁷¹. Die Internationalisierung der Unternehmen wie des Arbeitsmarkts und die Regelungsaktivitäten der EG, insbesondere in Fragen der Gleichberechtigung haben dieses Arbeitsgebiet etwas aus seinem Schattendasein heraustreten lassen – jedenfalls als wissenschaftliche Erkenntnismethode, weniger als Erkenntnisquelle jüngerer Gesetzgebung oder Rechtsprechung⁵⁷². Diesem tatsächlichen Befund schließt *Moll* eine Untersuchung der positiven Wirkungsmöglichkeiten der Arbeitsrechtsvergleichung an. Für das Rechtsverständnis generell wie für die Gesetzgebung liegen sie auf der Hand; aber auch die Gerichte können sich die Rechtsvergleichung nutzbar machen, etwa bei auslandsrechtlichen oder supranationalen Vorbildern der deutschen Norm, im Koalitionsrecht oder allgemein bei der Suche nach möglichen Problemlösungen. *Moll* weist jedoch jedes normative Gewicht des rechtsvergleichenden Arguments zurück, der Einpassung einer Lösung ins nationale Recht komme der Primat zu⁵⁷³. Bedeutung sollte die Rechtsvergleichung auch für die grenzüberschreitend tätigen Unternehmen (und ihre Rechtsberater) haben.

Abschließend stellt *Moll* die Methoden und Schwierigkeiten der Arbeitsrechtsvergleichung heraus⁵⁷⁴. Diese sind weitgehend mit denen der allgemeinen Rechtsvergleichung identisch; bei der Auswahl heranzuziehender Rechtsordnungen sei die traditionelle Rechtskreislehre allerdings wenig hilfreich, da die Arbeitsrechts-Systeme anders gruppiert seien. Die auch allgemein angebrachte Mahnung zu »scharfer Analyse und kritischer Reflektion« bei der Auswertung rechtsvergleichenden Materials wird von *Moll* für das Arbeitsrecht nochmals besonders betont.

Stand des Rechts und der Diskussion zur betrieblichen wie Unternehmensmitbestimmung innerhalb der EG sind Thema eines großangelegten, rechtsvergleichenden und europarechtlichen Berichts von *Harm Peter Westermann*⁵⁷⁵. Ein erster Teil ist der Darstellung der arbeits- und betriebsverfassungsrechtlichen Grundlagen in den einzelnen Ländern gewidmet, die die Rahmenbedingungen der jeweiligen Normen und rechtspolitischen Diskussion bilden. Sodann erörtert *Westermann* exemplarisch die Entwicklung des Mitbestimmungsrechts der Bundesrepublik und in den Niederlanden

570 Europarecht 1984, S. 289–310; zur Freizügigkeit von Fußballspielern *Hilf*, Fn. 312.

571 RdA 1984, S. 223–236 = Deutscher Landesbericht zu dem Fn. 555 erwähnten Kongress.

572 A.a.O., S. 223–231.

573 A.a.O., S. 233.

574 A.a.O., S. 234–236.

575 RabelsZ 48 (1984), S. 123–184.

und überprüft auf dieser Grundlage, wie sich die »Strukturrichtlinie«⁵⁷⁶ und die »Vredeling-Richtlinie«⁵⁷⁷ der EG in das gegenwärtige europäische Rechtsbild einfügen. Angesichts der inzwischen erkannten Unmöglichkeit, die weit divergierenden Auffassungen und Traditionen innerhalb der EG in kurzer Zeit zu überbrücken, dürfte anstelle struktureller Vereinheitlichung zunächst die Regelung des Mitbestimmungsproblems in multinationalen Gesellschaften in den Vordergrund getreten sein, wie sie mit der Vredeling-Richtlinie angestrebt werde. Dennoch äußert sich *Westermann* – ungeachtet aller aufgezeigten Schwierigkeiten – optimistisch hinsichtlich eines weitergehenden Fortschritts bei europäischen Mitbestimmungsdiskussionen.

*Hartmut Oetker*⁵⁷⁸ vergleicht das Betriebsverfassungsrecht der DDR und der Bundesrepublik.

Der Wechsel des Betriebsinhabers nach deutschem und nach englischem Recht ist Thema eines Beitrags von *Peter Koch*⁵⁷⁹. Sowohl § 613a BGB wie auch die »Transfer of Undertakings Regulations 1981« führen die EG-Richtlinien Nr. 77/187 aus, wodurch der Vergleich besonderes Interesse erlangt.

Die Sanktionen gegen einen Arbeitgeber, der arbeitsrechtliche Vorschriften mißachtet, werden auf der Grundlage deutschen und französischen Rechts erörtert von *Martine le Friant*⁵⁸⁰. Die französische Entsprechung zu § 613a BGB (Art. L 122, 12 Crav) stellt *Gérard Lyon-Caen* vor⁵⁸¹.

4. Auslandsrecht

Mit der Schilderung arbeitsrechtlicher Entwicklungen in einzelnen ausländischen Staaten beschäftigen sich zahlreiche Beiträge, von denen mehrere dem französischen Recht gewidmet sind.

*Gérard Lyon-Caen*⁵⁸² widmet eine ausgedehnte Untersuchung den Auswirkungen der (auch internationalen) Unternehmenskonzentration auf das Arbeitsrecht und zeigt auf, daß Recht und Gewerkschaften der Mobilität des Kapitals bislang nur unzureichend Rechnung tragen.

*Martine Le Friant*⁵⁸³ skizziert Grundtendenzen und Inhalte der Arbeitsrechtspolitik

576 Geänderter Vorschlag einer 5. Richtlinie des Rates nach Art. 54 Abs. 3g des Vertrags über die Struktur der Aktiengesellschaft sowie die Befugnisse und Verpflichtungen ihrer Organe, ABl. 1983, C 240/2.

577 Vorschlag einer Richtlinie über die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer von Unternehmen mit komplexer, insbesondere transnationaler Struktur, ABl. 1980, C 297/3.

578 ROW 1984, S. 60–66.

579 RIW 1984, S. 592–599.

580 WSI-Mitteilungen 1984, S. 551–555.

581 RdA 1984, S. 285 ff., 292 ff., vgl. unten 4.

582 RdA 1984, S. 285–299; Landesreferat auf der Tagung der Gesellschaft für Rechtsvergleichung im September 1983 in Bonn.

583 AuR 1984, S. 78–81; zu Sanktionen gegen Arbeitgeber vgl. *dies.*, oben Fn. 580.

der Regierung *Mitterand*. Mit zahlreichen (dem Code du travail integrierten) Gesetzen bemüht man sich seit 1981 vor allem, die Gewerkschaften und die Vertretungsorgane der Arbeitnehmer zu stärken, den Rahmen und das reale Gewicht der Kollektivvereinbarungen zu stärken (u. a. mit einer begrenzten Verhandlungspflicht) und die Arbeitnehmerrechte im Betrieb auszubauen und abzusichern. Zweifel an der Wirksamkeit der neuen Gesetze beziehen sich nicht nur auf das Arbeitgeberverhalten, sondern auch auf die Bereitschaft der ideologisch fixierten Gewerkschaften, an konstruktiven Kompromissen mitzuwirken.

*Francis Kessler*⁵⁸⁴ informiert über die Rechtsstellung des Comité d'Entreprise (Betriebsrat) und der Betriebsratsmitglieder nach dem Gesetz vom 28. 10. 1982 sowie über Kündigung und Kündigungsschutz in Frankreich⁵⁸⁵.

Im ersteren Beitrag schildert *Kessler* die geschichtliche Entwicklung des französischen Betriebsrats von 1945 bis heute – eine Institution, die auch nach der Aufwertung und dem Ausbau von 1982 dem deutschen Betriebsrat in Funktion und Befugnissen nicht vergleichbar ist. Vor allem ist er kein Instrument der Arbeitnehmer-Mitbestimmung in engerem Sinne. Wesentliche Neuerungen sind erweiterte Informations- und Beratungsrechte sowie die Schaffung eines »Konzernrats«. Der zweite Beitrag enthält detaillierte Informationen über das Recht der Kündigung von unbefristeten Arbeitsverhältnissen. Die Rechtslage wird kompliziert durch das Zusammenwirken verschiedener Rechtsgrundlagen und negative Kompetenzstreitigkeiten der Gerichte. Bei der Kündigung aus persönlichen Gründen ist seit der Novelle vom 4. 8. 1982 zwingend ein Versöhnungsgespräch vorgeschrieben und (auf Verlangen des Arbeitnehmers) die Angabe der Kündigungsgründe. Daneben ist die Kündigung aus ökonomischen Gründen möglich; hier hat der Gesetzgeber Schutzvorschriften vor allem für die Massenentlassung aufgestellt.

Besonderheiten des französischen Arbeitsgerichtsverfahrens werden anschaulich dargestellt von *Francis Kessler* und *Geneviève Mayer*⁵⁸⁶.

Der Conseil de prud'hommes ist ein erstinstanzliches, paritätisch mit Laienrichtern der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite besetztes Gericht. Seine Zuständigkeit erstreckt sich nur auf individualrechtliche, nicht auch kollektivrechtliche Streitigkeiten (mit der Konsequenz von Abgrenzungsschwierigkeiten, etwa bei Entlassungen im Streikzusammenhang). Auch Streitigkeiten der Arbeitnehmer untereinander gehören vor dieses Gericht. In den übergeordneten Instanzen gibt es hingegen keine speziellen Arbeitsgerichte, hier entscheiden die ordentlichen Gerichte (Cours d'appel; Cour de Cassation). Dem arbeitsgerichtlichen Verfahren ist zwingend ein Sühneverfahren vorgeschaltet; seit 1980 spielen auch einstweilige Anordnungen, die von einem eigens für Eilverfahren bestellten Richter erlassen werden, eine größere Rolle.

584 BIStSozArbR 1984, S. 113–116; zum franz. Kollektivvertragsrecht *Kessler/Arnold*, ZAS 1984, S. 12–17.

585 BIStSozArbR 1984, S. 353–357.

586 BIStSozArbR 1984, S. 273–277.

Leo de Leede⁵⁸⁷ berichtet über gesetzliche Neuerungen im niederländischen Betriebsverfassungsrecht (Gesetz vom 5. 7. 1979) und die Gerichtspraxis im Rahmen von Berufungsverfahren nach § 26 des neuen Gesetzes, betreffend die Mitbestimmung über Betriebsänderungen oder andere wichtige Unternehmensentscheidungen.

Über neues Urlaubsrecht in Österreich und den Anspruch auf »Abfertigung« (Abfindung) nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses informiert Karl Hermes⁵⁸⁸; über Kurzarbeit und zeitweilige Suspendierung des Arbeitsvertrages in Portugal Hans Rau⁵⁸⁹ und über das griechische Gesetz zur »Demokratisierung der Gewerkschaftsbewegung« Annegret Döse-Digenopoulos⁵⁹⁰.

