

Wolfgang Däubler

Die Fernwirkung von Arbeitskämpfen

Risikoverteilung nach geltendem Recht

I. Die Spielregeln im Arbeitskampf

Streiks und Aussperrungen sind derzeit als solche kaum ein Thema. Die Gewerkschaften haben sich im wesentlichen damit abgefunden, daß ihr Streikrecht weniger weit reicht als das ihrer Partnerorganisationen in den meisten anderen westeuropäischen Ländern. Auf gesichertem rechtlichem Boden bewegen sie sich nur, wenn für bessere Tarifverträge gestreikt wird. Nur hier hat auch die sogenannte neue Beweglichkeit ihren Platz. Schon die Zulässigkeit von Solidaritätsstreiks ist zweifelhaft — das BAG hat ihn in einer neueren Entscheidung für grundsätzlich rechtswidrig erklärt¹, wobei noch offen ist, wie weit die ausdrücklich zugelassenen Ausnahmen reichen. Demonstrationsteilnahme ist als solche kein Rechtfertigungsgrund für eine Arbeitsniederlegung² — wobei wiederum ungeklärt ist, ob damit der Demonstrationsstreik generell in die Illegalität verbannt ist. Rechtswidrig ist nach ständiger Rechtsprechung des BAG der sogenannte wilde Streik³, also eine kampfwise Auseinandersetzung auf betrieblicher Ebene, die nicht von den zuständigen Instanzen der Gewerkschaft genehmigt ist (und meist auch gar nicht genehmigt werden kann, weil die Fragen tariflich geregelt sind und deshalb unter die Friedenspflicht fallen)⁴. Der sogenannte politische Streik wird von der Mehrzahl der Autoren ebenfalls abgelehnt⁵; das BAG hatte insoweit noch keine Gelegenheit zu einer eingehenderen Stellungnahme⁶.

Der Beschränkung auf den »Tarifkampf« steht nicht etwa ein Aussperrungsverbot gegenüber. Ergebnis der Massenklagereaktionen von IG Metall und IG Druck und Papier im Jahre 1978 war lediglich eine zahlenmäßige Beschränkung: Streiken im Tarifgebiet bis zu einem Viertel der Beschäftigten, können bis zu einem Viertel ausgesperrt werden. Ist die Zahl der Streikenden höher, nimmt die Aussperrungsquote

entsprechend ab; ist nahezu die Hälfte im Ausstand, geht sie gegen null⁷. Tragender Grund für die Zulassung der Aussperrung ist das Paritätsprinzip — beide Seiten sollen annähernd gleiche Verhandlungschancen haben, die Tarifeinwanderung darf nicht zum Diktat einer Seite führen. Die Aussperrung soll nach der Rechtsprechung des BAG ein Übergewicht der Arbeitnehmerseite verhindern: Ohne dieses Mittel würde angeblich die Gefahr drohen, daß bei »eng geführten Teilstreiks« die vom Arbeitskampf betroffenen Arbeitgeber aus ihrem Verband herausgebrochen würden.

Die quantitative Beschränkung der Aussperrung kann nur in kleinen Tarifgebieten eine effektive Entlastung für die Gewerkschaften bringen. Wird wie 1984 in der Metallindustrie in Nordwürttemberg/Nordbaden und Hessen gestreikt, kann die Zahl der Ausgesperrten noch immer enorme Höhen erreichen. So standen damals 55.000 Streikenden insgesamt 170.000 Ausgesperrte gegenüber⁸. Für die IG Metall bedeutete dies Aufwendungen in Höhe von 400 Mio. DM, die an Streik- oder Aussperrungsunterstützungen zu bezahlen waren⁹ — ein Betrag, der die Streikfähigkeit (noch) nicht in Frage stellte, der jedoch die Rücklagen von ca. 4 Jahren annähernd aufzehrt¹⁰. Was geschehen wäre, wenn der Arbeitskampf noch länger gedauert hätte und die Gewerkschaft zahlungsunfähig geworden wäre, läßt sich schwer abschätzen. Mit dem Paritätsprinzip wäre eine solche Situation jedenfalls nicht mehr vereinbar: Das BAG hat gerade im Zusammenhang mit arbeitskampfbedingten Kosten ausdrücklich darauf hingewiesen, daß die Grenze der noch hinnehmbaren Schwächung der Gewerkschaften schon sehr viel früher erreicht ist. So heißt es in einer der Aussperrungsentscheidungen vom 10.6.1980¹¹:

»Verschiebungen des Kräftegleichgewichts drohen nicht erst dann, wenn eine kampfführende Gewerkschaft in Liquiditätsschwierigkeiten gerät. Schon vorher, wenn die Bereitschaft zum Arbeitskampf im Blick auf die Liquiditätsentwicklung nicht mehr glaubhaft erscheint, werden gewerkschaftliche Forderungen weitgehend wirkungslos. Deshalb müssen die Gewerkschaften versuchen, die finanziellen Lasten eines Arbeitskampfes in möglichst engen Grenzen zu halten.«

Was geschehen soll, wenn die Gewerkschaft dabei erfolglos ist, wird nicht ausgeführt; der staatlichen Verantwortung für ein funktionierendes Tarifsysteem würde am ehesten die Gewährung von Leistungen an die vom Arbeitskampf Betroffenen entsprechen. Auch der zulässige Streik ist somit nach geltendem Recht ein reichlich riskantes Unterfangen. Man geht sicher nicht falsch in der Annahme, daß dem allem die Erwägung zugrunde liegt, Arbeitskämpfe müßten Ausnahmeerscheinungen bleiben. Diesem Modell entspricht auch die Praxis. Die Bun-

desrepublik ist noch immer ein sehr streik- und aussperrungsarmes Land, was sich unschwer an den durch Arbeitskampf verlorenen Arbeitstagen ablesen läßt. Glaubt man den Angaben des Statistischen Jahrbuchs¹², so fielen 1981 58.000, 1982 15.000 und 1983 41.000 Arbeitstage aus¹³. In Frankreich lagen die entsprechenden Zahlen im selben Zeitraum zwischen 1,4 und 2,3 Mio., in Spanien schwankten sie zwischen 2 und 5 Mio., in Großbritannien zwischen 3,7 und 5,3 Mio. — die Spitze hielt Italien mit 10 bis 18 Mio. Das Ausnahmejahr 1984 brachte für die Bundesrepublik erstmals den Anschluß an die westeuropäische Normalität: 5,6 Mio. ausgefallener Arbeitstage hielten sich im Rahmen des (insoweit) Üblichen. Die Arbeitgeber haben keinen Grund, sich irgendwelche ernsthaften Sorgen zu machen.

