

Wolfgang Däubler

# Die Kalte Aussperrung - passé?

Ein Disziplinierungsinstrument der Unternehmer wird zumindest schartig

**Der Fall liegt einfach: Eine Rohrleitungsfirma schickt einen Monteur auf die Werft, um einen Auftrag zu erledigen. Ein Streik verhindert die Arbeiten tagelang und die Rohrleitungsfirma verweigert dem Monteur Lohn. Nicht sie, sondern der Streik sei für den Lohnausfall verantwortlich. Das Bundesarbeitsgericht gab der Firma aber Unrecht und verurteilte sie zur Lohnzahlung. Eine Wende in der Rechtsprechung über die „kalte Aussperrung“?**

Hinter dieser Entscheidung über fünf Tage Lohnausfall steckt ein grundsätzliches Problem unseres Arbeitskampfrechts: Es geht um die „Fernwirkung“ von Streiks und Aussperrungen auf Betriebe, die nicht an den Auseinandersetzungen beteiligt sind. Der Streit um die dabei eintretenden Rechtsfolgen mag vielen als „Nebenkriegsschauplatz“ erscheinen, doch sollte man dabei die wirklichen Dimensionen nicht aus dem Auge verlieren. So setzten die Unternehmer anlässlich des Metallarbeiterstreiks 1971 in Nordwürttemberg-Nordbaden im übrigen Bundesgebiet ca. 100 000 Arbeitnehmer vorübergehend auf die Straße und verweigerten die Lohnzahlung, weil der Streik die Fortsetzung der Produktion unmöglich machte.

Auch im Frühjahr 1974 mußten zahlreiche Arbeitnehmer Lohninbußen hinnehmen oder sich versäumte Arbeitszeit auf den Urlaub anrechnen lassen, weil sie wegen des Streiks im Nahverkehrsbereich nicht rechtzeitig zu ihren Arbeitsplätzen gelangen konnten. Um was geht es bei dieser Auseinandersetzung im einzelnen?

Nach der schon in der Weimarer Zeit entwickelten Rechtsprechung trägt der Unternehmer grundsätzlich das sogenannte Betriebsrisiko: Er muß den Lohn fortzahlen, wenn der Arbeitnehmer vorübergehend nicht beschäftigt werden kann, weil z. B. keine Aufträge vor-

men von Lohnendifferenzierungen und Belohnungen für besonders loyales Verhalten die Solidarität innerhalb der Belegschaft zu untergraben. Selbst wenn man dies jedoch beiseite läßt: Es überzeugt niemand, daß die „Zwangssolidarität“ auch dann greifen soll, wenn es sich um einen rechtswidrigen Streik handelt, ja wenn sich die Arbeitnehmer sogar ausdrücklich von der Aktion ihrer Kollegen distanzieren haben.

Die Möglichkeit, wegen „streikbedingter Produktionsstörungen“ den Lohn einzubehalten, begünstigt die Unternehmer in verschiedener Hinsicht.

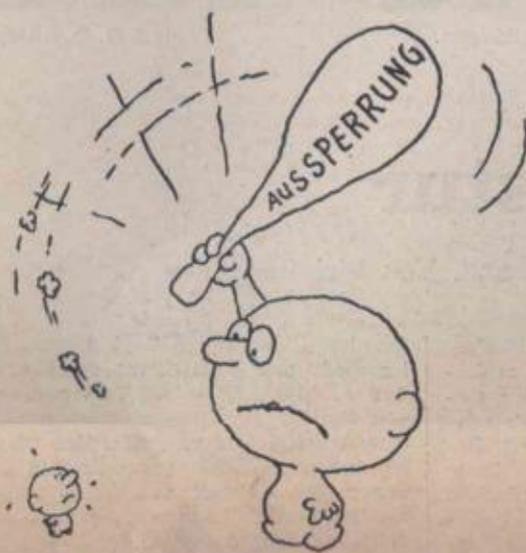
— Sperren sie aus, so setzen sie sich in der Öffentlichkeit leicht dem Vorwurf unsozialen, ja rücksichtslosen Verhaltens aus. Erklären sie statt dessen, zu einer Weiterbeschäftigung nicht in der Lage zu sein, so können sie mit einem hohen Maß an Verständnis rechnen. Daran ändert auch die Tatsache nichts, daß man ihre Behauptung, der Streik in anderen Betrieben blockiere

Streik sei für ihn ein normaler Störfaktor wie z. B. das Abspringen eines Kunden oder das Ausbleiben von Lieferungen gewesen. Befände sich der Unternehmer in einer vergleichbaren Situation wie die bestreikten Arbeitgeber, würde die beklagte Rohrleitungsfirma z. B. ausschließlich für Werften tätig sein, so müßte es jedoch beim bisher angenommenen Lohnwegfall bleiben.

