

Mit den obigen Anmerkungen soll der Leistung der beiden Autoren keineswegs Abbruch getan werden. Sie sind vielmehr ein Zeichen dafür, daß die Lektüre des vorliegenden Kommentars des ArbVG stets zu einer eingehenderen Behandlung der aufgetretenen Probleme anleitet und die kritische Auseinandersetzung mit den einzelnen Lösungen förmlich heraufbeschwört. So gesehen darf daher der Handkommentar von *Floretta* und *Strasser* in keiner arbeitsrechtlichen Bibliothek fehlen, zumal sein wissenschaftlicher Wert weit über den österreichischen Rechtsbereich hinausreicht.

Mag. Karl Dirschmied, Wien

Der Streik im öffentlichen Dienst Italiens

Eine auslandsrechtliche Darstellung unter Berücksichtigung der geschichtlichen Entwicklung des Koalitions- und Streikrechts von Georg Leistner, mit einem Vorwort von Prof. Dr. Alessandro Baratta (Schriftenreihe des Instituts für Europäisches Recht der Universität des Saarlandes — Serie A Bd. 15). 251 Seiten. W. Kohlhammer Verlag, Stuttgart 1976. Preis: 58 DM.

Das hier anzuzeigende Buch bringt zahlreiche, bislang nur wenigen bekannte Informationen zu einem zentralen Problemkomplex des italienischen Arbeitsrechts. Der erste Hauptteil ist der geschichtlichen Entwicklung des Koalitions- und Streikrechts gewidmet (S. 29—112) und legt in überzeugender Weise dar, wie die rechtliche Normierung des Phänomens „Streik“ von der gesellschaftlichen Entwicklung abhängt. Die anschließende Darstellung des bestehenden Rechtszustands ist u. a. auch deshalb von Interesse, weil es sich dabei wie in der Bundesrepublik Deutschland im wesentlichen um Richterrecht handelt: Der andere gesellschaftliche Kontext hat dazu geführt, daß die Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofs auch solche Streiks für legal erklärt, die bei uns weit jenseits des noch „Tolerierbaren“ liegen. Zulässig und gegen jede Sanktion durch den Arbeitgeber (etwa in Form einer Aussperrung) geschützt sind danach alle Arbeitsniederlegungen, die ökonomische Ziele verfolgen. Dabei kommt es nicht darauf an, ob Streikadressat die Arbeitgeberseite oder das Parlament ist. „Ökonomisch“ ist ein Streik schon dann, wenn er entsprechend dem Auftrag des Art. 3 Abs. 2 der italienischen Verfassung die wirksame Teilnahme aller Arbeitenden an der politischen, wirtschaftlichen und sozialen Gestaltung des Landes zum Ziel hat. Nur „rein politische“ Streiks wie etwa eine Demonstration gegen den Neofaschismus werden nicht von der allgemeinen Streikgarantie des Art. 40 der Verfassung erfaßt, doch können sie nicht unter Strafe gestellt, sondern allenfalls vom Arbeitgeber sanktioniert werden. Strafbar sind lediglich diejenigen Arbeitsniederlegungen, die den Umsturz der verfassungsmäßigen Ordnung zum Ziel haben oder die die freie Betätigung derjenigen Rechte und Befugnisse vereiteln wollen, in denen die Volkssouveränität zum Ausdruck kommt (vgl. die Zusammenfassung auf S. 158 ff.). Diese „Liberalität“ setzt sich in der Rechtsprechung des Kassationshofes fort, wonach auch der überraschend ausgerufene und der Sitzstreik zulässig sind. Grenzen des Streikrechts ergeben sich unter diesen Umständen vorwiegend aus einer freiwilligen Selbstbindung der Gewerkschaften — ein Grundsatz, dessen Verwirklichung allerdings insoweit auf Schwierigkeiten stieß, als bestimmte privilegierte Gruppen im öffentlichen Dienst mit Hilfe „autonomer“ Gewerkschaften weitere Vorteile zu erkämpfen suchten.