J. Georg stellt Rechtsgrundlage und Inhalt des »Rechts auf Arbeit« in der Tschechoslowakei dar⁵⁹¹. Dieses Recht ist in der Verfassung, im Arbeitsgesetzbuch und in Sondergesetzen niedergelegt und konkretisiert. Es bezieht sich nicht auf »irgendeine«, sondern nur solche Arbeit, die den Lebensumständen und der Qualifikation des einzelnen angemessen ist. Die gesetzlichen Konkretisierungen erstrecken sich auch auf besondere Personengruppen wie Jugendliche, Hochschulabsolventen, Frauen, Behinderte und Straffällige.

Öner Eyrenci⁵⁹² analysiert die arbeitsrechtlichen Bestimmungen in der neuen türkischen Verfassung vom 7. 11. 1982. Vergleichsmaßstab ist die alte Verfassung von 1961, die sich vielfältiger Kritik ausgesetzt sah. Vorab stellt Eyrenci einige Grundentscheidungen der Verfassung von 1982 vor: Art. 11 I enthält eine allgemeine Drittwirkungsnorm, deren Bedeutung im einzelnen zwar noch ungeklärt ist, sich aber vor allem in privaten Verhältnissen mit sozialem Machtgefälle entfalten dürfte⁵⁹³.

Daneben treten eine verfassungsgesetzliche Konkretisierung des Sozialstaatsgebots (Art. 41–65) und eine implizierte Verpflichtung des Staates auf wirtschaftliche und soziale Gerechtigkeit und Vollbeschäftigung.

Dem Individualarbeitsrecht ist verfassungsrechtlich die Vertragsfreiheit zum Leitprinzip gesetzt. Das gilt auch für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses; Eyrenci will allerdings, trotz Fehlens auch einfach gesetzlicher Kündigungsschutzregelungen, aus dem Gesamtzusammenhang der Verfassung doch einen echten Bestandsschutz für den Arbeitnehmer herleiten⁵⁹⁴. Ausdrücklich schreibt die türkische Verfassung die staatliche Verpflichtung fest, für Lohngerechtigkeit zu sorgen (Art. 55 II); Lohngleichheit von Mann und Frau wird nicht gesondert erwähnt.

Das kollektive Arbeitsrecht wird geprägt durch eine Gründungs- und Bestätigungs-

587 RdA 1984, S. 351–359.

588 BIStSozArbR 1984, S. 243.

589 RIW 1984, S. 785–787.

590 RIW 1984, S. 192–197.

591 RdA 1984, S. 236–238.

592 RdA 1984, S. 164–169.

593 A.a.O., S. 165.

594 A.a.O., S. 166.

garantie für die Gewerkschaften. Aufgabe von Praxis und Wissenschaft wird es sein, das ausdrückliche Verbot politischer Betätigung so zu konkretisieren, daß es von Regierungsseite nicht mißbräuchlich gegen jede Gewerkschaftstätigkeit schlechthin eingesetzt werden kann⁵⁹⁵.

Die Tarifautonomie ist nunmehr für *beide* Sozialpartner gewährleistet, der Streik als Arbeitskampfmaßnahme hingegen nur für die Arbeitnehmer, während hinsichtlich der Aussperrung die Verfassung nur einen Gesetzesvorbehalt normiert hat. Das Gebot von Treu und Glauben sowie das Gemeinwohl beschränken jede Arbeitskampfmaßnahme.

Zwei auslandsrechtliche Beiträge befassen sich mit der Gleichberechtigung von Mann und Frau im Arbeitsrecht. Die Rechtslage in *Italien* (einschl. sozialrechtlicher Fragen) wird dargestellt von *Thomas Simons*⁵⁹⁶.

Der italienische Gesetzgeber hat mit Gesetz vom 9. 12. 1977 dem auch aus übernationalem Aspekt folgenden Gleichberechtigungspostulat (EG, ILO, Europarat) Rechnung zu tragen versucht und darüber hinaus eine grundsätzliche neue, gleichberechtigungskonforme Struktur der Arbeitswelt angestrebt. *Simons* erörtert drei Ansatzpunkte der Reform: Zunächst die Diskriminierungsverbote bezüglich Zugang zum Arbeitsplatz (Art. 1), Ausbildung und Qualifikation (Art. 1 III) sowie bei der Entlohnung (Art. 2)⁵⁹⁷. Bei der Zugangsfrage sieht das Gesetz nicht nur Sanktionen für diskriminierendes Verhalten vor (mit unkomplizierten und schnellen Rechtsschutzmöglichkeiten [Art. 15] bis hin zur Einstellungsanordnung), sondern verlagert präventiv die Auswahlentscheidung im Regelfall auf die Vermittlungsbehörde. Das Gebot der Lohngleichheit (Art. 2) gilt in Italien nur zugunsten weiblicher Arbeitnehmer, eine übergreifende Gleichbehandlungspflicht des Arbeitgebers fehlt. Es erstreckt sich auch auf diskriminierende Eingruppierungen. Die zurückgesetzte Arbeitnehmerin kann Angleichung »nach oben« verlangen. Das zweite Ansatzfeld des Reformgesetzes betrifft den Mutterschutz und allgemeinen Frauenschutz. In zweiterem Punkt ist es zu einem weitgehenden Abbau geschlechtsspezifischer Schutzregeln gekommen, geblieben ist im wesentlichen nur Frauenschutz vor Nacht- und besonders schwerer Arbeit. Aber auch dieser Schutz ist weitgehend den Sozialpartnern zur Disposition gestellt. Die Angleichung »nach unten« in diesem Bereich hält *Simons* für problematisch⁵⁹⁸. Der Gleichberechtigungsgedanke im Mutterschutz hat zur Ausdehnung der nachgeburtlichen Sonderrechte auch auf Adoptivmütter und grundsätzlich auch den Vater geführt⁵⁹⁹. Auch im Sozialrecht schließlich wurde der Abdankung des Mannes als capo famiglia Rechnung getragen sowie die Hinterbliebenenversorgung geschlechtsneutral gestaltet⁶⁰⁰. Hinsichtlich des Rentenalters dürfen die Frauen für die für Männer

595 A.a.O., S. 167 f.

596 RdA 1984, S. 30–41.

597 A.a.O., S. 31–35.

598 A.a.O., S. 37.

599 A.a.O., S. 37 f.; der diesbezügliche Rückstand der Bundesrepublik wirkt im europäischen Vergleich allmählich peinlich.

600 A.a.O., S. 38–40.

geltende Altersgrenze (60 J.) optieren (nicht jedoch umgekehrt die Männer für die 55-Jahresgrenze, die grundsätzlich für Frauen gilt – eine offene Problematik). *Simons* berichtete von feststellbaren Erfolgen des Gesetzes, wenngleich flankierende Maßnahmen auf dem Bildungssektor und zur Erleichterung der faktischen Doppelbelastung von Frauen fehlen⁶⁰¹.

Ines-Maria Mockenhaupt berichtet über Recht und Rechtsdiskussion zum Problem der Lohngleichheit in den USA⁶⁰². Der rechtstatsächliche Befund weist dort eine deutliche Schlechterstellung weiblicher Arbeitnehmer aus – wo die Männer 1 \$ verdienen, sind es bei den Frauen nur 59 c⁶⁰³. Die Antidiskriminierungsgesetze der 60er Jahre (der Equal Pay Act 1963; Titel VII des Civil Rights Act von 1964 und die Executive Order Nr. 11246 aus demselben Jahr) haben diese Situation nicht ändern können – nicht zuletzt auch wegen der faktischen Funktionsunfähigkeit der mit der Durchführung betrauten Bundesbehörden (EEOC, OFCCP)⁶⁰⁴. Um zu einem effektiveren Diskriminierungsschutz zu gelangen, gewinnt deshalb die »Comparable Worth-Theorie« in den USA an Boden⁶⁰⁵.

Während »gleicher Lohn für gleiche Arbeit« immer eine männliche Vergleichsperson mit annähernd identischer Tätigkeit erfordert, ist Vergleichspunkt dieser Theorie der (abstrakt bestimmte) Wert einer Arbeitsstelle für den Betrieb im Verhältnis zu anderen Arbeitsstellen. Mit diesem Ansatz können auch die typischen Frauenberufe (»job segregation«) erfaßt werden, in denen männliche Arbeitnehmer als Vergleichspersonen oft nicht vorhanden sind. Andeutungen zugunsten der Comparable Worth-Theorie finden sich in einigen Bundesgerichtsentscheidungen – geltendes Recht ist sie in den USA (noch) nicht⁶⁰⁶.

Bedenken richten sich gegen die objektive Bewertbarkeit der Berufe ohne Rücksicht auf ihren realen »Marktwert« und die mit einer tiefgreifenden Umstrukturierung des Lohngefüges verbundenen Kosten⁶⁰⁷.

Wenn *Mockenhaupt* abschließend die Rechtslage in der Bundesrepublik (§ 612 II 1 BGB) und den anderen EG-Ländern⁶⁰⁸ insoweit als fortschrittlicher hinstellt, als hier der Anspruch auf »gleichwertige« Arbeit geltendes Recht sei, sind jedoch Zweifel anzumelden: Was »gleichwertig« bedeutet, ist bisher praktisch kaum entfaltet, schon gar nicht in der Radikalität amerikanischer Denkweise, wie sie sich auch in der Comparable Worth-Theorie ausdrückt.

601 A.a.O., S. 41.

602 ZfA 1984, S. 31–63.

603 A.a.O., S. 45.

604 A.a.O., S. 47; außerdem wurde die Executive Order unter der Reagan-Administration erheblich eingeschränkt, S. 44 Fn. 75.

605 A.a.O., S. 48 ff.

606 A.a.O., S. 52–55.

607 A.a.O., S. 55–60.

608 A.a.O., S. 60 f.; vgl. auch Richtl. Nr. 75/117 EWG des Rates vom 10. 2. 1975 und die ILO-Konvention Nr. 100.

Susanne Burger schließlich berichtet über Arbeitsrecht und Frauenarbeit in der Volksrepublik China⁶⁰⁹.

XI. Sonstiges

Zu der umstrittenen Gesellenbeteiligung in Dachverbänden des Handwerks äußern sich *Susanne Rubbert* und *Dirk Müller-Fritsch*⁶¹⁰.

Im Gegensatz zur verwaltungsgerichtlichen Praxis halten sie die Mitgliedschaft der öffentlichrechtlichen Handwerkskammern in den vorhandenen privatrechtlich organisierten Dachverbänden für rechtswidrig. In den Kammern selbst habe der Gesetzgeber durch Organisation und Verfahren die Beachtung der Geselleninteressen strukturell sichergestellt. Diesen Strukturprinzipien genügten die beiden Dachverbände DHKT und DDH nicht. Entweder dürften die Handwerkskammern deshalb keine materiellen Aufgaben auf die Dachverbände delegieren, oder diese müßten den Geselleninteressen strukturell Raum gewähren – nicht notwendig in identischer Form wie bei den Handwerkskammern, wohl aber mit proportionalem Gewicht.

Die »Verbesserung der Risikokapitalausstattung der Unternehmen durch Mitarbeiterbeteiligung« ist eine auch arbeitsrechtlich bedeutsame Thematik⁶¹¹.