Damit ist eine erste Bresche in die bisherige Rechtsprechung geschlagen; bezeichnenderweise blieb das Solidaritätsargument ausdrücklich „dahingestellt“, was im Klartext bedeutet, daß man selbst nicht mehr so recht an seine Überzeugungskraft glaubt. Gleichwohl wäre es verfehlt, die „kalte Aussperrung“ allein aufgrund dieses Urteils für abgeschafft zu erklären. In vielen Fällen wird unklar bleiben, wann nun eigentlich der Lohnanspruch wegfällt. Wird im E-Werk gestreikt und kann deshalb in einem metallverarbeitenden Betrieb nicht gearbeitet werden, muß

Gewerkschaften zum Arbeitsrecht in Bewegung geraten. Arbeitskampf-, Tarif- und Betriebsverfassungsrecht wurden in weitem Umfang zum Objekt gewerkschaftlicher Kritik, die sich weniger gegen den Gesetzgeber als direkt gegen das BAG richtete. Diese Kritik war nicht nur „negatorisch“ in dem Sinne, daß sie die bisherige Rechtsprechung als gegen die Interessen der Arbeitnehmer gerichtet denunzierte, sondern sie führte insoweit darüber hinaus, als sie eigene gewerkschaftliche Alternativpositionen formulierte. Beamtenstreikrecht, Verbot der Aussperrung, Zulässigkeit von betriebsnaher Tarifpolitik, Schulungsmöglichkeiten entsprechend dem Grundsatz intellektueller Waffengleichheit mit der Arbeitgeberseite, Revision der „Sphärentheorie“ — dies alles wurde als geltendes Recht reklamiert.

An die Stelle einer bedingungslosen Hinnahme der BAG-Entscheidungen trat so ein distanzierteres Verhältnis



**„Betrachten wir einmal die bisherige Entwicklung, müssen wir feststellen, daß der gewerkschaftliche Spielraum zunehmend eingeschränkt ist.“**

Heinz Oskar Vetter am 13. September 1973

handen sind oder technische Störungen eintreten. Dies rechtfertigt sich mit dem Gedanken, daß derjenige, dem das Ergebnis der betrieblichen Tätigkeit zugute kommt, auch das wirtschaftliche Risiko von Fehlschlägen und Unterbrechungen zu tragen hat. Außerdem ist allein er in der Lage, rechtzeitig Vorsorge gegen derartige Entwicklungen zu treffen.

Von diesem Grundsatz wird nun gleichfalls seit der Weimarer Zeit eine Ausnahme gemacht: Beruht die „Produktionsstockung“ auf einer Arbeitsniederlegung im gleichen oder in einem anderen Betrieb, hat sie ihre Ursache in der „Sphäre“ der Arbeitnehmer, so kann der Arbeitgeber die Lohnzahlung verweigern.

Die Rechtfertigung dieser Ausnahme klingt fortschrittlich: Wegen der solidarischen Verbundenheit aller Arbeitnehmer müßten die Betroffenen eben mit für das eintreten, was ihre Kollegen in Gang gesetzt haben. Dies wäre einigermaßen überzeugend, würde das Solidaritätsprinzip in anderen Fällen auch zugunsten der Arbeitnehmer in die Waagschale geworfen.

Das ist jedoch nicht so: Bis heute fehlt eine eindeutige Aussage des BAG zur Zulässigkeit des Sympathiestreiks, und niemand bestreitet dem Arbeitgeber das Recht, durch extreme For-

der Produktion, kaum je überprüfen oder gar widerlegen kann. Die Gewerkschaft verfügt nur in besonderen Glücksfällen über so detaillierte Informationen, daß sie die Möglichkeit zur Weiterarbeit beweisen kann.

— Ein Streik läßt sich leicht als gegen die Interessen der übrigen Arbeitnehmer gerichtet diffamieren. Wer seinen Lohnanspruch verliert, nur weil in einer anderen Branche eine Arbeitsniederlegung stattfindet, wird keine besondere Sympathie für die Aktion seiner Kollegen entwickeln. Auch wenn er eine prinzipiell solidarische Haltung hat, wird er erst wissen wollen, um welche konkreten Forderungen es geht; dies stellt die Gewerkschaften vor schwierige Informationsaufgaben.

