

Antrag auf Einrichtung eines Promotionskollegs an der Freien  
Universität Berlin

**Gerechtigkeit durch Tarifvertrag.** Grundlagen der Tarifautonomie

**Prof. Dr. Florian Rödl (M.A.)**

Freie Universität Berlin

Institut für Arbeitsrecht

Professur für Bürgerliches Recht, Arbeits-  
und Sozialrecht

Postanschrift: Van't-Hoff-Straße 8

14195 Berlin

Tel.: 030/838-52137

[florian.roedl@rewiss.fu-berlin.de](mailto:florian.roedl@rewiss.fu-berlin.de)

## 1. Thema des Promotionskollegs

**Thema des beantragten Kollegs ist die Tarifautonomie. Es geht nicht um einzelne Aspekte praktizierter Tarifautonomie (etwa: Vertarifizierung von Sozialpolitik) oder spezifische Bedrohungen der Tarifautonomie (etwa: Einschränkungen durch Unionsrecht). Vielmehr soll es um die Tarifautonomie als Ganzes gehen. Es soll ein neuer Anlauf zur ihrer Grundlegung unternommen werden. Ein Kernziel ist die Verabschiedung des in der Arbeits- und Verfassungsrechtswissenschaft herrschenden liberalistischen Grundverständnisses des Tarifvertrags als „kollektiv ausgeübter Privatautonomie“. Dem soll ein Verständnis von „Gerechtigkeit durch Tarifvertrag“ entgegengestellt werden, demzufolge Tarifverträge ein notwendiges Erfordernis fairer Arbeitsbeziehungen darstellen.**

Die so aufgespannte Thematik des Kollegs hat interdisziplinäre Bezüge zur Volkswirtschaftslehre, zur Industrie- und Organisationssoziologie, auch zur Politikwissenschaft. Sie hat aber vor allem ein rechtswissenschaftliches Gravitationszentrum. Die Rolle der Rechtswissenschaft ist es unter diesem Thema also nicht, originär ökonomische, soziologische oder politikwissenschaftliche Fragestellungen durch Auskünfte zum rechtlichen Rahmen oder vergleichbare Beiträge zu flankieren. Es geht im Schwerpunkt darum, wie die grundgesetzlich garantierte und einfachgesetzlich ausgeformte Tarifautonomie richtig zu verstehen ist, und welche Folgen dieses Verständnis für eine Vielzahl von juristischen Streitfragen zeitigt. Diese Streitfragen beschäftigen die Arbeitsgerichte und Arbeitsrechtspraxis seit Langem und immer wieder, und die gerichtlichen Entscheidungen dieser Fragen liefern relevante Handlungsoptionen und Handlungsrestriktionen für die kollektiven Akteure der Arbeitsbeziehungen. Dieser disziplinäre Zuschnitt des hier beantragten Kollegs mit einem rechtswissenschaftlichen Gravitationszentrum ist deswegen interessant und geboten, weil eben das juristische Grundverständnis der Tarifautonomie fundamental umstritten ist. Dies ist ein Umstand, der den genannten Nachbardisziplinen, deren Gegenstand an sich ebenfalls die Arbeitsbeziehungen bilden, oft wenig vertraut ist. Weit vertrauter ist der Grundlagenstreit in der Praxis des kollektiven Arbeitsrechts, weil dort die aus einem Grundverständnis resultierenden Optionen und Restriktionen ständig spürbar sind.

Letzteres sei noch einmal konkreter ausgeführt: Das herrschende Verständnis von Tarifautonomie als „kollektiv ausgeübter Privatautonomie“ hat eine Vielzahl unmittelbar restriktiver rechtlicher Konsequenzen etwa für Fragen der Tarifgeltung, der Tarifbindung, der erlaubten Arbeitskämpfmaßnahmen: So stehen die Geltung von Tarifnormen kraft Allgemeinverbindlicherklärung, aber



auch die Geltung der Branchenmindestlohn-Verordnungen auf Basis von Mindestlohn-Tarifverträgen immer wieder auch deswegen unter großem legitimatorischen Druck. Denn auf diesem Wege werden Arbeitsverhältnisse durch Tarifnormen bestimmt, deren Parteien keine Mitglieder der tarifschließenden Organisationen sind. Eine dispositive Tarifgeltung für neu begründete Arbeitsverhältnisse wird verneint, eine zeitliche Begrenzung der Nachbindung des aus dem Verband ausgetretenen Arbeitgebers wird vehement gefordert. Im Arbeitskampf ist im Rahmen des Verhältnismäßigen alles erlaubt, was einerseits neue Strategien der Arbeitnehmerseite gestützt hat, andererseits den Arbeitgebern ein stattliches Abwehrarsenal an die Hand gegeben hat (Betriebsstilllegung, Lohnversagung kraft Arbeitskampfisikolehre, Streikarbeit, Streikbruchprämien etc.).

Das herrschende Verständnis schlägt sich weiter nieder in einer Fehldeutung der verfassungsrechtlichen Garantie der Tarifautonomie in Art. 9 Abs. 3 GG, welche sich in der Behauptung einer substantiellen „negativen Koalitionsfreiheit“ und in der Ablehnung von Arbeitskämpfen um Unternehmensentscheidungen zuspitzt. Die „negative Koalitionsfreiheit“, fehlinterpretiert als „negative Tarifnormfreiheit“, liefert die Basis für eine Vielzahl von Einsprüchen gegen das geltende Tarifrecht, etwa gegen die Verbindlichkeit von Tarifnormen zu betrieblichen und betriebsverfassungsrechtlichen Gegenständen nach § 3 Abs. 2 TVG, gegen Tarifreuevorgaben im Vergaberecht, aber auch gegen allzu gewichtige Begünstigungen von Gewerkschaftsmitgliedern durch tarifliche Bonusklauseln. Unternehmensentscheidungen, selbst solche von Kapitalgesellschaften, sollen kein zulässiges Kampfziel sein. Erlaubt sein sollen allenfalls freiwillige Selbstverpflichtungen des Arbeitgebers in einem Tarifvertrag.

Zugleich stehen auf der Basis der „kollektiv ausgeübten Privatautonomie“ öffentlich-rechtliche Stützungen und Stärkungen des Tarifvertragssystems unter erheblichem Druck. Eine Tarifdispositivität gesetzlicher Normen an eine Tarifbindung zu knüpfen, namentlich im Arbeitszeitrecht, wird aufgrund verfehler verfassungsrechtlicher Bedenken politisch gar nicht erst angestrebt. Andererseits ist es ein fortgesetzter Streitpunkt, ob die gesetzlichen Mindestentgeltregelungen, Mindestlohngesetz und die Branchenmindestlohn-Verordnungen, nicht allgemein tarifdispositiv gestellt werden müssten. Letzteres wäre eine herzliche Einladung für eine unterbietende Tarifierung, die – wie im Fall der Abbedingung des *equal pay*-Grundsatzes in der Leiharbeit durch Leiharbeitsarbeitsverträge – immer erst im Einzelfall über das Fehlen sozialer Mächtigkeit der tarifschließenden Arbeitnehmerorganisation zu Fall gebracht werden müsste. Allerdings erheben sich inzwischen, gleichfalls aus dem liberalistischen Grundverständnis gespeist, sogar Stimmen gegen diese Anforderung



der sozialen Mächtigkeit.

Unter dem Vorzeichen dieser arbeits- und verfassungsrechtlichen Fehlvorstellungen geraten organisations- und industriesoziologische Fragestellungen spätestens im politischen Raum in ein Spannungsverhältnis, wenn dort nach den Bedingungen und Möglichkeiten von Tarifbindung im industriellen und wirtschaftlichen Wandel gefragt wird. Diese Perspektive stößt sich vielfach an der herrschenden rechtswissenschaftlichen Perspektive, für die das Bestehen von Tarifverträgen eine Ausübung von Freiheitsrechten darstellt. Die Konzeption einer „Gerechtigkeit durch Tarifvertrag“ würde hier dringend benötigte interdisziplinäre Brücken schlagen, weil sich damit die rechtswissenschaftliche Perspektive einen positiv-funktionalen Bezug zu eigen machen würde, welcher die soziologische Perspektive in den genannten Teildisziplinen immer schon kennzeichnet.

Das mit „Gerechtigkeit durch Tarifvertrag“ markierte Grundverständnis würde die Rahmenbedingungen in den arbeitsrechtlichen, den verfassungsrechtlichen und auch den internationalrechtlichen Auseinandersetzungen grundlegend verändern. Es würde weiterhin den für regulativen Erhalt und Stärkung der Tarifautonomie wesentlichen industrie- und organisationssoziologischen Fragen neuen Auftrieb geben.

## 2. Beteiligte Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer

Aufgrund des dezidiert rechtswissenschaftlichen Schwerpunkts des Kollegs sind vor allem Vertreter/innen der rechtswissenschaftlichen Disziplin beteiligt, daneben ein Vertreter der Wirtschaftswissenschaft. Die Vertreter der Rechtswissenschaft repräsentieren aber durchaus unterschiedlichen Sparten – Arbeitsrecht, Verfassungsrecht, Rechtsgeschichte, Rechtsvergleichung und Internationales Recht – die auch unter dem disziplinären Dach der Rechtswissenschaft nicht häufig zusammenfinden.

### a) Hochschullehrer/innen an der Freien Universität Berlin

Für die Beantragung des Kollegs federführender Hochschullehrer ist **Univ.-Prof. Dr. Florian Rödl** (M.A.), Professor für Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht und Sozialrecht an der Freien Universität Berlin. Arbeitsschwerpunkte von Herrn Rödl sind die Grundlagen des Zivilrechts (Rödl 2015) und, daraus abgeleitet, die Grundlagen des kollektiven Arbeitsrechts. Ertrag des letzteren sind eine grundlegende arbeitskampfrechtliche Abhandlung zu den Kampfmitteln der Arbeitgeberseite und zum Solidaritätsstreik (Rödl 2017) und zuvor eine **HBS-geförderte Studie** zu Art. 28 EU-GRC (Rödl/Callsen 2015). Herrn Rödl hat weiterhin eine **HBS-geförderte Nachwuchsforscherinnengruppe** zum

Thema „Soziale Wohnraumversorgung in wachsenden Stadtregionen“ mitbeantragt und mitbetreut, die an der Bauhaus-Universität Weimar angesiedelt ist.

Weiter beteiligt ist aus der juristischen Nachbardisziplin des öffentlichen Rechts **Prof. Dr. Johanna Wolff** (LLM), Juniorprofessorin für Öffentliches Recht an der Freien Universität Berlin. Einschlägige Arbeitsschwerpunkte von Frau Wolff sind Grundfragen der Dogmatik der Grundrechte einerseits und andererseits moderne Formen staatlicher Steuerung durch Anreize, welchen sie im Rahmen eines **DFG-geförderten** Habilitationsprojektes zum Thema „Anreize im öffentlichen Recht“ behandelt (vgl. Wolff 2015). Aus diesen Feldern stehen auf das Thema des Kollegs bezogen die spezifische Dogmatik der Garantie der Tarifautonomie durch Art. 9 Abs. 3 GG im Zentrum, sowie die Möglichkeiten einer staatlichen Förderung von Tarifgeltung durch Anreize, etwa mit Mitteln des Steuer- und des Vergaberechts oder der arbeitsrechtlichen Regulierung.

