

Zum Entwicklungsstand des Arbeitsrechts

Anmerkungen zu W. Däubler*)

Von Uwe Günther

Vorbemerkung: In der Bundesrepublik Deutschland hat die auch numerisch schwache „Linke“ mit immensen Schwierigkeiten auf individueller, politischer und wissenschaftlicher Ebene zu kämpfen. In dieser Situation scheint es nahe zu liegen, auf „interne“ Kritik zu verzichten, und notwendig zu sein, sich auf den gemeinsamen „Gegner“ zu konzentrieren. Was soll danach eine Auseinandersetzung mit W. Däubler? Ist es nicht wichtiger, seine Positionen im Arbeitsrecht gegen die h.M. zu verteidigen anstatt sie zu kritisieren? Muß man nicht mit Kritik zurückstecken, wenn jemand von der h.M. mit besonderer Vehemenz attackiert und mit besonders vielen Vorurteilen belegt wird? Diese Frage zu bejahen, hieße, die Kritik der h.M. zum unüberwindbaren Rahmen eigenen Denkens zu machen, die eigene Sichtweise zu reduzieren auf die des kritischen Kritikers. Däublers Arbeitsrechtslehre greift weit über die Analyse von Einzelproblemen hinaus; sie versucht, Arbeitsrecht umfassend zu begreifen. Diese Perspektive ist deswegen so wichtig, weil langfristig nur eine systematisch ausgearbeitete, widerspruchsfreie und kohärente Gesamtkonzeption Möglichkeiten eröffnet, Arbeitsrecht für die Arbeiterbewegung nutzbar zu machen. Das ist auch der tiefere Grund, warum Däubler zentrales Angriffsobjekt der h.M. ist. Der folgende Beitrag rechtfertigt sich aus dieser Situation. Er will also, in voller Übereinstimmung mit Däublers Grundanliegen, die Perspektive, Arbeitsrecht systematisch zu erfassen, verdeutlichen und weiterentwickeln helfen.

Däubler sieht seine Tätigkeit als Jurist in Zusammenhang mit der Emanzipation der Arbeiterklasse. Diese Sichtweise teilt er mit anderen. Er unterscheidet sich aber von solchen Ansätzen, die über eine „allgemeine Gesellschaftstheorie“ Arbeitsrecht zu erfassen suchen und die bislang wenig bis kaum „durchgestoßen“ sind auf die von Däubler längst betretene Ebene des Arbeitsrechts, wie es sich in der betrieblichen Realität entfaltet. Demgegenüber sind Däublers Ausgangspunkte die konkreten Normen, die Ergebnisse der Rechtsprechung, die Dogmatik. Dieses Material versucht Däubler im Interesse der Emanzipation der Arbeiterklasse juristisch zu verarbeiten. Im folgenden soll versucht werden, die Reichweite von Däublers Ansätzen näher einzuschätzen.

Diskussionsgrundlage ist das Buch „Das Arbeitsrecht“. Hier hat Däubler versucht, Arbeitsrecht systematisch darzustellen. (Allerdings ist bislang nur der erste Band erschienen, ein zweiter ist geplant.) Inhaltlich behandelt Däubler folgende Schwerpunkte: „Entstehung und Funktion des Arbeitsrechts“ (S. 27 f), „Der Kampf um die Koalitionsfreiheit – Historische und aktuelle Bedeutung“ (S. 37 f), „Tarifvertragsrecht“ (S. 60 f), „Arbeitskampfrecht“ (S. 126 f), „Das Recht der betrieblichen Interessenvertretung“ (S. 184 f), „Die Mitbestimmung im Unternehmen“ (S. 291) und „Gewerkschaftliche Interessenvertretung gegenüber dem Staatsapparat“ (S. 320 f).

*) Zugleich eine Besprechung von: Das Arbeitsrecht. Ein Leitfadens für Arbeitnehmer, rororo, Reinbeck bei Hamburg, 2. Aufl. 1977, 391 S., 9,80 DM. Gesellschaftliche Interessen und Arbeitsrecht, Pahl-Rugenstein Verlag, Köln 1974, 57 S., 9,80 DM. Das soziale Ideal des Bundesarbeitsgerichts, EVA Frankfurt, 1975, 143 S., 12,- DM.

Um das „Arbeitsrecht“ adäquat diskutieren zu können, ist es notwendig, auf Däublers theoretische Prämissen einzugehen, die er im „Arbeitsrecht“ nicht expliziert. In „Gesellschaftliche Interessen und Arbeitsrecht“ sind Däublers Vorstellungen in gedrängter Form enthalten. Es soll daher zunächst auf Däublers theoretische Positionen eingegangen werden (I). In einem zweiten Schritt wird versucht, die Kritik an Däublers Positionen auf das „Arbeitsrecht“ zu übertragen (II). Danach soll auf einige konkrete arbeitsrechtliche Probleme, wie sie im „Arbeitsrecht“ abgehandelt sind, eingegangen werden (III). Zum Schluß folgen einige ergänzende und zusammenfassende Bemerkungen (IV).

I. Däublers theoretische Zielsetzung besteht aus zwei Momenten, dem der „Arbeitsrechtskritik“ und dem der „Alternativen Rechtsinterpretation“.

1. Worin besteht der Inhalt der „Arbeitsrechtskritik“? „In der Zerstörung der bürgerlichen Neutralitätsfunktion und in der Aufzeigung derjenigen Ursachen, die zur Herausbildung und Fortentwicklung bestimmter arbeitsrechtlicher Inhalte in Form von Gesetzen, Rechtsprechungsnormen und Lehrmeinungen geführt haben. Arbeiten dieser Art sind unerläßliche Voraussetzungen für den Abbau derjenigen Verhaltensweisen, die man gemeinhin als gewerkschaftlichen Legalismus bezeichnet: Nur wenn der bestehende Rechtszustand nicht als vorgegeben betrachtet, sondern als Ausdruck einer gesellschaftlichen Entwicklung begriffen wird, ergibt sich die Chance einer halbwegs aussichtsreichen Veränderungsstrategie“ (Interessen, S. 43). Zu diesem Zweck muß sich die Rechtswissenschaft „an den Interessen der Lohnabhängigen“ orientieren (ebd. S. 47). Um diese Zielsetzung zu realisieren, ist es erforderlich, die Interessen der Arbeitnehmer, z. B. „höchstmöglicher Lebensstandard“, „Sicherheit“, „Freiheit am Arbeitsplatz“ usw. zu spezifizieren (Das soziale Ideal, S. 25f). Die in dieser Weise bestimmten Interessen bilden den Maßstab der Kritik.

