

Christliche Antworten auf geöffnete Märkte: Die Idee der betrieblichen Produktionsgemeinschaft in der Geschichte der deutschen Arbeitsbeziehungen

Britta Rehder

1 Einleitung

In den vergangenen zehn Jahren haben sich zahlreiche Arbeiten mit dem Wandel des deutschen Flächentarifs beschäftigt (Dörre 1997; Hassel 1999; Artus 2001; Schmierl 2001; Rehder 2003). Die Diagnose ist eindeutig: Das Tarifsystem ist geschwächt. Dies wird erstens am abnehmenden Organisationsvermögen der Verbände und zweitens an der schwindenden Normierungskraft von Tarifverträgen deutlich.

Die deutschen Gewerkschaften haben seit 1992 mehr als vier Millionen Mitglieder verloren (Ebbinghaus 2002). Zudem sank der Anteil der tarifgebundenen Beschäftigten, also die Organisationsquote der Arbeitgeberverbände, beträchtlich. In Westdeutschland nahm die Tarifbindung zwischen 1995 und 2003 um 7 Prozentpunkte ab, in Ostdeutschland sogar um 13 Prozentpunkte (Ellguth/Kohaut 2004). Daneben haben sich Arbeitgeberverbände ohne Tarifbindung etabliert, die ihren Mitgliedern die »Tariffucht ohne Verbandsflucht« ermöglichen (Besgen 1998). Unternehmen bekommen hier alle verbandlichen Dienstleistungen angeboten, ohne sich tarifvertraglichen Normen unterwerfen zu müssen. In den Arbeitgeberverbänden der Metall- und Elektroindustrie sind etwa 30 Prozent der Mitgliedsfirmen im OT-Bereich organisiert, die wiederum rund 10 Prozent der Arbeitnehmer beschäftigen (Streeck/Rehder 2005: 55).

Darüber hinaus verliert der Flächentarif auch bei den Unternehmen an Strahlkraft, die formal an ihn gebunden sind. Zahlreiche Betriebe respektieren den in vielen Sachfragen geltenden Regulierungsvorrang der Tarifparteien nicht mehr vorbehaltlos. Jeder dritte tarifgebundene Betrieb nutzt heute Öffnungsklauseln. Und jeder dritte bis vierte tarifgebundene Betrieb macht Gebrauch von den so genannten betrieblichen Bündnissen, bei denen Arbeitnehmer Konzessionen leisten, um ihre Arbeitsplätze zu sichern (Massa-Wirth/Seifert 2004). Diese Bündnisse überschreiten zuweilen die durch den Flächentarif bereitgestellten Handlungskorridore. Und sie haben selbst zur Lockerung tarifvertraglicher Regelungen sowie zur Integration tariflicher Öffnungsklauseln beigetragen. Gewerkschaften weichen schrittweise vor dem betrieblichen Regelungswillen zurück.

Die Gründe für die Tendenz zur Verbetrieblichung sind zahlreich und wurden in der genannten Literatur aufgezeigt: Ein verschärfter Wettbewerb auf internationalen Kapital- und Produktmärkten, die Öffnung ehemals geschützter und/oder nationaler Märkte, die Marktschaffung in ehemals staatsnahen Sektoren, wiederkehrende wirtschaftliche Konjunkturerinbrüche, neuartige Produktionstechnologien und industrieller Strukturwandel haben das Bedürfnis nach Wettbewerbsvorteilen durch eine flexible betriebliche Regulierung der Arbeitsbeziehungen verstärkt. Gleichzeitig haben die steigende Massenarbeitslosigkeit sowie die internationale Standortkonkurrenz die Exit-Optionen der Arbeitgeberseite und damit die Neuverhandelbarkeit des Tarifsystems unterstützt.

In unseren eigenen Arbeiten haben wir die Dezentralisierung als einen Prozess der Liberalisierung beschrieben, durch den die Arbeitsbeziehungen zunehmend marktförmig reorganisiert werden (Rehder 2003; Streeck/Rehder 2003, 2005). Im Rahmen betrieblicher Bündnisse oder variabler Entlohnungsformen werden Arbeitnehmer am Unternehmensrisiko beteiligt, Marktmechanismen bestimmen einen wachsenden Teil ihres Einkommens und ihrer Arbeitsbedingungen. Im Hintergrund dieser Beschreibung erklingt das Lied von den verschiedenen Spielarten des Kapitalismus mit seiner dichotomen Unterscheidung zwischen »koordinierten« und »liberalen« Ökonomien (Hall/Soskice 2001). Die deutschen koordinierten Arbeitsbeziehungen scheinen »amerikanischer« und liberaler geworden sein. Dies wird dadurch unterstrichen, dass die Wurzeln der deutschen betrieblichen Bündnisse im amerikanischen *concession bargaining* der achtziger Jahre liegen (Cappelli 1985; Linsenmayer 1986; Kassalow 1988). Arbeitnehmer leisteten hier zum Teil erhebliche Lohnkonzessionen, um die Abwanderung der Produktion aufzuhalten, die Rentabilität ihrer Arbeitsplätze zu erhöhen und sie damit zu sichern. Multinationale Konzerne amerikanischer Provenienz übertrugen das Instrument auf ihre deutschen Standorte, und deutsche Betriebe adaptierten es schnell. Darüber hinaus waren verschiedene Arbeitsrechtswissenschaftler aktiv darum bemüht, eine deutsche Version des *concession bargaining* mit dem bestehenden Tarifrecht vereinbar zu machen und die Diffusion des Instruments dadurch zu fördern (Rehder 2006a).

Wenn auch die größere Bedeutung des Marktes in den Arbeitsbeziehungen hier nicht bestritten werden soll, stellt sich doch die Frage, ob der Wandel damit wirklich erschöpfend beschrieben worden ist. Die so genannte »Neue Wirtschaftssoziologie« arbeitet mit der Prämisse, dass ökonomisches Handeln und die Funktionsweise von Märkten immer auf sozialen und normativen Voraussetzungen basiert (vgl. zum Beispiel Beckert 1996). Auch geöffnete Märkte sind demnach »eingebettet«. Vor diesem Hintergrund müsste die Wirtschaftssoziologie erhebliche Skepsis in Bezug auf die These anmelden, die deutschen Arbeitsbeziehungen würden unter verstärktem Wettbewerbsdruck hauptsächlich durch den Markt geregelt.

Der vorliegende Aufsatz möchte sich in diesem Sinne auf Spurensuche begeben. Es wird herausgearbeitet, dass die Arbeitsbeziehungen in Deutschland nicht »entbettet«, sondern »umgebettet« werden. Die Dezentralisierung des Flächentarifs erschöpft sich nicht in einem Prozess der Marktschaffung. Vielmehr wird dieser durch traditionelle (nichtsozialistische) Normenbestände eingehegt. Auch im »modernen« dezentralen System der Arbeitsbeziehungen richten sich die Standards der Regulierung nicht nach dem Marktwert und der Produktivität der Arbeitnehmer. Die in der Verbetrieblung realisierte Leitidee ist die der »Produktionsgemeinschaft« zwischen Arbeit und Kapital, in der Austauschregeln der Reziprozität sowie wechselseitige »Treue- und Fürsorgepflichten« der beteiligten Akteure gelten.

Der Rückgriff auf die Idee der Produktionsgemeinschaft stellt keinen Bruch zu vergangenen Traditionen dar, sondern war immer Bestandteil des Systems. In diesem Sinne möchte ich vorschlagen, nicht nur in den amerikanischen Arbeitsbeziehungen nach Parallelen zu den aktuellen Entwicklungen im deutschen Tarifsystem zu suchen. Hilfreich ist stattdessen auch ein Blick in die eigene Geschichte. Vergleicht man die heutigen Tendenzen mit der Situation in der Weimarer Republik, treten erstaunliche Gemeinsamkeiten hervor.

Damals wie heute zeigt sich eine Entwicklung, in der das sozialdemokratische und »klassenbasierte« Verständnis des Tarifsystems, wie es Hugo Sinzheimer als »Vater des deutschen Arbeitsrechts« entwickelt hat, neu akzentuiert wird, und zwar zugunsten einer stärker »betriebsnahen« Interpretation. Damals wie heute ging dieser Prozess vonstatten, ohne dass es dazu gesetzlicher Änderungen bedurft hätte. Der Wandel vollzog sich allein durch eine veränderte Praxis und durch Bedeutungsverschiebungen geltender Regeln im Rahmen der Rechtsprechung. Die wechselvolle Geschichte der (betrieblichen) Produktionsgemeinschaft im System der deutschen Arbeitsbeziehungen ist darum ein hervorragendes Beispiel für inkrementellen Institutionenwandel, der sich durch die Neuinterpretation geltender Regeln vollzieht (Streeck/Thelen 2005). Vor diesem Hintergrund erscheinen die aktuellen Tendenzen im Tarifsystem nur bedingt als neu und auch nicht amerikanisch, sondern vertraut und »urdeutsch«.