II. Die Lehre vom Arbeitskampfisiko

Der durch die Regeln der Rechtsprechung »eingefriedete« Arbeitskampf ist zwar eine seltene Erscheinung — gleichwohl taucht das Problem auf, was geschieht, wenn wegen eines Streiks oder einer Aussperrung in anderen Betrieben nicht weitergearbeitet werden kann. Nach § 615 BGB wäre die Rechtslage an sich einfach: Ist der Arbeitnehmer arbeitsbereit, kann ihn der Arbeitgeber aber nicht beschäftigen, so muß der Lohn gleichwohl bezahlt werden. Dem Arbeitgeber bleibt lediglich die Möglichkeit, Kurzarbeit einzuführen, wofür er allerdings nach § 87 Abs. 1 Ziffer 3 BetrVG die Zustimmung des Betriebsrats benötigt.

Die Rechtsprechung ist diesen durch das Gesetz zumindest nahegelegten Weg allerdings nicht gegangen. Schon im Jahre 1923 wandte das Reichsgericht in solchen Fällen vielmehr die sogenannte Sphärentheorie an: Danach lag zwar das Betriebs- und Wirtschaftsrisiko beim Arbeitgeber, doch mußte er den Lohn dann nicht fortbezahlen, wenn die »Betriebsstörung« durch Streik im eigenen oder in einem fremden Betrieb verursacht war, also aus der Sphäre der Arbeitnehmer kam¹⁴. Dies bedeutete, daß in unmittelbar vom Kampf betroffenen Betrieben eine Art »kalte Aussperrung« praktiziert werden konnte: Für die Betroffenen machte es keinen Unterschied, ob sie (suspendierend) ausgesperrt oder unter Berufung auf die Sphärentheorie nach Hause geschickt wurden.

Das BAG übernahm zunächst diese Rechtsprechung¹⁵, sah sich jedoch im Laufe der Jahre wachsender Kritik ausgesetzt. Sie konzentrierte sich insbesondere darauf, das geltende Recht enthalte keine ausreichenden Anhaltspunkte dafür, daß sich die Arbeitnehmer generell das Verhalten anderer streikender Belegschaften zurechnen lassen müß-

ten; eine derartige »Zwangssolidarisierung« gäbe es nicht. Durch zwei Grundsatzentscheidungen vom 22.12.1980¹⁶ gab deshalb das BAG die Sphärentheorie ausdrücklich auf und entwickelte neue Maßstäbe. Danach gilt nunmehr folgendes:

■ Das Betriebs- wie das Wirtschaftsrisiko liegen weiterhin beim Arbeitgeber. Kann wegen des Ausbleibens von Vorprodukten oder von Energie nicht weitergearbeitet werden (Fall Betriebsrisiko) oder wird die Arbeit wegen Ausfalls eines Abnehmers wirtschaftlich sinnlos (Fall des Wirtschaftsrisikos), so hat der Arbeitgeber nach § 615 BGB den Lohn gleichwohl fortzuzahlen.

■ Die Leistungspflicht des Arbeitgebers entfällt ausnahmsweise, wenn ein Fall des sogenannten Arbeitskampftrisikos vorliegt. Wie weit dieses reicht, bestimmt sich ausschließlich nach dem Paritätsprinzip: Soweit die »Fernwirkungen« eines Streiks oder einer (zulässigen) Aussperrung die Verhandlungsstärke der kämpfenden Parteien beeinflussen, kann der betroffene Arbeitgeber Beschäftigung und Lohnzahlung verweigern. Wann dies der Fall ist, wird nicht abschließend geklärt; die Rückwirkungen auf den Arbeitskampf müssen jedoch bei typisierender Betrachtung »feststellbar« sein. Als Beispiel werden wirtschaftliche Abhängigkeiten z.B. im Konzern sowie »koalitionspolitische Verbindungen« (z.B. Mitgliedschaft im selben Arbeitgeberverband) genannt.

Der vom BAG praktizierte Rückgriff auf den Paritätsgrundsatz schließt mit Sicherheit solche Fälle aus dem »Arbeitskampftrisiko« aus, bei denen eine Beeinflussung der kämpfenden Arbeitgeberseite erfahrungsgemäß ausscheidet. So kann der Lohn nicht verweigert werden, wenn wegen eines im Ausland stattfindenden Streiks im Inland vorübergehend nicht mehr produziert werden kann¹⁷. »Paritätsrelevanz« fehlt auch dann, wenn in einem Außenseiterunternehmen gestreikt wird oder wenn das keinem Arbeitgeberverband angehörende Unternehmen wegen eines anderwärts stattfindenden Streiks nicht weiterarbeiten kann¹⁸. Kein Recht zur Lohnverweigerung besteht weiter bei branchenfremden Unternehmen, die einem anderen Arbeitgeberverband angehören¹⁹; wollte man die Verbindung über den »Dachverband« Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände genügen lassen, wäre im Ergebnis die Sphärentheorie weithin wiederhergestellt. Aus der Tatsache, daß die Rückwirkung auf den Arbeitskampf »feststellbar« sein muß, läßt sich folgern, daß die Betroffenheit der Drittunternehmen ein gewisses Ausmaß besitzen muß, würde andernfalls doch kein »Binnendruck« im Arbeitgeberverband entstehen. Fällt aufgrund des Streiks etwa nur die Erledigung eines Auftrags vorübergehend weg, bleiben aber 20 andere Aufträge unberührt, so ist kein Fall des Arbeitskampftrisikos gegeben²⁰.

Da es sich beim Arbeitskampftrisiko um einen Ausnahmetatbestand handelt, muß der Arbeitgeber sein Vorliegen beweisen²¹. In der Praxis der in einer Region ausgefochtenen Tarifrunde werden sich die zur selben Branche zählenden Unternehmen häufig, aber nicht immer auf das Arbeitskampftrisiko berufen und die Lohnzahlung einstellen können.

III. Die Beteiligung des Betriebsrats

Der zweite Schwerpunkt der eben skizzierten BAG-Entscheidungen lag auf der Frage, ob dem Betriebsrat bei der Einführung arbeitskampfbedingter Kurzarbeit ein Mitbestimmungsrecht zusteht. Im Ergebnis entschied sich das BAG auch hier für eine Kompromißlinie: Ob und in welchem Umfang die Beschäftigung und die Lohnzahlung verweigert werden dürfen, bestimmen sich ausschließlich nach den Grundsätzen des Betriebs- und des Arbeitskampftrisikos, die den Betriebspartnern vorgegeben seien; was die konkrete Umsetzung im Betrieb, d.h. die Modalitäten angehe, könne der Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Ziffer 2 und 3 BetrVG mitbestimmen²². Soweit also die oben beschriebenen Grundsätze einen Regelungsspielraum lassen, wird der Betriebsrat eingeschaltet. Zu denken ist dabei an den Fall, daß die Vorräte noch für eine gewisse Zeit ausreichen und nun die Alternative besteht, entweder mit voller Kapazität so lange weiterzuarbeiten, bis sie aufgebraucht sind, oder aber schon jetzt die Kapazität zu verringern (sogenannte Arbeitsstreckung). Weiter ist möglich, daß nur eine Abteilung durch den arbeitskampfbedingten Ausfall von Vorprodukten betroffen ist, in einer anderen Abteilung mit ähnlicher Beschäftigungsstruktur jedoch Überstunden geleistet werden: Hier stellt sich das Problem, ob es bei der Kurzarbeit der Betroffenen bleibt oder ob wenigstens ein Teil von ihnen bei gleichzeitigem Abbau der Überstunden in der »überlasteten« Abteilung weiterbeschäftigt wird. Daneben gibt es allerdings Fälle, in denen jeder Regelungsspielraum fehlt, so wenn etwa die Stromversorgung des gesamten Unternehmens plötzlich ausfällt.

