

Das Arbeitskämpfrecht in der Bundesrepublik Deutschland

Prof. Dr. Wilfried Schlüter, Münster / Federal Almany

I. Die Position von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden in der Gesellschaft

1. Die Gewerkschaften

Die gewerkschaftliche Macht ist weitgehend beim Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) konzentriert. Die Arbeitnehmer haben nach dem Zusammenbruch des NS-Staats, in dem Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände verboten waren, nicht mehr zahlreiche, weltanschaulich und parteipolitisch unterschiedlich ausgerichtete Gewerkschaften, sondern im wesentlichen eine "Einheitsgewerkschaft", den DGB gebildet. Die Einheitsgewerkschaft vermeidet interne Zwistigkeiten zwischen den Arbeitnehmerorganisationen. Das hat wesentlich zur gegenwärtigen Stärke der Gewerkschaftsbewegung in der Bundesrepublik Deutschland beigetragen. Der Deutsche Gewerkschaftsbund umfaßt als gewerkschaftlicher Dachverband siebzehn Einzelgewerkschaften : z. B. die Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr; die Industriegewerkschaft Metall; die Industriegewerkschaft Bau, Steine, Erde ; die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft und andere. (1) Der Deutsche Gewerkschaftsbund hat ca. 8 Mill. Mitglieder. Der Organisationsgrad in den Einzelgewerkschaften schwankt zwischen 20 % (Gewerkschaft Handel, Banken, Versicherungen) und 87 % (Industriegewerkschaft Bergbau und Energie). Der Deutsche Gewerkschaftsbund beschränkt sich nicht auf die Vertretung seiner Mitglieder: Er tritt selbst als Unternehmer auf, und ist an mehreren bedeutenden Unternehmen des Wohnungsbau-, Bank-, Versicherungs- und Lebensmittelgewerbes beteiligt. Die im Deutschen Gewerkschaftsbund zusammengefaßten 17 Einzelgewerkschaften bekennen sich zwar zur parteipolitischen und weltanschaulichen Neutralität. In der Realität bestehen aber enge personelle und ideelle Verflechtungen mit der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands (SPD). Auf diese Weise können die deutschen Gewerkschaften einen erheblichen politischen Einfluß ausüben. Im Gegensatz dazu ist den türkischen Gewerkschaften durch Art. 52 Abs. 1 der türkischen Verfassung vom 07.11.1982 jede politische Betätigung untersagt.

Neben dem Deutschen Gewerkschaftsbund spielen weitere konkurrierende Gewerkschaften nur eine geringe Rolle. Zu nennen sind die **Deutsche Angestellten Gewerkschaft** (ca. 490 000 Mitglieder), der **Christliche Gewerkschaftsbund Deutschlands** (knapp 290 000 Mitglieder) und der **Deutsche Beamtenbund** (82 000 Mitglieder). Insgesamt sind etwa 42 % der Arbeiter, Angestellten und Beamten gewerkschaftlich organisiert, wobei auf den Deutschen Gewerkschaftsbund 35% auf die restlichen Gewerkschaften 7 % der Arbeitnehmer entfallen.

2. Die Arbeitgeberverbände

Ebenso wie die Gewerkschaften sind die Arbeitgeberverbände in einer Spitzenorganisation, der **Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände**, organisiert. (2) Sie vereint die Arbeitgeberorganisationen aller Wirtschaftszweige und vertritt somit die sozialpolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft. Der Bundesverband umfaßt 47 Fachspitzenverbände und 12 überfachliche Landesverbände als Mitglieder. Im Bereich der Industrie, der Banken und Versicherungen ist damit ein Organisationsgrad von etwa 80 % erreicht. In den übrigen Wirtschaftszweigen dürfte der Organisationsgrad wegen der Vielzahl nicht organisierter Kleinbetriebe geringer sein.

Aufgabe der Bundesvereinigung ist es, die Grundlagen der unternehmerischen Sozialpolitik zu legen. Die Bundesvereinigung gibt Empfehlungen an ihre Mitgliedsverbände und berät diese bei der Durchführung. Sie schließt selbst keine Tarifverträge ab, sondern beschränkt sich auf die Koordinierung der Tarifpolitik ihrer Mitglieder. Sie ist Verhandlungspartner aller gewerkschaftlichen Dachorganisationen (vor allem des DGB und der DAG). Die Tarifverträge werden aber von den fachlichen Arbeitgeberverbänden jeweils für einzelne Wirtschaftszweige (z. B. Metallindustrie, Chemische Industrie) auf regionaler Basis geschlossen. Während sich die Gewerkschaften als umfassende Vertreter der Arbeitnehmerinteressen verstehen, versuchen sich die Arbeitgeberverbände auf die Vertretung der tarif- und sozialpolitischen Belange der Arbeitgeber zu beschränken. Neben der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände tritt als Vertreter der unternehmenspolitischen und wirtschaftlichen Interessen der Unternehmen der **Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI)** als Spitzenorganisation der fachverbandlich strukturierten Industrieverbände auf.

In ihrem Wirken nach innen sind der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände enge Grenzen durch die Unabhängigkeit ihrer Mitgliedsverbände gesetzt.

Die Arbeitgeberverbände haben gegenüber ihren einzelnen Mitgliedern, insbesondere gegenüber Großunternehmen, eine verhältnismäßig schwache Stellung. Auch die Solidarität unter den Mitgliedern, die außerhalb des Verbands oftmals scharfe wirtschaftliche Konkurrenten sind, kann nicht mit der gewerkschaftlichen

Solidarität verglichen werden. Denn in den Arbeitgeberverbänden stoßen partiell gemeinsame Arbeitsmarktinteressen und scharf gegenläufige Wettbewerbsinteressen der Mitglieder aufeinander.

3. Zur Tarifpolitik

Die tarifvertraglichen Vereinbarungen von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften führen dazu, daß individuelle Regelungen über Löhne, Gehälter, Urlaub und Arbeitszeit etc. zur Ausnahme geworden sind. Dies gilt, obwohl nur rund 40 % der deutschen Arbeitnehmer gewerkschaftlich organisiert ist und auch nicht alle Unternehmen Arbeitgeberverbänden angehören. In vielen Fällen, in denen die Arbeitsvertragsparteien nicht tarifgebunden sind, wird jedoch im Arbeitsvertrag auf den jeweiligen Tarifvertrag Bezug genommen.

Die wirtschaftliche Bedeutung der Tarifpolitik läßt sich erkennen, wenn man sich ihre wirtschaftlichen Auswirkungen vor Augen führt. Das Bruttoeinkommen aus unselbständiger Arbeit, also die Summe aller in der Volkswirtschaft gezahlten Bruttoverdienste, einschließlich der Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung, betrug 1980 über 800 Milliarden DM. Jede Entscheidung über 1 % mehr oder weniger Lohnanhebung bedeutet die verteilungspolitische Entscheidung über einen Betrag von rund 8 Milliarden DM. Die tariflichen Lohnanhebungen von 6,5 - 7,5 %, wie sie im Jahr 1980 in der Mehrzahl aller Tarifbereiche vereinbart wurden, haben in der Volkswirtschaft den Personalaufwand um über 60 Milliarden DM steigen lassen. Im Jahr 1986 lag der Tarifabschluß für den öffentlichen Dienst dagegen nur bei 3,5 % Lohnerrhöhung. Etwa 60 % des gesamten wirtschaftlichen Personalaufwands sind Entgelt für tatsächlich geleistete Arbeit, während rund 40 % auf Personalzusatzkosten entfallen.

Hauptforderung der Gewerkschaften ist gegenwärtig die Verkürzung der Wochenarbeitszeit von 40 auf 35 Stunden bei vollem Lohnausgleich. Die Gewerkschaften glauben, daß dadurch die Arbeitslosigkeit in der Bundesrepublik Deutschland wirksam bekämpft werden könne. Diese gewerkschaftliche Forderung führte bei den Tarifverhandlungen im Jahr 1984 zu dem bisher härtesten und längsten Tarifkonflikt seit Bestehen der Bundesrepublik Deutschland. In sogenannten Schwerpunktstreiks, die noch erläutert werden, legten zunächst ca. 13 000 Metallarbeiter in 14 Betrieben der Autozuliefererindustrie in Nordwürttemberg/Nordbaden die Arbeit nieder. Die Gewerkschaften nutzten den industriellen Produktionsverbund und die begrenzte Lagerhaltung der Unternehmen aus und erreichten dadurch innerhalb von wenigen Tagen, daß in weiten Teilen der deutschen Automobilindustrie Betriebe stillgelegt werden mußten. Als Folge dieser Taktik waren am Ende dieses Arbeitskampfes insgesamt 280 000 Arbeitnehmer betroffen. Beigelegt wurde der mehrere Wochen dauernde Arbeitskampf dadurch, daß sich die Tarifparteien auf eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden

einigten. Die nähere Ausgestaltung dieser Regelung ist den Betriebspartnern überlassen worden.