Die historische Betrachtung legt zudem die Herkunft des Dezentralisierungsgedankens frei. Die Idee der Produktionsgemeinschaft entstammt den christlichen Vorstellungen von der Gestaltung der Arbeitsbeziehungen aus dem späten 19. und beginnenden 20. Jahrhundert. Entwickelt und getragen wurde sie sowohl vom Sozialkatholizismus als auch von sozialen Strömungen des Protestantismus. Der katholische Einfluss wurde vor allem durch die christlichen Gewerkschaften wirksam, die ihr Handeln an den päpstlichen Enzykliken orientierten. Der Protestantismus war demgegenüber vor allem in den Arbeitsrechtswissenschaften sowie der Rechtsprechung einflussreich und geht auf den Juristen Otto von Gierke zurück.

Die heutigen Träger der christlich fundierten Idee der Produktionsgemeinschaft – so meine These – sind die betrieblichen Akteure und die Gewerkschaften selbst, die versuchen, den konfliktreichen Prozess der Marktschaffung im Arbeitsrecht durch den Rückgriff auf traditionelle Normenbestände (neu) einzubetten und dadurch zu legitimieren. Regeln der Fairness werden nicht aufgegeben, aber neu definiert, und sind entsprechend umstritten. Damit ist nicht gesagt, dass die Akteure der industriellen Beziehungen religiös motiviert wären. Vielmehr soll gezeigt werden, dass die normativen Traditionen, auf die heute zurückgegriffen wird, ihren Ursprung in den christlichen Soziallehren haben.¹ Nur in diesem Sinne ist die Rede von den »christlichen Antworten auf geöffnete Märkte« zu verstehen.

Wenn hier von den christlichen Soziallehren gesprochen wird, wird damit behauptet, dass sich die Idee der betrieblichen Produktionsgemeinschaft sowohl aus katholischen als auch aus evangelischen Traditionen speist. Diese Aussage steht in einem Kontrast zu Arbeiten aus der Wohlfahrtsstaatsforschung, die sich mit dem Einfluss der Glaubenslehren auf die Sozialpolitik beschäftigen. Demnach macht das konfessionelle Vorzeichen des christlichen Einflusses für den Zeitpunkt und die Gestalt wohlfahrtsstaatlicher Entwicklung einen erheblichen Unterschied (vgl. zum Beispiel Manow 2002). In den deutschen Arbeitsbeziehungen stellt sich die Situation jedoch anders dar. Hier finden sich zahlreiche Berührungspunkte zwischen katholischen und evangelischen Vorstellungen. Zwar gab es eher parallele als gemeinsame Einflusskanäle; gleichwohl gab es doch Berührungspunkte und partielle politische Koalitionen, weil sich beide Denktraditionen in der Idee der klassenübergreifenden Produktionsgemeinschaft als Organisationsgrundlage der Arbeitsbeziehungen trafen.

Der Aufsatz ist folgendermaßen aufgebaut. Der nächste Abschnitt führt kurz in die klassenzentrierte Tarifrechtskonzeption von Hugo Sinzheimer ein. Es wird argumentiert, dass die Klassenlage historisch niemals das einzige und häufig nicht einmal das dominierende Leitmotiv der Arbeitsbeziehungen in Deutschland war. Das klassenbasierte Arbeitsrecht von Hugo Sinzheimer hat sich zwar 1918 im Gesetzgebungsprozess durchgesetzt, wurde jedoch in der Praxis und durch die Rechtsprechung der Weimarer Republik vom konkurrierenden Prinzip der betrieblichen Produktionsgemeinschaft teils ergänzt, teils verdrängt. Dieses Argument wird im weiteren Verlauf ausgeführt. Abschnitt 3 untersucht die katholischen Einflüsse auf diese Entwicklung und nimmt dazu die Programmatik und Politik der christlichen Gewerkschaften in den Blick. Abschnitt 4 erläutert, wie protestantisch-deutschrechtliche Traditionen in der Arbeitsrechtswissenschaft auf die Rechtsprechung einwirkten und das klassen-

¹ Kaufmann spricht in diesem Zusammenhang von *implizitem Christentum* (1989).

basierte Gesetzesrecht schrittweise verdrängten. Abschnitt 5 zeigt, in welcher Hinsicht die heutigen Strategien der DGB-Gewerkschaften und die Praxis der Dezentralisierung normativ an diese christlich fundierten Traditionen anschließen. Abschnitt 6 fasst das Gesagte zusammen und wagt einen Ausblick.

2 Klasse als Organisationsprinzip der deutschen Arbeitsbeziehungen

Das deutsche Tarifsystem ist untrennbar mit dem sozialdemokratischen Arbeitsrechtler Hugo Sinzheimer verknüpft, der die erste Tarifvertragsordnung (»Verordnung über Tarifverträge, Arbeiter- und Angestelltenausschüsse und Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten«) aus dem Jahr 1918 maßgeblich verfasst hat (Nautz 1998: 80). Sinzheimer war in seinen Arbeiten klar marxistisch beeinflusst (siehe im Folgenden Kahn-Freund 1976). Die »Klasse« war für ihn das grundlegende Organisationsprinzip der Arbeitsbeziehungen.

Ausgangspunkt seiner Überlegungen war die gemeinsame Marktlage der Arbeiterklasse als Verkäufer der Ware »Arbeitskraft« unter den Bedingungen asymmetrischer Machtbeziehungen am Arbeitsmarkt (vgl. im Folgenden Sinzheimer 1976 [1919]). Vor diesem Hintergrund kritisierte Sinzheimer das Privatrecht, das formale Vertragsfreiheit suggeriere, ohne dabei die materielle Ungleichheit zur Kenntnis zu nehmen. Daraus resultierte seine Forderung nach einem vom Privatrecht emanzipierten kollektiven Arbeitsrecht. Nur durch kollektives Handeln im Rahmen organisierter Gewerkschaften könne die marktbezogene Machtasymmetrie zwischen Arbeit und Kapital aufgehoben werden, wodurch Vertragsfreiheit überhaupt erst möglich sei.

Die Funktion arbeitsrechtlicher Regelungen sah Sinzheimer darin, die politische Organisation der Arbeiter zu stärken, den Bestand der Gewerkschaften abzusichern und abgeschlossene Tarifverträge mit zwingender und unmittelbar normativer Wirkung auszustatten. Weder auf betrieblicher Ebene noch durch den Einzelarbeitsvertrag sollte von geltenden Tarifverträgen abgewichen werden können; es sei denn, die Regelung sei zugunsten der Beschäftigten. Die durch das Arbeitsrecht gewährte Macht der Arbeitnehmerseite sollte die Marktmacht der Arbeitgeberseite kompensieren.

Unter der Bedingung rechtlich garantierter Kampfparität anerkannte Sinzheimer die Vorzüge der Vertragsfreiheit. Zumindest ging er von der Annahme aus, dass die Arbeitsmarktparteien trotz antagonistischer Interessen dazu in der Lage sein könnten, ihre Konflikte auf dem Verhandlungsweg und durch Vertragsschluss autonom zu lösen. Er betrachtete die gesellschaftliche Selbstrege-

lung der Verbände im Rahmen der Tarifautonomie als einen Ausdruck »sozialer Selbstbestimmung« (ebd: 67). Zudem sah Sinzheimer funktionale Vorzüge: Die Tarifparteien könnten – viel eher als staatliche Gesetzgebung – kurzfristig und flexibel auf marktbezogene oder politische Veränderungen reagieren und damit ein »atmendes Recht« schaffen.

Das Modell Sinzheimers hat sich nach dem Ende des Ersten Weltkrieges als Grundlage der ersten Tarifvertragsordnung durchgesetzt (Nautz 1998). Trotzdem war der Entwurf nicht konkurrenzlos. Wolfgang Streeck hat darauf hingewiesen, dass die Klassenlage in den modernen Industriegesellschaften selten die einzige und häufig nicht einmal die dominierende Basis der interessenpolitischen Organisation und der kollektiven Arbeitsbeziehungen war (Streeck 1993). Die Kategorie der »Klasse« konkurrierte in vielen Ländern beziehungsweise Phasen mit den Alternativen »Beruf« und »Unternehmen«.