Däublers Ansatz, Arbeitsrecht mit Hilfe des Begriffs Interesse zu analysieren, zielt ab auf Ideologiekritik im Sinne einer „Aufklärung“ von Unterprivilegierten. Kann Däubler das bewirken, was er beabsichtigt? Die Beantwortung dieser Frage fällt deswegen schwer, weil Däubler einen nicht näher präzisierten Interessenbegriff verwendet. Dieser Begriff impliziert Momente, die von vielen Lohnabhängigen subjektiv als „ihre Interessen“ angesehen werden. (Arbeitnehmer, die ihre Interessen in dem von Däubler definierten Interessenraster nicht wiedererkennen, stehen a priori außerhalb von Däublers kategorialem Rahmen.) Das Problem ist jedoch, daß häufig Arbeitern die Bedeutung ihrer subjektiven Interessen im gesellschaftlichen Kontext dunkel bleibt, d. h. sie ordnen ihre Interessen anderen Interessen – dem „Gemeinwohl“ – unter. Viele Arbeitnehmer akzeptieren für sich die Formel: „Höchstmöglicher Lebensstandard ja, aber die Wirtschaft muß laufen!“ Arbeitnehmern mit einem solchen Bewußtsein rückspiegeln, daß die Rechtsprechung ihre Interessen nicht berücksichtigt, weil sie eine Wir-sitzen-alle-in-einem-Boot-Ideologie vertritt – die Ideologie also, die sie selbst für sich akzeptieren – läuft auf Sisyphos-Arbeit hinaus. (Ein ganz schillernder Interessenbegriff, wie Däubler ihn verwendet, hat übrigens auch die fatale Konsequenz, Erkenntnisfortschritt zu suggerieren, wo keiner ist: die einheitliche Verwendung eines unpräzisen Begriffs verdeckt leicht die Bedeutungsunterschiede im Gebrauch dieses Begriffes.)

Nun mag Däublers Ansatz partiell geeignet sein, im Bewußtsein von Arbeitnehmern eine Differenz zwischen politisch wünschenswertem und rechtlich zugestandenem Stand von „Sicherheit am Arbeitsplatz“ usw. festzuhalten. Insofern wäre sicherlich für viele Arbeitnehmer ein Schritt vorwärts in Richtung einer Stärkung ihres Selbstbewußtseins getan. Erst wenn Arbeitnehmer die gesellschaftlichen Verhältnisse nicht mehr bloß hinnehmen, sondern Ansprüche formulieren können, ihre Interessen realisiert sehen wollen, sind sie in der Lage mitzuhelfen, die Realität zu verändern. Aller-

dings gilt es sich klar zu machen, daß die von Däubler ins Blickfeld genommenen Interessen der Lohnabhängigen die den Partialinteressen des Kapitals entgegenstehenden Partialinteressen der Arbeiterschaft sind. Grundlage der von Däubler intendierten Entwicklung der subjektiven Interessen von Arbeitnehmern ist deswegen die unhinterfragte Hinnahme der bestehenden kapitalistischen Produktionsverhältnisse. Die Forderung nach „höchstmöglichen Lebensstandard“ stellt sich aktuell deswegen, weil die Produzenten von der Verfügung über die Produktionsmittel ausgeschlossen sind und ihnen deswegen die bewußte Bestimmung über ihre Arbeit versagt ist; die Forderung nach mehr „Sicherheit“ ist Reaktion auf eine Produktionsstruktur, deren primärer Zweck in der Kapitalverwertung liegt. Däublers Interessenbegriff schafft allenfalls ein Bewußtsein, das sich mit der Formel umschreiben läßt: „Klar reichen die Sicherheitsbestimmungen nicht aus. Sie müssen durch das Parlament oder die Gerichte verbessert werden!“ Was Däublers Interessenbegriff mithin nicht leisten kann, ist die Beantwortung der für Erkenntnisprozesse entscheidenden Frage, wie die subjektiven Interessen in Richtung objektive entwickelt werden können; die Arbeiter über die Vertretung ihrer Partialinteressen gegen das Kapital hinaus das Bewußtsein ihrer gesellschaftlichen Funktion als Klasse in der bürgerlichen Gesellschaft gewinnen können. Die Ausblendung dieser Fragestellungen macht Däublers Ansatz jedenfalls ungeeignet, weitreichende Erkenntnisprozesse zu initiieren. (Dem Interessenbegriff Däublers korrespondiert der Gebrauch der Begriffe „arbeitgeberfreundlich“ und „arbeitnehmerfreundlich“. Die Verwendung dieser Begriffe erhebt die Fortgeltung kapitalistischer Produktionsverhältnisse zur Voraussetzung der Analyse und verhindert damit eine exakte Analyse dieser Gesellschaftsstruktur selbst. Deswegen hat Kahn-Freund recht, wenn er den „primitiven Versuch“ ablehnt, „die sozialen Vorstellungen, die der Rechtsprechung des Reichsarbeitsgerichts zugrunde liegen, mit den Schlagworten: ‚arbeitgeberfreundlich‘ oder ‚arbeitnehmerfreundlich‘ abzutun“. (Das soziale Ideal des Reichsarbeitsgerichts, in: Recht und Politik, Herausgeber Ramm, 1966, S. 151) Es ist unverständlich, daß Däubler sich explizit auf Kahn-Freund bezieht, ohne ihn in diesem zentralen Punkt überhaupt anzusprechen.)

Auch das Ziel Däublers, „gewerkschaftlichen Legalismus“ abzubauen, ist problematisch. Däubler ist zuzustimmen, daß der bestehende Rechtszustand nicht als vorgegeben betrachtet werden darf. Eine solche Einschätzung verhindert gesellschaftliche Entwicklung über gewerkschaftliche Politik. Der kritische Punkt ist ein anderer. Um das zu erläutern, sei ein wenig ausgeholt: Betrachtet man die aktuelle Situation im Arbeitsrecht, so kann man feststellen, daß die gewerkschaftliche Betätigungsfreiheit rechtlich in vielfältiger Weise eingeschränkt ist. Das prägnanteste Beispiel bildet das Streikrecht. Nur scheinbar läßt sich jedoch die im Vergleich zu anderen Ländern reduzierte Streikbereitschaft der Gewerkschaften auf die Streikrechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und die Fixierung der Gewerkschaften auf diese Rechtsprechung zurückführen. Ganz entscheidend ist, daß sich die Gewerkschaften gesamtgesellschaftlich bereits seit Anfang der 50er Jahre in der Defensive befinden. Die Programme von 1949 und 1963 beinhalten zwar auf abstrakter Ebene Vorstellungen über grundsätzliche gesellschaftliche Änderungen. *Es fehlt aber eine Strategie*, wie diese praktisch zu erreichen sind. Dieser strategischen Konzeptionslosigkeit entspricht eine gewerkschaftliche Praxis, die sich einerseits beschränkt auf den traditionellen gewerkschaftlichen Rahmen der Tarif- und Sozialpolitik, die andererseits in die bestehenden politischen und rechtlichen Institutionen „hineinschlüpft“, ohne deren Voraussetzungen und Folgen für gewerkschaftliches Handeln zu reflektieren. Auf diesem Hintergrund ist das Dilemma der Gewerkschaftsbewegung nicht so sehr ein „zuviel“ an Legalismus, sondern ein „zuwenig“ an gewerkschaftlicher Theorie und Strategie. Die Gewerkschaften sind „integriert“, weil sie selbst bloß „reagieren“. Sie lassen sich auf Handlungsbedingungen ein, die ihre Betätigungsfreiheit beschränken, ohne ein Konzept zu besitzen, diese Bedingungen zu verändern. Diese Konzeptionslosigkeit der