Dieter Reuter überprüft unter diesem Titel kritisch das 4. Vermögensbildungsgesetz⁶¹². Er hält Mitarbeiterbeteiligungen nur auf der Grundlage einer partnerschaftlichen Unternehmensverfassung für sinnvoll. Seine restriktive Haltung vor allem gegenüber den Genußrechten wird von *Manfred Niewiarra* kritisiert⁶¹³.

*Dirk Scharf*⁶¹⁴ erörtert die Möglichkeit einer Eigenkapitalbeteiligung der Arbeitnehmer über eine Gewinnbeteiligung; *Wolf-Ekkehard Hesse*⁶¹⁵ informiert ausführlich über den niedersächsischen Gesetzentwurf zur Produktivvermögensbildung in Arbeitnehmerhand.

Angesichts des Streits um die 35-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich weist *Manfred Wochner*⁶¹⁶ auf mögliche Konsequenzen überhöhter Lohnansprüche und diesbezügliche Rechtspflichten des Unternehmers hin: Anzeige nach § 8 AFG, Vorgehen nach § 111, 112 BetrVG, evtl. Konkursanmeldung nach § 92 II AktG.

*F. Kampschulte*⁶¹⁷ belegt anhand langjähriger Berufserfahrung, daß Rationalisie-

609 JbOstR 1984, S. 149–165.

610 AuR 1984, S. 232–237.

611 Vgl. *Adomeit*, NJW 1984, S. 1337ff., oben Fn. 3.

612 NJW 1984, S. 1849–1857.

613 BB 1984, S. 1652–1653.

614 BB 1984, S. 2137–2139.

615 DB 1984, S. 2603–2610.

616 BB 1984, S. 988–989.

617 BB 1984, S. 730–732.

ungsmaßnahmen zwar zwingend notwendig sind, jedoch – im ganzen gesehen – keineswegs zum Arbeitsplatzverlust führen müssen.

Die Gesamtheit der Melde- und Auskunftspflichten des Arbeitgebers wird von *Wolfgang Kilian* und *Jürgen Taeger*⁶¹⁸ tabellarisch aufgelistet. *Christoph Klaas*⁶¹⁹ erörtert die wettbewerbsrechtliche Beurteilung der Abwerbung von Arbeitskräften einschließlich der – auch arbeitsrechtlichen – Rechtsfolgen. Gedanken zur Eingliederung Nichteinheimischer in Arbeit und Gesellschaft macht sich *Alfred Kohl*⁶²⁰. Die Entwicklung des Arbeitsrechts im Jahre 1983 wird von *Gerhard Etzel* dargestellt⁶²¹, während *Günter Schaub* sich auf aktuelle Probleme in der BAG-Rechtsprechung konzentriert⁶²². *Günther Hoppe* berichtet über ausgewählte Entscheidungen von Landesarbeitsgerichten⁶²³.

XII. Literatur

- Alterssicherung bei sich ändernden Rahmenbedingungen. Referate der Fachtagung des Bundesverbandes Dt. Volks- und Betriebswirte e. V. 14. Okt. 1983, Univ. Mannheim. Hrsg.: Elmar Helten, Bernd Kaluza. – Karlsruhe: Verl. Versicherungswirtschaft 1984, III, 196 S.
- Arbeit, Ihr Wert, ihre Ordnung. Überarb. Referate d. dt. u. zweier lateinamerikan. Teilnehmer der int. Fachkonferenz der Konrad-Adenauer-Stiftung über »Laborem exercens« vom 23. bis 28. Mai 1983 in Rom. Mit einer Ansprache von Papst Johannes Paul II. Hrsg.: Bruno Heck. Mainz: v. Hase u. Koehler 1984. 210 S.
- Arbeitsförderungsgesetz mit AGF-Leistungsordnung, Arbeitslosenhilfeverordnung, Zumutbarkeitsanordnung, Meldeordnung, Arbeitnehmerüberlassungsgesetz u. weiteren wichtigen Vorschriften. Textausg. m. Sachverz. Einf. v. Alexander Gagel. 10., neubearb. Aufl. Stand 1. Jan. 1984. – München: Dt. Taschenbuch-Verl. 1984. 461 S. (Beck-Texte: dtv. 5037.)
- Arbeitsgesetz mit den wichtigsten Bestimmungen zum Arbeitsverhältnis, Kündigungsrecht, Arbeitsschutzrecht, Tarifvertragsrecht, Betriebsverfassungsrecht, Mitbestimmungsrecht u. Verfahrensrecht. Textausg. m. ausf. Sachverz. u. e. Einf. v. Reinhard Richardi. 30., neubearb. Aufl. Stand 1. Jan. 1984. – München: Dt. Taschenbuch-Verl. 1984. 477 S. (Beck-Texte: dtv. 5006.)
- Arbeitsgesetze. Textausg. m. e. Einf. v. Gerhard Etzel. 6. Aufl. Stand: 1. Jan. 1984. – Neuwied u. Darmstadt: Luchterhand 1984. 437 S.
- Arbeitskampfrecht. Wolfgang Däubler (Hrsg.) – Baden-Baden: Nomos-Verl. – Ges. 1984. 634 S. (Arbeits- und Sozialrecht Bd. 13.)
- Arbeitsmarktpolitik. Materialien zum Zusammenhang von polit. Macht, Kontrolle u. betriebl. Organisation der Arbeit. – Opladen: Westdt. Verl. 1984. 470 S. Ulrich Jürgens, Friedrich Naschold (Hrsg.) Leviathan. Sonderh. 5.)
- Arbeitsrecht. Lehrbuch. Autorenkollektiv unter Leitung v. Frithjof u. Wera Thiel. 2. Aufl. – Berlin /-Ost/: Staatsverl. d. DDR 1984. 539 S.
- Arbeitsschutzgesetze. Alle wichtigen aushangspflichtigen Vorschriften. Arbeitszeit, Ladenschluß,

618 BB 1984, Beil. 12, S. 1–12; im Anschl. an *Kilian*, BB 1977, S. 1153ff.

619 NZA 1984, S. 313–315.

620 FS Stingl (1984), S. 167–191.

621 NJW 1984, S. 2551–2560.

622 AuR 1984, S. 364–370.

623 B1StSozArbR 1984, S. 17–18, 97–99 und 257–260.

- Urlaub, ... 26., neubearb. Aufl. Stand v. 1. März 1984. – München: Beck 1984. 291 S. (Beck'sche Textausgaben.)
- Arbeitswelt im Umbruch. Arbeitslosigkeit als Anstoß und Herausforderung. Hrsg. v. Walter Kerber. Mit Beitr. von ... – Düsseldorf: Patmos-Verl. 1984. 156 S. (Schriften d. Kathol. Akademie in Bayern. Bd. 112. Patmos Paperback.)
- Arbeitsumverteilung praktisch – Beschäftigungspolitik durch Arbeitszeitverkürzung. Tagung v. 30. 9. bis 2. 10. 1983. Leitung: Jan Jarre. – Rehburg-Loccum: Ev. Akademie Loccum 1984. 208 S. (Loccumer Protokolle 1983, 21.)
- Ausbildungsplätze. Strategien u. Maßnahmen. Von Rüdiger Falk u. a. – Köln: Dt. Instituts-Verl. 1984. 40 S. (Beiträge z. Gesellschafts- u. Bildungspolitik. 97 = 1984, 3.)
- Aushangspflichtige Arbeitsgesetze. Textausg. m. e. Einf. in d. Mutterschutzrecht, bearb. v. Hannelore Biebrach-Nagel. 3., überarb. Aufl. – München: Rehm 1984. 136 S. (Rehm-Reihe Gesetze in der Praxis.)
- Auswanderer, Wanderarbeiter, Gastarbeiter, Bevölkerung, Arbeitsmarkt u. Wanderung in Deutschland seit der Mitte des 19. Jhd. Referate u. Diskussionsbeiträge d. Int. Wissenschaftl. Symposiums »Vom Auswanderungsland zum Einwanderungsland?« an der Akademie f. Polit. Bildung Tutzing, 18.–21. 10. 1982. Hrsg. v. Klaus J. Bade (Bd. 1, 2) – Ostfildern: Scripta-mercatavae-Verl. 1984. 1. XIV, 428 S.; 2. S. IX-XIV u. S. 429–822.
- Badura*, Karl-Heinz: Teilzeitkräfte und Aushilfen. Ratschläge zur Lösung steuer-, sozialversicherungs- u. arbeitsrechtlicher Probleme. Stuttgart: Taylorix Fachverl. Bad Wörishofen: Holzmann 1984. 112 S. (Rechtsratgeber für die Wirtschaftspraxis Bd. 11.)
- BAföG. Bildungsförderung. Bundesausbildungsförderungsgesetz mit Durchführungsverordnungen und Ausbildungsförderungsgesetzen der Länder, Berufsbildungsgesetz, Berufsbildungsförderungsgesetz, Arbeitsförderungsgesetz (Auszug) mit Anordnungen der Bundesanstalt f. Arbeit. Textausg. m. ausf. Sachverz. u. e. Einf. v. Ulrich Ramsauer. 11., neubearb. Aufl. Stand: 1. Aug. 1984. München: Dt. Taschenbuch-Verl. 1984. XX, 295 S. (Beck-Texte: dtv. 5033.)
- Bayer*, Alfred: Sicherheit für Schiff, Besatzung und Ladung im Seeverkehr – Ziele und Verwirklichung. Rede ... vor dem DAG-Schiffahrtstag in Cuxhaven am 4. Juni 1983. – Bonn: Bundesminister f. Verkehr 1984. 16 S. (Schriftenreihe d. Bundesmin. f. Verkehr. H. 66.)
- Becker*, Friedrich: Leitfaden zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung (Zeit-Arbeit). 3. neubearb. Aufl. – Köln: Kommunikationsforum Recht, Wirtschaft, Steuern 1984 VIII, 189 S. (RWS – Kript. 42.)
- Bellgardt*, Peter: Rechtsprobleme des Bewerbergesprächs. Seine Grenzen u. Konsequenzen bei einer Verletzung durch Arbeitgeber u. Bewerber. – Heidelberg: Sauer 1984, 59 S. (Arbeitshefte Personalwesen H. 1.)
- Berchtenbreiter*, Angelika: Kündigungsschutzprobleme im kirchl. Arbeitsverhältnis. Zur Festlegung kirchenspezif. Loyalitätspflichten u. ihrer staatsgerichtl. Kontrolle. – Heidelberg: v. Decker; C. F. Müller 1984. XVI, 126 S. (Schriften z. Wirtschafts-, Arbeits- u. Sozialrecht Bd. 31) Zugl. Augsburg, Diss.
- Bericht der Bundesregierung zur Sitzung der Zukunftschancen der Jugend in Ausbildung und Beruf. Vorgelegt am 3. 7. 1984 73 S. (Dt. Bundestag. Drucks. 10/1716) Vertrieb: Bonn 2, Heger.
- Bericht der Bundesregierung zur Planung für die Weiterentwicklung des Programms »Humanisierung des Arbeitslebens«. – 11 S. (Dt. Bundestag. Drucks. 11/16) Vertrieb: Bonn 2, Heger.
- Berufs- und Weiterbildung 1983/84. Die Berufs- und Weiterbildungsarbeit der Industrie- und Handelskammern. – Bonn: Dt. Industrie- und Handelstag 1984. 156 S. (DIHT. 218.)
- Betriebliche Altersversorgung unter veränderten Rahmenbedingungen. Vorträge von ... Hrsg. v. Wolfgang Blomeyer. – Karlsruhe: Verl. Versicherungswirtschaft 1984, 110 S.
- Beuthien*, Dieter: Wie geht's? Informationen für ... Texte: Dieter Beuthien. Fotos: Jürgen Blume u. a. – Bonn: Bundesminister f. Arbeit u. Sozialordnung 1984, 160 S.
- Bildschirmarbeitsplätze. Normen, Sicherheitsregeln (Informationsverteilung 5) Hrsg. DIN Deutsches Inst. f. Normung. Stand d. abgedruckten Normen: 31. 10. 1983. – Berlin, Köln: Beuth 1984, 371 S. (DIN-Taschenbuch 194.)