Dies gilt auch für Deutschland. Die von Sinzheimer betonte Eigenständigkeit des Arbeitsrechts brachte ihn in eine Frontstellung gegen die Befürworter und Protagonisten des liberalen Privatrechts (Graf 1993: 105–113). Wichtiger waren aber diejenigen Kräfte, die sich auf ein »emanzipiertes« Arbeitsrecht beriefen, die eine politische Organisation der Arbeitnehmerschaft begrüßten, die das Sinzheimer'sche klassenbasierte Tarifmodell unterstützten, um es dann in der praktischen Anwendung betriebsnah zu akzentuieren. Die wichtigsten Träger dieser Interpretationsverschiebung waren die christlichen Gewerkschaften und die protestantisch beeinflusste Arbeitsrechtswissenschaft.

3 Die katholische Herausforderung: Die christlichen Gewerkschaften

Das Organisationsvermögen der christlichen Gewerkschaften reichte quantitativ niemals auch nur annähernd an die Stärke der freien Gewerkschaften heran. Sie konnten kaum jemals mehr als 1,5 Millionen Arbeitnehmer organisieren, während die freien Gewerkschaften der Weimarer Republik in ihren besten Zeiten mehr als 8 Millionen Mitglieder verzeichneten (Schneider 1982: 492). Trotzdem waren die religiös fundierten Arbeitnehmerverbände für die Entstehung des deutschen Tarifsystems nicht bedeutungslos. Insbesondere unterstützten sie die Durchsetzung von Sinzheimers Konzept für eine Tarifvertragsordnung. Das ist nicht selbstverständlich angesichts der Tatsache, dass der wichtigste Gegenspieler Sinzheimers in dieser Phase der den christlichen Gewerkschaften näher stehende Lujo Brentano war.

Brentano hatte ein Modell der öffentlich-rechtlichen Gestaltung der Arbeitsbeziehungen entworfen (Nautz 1998: 79–83). Paritätisch besetzte und regional gegliederte Zwangskörperschaften sollten dabei allgemeinverbindliche Mindestarbeitsbedingungen festlegen. Mit diesem Modell erntete Brentano bei Teilen der freien Gewerkschaften und den Hirsch-Duncker'schen Vereinigungen Zustimmung. Doch die christlichen Gewerkschaften lehnten den Entwurf entschieden ab, woraufhin Brentano ihn zurückzog und den Weg für Sinzheimer frei machte.

Zu diesem historischen Zeitpunkt war das Votum der christlichen Gewerkschaften entscheidend. Wären die Gewerkschaften bereits in dieser Phase zerstritten und mit konkurrierenden Modellen angetreten, wäre es sehr ungewiss geworden, dass überhaupt eine Tarifordnung verabschiedet wird. Die weiteren Entwicklungen in den Arbeitsbeziehungen der Weimarer Republik haben ja gezeigt, dass es nur in den Anfangswochen der Weimarer Republik möglich war, einen Konsens für eine (als Provisorium gedachte) Tarifordnung zu finden. Aus dem Provisorium wurde eine Dauerlösung, weil ein Tarifvertragsgesetz später nicht mehr durchsetzbar war (Nautz 1998).

Als Grund für die Ablehnung von Brentanos Vorschlag durch die christlichen Gewerkschaften wird in der Literatur die Angst der relativ kleineren religiösen Arbeitnehmerorganisationen genannt, in den vorgesehenen Verhandlungskörperschaften von den freien Gewerkschaften verdrängt zu werden (ebd.: 82). Dieses Argument ist sicherlich plausibel. Sinzheimers Arbeitsrecht zielte demgegenüber darauf ab, das Organisationsvermögen der Gewerkschaften und ihre Fähigkeit zur gesellschaftlichen Selbstregelung zu stärken. Von diesem – im Vergleich zu Brentanos Vorstellungen – liberalen Konzept konnten auch die christlichen Gewerkschaften profitieren. Zudem entsprach es dem sozialkatholischen Subsidiaritätsprinzip, obwohl Sinzheimer den Begriff der »sozialen Selbstbestimmung« bevorzugte (Sinzheimer 1976 [1919]: 67).

Wo lagen die Differenzen? Die scharfe Ablehnung der Sozialdemokratie mit ihrem »gottesleugnerischen Materialismus« trennte die christlichen Gewerkschaften von Sinzheimer (zitiert nach Schneider 1982: 165). »Christlich« war faktisch häufig ein Synonym für »anti-sozialdemokratisch«.² Die Aufhebung des Privateigentums und die Überwindung des Kapitalismus lehnten sie ab (vgl. im Folgenden ebd.: 162–166). Sie orientierten sich dabei an der päpstlichen Enzyklika »Rerum novarum«, in der sich Papst Leo XIII. erstmals der Arbeiterfrage widmete und die Rechtmäßigkeit von Gewerkschaften anerkannte (Papst Leo XIII. 1891).

2 Dies hielt allerdings einen Teil der katholischen Mitglieder nicht davon ab, kommunistisch zu wählen. Es gab also Überlappungen (Plumpe 1994).

Die christlichen Arbeitnehmerorganisationen rügten den Klassenkampf der freien Gewerkschaften. Zwar machten sie die Verteilungsinteressen der Beschäftigten geltend. Gleichzeitig stellten sie jedoch die »natürliche Verbundenheit« (ebd.) sowie die Interessengemeinschaft von Arbeit und Kapital als Produzenten in Rechnung. Produktions- und Verteilungsinteressen sollten gegeneinander abgewogen werden. Der Arbeiter habe Anspruch auf einen »gerechten Lohn«. Dabei sollte jedoch die Situation des Unternehmens in die Lohnpolitik einbezogen werden (Papst Pius XI. 1931: Nr. 72, gerechte Löhne und Ausgleich). Der Klassenkampf wurde abgelehnt, stattdessen dominierte das Streben nach einem »gerechten Interessenausgleich«. Um diesen durchzusetzen, nahmen die christlichen Gewerkschaften dabei für sich auch das Streikrecht in Anspruch. Sie sahen ihn jedoch »als letztes Mittel« an und führten Streiks in deutlich geringerem Umfang als die freien Gewerkschaften durch (für eine Dokumentation der Streikaktivitäten in verschiedenen Epochen vgl. Schneider 1982).

Die Interessengemeinschaft der Produzenten war für die christlichen Gewerkschaften nicht in erster Linie eine betriebliche Gemeinschaft. Im Gegenteil: Sie versuchten die Zahl der Haustarifverträge (damals so genannte »Werkstarife«) zu begrenzen, um nicht der Fragmentierung der Arbeiterschaft Vorschub zu leisten (ebd.: 587). Ihre tarifpolitische Konzeption stellte eher auf eine betriebsnahe Tarifpolitik, das heißt auf die überbetriebliche Berücksichtigung betrieblicher Belange ab. Damit existierte neben dem klassenbasierten Arbeitsrecht mit seinen unabdingbaren tarifvertraglichen Normen eine betriebsnähere Interpretation der Tarifvertragsordnung, die den spezifischen betrieblichen Bedürfnissen stärker entgegenkam, als Sinzheimer es vorgesehen hatte.

Über die faktische Ausgestaltung dieser betriebsnahen Tarifpolitik ist leider wenig bekannt. Die christlichen Gewerkschaften als Minderheitenbewegung manövierten hier zudem in einem Spannungsfeld zu den übermächtigen freien Gewerkschaften und mussten ihre Tarifpolitik an die Konkurrenz anpassen, um nicht völlig marginalisiert zu werden (Plumpe 1994). Fest steht jedoch, dass sie – insbesondere unter den katastrophalen wirtschaftlichen Bedingungen der späten zwanziger Jahre – sehr lang an der Idee der Produktionsgemeinschaft festhielten und Lohnsenkungen zustimmten, um den veränderten Marktbedingungen »gerecht« zu werden (Schneider 1982: 729–751).

Berührungspunkte zum sozialen Protestantismus ergaben sich dahingehend, dass sich die christlichen Gewerkschaften als interkonfessionell begriffen und damit auch nicht ganz erfolglos waren. In den mitgliederstarken Jahren der Weimarer Republik waren etwa 35 Prozent der Mitglieder evangelisch (Schroeder 1994: 223). Um im protestantischen Milieu zu rekrutieren, akzeptierten die Gewerkschaften jahrelange Konflikte mit den katholischen Arbeitervereinen und der katholischen Kirche (Schneider 1994). Diese bemängelten, eine interkonfes-

sionelle Arbeiterorganisation könne nicht auf der Basis des Christentums handeln, da man kein gemeinsames Glaubensbekenntnis teile.