Gewerkschaften wird verdeckt, weil die Gewerkschaften rechtlich in einem engen Rahmen eingespannt werden und dies Ursache gewerkschaftlicher „Anpassung“ zu sein scheint. „Gewerkschaftlicher Legalismus“ beschreibt deswegen nur ein Phänomen; das Kernproblem ist ein anderes. Für die Entwicklung der Arbeiterbewegung kommt es nicht so sehr auf den „Abbau“ des gewerkschaftlichen Legalismus an, vorrangig ist die Analyse und der „Einbau“ legaler Handlungsspielräume in gewerkschaftliche Strategie.

2. „Alternative Rechtsinterpretation“ beinhaltet: Eine „andere Auslegungsergebnisse als die herrschende Meinung herbeiführende Dogmatik. Konkret bedeutet dies, daß die wünschbaren, den Interessen der Lohnabhängigen entsprechenden Rechtsinhalte im Wege gängiger dogmatischer Argumentation begründet werden, in einer Form also, die wenigstens eine Kommunikation mit den Entscheidungsträgern ermöglicht.“ (Interessen, S. 51) „Die . . . alternative Rechtsinterpretation hat sich zwar notwendigerweise des überkommenen rechtsdogmatischen Instrumentariums zu bedienen, ist jedoch selbstredend nicht darauf beschränkt.“ (ebd. S. 52) „Der mit dem Arbeitsrecht beschäftigte Wissenschaftler hat lediglich die Funktion, den auf dem jeweiligen Stand der Entwicklung artikulierten Forderungen juristischen Ausdruck zu verleihen, seine alternative Dogmatik als Mittel zur Umsetzung aktueller Forderungen zu verwenden oder aber deutlich zu machen, daß der traditionelle Interpretationsspielraum überschritten ist und nur eine Gesetzesänderung oder eine tarifliche Abmachung in Betracht kommt.“ (ebd. S. 54)

Zentral in der Konzeption der alternativen Rechtsinterpretation ist die Orientierung am Ergebnis. Zwar „existieren äußerste Grenzen, die unter allen Umständen zu beachten sind“ (Interessen, S. 52); es können jedoch „lege artis außerordentlich vielfältige Ergebnisse begründet“ werden. (Interessen, S. 52) Däubler scheint der herrschenden Meinung mit seinem Vorgehen einen Streich zu spielen: Wenn die herrschende Meinung ihrem Selbstverständnis nach „topische“, d. h. methodisch kaum stringent eingrenzbar Argumentationsmuster zuläßt, muß sie dann nicht auch die „alternative Rechtsinterpretation“ akzeptieren? Diese Frage zu bejahen, heißt einem Trugschluß aufzusitzen: Nach überkommener positivistischer Ideologie hat Recht mit gesellschaftlichen Verhältnissen allenfalls etwas in seiner Entstehung zu tun; Rechtsanwendung ist jedoch gänzlich unabhängig von gesellschaftlichen Prozessen. Sitzt man dieser Ideologie auf, so muß die Praxis des Arbeitsrechts den Eindruck von Voluntarismus hervorrufen: Denn obwohl in vielen Bereichen Normen fehlen, wird „juristisch“ entschieden. Diese Entscheidungen erscheinen daher in Grenzen beliebig und umkehrbar. Dieser Eindruck ist jedoch vordergründig und nur haltbar im Glauben an jenen Positivismus. Tatsächlich geht in Rechtsanwendung generell und in Arbeitsrechtsprechung speziell gesellschaftliche Realität ein. Die Streikrechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts läßt sich nicht adäquat erfassen, indem lediglich die Begriffe Sozialadäquanz oder Verhältnismäßigkeit kritisiert werden. Diese Begriffe bilden lediglich einen Darstellungsrahmen, in den die herrschende bürgerliche Ideologie einfließen kann. Eines ihrer wesentlichen Charakteristika heute in der BRD ist die Identifizierung der kurzfristigen Kapitalverwertungsinteressen mit den gesamtgesellschaftlichen Interessen: Daher sind „Streiks volkswirtschaftlich unerwünscht“. Auf der Basis dieser Ideologie, die nicht argumentiert, sondern als „natürlich“ unterstellt wird, ist die Streikrechtsprechung „plausibel“, „selbstverständlich“. Sozialadäquanz oder Verhältnismäßigkeit haben (wahrscheinlich) für die Richter des Bundesarbeitsgerichts einen konkret faßbaren juristischen Inhalt, d. h. ihre unreflektierten ideologischen Prämissen bestimmen quasi naturwüchsig den juristischen Inhalt dieser Begriffe. Demgegenüber kann die „alternative Rechtsinterpretation“, auch und gerade wenn sie ihre Alternativen in die dogmatische Hülle der herrschenden Meinung verpackt, nicht auf eine vergleichbare Plausibilität hoffen. Das hat seine Ursache eben darin, daß sie eine

Konkordanz zwischen Kapitalinteresse und Allgemeininteresse und damit den durch die gegenwärtige bürgerliche Gesellschaftsstruktur erzeugten Schein negiert. Die bloß oder primär am Ergebnis orientierte alternative Rechtsinterpretation kann deswegen nicht damit rechnen, als „diskutabel“ akzeptiert zu werden; sie ist dazu verdammt, verschwiegen zu werden, oder als a. A. in Fußnoten dahinzusiechen.