Die Begrenzung der Mitbestimmung auf die Art und Weise der Umsetzung gilt nur dann, wenn ein Fall des Arbeitskampftrisikos vorliegt. Greift dieses nicht ein, liegt ein gewöhnlicher Fall des Arbeitsmangels vor, dem durch Einführung von Kurzarbeit unter voller Beteiligung des Betriebsrats zu begegnen ist.

Was geschieht, wenn der Arbeitgeber sich auf das Arbeitskampftrisiko beruft, der Betriebsrat jedoch den Standpunkt vertritt, dieses greife aus Rechtsgründen oder deshalb nicht ein, weil sich die nötigen Vorprodukte unschwer auf dem Markt beschaffen lassen? Nach Auffas-

sung des BAG kann der Betriebsrat in einem solchen Fall nicht etwa eine Verweigerungsstrategie mit Hilfe der Mitbestimmung über die Modalitäten der Kurzarbeit praktizieren; er ist vielmehr auf eine gerichtliche Klärung verwiesen²³. Diese kann auch im Wege einer einstweiligen Verfügung erfolgen²⁴. Der Betriebsrat kann sich dabei darauf berufen, daß sein Mitbestimmungsrecht verletzt sei; die Dringlichkeit folgt daraus, daß ein definitiver Rechtsverlust droht, ist doch bei einmal praktizierter Kurzarbeit eine nachträgliche Mitentscheidung durch den Betriebsrat nicht mehr möglich²⁵.

IV. Die Versicherungsleistungen der Bundesanstalt für Arbeit

Wer in mittelbar vom Arbeitskampf betroffenen Betrieben keine Lohnzahlung mehr erhält, ist in Gefahr, erheblich schlechter zu stehen als Streikteilnehmer oder von Aussperrung Betroffene: Nach den Gewerkschaftssatzungen erhält er grundsätzlich keine Streik- oder Aussperrungsunterstützung. Da die Voraussetzungen für den Bezug von Arbeitslosengeld oder von Kurzarbeitergeld gegeben sind, liegt es nahe, sich ans Arbeitsamt zu wenden, um so wenigstens 68 bzw. 63 % des wegfallenden Nettolohns zu erhalten (§ 111 Abs. 1 AFG). Genau an diesem Punkt beginnt nun der Streit um die staatliche Neutralität. Wie § 116 Abs. 1 AFG ausdrücklich hervorhebt, darf durch die Gewährung von Arbeitslosengeld nicht in Arbeitskämpfe eingegriffen werden. Damit sind von vornherein zwei (unbestrittene) Extremfälle ausgeschieden:

Zum einen wäre denkbar, daß jeder mittelbar von Arbeitskämpfen betroffene Arbeitnehmer die üblichen Leistungen der Bundesanstalt für Arbeit erhält. Würde eine Abteilung im Betrieb streiken und könnte deshalb die Nachbarabteilung nicht weiterproduzieren, so könnten die dadurch Betroffenen »Lohnersatz« in Form von Arbeitslosen- oder Kurzarbeitergeld beziehen. Die Gewerkschaft hätte es demnach in der Hand, durch den Streik einiger weniger Schlüsselkräfte den gesamten Betrieb lahmzulegen, und müßte lediglich für die (wenigen) Streikenden Unterstützung aus der Streikkasse bezahlen. Eine solche Situation herbeizuführen wird als Einmischung zugunsten der Arbeitnehmerseite qualifiziert: Diese habe dadurch die besseren Karten, daß sie den Streik quasi beliebig lange durchhalten könne, während das Unternehmen der fortlaufenden Fixkosten wegen irgendwann in seiner Existenz gefährdet wäre. Ob dies wirklich zutrifft, wird man bezweifeln können: Zum einen erhalten die Arbeitnehmer ja nicht vollen, sondern nur

Zwei-Drittel-Lohnersatz, zum anderen sind sie aufgrund ihrer Existenz als abhängig Beschäftigte vom Wohl und Wehe des Unternehmens abhängig und deshalb in ganz elementarer Weise daran interessiert, nicht die eigenen Arbeitsplätze kaputtzustreichen. Dennoch soll dies hier nicht weiter vertieft werden — Gewerkschaften und Arbeitgeber sind sich letztlich darüber einig, daß ein universelles »Einspringen« der Bundesanstalt nicht ernsthaft in Betracht kommt.

Genauso außerhalb der Diskussion steht der zweite Extremfall, die Verweigerung jeder denkbaren Leistung. Würde auch in branchenfremden Betrieben nichts bezahlt und damit die dort vereinbarte (normale) Kurzarbeit gegenstandslos gemacht, würde sich die Arbeitnehmerseite einer unzumutbaren Belastung ausgesetzt sehen. Der Lebensstandard von Beschäftigten wäre beeinträchtigt; bei längeren Auseinandersetzungen würde nur der Gang zum Sozialamt helfen. Betroffen wären auch solche Arbeitnehmer, die mit dem Tarifkonflikt nicht das geringste zu tun haben und die auch nie in die Situation kommen, irgendwie vom dann gefundenen Kompromiß zu profitieren. Die wachsende Arbeitsteiligkeit der Produktion, insbesondere die knapp kalkulierte Lagerhaltung²⁶, hätten zur Folge, daß die Zahl der Betroffenen immer größer würde. In manchen Fällen käme auch eine Manipulation derart in Betracht, daß der Arbeitgeber das Ausbleiben von Zulieferungen oder die unterbleibende Abnahme von Produkten durch bestreikte Betriebe behauptet, obwohl dies gar nicht zutrifft oder unschwer eine Ausweichmöglichkeit bei anderen Marktteilnehmern besteht: Die Arbeitnehmerseite besitzt in der Regel keine ausreichenden Informationen, um die Unrichtigkeit der Arbeitgeberbehauptungen auch nur plausibel zu machen. Die von der Rechtsprechung angenommenen quantitativen Beschränkungen der Aussperrung wären im Ergebnis völlig gegenstandslos: Aufgrund tatsächlicher oder behaupteter Produktions- oder Abnahmeprobleme könnte die Arbeitgeberseite eine bundesweite Aussperrung praktizieren, die das fünf-, zehn- oder zwanzigfache jenes Viertels beträgt, das aus Gründen der Parität im Rahmen des Tarifgebiets ausgesperrt werden darf. Eine Total-Verweigerung durch die Bundesanstalt für Arbeit greift daher ebenfalls in den Arbeitskampf ein — dieses Mal zugunsten der Arbeitgeberseite, die ihren Druck (fast) beliebig erweitern könnte. Arbeitnehmer, die nur von ihren Ersparnissen oder vom Sozialamt leben können, sind durch einen Arbeitskampf sehr viel fühlbarer (da in ihrer persönlichen Lebensführung) betroffen als Unternehmen, die vorübergehend nicht weiterproduzieren können.