Aus der Disziplin der Wirtschaftswissenschaften beteiligt ist **Prof. Dr. Markus Helfen**, Privatdozent (und somit fortgesetzt prüfungsberechtigt) an der Freien Universität Berlin, zurzeit Professor für Management von Humanressourcen und Arbeitsbeziehungen an der Universität Innsbruck. Die einschlägigen organisations- und industriesoziologischen Arbeitsschwerpunkte von Herrn Helfen sind die nachhaltige Steuerung von Arbeitsbeziehungen im Unternehmen sowie der jüngere Wandel der industriellen Beziehungen gerade auch im rechtlichen Kontext (Deinert & Helfen 2016; Helfen et al. 2016). Eine ganze Reihe dieser Forschungsarbeiten entstand im Rahmen von **HBS-geförderten** Forschungsprojekten.

#### b) Assoziierte Hochschullehrer/innen

Als assoziierter Hochschullehrer fungiert **Univ.-Prof. Dr. Thorsten Keiser**, Professor für Bürgerliches Recht und Rechtsgeschichte an der Justus-Liebig-Universität Gießen. Herr Keiser ist in der jüngeren Generation der einzig relevante Repräsentant der Arbeitsrechtsgeschichte (vgl. nur Keiser 2013). Gegenwärtig leitet Herr Keiser – ausgesprochen passend – ein **DFG-Projekt** zu „Lohngerechtigkeit in der europäischen Rechtsgeschichte“.

Daneben ist die schottische Kollegin **Univ.-Prof. Ruth Dukes** (PhD) als assoziierte Hochschullehrerin beteiligt. Frau Dukes ist Professorin für Arbeitsrecht an der Universität in Glasgow. Sie hat intensiv zu den Grundlagen des deutschen sowie des englischen Rechtssystems der Arbeitsbeziehungen geforscht, insbesondere zur Rolle von Hugo Sinzheimers Konzeptionen für beide Systeme (Dukes 2014). Gegenwärtig leitet Frau Dukes auf Basis einer vom **European Research Council** gewährten



Forschungsförderung aus dem Programm **ERC-Starting Grant** ein rechtsvergleichendes Projekt zu Formen der Arbeit auf Abruf: „Work on Demand: Contracting for Work in a Changing Economy“.

Schließlich fungiert auch **Univ.-Prof. Dr. Helmut Aust**, Professor für Öffentliches Recht und Internationalisierung der Rechtsordnung als assoziierter Hochschullehrer. Trotz Zugehörigkeit zur Freien Universität Berlin beschränkt sich Herr Aust aufgrund seiner anderweitigen Verpflichtungen soweit absehbar auf eine Assoziierung. Herr Aust ist gegenwärtig Ko-Sprecher des **Internationalen DFG-Graduiertenkollegs** „Human Rights Under Pressure“. Herr Aust ist Experte für die Interaktionen der Ebenen staatlichen und supranationalen Rechts (vgl. Aust/Nolte 2016) gerade im Bereich der Grund- und Menschenrechte (Aust 2014), die für die Frage nach dem Gehalt rechtlicher Verbürgungen der Tarifautonomie in Unions- und Völkerrecht für das Kolleg fruchtbar sein wird.

### 3. Ziel und Programm

#### a) Stand der Forschung

Der Rahmen des hier beantragten Kollegs fußt auf dem etablierten rechtlichen Verständnis von „Arbeit“ und „Arbeitnehmer“. Der rechtliche Begriff des Arbeitnehmers bezeichnet die zur Arbeitsleistung verpflichtete Partei eines Arbeitsvertrags. Der Begriff des Arbeitnehmers ist in diesem Zusammenhang also strikt abgeleitet aus dem Begriff des Arbeitsvertrags. Dieser wiederum bezeichnet einen Dienstvertrag (§ 611 BGB), der durch die Besonderheit gekennzeichnet ist, dass der „Dienstberechtigte“ (Arbeitgeber) in den Grenzen von Recht und Billigkeit die Zeit, den Ort und den Inhalt der Leistung des Dienstverpflichteten (Arbeitnehmers) bestimmt (§ 611a BGB, § 106 S. 1 GewO). Daraus resultiert die den Arbeitnehmer in dieser Rolle kennzeichnende Fremdbestimmung, im juristischen Kontext meist als „persönliche Abhängigkeit“ bezeichnet (vgl. auch die zweifache Tautologie in § 611a Abs. 1 S. 1 BGB: „weisungsgebunden“, „fremdbestimmt“, „in persönlicher Abhängigkeit“). Zwar wird gerade auch gegenwärtig im Hinblick auf sog. Solo-Selbstständige immer wieder diskutiert, ob diese nicht nur in Zweige der sozialen Pflichtversicherung einbezogen werden sollten, sondern ob nicht auch der rechtliche Begriff des Arbeitsvertrags bzw. Arbeitnehmers erweitert werden müsste. Dieses an sich wichtige Thema soll das Kolleg jedoch nicht unbedingt weiter beschäftigten, es sei denn, es wird eingepasst in den hier aufgespannten Rahmen zum Fokus einer der Promotionen gemacht.

Die derzeit herrschende Lehre in der Arbeitsrechtswissenschaft begreift die Tarifautonomie als kollektiv ausgeübte Privatautonomie (maßgeblich: Dieterich 1998; Bayreuter 2005). Dieses wiederum



basiert letztlich auf einer sog. privatrechtlich-mandatarischen Rekonstruktion der Tarifautonomie (Hartmann 2014). Demnach ermögli­che die Tarifautonomie den Arbeitnehmern, die Gewerkschaften per mitgliedschaftlichem Mandat dazu zu ermächtigen, ihre Arbeitsbedingungen auszuhandeln, um so die strukturelle Unterlegenheit des einzelnen Arbeitnehmers auf dem Arbeitsmarkt zu überwinden. Denn nur bei Verhandlungen auf Augenhöhe sei es den Arbeitnehmern möglich, von ihrer Privatautonomie effektiven Gebrauch zu machen. Diese inzwischen offenbar auch vom 4. Senat des BAG (vgl. BAGE 135, 80) vertretene Rückbindung an das „Willensdogma“ des Vertragsrechts weist zahlreiche konzeptionelle Unzulänglichkeiten auf. Insbesondere vermag sie Grundelemente des geltenden Tarifvertragsrechts nicht zu erklären: Die Normwirkung des Tarifvertrags erscheint als Kuriosum, die betriebsweite Geltung von tariflichen Betriebs- und Betriebsverfassungsnormen wirkt als kaum zu rechtfertigender Fremdkörper, ebenso die Allgemeinverbindlicherklärung. Tarifeinheit wäre von vornherein ausgeschlossen, und tariflich regelbar wäre allein, was auch Gegenstand eines Arbeitsvertrags sein könnte. Das geltende kollektive Arbeitsrecht erscheint so als eine Ansammlung von Inkonsistenzen, deren Bereini­gung regelmäßig in die Richtung eines Abbaus des Arbeitnehmerschutzes drängt.

Als Alternative zur Lehre von der „kollektiv ausgeübten Privatautonomie“ steht noch immer die Delegationslehre. Um die Restriktionen abzustreifen, die mit einer Charakterisierung als delegierter staatlicher Rechtssetzung verbunden wären, wird sie heute in einer abgeschwächten Version vertreten, als Kompetenzverleihung *sui generis* (Wiedemann 2013). Es ist jedoch unklar, was der positive Gehalt dieser abgeschwächten Variante der Delegationslehre ist. Mit anderen Worten: es ist unklar, was „*sui generis*“ bedeutet. Vor diesem Hintergrund hat *Wolfgang Däubler* vor einiger Zeit die Notwendigkeit einer verfassungsrechtlichen Neubegründung der Tarifautonomie dargelegt und dabei angeregt, öffentlich-rechtliche und privatrechtliche Elemente zu vereinen (Däubler 2014).

Das mit diesem Antrag verfolgte Programm „Gerechtigkeit durch Tarifvertrag“ ist diesem Aufruf Däublers verpflichtet. Anders als von Däubler erwogen, setzt das Programm aber nicht mit einer wechselseitigen Durchdringung (oder Vermengung) von öffentlichem Recht und Privatrecht an. Vielmehr startet das Programm mit dem Begriff der Gerechtigkeit und knüpft damit an die überaus treffende Formel an, die der Vorsitzende der IG Metall, *Jörg Hofmann*, erst jüngst geprägt hat: Tarifbindung sei „eine Frage der Gerechtigkeit“ (Hofmann 2016). Der Gerechtigkeitsbegriff, der hier fruchtbar gemacht werden soll, ist allerdings – und das ist die besondere Pointe – eigentlich ein strikt privatrechtlicher: der vertragsrechtliche Begriff der Austauschgerechtigkeit.



Mit dieser Vorstellung einer privatrechtlichen Gerechtigkeitsidee wird auf abstrakter Ebene angeschlossen an eine aristotelische Unterscheidung materieller Gerechtigkeitsbegriffe (Aristoteles 2006; vgl. Weinrib 2006; Canaris 1997). Diese Unterscheidung kennt einerseits die privatrechtliche Gerechtigkeit unter Gleichen. Diese untergliedert sich wiederum in die ausgleichende Gerechtigkeit, die die Wiedergutmachung der Verletzung fremder subjektiver Rechts aufgibt, und die Austauschgerechtigkeit, die das Maß des vertraglichen Tauschs unter Gleichen darstellt. Der Gerechtigkeit unter Gleichen gegenüber steht die Gerechtigkeit in einer Gemeinschaft, die Verteilungsgerechtigkeit. Sie ist eigentlich die Domäne des öffentlichen Rechts. Sie betrifft die Verteilung von Belastungen oder Vergünstigungen nach einem Kriterium, welches sich wiederum nach dem (politischen) Ziel bestimmt, welches die Verteilung von Belastungen oder Vergünstigungen trägt.