- Blanke, Ernst August:* Ausbildungsförderungsrecht. Vorschriftensammlung mit e. erl. Einf. Mitbegr. v. Friedrich Rothe. 13., überarb. u. erw. Aufl. – Köln: Dt. Gemeindeverl., Kohlhammer 1984. XII, 356 S. (Neue kommunale Schriften, 11.)
- Blomeyer, Wolfgang; Otto, Klaus:* Gesetz zur Verbesserung der betriebl. Altersversorgung. Kommentar der betriebl. Altersversorgung. Kommentar. – München: Beck 1984. XXVI, 1436 S. (Beck'sche Kommentare z. Arbeitsrecht, Bd. 18.)
- Borgmeier, Bernd:* Der Einfluß verschiedener Preisbildungsmechanismen auf die gesamtwirtschaftliche Beschäftigung. – Frankfurt a. M. usw.: P. Lang 1984, 362 S. (Europ. Hochschulschriften, Reihe 5: Volks- und Betriebswirtschaft, Bd. 557.)
- Bosch, Gerhard; Seifert, Hartmut; Spies, Bernd-Georg:* Arbeitsmarktpolitik und gewerkschaftl. Interessenvertretung. Beschäftigungspolit. Wirkungsanalyse d. Mitwirkung der Arbeitnehmervertreter. – Köln: Bundverlag 1984, 200 S. (WSI-Studien.)
- Boecklin, Dietrich Frhr. von:* Arbeitsrechtliche Fesseln der Rundfunkfreiheit. In: Festschrift Hans Joachim Faller. 1984. S. 487–502.
- Brede, Günter und Etzel, Gerhard:* Arbeitsrecht. Darstellung, Kontrollfragen, Aufgaben und Lösungen. 3., überarb. u. verb. Aufl. – Herne: Verl. Neue Wirtschaftsbriefe 1984. 202 S. (NWB-Studienbücher, Wirtschaftswissenschaften.)
- Christ, Eberhard; Fischer Siegfried:* Lärminderung an Arbeitsplätzen. Grundlagen f. Sicherheitsfachkräfte u. Unternehmenspraxis, Leitfaden f. Aus- u. Fortbildung. – Bielefeld, Berlin: E. Schmidt 1984, 103 S.
- Däubler, Wolfgang:* Neue Beweglichkeit im öffentl. Dienst? Der gewerkschaftliche Warnstreik als Rechtsproblem. Ein Rechtsgutachten. – Stuttgart: Gewerkschaft ÖTV, Hauptvorstand 1984, 75 S.
- Das Ende der Arbeiterbewegung in Deutschland? Ein Diskussionsband zum 60. Geburtstag von Theo Pirker. Mit Beitr. von . . . Hrsg.: Rolf Ebbinghausen. Friedrich Tiemann. – Opladen: Westdeutscher Verl. 1984. (Schriften des Zentralinstituts für sozialwissenschaftl. Forschung der Freien Univ. Berlin Bd. 43)
- Der Arbeitskampf '84 . . . Gesamtverantwortung. Herfried Heisler Red.: Gunther Linse. – Stuttgart. Verband der Metallindustrie Baden-Württemberg 1984, 87 S.
- Das Kampf geht weiter! Die Streiks 1984 um die 35-Std.-Woche in Beiträgen von Kommunisten mit Chronik u. dokumentar. Teil. – Neuss: Plambeck 1984, 300 S.
- Der Kampf um die Arbeitszeit in der Metallindustrie 1984. Wilhelm Weisser (Hrsg.). – Köln: Edition Agrippa 1984, 160 S.
- Die Kirchen und das Arbeitsrecht in der Bundesrep. Deutschland und in Frankreich. Les Eglises et le droit du Travail en France et en République fédérale d'Allemagne. Bernd Rütters, Jean Savatier, Nicole Fontaine. Reinhard Richardi (Hrsg.) – Kehl a. Rh., Straßburg: Engel 1984, 192 S. (Deutsch Französische Kolloquien Kirche, Staat, Gesellschaft. Straßburger Kolloquien 6.)
- Die Konfliktkommission. Ein Leitfaden. Hrsg.: Stefan Otte, Siegfried Saar, Bettina Herzog. – Berlin: Verl. Tribüne 1984, 251 S.
- Dix, Alexander:* Gleichberechtigung durch Gesetz. Die brit. Gesetzgebung gegen die Diskriminierung der Frau im Arbeitsleben – ein Modell für die Bundesrepublik Deutschland? – Baden-Baden: Nomos Verlagsges. 1984. XXVIII, 419 S. (Veröff. a. d. Inst. f. Int. Angelegenheiten d. Univ. Hamburg, 15) Zugl. Diss., Hamburg 1983/84.
- Dütz, Wilhelm:* Verfassungsmäßige Gewährleistung eines vorbeugenden Gerichtsschutzes im Betriebsverfassungsrecht. Rechtsgutachten, erst. f. d. Hans-Böckler-Stiftung. – Bonn: Hans-Böckler-Stiftung 1984. III, 56 S. (Graue Reihe d. Hans-Böckler-Stiftung 9.)
- Engels, Wolfram:* Arbeitslosigkeit. Woher sie kommt und wie man sie beheben kann. – Bad Homburg v.d.H.: Frankfurter Institut für wirtschaftspolitische Forschung 1984. 63 S. (Frankfurter Institut . . . 5.)
- Entscheidungen zum Mitbestimmungsgesetz. Hrsg. v. Dirk Geitner, Peter Pulte. Bd. 2 (1980–1982). – Berlin, New York: de Gruyter 1984. XV, 340 S.
- Entwicklung und Struktur der Arbeitslosigkeit in der Bundesrepublik Deutschland. – Bonn: BMf.

- Wirtschaft 1984, 21 S. (BMWI. Dokumentation Nr. 265.)
- Epping*, Rudolf; Werner Müller: Rückkehr von Frauen in den Beruf. Seminare zur beruflichen Orientierung. Bericht über einen Modellversuch. – Stuttgart: Kohlhammer 1984, 232 S. (Schriftenreihe d. Bundesministers für Jugend, Familie u. Gesundheit, Bd. 142.)
- Ergänzender Bericht der Bundesregierung zu Fragen der Darlehensförderung nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG). Vorgel. am 10. 7. 1984, 13 S. (Dt. Bundestag 10/1734) Vertrieb: Bonn 2, Heger.
- Ey*, Hildegard: Bildschirm am Arbeitsplatz. Bibliographie. Bearb. u. eingel. v. . . . – Bonn: Bibliothek d. Dt. Bundestages 1984. X, 112 S. (Arbeitsgemeinschaft d. Parlaments- u. Behördenbibliotheken. Arbeitshefte 38.)
- Ferring*, Karin; von Landsberg, Georg; Staufenbiel, Joerg E.: Hochschulexpansion und betriebl. Personalpolitik. Wie die Wirtschaft auf die Zunahme der Hochschulabsolventen reagiert. – Köln: Dt. Institutsverl. 1984, 64 S. (Beiträge z. Gesellschafts- u. Bildungspolitik 96 = 1984, 2.)
- Festschrift für Winfried Werner zum 65. Geburtstag am 17. Okt. 1984. Handelsrecht und Wirtschaftsrecht in der Bankpraxis, hrsg. v. Walther Hadding, Ulrich Immenga (u. a.). – Berlin, New York: de Gruyter 1984. XIII, 1017 S. (Nebst Schriftenverzeichnis S. 1015–1017.)
- Fitting*, Karl; Auffarth, Fritz; Kaiser, Heinrich: Betriebsverfassungsgesetz. Handkommentar. 14., Neubearb. u. erw. Aufl. – München: Vahlen (1984). XXXI, 1617 S.
- Formaldehyd. Ein gemeinsamer Bericht des Bundesgesundheitsamtes der Bundesanstalt für Arbeitsschutz . . . (Mitarb.:) Joachim Abshagen (u. a.) Stuttgart: Kohlhammer 1984 X 198 S. (Schriftenreihe d. Bundesministers für Jugend, Familie u. Gesundheit 148.)
- Fremdwort Rehabilitation. 100 Begriffe verständlich gemacht. 4. Aufl. – Berlin-Wilmersdorf: Bundesversicherungsanstalt f. Angestellte, Dezernat f. Presse- u. Öffentlichkeitsarbeit 1984, 62 S.
- Freund*, Christian: Mitbestimmung bei betriebl. Personal-Informationssystemen. Die Beteiligungsrechte d. Betriebsrates b. Planung, Einführung und Anwendung von betriebl. Personal-Informationssystemen. – München: Florentz 1984. XIX, 188 S. (Rechtswiss. Forschung und Entwicklung Bd. 48.)
- Fritsche*, Klaus: Die rechtliche Stellung der Betriebsärzte im Unternehmen. – Bayreuth: Rechts- u. Wirtschaftswiss. Diss. v. 25. 7. 1984. X, 179, XXVI S.
- Fuchs*, Karl-Detlef: Die gesicherten arbeitswiss. Erkenntnisse. Ein umstrittener Begriff im Arbeitsschutz. – Frankfurt a. M., New York: Campus-Verl. 1984, 147 S. (Campus: Forschung Bd. 367) Zugl. Bremen, Diss., 1981.
- Fundheft. Arbeits- u. Sozialrecht. Systemat. Nachweise d. dt. Rechtsprechung, Zeitschriftenaufsätze u. selbständiger Schriften. Bearb. v. Wolfgang Blomeyer unter Mitarb. von Rainer Hervet (u. a.), Bd. 29: 1983 – München: Beck 1984, XXXV, 458 S.
- Gamillscheg*, Franz: Arbeitsrecht. Bd. 2: Kollektives Arbeitsrecht, 6. Aufl. – München: Beck 1984 XV, 549 S. (Prüfe dein Wissen H. 14, 2.)
- Gast*, Wolfgang: Das Arbeitsrecht als Vertragsrecht. – Heidelberg: v. Decker u. C. F. Müller 1984. VII, 118 S. (Heidelberger Forum, 26.)
- Gaul*, Dieter: Die rechtliche Ordnung der Bildschirmarbeitsplätze. Zugl. eine Stellungnahme zu BAG vom 6. 12. 1983. 2., Neubearb. Aufl. – Stuttgart: Schäffer 1984. XI, 136 S.
- Gemeinschaftskommentar zum Kündigungsschutzgesetz und sonstigen kündigungsschutzrechtl. Vorschriften. (Allgem. Grundsätze, Internat. ArbR, Allgem. Grundsätze EG, KSchG, AFG, AngKSchG, Arbeitnehmerähn. Personen [HAG, HGB], ArbPISchG, BBiG, BetrVG, BPersVG, BGB, KO, MuSchG, Nato-Zusatzabkommen, Parlamentarischutz, SchwbG, SeemG, VgIO) von Friedrich Becker (u. a.), Gesamtr.: Friedrich Becker (u. a.). Gesamtr.: Friedrich Becker, Gerhard Etzel, 2. Aufl. – Neuwied u. Darmstadt: Luchterhand 1984, 2408 S.
- Geschäftsverteilungsplan des Bundesarbeitsgerichts für das Geschäftsjahr 1984, in der ab 1. 7. 1984 geltenden Fassung. Bundesanzeiger 1984, 130 S.
- Gerum*, Elmar; Steinmann, Horst: Unternehmensordnung und tarifvertragliche Mitbestimmung. Eine sozioökonomische Untersuchung zur vergleichenden Unternehmensverfassungsforschung