Das vorliegende Buch dokumentiert die italienische Rechtsprechung und Literatur in bestechender Vollstän-

digkeit; wie *Baratta* in seinem Vorwort bemerkt, gibt es bislang nicht einmal in der italienischen Literatur ein vergleichbares Werk. Zu kritisieren wäre lediglich, daß zahlreiche, für das Verständnis des Argumentationsgangs notwendige Zitate aus Gesetzen und Urteilen allein in der italienischen Originalfassung mitgeteilt werden, so daß nur wenige Leser die gegebenen Informationen voll zur Kenntnis nehmen können. Gleichwohl wird niemand, der sich rechtsvergleichend mit italienischem kollektivem Arbeitsrecht befaßt, an dem Buch von *Leistner* vorbeigehen können.

Professor Dr. Wolfgang Däubler, Bremen/Tübingen

Rechtsprechung

I. NEUE ENTSCHEIDUNGEN DES BUNDESARBEITSGERICHTS

Entscheidungen zum Arbeitskampf im Zementwerk Erwitte

Die Beklagte betrieb in Erwitte (Krs. Lippstadt) ein Zementwerk. Zu Beginn des Jahres 1975 beschäftigte sie 151 Arbeitnehmer. Im Betrieb der Beklagten war ein aus sieben Mitgliedern bestehender Betriebsrat gewählt worden. Eine Neuwahl des Betriebsrats fand am 21. 3. 1975 statt. Es bestand ferner ein Wirtschaftsausschuß.

Bis zum Jahre 1973 waren in dem Zementwerk ein großer Brennofen und zwei kleinere Brennöfen mit einer Gesamtkapazität von etwa 1600 t in Betrieb. Ende 1973/Anfang 1974 wurde ein kleinerer Brennofen stillgelegt, im November 1974 der zweite kleinere Brennofen. Im Zusammenhang damit wurde im November 1974 das bisherige Dreischichtensystem umgestellt. Dadurch sollte ein Abbau der bis dahin ständig geleisteten erheblichen Überstunden erreicht werden.

Am 7. 1. 1975 teilte die Geschäftsleitung der Beklagten dem Betriebsrat mit, in Anbetracht der wirtschaftlichen Entwicklung, insbesondere im Zementabsatz, müsse in bestimmten Abteilungen Kurzarbeit eingeführt werden. In längeren wiederholten Verhandlungen verlangte der Betriebsrat nähere Auskünfte und die Vorlage von Unterlagen, bevor er seine Zustimmung zur Einführung von Kurzarbeit im Betrieb erteilen könne. Auf einer Betriebsratssitzung am 14. 2. 1975 erklärte der Inhaber der Beklagten erstmals, mangels Zustimmung des Betriebsrats zur Kurzarbeit müsse nunmehr 50 Arbeitnehmern gekündigt werden. Am 18. 2. 1975 wurde gleichwohl einer der beiden stillgelegten kleinen Brennöfen wieder in Betrieb genommen. In einem Schreiben der Beklagten an den Betriebsrat vom gleichen Tage wurde angekündigt, es sei wegen weiterer Verschlechterung der wirtschaftlichen Lage nunmehr die Entlassung von 100 Arbeitnehmern erforderlich. Am 28. 2. 1975 erfolgte dann zunächst die Kündigung von 86 Arbeitnehmern unter Einhaltung der normalen Kündigungsfrist. Diese Kündigungen wurden mit dringenden betrieblichen Erfordernissen begründet, die späteren ordentlichen Kündigungen v. 20. und 27. 3. 1975 mit der derzeitigen Situation im Betrieb, die die Entlassung der gesamten Belegschaft erfordere. Die hiergegen erhobenen Kündigungsschutzklagen waren in den Vorinstanzen erfolgreich; die Kündigungen wurden als sozial nicht gerechtfertigt angesehen. 72 von den ursprünglich 151 Klägern ist im Laufe des Monats März