II. Einleitung

Das Arbeitskampfrecht unterscheidet sich von den übrigen Teilbereichen des deutschen Arbeitsrechts vor allem dadurch, daß es vom Gesetzgeber nicht geregelt worden ist. Es gibt zwar ein Tarifvertragsgesetz, aber kein "Arbeitskampfgesetz". Das Arbeitskampfrecht ist von der Rechtsprechung entwickelt worden. Es ist also reines Richterrecht, das dem deutschen Rechtssystem an sich fremd ist. Die einzige Rechtsnorm, aus der die Rechtsprechung das gesamte sehr differenzierte Arbeitskampfrecht abgeleitet hat, findet sich in der Verfassung: Art. 9 Abs. 3 GG. Die Vorschrift lautet wie folgt :

"Das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet. Abreden, die dieses Recht einschränken oder zu behindern suchen, sind nichtig, hierauf gerichtete Maßnahmen sind rechtswidrig. Maßnahmen nach den Artikeln 12 a, 35 Abs. 2 und 3, Art. 87 a Abs. 4 und Art. 91 dürfen sich nicht gegen Arbeitskämpfe richten, die zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen von Vereinigungen im Sinne des Satzes 1 geführt werden." (3)

In Art. 9 Abs. 3 S. 3 GG werden zwar "Arbeitskämpfe" erwähnt. Dem bloßen Wortlaut dieser Verfassungsnorm läßt sich für die nähere Ausgestaltung des Arbeitskampfrechts jedoch nichts entnehmen. Um verstehen zu können, wie die Rechtsprechung aus Art. 9 Abs. 3 GG ein komplexes und sehr detailliertes Regelwerk über die Zulässigkeit und Grenzen von Arbeitskämpfen entwickeln konnte, sollen zunächst überblickartig die wesentlichen in Art. 9 Abs. 3 GG enthaltenen Verfassungsgarantien dargestellt werden.

III. Die verfassungsrechtlichen Grundlagen der Koalitionsfreiheit

A. Die allgemeine Bedeutung der Koalitionsfreiheit

Ein freiheitlich demokratisches Verfassungssystem ist unter anderem dadurch gekennzeichnet, daß es die Organisation und Repräsentation gesellschaftlicher Interessen in staatsfrei gebildeten Vereinigungen zuläßt und rechtlich stützt. (4) Daher wird die allgemeine Vereinigungsfreiheit durch Art. 9 Abs. 1 GG garantiert. Sie gewährleistet allen Deutschen das Recht, Vereine und Gesellschaften zu gründen. Die allgemeine Vereinigungsfreiheit und die durch Art. 9 Abs. 3 GG garantierte Koalitionsfreiheit konstituieren eines der zentralen Aufbauprinzipien der grundgesetzlichen Gesellschaftsverfassung: das Recht zur organisierten Verwirklichung der individuellen Persönlichkeit und das Recht zur autonomen gesellschaftlichen Selbstorganisation. Auch die türkische Verfassung vom 07.11.1982 bekennt sich

zu diesem freiheitlich demokratischen Strukturprinzip. Sie garantiert in Art. 33 das Recht zur Vereinsgründung und in den Art. 51 bis 54 die Koalitionsfreiheit. Art. 9 Abs. 3 GG ist die zentrale Norm für das gesamte deutsche Tarifwesen. Alle Bestimmungen des gesetzlichen Tarifrechts sowie die Regeln des von der Rechtsprechung entwickelten Arbeitskampsrechts müssen im Einklang stehen mit den Rechtsgarantien, die Art. 9 Abs. 3 vorsieht. Denn Art. 1 Abs. 3 GG bindet Gesetzgebung, vollziehende Gewalt und Rechtsprechung. Das Tarif- und Arbeitskampsrecht darf daher die aus Art. 9 Abs. 3 GG fließenden Grundrechtsgewährleistungen nur konkretisieren, also inhaltlich näher ausformen, jedoch nicht verkürzen. Daher ist es erforderlich, sich die aus dieser Verfassungsbestimmung fließenden Rechtsgarantien zu vergegenwärtigen. Art. 9 Abs. 3 GG enthält zwei Gewährleistungsebenen: **die individuelle und die kollektive Koalitionsfreiheit.** (5) Die Koalitionsfreiheit ist somit ein **Doppelgrundrecht.** Die türkische Verfassung hebt diesen Doppelcharakter sehr anschaulich dadurch hervor, daß sie einerseits als Element der individuellen Koalitionsfreiheit in Art. 51 das Recht auf Gründung von Gewerkschaften gewährleistet und andererseits als Elemente der kollektiven Koalitionsfreiheit in Art. 52 die gewerkschaftliche Betätigung, in Art. 53 die Tarifautonomie und in Art. 54 das Arbeitskampsrecht regelt. Das türkische und deutsche Verfassungsrecht weist bezüglich der Koalitionsfreiheit eine weitere Gemeinsamkeit auf: Sie ist in beiden Verfassungsordnungen ein Grundrecht mit unmittelbarer Drittwirkung. Für die türkische Verfassung ist das keine Besonderheit; denn Art. 11 Abs. 1 sieht für sämtliche Bestimmungen der Verfassung eine unmittelbare Drittwirkung vor. Nach deutschem Verfassungsrecht gilt die unmittelbare Drittwirkung dagegen nur, wenn ein Grundrecht ausdrücklich auch unter Privaten für anwendbar erklärt worden ist. Das ist durch Art. 9 Abs. 3 S. 2 GG geschehen. Daher wirkt der grundrechtliche Schutz des Art. 9 Abs. 3 GG in zweifacher Weise: Er verpflichtet einerseits den Staat und andererseits allen Privaten, jedwede Beeinträchtigung der Koalitionsfreiheit zu unterlassen.

1. Die individuelle Koalitionsfreiheit

Obwohl das Arbeitskampsrecht der kollektiven Koalitionsfreiheit zu entnehmen ist, soll zunächst kurz die individuelle Koalitionsfreiheit erläutert werden.

Die individuelle Koalitionsfreiheit hat nach deutschem Verfassungsrecht zwei Kehrseiten: **Die positive und die negative Koalitionsfreiheit.** (6) Die **positive individuelle Koalitionsfreiheit** schützt das Recht des einzelnen Arbeitnehmers und Arbeitgebers, sich zu Koalitionen, also Gewerkschaften bzw. Arbeitgeberverbänden, zusammenzuschließen, solchen beizutreten, in diesen zu verbleiben, sich in diesen als Mitglied zu betätigen, unter bestehenden Koalitionen auszuwählen sowie von der einen in die andere Koalition überzutreten. Daneben garantiert Art.

9 Abs. 3 GG aber auch die **negative individuelle Koalitionsfreiheit**. Das Bundesverfassungsgericht hat sie erst in den sogenannten Mitbestimmungsurteil vom 01.03.1979 definitiv anerkannt. (7)

Sie umfaßt das Recht des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers, sich **nicht** zu Koalitionen zusammenzuschließen, bestehenden Koalitionen fernzubleiben sowie aus diesen auszutreten. Bedeutung hat die negative Koalitionsfreiheit daher vor allem für den Schutz von nicht organisierten Arbeitnehmern und Arbeitgebern vor jeder Form von Zwang, der darauf abzielt, daß sie einer Koalition beitreten. Mit der negativen Koalitionsfreiheit unvereinbar ist daher jede Zwangskorporation von Arbeitnehmern bzw. Arbeitgeber ebenso wie das aus dem amerikanischen Tarifwesen bekannte "closed shop-Prinzip", durch das dem Arbeitgeber die Einstellung nicht oder nicht bei der tarifvertragsschließenden Gewerkschaft organisierter Arbeitnehmer verboten wird. (8) Ebenfalls mit der negativen Koalitionsfreiheit unvereinbar sind sogenannte **Tarifausschlußklauseln**, durch die die Gewährung der tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen für nicht oder nicht bei der tarifvertragsschließenden Gewerkschaft organisierter Arbeitnehmer verboten wird. Die negative Koalitionsfreiheit verbietet ferner, tarifvertragliche **Differenzierungsklauseln**, durch die dem Arbeitgeber aufgegeben wird, bei der Gewährung bestimmter Leistungen zwischen organisierten und nicht organisierten Arbeitnehmern zu unterscheiden. (9) Keinen Verstoß gegen die negative Koalitionsfreiheit sieht dagegen das Bundesverfassungsgericht in der Allgemeinverbindlichkeitsklärung von Tarifverträgen. (10)

2. Die kollektive Koalitionsfreiheit

Neben dem Individualgrundrecht der positiven und negativen Koalitionsfreiheit entnehmen Rechtsprechung und Schrifttum Art. 9 Abs.3 GG die **kollektive Koalitionsfreiheit**, die sich als **Verbandsgrundrecht** kennzeichnen läßt. Träger der kollektiven Koalitionsfreiheit ist nämlich nicht der einzelne Bürger, sondern es sind die Koalitionen selbst, also die Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände. Ihre spezifisch koalitionsgemäße Betätigung wird verfassungsrechtlich gesichert. Dieser Schutz der Koalitionen erfüllt sich in folgenden vier **Teilgarantien**: der **Koalitionsbestandsgarantie** als Sicherung von freiem Verbandsbestand und freier Verbandsorganisation, der **Koalitionszweckgarantie** als der Sicherung des freien Koalitionszwecks, der **Koalitionsverfahrensgarantie** und der **Koalitionsmittelgarantie** als den Sicherungen von freier Koalitionseinigung, freiem Koalitionskampf und freiheitlicher Wahl der verfahrensmäßig einzusetzenden Koalitionsmittel. Diese Teilgarantien der kollektiven Koalitionsfreiheit zergliedern Rechtsprechung und Schrifttum weiter in bestimmte **Teilgewährleistungen**, die sich im Rahmen dieses Überblicks nicht systematisch, sondern nur beispielhaft wiedergeben lassen.

a) Die Koalitionsbestandsgarantie

Eine wesentliche Teilgewährleistung der **Koalitionsbestandsgarantie** besteht darin, daß der Staat - einschließlich der Gerichte - die Gründung von Koalitionen nicht behindern darf, etwa durch präventive Kontrollen. (11) Die Koalitionen bedürfen zu ihrer Gründung keiner staatlicher Anerkennung. Die Koalitionsbestandsgarantie sichert den Koalitionen auch ihre freie Verbandsorganisation, also die verbandsinterne Verbandsautonomie. Im Rahmen der Koalitionsbestandsgarantie besteht weiterhin ein Schutz für solche Maßnahmen, die für die Erhaltung und Sicherung der Existenz der Koalitionen unerlässlich sind. Dazu gehört vor allem das Recht zur Werbung und Information im Betrieb. Dabei muß die Gewerkschaft allerdings die Grundrechte des Arbeitgebers beachten, sie darf beispielsweise nicht sein Eigentum, etwa Schutzhelme, als Werbeträger für Aufkleber benutzen. (12) Auch ist das Werbe- und Informationsrecht in kirchlichen Betrieben stark eingeschränkt. (13) Hieran zeigt sich, daß die kollektive Koalitionsfreiheit wie jedes andere Grundrecht nicht grenzenlos ist, sondern dort endet, wo der Schutz anderer Grundrechte einsetzt.