Die Fixierung der „alternativen Rechtsinterpretation“ impliziert darüber hinaus politisch bedenkliche Konsequenzen. In der Tendenz führt die „alternative Rechtsinterpretation“ dazu, juristisch erkämpfte und noch zu erkämpfende Positionen in eins zu setzen. Das hat auf der einen Seite die Relativierung der juristisch gesicherten Position zur Folge. Auf der anderen Seite wird der politische Kampf tendenziell verrechtlicht – und das entgegen der erklärten Absicht Däublers: Die Gewerkschaft, die sich auf das „Grundrecht der Mitbestimmung“ beruft – und dabei den Autor überinterpretiert –, kann die Hände in den Schoß legen und auf die Verwirklichung der Mitbestimmung durch Instanzen hoffen, die jedenfalls außerhalb der Gewerkschaften zu suchen sind.

II. 1. Mit der Bezeichnung „Das Arbeitsrecht. Ein Leitfaden für Arbeitnehmer“ knüpft Däubler an dem „arbeitsrechtskritischen“ Strang seines theoretischen Ansatzes an. Wie realisiert er nun seinen Ansatz? Konzeptionell ist der Anspruch, sich an Arbeitnehmer zu wenden, nicht eingelöst. Das Ziel, „gewerkschaftlichen Legalismus“ abzubauen, ist in keiner Weise realisiert. Grob gesagt hätte das „Arbeitsrecht“ mit sehr viel mehr Berechtigung den Untertitel „Ein Lehrbuch“ haben können. Es ist normorientiert und basiert auf Vorstellungen der „alternativen Rechtsinterpretation“. Arbeitsrechtskritik im Sinne Däublers leistet das Buch nicht. Auf dem Hintergrund der soeben an Däublers theoretischer Position geäußerten Kritik ist es kein Manko, daß Däubler seinen Anspruch nicht in Praxis umgesetzt hat. In diesem Verzicht kommt vielmehr ein praktischer Realismus zum Ausdruck, dem zuzustimmen ist: Der Anspruch, allen Arbeitnehmern „das“ Arbeitsrecht vermitteln zu wollen, ist utopisch. In der Regel dürften selbst Betriebsräte, auch wenn sie freigestellt sind und einschlägige Schulungen besucht haben, überfordert sein, wenn man ihnen die Kenntnis „des“ Arbeitsrechts abverlangt. Deswegen dürfte es langfristig für betriebliche Praxis unumgänglich werden, den Betriebsräten zwar Kenntnisse der Grundstruktur des Arbeitsrechts zu vermitteln, gleichzeitig aber müßte ihre Fähigkeit entwickelt werden, arbeitsrechtliche Probleme, die sie selbst nur mangelhaft lösen können, rasch zu erkennen, und deswegen Kontakt mit der Gewerkschaft aufzunehmen. Des weiteren müßte die Koordination zwischen Gewerkschaft und Betriebsrat verbessert, die Kooperation zwischen Gewerkschaft und Arbeitsrechtswissenschaft intensiviert werden. Auf diesem Hintergrund erfüllt ein Lehrbuch des Arbeitsrechts eine durchaus sinnvolle Funktion, auch wenn es sich als Lektüre nur eignet für Studenten, Teamer, Gewerkschaftsfunktionäre etc.

2. Wenden wir uns dem zweiten Aspekt Däublers theoretischer Konzeption zu, der „alternativen Rechtsinterpretation“. In welchem Umfang schlagen sich die oben skizzierten Mängel der „alternativen Rechtsinterpretation“ im „Arbeitsrecht“ nieder?

Ein Beispiel: In Fällen eines Demonstrationsstreiks, der keine kollektivrechtliche Regelung anstrebt, „kommt eine Rechtfertigung durch unmittelbaren Rückgriff auf das Selbstbestimmungsprinzip des Art. 1 GG in Frage: Versagt das Kollektivvertragssystem, weil sich beispielsweise Obligatorisierungstendenzen im Gewerkschaftsapparat zeigen oder weil Mitgliederminderheiten ihre Interessen nicht ausreichend zur Geltung bringen können, so liegt in der Arbeitsniederlegung das letzte, aber auch wirksamste Mittel, um die Mitbestimmung der Arbeitnehmer über ihre Arbeitsbedingungen zu sichern“ (S. 135; ähnliches S. 75, S. 185). Das von Däubler aufgeworfene Problem entsteht nur, wenn man mit Däubler Streikfreiheit an das Kollektivvertragssystem anbindet (dazu noch später). Was Däubler also macht, ist, der Konsequenz seines

eigenen Ansatzes aus dem Wege zu gehen. Argumentationen solcher Art müssen skeptisch machen. An die Stelle traditioneller Dogmatik tritt eine alternative, ohne daß diese erklären könnte, warum gerade die traditionelle Dogmatik falsch und die alternative richtig ist. Die alternative Dogmatik muß sich sogar noch entgegenhalten lassen, in sich inkonsequent zu sein. – Um nun keine falschen Vorstellungen hervorzurufen: Dem „Arbeitsrecht“ liegen keineswegs durchgängig solche Muster zugrunde. Dezisionistische Argumentationen finden sich im Gegenteil nur an wenigen Stellen.

Problematischer ist schon die Verwendung solcher Kategorien wie „Offenheitsgrundsatz der Verfassung“ (S. 129), „Gebot zur Herstellung intellektueller Waffengleichheit“ (S. 225), „Preis der Freiheit“ (S. 80), auch die – allerdings anders verstandene – „Friedenspflicht“ (S. 69). Es ist bereits versucht worden darzulegen, daß in juristische Begriffe gesellschaftliche Realität einfließt. Nur in der Ideologie des soziologischen Positivismus sind Begriffe bloßes Handwerkszeug, gleichermaßen von „rechts“ und „links“ fungibel einsetzbar. Gerade Generalklauseln ermöglichen, die bürgerliche Ideologie von der Identität von Kapital- und Allgemeininteressen juristisch zu „übersetzen“. Dies ist der Grund, warum Generalklauseln insbesondere im Arbeitsrecht Verwendung gefunden haben. Sie ermöglichen, Widersprüche zwischen Kapitalinteressen und Interessen der Lohnabhängigen zu Lasten letzterer aufzulösen, ohne daß dieses Ergebnis in der Norm selbst zum Ausdruck kommen muß. Beim Gebrauch arbeitsrechtlicher Generalklauseln „mitzumachen“, verkennt daher deren ideologische Funktion und hat praktisch verhängnisvolle Folgen: Es wird die falsche Vorstellung erzeugt bzw. verstärkt, Generalklauseln seien in der gesellschaftlichen Praxis relativ beliebig interpretierbar. Das verführt etwa Gewerkschaften dazu, bei der Planung einer Aktion zunächst einen „weiten“ Normbereich anzunehmen. Da sie aber die Reichweite der Norm möglichst genau in ihr Handlungskonzept einbauen wollen, erwarten sie – durchaus realistisch und auf dem Hintergrund von Erfahrungen – das schlechtest denkbare Ergebnis und richten ihre Handlungen daran aus. Der durch Generalklauseln tatsächlich gezogene enge Handlungsrahmen wird daher praktisch von den Gewerkschaften erkannt und eingehalten. Das muß theoretisch aber solange unklar bleiben, wie der Generalklausel „an sich“ ein fast grenzenloser Inhalt unterschoben wird. Dann ist die Einengung der gewerkschaftlichen Betätigungsfreiheit nicht Folge der Rechtsstruktur, sondern scheint sogar auf der „Klugheit“ der Gewerkschaft zu beruhen. Daß diese „Klugheit“ nur Reflex der Rechtsstruktur ist, bleibt unbegriffen.