Die heutige wie die Ende der sechziger und Anfang der siebziger Jahre geführte Auseinandersetzung geht nun allerdings nicht um diese

beiden Extremfälle²⁷; kontrovers war und ist vielmehr die genaue Bestimmung der »Demarkationslinie«, die das als neutral angesehene Verhalten vom nicht mehr neutralen trennt. § 116 Abs. 3 AFG sowie die auf seiner Grundlage erlassene Neutralitätsanordnung der Bundesanstalt für Arbeit vom 22. März 1973²⁸ haben insoweit einen Kompromiß geschaffen, der bis zur Auseinandersetzung 1984 im Grunde ohne ernsthafte Probleme praktiziert wurde²⁹. Der nicht ganz einfach zu lesende § 116 Abs. 3 AFG bestimmt:

»Ist der Arbeitnehmer durch einen inländischen Arbeitskampf, an dem er nicht beteiligt ist, arbeitslos geworden, so ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld bis zur Beendigung des Arbeitskampfes, wenn

- 1. der Arbeitskampf auf eine Änderung der Arbeitsbedingungen in dem Betrieb, in dem der Arbeitnehmer zuletzt beschäftigt war, abzielt oder*
- 2. die Gewährung des Arbeitslosengeldes den Arbeitskampf beeinflussen würde.*

Die Bundesanstalt kann Näheres durch Anordnung bestimmen; sie hat dabei innerhalb des Rahmens des Satzes 1 die unterschiedlichen Interessen der von den Auswirkungen der Gewährung oder Nichtgewährung Betroffenen gegeneinander abzuwägen.«

Danach gilt folgendes:

■ Fällt der Betrieb unter den fachlichen und regionalen Geltungsbereich des umkämpften Tarifvertrags, so wird kein Arbeitslosen- oder Kurzarbeitergeld bezahlt. Wird in der Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbadens gestreikt oder (als Reaktion darauf) ausgesperrt, so verweigert das Arbeitsamt anderen Metallbeschäftigten aus diesem Tarifgebiet jede Leistung. Dasselbe gilt erst recht, wenn im selben Betrieb nur eine Abteilung streikt oder ausgesperrt wurde. Tragender Gesichtspunkt ist die in § 116 Abs. 3 Satz 1 Ziffer 1 AFG niedergelegte Erwägung, daß ja auch diese Beschäftigten in den Genuß des Tarifabschlusses kommen sollen; die Paragraphen 2 und 3 der Neutralitätsanordnung haben dies durch Abstellung auf den »räumlichen und fachlichen Geltungsbereich des umkämpften Tarifvertrages« konkretisiert. Die Betroffenen erhalten von der Gewerkschaft ausnahmsweise Streik- oder Aussperrungsunterstützung; im Metallarbeitskampf 1984 betraf dies in Nordwürttemberg/Nordbaden und in Hessen insgesamt 58.000 Personen³⁰.

■ Kann in Betrieben außerhalb des räumlichen und fachlichen Geltungsbereichs nicht weitergearbeitet werden, muß die Bundesanstalt die üblichen Versicherungsleistungen erbringen. Kann eine zum Chemiesektor zählende Reifenfirma wegen eines Streiks in der Automobilindustrie nicht mehr (sinnvoll) weiterproduzieren, erhalten ihre Beschäftigten Kurzarbeitergeld. Dies folgt daraus, daß der Arbeitskampf

offensichtlich nicht auf eine Änderung der dort bestehenden Arbeitsbedingungen abzielt und daß auch keine »Beeinflussung« im Sinne des § 116 Abs. 3 Satz 1 Ziffer 2 AFG vorliegt. Lediglich Gerhard Müller wollte auch hier das Arbeitslosen- und Kurzarbeitergeld in Frage stellen, sofern der Arbeitskampf »Signalwirkung« auch für fremde Branchen hätte³¹. Die Bundesregierung hat sich diese Position nicht zu eigen gemacht und will die Leistungen der Bundesanstalt bei fremden Unternehmen nicht antasten³².

■ Das eigentliche »Kampfgebiet« sind jene Betriebe, die zwar unter den fachlichen, nicht aber unter den räumlichen Geltungsbereich des umkämpften Tarifvertrags fallen. Können auch die Beschäftigten eines Metallbetriebs in Niedersachsen Leistungen der Bundesanstalt erhalten, wenn in der Metallindustrie Baden-Württembergs gestreikt wird? Die bisherige Rechtslage stellt entscheidend auf die tarifliche Situation im mittelbar betroffenen Gebiet ab. Werden dort »nach Art und Umfang gleiche Forderungen wie für die am Arbeitskampf beteiligten Arbeitnehmer erhoben«, so entfällt nach § 4 Neutralitätsanordnung in Verbindung mit § 116 Abs. 3 Satz 1 Ziffer 1 und 2 AFG der Anspruch gegen die Bundesanstalt. Auch hier muß man davon ausgehen, daß der eigentliche Arbeitskampf »Modellcharakter« hat, daß die Streikenden für die übrigen Arbeitnehmer die Kastanien aus dem Feuer holen. Ohne daß es entscheidend darauf ankäme, ob der Arbeitskampf darauf »abzielt«, die Ergebnisse in andere Tarifgebiete zu übertragen, wird jedenfalls eine »Beeinflussung« des Arbeitskampfes angenommen, wenn die Bundesanstalt Leistungen gewähren würde. In der Tat hätten es die Arbeitgeber schwer, einer Übernahme des Tarifergebnisses zu widersprechen und gar einen Arbeitskampf mit dem Argument zu riskieren, ihre wirtschaftliche Belastbarkeit sei viel geringer als die der Arbeitgeber im umkämpften Gebiet.

Soweit die Forderungen nicht »nach Art und Umfang gleich« sind, werden Leistungen der Bundesanstalt erbracht; der Ausnahmefall einer Nicht-Leistung zur Sicherung der Neutralität liegt dann nicht vor. Dies rechtfertigt sich mit der Erwägung, daß bei unterschiedlichen Tarifforderungen keine direkte Abhängigkeit von dem durch Arbeitskampf gefundenen Kompromiß besteht. Zwar wird es in der Regel nicht mehr zu einem Arbeitskampf kommen, doch hängt dies mit zahlreichen anderen Faktoren, insbesondere damit zusammen, daß die »Kampfkassen« beider Seiten ausreichend stark belastet waren und daß überdies die Tarifeinigung ohne Streik der (wohl in 99 % aller Konflikte eintretende) Normalfall ist.