Die gängige Annahme, die christlichen Gewerkschaften wären faktisch katholisch gewesen, stimmt also nicht. Zutreffend ist aber die Feststellung, dass es seitens der evangelischen Kirche kaum nennenswerte Organisationshilfen gegeben hat. Auch konnte sich der evangelisch-soziale Kongress lange nicht zu einer eindeutigen Empfehlung durchringen. Verschiedene Akteure empfahlen hier die Mitgliedschaft wahlweise in den freien oder den christlichen Gewerkschaften oder auch in den Hirsch-Dunker'schen Gewerkvereinen (Jähnichen 1998). Die Organisierung evangelischer Arbeitnehmer in den christlichen Gewerkschaften fand also unter katholischer Deutungshoheit statt. Die programmatischen Prinzipien basierten im Wesentlichen auf der katholischen Soziallehre und den päpstlichen Enzykliken.

Neben der Rekrutierung evangelischer Arbeitnehmer suchten die christlichen Gewerkschaften nach weiteren Kooperationsformen (vgl. im Folgenden Schneider 1982: 486–577). Adressaten waren die eher monarchisch-obrigkeitsstaatlich orientierten Beschäftigten, die parteipolitisch der Deutschen Volkspartei (DVP) oder der Deutschnationalen Volkspartei (DNVP) nahe standen und dennoch ein Interesse an wirtschaftlicher Interessenvertretung zeigten. Das für die Kooperation genutzte Instrument war die 1919 erfolgende Gründung des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB), der eine christlich-nationale Sammlungsbewegung gegen die immer stärker werdenden freien Gewerkschaften war. Die christlichen Gewerkschaften kooperierten hier mit national orientierten Arbeitnehmervereinigungen. Auch wenn die Zentrifugalkräfte im DGB durch die interne Heterogenität beträchtlich waren, fand man doch zu einem (allgemein gehaltenen) gemeinsamen programmatischen Boden.

Leitidee war die »christlich-nationale Gemeinschaft«, die sich aus zwei Prinzipien speiste: Anerkennung der Einzigartigkeit des Menschen und seiner Persönlichkeit sowie solidarische Gemeinschaft, die sich durch wechselseitige »Liebes-, Verantwortungs- und Opfergesinnung« (ebd.: 546) auszeichnen sollte. Der Gemeinschaftsgedanke wurde auf die verschiedenen Sphären des gesellschaftlichen Lebens übertragen (Betrieb, Familie, Nation). Bezogen auf die Ordnung der Wirtschaft wurde die gemeinsame Verantwortung von Arbeit und Kapital für die Produktion, die Anerkennung des Privateigentums, aber auch der Grundsatz, dass Eigentum verpflichtet, betont.

Einen markanten Ausdruck und nachhaltigen Einfluss auf die Arbeitsbeziehungen fand das Konzept in der Arbeitsrechtswissenschaft durch die Rezeption Otto von Gierkes. Hier wurde die Produktionsgemeinschaft zur Betriebsgemeinschaft.

4 Die protestantische Herausforderung: Evangelische Einflüsse im Arbeitsrecht

In den christlichen Gewerkschaften gab es Stimmen, die den Wiederaufbau der wirtschaftlichen und politischen Ordnung Weimars auf deutschrechtlicher Basis forderten. Nur das »christlich-germanische Recht« sei dazu in der Lage, »Ehre und Schutz der Arbeit, einen gerechten Preis der Ware [und] Schutz dem heimatlichen Boden« zu gewährleisten (ebd.: 556). Das römisch-rechtliche Privatrecht habe versagt.

Die Arbeiten des Otto von Gierke, einer der »bedeutendsten Theoretiker der evangelischen Sozialdogmatik«, entsprachen diesen Forderungen, denn Gierke kämpfte an der Konfliktlinie zwischen römischem und germanischem Recht (BBKL 2005). Gierke war Mitglied im evangelisch-sozialen Kongress (Graf 1993: 97; Kroeschell 1989: 225–226). Dort gehörte er zu den Vertretern, die den Arbeitnehmern einen Beitritt zu den christlichen Gewerkschaften empfahlen (Spindler 1982: 84). Er selbst war zeitweilig Mitglied der DNVP, bewegte sich also genau an der Schnittstelle zwischen christlicher und nationaler Arbeiterbewegung.

Die Forderung nach Koalitionsfreiheit hatte er bereits in seinen Arbeiten über das Genossenschaftsrecht unterstützt (Gierke 1913 [1868]). Spätestens seit dem Beginn des 20. Jahrhunderts, nach der Abspaltung des konservativen Lagers um Adolf Stoecker und dem Ruhrstreik 1905, sprach sich auch der evangelisch-soziale Kongress für unabhängige Gewerkschaften aus (Jähnichen 1993, 1998). Gierke gehörte auch zu den Unterzeichnern des Spendenaufrufes für die Streikenden. In der zugehörigen Erklärung hieß es: »Was hier gefordert wird, sind nicht gutherzige Wohltaten für die Arbeiterschaft; es ist vielmehr das gleiche Recht der Arbeiterorganisationen« (zitiert nach: Kroeschell 1989: 226). Obwohl er dezidiert antisozialdemokratisch war, zollte er Sinzheimer hohe Anerkennung für seine tarifrechtlichen Arbeiten (Spindler 1982: 92).

Sinzheimer wiederum wurde von Gierkes Arbeiten stark beeinflusst. Wenn er als Vater des deutschen Arbeitsrechts gilt, muss Otto von Gierke wohl als einer der Großväter bezeichnet werden. In der Diskussion über den ersten Entwurf des Bürgerlichen Gesetzbuches hatte er die Front der Kritiker angeführt. Er geißelte den – seiner Meinung nach – dort verankerten unbeschränkten Liberalismus und forderte einen »Tropfen sozialistischen Öls« im Privatrecht (Gierke 1950 [1889]: 486). Damit hat er die Emanzipationsbestrebungen des Arbeitsrechts vom Privatrecht mit initiiert.

Das Privatrecht hatte den Arbeitsvertrag traditionell individualistisch und schuldrechtlich interpretiert: Zwei Parteien schließen einen Vertrag, in dem ein wechselseitiges Schuldverhältnis (Arbeitsleistung versus Entlohnung) festge-

halten wird (Sinzheimer 1976 [1928]). Gierke interpretierte den Arbeitsvertrag völlig neu und forcierte damit die Etablierung des Arbeitsrechts als Sonderrecht. Er sah den Menschen als soziales Wesen. Darum erschöpfte sich der Arbeitsvertrag für ihn nicht in einem individuellen und warenförmigen Tauschgeschäft, sondern der Vertrag hatte einen personenrechtlichen Kern; der Arbeiter würde nicht nur einzelne konkrete Arbeitsleistungen (Obligationen) erbringen, sondern durch seine Person in eine Dauerbeziehung eintreten. Er werde Teil der »eigentümlichen Gemeinschaft« des Betriebs und durch die asymmetrische Machtbeziehungen zwischen Arbeit und Kapital damit einem »Herrschaftsverband« unterstellt (Sinzheimer 1976 [1922]: 404–405). Daraus entwickelte Gierke die Rechtsfigur des Arbeitsverhältnisses als personenrechtliches Gemeinschaftsverhältnis. Aus diesem wurden wechselseitige Treue- und Fürsorgepflichten abgeleitet, zum Beispiel das Direktionsrecht des Arbeitgebers und die Gehorsamspflicht des Arbeitnehmers (Spindler 1982: 125).

Sinzheimer nahm die personen- und »gewalt«-rechtliche Interpretation Gierkes als Basis seiner Argumentation auf und verband sie mit seinen marxistischen Einflüssen. Auch Marx hatte deutlich gemacht, dass die Arbeit »keinen anderen Behälter hat als menschliches Fleisch und Blut« (zitiert nach Kahn-Freund 1976: 5). Doch die konträren klassenbezogenen Interessen beider Parteien konnten für Sinzheimer juristisch nicht in ein Gemeinschaftsverhältnis gepresst werden. Dies könne nur dazu führen, dass das Interesse des Arbeiters aufgrund seiner Abhängigkeitsposition unter das Interesse des Arbeitgebers untergeordnet werde. Darum brauche man klassenbasiert organisierte und mit Schutzrechten ausgestattete Verbände, die außerhalb des Betriebs Verträge miteinander schließen (Graf 1993: 109).