Heute ist allerdings jedenfalls in der politischen Diskussion ein spezifischeres Verständnis von Verteilungsgerechtigkeit verbreitet und wird als „soziale Gerechtigkeit“ angesprochen. Dieses zielt auf die materielle (Geld-)Verteilung und besagt im Wesentlichen, dass die mit der Marktwirtschaft einhergehende Ungleichheit besonderer Begründung bedarf und nicht zu groß werden sollte. Die Idee von Austauschgerechtigkeit, als Maß des vertraglichen Tauschs unter Gleichen, ist lange erfolgreich verdrängt worden. Im Vertragsrecht herrscht seit langem allein das „Willensdogma“, nach dem der Wille der Parteien alles und die Austauschgerechtigkeit nichts zählen. Die daraus resultierenden evidenten Missstände im Bereich von Arbeits-, Miet- und Verbraucherverträgen sollen bis heute nur mehr durch eine angeblich neue Idee von „Schwächerenschutz“ eingeholt werden (dazu Arnold 2014). Diese Verkümmern der Austauschgerechtigkeit fortschreibend werden auch von Kritikern des reinen Willensdogmas arbeitsrechtliche Regeln, einschließlich des Tarifrechts, immer wieder als Instanziierungen von Verteilungsgerechtigkeit begriffen. Für das Feld der Tarifautonomie würde ein typischer Kommentar etwa so lauten: Tariflöhne auf der Basis funktionsfähiger Tarifautonomie sorgen dafür, dass sich die Einkommensverteilung nicht ständig zulasten der Arbeitseinkommen verschiebt (vgl. Schulzen 2005).

Letztere Beobachtung ist empirisch sicher richtig. Aber sie repräsentiert eine funktionale Außenperspektive. Diese ist nicht geeignet, um die dogmatische Struktur der rechtlichen Verfassung der Tarifautonomie zu erfassen. Denn sie liefert nur einen Grund, um das Wirken der Tarifautonomie insgesamt gutzuheißen. Sie macht aber nicht verständlich, warum dieses Wirken zwingend ist und nicht auch auf anderem Wege zu bewerkstelligen wäre, im Fall der Einkommensverteilung etwa durch eine beherrschtere Steuer- und Sozialpolitik (dazu Eidenmüller 1995). Und sie erhellt nicht die





einzelnen rechtlichen Strukturelemente wie Tarifgeltung kraft Tarifbindung, Nachwirkung, Fortbestand der Bindung trotz Austritt, Erfordernis von Tarifzuständigkeit und sozialer Mächtigkeit und vieles andere mehr. Genau an diesen rechtlichen Strukturelementen hängen aber vielfach zentrale gesellschaftliche Machtfragen.

Demgegenüber liegt diesem Kollegantrag die Hypothese zugrunde: **Die Idee von Austauschgerechtigkeit ist für eine juristische Erhellung der Strukturen der Tarifautonomie ausgesprochen fruchtbar** (Rödl 2012). In der Quintessenz lautet der Gedanke, dass Tarifverträge erforderlich sind, um den verbindlichen Maßstab der Austauschgerechtigkeit für Arbeitsverträge zu bestimmen.

Diesem Maß der Austauschgerechtigkeit untersteht jeder entgeltliche Vertrag. Austauschgerechtigkeit bedeutet, dass die Parteien eines Vertrags ihre Leistungen zum fairen Preis und zu fairen Bedingungen tauschen wollen. Dies sichern für die **fairen Bedingungen** die Regeln zur Auslegung von Willenserklärungen (§§ 157, 155 BGB), das abdingbare Vertragsrecht, die AGB-Kontrolle und das zwingende Vertragsrecht. Der **faire Preis** wiederum ist im Normalfall der kompetitive Marktpreis und ist also nicht regulativ bestimmt. Die besondere Institution der Tarifautonomie ist aber erforderlich, weil es die Besonderheit der Ware Arbeitskraft - Stichwort: Konkurrenzparadox (dazu Stützel 1979) – verbietet, das Maß des fairen Preises für die Arbeitsleistung als durch einen unregulierten Mechanismus von Angebot und Nachfrage bestimmt anzusehen. Damit wird erkennbar, dass Tarifautonomie keine umverteilende Intervention in das Reich privatrechtlicher Freiheit darstellt (was immer impliziert, dass erstere nicht zu weit getrieben werden dürfe, damit von letzterer noch etwas übrigbleibe). Vielmehr bildet sie ein Erfordernis des im Vertragsrecht allgemein geltenden Prinzips der Austauschgerechtigkeit.

Auf dieser Basis leuchtet unmittelbar ein, dass Tarifautonomie nicht durch beherrschtere Umverteilung in Steuer- und Sozialpolitik ersetzt werden könnte. Denn dadurch bliebe die Problematik eines gerechten Austauschs im Arbeitsverhältnis ungelöst, jedes Arbeitsverhältnis würden den Arbeitgeber ungerechtfertigt bereichern. Darüber hinaus lassen sich die wesentlichen Strukturelemente des Tarif- und Arbeitskampfrechts auf dieser Basis verständlich machen. Sie erscheinen damit nicht mehr als Resultate von kontingenten politischen Kompromissen des Gesetzgebers oder von subjektiven Wertungen der Arbeitsgerichtsbarkeit.

Wenn freilich Tarifautonomie privatrechtliche Austauschgerechtigkeit verwirklicht, dann stellen sich gleichwohl Fragen von Verteilungsgerechtigkeit, und zwar auf einer nachgeordneten Ebene.



Die Tarifvertragsparteien setzen den fairen Lohn nicht isoliert fest, sondern im auch normativ paradigmatischen Fall für die Beschäftigten einer ganzen Branche. Ihnen kommt es also insbesondere auch zu, die unterschiedlichen Arbeitsleistungen untereinander in ein Wertverhältnis zu setzen.

Unter dem geschlechterpolitischen Gesichtspunkt des Prinzips eines „gleichen Lohns für gleichwertige Arbeit“ (Art. 157 Abs. 1 AEUV) beschäftigt dieses Problem die Rechtswissenschaft theoretisch (exemplarisch Winter 1998) und die Gewerkschaften praktisch (Jochmann-Döll/Tondorf 2009; Helm u.a. 2018) schon seit Längerem. In der Praxis sind hier vor allem überkommene, aber in den Tarifverträgen fortgeschrieben Unterbewertungen von einst typischen „Frauenberufen“ aufzuarbeiten. Es geht aber auch um andere Fragen, nämlich Maßstäbe für die Gewichtung von Ausbildung, körperliche Anstrengung etc. Hier wird man wiederum auf bekannte Fragestellungen stoßen nach dem Verhältnis von prozeduraler und substantieller (Verteilungs)Gerechtigkeit (grundlegend Rawls 1979; Habermas 1994). Die Aufgabe verteilungsgerechter Tarifierung könnte auf diese ein neues Licht werfen. Vor dem Hintergrund eines Verständnisses von Tarifierung als Verteilung wird auch deutlicher, dass echte Gewerkschaftskonkurrenz zwar rechtlich als Implikation der Koalitionsfreiheit nicht zu verhindern ist, wohl aber ein Problem für die Behandlung dieser nachgelagerten Frage von Verteilungsgerechtigkeit darstellt. Es fällt auch ein milderer Licht, wenn schon nicht auf die konkrete Regelung in § 4a TVG, aber zumindest auf das Anliegen der Beseitigung der Kollision von Tarifverträgen konkurrierender Gewerkschaften (Rödl/Leidinger 2017).

Eine Neubegründung der Tarifautonomie, deren Ansatz und Implikationen vorstehend skizziert wurden, ist schließlich deswegen erforderlich, weil die bisherigen Angebote einer spezifisch verfassungsrechtlichen Rekonstruktion der Tarifautonomie ihrerseits unbefriedigend sind. Zwar besteht weitgehende Einigkeit in Rechtsprechung und Lehre in bestimmten Detailfragen zum Schutzbereich des Grundrechts. Dahinter steht aber zumeist eine liberal-freiheitsrechtliche Deutung der Tarifautonomie als klassisches Abwehrrecht. Daneben soll dann eine leistungsrechtliche Dimension treten, die den Staat verpflichtet, ein funktionsfähiges Tarifvertragssystem bereitzustellen (stv. Kemper 2018, Art. 9 Rn. 84). Auch eine soziale Ordnungsfunktion der Tarifautonomie wird anerkannt (stv. Kemper 2018, Art. 9 Rn. 83). Die Bemühungen, die eigentlich widerstreitenden Ordnungs- und Freiheitselemente zu vereinen, haben bis zur Behauptung eines „anspruchsvollen Schutzkonzept[s] der Verknüpfung antagonistischer Interessen“ geführt mit der Pointe, Art. 9 Abs. 3 GG sei ein Freiheitsrecht mit sozialstaatlicher Funktion (Linsenmaier 2017, Art. 9 Rn. 20, 53 f.). Das Spannungsverhältnis der Funktion der Tarifautonomie als Garant angemessener Arbeitsbedingungen zur liberalen



Akzentuierung der Freiheitsdimension des Grundrechts ist damit aber nur benannt und nicht gelöst. Auch auf europarechtlicher und völkerrechtlicher Ebene hat das Grundrecht der Koalitionsfreiheit bislang keine klarere Konturierung erfahren (dazu Rödl/Callsen 2013). Das ist auch nicht erstaunlich, solange das Tarifvertragssystem eines Staates eben als Resultate politischer Kompromissbildung und subjektiver Wertung im Rahmen eines spezifischen Produktionsregimes begriffen wird, deren gravierende Unterschiede es dann natürlich nicht erlauben, einen übergreifenden Grundrechtsgehalt zu identifizieren.

Die freiheitsrechtliche Grunddeutung der grundgesetzlichen Gewährleistung der Tarifautonomie hat dabei höchst restriktive Wirkungen einerseits für die heute nur noch unter dem Aspekt der Drittwirkung von Grundrechten aus dem Verfassungsrecht abgeleiteten Grenzen des Arbeitskampfes (vgl. BVerfG, Beschl. v. 26.3.2014 – 1 BvR 3185/09, in: JZ 2015, 736). Weil Arbeitgeber(verband) und Gewerkschaften angeblich gleich stark sind, gelten für beide die gleichen Regeln, und die beschränken sich heute im Wesentlichen auf den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz (vgl. jüngst BAG, Urt. v. 14.8.2018 – 1 AZR 287/17). Dieser Grundsatz trägt inzwischen auf der Arbeitgeberseite ein ganzes Arsenal an höchst effektiven Kampfmitteln wie Betriebsstillegung, Streikbruchprämien, Streikarbeit, Lohnversagung bei Fernwirkungen und Unternehmensformwandel. Er setzt andererseits der jedenfalls in manchen Branchen praktisch erforderlichen Ausweitung der Kampfmittel auf Gewerkschaftsseite (Präsenz im Betrieb, aktive Produktionsbehinderung, Solidaritätsstreik) erhebliche Restriktionen.

Weitere Restriktionen ergeben sich aus dem liberalen Verständnis der Tarifautonomie zudem für den staatlichen Gestaltungsspielraum zu ihrer Stärkung: In der Wissenschaft wird weiterhin diskutiert, ob die fehlende Tarifdispositivität des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns und der Branchenmindestlohn-Verordnungen nicht gegen Art. 9 Abs. 3 GG verstoße (Lobinger 2016). Es ist zwar nicht damit zu rechnen, dass diese Argumente beim zuständigen Ersten Senat des Bundesverfassungsgerichts gegenwärtig verfangen. Aber die rechtlichen Anknüpfungen für eine stattgebende Entscheidung sind gegeben und sie könnten in veränderter Besetzung des Senats auch ausformuliert werden.