Entscheidend kommt es daher darauf an, wie die unscheinbaren Worte »nach Art und Umfang gleich« zu interpretieren sind. Die ei-

gentliche inhaltliche Änderung des vorliegenden Gesetzentwurfs der Bundesregierung besteht darin, das Wort »gleich« durch »annähernd gleich« zu ersetzen³³. Die Bedeutung dieser scheinbar unwichtigen Umformulierung wird erst deutlich, wenn man die bisherige Handhabung dieses Merkmals sowie die darauf bezogene Rechtsprechung berücksichtigt.

»Nach Art und Umfang gleiche« Forderungen liegen nur dann vor, wenn sie praktisch identisch sind. Der Art nach verschieden sind beispielsweise Forderungen auf Lohnerhöhung und Arbeitszeitverkürzung. Dasselbe gilt, wenn im einen Tarifgebiet eine prozentuale Erhöhung der Vergütung, im anderen jedoch ein einheitlicher Fixbetrag verlangt wird³⁴. Ein verschiedener Umfang ist schon dann gegeben, wenn kleine Differenzen bestehen. Wie streng hier die Maßstäbe sind, wird an der Entscheidung des Bundessozialgerichts vom 9. September 1975 deutlich³⁵, wo es heißt:

»Selbst bei Forderungen auf den gleichen Prozentsatz der Lohnerhöhung erscheint es zweifelhaft, ob die Forderungen als gleich anzusehen sind, weil sie regelmäßig an unterschiedliche tarifliche Löhne und an auch sonst unterschiedliche Arbeitsbedingungen anknüpfen.«

Die in der Literatur vertretene Auffassung, es komme »auf wirtschaftliche Gleichheit« an, hat sich nicht durchgesetzt³⁶.

Im Metallarbeitskampf 1984 wurde diese Praxis erstmals in Frage gestellt. Durch »Schnellbrief« vom 18.5.1984 teilte der Präsident der Bundesanstalt für Arbeit den Arbeitsämtern mit, nach seiner Auffassung ruhe der Anspruch auf Kurzarbeiter- bzw. Arbeitslosengeld auch dann, wenn außerhalb des »Arbeitskampfbezirks«, aber im fachlichen Geltungsbereich des umkämpften Tarifvertrags, nicht weitergearbeitet werden könne. Angesichts der dominierenden Bedeutung der Forderung nach der 35-Stunden-Woche seien von der IG Metall nach Art und Umfang gleiche Forderungen erhoben worden³⁷. Im Wege der einstweiligen Anordnung setzten die Sozialgerichte in Bremen und Hessen diesen sogenannten Franke-Erlaß außer Vollzug und ordneten die Zahlung von Kurzarbeiter- bzw. Arbeitslosengeld an³⁸. In der Tat hatte die IG Metall neben der Einführung der 35-Stunden-Woche mit vollem Lohnausgleich zahlreiche unterschiedliche Forderungen wie Freizeitausgleich bei Überstunden, Mitbestimmungsrechte und Lohnerhöhungen mit oder ohne Sockelbetrag verlangt³⁹. Es blieb also im Ergebnis bei der bisherigen Praxis.

Die geltende Rechtslage wäre unvollständig referiert, würde man nicht auch auf die »Härtevorschrift« des § 116 Abs. 4 AFG verweisen. Ist das Ruhen des Anspruchs auf Arbeitslosen- oder Kurzarbeitergeld »für eine bestimmte Gruppe von Arbeitnehmern ausnahmsweise nicht

gerechtfertigt«, so kann die Bundesanstalt doch Arbeitslosengeld gewähren. Vorausgesetzt ist eine atypische Situation etwa derart, daß bestimmte Belegschaften mit Rücksicht auf die schlechte wirtschaftliche Lage ihres Arbeitgebers bereits erhebliche Opfer gebracht haben oder daß bestimmte Beschäftigte mit besonders umfangreichen Unterhaltsverpflichtungen belastet sind⁴⁰.

V. Hindernisse für den geplanten Leistungsabbau

Würde die Bundesregierung ihren Gesetzentwurf in vollem Umfang realisieren, müßte man damit rechnen, daß in der gesamten Branche, also auch außerhalb des umkämpften Tarifgebiets keine Leistungen der Bundesanstalt für Arbeit mehr erbracht würden. Die Formulierung »annähernd gleiche« Forderungen hat nur dann einen Sinn, wenn die bisherigen Maßstäbe verändert werden. Hinzu kommt, daß es schon ausreichen soll, wenn diese annähernde Gleichheit in bezug auf eine der Hauptforderungen besteht. Die Gefahr ist nicht von der Hand zu weisen, daß die annähernde Gleichheit schon dann angenommen wird, wenn Lohnforderungen um nicht mehr als zwei Prozent differieren oder wenn die Forderungen nach Arbeitszeitverkürzung nicht mehr als eine Stunde auseinander liegen⁴¹. Schweigt die Tarifkommission im nicht für den Arbeitskampf vorgesehenen Bereich, so dürfte auch dies wenig nützen; nach Auffassung der Bundesregierung braucht die Forderung nicht immer von den zur Entscheidung berufenen Gremien ausdrücklich erhoben zu sein; es genüge, »wenn sie nach den Gesamtumständen, d.h. aufgrund konkludenten Verhaltens als erhoben anzusehen ist«⁴². Auch wenn die neue Formulierung alles andere als klar ist (und deshalb eine Unzahl juristischer Expertisen provozieren wird), muß doch damit gerechnet werden, daß die Leistungen der Bundesanstalt innerhalb des fachlichen Geltungsbereichs, aber außerhalb des umkämpften Tarifgebiets zu einer reinen Ausnahmeerscheinung werden. Was dies für die Gewerkschaften bedeutet, machen die vorliegenden Zahlen deutlich. Im Metallarbeitskampf 1971 waren ca. 100.000 Arbeitnehmer betroffen⁴³, 1978 waren es wiederum 80.000 bis 100.000 Beschäftigte⁴⁴ und 1984 wurde die »Rekordmarke« von 300.000 erreicht⁴⁵. Dies bedeutet, daß die Zahl der Betroffenen ungefähr gleich hoch lag wie die der Streikenden, Ausgesperrten und im Tarifgebiet mittelbar Betroffenen zusammengerechnet! Wollte die Gewerkschaft auch insoweit Unterstützung bezahlen, würden sich ihre Belastungen in etwa verdoppeln; es ist absehbar, daß dies in relativ kurzer Zeit Zahlungsunfähigkeit zur Folge hätte. Würden dagegen alle

Leistungen verweigert, wäre der »Binnendruck« so groß, daß die Gewerkschaft nicht mehr sinnvoll weiterverhandeln könnte; mit Recht wird auf die Gefahr von Massenaustritten hingewiesen⁴⁶. Dies wirft die Frage auf, ob eine solche Veränderung der Spielregeln beim Arbeitskampf noch mit grundgesetzlichen Vorgaben vereinbar ist. Einwände ergeben sich aus drei Richtungen, die aus Raumgründen allerdings nicht im einzelnen ausgeführt, sondern hier nur skizziert werden können.