b) Die Koalitionszweckgarantie

Die **Koalitionszweckgarantie** umfaßt die Gewährleistung des Aufgabenbereichs von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden, also die Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen. Bei der Formulierung des Grundgesetzes wurde bewußt darauf verzichtet, den Koalitionszweck näher zu konkretisieren. Nach deutschem Verfassungsrecht soll sich der Koalitionszweck erst in der Verfassungswidrigkeit konkretisieren. Die Koalitionen sollen nämlich in der Lage sein, sich auch neuer vom Verfassungs- und Gesetzgeber noch nicht vorhergesehener Probleme anzunehmen. Art. 9 Abs. 3 GG gibt den Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden so die Möglichkeit und Freiheit, ihre Ordnungsaufgaben sowie ihr ordnungspolitisches Funktionsverständnis weiter zu entwickeln und den wechselnden Realitäten des Arbeitslebens anzupassen.

Die autonome Ordnung dieses Funktionsbereichs soll sich im freiheitlichen Koalitionsverfahren zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern vollziehen. Da jedoch nicht nur den Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden die Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Verfassungsrechtlich garantiert ist, sondern nach Art. 74 Nr. 12 GG auch der staatliche Gesetzgeber zur Ordnung des Arbeitslebens berufen ist, kommt es häufig zu einer nur schwer lösbaren Konkurrenzsituation. Fest steht zwar einerseits, daß es mit der Koalitionszweckgarantie nicht zu vereinbaren wäre, wenn der Staat - wie im Dritten Reich - die Löhne verbindlich nach oben und unten festsetzen würde. Andererseits ist der Staat aber auch nicht - wie im Liberalismus des 19. Jahrhunderts - zur einer arbeits-, wirt-

schafts- und sozialpolitischen "Nachtwächterrolle" verpflichtet. Das Bundesverfassungsgericht hat vor kurzem sogar angesprochen, daß der Staat seine Normsetzungsbefugnis in beliebigem Umfang an außerstaatliche Stellen gar nicht überlassen dürfe. Eine abstrakte Grenzziehung zwischen staatlicher Gesetzgebungskompetenz auf dem Gebiet des Arbeitsrechts und tarifvertraglicher Normsetzung durch die Koalitionen fällt allerdings außerordentlich schwer. Die herrschende Lehre fordert, daß den Koalitionen wesentliche Aufgaben bei der Gestaltung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen erhalten bleiben müssen. (14) Unzweifelhaft steht es den Koalitionen zu, durch Tarifverträge die "Preise" am "Arbeitsmarkt" der Bundesrepublik Deutschland festzulegen. Es ist das verfassungsrechtlich geschützte und in erster Linie den Tarifvertragsparteien vorbehaltene Recht, quasi durch globale Kartellabsprachen die Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt festzulegen. Hierin verwirklicht sich die **Tarifautonomie** der Koalitionen. Im Rahmen der wirtschaftsverfassungsrechtlichen Gestaltungsbefugnisse des Gesetzgebers stellt sich allerdings die Frage, ob der Gesetzgeber die Tarifautonomie an verbindliche Lohnleitlinien oder gar an Maßnahmen des Lohnstops binden kann, was in verschiedenen Ländern der Europäischen Gemeinschaft (z. B. Italien, Frankreich, Niederlande) rechtlich möglich ist. Auch in der Türkei scheint die Verhängung eines Lohnstops nicht ausgeschlossen zu sein. Denn nach Art. 13 Abs. 3 der türkischen Verfassung können die Grundrechte und damit auch die Tarifautonomie (Art. 53) zum Schutz u. a. der öffentlichen Ordnung, des öffentlichen Wohls und der allgemeinen Ruhe durch ein Gesetz eingeschränkt werden. In der Bundesrepublik Deutschland steht die Tarifautonomie nach überwiegender Auffassung nicht unter einem solchen Gemeinwohlvorbehalt. Daher gibt es keine direkte staatliche Einflußkompetenz auf die verbandliche Lohnpolitik. Die Bundesregierung hat keine rechtlichen Möglichkeiten, stabilitätsfeindliche Tarifabschlüsse zu verhindern. Die Tarifparteien gestalten die Lohnpolitik weitgehend selbstverantwortlich. Andererseits ist eine Koordinierung der Tarifpolitik mit der staatlichen Globalsteuerung unumgänglich. Arbeitslosigkeit und Inflation lassen sich nur durch abgestimmte Verhaltensweisen verhindern oder wirksam bekämpfen. Eine derartige Kooperation bezweckte die durch das Stabilitätsgesetz von 1967 eingeführte "**konzertierte Aktion**", die Regierung und Sozialpartner an einen Verhandlungstisch brachte. Die Gewerkschaften haben dieser Einrichtung stets zurückhaltend gegenüber gestanden und ihre Mitarbeit inzwischen wieder aufgekündigt. Die Bundesregierung kann den Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden nach § 3 StabWG grundsätzlich lediglich Orientierungsdaten für ein aufeinander abgestimmtes Verhalten zur Verfügung stellen. Diese Daten dürfen jedoch nicht mehr als eine bloße Information oder Empfehlung sein. Nur ausnahmsweise - bei einer grob stabilitätswidrigen Tarifpolitik - wäre es mit Art. 9 Abs. 3 GG (Koalitionszweckgarantie) zu vereinbaren, daß die Tarifpartner an bestimmte Toleranzgrenzen als Rahmenordnung für quantitative Beschränkungen der Lohnpolitik gebunden werden.

c) Die Koalitionsverfahrensgarantie

Als weitere Teilgarantie enthält die kollektive Koalitionsfreiheit die **Koalitionsverfahrensgarantie**. Diese Garantie umfaßt alle Formen von koalitionsmäßiger Einigung und Auseinandersetzung. Art. 9 Abs. 3 GG garantiert einen Prozeß antagonistischer Interessenauseinandersetzung und einigung. Art. 9 Abs. 3 GG überläßt dabei den Koalitionen grundsätzlich die Wahl, welche Verfahrensweise sie zur Beilegung ihrer Interessengegensätze für geeignet halten. Durch die Koalitionsverfahrensgarantie wird jede Form der **Zwangsschlichtung** ausgeschlossen, wie sie in Deutschland aus der Weimarer Republik bekannt ist. Der Staat ist zur **Neutralität** verpflichtet, solange nicht die Funktionsfähigkeit des Koalitionsverfahrens insgesamt bedroht ist. Es gilt der Grundsatz, daß der Staat jede Überwachung gegenüber dem Tarif - oder Arbeitskampfgeschehen zu unterlassen hat. Nach deutschem Verfassungsrecht, hier der Koalitionsverfahrensgarantie, ist nicht nur jede Zwangsschlichtung von Tarifauseinandersetzungen ausgeschlossen, sondern auch die Genehmigungspflicht von Tarifverträgen, wie sie noch nach alliierter Besatzungsrecht vor Inkrafttreten des Grundgesetzes vorgeschrieben war. Dem Staat ist auch jede sonstige Einflußnahme auf den Arbeitskampf untersagt. Er darf nicht - wie § 116 AFG ausdrücklich bestimmt - durch die Gewährung von Arbeitslosengeld in Arbeitskämpfe eingreifen. Wie weit diese Neutralitätspflicht des Staats reicht, ist gegenwärtig in der Bundesrepublik Deutschland heftig umstritten. Gegen den Widerstand der Gewerkschaften plant die Bundesregierung die staatliche Neutralitätspflicht zu präzisieren (BT - Drs. 600/85; BT-Drs. 10/4989; die Zahlung von Arbeitslosengeld soll auch dann ausgeschlossen sein, wenn der arbeitslose Arbeitnehmer zwar nicht dem räumlichen, aber dem fachlichen Geltungsbereich des umkämpften Tarifvertrags zuzurechnen und im räumlichen Geltungsbereich des Tarifvertrags, dem der Betrieb zuzurechnen ist, eine Forderung erhoben worden ist, die eine Hauptforderung des Arbeitskampfs nach Art und Umfang annähernd gleich ist.

d) Die Koalitionsmittelgarantie

Das von Art. 9 Abs. 3 GG geschützte Koalitionsverfahren vollzieht sich im einzelnen durch bestimmte Koalitionsmittel. Art. 9 Abs. 3 GG enthält demgemäß eine **Koalitionsmittelgarantie**, durch die für die Koalitionseinigung und den Koalitionskampf ein **funktionstypisches Instrumentarium** garantiert wird.