Die Möglichkeiten zur effektiven Stärkung der Tarifbindung sind politisch noch nicht ausgelotet. Das liegt nicht zuletzt daran, dass sie auch in den Ministerialverwaltungen meist für verfassungs-



widrig gehalten werden. Das gilt zum einen für eine Regelung, die es nur tarifgebundenen Arbeitgebern erlauben würde, von tarifdispositivem Recht abzuweichen (relevante Felder für solche Regelungen wären Arbeitszeit und Leiharbeit). Ein weiteres Beispiel ist eine vergaberechtliche Regelung, die nicht nur Tariftreue verlangt – deren verfassungsrechtliche Zulässigkeit in der Wissenschaft ebenfalls immer noch umstritten ist (Seifert 2001) –, sondern auch Tarifbindung der Auftragnehmer. Aktuelle treten Überlegungen hinzu, die Tarifbindung eines Unternehmens durch steuerliche Anreize zu fördern (Franzen 2018). All diese Vorschläge sind mit verfassungsrechtlichen Einwänden auf der Basis des Verständnisses der Tarifautonomie als kollektiv ausgeübte Privatautonomie konfrontiert. Jenseits des gegenwärtigen liberalistisch gefärbten Diskussionshorizontes in der Rechtswissenschaft, aber im Lichte der im Kolleg verfolgten Alternative durchaus erschließbare Optionen sind schließlich Regelungen zur Untersagung von Mitgliedschaften ohne Tarifbindung (OT) in Arbeitgeberverbänden (dazu Haipeter 2010) oder zu Gewerkschaftsbeiträgen für alle Arbeitnehmer nach Schweizer Vorbild, die der Arbeitgeber zu tragen hat.

Fast all diese Untersuchungen zur gesetzlichen Stärkung der Tarifautonomie, die im Kern vorrangig den Gehalt von Art. 9 Abs. 3 GG betreffen, müssen sich wiederum ins Verhältnis setzen zu einer allgemeineren Frage, die gegenwärtig im Verfassungsrecht intensiv diskutiert wird. Gemeint ist die Frage der dogmatischen Struktur des Grundrechtsschutzes in dem Fall, in dem der Staat Zwecke des Gemeinwohls nicht mittels Rechtsbefehls verfolgt, sondern durch Anreize (Wolff 2015). Hier geht es vor allem um den Begriff des Eingriffs und der Eingriffsrechtfertigung bei Freiheitsrechten, ebenso um Sinn und Reichweite des Gleichbehandlungsgebots aus Art. 3 GG.

Das vorstehend skizzierte wesentlich juristische Projekt scheint auf den ersten Blick in einer gewissen Spannung zu stehen zu einer komparativen wirtschafts- und organisationssoziologischen Perspektive auf ein nationales Regime der Arbeitsbeziehungen. Auf der Basis der Forschung im Paradigma der institutionellen Spielarten des Kapitalismus, die im Wesentlichen eher kooperative von eher marktliberalen Formationen unterscheidet (Hall/Soskice 2001), ist die rechtliche Ausgestaltung der industriellen Beziehungen immer auch eingebunden in die Struktur des nationalen Produktionsregimes (Hamann/Kelly 2008). Hieraus ergibt sich eine internationale Ausdifferenzierung der Tarifvertragssysteme (schon Kahn-Freund 1974). Zugleich wird aber gerade vor dem Hintergrund der sog. Liberalisierungsthese (hierzu etwa Streeck, 2009) eine gleichwirkende Einebnung dieser Unterschiede betrachtet. Aus einer vergleichenden Perspektive erscheint es mithin regelmäßig fraglich, inwiefern universell gültige Prinzipien der Tarifpolitik identifizierbar sind, auf welche

sozialen und wirtschaftlichen Mechanismen sich diese stützen und auf welche Gründe Unterschiede in der Normsetzung zurückgehen.

Eine fruchtbare Verschränkung beider Perspektiven ergibt sich vor dem Hintergrund einer normativen Wendung in der Rechtsvergleichung (Valcke 2004). Sie beinhaltet vor allem eine Abwendung vom funktionalen Rechtsvergleich und vermag Einheit und Differenz in neuem Licht erscheinen zu lassen. So hat sich etwa in der zivilrechtlichen Vertragsrechtsvergleichung herausgestellt, dass – wenn der Strukturvergleich auf der richtigen Abstraktionshöhe angesiedelt wird – die These von den großen Unterschieden zwischen „Civil Law“ und „Common Law“ im Vertragsrecht unzutreffend ist. Entsprechend würde auch eine Hypothese für das Feld der Tarifautonomie lauten: Die Differenzen der verschiedenen Tarifvertragssysteme spannen sich erst auf einer mittleren Abstraktionshöhe auf. Diese repräsentieren eine Varianz, die wiederum durchaus im Einklang mit der „Spielarten des Kapitalismus“-Forschung steht. Sie könnten aber auf einer abstrakteren Ebene sehr wohl eine Einheit bilden, die durch die Idee „Gerechtigkeit durch Tarifvertrag“ repräsentiert wird. Diese Frage ist bisher noch nicht im Ansatz erörtert worden.

Insofern Tarifautonomie auch rechtlich nicht mehr als im Belieben stehende Wahrnehmung eines Freiheitsrechts, sondern als notwendige Gerechtigkeitsstruktur ausgewiesen ist, sind auch Anknüpfungspunkte für eine organisationssoziologische Forschung geliefert. Die Unterminierung von Tarifstrukturen wird zu einem eminenten Problem. Abstrakter geht es um das Verhältnis von Organisation und Recht (hierzu etwa Edelman, 2016), wenn sich organisatorische Grenzziehungen lockern: Schon länger wird ein Trend zur netzwerkförmigen Organisation von Produktionsprozessen, und damit auch Arbeit, konstatiert (Helfen et al. 2016). Die klassische Dichotomie von Hierarchie und Markt wird dabei nicht überwunden, sondern die jeweiligen Strukturelemente werden immer kleinteiliger miteinander kombiniert. So werden etwa einzelne Elemente als Industriedienstleistungen ausgelagert, diese aber womöglich von einer Tochterfirma oder anderweitig verbundenen Unternehmen eingekauft. Das wesentliche Resultat für die Tarifautonomie liegt in der Fragmentierung der Tariflandschaft. Denn eine netzwerkförmig organisierte Wertschöpfungskette überschreitet ständig die Grenzen der einzelnen Branchen. Überkommene betriebliche und branchenmäßige Gliederungen (und damit auch Delegationen) zerfallen, nicht zuletzt, weil durch Digitalisierung die räumliche Verdichtung von Produktion stark an Bedeutung verliert. All dies stellt gravierende Herausforderungen für die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie dar, insbesondere wirft es die Frage



der Aufrechterhaltung und Durchsetzung von Standards auf, wo eine tarifautonome Regelung versagt. Diese ist aber in der Forschung vor allen Dingen benannt, aber nicht weiter aus der Perspektive von Erhalt und Stärkung der Tarifbindung erhellt.

Schließlich hat dieselbe Fragestellung nach den Möglichkeiten der Wahrung von Tarifbindung eine weitere organisationssoziologische Seite, nämlich diejenige nach Wahrung und Ausbau der Mitgliedschaftlichen Basis der Gewerkschaften. Nicht nur die gewerkschaftliche Kampfmacht in der Konfliktsituation, sondern auch die Reichweite von Tarifverträgen hängt zentral von der Stärke der Mitgliederbasis ab. Dem vorhandenen Abwärtstrend begegnen die deutschen Gewerkschaften unterschiedlich und unterschiedlich erfolgreich. Im Rahmen von „Gerechtigkeit durch Tarifvertrag“ erhält die Frage der hinreichenden Mitgliederbasis eine zusätzliche Dringlichkeit. Offen ist insbesondere, ob bestimmte Forderungen aus dem politischen Raum zur Erhöhung der Tarifbindung (generelle Allgemeinverbindlichkeit von Lohnstarifen in Niedriglohnbranchen) oder zur Verbesserung der materiellen Lage (Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12 EUR), sich nicht nachteilig für die gewerkschaftliche Mitgliederbasis auswirken könnten. Umgekehrt steht sich die auch wissenschaftlich zu behandelnde, eben organisationssoziologische Frage, wie auch mit rechtlichen Mitteln Anreize für eine Gewerkschaftsmitgliedschaft erhöht werden können.

Auf der Basis der hier vorgestellten Kolleg-Thematik erhalten diese Forschungen zum einen eine neue Dringlichkeit: Tarifgeltung ist eine Frage der Gerechtigkeit. Zum anderen werden neue Spielräume für den Gesetzgeber, aber auch für die Tarif- und Betriebsparteien erschlossen, die die normativen Implikationen der industrie- und organisationssoziologischen Forschung in diesem Bereich befruchten können. Im Rahmen dieses Projektes geht es dabei um exemplarische Veranschaulichung von möglichen organisationssoziologischen und rechtspolitischen Erträgen der hier vorgestellten neuen Grundlage von Tarifautonomie.

#### b) Ziele des Programms insgesamt

Ziel des Programms ist die Ausarbeitung einer neuen normativen Grundlage der verfassungsrechtlich gewährleisteten Tarifautonomie und ihrer einfachgesetzlichen Ausgestaltung durch Tarifvertrags- und Arbeitskampfrecht.

Dies umfasst zum einen das **erste Teilziel**, die wissenschaftliche Grundidee von „Gerechtigkeit durch Tarifvertrag“ in der arbeits- und verfassungsrechtlichen Diskussion als Alternative zur herr-



schenden Grundidee von Tarifautonomie als „kollektiv ausgeübte Privatautonomie“ durchzuarbeiten und zu behaupten. Dabei ist zu gewärtigen, dass sich dieses Teilziel nicht isoliert erreichen lässt, sondern diese Grundidee in vielen konkreteren Fragestellungen im Hintergrund steht und sich im Zuge ihrer wissenschaftlichen Bearbeitung bewähren muss. Die anspruchsvolle Neubehandlung neuralgischer Probleme des Tarif- und Arbeitskampfrechts samt seiner verfassungsrechtlichen (und unions- und völkerrechtlichen) Grundlage bilden entsprechend das **zweite Teilziel** des Projekts insgesamt. Diese neuralgischen Probleme seien in der Sache zusammenfassend noch einmal benannt: Es geht um Grundprinzipien des Arbeitskampfrechts, um die normative Grundlage der Tarifgeltung, um den Stellenwert unternehmerischer Entscheidungen, um die Rolle der negativen Koalitionsfreiheit, um Fragen der Verteilungsgerechtigkeit innerhalb der Beschäftigten bzw. Arbeitnehmer/innen. **Letztes Teilziel** ist schließlich darauf aufbauend, organisations- und industriesoziologische fundierte Handlungsperspektiven zur Stärkung von Tarifbindung in der modernen Arbeitswelt zumindest exemplarisch zu entwerfen.