1. Eigentumsschutz

Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts können auch sozialversicherungsrechtliche Positionen der Eigentumsgarantie des Artikel 14 Abs. 1 GG unterfallen. Voraussetzung ist, daß sie »nach Art eines Ausschließlichkeitsrechts dem Rechtsträger als privatnützig zugeordnet sind«, daß sie auf nicht unerheblichen Eigenleistungen des Versicherten beruhen und zudem der Sicherung seiner Existenz dienen⁴⁷. Alle drei Voraussetzungen sind bei einem Anspruch auf Arbeitslosen- bzw. Kurzarbeitergeld gegeben. Zweifelhaft könnte allenfalls die zweite Bedingung sein, da ja die Leistungen der Bundesanstalt für Arbeit zur Hälfte von der Arbeitgeberseite mitfinanziert werden. Hier hat jedoch das Bundesverfassungsgericht eindeutig Stellung bezogen und ausgeführt⁴⁸:

»So sind als eigene Leistungen des Versicherten nicht nur die von ihm selbst bezahlten Beiträge zu berücksichtigen, sondern in aller Regel auch solche Beiträge, die von Dritten zu seinen Gunsten dem Träger der Sozialversicherung zugeflossen sind. Hierzu gehören etwa die Arbeitgeberanteile im Bereich der gesetzlichen Renten- und Krankenversicherung, die den eigentumsrelevanten Eigenleistungen des Arbeitnehmers zuzurechnen sind ...«

Dieser Eigentumsschutz bezieht sich nicht nur auf die fälligen Ansprüche, sondern auch und gerade auf die Anwartschaften, die mit Hilfe einer so bestimmten Eigenleistung erworben wurden.

Die Anwendbarkeit der Eigentumsgarantie des Art. 14 GG besagt nicht, daß deshalb jede Einschränkung ausgeschlossen wäre. Wegen der besonderen »Persönlichkeitsnähe« des betroffenen Rechts sind hierfür allerdings besonders gewichtige Gründe erforderlich⁴⁹. Diese könnten etwa darin liegen, daß ein finanzieller Engpaß auf andere Weise nicht zu überwinden wäre oder daß sich in der Vergangenheit aufgrund der bestehenden Regelungen Machtungleichgewichte zugunsten der Arbeitnehmerseite ergeben haben. Beides läßt sich nicht ernsthaft behaupten⁵⁰.

2. Die Ansprüche gegen die Bundesanstalt für Arbeit als Quasi-Entschädigungsansprüche

Wie oben⁵¹ im einzelnen dargestellt, verlieren Arbeitnehmer in mittelbar kampfbetroffenen Betrieben ihren Lohnanspruch, sofern die Lohnzahlung die paritätische Verhandlungssituation im Tarifgebiet nachteilig beeinflussen würde. Das Arbeitskampfrisiko trifft insoweit praktisch alle Arbeitnehmer, die bei einem im selben Arbeitgeberverband organisierten Arbeitgeber beschäftigt sind. Die Lehre vom Arbeitskampfrisiko macht ersichtlich keinen Unterschied, ob es sich bei den Betroffenen um Mitglieder der kampfführenden Gewerkschaft, um Außenseiter oder um anderweitig Organisierte handelt. Auch spielt es keine Rolle, ob dort identische, annähernd gleiche, grundsätzlich verschiedene oder gar keine Forderungen erhoben werden.

Dies wirft die bisher — soweit ersichtlich — nicht gestellte Frage auf, ob es sich hier nicht eigentlich um eine »Aufopferungssituation« handelt, für die die Öffentliche Hand dem betroffenen Einzelnen zumindest einen angemessenen Ausgleich schuldet. Unbestritten ist nach der neueren BAG-Rechtsprechung, aber auch nach der herrschenden Meinung in der Literatur, daß mit Rücksicht auf das Betriebs- und das Wirtschaftsrisiko »an sich« Lohnzahlungsansprüche nach §§ 611, 615 BGB bestehen. Nur im Interesse einer paritätischen Verhandlungssituation soll im Einzelfall Abweichendes gelten. Anders ausgedrückt: Das gute Funktionieren der Tarifautonomie im umkämpften Gebiet soll den Verlust von Individualansprüchen rechtfertigen. Dem einzelnen wird also zugemutet, im Interesse der Realisierung des von Art. 9 Abs. 3 GG geforderten Verhandlungssystems ein ganz wesentliches wirtschaftliches Opfer zu bringen. Er muß sich — ob er will oder nicht — »fremdnützig« verhalten, auch wenn er mit dem jeweiligen Tarifkonflikt nicht das geringste zu tun haben will (was auch bei Gewerkschaftsmitgliedern nicht ganz auszuschließen ist).

Die Aufopferung eigener Rechte verlangt jedenfalls dann eine angemessene Entschädigung, wenn sie im öffentlichen Interesse erfolgt. Ohne daß dies hier in der nötigen Weise vertieft werden könnte, erscheint jedenfalls die Feststellung gerechtfertigt, daß das in Art. 9 Abs. 3 GG stillschweigend vorgesehene Verfahren den Zweck hat, das zu bestimmen, was auf dem Sachgebiet der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen im Allgemeininteresse liegt. Die Tarifparteien sind zwar nicht an ein gewissermaßen von außen an sie herangetragenem Gemeinwohl gebunden; innerhalb ihres Zuständigkeitsbereichs bestimmen sie jedoch selbst, was im allgemeinen Interesse liegt⁵².

Der unausweichliche Entschädigungsanspruch stützt sich auf §§ 74, 75 Einleitung PrALR, sofern man mit dem Bundesverfassungsgericht