Gierkes Arbeitsvertragskonzeption hatte für die Tarifordnung nachhaltige Konsequenzen; denn je nachdem, wie sehr man den Gemeinschaftsgedanken betonte, stellte sich die Frage, ob die aus der Betriebsgemeinschaft resultierenden Treuepflichten der Arbeitnehmer vor den tarifvertraglichen Regelungen Halt machen sollen. In der rechtshistorischen Forschung ist die Frage, wie weit Gierke die Treuepflichten der Arbeitnehmer definierte, umstritten. Einige Autoren sehen in seinem Konzept den Zwang zur Unterordnung der Arbeitnehmer unter die Herrschaft des Kapitals (zum Beispiel Spindler 1982). Dies scheint jedoch wenig plausibel angesichts seines Engagements zugunsten der Koalitionsfreiheit und der dokumentierten Wertschätzung, die Gierke Sinzheimers Tarifordnung entgegenbrachte. So weisen andere Autoren auch darauf hin, dass er eher »harmlose« Pflichten im Blick hatte: Pflicht zur Verschwiegenheit, Gefahrenabwehr und persönliche Achtung (zum Beispiel Rückert 1992: 274).

Unbestritten ist jedoch, dass einige einflussreiche und im bürgerlichen Recht bereits sehr etablierte Juristen, die sich in der nun aufblühenden Disziplin der

Arbeitsrechtswissenschaft der zwanziger Jahre engagierten, eine Interpretation entwickelten, die die Figur des »personenrechtlichen Gemeinschaftsverhältnisses« zulasten der klassenbasierten Sinzheimer'schen Tarifordnung ins Zentrum stellte (Hueck, Nipperdey, Dietz, Nikisch, Siebert; vgl. Rückert 1992). Diese Gruppe war intern nicht homogen. So haben Personen wie Nikisch und Siebert die Treuepflichten der Arbeitnehmer sehr viel stärker betont als Nipperdey. Alle bereiteten jedoch eine nachhaltige, stärker »betriebszentrierte« Interpretation des Tarifrechts vor, die dann von der Gerichtsbarkeit (Reichsgericht/Reichsarbeitsgericht) implementiert wurde.

Das Einfallstor für die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung war von Sinzheimer selbst in das System der Arbeitsbeziehungen eingebaut worden. Sein Ordnungsmodell sah nur wenige gesetzliche Grundlagen vor. Die Ausfüllung dieser Grundlagen sowie die »Feinarbeiten« der Regulierung sollten die Tarifparteien sowie die Arbeitsgerichte übernehmen, weil dies flexibler sei und dem Zweck der sozialen Selbstbestimmung eher entspreche als staatliche Regulierung (siehe oben).

Das von Gierke begründete personenrechtliche Gemeinschaftsverhältnis wurde aufgegriffen (Graf 1993: 110–111). In verschiedenen Urteilen und insbesondere unter den sich verschlechternden wirtschaftlichen Bedingungen wurden der Arbeitnehmerseite im Verlauf der zwanziger Jahre ein Teil (oder 100 Prozent) des aus dem Gemeinschaftsverhältnis resultierenden Betriebsrisikos und die damit verbundenen Kosten aufgetragen; sei es, weil es der Arbeitgeberseite durch Betriebsstörungen »wirtschaftlich unmöglich« sei, die Lohnansprüche der Arbeitnehmer zu befriedigen (Rüthers 1973: 29); sei es, weil es der Arbeitgeberseite nicht zuzumuten sei, die in einem Betriebsteil durch einen Streik in einem anderen Betriebsteil angefallenen Kosten selbst zu tragen (Sinzheimer 1976 [1929]); sei es, weil es als günstiger für das Gesamtinteresse der Arbeitnehmer des Betriebs erachtet wurde, wenn Arbeitnehmer auf Lohn verzichten, um den Betrieb zu erhalten (Krummel 1991: 105).

Aus der aktuellen Perspektive ist ein Fall aus dem Jahr 1926 besonders interessant. Dabei ging es um einen Betrieb, in dem die Beschäftigten eine Vereinbarung unterschrieben hatten, mit der sie auf den ihnen tariflich zustehenden Lohn von 50 Pf. pro Stunde verzichteten und stattdessen 46 Pf. akzeptierten. Der Arbeitgeber hatte mit einem Geschäftspartner für die zu erbringenden Leistungen einen Kostensatz von 46 Pf. vereinbart. Bei Einhaltung des Tariflohns hätte er mit Verlust gearbeitet und wäre – seiner Aussage nach – dazu gezwungen gewesen, die Arbeiten einzustellen und die Beschäftigten zu entlassen.

Vor Gericht berief er sich nun auf das so genannte Günstigkeitsprinzip, das Teil der Tarifordnung war und auch heute noch im Tarifvertragsgesetz verankert ist. Dieses besagt, dass im Falle einer Regelkonkurrenz immer die für den Arbeitnehmer günstigste Regel gilt. Damit soll sichergestellt werden, dass ein

Flächentarifvertrag Mindestarbeitsbedingungen festlegt, aber nicht Höchstarbeitsbedingungen. Vor dem Landgericht Osnabrück wurde argumentiert, es sei für die Beschäftigten günstiger, auf Lohn zu verzichten, um die Arbeitsplätze zu erhalten. Das Gericht stimmte dem zu und berief sich dabei auf das Gemeinschaftsverhältnis, das es zumutbar mache, einen Teil des Geschäftsrisikos auf die Beschäftigten zu übertragen (darüber berichtend und kritisch kommentierend: Fraenkel 1999 [1926]).

Sinzheimer hat die Rechtsprechung zum Betriebsrisiko scharf kritisiert. Die Arbeitnehmer könnten nur dann für die betrieblichen Geschehnisse zur Verantwortung gezogen werden, wenn sie auf die Entwicklung seiner Teile auch Einfluss hätten. Dies sei jedoch aufgrund des fehlenden Zugriffs auf die Produktionsmittel nicht der Fall (Sinzheimer 1976 [1929]).

Es muss aber festgehalten werden, dass die Rechtsprechung nicht ausschließlich gegen die Interessen der Arbeitnehmer gewirkt hat. Otto Kahn-Freund berichtet über zahlreiche Fälle, in denen die Gemeinschaftsidee den Arbeitgebern Restriktionen auferlegte (Kahn-Freund 1975 [1931]; Hinweise darauf geben auch Spindler 1982 und Bähr 1991). So geht zum Beispiel ein Teil des Kündigungsschutzes, die Regelung von Sonderzahlungen sowie die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall auf die aus dem Gemeinschaftsverhältnis resultierenden Fürsorgepflichten des Arbeitgebers zurück (Spindler 1982: 125). Kahn-Freund, der sich insbesondere mit der Rolle des Reichsarbeitsgerichts beschäftigte, bezeichnete das dahinter stehende »soziale Ideal« als faschistisch. Er sah damit eine Entwicklung voraus, in der sich die genannte Juristengruppe, die sich auf das personenrechtliche Gemeinschaftsverhältnis berief, bruchlos in das nationalsozialistische Regime einfügte (Annuss 2004). Die »Betriebsgemeinschaft als Diktatur des Betriebsführers über die Gefolgschaft« wurde zur zentralen Institution des nationalsozialistischen Arbeitsrechts (Wahsner 1994).

Eine zentrale Rolle für die betriebszentrierte Uminterpretation durch die Justiz dürfte deren Verhältnis zu den freien Gewerkschaften gespielt haben. Der Justizapparat der Weimarer Republik entsprach personell im Wesentlichen dem Kaiserreich und wurde von den freien Gewerkschaften sowie von Teilen der Sozialdemokratie nicht nur nicht geschätzt, sondern gehasst (Stichwort »Klassenjustiz«) (Bähr 1991; Graf 1993: 388–425).

Vor diesem Hintergrund hatten die freien Gewerkschaften auch versucht, die Weimarer Arbeitsgerichtsbarkeit als Sondergerichtsbarkeit unter weitgehendem Ausschluss der juristischen Professionen zu etablieren, mit nur geringem Erfolg (ebd.). Es war also nicht verwunderlich, wenn kaum ein Richter oder Anwalt eine Affinität zur sozialdemokratischen Denkweise Sinzheimers entwickelte, auch wenn Sinzheimer selbst Jurist war und in diesem Punkt anders als die freien Gewerkschaften dachte.