Ein weiterer Aspekt: Gerade Generalklauseln sind Vehikel, um betriebliche Konflikte zu verrechtlichen. Ihr scheinbar grenzenloser Inhalt ermöglicht es, jeden Konflikt potentiell als rechtlichen zu begreifen, darüber hinaus sogar jeden Konflikt sich überhaupt nur als rechtlichen vorstellen zu können. Gesellschaftspolitische Probleme sind nur noch-nicht-juristische.

Ebenso wichtig für die Entwicklung einer rationalen, als Handlungsmaßstab für Praxis dienenden Arbeitsrechtswissenschaft wie die Destruktion von Generalklauseln ist die Ausarbeitung einer exakten Begrifflichkeit. Ein Beispiel: Wenn Däubler das Arbeitsrecht unterteilt in „Recht zur Selbsthilfe“ und „konkrete Problemkomplexe, . . . die die heutige Arbeitnehmerexistenz bestimmen“ (S. 35), dann reproduziert er nur in umgekehrter Reihenfolge die Trennung von Kollektiv- und Individualarbeitsrecht. Das ist kein bloßes Definitionsproblem. In der begrifflichen Trennung des Individuums vom Kollektiv ist angelegt, daß das Kollektiv als etwas dem Individuum Äußeres gegenübertritt. Individualität ist damit ungesellschaftlich, abgezogen vom sozial-ökonomischen Status des Lohnabhängigen, bloß bürgerlich-juristisch erfaßt. Diese Sichtweise hat durchaus Folgen für juristische Ergebnisse. Letztlich werden z. B. die juristischen Kontroversen um die Effektiv- und Differenzierungsklauseln, die Vereinbarungen zum Schutz von Vertrauensleuten usw. über die implizite Verwendung einer bürgerlichen Sicht von Individualität mitentschieden; einer Sichtweise also, die in der Tren-

nung von Kollektiv- und Individualarbeitsrecht bereits angelegt ist. Eine exakte Begrifflichkeit ist aber auch aus politischen Gründen gerade unter Bedingungen der Verrechtlichung betrieblicher Konflikte notwendig. Denn gewerkschaftlich aktive Arbeitnehmer sind gezwungen, sich in betrieblichen Konflikten rechtlicher Argumente zu bedienen. Wenn sie darauf verwiesen sind, ihre Zielsetzungen und Forderungen in „falschen“ Begriffen zu denken, so muß das zur verzerrten Darstellung ihrer Ziele und letztlich zur Verzerrung der Zielsetzung selbst führen: Die Gewerkschaft degeneriert zur Vereinigung privatisierender Subjekte und verzichtet darauf, als gesellschaftliches Subjekt Realität zu verändern. Insofern ist die Erarbeitung exakter juristischer Kategorien auch ein eminent praktisches Problem.

Die Trennung des Arbeitsrecht in „Öffentliches“ und „Privates“ Recht ist ein weiteres Beispiel für ein Begriffspaar, das in ähnlicher Weise „Schaltstellenfunktion“ ausübt. Die implizite Akzeptierung dieses dualistischen Ansatzes führt bei Däubler dazu, in der Frage des politischen Streiks ein wesentliches „Erkenntnisprisma“, „Sehwerkzeug“ der herrschenden Meinung nicht reflektieren und also nicht zerstören zu können (S. 136 f). Die Aufsplitterung des Arbeitsrechts in zwei unterschiedlich strukturierte Bereiche verhindert, Zusammengehöriges als solches zu erkennen. So ist der Arbeitsschutz – Teil des öffentlichen Rechts – eben auch deswegen so ineffektiv, weil er der „öffentlichen Gewalt“ anvertraut ist und damit juristisch außerhalb des „privaten“ gewerkschaftlichen Aktionsrahmens zu stehen scheint. Die weitere politische Folge ist, daß der gewerkschaftliche Aktionsrahmen in einer Weise eingeschränkt wird, die für die Gewerkschaftsmitglieder nicht mehr nachvollziehbar ist. Für diese stellt sich etwa das Problem der Sicherheit am Arbeitsplatz als einheitliches Problem dar. Die verschiedenen Zuständigkeiten – Betriebsrat, Arbeitgeber, Sicherheitsbeauftragter, Sicherheitsausschuß, Berufsgenossenschaft, Gewerbeaufsichtsamt – und darauf basierende Handlungsbeschränkungen müssen absurd erscheinen. Es zeigt sich, daß solche juristischen Kategorien, die Realität nach nicht nachvollziehbaren Prinzipien strukturieren, geeignet sind, Widersprüche zwischen Gewerkschaft und Mitgliedern zu schaffen und damit letztlich Gewerkschaftsbewegung zu schwächen.

Die Hinweise mögen genügen, um das Praktische des Problems anzudeuten. Die Ebene der wissenschaftlich ausgewiesenen Begriffsbildung ist jedenfalls praktisch relevanter als sich auf Probleme abdrängen zu lassen wie dem, die Funktion des Arbeitsrechts als „Verbesserung der Austauschbedingungen und Erhaltung des gesellschaftlichen Status quo“ (S. 29 f) zu bestimmen. Eine „Verbesserung der Austauschbedingungen“ läßt sich sicherlich feststellen, wenn man die juristische Normenwelt im Arbeitsrecht betrachtet. Ob und wie allerdings die Lohnabhängigen real ihren Status im Verhältnis zu den erreichten gesellschaftlichen Möglichkeiten verbessert haben, ist damit nicht beantwortet. Sicherlich ist richtig, daß das Arbeitsrecht zur „Erhaltung des gesellschaftlichen Status quo“ dient. Dies sagt aber noch nichts über die genaue Funktion aus. Eine Funktionsbestimmung in dieser Unkonkretheit mag helfen, idealistische oder metaphysische Rechtsvorstellungen abzubauen – Recht als Streben nach Gerechtigkeit usw. –, praktisch führt sie jedoch zu wenig.