- am Beispiel Schwedens. – Berlin: Duncker u. Humblot 1984, 198 S. (Betriebswirtschaftl. Schriften H. 116.)
- Gesellschaftliche Gerichte. Konfliktkommissionen, Schiedskommissionen. Textausg. mit Sachreg. Hrg.: Ministerium d. Justiz. – Berlin: Verl. Tribüne; Staatsverl. d. DDR 1982, 60 S.
- Gick, Dietmar: Gewerbemäßige Arbeitnehmerüberlassung zwischen Verbot und Neugestaltung. – Berlin: Duncker u. Humblot 1984. 197 S. (Schriften z. Sozial- u. Arbeitsrecht, Bd. 71) Zugl. Rechtswiss. Diss., Berlin, F. U. v. 1983.
- Giese, Hans E.: Vermögenswirksam sparen. Erläuterungen z. Vierten Vermögensbildungsgesetz. – Stuttgart: Dt. Sparkassenverl. 1984, 86 S. (Sparkassenheft 78.)
- Glaubrecht, Helmut; Wagner, Dieter; Zander, Ernst: Arbeitszeit im Wandel. Neue Formen der Arbeitszeitgestaltung. – Freiburg i. Br.: Haufe 1984, 273 S.
- Griesbach, Heinz; Kaiser, Manfred; Landsberg, Georg von Berufschancen von Fachhochschulabsolventen in der Wirtschaft Köln: Dt. Inst.-Verl. 1984. 50 S. (Beiträge zur Gesellschafts- u. Bildungspolitik. 100 = 1984, 6.)
- Grüner, Hans; Brückner, Klaus; Dalichau, Gerhard: Vorruhestandsgesetz (VRG). Sozialgesetzbuch (SGB). Kommentar sowie Bundes- u. Landesrecht und Tarifvertragsrecht. – Percha u. Kempfenhausen am Starnberger See: R. S. Schulz 1984 ff. (Losebl.) Grundwerk i. Ordnung.
- Guski, Hans-Günter: Vermögenspolitik auf neuem Kurs. – Köln: Dt. Instituts-Verl. 1984. 40 S. (Beiträge zur Wirtschafts- u. Sozialpolitik. 127 = 1984, 6.)
- Hanau, Peter: Die Zulässigkeit gewerkschaftl. Befragungsaktionen in Betrieben u. Dienststellen. Ein Rechtsgutachten . . . – Stuttgart: Gewerkschaft Öff. Dienste, Transport u. Verkehr, Hauptvorstand 1984. 24 S.
- Hansen, Hans-Joachim: Betriebsvereinbarungsbezogene Besitzstands- und Effektivklauseln. – Heidelberg: v. Decker 1984. XXV, 152 S. (Schriften z. Wirtschafts-, Arbeits- u. Sozialrecht. Bd. 33.)
- Hanth, Wolfram: Unternehmensverfassungsrechtl. Probleme des Versicherungsvereins auf Gegenseitigkeit. – Frankfurt a. M., Bern (usw.): P. Lang 1984. XXX, 200 S. Zugl. Berlin, FU, Rechtswiss. Diss. v. 19. 12. 1983. (Rückent.) Hanth: Beitrag zur Unternehmensverfassung des VVaG.
- Hässler, Manfred: Die Geschäftsführung des Betriebsrates. Mit d. Muster e. Geschäftsordnung. 5., überarb. Aufl. – Heidelberg: Verlagsges. Recht u. Wirtschaft 1984. 98 S. (Schriften d. Betriebs-Beraters 34.)
- Heckelmann, Dieter: Erhaltungsarbeiten im Arbeitskampf. Vortrag, geh. vor der Juristischen Gesellschaft zu Berlin am 30. Nov. 1983. – Berlin, New York: de Gruyter 1984. 28 S. (Schriftenreihe der Juristischen Gesellschaft zu Berlin, H. 85.)
- Hegelheimer, Armin: Strukturwandel der Akademikerbeschäftigung. Vergangenheitsentwicklung u. Zukunftsperspektiven. 2. unveränd. Aufl. – Bielefeld 1984. IV, 93 S. Erhältl.: Essen (1, Brucker-Holt 56–60); Stifterverband f.d. Dt. Wissenschaft.
- Heilmann, Joachim: Kommentar zum Mutterschutzgesetz (MuschG). Ein Kommentar für Studium und Praxis. – Baden-Baden: Nomos Verl. Ges. 1984. V. 566 S. (Arbeits- und Sozialrecht, Bd. 15.)
- Hemmer, Edmund: Die betriebl. Altersversorgung. Strukturen u. Diskussionsschwerpunkte. – Köln: Dt. Instituts-Verl. 1984. 40 S. (Beiträge zur Wirtschafts- u. Sozialpolitik 124 = 1984, 3.)
- Herrmann, Helga: Frauenarbeit und neue Technologien. Köln: Dt. Instituts-Verl. 1984, 44 S. (Beiträge zur Gesellschafts- u. Bildungspolitik, 99. 1984, 5.)
- Herrmann, Helga u. Reinhard Zedler: Berufliche Bildung für die Dritte Welt. Leistungen der dt. Industrie. – Köln: Dt. Instituts-Verl. 1984, 128 S. (Beiträge zur Gesellschafts- und Bildungspolitik. 98 = 1984, 4.)
- Her mit dem ganzen Leben. Argumente für die 35-Stunden-Woche. Mit Beiträgen von Gerhard Bosel /u. a./ – Marburg/Lahn: Verl. Arbeiterbewegung und Gesellschaftswissenschaft 1984, 180 S. (Schriftenreihe d. Studiengesellschaft f. Sozialgeschichte u. Arbeiterbewegung Bd. 41.)
- Herschel, Wilhelm: Kommentar zum Kündigungsschutzgesetz. Begr. von Wilhelm Herschel u.

- Georg Steinmann, fortgef. von Manfred Löwisch. 6., Neubearb. u. erw. Aufl. – Heidelberg: Verlagsges. Recht und Wirtschaft 1984. 526 S.
- Hess, Harald: Kommentar zum Konkursausfallgeld. Sonderdr. d. Kommentierungen d. §§ 141 a–n zum AFG aus dem Gemeinschaftskommentar zum Arbeitsförderungsgesetz (GK-AFG). 3. Aufl. – Neuwied u. Darmstadt: Luchterhand 1984. VII, 110 S. (Jurist. Taschenbücher.)
- Herzberg, Rolf Dietrich: Die Verantwortung für Arbeitsschutz und Unfallverhütung im Betrieb. – Köln (usw.) Heymann 1984. XVIII, 304 S.
- Herzig, Arno: Vom sozialen Protest zur Arbeiterbewegung. Das Beispiel des märkisch-westfälischen Industriegebiets (1780–1865). In: Sozialer Protest. 1984. S. 253–280. Sozialer Protest. Studien zu traditioneller Resistenz und kollektiver Gewalt in Deutschland vom Vormärz bis zur Reichsgründung Heinrich Volkmann, Jürgen Bergmann (Hrsg.) – Opladen: Westdt. Verl. 1984. 354 S.
- Hintermeier, Jürgen Heinrich: Die Änderungen der Arbeitsbedingungen im französ. Individualarbeitsrecht. Versuch e. Abgrenzung d. »Acte du pouvoir de direction« von d. »Modification unilatérale du contract« mit einigen Hinweisen zum dt. Recht. – Heidelberg: v. Decker u. C. F. Müller 1984. XIII, 194 S. (Schriften z. Wirtschafts-, Arbeits- u. Sozialrecht Bd. 25.) Zugl. Augsburg, Diss., 1981.
- Hoffmann, Klaus: Rehabilitation – gestern, heute, morgen. – Berlin: Bundesversicherungsanstalt f. Angestellte 1984, 47 S. (BfA aktuell.)
- Hofmann, Reinhard: Das Verbot parteipolitischer Betätigung im Betrieb. – Berlin: Duncker u. Humblot 1984, 203 S. (Schriften z. Sozial- u. Arbeitsrecht 73) Zugl. Jur. Diss., Heidelberg 1984.
- Höfer, Reinhold; Abt, Oskar: Gesetz zur Verbesserung der betriebl. Altersversorgung. Kommentar, Bd. 2: Steuerrechtl. Teil. 2., völlig Neubearb. u. erw. Aufl. – München: Vahlen 1984. XXXI, 740 S.
- Hotz-Hart, Beate: Der Effekt von Unterschieden in der Arbeitsverfassung auf die Beschäftigungspolitik von Unternehmungen. In: Ansprüche, Eigentums- und Verfügungsrechte. 1984. S. 393–416.
- Inflation, Arbeitslosigkeit und die Rolle des Wirtschaftsrechts (Inflation, empolyment and the law) – Innsbruck: Inst. f. Handels- u. Wertpapierrecht an d. Univ. Innsbruck 1984. 40 S. (Schriftenreihe d. Instituts f. Handelsrecht an der Univ. Innsbruck 1.)
- Jahnke, Volker: Tarifautonomie und Mitbestimmung. – München: Beck 1984. XV, 216 S. (Schriften des Instituts für Arbeits- und Wirtschaftsrecht der Universität zu Köln, Bd. 45.)
- Jedzig, Josefin: Der Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses im Krankheitsfall. Rechtsvergleichende, histor. Untersuchung d. Situation in Deutschland, in Österreich u. in der Schweiz. – Heidelberg: R. v. Decker 1984. XXII, 543 S. (R. v. Decker's rechts- u. sozialwissenschaftl. Abhandlungen Bd. 21.)
- Joachim, Hans G.; Ostheimer, Lothar; Wiegand, Dietrich: Der ehrenamtliche Richter beim Arbeits- u. Sozialgericht. Rechte u. Pflichten von der Berufung bis zur Beendigung des Ehrenamtes. 5. durchges. u. erg. Aufl. – Freiburg i. Br.: Haufe 1984. 83 S.
- Joch, Bernd: Mitbestimmungsgesetz und Gestaltungsfreiheit. Ein Beitr. z. Reichweite d. Privatautonomie. – Ebelsbach. Gremer 1984. XXXI, 358 S. (Münchener Universitätschriften. Jurist. Fakultät. Abhandlungen z. rechtswiss. Grundlagenforschung Bd. 56.)
- Jürgenmeyer, Michael: Das Unternehmensinteresse. – Heidelberg: Verlagsges. Recht u. Wirtschaft 1984, 244 S. (Abhandlungen z. Arbeits- u. Wirtschaftsrecht, Bd. 42) Zugl. Diss., Freiburg i. Br. 1983.
- Kaiser, Heinrich u. Hans Dunkl: Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle. Kommentar. 2. Aufl. – München, Münster: Rehm 1984. 294 S. (Gesetze in der Praxis.)
- Käppeler, Franz; Sulzer, Harald: Der Anstellungsvertrag. Der Weg nach oben f. Anfänger, Aufsteigende, Leitende. – Düsseldorf: VDI-Verl. 1984, VII, 157 S.
- Kalmund, Egon: Die Betriebsratswahl. Praktische Anleitung zum Wahlablauf. 2., überarb. Aufl. – München, Münster: Rehm 1984. 144 S. (Rehm Reihe: Gesetze in der Praxis.)