Die christlichen Gewerkschaften (beziehungsweise der christlich-nationale DGB) hatten demgegenüber kein gespanntes Verhältnis zum kaiserlichen Staat und seiner Justiz. Im Gegenteil: Sie hatten einen Teil der Arbeitnehmerschaft in den kaiserlichen Staat integriert, sie hatten sich zum »sozialen Volkskaiser-tum« und später zur nationalen Idee bekannt, und sie hatten mehrmals von Interventionen der Regierung bei der katholischen Kirche zugunsten der gewerkschaftlichen Unabhängigkeit profitiert (Schneider 1982: 266–270). In den Auseinandersetzungen um das Arbeitsgerichtsgesetz plädierten die christlichen Gewerkschaften für einen Anschluss der Arbeitsgerichtsbarkeit an die ordentliche Gerichtsbarkeit unter Aufsicht der Justizverwaltung und unterstützten damit die Forderungen der Richter und des Justizapparats (Graf 1993: 319–320). Es wundert also nicht, wenn die dem Arbeitsrecht zugewandten Juristen sich eher der christlichen als der sozialistischen Lesart des Tarifsystems zuwandten.

5 Die DGB-Gewerkschaften als implizite Hüter christlicher Traditionen?

Das Gemeinschaftsdenken wirkte auch nach dem Ende des Nationalsozialismus noch lange fort und reichte bis weit in die sechziger Jahre (Annuss 2004: 302–305). Dies lag schon darin begründet, dass in der Arbeitsgerichtsbarkeit eine sehr ausgeprägte personelle Kontinuität zu verzeichnen war, die von der Weimarer Republik über das nationalsozialistische Regime in die Bundesrepublik hineinragte (Wahsner 1974). Hans Carl Nipperdey wurde der erste Präsident des 1954 neu eingerichteten Bundesarbeitsgerichts.

Und spätestens seit dem Ende der achtziger Jahre sehen sich die Gewerkschaften wiederum mit der einleitend skizzierten Herausforderung einer stärker betriebszentrierten Politik konfrontiert. Noch 1991 argumentierte Wolfgang Streeck in seiner Antwort auf Offe und Wiesenthal (1980), die Gewerkschaften lösten das Organisationsproblem der Interessenheterogenität dadurch, dass sie lediglich Verteilungsinteressen vertreten und die Produktionsinteressen an die Unternehmensverbände delegierten. Heute, unter verschärften Marktbedingungen, tendieren die Gewerkschaften demgegenüber dazu, die Verantwortlichkeit für den Markterfolg und die Idee der Produktionsgemeinschaft (wieder) zu internalisieren. Mit der Akzeptanz von tariflichen Öffnungsklauseln und betrieblichen Bündnissen wird zugestanden, dass die Beschäftigten zumindest einen Teil des Betriebsrisikos zu tragen haben und dass ein »gerechter Interessenausgleich« bedeutet, die Wettbewerbsbedingungen der Unternehmen zu berücksichtigen.

Wichtiger Bestandteil der Dezentralisierung ist, dass sie nicht rein marktorientiert gestaltet wird, sondern durch Regeln der Reziprozität eingehegt wird, die stark an die genannten Treue- und Fürsorgepflichten erinnern.

An zweiter Stelle ist die Lage des Unternehmens bzw. des Unternehmers bei der Bestimmung der Lohnhöhe in Betracht zu ziehen. Ungerecht wäre die Forderung übertriebener Löhne, die zum Zusammenbruch des Unternehmens mit allen sich daraus ergebenden bösen Folgen für die Belegschaften selbst führen müsste. Anders, wenn infolge Lässigkeit, aus Mangel an Initiative und dadurch verschuldeter technischer oder wirtschaftlicher Rückstand die Rentabilität des Unternehmens leidet; daraus lässt sich keine Berechtigung herleiten, der Belegschaft die Löhne zu drücken. (Papst Pius XI. 1931: Nr. 72, gerechte Löhne und Ausgleich)

Diese sozialkatholische Vorstellung eines gerechten Lohnes lässt sich auf das Verfahren anwenden, mit dem etwa die IG Metall entscheidet, ob ein Unternehmen von tarifvertraglichen Standards abweichen darf. Die Gewerkschaft versucht, den »in Not geratenen Unternehmer« vom »schlechten Unternehmer« zu scheiden. Im Notfall darf sich die Arbeitgeberseite darauf verlassen, dass die Gewerkschaft Konzessionen der Arbeitgeber als gerecht bewertet. Die Senkung von Tarifstandards stößt jedoch auf Widerstand, wenn sie als Alternative zu Innovationsstrategien wahrgenommen wird. Im ersten Fall wird die Idee der Produktionsgemeinschaft akzeptiert. Im zweiten Fall werden Klasseninteressen geltend gemacht.

Nirgendwo ist die Unterscheidung zwischen schlechtem und bedürftigem Unternehmer und die daran geknüpften Gerechtigkeitsvorstellungen deutlicher ausgeprägt als in der neuen tarifpolitischen Strategie der IG Metall in Nordrhein-Westfalen, »Tarif aktiv – besser statt billiger«. Abweichungen vom Tarifvertrag genehmigt die IG Metall nur noch dann, wenn das Management gleichzeitig eine die Arbeitnehmervertretungen überzeugende Innovationsstrategie vorlegt: »Billiger darf nicht bequemer zu haben sein als besser. Abweichende Vereinbarungen kann es nicht ohne verbindliche besser-Strategien geben ... »Besser statt billiger« ist kein Schmusekurs, sondern erfordert Konfliktbereitschaft und Konfliktfähigkeit« (Wetzel 2005: 5). Die Arbeitgeberseite muss unter Beweis stellen, ein »guter« Unternehmer zu sein, um die »Treuepflichten« der Belegschaft einzufordern.

Die Strategie der IG Metall ist eine Reaktion auf eine Reihe von Konflikten, die sich in den vergangenen zwei Jahren im Rahmen betrieblicher Bündnisse zugetragen haben. Es hat sich gezeigt, dass die Dezentralisierung der Tarifpolitik bei Beschäftigten immer dann zu Akzeptanzproblemen führt, wenn marktorientierte betriebliche Bündnisse auf Dauer gestellt und systematisch als Managementinstrument zur Reduzierung der Produktionskosten eingesetzt werden, ohne dass für die Belegschaften eine Notlage klar erkennbar war (Rehder 2006b). Betriebliche Bündnisse werden dann nicht mehr als Positivsummenspiele be-

trachtet, sondern als Nullsummenspiele. Diese spieltheoretisch inspirierte Formulierung beschreibt ja nichts anderes als eine Konstellation, in der die Beschäftigten nicht mehr daran glauben, dass ihre Treuepflichten noch durch die komplementären Fürsorgepflichten kompensiert werden. Die »Besser-statt-billiger«-Strategie kann als ein Versuch verstanden werden, die nunmehr konflikthaft gewordene Vermarktlichung der Arbeitsbeziehungen durch den Rückgriff auf traditionelle (wenn auch nicht sozialistische) Normenbestände neu einzubetten.

In diesem Sinne repräsentieren die DGB-Gewerkschaften das Erbe der christlichen Arbeitnehmervertretungen vor 1933 stärker als die heutigen christlichen Gewerkschaften. Letztere treten für einen Wettbewerb zwischen den verschiedenen Regulierungsformen der Arbeitsbeziehungen ein, wobei sie die einzelvertragliche Regulierung explizit mit einbeziehen (CGM/Ostmetall 2003). Dies wäre weder für Sinzheimer noch für Gierke akzeptabel gewesen. Immer wurde der kollektive (klassenbasierte oder gemeinschaftsorientierte) Kern im Arbeitsverhältnis betont, dem die individuelle privatrechtliche Vertragsfreiheit nicht gerecht werden könne. Beide sahen im nicht kollektivrechtlich eingebundenen Arbeitsvertrag ein Herrschaftsinstrument des Kapitals. Hier lag sowohl im christlichen wie im sozialdemokratischen Verständnis der Ausgangspunkt für die Emanzipation des Arbeitsrechts vom Privatrecht.

Darüber hinaus lehnen die heutigen christlichen Gewerkschaften Streiks tendenziell ab: »Streik und Aussperrung sind Rituale aus einer alten Welt« (ebd.). Damit setzen sie sich ganz eindeutig von ihren historischen Vorgängerorganisationen ab, die Streiks nicht nur akzeptiert, sondern (in mehr oder weniger starkem Umfang) auch praktiziert haben.