Beiträge zu diesen drei Teilzielen in Gestalt der Behandlung von Einzelfragen kleineren oder größeren Zuschnitts sollen in erster Linie die einzelnen Promotionen liefern. Im Folgenden sind bereits im Rahmen der Forschungssegmente einige mögliche Themen exemplarisch geschildert. Das Kollegthema bietet aber hinsichtlich der Bestimmungen von Gegenstände und Fragestellung einer Promotion viel Raum für eigene Impulse und Ansätze der künftigen Stipendiat/inn/en.

### c) Die einzelnen Forschungssegmente

Unterscheiden lassen sich entsprechend der Zusammensetzung der antragstellenden Hochschul-lehrer drei Forschungssegmente: ein arbeitsrechtliches, ein verfassungsrechtliches und ein (organisations- bzw. industrie-) soziologisches Segment. Sie seien noch einmal kurz inhaltlich konturiert:

Die beiden juristischen Segmente starten mit der Prämisse, dass es einen vorverfassungsrechtlichen Begriff von Tarifautonomie geben muss. Ebenso wie beim Eigentum in Art. 14 GG hat die Verfassung ein bestehendes Verständnis von Tarifautonomie aufgegriffen und zum Regelungsgegenstand von Art. 9 Abs. 3 GG gemacht, dessen Gehalt freilich erst einmal genauer aufzuklären ist.

Die weitere Prämisse für das *arbeitsrechtliche* Forschungssegment lautet: Die Gewährleistung von Tarifautonomie dient der Erzielung fairer Arbeitsbedingungen, und zwar an sich für alle Arbeitsverhältnisse. Dieser Gerechtigkeitsbezug ist die Grundidee, die auch die grundrechtliche Gewährleistung der Tarifautonomie in Art. 9 Abs. 3 GG aufnimmt. Mit dieser schlichten Konzeption sind die



eklatanten Schwächen sowohl der rein freiheitsfixierten Rede von kollektiver Autonomie als auch des Kompromisses vom „Schutzkonzept“ schnell zu überwinden. Sie nimmt den Charakter des Arbeitsverhältnisses als schuldvertragliche Austauschbeziehung ernst. Wie die Lehre von der kollektiven Privatautonomie strebt sie damit nach einer konsistenten Verortung der Tarifautonomie im Privatrecht. Anders als diese vermag sie jedoch über den funktionalen Bezug zur Verwirklichung von Austauschgerechtigkeit, die strukturgebenden Erscheinungen des Tarif- und des Arbeitskampfrechts konzeptionell befriedigend zu erklären und zwar mit dem praktischen Ergebnis einer Stärkung berechtigter gewerkschaftlicher Belange.

Der auch dem Arbeitsvertragsrecht zugrundeliegende vertragsrechtliche Kerngedanke ist: Vertragsfreiheit ermöglicht nicht beliebigen, sondern nur den fairen Tausch. Dies zeigt sich im gesetzlichen Vertragsrecht an Normen wie §§ 138 Abs. 1, 242, 271a Abs. 1, 3, 288 Abs. 6, 315, 317 Abs. 1, 319 Abs. 1 BGB. Fair sein muss im Austauschvertrag insbesondere auch der Preis, § 138 Abs. 2 BGB (Rödl 2013). Maß des gerechten Preises ist normalerweise der (Tausch-)Wert, der sich nach dem Marktpreis bemisst. Doch für den Wert der Arbeitskraft bildet sich kein aussagefähiger Marktpreis aufgrund der strukturellen Besonderheit des Arbeitsmarktes (Konkurrenzparadox). Tarifautonomie liefert darum in erster Linie einen Modus, den für die Austauschgerechtigkeit relevanten Wert von Arbeitskraft zu bestimmen. Die Tarifautonomie dient somit nicht der kollektiven Verwirklichung von Individualfreiheit, sondern von Austauschgerechtigkeit.

Diese Grundlegung zeitigt tiefgreifende Folgen, die einerseits in den Dissertationen des arbeitsrechtlichen Forschungssegments zu bearbeiten wären.

- So dürfte ein neues Licht fallen auf die zwingende Wirkung von Tarifnormen, die der „kollektiven Privatautonomie“ eigentlich ein chronisches Rätsel bleiben (Thüsing 2007, § 1 TVG Rn. 50). Denn schließlich wird auch bei anderen Vertragstypen Gerechtigkeit und Fairness bisweilen mithilfe von zwingendem Recht gesichert.
- Vergleichbares gilt für die Institution der Allgemeinverbindlicherklärung, die selbst das Bundesverfassungsgericht nur als Normsetzung *sui generis* (BVerfG, Beschl. v. 24.5.1977 – 2 BvL 11/74, in: BVerfGE 44, 322) und damit eigentlich gar nicht begreifen kann.

Weiter mögliche Themen in diesem Forschungssegment wären exemplarisch:

- Tarifbindung und Verbandsmitgliedschaft





- Legitimation der Arbeitskampsrisikolehre unter § 615 BGB
- Gewerkschaftskonkurrenz und Verteilungsgerechtigkeit

All dies hat Implikationen, die nicht nur im arbeitsrechtlichen, sondern auch im *verfassungsrechtlichen* Forschungssegment weiter auszuarbeiten sind: Die negative Koalitionsfreiheit könnte vielleicht endlich einen klarer konturierten Stellenwert erhalten, der sie einerseits ernst nimmt, ihr andererseits doch ihr destruktives Potentials nimmt. Neu ausloten lässt sich wahrscheinlich auch der Gestaltungsspielraum des Gesetzgebers, um Tarifgeltung und Tarifbindung zu fördern, ein großer Teil der bislang fast erdrückenden Begründungslast ist jedenfalls mutmaßlich aufgehoben.

Der Arbeitskampf der Gewerkschaftsseite erhält mit der Konzeption von „Gerechtigkeit durch Tarifvertrag“ eine neue und dezidiert asymmetrische Grundlage: Der Arbeitskampf ist nicht legitim, weil ein Verfassungsgesetzgeber den Tarifvertragsparteien mit Blick auf fehlende Vertragsparitäten Autonomie zum Tarifvertragsschluss verliehen hat, sondern weil sich nur mithilfe von Tarifverträgen Austauschgerechtigkeit auch für Arbeitsverhältnisse verwirklichen lässt. Damit könnte der Streik auch ein neues verfassungstheoretisches Fundament erhalten, das genauer aufzuklären ist:

- Streik repräsentiert womöglich ein funktionales Äquivalent zur demokratischen Teilhabe an einem notwendigen Feld der Gesetzgebung. Dies könnte auch Konsequenzen für die Anwendbarkeit des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit haben, und entsprechend für Zulässigkeit und Ausübung einzelner Arbeitskampsmittel. Recht besehen wird auch die Zulässigkeit von Kampfmitteln der Arbeitgeberseite in anspruchsvoller Weise fraglich.
- Die Ermächtigung in Art. 9 Abs. 3 GG geht indessen über die arbeitsvertragsrechtliche Funktion hinaus. Denn auch „Wirtschaftsbedingungen“ sind Gegenstand von Tarifautonomie. Die herrschende Vorstellung, dass unternehmerische Entscheidungen durch Art. 12, 14 GG vor Tarifierung geschützt wären, ist darum schon auf der Ebene des Verfassungstextes wenig plausibel. Die verfassungsrechtliche Gegenhypothese lautet: Tarifautonomie repräsentiert eine verfassungsimmanente Schranke der Unternehmerfreiheit. Infolge wären auch Tarifforderungen zu unternehmerischen Entscheidungen legitimer Gegenstand von Arbeitskampsforderungen.

Weitere mögliche Themen in diesem Forschungssegment wären

- Die Rolle der negativen Koalitionsfreiheit



- Tarifbindung als zulässige Voraussetzung für Gesetzesabweichung, Vergabe, Steuervorteil

Im *organisations- und industriesoziologischen Forschungssegment* wird einerseits auf eine komparative Überprüfung der hier verfolgten neuen Grundlegung der Tarifautonomie gezielt. Diese Fundierung ist erforderlich, um sie gegen den beliebten, aber ebenso schlichten Vorhalt zu verteidigen, dass es angesichts der Vielfalt der Tarifvertragssysteme kaum vertretbar sei, eine allgemeine Struktur der Tarifautonomie zu behaupten, die gerade nicht von den Strukturen des nationalen Produktionsregimes abhängt, und diese Struktur auch noch aus der Grundstruktur des Vertrags abzuleiten. Hier wird es darauf ankommen, die komparative Forschung zu den Differenzen der Tarifvertragssysteme im Lichte der normativen Grundlegung der Tarifautonomie zu vertiefen. Instrukтив ist dabei der Umstand, dass die auf den ersten Blick so verschiedenen Systeme in Deutschland, Vereinigtes Königreich und auch Spanien allesamt das Denken Hugo Sinzheimers als ersten Bezugspunkt angeben (vgl. Dukes 2014). Um es an einem Standardbeispiel zu erläutern: Im Vergleich des deutschen mit dem englischen Tarifvertragssystem wird etwa immer wieder hervorgehoben, dass die Tarifverträge dort keine normative Wirkung haben, und das wird wiederum in Verbindung gebracht mit der Differenz einer organisierten und einer liberalen Volkswirtschaft. Tatsächlich ist dieser Befund aber etwas kurzschlüssig: Denn die normative Wirkung im deutschen System wird im englischen funktional äquivalent dadurch ersetzt, dass auch die Einhaltung der Tarifverträge durch Arbeitskampf erzwungen werden kann.

Zum zweiten hat die hier verfolgte Konzeption von Tarifautonomie zwei scheinbare Schwachstellen, die sich mit organisationssoziologischen Mitteln aufklären lassen. Die eine Schwachstelle ist, dass im Regelfall die Tarifgeltung unmittelbar nur bei beidseitiger Tarifbindung greift. Dieses Detail ist die Basis der Idee einer „kollektiv ausgeübten Privatautonomie“. Demgegenüber ist es für die Idee von „Gerechtigkeit durch Tarifvertrag“ eine offene Aufgabe zu erläutern, warum Tarifnormen nicht immer allgemeinverbindlich sind, oder wenigstens nur die Tarifbindung des Arbeitgebers vorausgesetzt ist. Es darf nach den Prämissen vermutet werden, dass die Begründung hier gerade nicht privatrechtlicher, sondern organisationslogischer Art ist. Tarifbindung müsste also als Anreiz der Mitgliedschaft aufgeklärt werden, was auch zu Anschlussfragen nach weiteren organisationspolitischen Anreizen motivieren könnte.