In diesem Sinne wäre es vordringlich gewesen – was paradox erscheinen mag – die von Däubler akzeptierte Untergliederung im „Arbeitsrecht“ auf ihre inhaltlichen Implikationen zu überprüfen. Auch hier nur einige andeutende Hinweise: Diese Untergliederung folgt einerseits den einschlägigen Gesetzen, andererseits spiegelt sie gewerkschaftspolitische Differenzierungen wider. In der Realität gibt es keine oder wenig Koordination zwischen der Mitbestimmung auf Unternehmerebene und betriebliche Interessenvertretung. Praktisch stellt sich aber die Frage, ob das rechtlich und politisch so sein muß bzw. in welchem Verhältnis die verschiedenen Ebenen zueinander stehen. In diesem Kontext wäre etwa das Problem zu überdenken, welche Rückwirkungen die Ausweitung der Betriebsratsbefugnisse auf die Gewerkschaftspolitik im allgemeinen,

auf die Tarifpolitik im besonderen hat. Wie kann Mitbestimmung mit betrieblicher Interessenvertretung verbunden werden? Ein weiteres Beispiel: Massenentlassungen hat Däubler im vorliegenden Band, dem „kollektiven“ Teil des Arbeitsrechts, nicht behandelt. Das ist grundsätzlich höchst problematisch. Zwar stehen auch bei Massenentlassungen den einzelnen Arbeitnehmern die Rechte des Kündigungsschutzgesetzes zur Verfügung. Sofern der Arbeitgeber jedoch Gründe für die Kündigung hat, diese also „betriebsbedingt“ ist, bleibt dem Arbeitnehmer lediglich die Berufung auf die fehlerhafte soziale Auswahl. Es ist nun klar, daß gerade bei Massenentlassungen die Mehrzahl der Entlassenen das Argument der fehlerhaften sozialen Auswahl kaum aussichtsreich anbringen kann. Deswegen ist das Problem nicht über eine erweiterte Interpretation des individuellen Kündigungsschutzes lösbar. Notwendig ist vielmehr, den betroffenen Arbeitnehmern rechtliche Möglichkeiten zu eröffnen, kollektiv gegen Kündigungen anzugehen. Diese Perspektive ist nur ganz partiell durch § 102 BetrVG eröffnet, generell aber durch die restriktive Streikrechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ausgeschlossen. Auch wenn daher die rechtlichen Voraussetzungen für einen „kollektiven“ Kündigungsschutz derzeit kaum vorhanden sind, kann das nicht heißen, die entsprechenden Sachverhalte bei der Erörterung des individuellen Kündigungsschutzes zu diskutieren. Damit wird von vornherein eine falsche Perspektive anvisiert und die Illusion stabilisiert, die das Kündigungsschutzgesetz selbst erzeugt: daß es vor Kündigungen schütze.

Diese Andeutungen mögen genügen, um zu zeigen, daß Däublers Untergliederung problematische Voraussetzungen hat. An dieser Stelle sei hier abgebrochen. Die Absicht war zu zeigen, daß die „alternative Rechtsinterpretation“, wie sie dem „Arbeitsrecht“ zugrunde liegt, praktisch zur Ausblendung wichtiger Problemkreise führt. Indem sie die begrifflichen Voraussetzungen von Arbeitsrechtspraxis nicht reflektieren bzw. darauf verzichten zu können glaubt, reproduziert sie entgegen ihrer eigenen Zielsetzung Rahmenbedingungen, die letztlich immer zur herrschenden Meinung zurückführen.

III. Im Vordergrund von Däublers „Arbeitsrecht“ steht sicherlich der Aspekt, auf praktische Fragen eine unmittelbar praktische Antwort zu geben. Dieser Aspekt soll im folgenden näher behandelt werden. Da hier natürlich nicht auf die Fülle der behandelten Probleme eingegangen werden kann, seien einige wichtige Probleme herausgegriffen.

1. Nach Däublers Interpretation hat „die Koalitionsfreiheit den Sinn, den einzelnen abhängig Beschäftigten die Möglichkeit zur gleichberechtigten, jede Objektstellung ausschließenden Einwirkung auf seine Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zu verschaffen“ (S. 48). Auf dieser Ausgangsbasis thematisiert Däubler unter anderem die „Betätigung des einzelnen in der Koalition“ (S. 52), sowie „Bestandsschutz der Koalition“ (S. 56). Mit dieser Differenzierung leistet Däubler das, was er nicht leisten will: Wenn man die Koalitionsfreiheit in Bestandsschutz der Koalition und individuelle Koalitionsfreiheit aufgliedert, dann hat man die Koalitionsfreiheit nicht konkretisiert, sondern atomisiert. Die Konsequenz solcher Atomisierung ist z. B. die Legitimierung solchen juristischen Nebels, wie er sich im Begriff „negative Koalitionsfreiheit“ ausdrückt und wogegen Däubler sich zu Recht wendet. Die juristische Existenz dieser Konstruktion bezieht ihre Plausibilität aus der Entgegensetzung von „der Gewerkschaft“ mit „dem Individuum“. Tatsächlich geht es bei der „negativen Koalitionsfreiheit“ um die Einschränkung der Grundrechte der in der Koalition zusammengeschlossenen Individuen. Koalition und Individuum lassen sich rechtlich nur als Einheit erfassen. Die Ursache dafür, daß Däubler diesen Zusammenhang nicht richtig erfaßt – er selbst akzeptiert den Begriff „Fernbleiberecht“ –, liegt in der Interpretation von Art. 9 III GG. Was heißt schon „Objektstellung ausschließende Einwirkung“? Aus der Per-

spektive des feudalistischen Systems schließt der „freie“ Arbeitsvertrag a priori die Objektstellung des Arbeitsvertragspartners aus; aus sozialistischer Perspektive impliziert Lohnarbeit – wie auch immer „mitbestimmt“ – die Objektstellung des Lohnabhängigen. Der Begriff „Objektstellung“ bleibt daher assoziativ. Die unzulängliche Interpretation von Art. 9 III GG ist nicht zuletzt Folge von Däublers Verfassungsrechtsverständnis. Er versteht Grundrechte „aus dem Gesamtsystem der Verfassung heraus“ (S. 48). Damit muß er im Grundgesetz einem Wesen nachspüren, das es nicht gibt und deswegen etwas finden, was abstrakt und inhaltsleer bleiben muß. Was notwendig ist zur Analyse von Art. 9 III GG, ist die Reflektion über die „Normstruktur“: Koalitionsfreiheit läßt sich nur verstehen, wenn sie interpretiert wird als Reaktion auf eine Rechtsstruktur, die prinzipiell auf dem Eigentum an Produktionsmitteln und dem „freien“ Arbeitsvertrag basierte. Diese historischen Momente sind bei der Interpretation von Art. 9 III GG „mitzudenken“, ohne daß diese Momente freilich in den Schutz der Normen einbezogen sind. Dieser Hintergrund enthüllt, daß die „negative Koalitionsfreiheit“ eine Realitätssicht impliziert, gegen die gerade die Koalitionsfreiheit gerichtet ist. Diesen Zusammenhang streift Däubler in seinen historischen Anmerkungen (S. 37 f), die Ausführungen sind allerdings abstrakt „vor“ die Norm gezogen, der Zusammenhang mit der Norm selbst ist also nicht vermittelt.