- Knorr, Gerhard; Bichlmeier, Gerd u. Kremhelmer, Hans: Die Kündigung u. andere Möglichkeiten zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen. System. Darst. mit Beispielen, Gesetzestexten u. Stichwortverz. – München, Münster: Rehm 1984, 418 S. (Gesetze in der Praxis.)
- Kommentar zum Arbeitsförderungsgesetz (AFG). Ein Kommentar f. Studium und Praxis. Von Arnold Knigge, Jörg-Volker Kebelsen, Dieter Marschall, Achim Wittrock. – Baden-Baden: Nomos Verlagsges. 1984. XX, 1780 S. (Arbeits- und Sozialrecht Bd. 14.)
- Kratz, Hans-Jürgen: Arbeitslosenhilfe. (Unter Mitw. v. Karl-Heinz Fritz) 3. Aufl. – Saarbrücken: Arbeitskammer d. Saarlandes, Referat Presse u. Information 1984, 184 S.
- Kartz, Hans-Jürgen; Hans-Joachim Kühner: Arbeitslosengeld. 5. Aufl. – Saarbrücken: Arbeitskammer d. Saarlandes, Ref. Presse u. Information 1984, 176 S.
- Krell, Gertraude: Das Bild der Frau in der Arbeitswissenschaft. – Frankfurt a. M., New York: Campus Verl. 1984, 234 S. (Campus-Forschung Bd. 377.)
- Krise des Arbeitsmarkts – Arbeitslosigkeit. Hrsg. v. Roger Zäch. = Wirtschaft u. Recht 1984, 4 (Sonderheft) S. 249–387.
- Kühner, Hans-Joachim u. Heinz Koch: Finanzielle Beratung für Schüler und Studenten. Erläuterungen z. BAföG. 11. Aufl. – Saarbrücken: Arbeitskammer des Saarlandes, Ref. Presse u. Information 1984. 96 S.
- Kühner, Hans-Joachim: Geschäftsführung des Betriebsrats. Erläuterung, Gesetz u. Wahlordnung. 5. Aufl. – Saarbrücken: Arbeitskammer d. Saarlandes, Ref. Presse u. Information 1984. 242 S.
- Leidig, Guido: Ökologisch-ökonomische Rechtswissenschaft, Grundlagenorientierte Aspekte einer Kooperation von Ökologie, Ökonomie und Rechtswissenschaft. – Frankfurt a. M./usw./ P. Lang 1984, 158 S. (Europ. Hochschulschriften Reihe 2, Rechtswiss. 367.)
- Lieb, Manfred: Arbeitsrecht. 3., durchges. u. erg. Aufl. – Heidelberg: C. F. Müller 1984. XV, 231 S. (Schwerpunkte Bd. 10.)
- Lison, Rüdiger: Gesellenboykott, Maschinensturm, Arbeitskampf. Vom Ursprung des Streiks zur ersten Streikdebatte. Frankfurt a. M. (usw.): Campus-Verl. 1984. 217 S. (Campus-Forschung 397.) Zugl. Habil.-Schr. Duisburg u.d.T.: Streik-Genese, Funktion, Ideologie.
- Litschel, Erwin: Querschnittskommentar zur Berufswahl und Berufsberatung (Grundgesetz, Landesverfassungen, SGB, AFG) mit Einführungen zur Geschichte d. Berufs u. der Berufsberatung. – Regensburg (Am Zieget 13): Goldener Turm-Verl. 1984, 136 S.
- Loddenkemper, Bernhard: Gleichbehandlung von Arbeitern und Angestellten. – Frankfurt a. M., Bern, New York: Lang 1984. XXII, 155 S. (Europ. Hochschulschriften, Reihe 2, Rechtswiss. Bd. 364.) Zugl. Göttingen, Diss. 1983.
- Lorant, Jan: Gasse der Gewalt. Entgleisungen im Arbeitskampf. – Köln: Tiberius Verl. 1984, 159 S.
- Loritz, Karl-Georg: Die Mitarbeit Unternehmensbeteiligter. Arbeits-, gesellschafts- u. steuerrechtl. Probleme. – Konstanz: Universitätsverlag 1984, 599 S. (Monographien z. dt. u. internat. Wirtschafts- und Steuerrecht 7) Zugl. Habil.-Schr., Konstanz.
- Luber, Franz: Fundstellen- u. Inhaltsnachweis Arbeits- u. Sozialrecht. Stand: 1. Jan. 1984. – Percha: R. S. Schulz 1984. XX, 243 S. (Beil. z. »Dt. Sozialges.«)
- Luber, Franz: Fundstellen- und Inhaltsnachweis Arbeits- und Sozialrecht. Stand: 1. Juli 1984. – Percha u. Kempfenhausen a. Starnberger See: R. S. Schulz 1984. XX, 246 S. (Beil. z. Sammlung Deutsche Sozialgesetze)
- Mayer, Udo; Ralfs, Ulla: Rationalisierung und Rationalisierungsschutz. 2., überarb. Aufl. – Neuwied u. Darmstadt: Luchterhand 1984. XIII, 223 S.
- Mehrhoff, Friedrich: Die Veränderung des Arbeitgeberbegriffs. – Berlin: Duncker u. Humblot 1984, 146 S. (Schriften z. Sozial- u. Arbeitsrecht 75) Zugl. Diss. Hagen.
- Meisel, Peter G.: Die Mitwirkung und Mitbestimmung des Betriebsrats in personellen Angelegenheiten. Mit zahlr. Musterformularen im Anhang. 5., Neubearb. u. erw. Aufl. – Heidelberg: Verlagsges. Recht u. Wirtschaft 1984, 360 S. (Bücher d. Betriebs-Beraters)
- Memorandum '84. Gegen soziale Zerstörung durch Unternehmerherrschaft. Qualitatives Wachstum, 35-Stunden-Woche, Vergesellschaftung. – Langfassung. – Bremen /33, Postf. 33 04 47/:

- Arbeitsgruppe Alternative Wirtschaftspolitik 1984, 144 S.
- Mestitz, Franz: Zur Wirkungsgeschichte des Arbeitsrechts. In: Wege zur Arbeitsrechtsgeschichte. 1984. S. 1–28.
- Hrsg. v. Harald Steindl. – Frankfurt a. M.: Klostermann 1984. XVI, 500 S. (JuS Commune. Sonderhefte. Texte und Monographien 20.)
- Mitarbeitervertretungsgesetz. Kirchengesetz f. d. Evangel. Kirche im Rheinland u. d. Diakonischen Einrichtungen. Kommentar v. Franz J. Wolf /u. a./ – Köln: Bund-Verl. 1984, 412 S.
- Mittelman, Fritz: Regreß des Arbeitgebers bei Fortzahlung des Arbeitsentgelts. – Karlsruhe: Verl. Versicherungswirtschaft 1984. XV, 295 S.
- Mutterschaftsurlaub. Leitfaden z. Mutterschaftsurlaub u. zum Mutterschutz. (5. Aufl.) – Bonn: Bundesmin. f. Arbeit u. Sozialordnung 1984, 48 S.
- Mutterschutzgesetz 1984, Arbeitszeitordnung, Jugendarbeitsschutzgesetz. Textausg. m. Erl. Berechnungsbeispielen u. Formularen, erl. v. Georg Neubauer, 10., überarb. Aufl. – Kissing: WEKA-Verl. 1984, 176 S.
- Müller-List, Gabriele: Montanmitbestimmung. Das Gesetz ü. d. Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten u. Vorständen d. Unternehmen des Bergbaus u. der Eisen- und Stahlzeugenden Industrie v. 21. Mai 1951. – Düsseldorf: Droste 1984. CXV, 548 S. Quellen z. Geschichte d. Parlamentarismus u. d. polit. Parteien. Reihe 4: Deutschland seit 1945, Bd. 1.)
- Naendrup, Peter-Hubert: Außerbetriebliche berufliche Rehabilitation. Grundprobleme e. Rechtsstellungsgesetzes für Behinderte. – Paderborn (usw.): Schöningh 1984, 312 S. (Rechts- u. staatswiss. Veröffentlichungen d. Görres-Gesellschaft. N. F. H. 39.)
- Neubauer, Georg: Mutterschutzgesetz 1984, Arbeitszeitordnung, Jugendarbeitsschutzgesetz. Textausg. mit Erl., Berechnungsbeispielen u. Formularen. 10., überarb. Aufl. – Kissing /usw./: WEKA-Verl. 1984, 176 S.
- Neue Technologien und Arbeitswelt. Katholisch-soziale Tagung 1984. (Mitarb.): Günter Chaloupek (usw.). – Wien: Inst. für Sozialpolitik u. Sozialreform 1984, 49 S. (Gesellschaft u. Politik 1984, 3.)
- Neumann, Dirk: Kündigung bei Krankheit. Begr. v. Dirk Neumann. 6. Aufl. überarb. u. erw. von Achim Lepke. – Stuttgart: Schäffer 1984, XX, 137 S.
- Niederhoff, Horst-Udo: Die Kosten des Betriebsverfassungsgesetzes. – Köln: Dt. Instituts-Verl. 1984. 27 S. (Beiträge z. Gesellschafts- u. Bildungspolitik. 95 = 1984, 1.)
- Nitschki, Jürgen: Arbeitssicherheitsgesetz unter Beratung von Monika Bramer (u. a.), 4. Aufl. – Saarbrücken: Arbeitskammer d. Saarlandes 1984, 208 S.
- Ökonomisches Denken und soziale Ordnung. Festschrift für Erik Boettcher hrsg. von Hans Albert. – Tübingen: Mohr 1984. VIII, 253 S. (Nebst Verzeichnis d. Schriften S. 275–284.)
- Oetker, Hartmut: Die Durchführung von Not- und Erhaltungsarbeiten bei Arbeitskämpfen. – Heidelberg: v. Decker 1984. IX, 111 S. (Schriften z. Wirtschafts-, Arbeits- u. Sozialrecht Bd. 32.)
- Paulus, Joachim: Der Anspruch auf Finanzierung einer Ausbildung im Unterhaltsrecht und im Sozialrecht. – Frankfurt a. M. /usw./: P. Lang 1984. XXXI, 394 S. (Europ. Hochschulschriften. Reihe 2: Rechtswiss. Bd. 382) Zugl. Diss., Freiburg i. Br. 1983.
- Penserot, Fritz: Auf dem Wege zum freien Arbeitsmarkt. In: Wem gehört der Boden? 1984, S. 55–57. Boll: Seminar für freiheitl. Ordnung 1984. 75 S. (Fragen der Freiheit. H. 169. 1984, Juli/August.)
- Personalinformationssysteme in Recht und Praxis 1984. Hrsg. v. Friedhelm Jobs u. Jürgen Samland. – Stuttgart: Schäffer 1984.
- Perspektiven d. Arbeitszeitverkürzung Wissenschaftler u. Gewerkschafter zur 35-Stunden-Woche. Beiträge zur wissenschaftl. Arbeitstagung d. Industriegewerkschaft Metall f.d. Bundesrep. Deutschl. v. 24.–26. Aug. 1983 im Bildungszentrum Sprockhövel. Hrsg.: Hans Mayr, Hans Hanßen – Köln: Bund-Verl. 1984, 348 S.
- Peters, Butz: Handbuch des Arbeitszeitrechts. 4., neubearb. Aufl. – Hannover: Klages 1984, 207 S. (Gesetzl. Recht Bd. 45.)