Eine zweite Schwachstelle liegt darin, dass das grundsätzliche Primat der Tarifautonomie vor gesetzlichen Mindestlohnregelungen im Rahmen von „Gerechtigkeit durch Tarifvertrag“ – anders als



bei der „kollektiv ausgeübten Privatautonomie“ – nicht ohne weiteres einsichtig ist. Vielleicht kann hier eine industriesoziologische Perspektive aufklären, warum ein autonom ausgehandelter Tarifvertrag angemessenere Lohnbestimmungen zeitigt, als ein staatliches Gesetz. Es besteht die Vermutung, dass hier das Beschäftigungsvolumen und damit auch die Außenhandelsbilanzen einer Volkswirtschaft eine entscheidende Rolle spielen.

Schließlich ist empirisch auszuloten, wie eine Grundkonzeption der Tarifautonomie Möglichkeiten von Erhalt und Stärkung von Tarifbindung in der modernen Arbeitswelt ermöglicht, um dem tarifpolitischen Programm einer „Tarifizierung entlang von Wertschöpfungsketten“ eine belastbarere Basis zu geben. Zu dieser Suchbewegung können freilich auch organisationssoziologische Analysen der Gegenbewegungen gehören, etwa die Strategien der Unternehmen und ihrer Verbände, sich der Tarifbindung zu entziehen, namentlich durch Outsourcing, Netzwerkproduktion, Rechtsformwandel, OT-Mitgliedschaften etc.

Sollte sich die Hypothese bestätigen, dass sich die Unterschiedlichkeit der Systeme sehr wohl als Varianzen einer allgemeinen Struktur des „Tarifvertrags als Gerechtigkeit“ verständlich machen lassen, würden sich daraus wiederum höchst fruchtbare Anschlüsse ergeben für eine rechtliche Artikulation des Gehalts von überstaatlichen Garantien der Tarifautonomie wie in Art. 28 EU-GRC oder Art. 6 ESC. Die Bestimmung eines anspruchsvollen Gehalts scheitert nämlich gegenwärtig gerade an einer gewissen Ratlosigkeit angesichts der Vielfalt der nationalen Tarifvertragssysteme, so dass bislang nur minimale Garantien erkannt wurden, wie die Koalitionsfreiheit und (sehr vorsichtig) ein Recht zu Kollektivmaßnahmen an sich.

Promotionsthemen in diesem Segment könnten also etwa sein

- Funktionaler und normativer Vergleich des Rechts industrieller Beziehungen
- Anreize zum Gewerkschaftsbeitritt (Tarifbindung, Boni etc.)
- Makroökonomische Grundlage des Vorrangs der Tarifautonomie

#### d) Wissenschaftliche und gesellschaftliche Relevanz

Das Promotionskolleg greift drängende Fragen auf, die sich aus dem für Gewerkschaften anhaltend schwierigen gesellschaftlichen Umfeld ergeben. So führen schon die zunehmende Nutzung von OT-Mitgliedschaften auf Arbeitgeberseite und ein in den vergangenen Jahrzehnten deutlich gesunkenen Organisationsgrad auf Arbeitnehmerseite zu einer immer geringeren Tarifbindung. Noch wich-



tiger sind womöglich die bereits angesprochenen unternehmerischen Strategien von Netzwerkor-  
ganisation. Konzepte zur Stärkung der Tarifbindung durch Anreize (etwa Differenzierungsklauseln,  
Überschreitung tarifdispositiver Normen nur für tarifgebundene Arbeitgeber) stehen unter star-  
kem Rechtfertigungsdruck. Kompensatorische Maßnahmen wie die Ausweitung der Geltungser-  
streckung im Wege der Allgemeinverbindlicherklärung und der Mindestlohn sind heftigen Attacken  
ausgesetzt (affirmativ zusammengefasst bei Löwisch/Rieble 2017). Über die Einschränkung des  
Streikrechts in der Daseinsvorsorge wird weiter diskutiert (Überblick bei Linsenmaier 2017, Art. 9  
Rn. 134). Infolge der geltenden Arbeitskampsrisikolehre sind Streiks bei Fernwirkung mit enormen  
finanziellen Risiken besetzt, gleiches gilt für atypische Streikformen. In Branchen, die durch Nied-  
riglohnarbeit geprägt sind, vermag die Zulässigkeit von Streikarbeit den Gewerkschaften jede  
Kampfkraft zu nehmen. Im Kontext transnationaler hochflexibler Wertschöpfungsketten werden  
Solidaritätsstreiks und Tarifkämpfe um unternehmerische Entscheidungen immer wichtiger, ihre  
rechtliche Zulässigkeit ist indessen äußerst ungewiss (Linsenmaier 2017, Art. 9 Rn. 120).

Solange es an einer überzeugenden Grundlegung der Tarifautonomie fehlt, die die Kampffähigkeit  
sichert und kompensatorisches staatliches Engagement rechtfertigt, ist denjenigen Akteuren in  
Wissenschaft und Politik, die planvoll auf eine Aushöhlung der Tarifautonomie hinarbeiten, wenig  
entgegenzusetzen.

Vor diesem Hintergrund ist eine **intensive Verzahnung des Kollegs mit der kollektivrechtlichen Praxis** vorgesehen. Die Ansätze und Thesen der Promovend/inn/en sollen mit juristischen Schlüs-  
selakteuren der Einzelgewerkschaften diskutiert werden, wodurch sowohl Forschungsarbeiten in  
die Praxis getragen, als auch umgekehrt praktische Problemstellungen an die Forschung der Nach-  
wuchsforschergruppe adressiert werden sollen. So soll gefördert werden, dass die Promotionen in  
ihren Reflexionen die Bedingungen der praktischen Konflikte verfehlen, etwa weil Fehlvorstellun-  
gen über die soziale Dynamik einer Streikbewegung bestehen. Andererseits sollen sich die Promo-  
vierenden auch an neuen Impulsen für die Lösung von Problemen in der Praxis versuchen, etwa  
auch mit Bezug auf Strategien strategischer Prozessführung. Bereits zugesagt haben ihr Interesse  
an einer entsprechenden Mitwirkung die Justiziarin der Gewerkschaft IG Metall, **Frau Sibylle Wan-  
kel**, sowie der Leiter der Abteilung Rechtspolitik der Gewerkschaft ver.di, **Herr Professor Jens Schu-  
bert**.

#### e) Hinweise und Vorgaben zu möglichen Dissertationsthemen

Aus der Schilderung von Forschungsstand und Zielen der einzelnen Forschungssegmente ergeben



sich eine Reihe von Dissertationsthemen, die einerseits von Jurist/innen aus Privatrecht und Öffentlichem Recht, andererseits von Ökonom/innen und Soziolog/innen aufgeworfen werden können. Mögliche Themen wurden oben bereits benannt. Im Übrigen ist das Feld der möglichen Themen im Arbeitsrecht überbordend: Tarifeinheit, Arbeitskampf, Arbeitskampfrisikolehre, mitgliederschaftliche Bindung – all das kann im Licht von „Gerechtigkeit durch Tarifvertrag“ neu erhellt werden. Annähernd Gleiches gilt für das Verfassungsrecht: Reichweite der Tarifmacht, Reichweite der Geltungserstreckung, Gemeinwohlgrößen des Streiks, die verschiedenen Möglichkeiten der Förderung von Tarifbindung. Und schließlich ist auch das Feld der möglichen Untersuchungen im Feld der Industriosozilogie vielfältig: komparative Studien zur Gestalt von Tarifvertragssystemen, Studien zur „Netzwerkökonomie“ oder Studien aus organisationssoziologischem Blickwinkel, die sich anhand unterschiedlichster Gegenstände durchführen ließen.

Doch wie schon betont: es handelt sich um eine exemplarische und keinesfalls abschließende Schilderung. Letztlich können ganz unterschiedliche Fragen, wie sie die Bewerber vielleicht ohnehin schon umtreiben, aus den beteiligten Disziplinen als Promotionsthemen unter dem hier entfaltenen Dach eingebracht werden. Für den gegenüber dem Kolleg selbständigen Auswahlprozess bei der HBS ist das ein Vorzug, weil sich dadurch die natürliche Spannungslage zwischen vorgegebenem Kolleg-Rahmen und selbständiger Forschungsfrage erheblich abmildert.

#### **4. Begleitendes Lehr- und Studienprogramm**

Das begleitende Programm ist auf den hier beantragten im Schwerpunkt rechtswissenschaftlichen Kontext zugeschnitten und vermittelt eine Reihe von Schlüsselqualifikationen für Nachwuchswissenschaftler/innen. Leitend für die Zusammenstellung waren unter anderem die Maßgaben aus der Vereinbarung der HBS über eine gute Praxis der Promotionsförderung.

Das hier vorgeschlagene Programm begleitet den gesamten Antragszeitraum, wobei sich die Bausteine am Anfang etwas verdichten, um eine gemeinsame fachliche Grundlage für die Kollegiat/inn/en zu schaffen. Eine weitere gewisse Verdichtung findet sich am Ende, um Wirkung und Aufnahme der Arbeiten zu fördern. Die mittlere Phase des Programms ist hingegen entzerrt, um hinreichenden Raum für die eigenständige Entwicklung zu geben. Gleichwohl ist vorgesehen, dass die Kollegiat/inn/en den gesamten Förderzeitraum hindurch eine Präsenzpflcht von zwei bis drei Tagen erfüllen. Für eine örtliche Residenz wird geworben, was am Standort Berlin erfahrungsgemäß auch auf fruchtbaren Boden fällt. Grundsätzlich gilt, dass hier ein Vorschlag für ein Programm



vorgelegt wird, dessen nähere Ausgestaltung, aber auch Modifikationen Gegenstand der Mitbestimmung der Kollegiat/inn/en sein soll und aus didaktischen Gründen auch sein muss.

Nicht nur zu diesem Zweck sollen die Kollegiat/inn/en zu Kollegbeginn aus ihrer Reihe zwei Sprecher/inn/en wählen. Die Sprecher/innen sollen generell nach innen die gemeinsamen Ansprüche und Interessen der Kollegiat/inn/en bündeln und diese nach außen vertreten. Sie fungieren auch als Ansprechpartner der Kollegiat/inn/en als Gesamtheit für die am Kolleg beteiligten Hochschul-lehrer/innen und die HBS.

#### a) „Forschen lernen“

Die Stipendiat/inn/en haben zunächst eine charakteristische Hürde zu überwinden, die bei Fächern wie Jura oder BWL zwischen der berufsqualifizierenden universitären Ausbildung und der wissenschaftlichen Forschung liegt. Als wesentlicher Schritt zur Bewältigung dieser Aufgabe dient ein eröffnendes **propädeutisches Seminar** zum Thema: „Was ist eigentlich eine wissenschaftliche Frage?“. Hier geht es darum, die Eigenlogik der Rechtswissenschaft bzw. der organisationstheoretisch ausgerichteten Wirtschaftswissenschaft zu begreifen und auf dieser Grundlage die eigene Forschungsfrage besser zu artikulieren. Daneben geht es auch darum zu verstehen, wo und wie interdisziplinäre Anschlüsse das eigene disziplinäre Projekt tatsächlich befruchten können, und was solche Anschlüsse voraussetzen.