Als Mittel zur koalitionsrechtlichen Gesamtvereinbarung schützt Art. 9 Abs. 3 GG die **Tarifautonomie**. Der Gesetzgeber hat den Koalitionen ein Tarifvertragssystem im Sinne des modernen Arbeitsrechts zur Verfügung zu stellen. (15) Bei der Ausformung der Tarifautonomie hat der Gesetzgeber allerdings einen breiten Gestaltungsspielraum. Er kann Regelungen über Gegenstände des Tarifvertrags, über die

Tariffähigkeit, über die normative Rechtsnatur des Tarifvertrags treffen. In § 4 Abs. 1 TVG hat der Gesetzgeber in Ausfüllung seines aus der Koalitionszweckgarantie folgenden Gesetzgebungsauftrags bestimmt, daß die Normen des Tarifvertrags, die den Inhalt, Abschluß oder die Beendigung von Arbeitsverhältnissen ordnen, unmittelbar und zwingend zwischen den tarifgebundenen Arbeitsvertragsparteien gelten. Der Gesetzgeber hat damit die Tarifpartner mit echter Rechtsetzungsmacht beliehen (Delegationstheorie), um ihnen ein funktionstypisches Instrumentarium für die Koalitionseinigung an die Hand zu geben. Bei der Ausgestaltung der Tariffähigkeit ist der Gesetzgeber nicht gezwungen, lediglich Koalitionen im verfassungsrechtlichen Sinn mit der Tariffähigkeit auszustatten. Die Tariffähigkeit des einzelnen Arbeitgebers gemäß § 2 TVG liegt ebenso im legitimen Gesetzgebungsermessen wie die Tariffähigkeit der Handwerksinnungen als öffentlich-rechtlichen Kooperationen (§ 54 Abs. 3 Nr. 1 HandwO). Auch die Mitwirkung der Gewerkschaften an den Aufgaben der Betriebsverfassung und der Personalvertretung sowie der Unternehmensbestimmung gehört zu den legitimen Koalitionsmitteln. In den Bereich der Koalitionsmittelgarantie fällt schließlich auch die Beteiligung der Koalitionen an der Selbstverwaltungsorganen der Sozialversicherung.

Als wichtiges **Instrument** des aktiv ausgetragenen Gegensatzes von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden garantiert die Koalitionsmittelgarantie den **Arbeitskampf**. Die wichtigsten Kampfmittel sind der **Streik** auf der Gewerkschaftsseite und die **Aussperrung** auf der Arbeitgeberseite. Das Recht zum Streik und zur Aussperrung gewährleistet die Verfassung jedoch nicht uneingeschränkt. Im folgenden wird dargestellt, unter welchen Voraussetzungen Arbeitskämpfe in der Bundesrepublik Deutschland rechtmäßig sind und welche Auswirkungen solche Arbeitskämpfe auf die einzelnen Arbeitsverhältnisse haben. Ferner werden die Rechtsfolgen rechtswidriger Arbeitskämpfe behandelt.

4. Die Grundstrukturen des deutschen Arbeitskampfrechts

A. Allgemeine Grundsätze

Der **Arbeitskampf** und die **freiwillige Schlichtung** sind funktional notwendige Hilfsinstrumente der Tarifautonomie. Arbeitskämpfe sind daher einerseits verfassungsrechtlich garantiert, andererseits folgen aus der **Dienstfunktion des Arbeitskampfes** gegenüber der Tarifautonomie verbindliche Zulässigkeitsschranken:

1. Arbeitskämpfe dürfen **nur zwischen Tarifvertragsparteien** geführt werden.
2. Das verfolgte Arbeitskampfziel muß **tariflich regelbar** sein.

3. Zwischen den Arbeitskampfparteien (Tarifparteien) muß ein Mindestmaß an **Kräftegleichgewicht** (Verhandlungsgleichgewicht und Waffengleichheit) herrschen (**Grundsatz der Parität**).
4. Der Einsatz der Arbeitskämpfungsmittel muß dem **Grundsatz der Verhältnismäßigkeit** entsprechen.
5. Es darf **keine Friedenspflicht** (mehr) zwischen den Tarifvertragsparteien bestehen.

B. Konkretisierung dieser Grundsätze

1. Die Tariffähigkeit als Voraussetzung rechtmäßiger Arbeitskämpfe

Nur tariffähige Koalitionen können rechtmäßige Arbeitskämpfe führen. Nur sie können einen Tarifvertrag abschließen. Die Tariffähigkeit verleiht das Recht, Partei eines Tarifvertrags zu sein. Das Gesetz definiert den Begriff der Tariffähigkeit aber nicht. § 2 Abs. 1 TVG bestimmt zwar, daß Gewerkschaften einerseits und einzelne Arbeitgeber sowie Vereinigungen von Arbeitgebern andererseits Parteien eines Tarifvertrags sein können. Damit ist allerdings nichts darüber gesagt, welche Voraussetzungen eine Koalition, etwa eine Gewerkschaft, erfüllen muß, umtariffähig zu sein. Die Rechtsprechung hat hierfür verschiedene Kriterien entwickelt. (16). Tariffähig und damit zum Arbeitskampf befugt ist danach eine Koalition, nur, wenn sie frei, überbetrieblich und körperschaftlich organisiert ist. Sie muß auf bestimmte Dauer angelegt sein und den Zweck verfolgen, die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen ihrer Mitglieder zu wahren und zu fördern. Tariffähige Koalitionen müssen gegnerfrei und unabhängig sein. Es muß sich also um Vereinigungen handeln, in denen sich ausschließlich entweder Arbeitgeber oder Arbeitnehmer zusammengeschlossen haben. Mitgliedschaftlich gemischte Vereinigungen sind nicht tariffähig. Es muß gewährleistet sein, daß die interne Willensbildung nicht vom sozialen Gegenspieler beeinflußt werden kann. Die Rechtsprechung fordert schließlich auch eine gewisse soziale Mächtigkeit der Vereinigung; die Koalition müsse in der Lage sein, die Interessen ihrer Mitglieder wirksam durchsetzen zu können.

Streiks dürfen demnach ausschließlich von Gewerkschaften ausgerufen und geführt werden, die die genannten Voraussetzungen erfüllen. Die (tariffähigen) Gewerkschaften haben ein "Streik-Monopol". (17) Das bedeutet allerdings nicht, daß sämtliche streikenden Arbeitnehmer der Gewerkschaft angehören müssen. (18) Aus der Hilfsfunktion des Streiks für die Tarifautonomie folgt andererseits, daß "wilde", also nicht gewerkschaftlich organisierte Streiks rechtswidrig sind. (19) Denn ein "wilder" Streik kann mangels eines tariffähigen Vertragspartners nicht zu einem Tarifabschluß führen. Spontane Arbeitnehmerorganisationen sind keine

tariffähigen Koalitionen und haben deshalb auch nicht an der Tarifautonomie teil. Übernimmt allerdings eine Gewerkschaft einen "wilden" Streik, so wird er -nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts - rückwirkend rechtmäßig. (20)

2. Regelungsziele des Arbeitskampfsrechts

Der Arbeitskampf ist nach ganz überwiegender Ansicht nur rechtmäßig, wenn er mit dem Ziel geführt wird, die Gegenseite zum Abschluß einer tarifvertraglichen Regelung zu zwingen. (21) Dieser Grundsatz ist vor allem von Bedeutung für die Beurteilung von politischen Arbeitskämpfen, Demonstrationsarbeitskämpfen, Arbeitskämpfen um Rechtsstreitigkeiten sowie Sympathie- und Warnarbeitskämpfen.

a) politische Arbeitskämpfe

Politische Arbeitskämpfe sind in aller Regel verfassungswidrig. (22) Sie sind nur ausnahmsweise, nämlich unter den Voraussetzungen des Art. 20 Abs. 4 GG, in Ausübung des Widerstandsrechts erlaubt. Das Widerstandsrecht ist jedoch nur gegeben, wenn die verfassungsmäßige Ordnung bedroht und andere Abhilfe nicht möglich ist, wie etwa bei einem Staatsstreich. Ansonsten ist der politische Streik in der Bundesrepublik Deutschland ebenso wie in der Türkei rechtswidrig. Nach der türkischen Verfassung (Art. 54 Abs. 7) ist der politische Streik ausdrücklich verboten. Er ist deshalb rechtswidrig, weil der Adressat der Kampfforderung und der Kampf Betroffene auseinanderfallen. Die Forderung eines politischen Streiks ist an eine staatliche Instanz (Parlament, Regierung, Gericht) adressiert. Die bestreikten Unternehmen können die an den Staat gerichtete Forderung (z. B. den Erlaß eines Gesetzes) nicht erfüllen. Ein politischer Streik ist nicht nur rechtswidrig und löst unter Umständen Schadensersatzpflichten aus, sondern kann sogar nach § 105 StGB als Nötigung von Verfassungsorganen strafbar sein.

b) Arbeitskämpfe um Rechtsstreitigkeiten

Arbeitskämpfe, mit denen Streitigkeiten ausgetragen werden, für die der Rechtsweg zur Verfügung steht, sind ebenfalls unzulässig. (23) Denn der Gerichtsschutz hat Vorrang vor der Selbsthilfe des Arbeitskampfes. Dieser darf den möglichen und erreichbaren Richterspruch nicht durch das Faustrecht ersetzen. Das verfassungsrechtlich verankerte staatliche Rechtsprechungsmonopol darf nicht durch den Arbeitskampf verdrängt oder unterlaufen werden.

c) Demonstrationsarbeitskämpfe

Beim Demonstrationsstreik fehlt ein unmittelbares tariflich regelbares Kampfziel. Durch einen solchen Streik wollen die Arbeitnehmer lediglich ihre Ansicht zu bestimmten Sachfragen ausdrücken, ohne eine bestimmte Maßnahme, den Abschluß eines Tarifvertrags, erzwingen zu wollen. Es geht oft um einen Protest gegen ein bestimmtes Arbeitgeberverhalten oder gegen politische Ereignisse.

Der Demonstrationsstreik ist rechtswidrig, weil er **kein zulässiges Kampfziel** verfolgt. (24) Die Demonstration von Wünschen und Überzeugungen - auch zu tariflichen Fragen - ist nämlich nicht tarifvertraglich regelbar. Nur tarifvertraglich regelbare Kampfziele rechtfertigen jedoch Arbeitskämpfe.

d) Sympathiestreik

Beim Sympathiestreik wird zur Unterstützung eines anderen Arbeitskampfes, des Hauptarbeitskampfes, gestreikt. (25) Kampfziel ist also die Unterstützung des Hauptkampfes aus Solidarität mit den daran beteiligten Arbeitnehmern.