- Peters*, Gerd: Veröffentlichungen des IAB. (2. Neuaufl.) – Nürnberg: Bundesanstalt f. Arbeit, Institut f. Arbeitsmarkt- u. Berufsforschung 1984, 395 Bl. (Literaturdokumentation zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Sonderheft 7.)
- Pröbsting*, Karl: Vorruhestandsgesetz. Leitfaden f. d. Praxis. – Köln/ usw.: Heymann 1984, 196 S.
- Prokop*, Dieter: Heimliche Mächtergreifung: Neue Medien verändern die Arbeitswelt. – Frankfurt a. M.: Fischer Taschenbuch Verl. 1984, 230 S. (Fischer Taschenbuch 3843.)
- Raiser*, Thomas: Mitbestimmungsgesetz, Kommentar. 2., Neubearb. Aufl. – Berlin, New York: de Gruyter 1984. XXI, 546 S. (Sammlung Guttentag.)
- Ramsauer*, Ulrich; *Stallbaum*, Michael: Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG) mit Förderungshöchstdauerverordnung, Härteverordnung, Darlehensverordnung und Teilerlaßverordnung. Textausg. mit Erl. – München: Beck 1984. XVI, 228 S. (Beck'sche Gesetzestexte mit Erläuterungen.)
- Ratajczak*, Thomas: Die Änderungskündigung des Arbeitgebers. – Heidelberg: v. Decker 1984. XV, 153 S. (Schriften z. Wirtschafts-, Arbeits- u. Sozialrecht Bd. 29.)
- Rebel*, Wolfgang: Der Widerruf des betrieblichen Ruhegeldes bei wirtschaftl. Notlage des Arbeitgebers. – Bergisch-Gladbach: Eul. 1984, XXXVIII, 252 S. (Reihe: Steuer, Wirtschaft u. Recht 8) Zugl. Jur. Diss. Köln v. 1984.
- Rechtl. u. politische Aspekte des Bildungsurlaubs, Ekkehard Nüssli, Hannelore Sutter (Hrsg.) Heidelberg: Arbeitsgruppe f. empirische Bildungsforschung 1984. 273 S. (AfeB – Taschenbücher Weiterbildung.)
- Rechtssoziologische Studien zur Arbeitsgerichtsbarkeit. Hubert Rottleuthner, Hrsg. – Baden-Baden: Nomos Verlagsges. 1984, 500 S. (Schriften d. Vereinigung für Rechtssoziologie Bd. 9.)
- Richardi*, Reinhard: Arbeitsrecht in der Kirche. Staatl. Arbeitsrecht u. kirchl. Dienstrecht. – München: Beck 1984. XXI, 260 S.
- Riekhof*, Hans-Christian: Unternehmensverfassungen und Theorie der Verfügungsrechte. Methodische Probleme, theoret. Perspektiven u. exemplar. Fallstudien. – Wiesbaden: Gabler 1984, 266 S. (Neue betriebswirtschaftl. Forschung 29.)
- Rüthers*, Bernd: Die Unsicherheit vor dem nächsten Arbeitskampf. Welches Recht gilt eigentlich für die Tarifparteien? F.A.Z. 1984, 84 v. 7. 4. 84, S. 15.
- Schaub*, Günter: Arbeitsrecht von A–Z. 11. überarb. Aufl. Stand: 1. Nov. 1984. München: Dt. Taschenbuch-Verl. 1984, 528 S.
- Schaub*, Günter: Meine Rechte und Pflichten als Arbeitnehmer. Stand: 1. Sept. 1984. 2. Aufl. München: Dt. Taschenbuch – Verl. 1984. 375 S. (Beck-Rechtsberater im dtv. 5229.)
- Schilling*, Florian: Der Einigungsprozeß bei Tarifverhandlungen. Eine Darst. a. Beisp. der Tarifrunde 1978 in der bundesdeutschen Metallindustrie. – Berlin: Duncker u. Humblot 1984, 221 S. (Schriften z. Sozial- u. Arbeitsrecht Bd. 72.)
- Schlüppers-Oehmen*, Reinhold: Betriebsverfassung bei Auslandstätigkeit. Ein Beitr. z. internationalen Betriebsverfassungsrecht. – Köln (usw.): Heymann 1984. XXV, 121 S.
- Schmidt*, Georg: Der Schwerbehinderte und sein Recht. Unter Mitw. von Albert Räuber u. dem Versorgungsamt Saarbrücken. 9. Aufl. – Saarbrücken: Arbeitskammer d. Saarlandes, Ref. Presse u. Information 1984, 239 S.
- Schmüser*, Eike: Organisatorische Entscheidungen u. Rechtsnormen. Eine Analyse d. Stellenbildung u. Stellenbesetzung unter d. Berücks. ausgew. Normen d. Arbeitsrechts in handlungsorientierter Perspektive. – Thun, Frankfurt a. M.: Deutsch 1984. 224 S. (Reihe Wirtschaftswiss. 299.) Zugl. Diss. Freiburg i.Br. u.d.T.: Organisierte Entscheidungen u. Rechtsnormen.
- Schneider*, Michael: Streit um Arbeitszeit. Geschichte d. Kampfes um Arbeitszeitverkürzung in Deutschland. Hrsg. v. Hans Mayr u. Hans Jenßen. – Köln: Bund-Verl. 1984, 286 S.
- Schönholz*, Siegfried: Alternativen im Gerichtsverfahren. Zur Konfliktlösung vor dem Arbeitsgericht unter bes. Berücksichtigung des Prozeßvergleichs. – Amsterdam: VU Uitgeverij/Tree University Press 1984. XXXVIII, 597 S. Amsterdam, Vrije Universiteit, Academische proefschrift.
- Schröder*, Rainer: Zur Arbeitsverfassung des Spätmittelalters. Eine Darstellung mittelalterl.

- Arbeitsrechts aus der Zeit nach der großen Pest. Berlin, München: Duncker u. Humblot 1984. 212 S. (Schriften zur Rechtsgeschichte 32.)
- Schröder*, Ulrich: Altersbedingte Kündigungen und Altersgrenzen im Individualarbeitsrecht. Zur Zulässigkeit einer »Zwangspensionierung« mit 65 Jahren. – Berlin: Duncker u. Humblot 1984, 224 S. (Münsterische Beiträge zur Rechtswissenschaft, Bd. 2.) Zugl. Diss., Münster.
- Schubert*, Mathias: Unternehmensmitbestimmung und internat. Wirtschaftsverflechtung. Berlin: Duncker u. Humblot 1984. 149 S. (Schriften z. Int. Recht Bd. 33.) Zugl. Mannheim, Diss.
- Schütze*, Edgar: Der Anspruch des Betriebsrates auf Einsicht in die Bruttolohn- und Geschäftslisten unter bes. Berücksichtigung seines Rechts auf Einsicht in die Personalakten. – Bayreuth, Rechtswiss. Diss. v. 23. 5. 1984. XXXVI, 164 S.
- Schumacher*, Detlef: Ansprüche aus dem Recht auf Arbeit. Das int. Recht auf Arbeit u. seine Wirkungen im Arbeitsrecht d. Bundesrep. Deutschland. Unter Mitarb. von Peter Dutschmann u. Joachim Meyer. Bremen: Fachbereich Wirtschaft der Hochschule Bremen 1984. 143 S. (Schriftenreihe d. Fachbereichs Wirtschaft d. Hochschule Bremen. 28.)
- Schwarzenbach*, Hans Rudolf; Wirz, Hans Gerold: Rechtsgrundlagen der beruflichen Vorsorge. BVG/BVV u. weitere f. d. berufl. Vorsorge maßgebenden Erlasse. Textausg. mit einl. Bemerkungen, Verw. auf andere Erlasse u. ausf. Sachreg. Zürich: Schulthess 1984. 168 S.
- Schwedes*, Rolf; Franz, Werner: Seemannsgesetz. Kommentar. Unter Mitarb. von Rudolf Junge. 2., neubearb. Aufl. – Köln /usw./: Heymann 1984. XXII, 779 S.
- Schwerbehindertengesetz, Bundesversorgungsgesetz, Durchführungsverordnungen z. Schwerbehindertengesetz, Opferentschädigungsgesetz, Sozialgerichtsgesetz, Sozialgesetzbuch – Allg. Teil, Steuervergünstigungen f. Behinderte. Textausg. m. Sachverz. u. e. Einf. v. Dirk Neumann. 8., neubearb. Aufl. – München: Dt. Taschenbuchverlag 1984, 293 S. (Beck-Texte: dtv. 5035.)
- Simitis*, Spiros: Zur Verrechtlichung der Arbeitsbeziehungen. In: Verrechtlichung von Wirtschaft, Arbeit und sozialer Solidarität. Vergleichende Analysen. Friedrich Kübler (Hrsg.). Mit Beitr. von: Hans F. Zacher (u. a.) – Baden-Baden: Nomos-Verlagsges. 1984, 345 S.
- Simitis*, Spiros; Rydzy, Wilhelm: Von der Mitbestimmung zur staatl. Administration: Arbeitsbedingungen bei riskanten Technologien. Eine Studie an Beispiel der Nuklearindustrie Baden-Baden: Nomos Verl.-Ges. 1984. 74 S.
- Simon*, Jürgen: Juristische Fremdwörter und Abkürzungen nebst Registerverzeichnis der ordentlichen Gerichtsbarkeit, der Arbeitsgerichte und des Bundesverfassungsgerichts. Begr. v. . . ., fortgef. v. Dieter Meyer. 8., völlig neubearb. u. stark erw. Aufl. – Flensburg: Gross 1984, 242 S.
- Sinons*, Rolf: Staatliche Gewerbeaufsicht und gewerbliche Berufsgenossenschaften. Entstehung und Entwicklung des dualen Aufsichtssystems im Arbeitsschutz in Deutschland von den Anfängen bis zum Ende der Weimarer Republik. – Frankfurt a. M.: Haag u. Herchen 1984. 383 S.
- Söllner*, Alfred: Grundriß des Arbeitsrechts. 8., neubearb. Aufl. – München: Vahlen 1984. XVII, 336 S. (Studienreihe Jura.)
- Sozialrecht und Tarifrecht. Verhandlungen des Dt. Sozialrechtsverbandes, Bundestagung Lübeck, 22. u. 23. Sept. 1983. – 25 Bände Schriftenreihe d. Dt. Sozialrechtsverbandes. (Marion Friedrich-Marczyk). – Wiesbaden: Chmielorz 1984, 216 S. Schriftenreihe d. Dt. Sozialrechtsverbandes Bd. 25.)
- Stahlhacke*, Eugen: Gemeinschaftskommentar zum Bundesurlaubsgesetz (GK-BUrlG). Begr. v. . . . neubearb. unter Einbeziehung urlaubsrechtl. Vorschriften aus d. ArbP SchG, Eignungsübungsgesetz, JArbSchG, Mutterschutzgesetz u. dem SchwbG von Eugen Stahlhacke, Bernhard Bechmann, Franzjosef Bleistein. 4., neubearb. Aufl. – Neuwied u. Darmstadt: Luchterhand 1984. 432 S.
- Stege*, Dieter; Weinspach, Friedrich K.: Betriebsverfassungsgesetz. Handkommentar f. d. betriebl. Praxis. 5., überarb. u. erw. Aufl. mit zahlreichen Mutserformularen im Anh. – Köln: Dt. Instituts-Verl. 1984. XIX, 1118 S.
- Steinbacher*, Gernot D.: Praktisches Arbeitsrecht, Leitfaden für Führungskräfte. – München, Münster: Rehm 1984, 274 S.