6 Ausblick

Der stattfindende Wandel im deutschen Tarifsysteem darf nicht als reine Marktschaffung missverstanden werden. Vielmehr wird er durch die traditionelle Idee der betrieblichen Produktionsgemeinschaft normativ eingeehgt. Die zentralen Motive entstammen den christlichen Sozialideen, wie sie in der Weimarer Republik praktiziert wurden. Katholische und protestantische Konzepte standen sich dabei näher, als man erwarten würde. Wichtigstes Vorbild für die Dezentralisierung des deutschen Flächentarifs ist weniger die liberale amerikanische Ökonomie als die eigene Vergangenheit der Weimarer Republik.

In der vergangenen Wahlperiode hat nun die CDU/CSU-Bundestagsfraktion einen »Gesetzesentwurf zur Modernisierung des Arbeitsrechts« vorgelegt, der sich wiederum auf das bereits erwähnte Günstigkeitsprinzip bezieht (CDU/

CSU 2003). Vorgeschlagen wurde, dass angesichts des verschärften Wettbewerbsdrucks ein geltender Tarifvertrag auf betrieblicher Ebene ausgesetzt werden kann, wenn zwei Drittel der Belegschaft und des Betriebsrats dies durch Abstimmung billigen. Rechtlich sollte dafür das arbeitsrechtliche Günstigkeitsprinzip modifiziert werden (§4 Abs. 3 TVO). Die Befürworter einer Gesetzesänderung argumentieren, dass es unter den Bedingungen der Massenarbeitslosigkeit für die Arbeitnehmer »günstiger« wäre, auf tarifliche Standards zu verzichten, wenn dadurch Arbeitsplätze gesichert werden könnten (vor allem Adomeit 1984). Der Arbeitsrechtler Klaus Adomeit, der diesen Vorschlag in die rechtswissenschaftliche und später auch in die politische Diskussion eingebracht hat, ist übrigens ein Schüler des bereits erwähnten Nipperdey.

Seit der Bundestagswahl 2005 ist diese Initiative vorerst vom Tisch. Doch steht hier mittelfristig ein Bruch mit den bisherigen Traditionen ins Haus? Ich meine, dass dies nicht der Fall ist. Auch diese Initiative zielt nicht darauf ab, die Arbeitsbedingungen an die jeweilige Produktivität und den »Marktwert« anzupassen. Ihr Kern liegt darin, die Idee der an Produktionsinteressen und unternehmerischer Wettbewerbsfähigkeit orientierten Betriebsgemeinschaft wieder zu mobilisieren und gegen die klassenbasierte Tarifordnung in Stellung zu bringen. Natürlich bringt eine betriebszentrierte Politik mehr Marktnähe ein. Daraus sollte man jedoch nicht schließen, dass die dahinter liegenden regulierenden Normen nicht andere sein können. Der Vorschlag der CDU/CSU

erweist sich ... als in hohem Maße kollektivistisch und sieht einem »closed shop« erstaunlich ähnlich: Arbeitgeber, Betriebsrat und Belegschaftsmehrheit entscheiden, was für den Einzelnen, Gewerkschaftsmitglied oder nicht, »günstiger« ist, und anders als aus der Gewerkschaft kann dieser aus dem Beschlussverband der Belegschaft nur um den Preis des Verlusts seines Arbeitsplatzes austreten.

Niemand hat diesen Sachverhalt so klar ausgesprochen wie Wolfgang Streeck (2005: 8).

Literatur

- Adomeit, Klaus, 1984: Das Günstigkeitsprinzip – neu verstanden. In: *Neue Juristische Wochenschrift*, 26–28.
- Anness, Georg, 2004: Der Arbeitsvertrag als Grundlage des Arbeitsverhältnisses. In: *Zeitschrift für Arbeitsrecht* 35, 283–310.
- Artus, Ingrid, 2001: *Krise des deutschen Tarifvertragssystems: Die Erosion des Flächentarifvertrags in Ost und West*. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.

- Bähr, Johannes, 1991: Entstehung und Folgen des Arbeitsgerichtsgesetzes von 1926: Zum Verhältnis von Arbeiterschaft, Arbeiterbewegung und Justiz zwischen Kaiserreich und Nationalsozialismus. In: Klaus Tenfelde (Hrsg.), *Arbeiter im 20. Jahrhundert*. Stuttgart: Klett-Cotta, 507–532.
- Beckert, Jens, 1996: What is Sociological about Economic Sociology? Uncertainty and the Embeddedness of Economic Action. In: *Theory and Society* 25, 803–840.
- Besgen, Nicolai, 1998: *Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband ohne Tarifbindung: Tarifflicht statt Verbandsflucht*. Baden-Baden: Nomos.
- Biographisch-Bibliographisches Kirchenlexikon (BBKL), 2005: Otto von Gierke. Band XXIV, Spalten 700–705. Nordhausen: Bautz.
- Cappelli, Peter, 1985: Plant-level Concession Bargaining. In: *Industrial and Labor Relations Review* 39, 90–104.
- CDU/CSU-Bundestagsfraktion, 2003: *Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung des Arbeitsrechts (ArbRModG)*. BT-Drucksache 15/1182, 18.6.2003.
- Christliche Gewerkschaft Metall (CGM)/Ostmetall, 2003: *Dresdner Erklärung für eine moderne Tarifpolitik*. Dresden, 2.12.2003.
- Dörre, Klaus, 1997: Globalisierung – eine strategische Option: Internationalisierung von Unternehmen und industrielle Beziehungen in der Bundesrepublik. In: *Industrielle Beziehungen* 4, 265–290.
- Ebbinghaus, Bernhard, 2002: *Dinosaurier der Dienstleistungsgesellschaft? Der Mitgliederschwund deutscher Gewerkschaften im historischen und internationalen Vergleich*. MPIfG Working Paper 02/3. Köln: Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung.
<www.mpifg.de/pu/workpap/wp02-3/wp02-3.html>
- Ellguth, Peter/Susanne Kohaut, 2004: Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2003. In: *WSI-Mitteilungen* 57, 450–454.
- Fraenkel, Ernst, 1999 [1926]: Aushöhlung des Tarifvertrags? In: *Ernst Fraenkel – Gesammelte Schriften*, Band 1: *Recht und Politik in der Weimarer Republik*. Hrsg. von Hubertus Buchstein unter Mitarbeit von Rainer Kühn. Baden-Baden: Nomos.
- Gierke, Otto von, 1913 [1868]: *Das deutsche Genossenschaftsrecht*, Band 1. Berlin: Weidmann.
- , 1950 [1889]: Die soziale Aufgabe des Privatrechts. In: Erik Wolf (Hrsg.), *Quellenbuch zur Geschichte der deutschen Rechtswissenschaft*. Frankfurt a.M.: Klostermann, 478–515.
- Graf, Günter, 1993: *Das Arbeitsgerichtsgesetz von 1926: Weimarer Verfassungsvollziehung auf juristisch-politischen Irrwegen des Kaiserreichs?* Goldbach: Keip.
- Hall, Peter/David Soskice (Hrsg.), 2001: *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*. New York: Oxford Press.
- Hassel, Anke, 1999: The Erosion of the German System of Industrial Relations. In: *British Journal of Industrial Relations* 37, 483–505.
- Jähnichen, Traugott, 1993: Partnerschaft oder Partizipation: Protestantische Impulse zur Diskussion um die Mitbestimmung. In: Hans G. Nutzinger (Hrsg.), *Perspektiven der Mitbestimmung: Historische Erfahrungen und moderne Entwicklungen vor europäischem und globalem Hintergrund*. Marburg: Metropolis.
- , 1998: »Vom Industrieuntertan zum Industriebürger«: Der soziale Protestantismus und die Entstehung des Arbeitsrechts in Deutschland. In: Hans G. Nutzinger (Hrsg.), *Die Entstehung des Arbeitsrechts in Deutschland: Aktuelle Probleme in historischer Perspektive*. Marburg: Metropolis, 121–144.