2. Keine Erwähnung findet bei Däubler die Frage nach dem Charakter des Tarifvertrags. Er akzeptiert implizit die Rechtsnormdoktrin. Mit der herrschenden Meinung unterstellt Däubler damit Tarifverträge fälschlicherweise der Geltung öffentlich-rechtlicher Strukturprinzipien anstelle privat-rechtlicher. Auch hier zeigt sich, daß Däublers Pragmatismus nur scheinbar praktisch ist. Es sei nochmals auf die vorher erwähnten Auseinandersetzungen um die Zulässigkeit diverser tariflicher Klauseln hingewiesen: Ein Gutteil des Nährbodens würde der Diskussion um die Zulässigkeit entzogen, wenn der Tarifvertrag eben nicht als Rechtsnorm angesehen würde. Auch die Diskussion um die Frage der Bindung der Tarifparteien an das „Gemeinwohl“ lebt zu einem nicht unwesentlichen Teil von der Hochstilisierung des Tarifvertragssystems zur Norm. Um den Tarifvertrag „privatrechtlich“ und damit richtig einzuordnen, muß man sich die Situation von 1918 vor Augen halten. Die Tarifvertragsordnung von 1918 wollte keineswegs den rechtlichen Charakter des bereits von 1918 partiell bestehenden Kollektivvertragssystems ändern. Es sollten nur die Schwierigkeiten beseitigt werden, die der Integration des Tarifvertrages in das bürgerliche Rechtssystem im Wege standen. Mit den Mitteln der „Unmittelbarkeit“ und „Unabdingbarkeit“ wurden die Probleme beseitigt, die im Rahmen des klassischen bürgerlichen Rechts nicht gelöst werden konnten. Die Tarifvertragsordnung hat deswegen den Tarifvertrag nicht außerhalb des bürgerlichen Rechts gestellt, sondern lediglich dessen Grenze erweitert.

3. Nach Däubler ist das Tarifvertragssystem durch Art. 9 III GG gewährleistet (S. 58, S. 128). Den gewerkschaftlichen Streik hält er – stillschweigend – für durch Art. 9 III GG geschützt. (Gleichermaßen ist der nicht-gewerkschaftliche Streik von ad-hoc-Koalitionen von Art. 9 III GG umfaßt.) Nach Däubler zielt jedoch Streikfreiheit bloß auf den Abschluß von Kollektivverträgen (S. 123). Däubler „koppelt“ also Kollektivvereinbarungen und Streikfreiheit, er zieht allerdings die Grenzen der Kollektivvereinbarungen weit über den Rahmen dessen hinaus, was die herrschende Meinung für zulässig erachtet. Diese Position ist jedoch nicht haltbar: Streikfreiheit ist mit der Koalitionsfreiheit geschützt und unabhängig von einem Kollektivvertragssystem. Wie bereits angedeutet, ist bei der Koalitionsfreiheit die auf Privateigentum an Produktionsmitteln beruhende bürgerliche Rechtsstruktur „mitzudenken“. Koalitionsfreiheit gestattet die Bildung von Gegenmacht gegen die in der bürgerlichen Rechtsstruktur angelegte – und historisch realisierte – Möglichkeit, die Interessen der Lohnabhängigen im weitgehendem Maße zu negieren. Im Gegensatz etwa zur Vereinigungsfreiheit, die sich

ohne besondere Garantie entfalten kann, weil ihr die bürgerliche Rechtsstruktur isomorph ist, muß Koalitionsfreiheit, wenn sie Wirksamkeit entwickeln soll, gleichzeitig Machtmittel gegen die potentiellen Möglichkeiten der bürgerlichen Rechtsstruktur mitbeinhalten. Ein solches Mittel ist einzig der Streik. Streikfreiheit und Kollektivvereinbarungen stehen deshalb rechtlich nebeneinander. Wenn man die Streikfreiheit mit Däubler an Kollektivvereinbarungen bindet, so bleibt dogmatisch die Struktur von Art. 9 III GG dunkel. Deswegen kann das Ausmaß der durch die Streikrechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts erfolgten Restriktion nicht richtig erfaßt werden. Umgekehrt verhindert diese Konzeption, daß der Streik als praktisches Kampfmittel über traditionelle Formen hinaus eingesetzt werden kann. Erinnerung sei an das bereits erwähnte Beispiel von Massenentlassungen. Däubler kann zwar auch deren Streik legitimieren, wenn diese die Rücknahme der Kündigungen über Kollektivvereinbarungen wollen; das ist jedoch zu lebensfremd, um innovatorisch sein zu können. Däubler kann auch nicht zugestimmt werden, wenn er das Tarifvertragssystem als grundgesetzlich geschützt ansieht: Im selben Maße wie das Grundgesetz das Bürgerliche Gesetzbuch schützt, ist das Tarifvertragsgesetz vom Grundgesetz geschützt, d. h. nicht absolut. Verfassungsrechtliche Bedenken setzen erst dann ein, wenn der Gesetzgeber das Tarifvertragsgesetz – oder das Bürgerliche Gesetzbuch – ersatzlos aufheben würde. Die praktische Relevanz dieser Kontroverse zeigt sich bei der Diskussion um die Frage der Verfassungsmäßigkeit der Mitbestimmung. Wenn man das Tarifvertragssystem in die Verfassung hineinverlegt, wird es sehr viel schwieriger zu begründen, warum die Mitbestimmung dem Grundgesetz entspricht (vgl. Däubler, D. 305 f).