eine entsprechende Anwendung des Art. 14 Abs. 3 GG ablehnt⁵³. Die »angemessene« Entschädigung muß nicht den gesamten Wert des verlorenen Rechts ausschöpfen; insofern ist es nicht zu beanstanden, daß nur 63 bzw. 68 % bezahlt werden. Schuldner des Entschädigungsanspruchs wäre an sich unmittelbar die öffentliche Hand, doch ist es in hohem Maße sachgerecht (wenn auch wohl nicht verfassungsgeboden), an die Stelle des Fiskus eine Körperschaft des öffentlichen Rechts treten zu lassen, die von der Gesamtheit der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer finanziert wird: Auf diese Weise ist sichergestellt, daß letztlich diejenigen, denen das Verfahren auf der Grundlage des Art. 9 Abs. 3 GG zugute kommt, auch mit den »sozialen Kosten« belastet werden. Die Ansprüche auf Arbeitslosen- bzw. Kurzarbeitergeld sind daher nicht nur reine Versicherungsansprüche, sondern auch ein Mittel, durch das der Staat seine Entschädigungspflicht erfüllt⁵⁴. Würde die Bundesregierung ihre Absicht verwirklichen, könnte dies am Bestehen eines Entschädigungsanspruchs nichts ändern; statt der Bundesanstalt für Arbeit wäre im Ergebnis der Fiskus unmittelbar und damit der Steuerzahler belastet. Eine Aufopferungssituation ist nur dann nicht gegeben, wenn der einzelne selbst am Tarifverhandlungssystem partizipiert. Der Ausschluß von Leistungen bei mittelbar betroffenen Betrieben im Tarifgebiet ist daher unbedenklich. Dasselbe läßt sich auch noch für jene Tarifgebiete rechtfertigen, in denen identische Forderungen erhoben werden, wo also offensichtlich die Vorstellung besteht, man könne das von anderen erreichte Ergebnis unschwer übernehmen. Die enge Auslegung des § 4 Neutralitätsanordnung durch das BSG erfährt daher eine zusätzliche Rechtfertigung; jede Ausweitung würde auch solchen Arbeitnehmern Opfer auferlegen, die nach eigenen Vorstellungen Tarifpolitik machen wollen. Dies wird nicht zuletzt daran deutlich, daß keine Garantie besteht, in einem zweiten oder dritten Tarifbezirk einen Arbeitskampf definitiv vermeiden zu können: Neben die Lohneinbuße durch Fernwirkung des früheren Arbeitskampfes und die Arbeitskampfrisikolehre würde daher eine zweite Lohneinbuße im Rahmen des »eigenen« Arbeitskampfes treten.

3. »Untergrabung des Streikrechts«

Die oben mitgeteilten Zahlenangaben⁵⁵ machen deutlich, daß die Änderung des § 116 AFG in dem von der Bundesregierung vorgeschlagenen Sinne jeden Kampfstreik mit einem unübersehbaren finanziellen Risiko (oder mit entsprechend unübersehbaren Risiken für den Zusammenhalt der Organisation) belasten würde. Dies wirft die Frage auf, ob es das Grundgesetz eigentlich zuläßt, die Ausübung eines Grundrechts von Bedingungen abhängig zu machen, die einen Ver-

zicht zumindest nahelegen. Übertragen auf andere Grundrechte würde dies etwa bedeuten, daß für das Schreiben eines Leserbriefs (als Ausdruck der Meinungs-, evtl. auch der Pressefreiheit des einzelnen) eine »Schutzgebühr« von 500 DM verlangt würde oder daß das Kostenrisiko bei gerichtlichen Verfahren so hoch wäre, daß bei einem negativen Ausgang die wirtschaftliche Existenz der Partei auf Jahre hinaus vernichtet wäre.

Ohne daß dies hier im Detail dargelegt werden könnte, ist es unbestritten eines der zentralen Anliegen der neueren Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts, Grundrechte in der Praxis wirksam werden zu lassen. Der Gesetzgeber ist notfalls gezwungen, durch Bereitstellen von Verfahren oder durch organisatorische Maßnahmen dafür zu sorgen, daß Grundrechte effektiv zur Geltung kommen⁵⁶. Die auf der Grundlage des Art. 9 Abs. 3 GG entwickelten Garantien der Tarifautonomie, der Beteiligung an der Betriebsverfassung usw. sind im Grunde nichts anderes als ein (wichtiger) Vorläufer dieser Grundrechtskonzeption. Dies bedeutet aber, daß ein der Grundrechtsrealisierung dienendes Verfahren nicht so ausgestaltet werden darf, daß es mit unzumutbaren Risiken verbunden ist. Die wirtschaftliche Entwicklung hat dazu geführt, daß insbesondere im Hinblick auf die veränderte Lagerhaltung »Fernwirkungen« von Streiks sehr viel schneller als früher eintreten können, daß die möglichen Belastungen durch einen Wegfall der Arbeitslosenunterstützung daher sehr viel höher als vor zwanzig oder dreißig Jahren sind.

Hinzu kommt, daß Tarifverhandlungen in der Bundesrepublik nicht nur der einzige unbestrittene legale Anwendungsbereich des Streikrechts sind: Vielmehr hat sich auch dank des von der Rechtsprechung entwickelten Verhältnismäßigkeitsprinzips eine Tradition des Inhalts herausgebildet, daß erst nach längeren Verhandlungen zum Mittel des Arbeitskampfes gegriffen wird. Dies hat zur Folge, daß für die jeweilige Gegenseite das »Kampfpotential« sehr genau abschätzbar ist, daß also ein mögliches »Ausbluten« der Gewerkschaften in das Kalkül einbezogen werden kann. In anderen nicht auf den Tarifkampf beschränkten Rechtsordnungen ist die Situation insoweit grundsätzlich anders, als im Prinzip jederzeit erneut von der Waffe des (kurzfristigen) Streiks Gebrauch gemacht werden kann. Wo die »spontane Arbeitsniederlegung« genau so legal ist wie der gewerkschaftlich geführte Streik, hat ein (etwa durch Finanzschwäche der Gewerkschaft bedingter) Tarifabschluß nicht dieselbe Bedeutung wie bei uns: Er könnte jederzeit durch finanziell wenig belastende Kurzstreiks wieder in Frage gestellt werden. In der Bundesrepublik wäre eine entsprechende Niederlage weit über die Laufzeit des Tarifvertrags hinaus von Bedeutung, da es keine

Mittel gäbe, durch »Überraschungsschläge« außerhalb der Tarifrunden zu einer Korrektur zu kommen. Das auf den Tarifkampf verengte Streikrecht bedarf daher eines erhöhten Schutzes; völlig zu Recht hat deshalb das BAG ausgeführt, schon drohende Liquiditätsschwierigkeiten der Gewerkschaft seien mit dem bestehenden Verhandlungssystem nicht zu vereinbaren⁵⁷. Ohne ein funktionsfähiges Streikrecht kann nicht mehr von einer paritätischen Verhandlungssituation die Rede sein.