— Die Arbeitgeber können durch die „kalte Aussperrung“ den Umfang des Arbeitskampfes nach ihren Vorstellungen ausdehnen und auf diese Weise einen erheblichen Druck auf die gewerkschaftlichen Streikkassen ausüben. Auch wer nicht formal ausgesperrt ist, sondern nur wegen (angeblicher) Unmöglichkeit der Produktion keinen Lohn mehr erhält, kann nicht unbedingt auf die Arbeitslosenversicherung rechnen. Innerhalb des umstrittenen Tarifgebiets greift sie nach der bestehenden Rechtslage sowieso nicht ein, außerhalb desselben ist es zweifelhaft, ob Arbeitnehmer derselben Branche Arbeitslosengeld beanspruchen können.

Gegenüber diesem Rechtszustand hat die hier besprochene BAG-Entscheidung einige Akzentverschiebungen gebracht. Ohne sich grundsätzlich von der bisherigen Rechtsprechung zu distanzieren, hat sie den Arbeitgeber verpflichtet, trotz streikbedingter Nichtbeschäftigung den Lohn fortzuzahlen. Der

Arbeitgeber dann gleichwohl den Lohn fortbezahlen? Gilt dasselbe, wenn Arbeitnehmer wegen eines Streiks der Verkehrsbetriebe nicht rechtzeitig zu ihrem Arbeitsplatz kommen können?

Bei „gutem Willen“ ließe sich der Anspruch sicherlich auf der Basis der BAG-Rechtsprechung begründen, handelt es sich doch um „marginale“, nie auszuschließende Risiken. Bei weniger Wohlwollen würde auf die starke Betroffenheit des Arbeitgebers abgehoben, für den es keine Rolle spielt, ob der Betrieb durch Stromausfall und mas-

**„Die Verbesserung der Rechte der Gewerkschaften muß als unerläßlicher Bestandteil einer Politik der inneren Reformen begriffen werden.“**

Eugen Loderer am 15. September 1973

senhaftes Nichterscheinen oder direkt durch Streik lahmgelegt wird.

Urteile, die offen oder verdeckt von der bisherigen Rechtsprechung abweichen, haben ihre Gründe. Sie nur in besserer Einsicht der Richter zu sehen, wäre nicht völlig falsch, aber doch unvollständig: Die bisherigen Erfahrungen sprechen dafür, daß sich „bessere Einsichten“ eben nur dann durchsetzen, wenn der gesellschaftliche Kontext entsprechend beschaffen ist. Lassen sich auf Gewerkschaftsseite Veränderungen feststellen, die ein solches „Entgegenkommen“ des BAG nahelegen?

Seit etwa 1970 ist das Verhältnis der

zur Rechtsprechung. Sicherlich: Die These, das BAG übe Klassenjustiz, würde von der großen Mehrzahl der Gewerkschaften abgelehnt, und an der prinzipiellen Bejahung der Rechtsprechung hat sich nichts geändert. Dennoch macht es einen Unterschied, ob man von bedingungsloser oder von kritischer Kooperation sprechen kann: Im zweiten Fall hat die Loyalität ihren Preis.

Wer nicht nur laute, sondern auch inhaltlich fundierte Kritik übt, muß wenigstens ein Minimum an Erfolgen sehen, soll sich nichts Grundsätzliches an den bisherigen Beziehungen ändern. Zu diesem „Minimum“ zählen eine Reihe durchaus erfreulicher Entscheidungen zu Fragen der Betriebsratsstellungen, die eine Mittelposition zwischen dem Arbeitgeber- und dem Gewerkschaftsstandpunkt einnehmen, dazu zählt auch die enge Eingrenzung der Gruppe der leitenden Angestellten sowie die Durchsetzung des Sozialplans im Konkurs. In diesen Rahmen begrenzter Zugeständnisse „paßt“ auch die hier besprochene Entscheidung zur „kalten Aussperrung“, kann sie doch — ohne grundsätzliche Rechtspositionen zu revidieren — vielen Angriffen die Spitze nehmen. Dies vermag auch der relativen Unbestimmtheit der Begründung einen Sinn zu geben: Sollte die gewerkschaftliche Kritik verstummen, weil man scheinbar andere Sorgen hat oder sich in einer „Totaldefensive“ zu befinden glaubt, so wäre es leicht, zu den alten Grundsätzen zurückzukehren und die vorliegende Entscheidung auf absolute Sonderfälle zu beschränken. Ob dieser Fall eintritt, hängt daher ganz entscheidend vom Verhalten der Gewerkschaften selbst ab.