- Steiner*, Udo: Staatliche Gefahrenvorsorge und Technische Überwachung. Vereinbarkeit d. § 7 Abs. 1 u. 2 d. schleswig-holst. Verordnung ü. d. Organisation d. Techn. Überwachung v. 29. 10. 1960 (GVBl. SchlH S. 191) mit dem Grundgesetz. – Heidelberg: Verlagsges. Recht und Wirtschaft 1984, 63 S. (Recht und Technik, Bd. 9.)
- Stihl*, Hans Peter: Die Metallindustrie nach dem Arbeitskampf. Arbeitgeber und Arbeitnehmer müssen konstruktiv zusammenarbeiten. – Stuttgart: Verband d. Metallindustrie Baden-Württemberg e. V. 1984, 23 S.
- Stihl*, Hans Peter: Den Tarifvertrag mit Leben füllen. (Tarifabschluß in der Metallindustrie u. die Streikentscheidung des Bundesarbeitsgerichts v. 12. Sept. 1984) – Köln: Dt. Instituts-Verl. 1984. 4. gez. Bl. (Vortragsreihe d. Inst. d. dt. Wirtschaft 1984, Nr. 39.)
- Streissler*, Erich: Vollbeschäftigungspolitik in der Stagnation. In: Politik für die Zukunft. Festschrift für Alois Mock. Hrsg. v. Stephan Koren, Karl Pisa, Kurt Waldheim. – Wien, Köln, Graz: Böhlau 1984, S. 193–201.
- Suckut*, Siegfried: Die Betriebsrätebewegung i. d. sowjetisch besetzten Zone Deutschlands (1945–1948) Zur Entwicklung u. Bedeutung v. Arbeitsinitiative, betriebl. Mitbestimmung u. Selbstbestimmung bis zur Revision d. programmatischen Konzepts der KPD/SED vom »besonderen deutschen Weg zum Sozialismus« – Frankfurt a. M.: HAAG u. Herchen 1982. XIV. 764 S. Zugl. Diss., Hannover (TU) v. 1978.
- Sutter*, Thomas: Rechtsfragen des organisierten Sports unter besonderer Berücksichtigung des Einzelarbeitsvertrages. – Bern, Frankfurt a. M., New York: P. Lang 1984. XXIX, 285 S. (Europ. Hochschulschriften Reihe 2: Rechtswissenschaft, Bd. 417.) Zugl. Diss., Basel.
- Tarifvertragsgesetz. Christian Hagemeier (u. a.). Kommentar f. d. Praxis. – Köln: Bund-Verl. 1984, 650 S.
- Thieler*, Heinz-Siegmond: Die Anerkennung als Schwerbehinderter. – Köln (usw.): Heymann 1984, XXI, 132 S.
- Schöpe*, Ulrich: Rechtsfolgen eines arbeitnehmerseitigen Widerspruchsrechts beim Betriebsinhaberwechsel. – Frankfurt a. M.: Haag u. Herchen 1984. XXI, 164 S.
- Venrooy*, Gerd J. van: Das Dienstzeugnis. Ein dogmatischer Diskurs zum Dienstvertragsrecht. Baden-Baden, Nomos Verlagsges. 1984. 322 S.
- Verzeichnis Rechtswissenschaftlicher Zeitschriften und Serien in ausgewählten Bibliotheken der Bundesrep. Deutschland einschl. Berlin (West.) Hrsg. v. d. Staatsbibliothek Preussischer Kulturbesitz, Berlin Bearb. im Fachreferat Rechtswissenschaft. Führt das Zeitschriftenverzeichnis der juristischen Max-Planck-Institute (ZVJM) fort. 2., wesentl. erw. Ausg. Bd. 1.2. – München. New York /usw./: Saur 1984. 1. A–K. XII, 970 S.; 2. L–Z S. 973–1896 /Nebent./ Union List of legal series in selected Libraries of the Federal Republic of Germany incl. Berlin (west) 1.2. zus.
- Vorruhestand. Gesetz zur Erleichterung des Übergangs vom Arbeitsleben in den Ruhestand. – Bonn: BM f. Arbeit und Sozialordnung 1984, 90 S.
- Wahsner*, Roderich: Arbeitsrecht und Arbeitsgerichtsbarkeit im Dritten Reich. In: Recht, Justiz und Faschismus nach 1935 und heute. Helmut D. Fangmann, Norman Paech (Hrsg.). – Köln: Theurer 1984, 179 S. (Rechtspolitische Schriften. 6.)
- Waschke*, Hildegard: Arbeitsbeziehungen u. pol. Strukturen i. westl. Ausland. Ein Überblick ü. Parteipräferenzen u. Staatseinfluß i. d. kollektiven Arbeitsbeziehungen von: Belgien, Dänemark, Frankreich, Großbritannien, Italien, d. Niederlanden, Norwegen, Österreich, Schweden, der Schweiz u. d. Vereinigten Staaten Köln: Dt. Instituts-Verl. 1984. 239 S.
- Waschke*, Hildegard: Arbeitszeitregelungen im Ausland. Köln: Dt. Instituts-Verl. 1984. 40 S. (Beiträge zur Gesellschafts- u. Bildungspolitik. 104=1984. 10.)
- Waschkuhn*, Arno: Partizipation und Vertrauen. Grundlagen von Demokratie u. polit. Praxis. – Opladen: Westdt. Verlag 1984. IX, 529 S. (Beiträge z. sozialwiss. Forschung Bd. 55) Leicht überarb. Politikwiss. Hab.-Schr.-Würzburg v. 1982.
- Wendeling-Schröder*, Ulrike: Divisionalisierung, Mitbestimmung und Tarifvertrag. Zur Möglichkeit der Mitbestimmungssicherung in divisionalisierten Unternehmen und Konzernen. Köln,

XII. Literatur

- Berlin (usw.): Heymann 1984. 213 S. (Abhandlungen z. dt. u. europ. Handels- u. Wirtschaftsrecht 44)
- Wendt, Sabine: Die Betriebsbesetzung. Rechtsstatist. und rechtsvergl. Untersuchung einer neuen Arbeitskampfform in Großbritannien, Frankreich, Italien u. der Bundesrepublik Deutschland. – Frankfurt a. M., New York: Campus Verl. 1984, 261 S. (Campus Forschung Bd. 369.)
- Wenger, Ekkehard: Die Verteilung von Entscheidungskompetenzen im Rahmen von Arbeitsverträgen. In: Anspruchs-, Eigentums- und Verfügungsrechte. Hrsg. v. Manfred Neumann. – Berlin: Duncker u. Humblot 1984. XL, 741 S. (Schriften d. Vereins f. Sozialpolitik. N. F. 140) S. 199–217.
- Wilrodt, Hermann; Gotzen, Otfried: Schwerbehindertengesetz. Ges. z. Sicherung d. Eingliederung Schwerbehinderter in Arbeit, Beruf u. Gesellschaft. Kommentar, begr. v. Hermann Wilrodt u. Otfried Gotzen. 6., Neubearb. Aufl. v. Dirk Neumann. – München: Beck 1984. XVII, 679 S. (Beck'sche Kommentare zum Arbeitsrecht 10.)
- Windolf, Paul; Hohn, Hans-Willy: Arbeitsmarktchancen in der Krise. Betriebliche Rekrutierung u. soziale Schließung. Eine empirische Untersuchung. – Frankfurt a. M., New York: Campus-Verl. 1984. 244 S. (Arbeitsberichte des Wissenschaftszentrums Berlin.)
- Wlotzke, Otfried: Betriebsverfassungsgesetz m. Wahlordnung. Textausg. m. Erl. d. Betriebsverfassungsgesetzes. – München: Beck 1984. XIII, 297 S. (Beck'sche Gesetzestexte m. Erläuterungen.)
- Wollenschläger, Michael: Arbeits-, Sozial- und Ausländerrecht in Konfrontation mit der Gastarbeiterfrage. In: Auswanderer, Wanderarbeiter, Gastarbeiter, Bd. 2, 1984, S. 673–690.
- World labour report: Employment, incomes, social protection, new information technology. 1. – Genève: Int. Labour Office 1984 VII, 215 S.
- Zmarzlik, Johannes u. Manfred Zipperer: Mutterschutzgesetz. Mutterschaftshilfe. Unter Mitwirkung von Rainer Hofmann, Siegfried Waskow, Dieter Wolf. 4., Neubearb. Aufl. – Köln /usw./: Heymann 1984. XVII, 456 S.