IV. Hinter der Hochstilisierung des Tarifvertragssystems in grundgesetzlichen Rang steckt über das juristische hinaus eine problematische politische Seite. Denn im Gegensatz zur herrschenden Meinung sieht Däubler kaum Grenzen für die Vereinbarungsbefugnis der Tarifvertragsparteien. Ebenso erscheinen ihm die Kompetenzen des Betriebsrats und die Möglichkeiten der Mitbestimmung fast grenzenlos. Das mag rechtlich so sein, soll hier jedoch nicht weiter diskutiert werden. Politisch gibt es jedoch durchaus Handlungsbeschränkungen: Jeder Tarifvertrag beruht auf der faktischen Anerkennung der Vertragsparteien, d. h. die Macht der einen Partei geht in das Kalkül der anderen Partei ein. Jeder Tarifvertrag beinhaltet deswegen immer den impliziten Verzicht der Gewerkschaften, den Unternehmer als solchen zu beseitigen. Deswegen kann gewerkschaftliche Politik über Tarifverträge zwar unternehmerische Entscheidungsmacht einschränken, sie kann jedoch allenfalls ein Mittel im Kampf um Selbstbestimmung sein. Däubler fördert letztlich die Illusion, über gewerkschaftlichen Kampf allein gesellschaftlichen Fortschritt erzielen zu können. Genau dieser Illusion sitzen etwa die britischen Gewerkschaften auf. Ihr Handlungsspielraum ist zwar juristisch kaum beschränkt. Was sie jedoch nicht erkennen ist, daß ihnen politische und ökonomische Grenzen auferlegt sind, die sich nur politisch über oder gegen den Staat verändern oder beseitigen lassen. Das ist der Grund, warum sich die gesellschaftlichen Verhältnisse in Großbritannien und der BRD so ähneln, obwohl Arbeitsrecht und industrial relations ganz gegensätzlich strukturiert sind. Der eben genannte Aspekt führt zu dem bereits angeschnittenen Problembereich „gewerkschaftlicher Legalismus“ zurück. Es besteht zwar kein Zweifel, daß die Akzeptierung des geltenden Rechts als Leitlinie für gewerkschaftliches Handeln gesellschaftlichen Fortschritt verhindert. Nur: Eine falsche Orientierung „abzubauen“, heißt noch nicht, den Gewerkschaften eine richtige Orientierung zu geben. „Gewerkschaftlicher Legalismus“ ist eine spezifische Variante bürgerlicher Ideologie. Diese Variante zu beseitigen, ist nicht identisch mit der Beseitigung der bürgerlichen Ideologie. Auch hier sei an die britische Gewerkschaftsbewegung erinnert: Sie hat ein „instrumentelles“ Rechtsverständnis und ist gleichzeitig durch und durch in bürgerlicher Ideologie verfangen. Begreift man die Überwindung der bürgerlichen Ideologie als das allgemeine Problem der Gewerkschaftsbewegung, so stellt sich das „Legalitätsproblem“ anders: Unter dieser Perspektive ist der

politische Wert eines rationalen Arbeitsrechts, das Handlungsspielräume exakt bestimmt und deswegen kalkulierbar macht, noch gar nicht ausgelotet. Natürlich ist klar, daß das heute geltende Arbeitsrecht, wie es insbesondere von der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts festgelegt ist, nur eine Karikatur dessen ist, was wir meinen und anzudeuten versucht haben.

Dieser Konzeption mag man vorenthalten, sie sei, wenn schon Däublers Ansätze keine Chance haben, realisiert zu werden, noch unrealistischer, da sie direkt zentrale Kategorien der herrschenden Meinung negiert. Ein solcher Vorwurf ist so nicht richtig. Die Differenz zwischen den Begriffen der herrschenden Meinung und dem, was hier für richtig gehalten wird, ist nur ein anderer Ausdruck dafür, daß die „Linke“ politisch so schwach ist, wie sie ist. Diese Feststellung kann nicht dazu führen, auf Begriffe, in denen die Arbeiterbewegung ihre Ziele juristisch darstellen kann, zu verzichten. Das kann lediglich dazu führen, zwischen Arbeitsrechtswissenschaft als Wissenschaft und Arbeitsrecht als praktische Rechtsanwendung zu differenzieren. Betrachtet man Arbeitsrecht immer nur unter dem Aspekt der forensischen Praxis, so reproduziert sich eben immer diese Praxis. Eine Arbeitsrechtswissenschaft kann dagegen der Arbeitsrechtspraxis eine Orientierungsgrundlage vermitteln, die über diese Praxis hinausweist.

Auf dem Hintergrund des bislang Gesagten muß es so erscheinen, als ob Däublers Ansätze völlig unbrauchbar seien. Das trifft aus zwei Gründen nicht zu: 1. Es war hier nicht beabsichtigt, Däubler insgesamt gerecht zu werden, sondern zu versuchen, einige zentrale Probleme zu thematisieren, die für die zukünftige Entwicklung des Arbeitsrechts als relevant erscheinen. Nur in diesem Kontext ist vieles an Däublers Position fragwürdig. Das heißt umgekehrt, daß das „Arbeitsrecht“ – verglichen mit anderen Lehrbüchern – ganz sicherlich das Prädikat „empfehlenswert“ verdient. Besonders positiv ist, daß Däubler sich bemüht, Normen in ihrer praktischen Funktion zu begreifen. Er geht damit über bloß begriffsjuristische Ansätze hinaus und schafft damit Voraussetzungen, gesellschaftliche Realität in der Vermittlung mit Normen zu begreifen. Auch wenn diese Vermittlung methodisch nicht exakt abgesichert ist, leistet er damit einen wichtigen Beitrag, um Ideologeme zu zerstören, die sich zu einem Teil nur halten können, weil ihre praktische Funktion unerkannt bleibt. 2. Die hier versuchte Kritik hat mit Däubler eines gemeinsam, die Auffassung nämlich, daß sich Arbeitsrechtswissenschaft „im“ Recht, nicht „neben“ oder „außerhalb“ des Rechts konstituiert (wie etwa diejenigen meinen, die glauben, Arbeitsrecht könne „instrumentalisiert“ werden). Von diesem Ausgangspunkt her läßt sich Däubler ein auf das konkrete Normenmaterial; er räsoniert nicht bloß dauernd über das Recht, sondern sagt, was Recht ist. In diesem zentralen Punkt verdienen Däublers Ansätze ungeteilten Beifall.

Kritische Psychologie

Soeben erschienen

Klaus Holzkamp, **Gesellschaftlichkeit des Individuums**
Aufsätze 1974–1977
Studien zur Kritischen Psychologie, Bd. 3
264 Seiten, DM 12,-

Karl-Heinz Braun, **Einführung in die Politische Psychologie**
Studien zur Kritischen Psychologie, Bd. 4
179 Seiten, DM 12,-

Pahl-Rugenstein