Eine förmliche Einführung in die Standards „*guter wissenschaftlicher Praxis*“ soll erstmalig in diesem Rahmen stattfinden. Die fortdauernde Behandlung dieser Thematik im Kolleg orientiert sich insgesamt an den Empfehlungen der DFG und an den Vereinbarungen der HBS über gute Praxis der Promotionsförderung (insbes. Ziffer 11). Fokussiert wird insbesondere die zu differenzierenden Problematiken der Achtung von Urheberrechten einerseits und des Verbots von Plagiaten andererseits. Dabei darf insbesondere Letzteres nicht den Mut zum eigenständigen Gedanken vertreiben, ein forschungsdidaktisches Problem, das gerade in den Rechtswissenschaften tatsächlich immer wieder virulent wird.

Eine bisweilen unterschätzte Hürde für angehende Promovierende ist regelmäßig die fehlende Kompetenz im akademischen Schreiben, das gilt zumal in der Rechtswissenschaft, in der die Prüfungsformen für den Studienabschluss keine forschungsbezogene Schreibkompetenz verlangen. Vor diesem Hintergrund muss ebenfalls in einem früheren Stadium eine intensive Schulung in Gestalt einer **Schreibwerkstatt** stattfinden. Das geschieht am besten auf der Grundlage des Entwurfs



eines ersten größeren Textstücks (Kapitel), also etwa nach Ablauf des ersten Jahres. Bei dieser Schulung geht es um Grundregeln des wissenschaftlichen Schreibens, um den Aufbau von Argumentationen, um sprachliche Kompetenzen der Klarheit und Einfachheit, daneben auch um (immer auch umstrittene) disziplinspezifische Anforderungen. Seitens der Dahlem Research School der FU Berlin werden regelmäßig semesterbegleitend betreute Schreibzeiten und kompakte Schreibwochen zu Beginn des Wintersemesters angeboten, die auch disziplinspezifisch zugeschnitten werden können. Um das eigene Schreiben darüber hinaus fortdauernd weiterzuentwickeln, sollen sich für den weiteren Verlauf immer zwei Stipendiat/inn/en zur „Schreibtandems“ zusammenschließen, die die Fortentwicklung des je anderen Projekts unter dem Aspekt der Schreibqualität begleiten.

Im Übrigen wird das Forschen im Wesentlichen dann doch am eigenen Projekt „gelernt“. In diesem Zusammenhang behalten die tradierten Formen ihren Stellenwert: Das regelmäßige Einzelgespräch, die Forschungskolloquien und der Austausch der Promovenden untereinander. Ein Minimum an Betreuung wird bereits in den an der FU Berlin auch im Rahmen des Kollegs abzuschließenden Betreuungsvereinbarungen der einzelnen Fachbereiche niedergelegt. Darüber hinaus gilt: Der Turnus der **Einzelgespräche** variiert erfahrungsgemäß mit der Dauer der Bearbeitung. Die **Kolloquien** finden halbjährlich statt und sollen mit – individuell abgestimmten – Abgaben von Textstücken korreliert werden. Der **Austausch der Promovierenden** kann durch weiche Mechanismen gefördert werden (strikte Präsenzzeiten, gemeinsame Pausen oder Tagesausklänge etc.).

Schließlich sollen gerade auch unter dem Aspekt des „Forschen lernens“ vier **Forschungsworkshops** abgehalten werden. Je zwei der Promovend/inn/en sollen zusammen je einen dieser Workshops zu den Themen ihrer Arbeiten ausrichten. Das schließt die Konzeption der Fragestellung, der Formate und die Auswahl der Gäste ein. Sie liegen zeitlich eher im letzten Drittel der Förderphase.

#### b) Umfang und Struktur des Begleitprogramms

Beim Entwurf eines Begleitprogramms ist zunächst zu beachten, dass die Kernaufgabe der Stipendiat/inn/en die erfolgreiche und rechtzeitige Durchführung des eigenen Forschungsprojektes ist. Diese Aufgabe ist – gerade mit Blick auf die soeben behandelten besonderen Aspekte – gerade auch in zeitlicher Hinsicht schon anspruchsvoll. Die einzelnen Bausteine eines Begleitprogramms müssen darum wohl dosiert sein und den Stipendiat/inn/en als Mehrwert erscheinen. Eine intensive Beteiligung der Stipendiat/inn/en an der Finalisierung des tatsächlichen Angebots ist darum eine wesentliche Erfolgsbedingung.



Für das beantragte Kolleg erscheint es zur Gewinnung eines anspruchsvollen gemeinsamen Grundes empfehlenswert, **propädeutische Seminare** abzuhalten zu den privat- und verfassungsrechtlichen Grundlagen des kollektiven Arbeitsrechts, zu den gesellschafts- und gerechtigkeitsrechtlichen Fragen, die mit der Tarifautonomie verknüpft sind, zur Geschichte der Arbeitsbeziehungen in Deutschland und ihren Strukturproblemen in der Gegenwart und schließlich zum Vergleich von Recht und Ökonomie der Arbeitsbeziehungen anderen EU-Mitgliedstaaten.

Vorgesehen ist überdies eine **Vortragsreihe**, zu der einschlägige Wissenschaftler/inn/en sowohl von der nationalen als auch von der internationalen Ebene zu Vorträgen und kurzen Workshops eingeladen werden. Sie sollte unbedingt auch nach den Interessen und Diskussionsbedürfnissen der Stipendiat/inn/en geplant werden. Die Vortragsreihe soll die Sichtbarkeit des Kollegs innerhalb der FU und der Berliner Forschungslandschaft, aber auch innerhalb der Arbeitsrechtspraxis und der Politik deutlich erhöhen. Da eine solche Reihe einen organisatorischen Vorlauf und auch eine Verankerung in der Gruppe der Stipendiat/inn/en haben muss, erscheint eine Anlage auf insgesamt zwölf Termine im Förderzeitraum realistisch.

Zu geeigneten Zeitpunkten sollen auch in Summe mindestens zwei **Praxisworkshops** abgehalten werden, die die Suchbewegungen und Zwischenergebnisse mit praktischen Perspektiven verzahnen sollen (dazu schon oben d) am Ende).

Schließlich wird es drei **Tagungen** geben, die nach außen gerichtet sind und die Forschung des Kollegs in der wissenschaftlichen Gemeinschaft und in der politischen Öffentlichkeit kommunizieren. Es empfiehlt sich eine kleinere *Eröffnungstagung* zur Diskussion der Grundideen des Kollegs und der startenden Einzelprojekte. Eine weitere Tagung sollte im Mittelfeld des Förderzeitraums stattfinden und als *Nachwuchskonferenz* angelegt sein. Sie soll dazu dienen, die Arbeiten im Kolleg unter „peers“ zu präsentieren, und andererseits auswärtigen wissenschaftlichen Nachwuchs auf das Kolleg zu beziehen. Am Ende soll eine größere *Abschlusstagung* zur Präsentation der Ergebnisse und ihrer auch politischen Implikationen stehen.

Weiterhin kommen Bausteine in Betracht, die das praktische Vermögen schulen. An der FU Berlin bietet die **Dahlem Research School** allen Promovierenden und Postdocs der Freien Universität ein umfangreiches Beratungs- und Qualifizierungsangebot und unterstützt sie auf ihrem Weg in die Wissenschaft oder andere Berufsfelder. Die Angebote sind teilweise kostenfrei, teilweise kostenpflichtig, und sie stehen den Stipendiat/inn/en des Kollegs ohne Beschränkung offen. Es bestehen





das Professional Development Program (PDP) für Promovierende und “frühe” Postdocs sowie das Researcher Development Program (RDP) für Post-Docs. Beide bieten Orientierung an den entscheidenden Übergängen zwischen Studium, Promotion und Postdoc-Phase. Das PDP konzentriert sich dabei neben den Bereichen Management und Karriereentwicklung auf die Vermittlung von akademischen Fertigkeiten und Fähigkeiten (bspw. Präsentations- und Schreibtraining) sowie Angebote und Sonderveranstaltungen zur guten wissenschaftlichen Praxis. Im RDP liegt der Fokus neben der Karriereentwicklung auf den Bereichen Lehre und Führungskompetenz.

Erfahrungsgemäß liegt besonderer Schulungsbedarf jenseits der bereits behandelten Schreibkompetenz in den Bereichen Präsentation und *Academic English*. Daneben mag es Bedarfe oder Interessen geben an Selbstorganisation, Fragen der Fachdidaktik oder auch Software-Anwendungen. Am Ende sollten auch Bausteine stehen, die die weiteren Karriereschritte nach dem Kolleg zum Gegenstand haben, sei es in der Wissenschaft, sei es in andere Berufsfeldern. Insofern wird es sich empfehlen, mit jedem der Stipendiat/inn/en einen individuellen Schulungsplan für den Förderzeitraum zu erstellen. Dabei sollten die Angebote der DRS und der HBS verzahnt werden: Die DRS erfüllt erfahrungsgemäß eine wichtige Funktion für die Integration der Promovierenden in der Nachwuchslandschaft der FU. Gleiches gilt für das Angebot der HBS im Hinblick auf die Integration in den Kontext der Stiftung.

Von zusätzlichem Interesse gerade für das hier beantragte Kolleg ist noch das Mentoringprogramm DREAM. Hier fördert die Dahlem Research School die **Karriereentwicklung von Promovendinnen**. Im direkten Kontakt mit Mentorinnen und Mentoren werden die Promovendinnen individuell unterstützt – sei es bei der Laufbahngestaltung, der Entwicklung und Vertiefung berufsrelevanter Fähigkeiten oder beim Aufbau verlässlicher beruflicher Netzwerke.

Schließlich empfiehlt es sich, abgesetzt von der wissenschaftlichen Betreuung eine **Ombudsperson** zur Bearbeitung von Konflikten im Kolleg einzurichten und darüber hinaus die Option für eine professionelle **Supervision** vorzusehen. Es hat sich gezeigt, dass die kollektive Struktur von Nachwuchsforschergruppen und Kollegs zwar das wirklich gravierende Problem der Vereinsamung während der Promotion erheblich mildert. Im Gegenzug treten aber neue Probleme auf den Plan – Überlastung, Konkurrenzdenken – die ebenfalls das Gelingen von Promotionsprojekten oder jedenfalls den produktiven Zusammenhalt des Kollegs gefährden können. Um die Hemmschwellen zu senken, die einschlägigen Probleme als solche zu thematisieren, sollten im Zeitplan zwei Routinetermine zur



Supervision unter Anleitung einer Fachkraft vorgesehen werden.