Kampfgegner beim Sympathiestreik ist der unmittelbar bestreikte Arbeitgeber, Adressat dagegen der Arbeitgeber oder Arbeitgeberverband des Hauptarbeitskampfes. Der bestreikte Arbeitgeber kann daher die Kampfforderung nicht erfüllen. Die bereits wiederholt genannte Voraussetzung für die Rechtmäßigkeit eines Streiks, daß er um ein tariflich regelbares Ziel geführt wird, ist folglich beim Sympathiearbeitskampf nicht erfüllt. Im Hinblick darauf hat das Bundesarbeitsgericht vor kurzem den Sympathiestreik dem Grunde nach für unvereinbar mit Art. 9 Abs. 3 GG erklärt. (26) Grundsätzlich ist ein Arbeitskampf nämlich nur zwischen den Parteien des umkämpften Tarifvertrags zulässig. Denn auch nur zwischen ihnen gilt der Tarifvertrag. Deshalb dürfen in der Regel andere Unternehmen, die an diesem Arbeitskampf nicht beteiligt sind, und auf diesen keinen Einfluß nehmen können, nicht bestreikt werden. Insoweit ergibt sich aus Art. 9 Abs. 3 GG kein Recht zum Sympathiestreik. Das Bundesarbeitsgericht hält jedoch Ausnahmefälle für denkbar, etwa wenn das bestreikte Unternehmen nicht mehr als außenstehender Dritter bezeichnet werden kann. Das soll etwa dann gelten, wenn das bestreikte Unternehmen in der Lage ist, Einfluß auf den Hauptarbeitskampf auszuüben.

e) Warnstreik

Warnstreiks sind befristete Streiks, die der Arbeitgeberseite die Entschlossenheit der Arbeitnehmerseite zeigen sollen, notfalls für tariflich regelbare Ziele einen dauernden Arbeitskampf zu führen. (27) Anlässlich der Lohnrunde 1981 hat die IG Metall noch während des Laufs von Tarifverhandlungen ihre Mitglieder zu

Warnstreiks aufgerufen. Es handelte sich um Arbeitsniederlegungen, die nach einem einheitlichen Plan, der sogenannten "Neuen Beweglichkeit", kurzfristig in verschiedenen immer wieder wechselnden Betrieben stattfanden. Die sogenannte "Neue Beweglichkeit" bedeutet, daß nach einem rollenden System, das für den Kampfgegner nicht durchschaubar oder vorhersehbar ist, während der gesamten Tarifrunde täglich wechselnde Unternehmen kurzfristig bestreikt werden.

Das Bundesarbeitsgericht (28) hat kurze, gewerkschaftlich organisierte, tarifbezogene Warnstreiks nach Ablauf der Friedenspflicht, aber vor Beendigung der tariflichen Verhandlungen für zulässig erachtet, wenn dadurch nur ein "milder Druck" auf die Arbeitgeberseite ausgeübt wird. Das Bundesarbeitsgericht nimmt an, kurzfristige Warnstreiks könnten den Abschluß des Tarifvertrags beschleunigen und einen unbefristeten Kampfstreik vermeiden. Da Warnstreiks darauf gerichtet sind, den Abschluß eines Tarifvertrags herbeizuführen, begegnen sie wegen des verfolgten Kampfziels keinen Bedenken. Sie ergeben sich jedoch aus einem anderen Grundsatz des deutschen Arbeitskampsrechts: dem **ultima-ratio-Prinzip**. Danach

dürfen Arbeitskampsmaßnahmen nur als letztes mögliches Mittel eingesetzt werden. Ein rechtmäßiger Arbeitskamps setzt somit voraus, daß zuvor alle zumutbaren Verständigungsmöglichkeiten ausgeschöpft werden. Das Bundesarbeitsgericht vertritt die Auffassung, daß der ultima-ratio-Grundsatz nicht uneingeschränkt gelte. Er finde vielmehr nur auf zeitlich längerfristige oder unbegrenzte Arbeitskampsmaßnahmen Anwendung. Der Warnstreik könne dagegen als ein "milder-Druck" auch schon erfolgen, bevor alle Verhandlungsmöglichkeiten ausgeschöpft seien. Gegen die Rechtmäßigkeit des Warnstreiks bestehen erhebliche Bedenken. Daher ist gegen das jüngste Urteil des Bundesarbeitsgerichts, das den Warnstreik für zulässig erklärt hat, eine Verfassungsbeschwerde beim Bundesverfassungsgericht eingelegt worden, Bedenken bestehen vor allem deshalb, weil das Bundesarbeitsgericht Arbeitskampsmaßnahmen zuläßt, bevor alle Möglichkeiten einer friedlichen Verständigung ausgeschöpft sind. Problematisch ist auch, daß das Bundesarbeitsgericht die zulässige Dauer von Warnstreiks nicht präzisiert hat. Dadurch besteht die Gefahr, daß diese den gleichen Druck ausüben wie ein unbefristeter Erzwingungsstreiks.

3. Das Gebot der Kampfparität

Es ist bereits darauf hingewiesen worden, daß zwischen den Arbeitskampsparteien ein Mindestmaß von Kräftegleichgewicht herrschen muß. Nur unter dieser Voraussetzung ist der Arbeitskamps ein wirksames Hilfsinstrument der Tarifautonomie. Tarifverträge sollen nämlich einen tatsächlichen Macht- und Interessenausgleich zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern schaffen. Das können sie jedoch nur leisten, wenn keine Seite der anderen von vornherein wegen eines dauernden

Übergewichts ihren Willen aufzwingen kann. Das Gebot der Kampfparität folgt somit aus den Funktionsbedingungen der Tarifautonomie und soll den Einfluß der Koalitionen auf den von ihnen abzuschließenden Tarifvertrag egalisieren.

Daher wird grundsätzlich als Mittel der Streikabwehr die Abwehraussperrung garantiert, ebenso wie als Mittel der Aussperrung sabwehr der Abwehrstreik gewährleistet wird. Streik und Aussperrung sind jedoch nach der neueren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht mehr in jeder Hinsicht gleichberechtigte und gleichgewichtige Kampfmittel. Das Gebot der Kampfparität setzt nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts dem Streik zwar keine Grenzen, wohl aber der Aussperrung. Nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts sind nämlich die Gewerkschaften bei Tarifverhandlungen a priori unterlegen. Ohne Streikrecht seien sie nicht mehr als ein "kollektives Betteln". (29) Daher stehe es im freien Ermessen der Gewerkschaften, ob sie Voll- oder Teilstreiks oder auch eng begrenzte Schwerpunktstreiks durchführen.

Das Bundesarbeitsgericht meint demgegenüber, daß die Arbeitgeber und ihre Verbände weitaus weniger als die Gewerkschaften darauf angewiesen sind, durch Mittel des Arbeitskampfes ihren Interessen und Forderungen in der Tarifpolitik Nachdruck zu verleihen. (30) Aus dieser Sicht kommt das Gericht zu einer stark eingeschränkten Zulassung des Kampfmittels der Aussperrung. (31) Die Abwehraussperrung ist ein für das Verhandlungs- und Kampfgleichgewicht der Arbeitgeberseite grundsätzlich erforderliches und darum rechtmäßiges Kampfmittel. Abwehraussperrungen sind jedoch nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nur zulässig, wenn durch eine bestimmte Streiktaktik der Gewerkschaft das Kampfgleichgewicht einseitig zugunsten der Arbeitnehmer verschoben wird. (32) Das ist der Fall, wenn die Gewerkschaft die Streikwaffe in der Form enggeführter Teil- oder Schwerpunktstreiks einsetzt. Die Gewerkschaft verschärft durch solche Streiks, durch die einzelne Arbeitgeber herausgegriffen werden, die konkurrenzbedingten Gegensätze auf der Arbeitgeberseite und schwächt auf diese Weise die Arbeitgebersolidarität. Bei Schwerpunktstreiks geraten einzelne Unternehmen leicht in die Gefahr, erhebliche Marktanteile auf Dauer zu verlieren, Unter dem Druck dieses Risikos sind sie relativ schnell bereit, sich dem Diktat der Gewerkschaft zu unterwerfen und überhöhten gewerkschaftlichen Forderungen nachzugeben. Als adäquates Gegenmittel erkennt das Bundesarbeitsgericht die Abwehraussperrung an, durch die die Arbeitgeberseite den Kampfrahmen erweitern kann. Dadurch wird das Kampfgleichgewicht wiederhergestellt, indem einerseits auf der Arbeitgeberseite die Wettbewerbsvorteile der nicht bestreikten Arbeitgeber beseitigt werden und andererseits die Gewerkschaften in größerem Umfang ihre Mitglieder finanziell unterstützen muß.