Anmerkungen

- ¹ BAG DB 1985, 1695
- ² BAG AP Nr. 82 zu Art. 9 GG Arbeitskampf
- ³ BAG AP Nr. 32 zu Art. 9 GG Arbeitskampf, ständige Rechtsprechung
- ⁴ Kritisch zu dieser Rechtsprechung Loderer, in: Kittner (Hrsg.), Streik und Aussperrung, Frankfurt/M., Köln 1974, S. 19 ff.
- ⁵ Überblick über den Diskussionsstand bei Manfred Schumann, in: Däubler (Hrsg.), Arbeitskampfrecht, Baden-Baden 1984, Rn. 187 ff.
- ⁶ Ablehnend aber zuletzt LAG München NJW 1980, 960
- ⁷ BAG AP Nr. 65 und 66 zu Art. 9 GG Arbeitskampf. Zu den Einzelfragen der »Aussperrungsarithmetik« siehe Däubler-Wolter AuR 1982, 144 ff.
- ⁸ Zahlenangaben nach dem Gegenantrag des Landes Nordrhein-Westfalen zum Entwurf eines Gesetzes zur Sicherung der Neutralität der Bundesanstalt für Arbeit bei Arbeitskämpfen (BR-Drucks. 600/85). Umfassende Darstellung des Arbeitskamps bei Bobke, WSI-Mitteilungen 1985, 57 ff.
- ⁹ 58.000 mittelbar vom Arbeitskampf Betroffene, die in den beiden umkämpften Tarifgebieten beschäftigt waren, sind dabei noch nicht berücksichtigt.
- ¹⁰ Angaben wie Fn. 8
- ¹¹ BAG AP Nr. 64 zu Art. 9 GG Arbeitskampf Bl. 11 R
- ¹² Zu den Problemen der Arbeitskampfstatistik siehe Kalbitz, GMH 1972, 495 ff.; Volkmann, Modernisierung des Arbeitskampfs?, in: Kaelble u.a., Probleme der Modernisierung in Deutschland, 2. Aufl., Opladen 1979, S. 112 ff.
- ¹³ Statistisches Jahrbuch 1985, S. 658
- ¹⁴ RGZ 106, 272 ff. Darstellung dieser Entscheidung und der weiteren Entwicklung bei Colneric, in: Däubler (Hrsg.), Arbeitskampfrecht, Rn. 688 ff.
- ¹⁵ BAG AP Nr. 4 und 5 zu § 615 BGB Betriebsrisiko
- ¹⁶ BAG AP Nr. 70 und 71 zu Art. 9 GG Arbeitskampf
- ¹⁷ So auch Hanau-Adomeit, Arbeitsrecht, 7. Aufl., Frankfurt/M. 1983, H III 4 b.
- ¹⁸ Colneric, a.a.O., Rn. 705 mwN
- ¹⁹ Seiter, Staatliche Neutralität im Arbeitskampf, Stuttgart 1985, S. 8
- ²⁰ So schon der Fall BAG AP Nr. 30 zu § 615 BGB Betriebsrisiko
- ²¹ BAG DB 1980, 1271
- ²² BAG DB 1981, 325 re.Sp.
- ²³ BAG DB 1981, 325
- ²⁴ So ausdrücklich BAG DB 1981, 325 re.Sp.
- ²⁵ Wie hier LAG München NJW 1980, 958 li.Sp.
- ²⁶ Vgl. Klebe-Roth, Handelsblatt vom 13.1.1986
- ²⁷ Eingehende Darstellung der historischen Entwicklung bei Säcker, Gruppenparität und Staatsneutralität als verfassungsrechtliche Grundprinzipien des Arbeits-

kampfrechts, Heidelberg 1974, S. 27 ff.

- ²⁸ ANBA S. 365, abgedruckt auch bei Kittner, Arbeits- und Sozialordnung, 10. Aufl., Köln 1985, unter Nr. 5b
- ²⁹ Zusammenstellung der Praxis bei Seiter, a.a.O., (Fn. 19), S. 7
- ³⁰ Siehe die Angaben in dem Antrag Nordrhein-Westfalens (a.a.O., Fn. 8), S. 3
- ³¹ Gerhard Müller, Arbeitskampf und Arbeitskampfrecht, insbes. die Neutralität des Staates und verfahrensrechtliche Fragen (Gutachten, erstattet für den Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung), 1985, S. 237 ff.; dazu Colneric AuR 1986, 8 ff.
- ³² Siehe den Entwurf eines Gesetzes zur Sicherung der Neutralität der Bundesanstalt für Arbeit bei Arbeitskämpfen, BR-Drucks. 600/85, S. 1 (unter B erster Spiegelstrich)
- ³³ BR-Drucks. 600/85: Neufassung des § 116 Abs. 3 Satz 1 Ziffer 2 AFG
- ³⁴ Näher dazu Colneric a.a.O., (Fn. 14) Rn. 786
- ³⁵ BSGE 40, 190, 201 = AP Nr. 1 zu § 116 AFG
- ³⁶ Näher dazu Däubler, Arbeitsrecht 1, 7. Aufl., Reinbek 1985, S. 263 ff. in Auseinandersetzung mit Säcker
- ³⁷ Der Schnellbrief ist im Wortlaut wiedergegeben bei Hessisches LSG NZA 1984, 100 und bei Stevens-Bartol AiB 1984, 119. Dazu auch Kittner-Unterhinninghofen AuR 1986, 1 ff.
- ³⁸ LSG Bremen NZA 1984, 132; Hessisches LSG NZA 1984, 100; in gleichem Sinne hatten die Vorinstanzen entschieden
- ³⁹ Siehe den Überblick bei Stevens-Bartol AiB 1984, 120
- ⁴⁰ Eingehend zu den Einzelfällen Colneric, a.a.O. (Fn. 14) Rn. 789 ff.
- ⁴¹ So für den zweiten Fall auch die amtliche Begründung der Bundesregierung
- ⁴² So die amtliche Begründung der Bundesregierung, BR-Drucks. 600/85, S. 14
- ⁴³ Muhr RdA 1973, 9
- ⁴⁴ Weigand-Wohlgemuth, Arbeitskampf. Streik und Aussperrung in der Bundesrepublik, Köln 1980, S. 51
- ⁴⁵ Bobke WSI-Mitteilungen 1985, 61
- ⁴⁶ Colneric AuR 1986, 15
- ⁴⁷ BVerfG NJW 1986, 39
- ⁴⁸ BVerfG NJW 1986, 40 li.Sp. unter b
- ⁴⁹ Zur Differenzierung je nach dem Persönlichkeitsbezug des Eigentumsrechts siehe BVerfGE 50, 290, 340
- ⁵⁰ Der Hinweis auf Art. 14 Abs. 1 GG ist dem ehemaligen Präsidenten des Bundesverfassungsgerichts, Benda, zu verdanken. Siehe auch Wannagat, Die Zeit vom 7. Februar 1986, S. 25
- ⁵¹ Siehe Abschnitt II
- ⁵² So insbesondere Lerche, Verfassungsrechtliche Zentralfragen des Arbeitskampfes, Bad Homburg u.a. 1968, S. 30 unter Berufung auf BVerfGE 18, 26, wonach den sozialen Gegenspielern die »im allgemeinen Interesse« liegende Aufgabe der Ordnung und Befriedung des Arbeitslebens zukommt.
- ⁵³ BVerfGE 58, 300. Für subsidiäres Eingreifen des Aufopferungsanspruchs BGH NJW 1984, 1169, 1171 mit eingehenden Nachweisen aus der Literatur.
- ⁵⁴ Vgl. Rübner, Öffentlich-rechtliche Schadensersatz- und Entschädigungsleistungen, in: Erichsen-Martens, Allgemeines Verwaltungsrecht, 6. Aufl., Berlin-New York 1983, § 52 IV 2 c.
- ⁵⁵ Siehe Abschnitt I
- ⁵⁶ BVerfGE 37, 132 ff. (Eigentumsgarantie); 53, 30, 65 (Grundrecht auf Leben und Gesundheit); 65, 1 ff. (Informationelle Selbstbestimmung)
- ⁵⁷ BAG a.a.O. (Fn. 11)