### c) Berufsorientierende Maßnahmen

Gegenüber reifenden wissenschaftlichen oder jedenfalls akademischen Persönlichkeiten ist eine Berufsorientierung in zurückhaltendem Maße sinnvoll. Zwei Stränge sollten hier verfolgt werden, ein institutioneller und ein persönlicher. Der institutionelle Strang kann im Rahmen dieses Kollegs seitens der Dahlem Research School angeboten werden. Dort gibt es Raum für informellen Austausch, daneben Angebote für individuelles Coaching zur Konturierung von Perspektiven, sowie Schulungen für Bewerbungen in praktischen Berufsfeldern einerseits und für die spezifischen Schritte zur Fortsetzung einer wissenschaftlichen Karriere andererseits.

Der persönliche Strang wird durch die Kollegbetreuer bespielt. Hier sollte die Frage nach der Fortsetzung einer wissenschaftlichen Karriere zunächst einmal im Einzelgespräch thematisiert werden, wenn sich das Ergebnis der Promotion hinreichend konkret abzeichnet. Daneben kann es – ein hinreichendes Grundvertrauen der Stipendiat/inn/en untereinander vorausgesetzt – im gleichen Strang sinnvoll sein, etwa nach Abgabe der vollständigen Entwürfe einen Raum der Reflexion („Retreat“) der eigenen Berufswünsche und äußeren und inneren Restriktionen zu schaffen, zu dem auch Repräsentanten von Berufsfeldern eingeladen werden könnten.

In eine Zeitachse übersetzt stellt sich das begleitende Lehr- und Studienprogramm des Kollegs folgendermaßen dar:

Monat	Programmbaustein
1	<b>Auftaktveranstaltung</b> <i>Propädeutisches Seminar I</i>
2	<u>Abgabe</u> (überarbeitetes Exposé) <i>Kolloquium I</i>
3	<i>Propädeutisches Seminar II</i>
4	
5	<i>Propädeutisches Seminar III</i>
6	
7	<i>Propädeutisches Seminar IV</i>
8	<i>Kolloquium II</i>
9	
10	
11	<i>Schreibwerkstatt</i>
12	<u>Abgabe</u> (erstes Kapitel)
13	
14	<i>Kolloquium III mit Praxisworkshop</i>
15	
16	
17	
18	<u>Abgabe</u> (ggf.)
19	
20	<i>Kolloquium IV mit Praxisworkshop</i>
21	
22	
23	
24	<b>Nachwuchskonferenz</b>
25	<u>Abgabe</u> (ggf.)
26	<i>Kolloquium V</i>
27	
28	
29	
30	<u>Abgabe</u> (vollständiger Entwurf)
31	<b>Forschungsworkshop(s) mit externen Gästen</b>
32	
33	<i>Bausteine Berufsorientierung</i>
34	
35	
36	<b>Abschlusstagung</b>



## Literatur

*Aristoteles* 2006: *Nikomachische Ethik*, hg. v. Ursula Wolf, Reinbek bei Hamburg (Rowohlt).

*Aust, Helmut Philipp* 2014: *From Diplomat to Academic Activist: André Mandelstam and the History of Human Rights*, *European Journal of International Law* 25 (2014), 1105-1121

*Aust, Helmut Philipp/Nolte, Georg* 2016: *The Interpretation of International Law by Domestic Courts. Uniformity, Diversity, Convergence*, Oxford (Oxford University Press).

*Arnold, Stefan* 2014: *Vertrag und Verteilung. Die Bedeutung der iustitia distributiva im Vertragsrecht*, Tübingen (Mohr Siebeck).

*Bayreuther, Frank* 2005: *Tarifautonomie als kollektiv ausgeübte Privatautonomie (Habilitationsschrift)*, München (C.H. Beck).

*Canaris, Claus-Wilhelm* 1997: *Die Bedeutung der iustitia distributiva im deutschen Vertragsrecht*, München (Verlag der Bayerischen Akademie der Wissenschaften).

*Däubler, Wolfgang* 2014: *Privatautonomie oder demokratische Tarifautonomie?*, in: *Kritische Justiz* 47, 372-383.

*Deinert, Olaf/Helfen, Markus* (Hg.) 2016: *Schwerpunktheft: Entgrenzung von Organisation und Arbeit? Herausforderungen für Arbeitsrecht, Management und Mitbestimmung*, *Industrielle Beziehungen* 23.

*Jochmann-Döll, Andrea/Tondorf, Karin* 2009: *Diskriminierungsfreie Tarifverträge*, edition der HBS Band 151, Düsseldorf (HBS)

*Dieterich, Thomas* 1998: *Die Grundrechtsbindung von Tarifverträgen*, in: *Schlachter et al. (Hg.), Festschrift für Schaub*, München (C.H. Beck), 117 ff.

*Dukes, Ruth* 2014: *The Labour Constitution. The Enduring Idea of Labour Law*, Oxford (Oxford University Press).

*Edelman, Lauren B.* 2016: *Working Law. Courts, Corporations and Symbolic Civil Rights*, Chicago (University of Chicago Press).

*Franzen, Martin* 2018: Stärkung der Tarifautonomie durch Anreize zum Verbandsbeitritt, HSI-Schriftenreihe Band 27, Frankfurt am Main (Bund-Verlag).

*Habermas, Jürgen* 1994: Faktizität und Geltung. Beiträge zur Diskurstheorie des Rechts und des demokratischen Rechtsstaats, Frankfurt am Main (Suhrkamp).

*Hamann, Kerstin/Kelly, John* 2008: Varieties of Capitalism and Industrial Relations, in: Blyton, Paul et al. (Hg.), The SAGE Handbook of Industrial Relations, Los Angeles (Sage), Chap. 7.

*Haipeter, Thomas* 2010: OT-Mitgliedschaften und OT-Verbände, in: Schroeder/Weßels (Hg.), Handbuch Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände in Deutschland, Wiesbaden (VS Verlag für Sozialwissenschaften), 209 ff.

*Hartmann, Felix* 2014: Negative Tarifvertragsfreiheit im deutschen und europäischen Arbeitsrecht, Tübingen (Mohr Siebeck)

*Helfen, Markus/Nicklich, Manuel/Sydow, Jörg* 2016: Interorganisationale Netzwerke und tarifliche Fragmentierung: Hebt Mehr-Arbeitgeber-Beschäftigung die Tarifeinheit aus den Angeln?, in: Industrielle Beziehungen 23, 280-308.

*Helm, Rüdiger/Huber, Michael/Müller, Andreas/Müller, Thomas/Becker, Christian* 2018: Entgeltgerechtigkeit durch Implementierungsmethoden, in: Arbeit und Recht 2018, 18 ff.

*Hofmann, Jörg* 2016: Tarifbindung – eine Frage der Gerechtigkeit, in: WSI-Mitteilungen 69, 143 ff.

*Kahn-Freund, Otto* 1974: Uses and Misuses of Comparative Law, in: Modern Law Review 37, 1-27.

*Keiser, Thorsten* 2013: Vertragsfreiheit und Vertragszwang im Recht der Arbeit von der Frühen Neuzeit bis in die Moderne (Habilitationsschrift), Frankfurt am Main (Klostermann).

*Kemper, Michael* 2018: in: v. Mangoldt, Hermann/Klein, Friedrich/Starck, Christian, Grundgesetz Band 1, Art. 9 GG, München (C.H. Beck).

*Hall, Peter/Soskice, David* (Hg.) 2001: Varieties of Capitalism. The Institutional Foundations of Comparative Advantage, Oxford (Oxford University Press).

*Linsenmaier, Wolfgang* 2017, in: Müller-Glöge, Rudi/Preis, Ulrich/Schmidt, Ingrid (Hg.), Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, München (C.H. Beck).

*Lobinger, Thomas* 2016: Arbeitsverfassung und gesetzlicher Mindestlohn, in: Zeitschrift für Arbeitsrecht 47, 99-150.



*Löwisch, Manfred/Rieble, Volker* 2017: Tarifvertragsgesetz-Kommentar, München (Vahlen).

*Rawls, John* 1979: Eine Theorie der Gerechtigkeit, Frankfurt am Main (Suhrkamp).

*Rödl, Florian* 2012: Privatrechtliche Gerechtigkeit und arbeitsrechtliche Tarifautonomie, in: Bieder, Markus/Hartmann, Felix (Hg.), Individuelle Freiheit und kollektive Interessenwahrnehmung im deutschen und europäischen Arbeitsrecht, Tübingen (Mohr Siebeck), 81-102.

*Rödl, Florian* 2013: Contractual Freedom, Contractual Justice and Contract Law (Theory), in: Law and Contemporary Problems 76, 57 ff.

*Rödl, Florian* 2015: Gerechtigkeit unter freien Gleichen. Eine normative Rekonstruktion von Delikt, Eigentum und Vertrag (Habilitationsschrift), Baden-Baden (Nomos).

*Rödl, Florian* 2017: Kampfmittel der Arbeitgeber, in: Däubler, Wolfgang (Hg.) Arbeitskämpfrecht. Handbuch für die Praxis, Baden-Baden (Nomos).

*Rödl, Florian/Callsen, Raffael* 2015: Kollektive soziale Rechte unter dem Druck der Währungsunion. Schutz durch Art. 28 EU-Grundrechtecharta?, HSI-Schriftenreihe Band 13, Frankfurt am Main (Bund-Verlag).

*Rödl, Florian/Leidinger, Andreas* 2017: Tarifautonomie als Gerechtigkeit – und warum das TEG trotzdem hätte scheitern müssen, Verfassungsblog am 16.07.2017, <https://verfassungsblog.de/tarifautonomie-als-gerechtigkeit-und-warum-das-teg-trotzdem-haette-scheitern-muessen/>.

*Schulten, Thorsten* 2004: Solidarische Lohnpolitik in Europa. Zur Politischen Ökonomie der Gewerkschaften, Hamburg (VSA-Verlag).

*Seifert, Achim* 2001: Rechtliche Probleme von Tariftreueerklärungen, in: Zeitschrift für Arbeitsrecht 32, 1-30.

*Streeck, Wolfgang* 2009: Re-Forming Capitalism. Institutional Change in the German Political Economy, Oxford/New York (Oxford University Press).

*Stützel, Wilhelm* 1979: Paradoxa der Geld- und Konkurrenzwirtschaft, Aalen (Scientia).

*Thüsing, Gregor* 2007, in: Wiedemann (Hg.), Tarifvertragsgesetz, München (C.H. Beck).

*Weinrib, Ernest* 1995: The Idea of Private Law, Cambridge (Ms.)/London (E.) (Harvard University Press).



---

*Wolff, Johanna* 2015, Eine Annäherung an das Nudge-Konzept nach Richard H. Thaler und Cass R. Sunstein aus rechtswissenschaftlicher Sicht, Rechtswissenschaft, in: Zeitschrift für rechtswissenschaftliche Forschung, 194-222.

*Wiedemann, Herbert* 2013: Tarifautonomie heute, in: Betriebsberater 23, 1397 ff.

*Winter, Regine* 1998: Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit. Ein Prinzip ohne Praxis, Baden-Baden (Nomos).

*Valcke, Catherine* 2004: Comparative Law as Comparative Jurisprudence, in: The American Journal of Comparative Law 52, 713-740.