Abwehraussperrungen nur auf die Fälle von Schwerpunktstreiks zu beschränken, wie es der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts entspricht, ist sehr angreifbar. Vor allem erscheint mir der Ausgangspunkt des Bundesarbeitsgerichts zweifelhaft. Daß die Gewerkschaften der Arbeitgeberseite a priori unterlegen und deshalb Streik und Aussperrung nicht gleichwertige Kampfmittel seien, ist kaum verifizierbar. Im übrigen kann das Kampfgleichgewicht nicht nur bei Schwerpunktstreiks einseitig zugunsten der Arbeitnehmer verschoben werden. Unter bestimmten wirtschaftlichen Voraussetzungen kann der Druck von taktisch geschickt angesetzten Angriffstreiks auf die Arbeitgeberseite, auch wenn unter den Mitgliedsfirmen des angegriffenen Arbeitgeberverbands kein direkter Wettbewerb besteht, so groß sein, daß er bei geringem gewerkschaftlichem Kampfisiko ein einseitiges Tarifdiktat ermöglicht, wenn es kein zulässiges Abwehrkampfmittel der Arbeitgeber gibt. Aus dem Gebot der Kampfparität folgt nicht nur die Zulässigkeit von Abwehraussperrungen, sondern auch von **Angriffsaussperrungen**. Angriffsaussperrungen sind in der Bundesrepublik Deutschland seit Inkrafttreten des Grundgesetzes konjunkturbedingt bedeutungslos geblieben. Ihre rechtliche Zulässigkeit ist aber kaum zu bezweifeln. Auch der Große Senat des Bundesarbeitsgerichts (33) hat in einer Entscheidung aus dem Jahre 1971 diesen Standpunkt geteilt. Er geht zutreffend davon aus, daß auch der Arbeitgeber einen Arbeitskampf beginnen kann. Jede mit einer Tarifforderung auftretende Tarifpartei muß zu deren Durchsetzung den Druck eines möglichen Kampfmittels haben. Das kann bei einschneidenden Rezessionen auch für die Arbeitgeberseite zutreffen. Ob das Bundesarbeitsgericht die Angriffsaussperrung auch heute noch billigen würde, ist angesichts seiner zuvor erläuterten Rechtsprechung zur Abwehraussperrung fraglich. Es liegt nämlich ein gewisser Widerspruch darin, Abwehraussperrungen nur als Reaktion auf Schwerpunktstreiks zuzulassen, Angriffsaussperrungen dagegen generell anzuerkennen.

4. Das Verhältnismäßigkeitsgebot

Unter den Rechtmäßigkeitsvoraussetzungen von Arbeitskämpfen ist bereits darauf hingewiesen worden, daß der Einsatz der Kampfmittel dem **Grundsatz der Verhältnismäßigkeit** entsprechen muß. Kampfmaßnahmen dürfen nicht "außer Verhältnis zu dem verfolgten Ziel" stehen. Das Verhältnismäßigkeitsgebot hat zwei Anwendungsbereiche (34) ;

- Es regelt einmal das Verhältnis unter den kämpfenden Tarifparteien sowie zu den unmittelbar kampfbeteiligten sozialen Gegenspielern.
- Es regelt zum anderen die Frage, welches die Grenze zulässiger Drittwirkungen des Arbeitskampfes auf nicht unmittelbar kampfbeteiligte Arbeitnehmer, Arbeitgeber, Dritte und die Allgemeinheit ist.

Aus dem Verhältnismäßigkeitsprinzip folgt zunächst der "ultima ratio"-Grundsatz, der bereits im Zusammenhang mit der Zulässigkeit von Warnstreiks angesprochen worden ist. Die Tarifvertragsparteien dürfen sich wechselseitig durch Arbeitskämpfe nicht willkürlich und ohne rechtfertigenden Grund schädigen, dürfen Arbeitskämpfe also nicht ohne Notwendigkeit "vom Zaun brechen". (35) Ein rechtmäßiger Arbeitskampf setzt daher voraus, daß alle zumutbaren Verständigungsmöglichkeiten ausgeschöpft worden sind. Verhandlungen müssen tatsächlich geführt und ihr Scheitern muß eindeutig erklärt werden. Verweigert eine Tarifpartei jede Verhandlung, so kann sie durch einen Arbeitskampf, also beispielsweise durch Streik, zur Verhandlungsbereitschaft gezwungen werden. (36) Die Tarifparteien müssen ferner vorhandene Schlichtungseinrichtungen anrufen, wenn die Tarifverhandlungen für gescheitert erklärt sind, bevor Kampfmaßnahmen ergriffen werden dürfen. Die Tarifparteien sind jedoch nicht gezwungen, sich dem Schiedsspruch einer Schlichtungsstelle zu unterwerfen. Wie bereits im Zusammenhang mit der Koalitionsverfahrensgarantie ausgeführt, wäre eine staatliche - auch gerichtliche - Zwangsschlichtung verfassungswidrig. Aus dem Verhältnismäßigkeitsprinzip ergeben sich außerdem quantitative Schranken für das Kampfgeschehen. Angriffstreiks verletzen zwar grundsätzlich das Verhältnismäßigkeitsprinzip nicht. Insbesondere gibt es keine quantitative Begrenzung der Streiktaktik oder -strategie bei Angriffstreiks im Sinne von Höchst- oder Mindestquoten der Streikenden eines Tarifgebiets. Für Abwehraussperrungen hat die Rechtsprechung dagegen differenzierte Einschränkungen aus dem Verhältnismäßigkeitsprinzip abgeleitet. Das Bundesarbeitsgericht begrenzt Abwehraussperrungen, um ein Übergewicht der Arbeitgeberseite oder eine Ausuferung des Kampfgeschehens zu vermeiden, in der Regel auf das Tarifgebiet, in dem der Streikangriff geführt wird. Das Gericht hat außerdem zur Quantifizierung des Verhältnismäßigkeitsgebots für Abwehraussperrungen einen festen Zahlenschlüssel für das Verhältnis von Streikenden und Auszusperrenden festgelegt. (37).

Die Quotenregelung lautet :

- Werden weniger als 25 % der Arbeitnehmer im Tarifgebiet zur Arbeitsniederlegung aufgefordert, so dürfen höchstens weitere 25 % der Arbeitnehmer ausgesperrt werden.
- Werden mehr als 25 % zum Streik aufgerufen, so dürfen nur so viele Arbeitnehmer ausgesperrt werden, daß Streikende und Ausgesperrte zusammen nicht mehr als 50 % der Arbeitnehmer des Tarifgebiets ausmachen.
- Sind bereits 50 % der Arbeitnehmer oder mehr zum Streik aufgerufen oder von einem Aussperrungsbeschluß betroffen, so ist eine weitere Aussperrung unzulässig.

Der Zahlenschlüssel des Bundesarbeitsgerichts ist aus mehreren Gründen zu kritisieren. Er ist willkürlich. Jede generell quantifizierende Quotenregelung für die Relation zwischen Angriffsstreik und Abwehraussperrung ist ein zu grobes Raster. Es kann differenzierten Markt- und Wettbewerbsverhältnissen nicht Rechnung tragen. Das Verhältnismäßigkeitsprinzip läßt sich nicht generell quantifizieren. Vor allem aber steht nach deutschem Verfassungsverständnis einem Gericht eine solche generelle Quotierung nicht zu, sondern nur dem Gesetzgeber. Die Richter haben nur konkrete Rechtsstreitigkeiten zu entscheiden, jedoch nicht allgemeine Regeln aufzustellen. Die Gerichte sind an Recht und Gesetz gebunden und dürfen deshalb nicht eigene Normen schaffen. Gerade diesem Aspekt schenkt die Judikative in Deutschland im Rahmen des gesamten Arbeitskampfrechts eine viel zu geringe Beachtung.

5. Die tarifvertragliche Friedenspflicht

Als letzte Rechtsmäßigkeitsvoraussetzung für einen Arbeitskampf ist die Nicht-Fortdauer der **Friedenspflicht** zu nennen. Die Friedenspflicht begründet nämlich ein Kampfverbot: Während der Dauer der Friedenspflicht ist jede Kampfmaßnahme zur Neuregelung des Inhalts des Tarifvertrags untersagt. (36) Diese Pflicht gehört zum notwendigen Inhalt eines jeden Tarifvertrags, muß also nicht ausdrücklich vereinbart werden. Der Arbeitsfrieden wird durch den Tarifvertrag jedoch nur so lange garantiert, wie der Tarifvertrag gilt. Nach Auslaufen des Tarifvertrags ist dessen Friedensfunktion beendet. Dennoch dürfen sich Kampfmaßnahmen nicht unmittelbar anschließen. Der bereits erwähnte "ultima-ratio"-Grundsatz bewirkt eine richterrechtlich begründete Verlängerung der Friedenspflicht bis zur Ausschöpfung der realen Möglichkeiten einer friedlichen Einigung einschließlich eines (freiwilligen) Schlichtungsverfahrens.

B. Die Folgen des Arbeitskampfes für die kampfbeteiligten Arbeitnehmer und Arbeitgeber sowie für die Verbände

Im folgenden wird zunächst erörtert, welche Auswirkungen ein rechtmäßiger Arbeitskampf auf die Arbeitsverhältnisse hat. Anschließend wird der Frage nachgegangen, welche Rechtsfolgen ein rechtswidriger Arbeitskampf nach sich zieht.

1. Folgen eines rechtmäßigen Streiks

a) Arbeitspflicht

Seit der Entscheidung des Großen Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 29.01.1955 (39) wird die Rechtmäßigkeit des Streiks (entsprechendes gilt für die Aussperrung) kollektiv- und individualrechtlich **einheitlich** beurteilt. Danach ist es dem Arbeitnehmer ohne vorherige Kündigung rechtlich möglich, sich ohne Vertragsbruch an einem rechtmäßigen Streik zu beteiligen. Durch ein rechtmäßiges Kol-

lektivverhalten wird die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebende **Arbeitspflicht** für die Dauer des Streiks **suspendiert**. Die Arbeitsniederlegung ist wegen der Suspendierung der Arbeitspflicht keine Vertragsverletzung.