- Kahn-Freund, Otto, 1975 [1931]: Das soziale Ideal des Reichsarbeitsgerichts. In: Thomas Blanke et al. (Hrsg.), *Kollektives Arbeitsrecht. Quellentexte zur Geschichte des Arbeitsrechts in Deutschland, Band 1, 1840–1933*. Reinbek: Rowohlt, 247–273.
- , 1976: Hugo Sinzheimer. In: Otto Kahn-Freund/Thilo Ramm (Hrsg.), *Hugo Sinzheimer. Arbeitsrecht und Rechtssoziologie. Gesammelte Aufsätze und Reden, Band 1*. Frankfurt a.M.: Europäische Verlagsanstalt, 1–31.
- Kassalow, Everett M., 1988: Concession Bargaining: Towards New Roles for American Unions and Managers. In: *International Labour Review* 127, 573–592.
- Kaufmann, Franz-Xaver, 1989: *Religion und Modernität: Sozialwissenschaftliche Perspektiven*. Tübingen: Mohr.
- Kroeschell, Karl, 1989: *Deutsche Rechtsgeschichte 3 (seit 1650)*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Krummel, Christoph, 1991: *Die Geschichte des Unabdingbarkeitsgrundsatzes und des Günstigkeitsprinzips im Tarifvertragsrecht*. Frankfurt a.M.: Peter Lang.
- Linsenmayer, Tedd, 1986: Concession Bargaining in the United States. In: *Labour and Society* 11, 207–220.
- Manow, Philip, 2002: »The Good, the Bad and the Ugly«: Esping-Andersens Wohlfahrtsstaattypologie und die konfessionellen Grundlagen des westlichen Sozialstaats. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 54, 203–225.
- Massa-Wirth, Heiko/Hartmut Seifert, 2004: Betriebliche Bündnisse für Arbeit nur mit begrenzter Reichweite? In: *WSI-Mitteilungen* 57, 246–254.
- Nautz, Jürgen, 1998: Das deutsche Tarifvertragsrecht zwischen Interventionismus und Autonomie. Zur Debatte über die Gestaltung des Tarifrechts in Deutschland. In: Hans G. Nutzinger (Hrsg.), *Die Entstehung des Arbeitsrechts in Deutschland: Aktuelle Probleme in historischer Perspektive*. Marburg: Metropolis, 71–120.
- Offe, Claus/Helmut Wiesenthal, 1980: Two Logics of Collective Action: Theoretical Notes on Social Class and Organizational Forms. In: *Political Power and Social Theory* 1, 67–115.
- Papst Leo XIII., 1891: *Enzyklika Rerum Novarum* (»Über die Arbeiterfrage«), 15. Mai 1891.
- Papst Pius XI., 1931: *Enzyklika Quadragesimo Anno* (»Über die Wiederherstellung der sozialen Ordnung«), 15. Mai 1931.
- Plumpe, Werner, 1994: »Liebesbotschaft gegen Klassenkampf? Christliche Gewerkschaft und betriebliche Mitbestimmung in der Weimarer Republik. In: Frank von Auer/Franz Segbers (Hrsg.), *Sozialer Protestantismus und Gewerkschaftsbewegung: Kaiserreich – Weimarer Republik – Bundesrepublik Deutschland*. Köln: Bund, 149–171.
- Rehder, Britta, 2003: *Betriebliche Bündnisse für Arbeit in Deutschland: Mitbestimmung und Flächentarif im Wandel*. Frankfurt a.M.: Campus.
- , 2006a: Recht und Politik beim Wandel des deutschen Flächentarifs. Juristen als politische Akteure im System der Arbeitsbeziehungen. In: *Politische Vierteljahresschrift* 47(2), 169–192.
- , 2006b: Legitimitätsdefizite des Co-Managements: Betriebliche Bündnisse als Konfliktthema zwischen Belegschaften und Interessenvertretungen. In: *Zeitschrift für Soziologie* 35(3), 227–242.
- Rückert, Joachim, 1992: »Frei« und »sozial« – Arbeitsvertragskonzeptionen um 1900 zwischen Liberalismus und Sozialismus. In: *Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 225–294.
- Rüthers, Bernd, 1973: *Die unbegrenzte Auslegung: Zum Wandel der Privatrechtsordnung im Nationalsozialismus*. Frankfurt a.M.: Fischer Athenäum TB.

- Schmierl, Klaus, 2001: Hybridisierung der industriellen Beziehungen in der Bundesrepublik – Übergangsphänomen oder neuer Regulationsmodus? In: *Soziale Welt* 52, 427–448.
- Schneider, Michael, 1982: *Die Christlichen Gewerkschaften 1894–1933*. Bonn: Verlag Neue Gesellschaft.
- , 1994: Evangelische Christen und Christliche Gewerkschaften im Kaiserreich. In: Frank von Auer/Franz Segbers (Hrsg.), *Sozialer Protestantismus und Gewerkschaftsbewegung: Kaiserreich – Weimarer Republik – Bundesrepublik Deutschland*. Köln: Bund, 78–91.
- Schroeder, Wolfgang, 1994: Die gewerkschaftspolitische Diskussion in der evangelischen Kirche zwischen 1945 und 1955. In: Frank von Auer/Franz Segbers (Hrsg.), *Sozialer Protestantismus und Gewerkschaftsbewegung: Kaiserreich – Weimarer Republik – Bundesrepublik Deutschland*. Köln: Bund, 221–243.
- Sinzheimer, Hugo, 1976 [1919]: Die Neuordnung des Arbeitsrechts. In: Otto Kahn-Freund/Thilo Ramm (Hrsg.), *Hugo Sinzheimer. Arbeitsrecht und Rechtssoziologie. Gesammelte Aufsätze und Reden, Band 1*. Frankfurt a.M.: Europäische Verlagsanstalt, 62–69.
- , 1976 [1922]: Otto von Gierkes Bedeutung für das Arbeitsrecht. In: Otto Kahn-Freund/Thilo Ramm (Hrsg.), *Hugo Sinzheimer. Arbeitsrecht und Rechtssoziologie. Gesammelte Aufsätze und Reden, Band 1*. Frankfurt a.M.: Europäische Verlagsanstalt, 402–407.
- , 1976 [1929]: Das Reichsarbeitsgericht zum Betriebsrisiko. In: Otto Kahn-Freund/Thilo Ramm (Hrsg.), *Hugo Sinzheimer. Arbeitsrecht und Rechtssoziologie. Gesammelte Aufsätze und Reden, Band 1*. Frankfurt a.M.: Europäische Verlagsanstalt, 273–275.
- Spindler, Helga, 1982: *Von der Genossenschaft zur Betriebsgemeinschaft: Kritische Darstellung der Sozialrechtslehre Otto von Gierkes*. Frankfurt a.M.: Peter Lang.
- Streeck, Wolfgang, 1991: Interest Heterogeneity and Organizing Capacity: Two Class Logics of Collective Action? In: Roland M. Czada/Adrienne Windhoff-Héritier (Hrsg.), *Political Choice: Institutions, Rules, and the Limits of Rationality*. Boulder, CO: Westview Press, 161–198.
- , 1993: Klasse, Beruf, Unternehmen, Distrikt: Organisationsgrundlagen industrieller Beziehungen im europäischen Binnenmarkt. In: Burkhard Strümpel/Meinolf Dierkes (Hrsg.), *Innovation und Beharrung in der Arbeitsmarktpolitik*. Stuttgart: Schäffer-Poeschel, 39–68.
- , 2005: *Flexible Tarifverträge ohne Gewerkschaften? Rechtliche Fragen und praktische Probleme*. Vortrag vor dem Sozialwissenschaftlichen Forum der Hans-Böckler-Stiftung, September 2005, Erfurt.
- Streeck, Wolfgang/Britta Rehder, 2003: Der Flächentarifvertrag: Krise, Stabilität und Wandel. In: *Industrielle Beziehungen* 10, 341–362.
- , 2005: Institutionen im Wandel: Hat die Tarifautonomie eine Zukunft? In: Hans Werner Busch (Hrsg.), *Tarifpolitik im Wandel*. Köln: Deutscher Instituts-Verlag, 49–82.
- Streeck, Wolfgang/Kathleen Thelen (Hrsg.), 2005: *Beyond Continuity: Explorations in the Dynamics of Advanced Political Economies*. Oxford: Oxford University Press.
- Wahsner, Roderich, 1974: Das Arbeitsrechtskartell – Die Restauration des kapitalistischen Arbeitsrechts in Westdeutschland nach 1945. In: *Kritische Justiz* 7, 369–386.
- , 1994: *Arbeitsrecht unter'm Hakenkreuz: Instrument des faschistischen Terrors und der Legitimation von Unternehmerwillkür*. Baden-Baden: Nomos.
- Wetzel, Detlef, 2005: »Tarif aktiv – besser statt billiger«. Leitprojekte für eine veränderte Praxis. In: Richard Detje/Klaus Pickshaus/Hans-Jürgen Urbas (Hrsg.), *Arbeitspolitik kontrovers: Zwischen Abwehrkämpfen und Offensivstrategien*. Hamburg: VSA, 161–171.