Die auf der kollektivrechtlichen und individualrechtlichen Ebene einheitliche Beurteilung des Streiks ist ein entscheidender dogmatischer Fortschritt gegenüber dem Arbeitskämpfrecht aus der Zeit der Weimarer Republik. Bis zu dem erwähnten Beschluß des Großen Senats des Bundesarbeitsgerichts aus dem Jahr 1955 hatte die herrschende Lehre scharf zwischen den beiden Ebenen getrennt. Selbst wenn die Gewerkschaft rechtmäßig handelte, sollte die Teilnahme des einzelnen Arbeitnehmers am Streik rechtswidrig sein, wenn der Arbeitnehmer ohne vorherige Kündigung des Arbeitsvertrags die Arbeit niederlegte. Erst nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses sollten die Arbeitsvertragsparteien zu Kampfmaßnahmen berechtigt sein.

Das Bundesarbeitsgericht hat sich mit Recht dieser Auffassung nicht angeschlossen. Sie wird den Interessen beider Seiten nicht gerecht. Weder die Arbeitgeber noch die Arbeitnehmer wollen eine Lösung des Arbeitsverhältnisses. Der angestrebte Tarifvertrag soll eine Verbesserung der bisherigen Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen bewirken oder doch wenigstens die bestehenden Arbeitsbedingungen erhalten. Außerdem fehlte dem Streik jede Durchschlagkraft, müßte ihm eine Kündigung der Arbeitsverhältnisse vorausgehen. Denn die Arbeitnehmer könnten wegen der verschiedenen langen Kündigungsfristen nicht zur selben Zeit die Arbeit niederlegen. Für den Streik ist aber der einheitliche Streikbeginn taktisch notwendig und für den Kampferfolg entscheidend. Der Streik kann seine Funktion als Hilfsinstrument der Tarifautonomie nur erfüllen, wenn er nicht durch entgegenstehende Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis wirkungslos gemacht wird. Daher ist es zutreffend, den rechtmäßigen Arbeitskampf als Suspendierungsgrund für das Arbeitsverhältnis anzusehen. (40)

Die Suspendierung der Arbeitspflicht gilt für alle streikenden Arbeitnehmer. Der gewerkschaftliche Streikaufruf rechtfertigt auch die Streikteilnahme der Außer-seiter, so daß sich alle Belegschaftsmitglieder ohne vorherige Kündigung an dem gewerkschaftlich geführten Streik beteiligen dürfen. Trotz der grundsätzlichen Suspendierung des Arbeitsverhältnisses sind die Arbeitnehmer zu notwendigen **Erhaltungsarbeiten** verpflichtet. Durch Erhaltungsarbeiten soll verhindert werden, daß die Produktionsmittel endgültig vernichtet werden.

Da der Streik nur zu einem Ruhen der vertraglichen Hauptpflichten führt, leben diese mit dem Ende des Arbeitskampfes wieder auf. Der Arbeitnehmer hat daher einen Anspruch gegen den Arbeitgeber auf Weiterbeschäftigung, ohne daß ein neuer Arbeitsvertrag abgeschlossen werden muß. Tarifvertragliche Wiedereinstellungsklauseln sind daher im Prinzip überflüssig.

b) Vergütungspflicht

Da das Arbeitsverhältnis während des Streiks suspendiert ist und die streikenden Arbeitnehmer keine Arbeitsleistung erbringen, haben sie während des Streiks keinen Anspruch auf Vergütung. Ist der streikende Arbeitnehmer Mitglied der Gewerkschaft, die zum Streik aufgerufen hat, hat er gegen diesen Anspruch auf Streikunterstützung. Der Arbeitnehmer erhält wegen der Verpflichtung des Staats zur Neutralität in Arbeitskämpfen keine Arbeitslosenunterstützung. (41).

2. Folgen einer rechtmäßigen Aussperrung

Der Große Senat des Bundesarbeitsgerichts (42) unterscheidet zwei Arten von Aussperrungen: die **suspendierende** und die **lösende Aussperrung**. Die suspendierende Aussperrung hat im wesentlichen dieselben Rechtsfolgen wie ein Streik. Sie bewirkt ein **Ruhen der Hauptleistungspflichten** aus dem Arbeitsverhältnis: Der Arbeitnehmer ist nicht zur Arbeitsleistung verpflichtet und hat auch keinen Anspruch auf Beschäftigung; der Arbeitgeber ist für die Zeit der Aussperrung nicht zur Zahlung des Arbeitslohns verpflichtet. Wird die suspendierende Aussperrung beendet, so leben die Arbeitspflicht des Arbeitnehmers und die Vergütungspflicht des Arbeitgebers automatisch wieder auf. Auch während einer (suspendierenden) Aussperrung sind die Arbeitnehmer zu Notstandsarbeiten verpflichtet. Die lösende Aussperrung führt dagegen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Folglich ist nach dem Ende der Aussperrung der Abschluß eines neuen Arbeitsvertrags notwendig. Der Große Senat hat jedoch in seiner Entscheidung (BAGE 23, 292, 306 ff.) aus dem Jahre 1971 ein generelles Wiedereinstellungsgebot aufgestellt, so daß der Arbeitgeber nach einer nur ausnahmsweise zulässigen lösenden Aussperrung alle Arbeitnehmer seines Betriebs wiedereinzustellen hat.

Meines Erachtens widerspricht die kampfweise Lösung von Arbeitsverhältnissen dem Zweck des Arbeitskampfes, der auf die Gestaltung der fortbestehenden Arbeitsverträge gerichtet ist. Mit Recht wird auch die Vorstellung als unerträglich bezeichnet, daß im Wege einer kollektiven kampfweisen Auflösung von Arbeitsverträgen langjährig erdiente individuelle Rechte und Anwartschaften verloren gehen könnten. Ich halte daher die lösende Aussperrung für rechtswidrig.

3. Folgen eines rechtswidrigen Streiks

Die Teilnahme des Arbeitnehmers an einem **rechtswidrigen Streik** führt **nicht zur Suspendierung der Arbeitspflicht**. Der Arbeitgeber kann seinen Anspruch auf die Arbeitsleistung zwar einklagen, jedoch aus dem Urteil nicht vollstrecken (§ 888 Abs. 2 ZPO). Wegen der Nichtarbeit kann der Arbeitgeber allerdings Schadensersatz aus Vertrag (§ 325 BGB) und aus unerlaubter Handlung (§ 823 Abs.

1 BGB; Recht am eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb) verlangen. Nach herrschender Meinung in Rechtsprechung und Lehre(43)haften die streikenden Arbeitnehmer **gesamtschuldnerisch** für den durch die Betriebseinstellung entstandenen Schaden. Der Arbeitgeber kann danach von jedem Arbeitnehmer, der an einem rechtswidrigen Streik teilgenommen hat, Ersatz des gesamten Schadens verlangen. Führt eine Gewerkschaft einen rechtswidrigen Streik, so stehen dem bestreikten Arbeitgeber auch Schadensersatzansprüche gegen diese Gewerkschaft zu. Sie ergeben sich aus positiver Vertragsverletzung, wenn der Streik rechtswidrig ist, weil er gegen die Friedenspflicht verstößt. Ist der Streik aus anderen Gründen rechtswidrig, so kann sich eine Schadensersatzpflicht der Gewerkschaft aus den §§ 823 ff. BGB ergeben. In erster Linie kommt ein Anspruch aus § 823 Abs. 1 BGB (eingerichteter und ausgeübter Gewerbebetrieb) in Betracht. Als Zugriffsobjekt steht dem rechtswidrig bestreikten Arbeitgeber das gesamte Vereinsvermögen der Gewerkschaft zur Verfügung. Außerdem ist der Arbeitgeber unter bestimmten Voraussetzungen zur fristlosen Kündigung der Arbeitsverhältnisse der streikenden Arbeitnehmer berechtigt. Die bloße Teilnahme an einer kurzfristigen vertragswidrigen Arbeitsniederlegung ist im Regelfall kein Grund, der zur fristlosen Kündigung berechtigt. Dagegen rechtfertigt die Teilnahme an einem wilden Streik überlängeren Zeitraum die außerordentliche Kündigung. Nach der Rechtsprechung muß einer Kündigung wegen Störungen im Leistungsbereiche ine Abmahnung vorausgehen. Der Arbeitgeber muß also den an rechtswidrigen Kampfmaßnahmen teilnehmenden Arbeitnehmer ausdrücklich auf die Vertragswidrigkeit und die daraus entstehenden Folgen hinweisen und den Arbeitnehmer zur Arbeitsaufnahme auffordern. Der Arbeitgeber ist bei der Kündigung nicht an den Gleichbehandlungsgrundsatz gebunden. Das Bundesarbeitsgericht (44) hat bei einem wilden Streik die Zulässigkeit selektiver Kampfbewegungen bejaht, so daß im Ergebnis eine willkürliche Auswahl unter den rechtswidrig streikenden Arbeitnehmern möglich ist.

4. Folgen der rechtswidrigen Aussperrung

Eine rechtswidrige Aussperrung hat-ebenso wie ein rechtswidriger Streik-keine Suspendierung der beiderseitigen Hauptleistungspflichten aus dem Arbeitsvertrag zur Folge. Der Arbeitgeber, der die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers nicht entgegennimmt, gerät in Annahmeverzug (§ § 93 ff. BGB). Der zu Unrecht ausgesperrte Arbeitnehmer kann nach § 3 615 BGB Zahlung des Arbeitslohns verlangen, ohne zur Nachleistung der ausgefallenen Arbeit verpflichtet zu sein. Wegen einer rechtswidrigen Aussperrung können sich ferner Schadensersatzansprüche aus positiver Vertragsverletzung des Arbeitsvertrags ergeben. Meistens wird jedoch ein Schaden fehlen, weil der Arbeitgeber zur Zahlung des Lohns schon aufgrund des § 615 BGB verpflichtet ist.

Zusammenfassung

1. Das deutsche Arbeitskampfrecht ist **gesetzlich nicht geregelt**. Es wird **unmittelbar** aus der Verfassung, **Art. 9 Abs. 3 GG**, abgeleitet.

2. Art. 9 Abs. 3 GG enthält **verschiedene Verfassungsgarantien**. Zu unterscheiden sind zunächst die **individuelle** und die **kollektive Koalitionsfreiheit**. Träger der individuellen Koalitionsfreiheit sind der einzelne Arbeitgeber und Arbeitnehmer, Träger der kollektiven Koalitionsfreiheit die Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände. Bei der individuellen Koalitionsfreiheit sind die **positive** und die **negative Koalitionsfreiheit** zu unterscheiden. Teilgarantien der kollektiven Koalitionsfreiheit sind die **Koalitionsbestandsgarantie**, die **Koalitionszweckgarantie**, die **Koalitionsverfahrensgarantie** und die **Koalitionsmittelgarantie**. Durch die **Koalitionsmittelgarantie** werden die **Tarifautonomie** und der **Arbeitskampf** garantiert.

3. Der **Arbeitskampf** und die **freiwillige Schlichtung** sind funktional notwendige **Hilfsmittel der Tarifautonomie**. Daher sind Arbeitskämpfe einerseits verfassungsrechtlich garantiert, andererseits folgen aus der Dienstfunktion des Arbeitskampfes gegenüber der Tarifautonomie verbindliche **Zulässigkeitschranken** :

- a) Das verfolgte Arbeitskampfziel muß tariflich regelbar sein.
- b) Zwischen den Arbeitskampfparteien (Tarifparteien) muß ein Mindestmaß von Kräftegleichgewicht herrschen (Grundsatz der Parität).
- c) Es darf keine Friedenspflicht (mehr) zwischen den Tarifvertragsparteien bestehen.
- d) Der Einsatz der Arbeitskampfmittel muß dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit entsprechen.

4. Im einzelnen folgt aus diesem Zulässigkeitschranken folgendes :

- a) Die (**tariffähigen**) **Gewerkschaften** haben ein **Streitmonopol**. "Wilde" Streiks sind rechtswidrig. **Tariffähig** ist eine Gewerkschaft nach der Rechtsprechung nur, wenn sie frei, überbetrieblich und körperschaftlich organisiert ist. Sie muß auf Dauer angelegt sein und den Zweck verfolgen, die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen ihrer Mitglieder zu wahren und zu fördern. Sie muß gegnerfrei und -unabhängig sein. Außerdem muß sie nach der Rechtsprechung eine gewisse "soziale Mächtigkeit" besitzen.
- b) **Politische Arbeitskämpfe, Arbeitskämpfe um Rechtsstreitigkeiten, Demonstrations- und Sympathiearbeitskämpfe** sind grundsätzlich **verboten**, da sie nicht auf tariflich regelbare Ziele gerichtet sind.
- c) Da **Gebot der Kampfparität** soll den Einfluß der Koalitionen auf den von ihnen abzuschließenden Tarifvertrag egalisieren. Daher wird als Mittel der Streikab-

wehr die Abwehraussperrung und als Mittel der Aussperrungsabwehr der Abwehrsreik gewährleistet. Da nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts die Gewerkschaften a priori unterlegen sind, sind Streik und Aussperrung nicht völlig gleichzustellen. Aus dieser Sicht hat das Bundesarbeitsgericht das Kampfmittel der Aussperrung stark eingeschränkt. Sie soll nur noch bei Schwerpunktstreiks zur Erweiterung des Kampfrahmens zulässig sein.

- d) Aus dem **Verhältnismäßigkeitsprinzip** folgt der **"ultima - ratio" Grundsatz**. Danach setzt ein rechtmäßiger Arbeitskampf voraus, daß alle zumutbaren Verständigungsmöglichkeiten ausgeschöpft worden sind. Ferner ergeben sich aus dem Verhältnismäßigkeitsprinzip **quantitative Schranken für die Aussperrung**. Das Bundesarbeitsgericht hat eine strikte Quotierung für die Erweiterung des Kampfrahmens durch die Arbeitgeberseite aufgestellt.
- e) Die **tarifvertragliche Friedenspflicht** garantiert den Arbeitsfrieden und begründet ein befristetes **Kampfverbot**. Sie endet erst, wenn nach Ablauf des Tarifvertrags alle Verhandlungsmöglichkeiten ausgeschöpft sind.
5. a) Ein **rechtmäßiger Streik** führt zur **Suspendierung des Arbeitsverhältnisses**. Eine vorherige Kündigung durch die Arbeitnehmer ist daher nicht erforderlich. Dennoch sind die Arbeitnehmer zu **Erhaltungsarbeiten** verpflichtet. Die Suspendierung bewirkt für die Dauer des Streiks auch ein Erlöschen der Vergütungspflicht. Die gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer erhalten von ihrer Gewerkschaft **Kampfüberstützung**; der Staat darf jedoch wegen seiner **Neutralitätspflicht** keine Arbeitslosenunterstützung gewähren.
- b) Auch die **rechtmäßige Aussperrung** führt zur **Suspendierung des Arbeitsverhältnisses**. Eine "lösende" Aussperrung ist mit dem Sinn des Arbeitskampfes unvereinbar.
- c) Ein **rechtswidriger Streik** hat **keine Suspendierung des Arbeitsverhältnisses** zur Folge. Der Arbeitgeber kann daher sowohl von dem einzelnen Arbeitnehmer als auch von der Gewerkschaft **Schadensersatz** wegen der Arbeitsniederlegung verlangen. Außerdem kann der Arbeitgeber die rechtswidrig streikenden Arbeitnehmer unter Umständen (sogar selektiv) **fristlos kündigen**.
- d) Die **rechtswidrige Aussperrung** führt ebenfalls nicht zur **Suspendierung des Arbeitsverhältnisses**. Die Arbeitnehmer behalten ihren **Lohnanspruch** nach § 615 BGB.

- (1) Stehe im einzelnen **Bütting/Böhm**, AR-B1. D, Berufsverbände III, Deutscher Gewerkschaftsbund
- (2) Näheres dazu **Franke/Krüger**, AR-B1. D, Berufsverbände IV, Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
- (3) **Maßnahmen** nach Art. 12 a, 35 Abs. 2 und 3, 87 a Abs. 4 GG sind **Maßnahmen** des staatlichen Notstands.
- (4) **Rüthers**, ZfA 1982, 237
- (5) **Maunz/Dürig/Herzog/Scholz**, GG, Stand: Januar 1985, Art. 9 Rdnr. 168 - 170
- (6) **Maunz/Dürig/Herzog/Scholz**, GG, Rdnr. 221
- (7) BVerfGE 50, 290, 367
- (8) Siehe dazu auch EGMR NJW 1982, 2717; **Scholz**, AÖR 107, 126
- (9) BAG GS AP Nr. 13 zu Art. 9 GG
- (10) BVerfGE 44' 322, 352
- (11) **Maunz/Dürig/Herzog/Scholz**, GG Rdnr. 243 - 254
- (12) BAG AP Nr 30 zu Art. 9 GG
- (13) BAG AP Nr. 10 zu Art. 140 GG
- (14) BVerfGE SAE 1984, 1 m. Anm. **Scholz ; Herschel**, ZfA 1985, 21
- (15) BVerfGE 4, 106; 20, 317
- (16) BVerfG, NJW 1979, 699, 709; ferner **Maunz/Dürig/Herzog/Scholz**, GG, Rdnr. 194 - 220
- (17) **Brox/Rüthers**, Arbeitskampfrecht, 2. Aufl., 1982, Rdnr. 132
- (18) BAG AP Nr. 3, 4 zu § 615 BGB Betriebsrisiko
- (19) BAGE 15, 174; 22, 162
- (20) BAGE 15, 174, 191
- (21) **Brox/Rüthers**, Arbeitskampfrecht, Rdnr. 138
- (22) vgl. BAG AP Nr. 1, 32, 41 zu Art. 9 GG Arbeitskampf
- (23) BAG AP Nr. 58 u Art. 9 GG Arbeitskampf
- (24) **Brox/Rüthers**, Arbeitskampfrecht, Rdnr. 141
- (25) **Brox/Rüthers**, Arbeitskampfrecht, Rdnr. 142 - 151
- (26) BAG EzA zu Art. 9 GG Arbeitskampf, Nr. 57
- (27) **Brox/Rüthers**, Arbeitskampfrecht, Rdnr. 152 - 158
- (28) BAG AP Nr. 51 zu Art. 9 GG Arbeitskampf; BAG Ez Art. 9 GG Arbeitskampf, Nr. 56
- (29) BAG AP Nr. 65 zu Art. 9 GG Arbeitskampf
- (30) BAG AP Nr. 65 zu Art. 9 GG Arbeitskampf
- (31) **Brox/Rüthers**, Arbeitskampfrecht, Rdnr. 184
- (32) BAG EzA Nr. 36 zu Art. 9 GG Arbeitskampf
- (33) BAGE 23, 292, 308
- (34) **Brox/Rüthers**, Arbeitskampfrecht, Rdnr. 194
- (35) **Brox/Rüthers**, Arbeitskampfrecht, Rdnr. 199
- (36) **Brox/Rüthers**, Arbeitskampfrecht, Rdnr. 201
- (37) BAG AP Nr. 64, 65 zu Art. 9. Arbeitskampf
- (38) **Brox/Rüthers**, Arbeitskampfrecht, Rdnr. 218
- (39) BAGE 1, 291
- (40) Ebenso **Brox/Rüthers**, Arbeitskampfrecht, Rdnr. 288
- (41) Vgl. § 116 AFG
- (42) BAGE 1, 21; 23, 292
- (42) BAGE 1, 291; 23, 292
- (43) Vgl. **Brox/Rüthers**, Arbeitskampfrecht, 2. Aufl. 1982, Rdnr. 333
- (44) BAG AP Nr. 41 zu Art. 9 GG Arbeitskampf