

Das soziale Ideal des Bundesarbeitsgerichts

Bei der wissenschaftlichen Tagung „Streik und Aussperrung“ wurde eine Reihe interessanter Vorschläge zur tariflichen Gestaltung des Arbeitskampfes gemacht. Sie eröffnete neue wichtige Perspektiven. Dazu gehören die folgenden Ausführungen, mit denen wir die Berichterstattung über die Tagung abschließen.

Die Analyse von BAG-Entscheidungen zu den zentralen Bereichen des Arbeitsrechts, • Arbeitskampfrecht, • gewerkschaftliche Betätigungsfreiheit, • Interessenwahrung durch den Betriebsrat, • Ausgestaltung des individuellen Arbeitsverhältnisses, bringt identische Resultate: Den Unternehmerinteressen wird durchgehend der Vorrang vor den Belangen der Arbeitnehmer eingeräumt.

Das Arbeitskampfrecht

Die rund fünfzig den Arbeitskampf betreffenden Entscheidungen des BAG haben ein Netzwerk von Regeln geschaffen, das relativ eindeutige Aussagen zum gesellschaftspolitischen Standort seiner Verfasser zuläßt.

Ein Streik ist nur dann rechtmäßig, wenn er

- um tariflich regelbare Ziele geführt wird;
- die Friedenspflicht beachtet; sie ist bereits verletzt, wenn eine Urabstimmung durchgeführt wird, die den Arbeitgeber unter den „unmittelbaren Druck eingeleiteter Arbeitskämpfe“ setzt;
- den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit wahrt;
- von der Gewerkschaft organisiert oder übernommen ist;
- nicht aus anderen Gründen gegen die guten Sitten, die Strafgesetze oder ein spezielles Streikverbot (etwa für Beamte) verstößt.

Gleichzeitige und gleichartige Änderungskündigungen einer Gruppe von Arbeitnehmern, die den Arbeitgeber dadurch zu höheren Löhnen zwingen wollen, sind kollektiver Arbeitskampf: Sie unterliegen den für Streiks entwickelten Regeln. Als Maßnahme des Arbeits-

kampfes gilt weiter, wenn Akkordarbeiter aufgrund einer gemeinsamen Absprache nicht mehr die übliche, sondern nur noch die im Tarifvertrag vorgesehene Normleistung erbringen.

Zu der gesellschaftspolitischen Einordnung dieser vom BAG gesetzten Normen, die die Bedeutung eines Arbeitskampfgesetzes haben, drei Thesen:

1. Die Rechtsprechung des BAG zum Arbeitskampf reduziert aufs schärfste die Handlungsspielräume der Belegschaften und der bestehenden gewerkschaftlichen Organisationen. Von allen denkbaren Streikformen und Streikzielen, die in vergleichbaren ausländischen Rechtsordnungen Anerkennung gefunden haben, wird nur ein kleiner Teil für rechtmäßig erklärt. Auch insoweit wird die kollektive Interessenwahrung durch die Reglementierung des Verfahrens und die Schaffung hoher Risiken behindert.
2. Die Rechtsprechung des BAG engt nicht nur die Handlungsspielräume der Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften ein, sondern treibt einen Keil zwischen Belegschaft und Organisation. Sie zielt darauf ab, die Verankerung der Gewerkschaft in den Betrieben zu lockern und so ihre Kampfkraft zu schwächen.
3. Die Rechtsprechung des BAG gibt dem Arbeitgeber die Möglichkeit an die Hand, besonders aktive, bei der Streikorganisation hervortretende Arbeitnehmer ohne viele Schwierigkeiten zu entlassen und so die Entfaltung eines gewerkschaftlichen (und politischen) Bewußtseins zu erschweren.

Die gewerkschaftliche Betätigungsfreiheit

Die auf den ersten Blick sehr positiv klingende Entscheidung des Ersten Senats des BAG vom 14. Februar 1967, wo den Arbeitnehmerorganisationen ausdrücklich das Recht zugebilligt wurde, im Betrieb Werbe- und Informationsmaterial zu verteilen, wird merklich negativer, wenn man die Ausnahmen betrachtet.

Demnach findet das durch Artikel 9 Absatz 3 Grundgesetz geschützte innerbetriebliche Betätigungsrecht der Gewerkschaften seine Grenze

- im Koalitionspluralismus,
- im Gebot zur Wahrung des Betriebsfriedens,
- in der Ausrichtung der gewerkschaftlichen Aktivität auf die Regelung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen,
- im Schutz der Außenseiter.

Diese Grenzen haben keinen abschließenden Charakter; sie besitzen lediglich exemplarische Bedeutung als Ausprägung allgemeiner Schranken, die das BAG in allgemeinen Strafgesetzen, im Sittengesetz und in sonstigen verfassungsrechtlichen Vorschriften sieht.

Die zahlreichen und inhaltlich weitreichenden Grenzen werfen die Frage auf, was von der Regel – der Betätigungsfreiheit – überhaupt noch übrigbleibt. Abgesehen vom durchaus billigungswerten Prinzip der Achtung konkurrierender Organisationen bedeutet die Festlegung auf den Betriebsfrieden doch wohl ein Verbot jeder informationsmäßigen Vorbereitung von Arbeitskämpfen ebenso, wie die Beschränkung politischer Aussagen die Gewerkschaften zwingt, gesamtgesellschaftliche Bezüge auch dann auszuklammern oder jedenfalls nicht zu vertiefen, wenn sie zum Verständnis der Lage des Arbeitnehmers unerlässlich sind.

Interessenwahrung durch den Betriebsrat

Im Ergebnis hat daher die Anerkennung der gewerkschaftlichen Werbe- und Informationstätigkeit dieselbe Bedeutung wie die Anerkennung des Streikrechts: Man gibt ein kleines Stück Freiheit und reglementiert die Ausübung in Richtung auf „wirtschaftsfriedliche“, an Zusammenarbeit mit dem Unternehmer orientierte Ziele. Konsequente Interessenwahrung, die nicht ohne Einbeziehung der politischen Dimension und nicht ohne „Störung“ der auf einseitige Unterordnung des Arbeitnehmers ausgerichteten betrieblichen Ordnung auskommen wird, ist nicht erlaubt.

Die Rechtsprechung zum BetrVG 1952 bestätigte zunächst voll die Ergebnisse, die die Analyse der Entscheidungen zur gewerkschaftlichen Betätigungsfreiheit erbracht hatte: Das BAG verhielt



Die Gewerkschaften haben das Recht, Werbematerial im Betrieb zu verteilen. Dabei sind die vom BAG gesetzten Regeln zu beachten.

sich ablehnend gegenüber jeder Form kollektiver Interessenwahrung, indem es die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates restriktiv, den Tendenzschutz jedoch extensiv interpretierte und durch Betonung des Gruppenprinzips eine Solidarisierung innerhalb der gesamten Belegschaft erschwerte.

Die Rechtsprechung zum neuen Recht [BetrVG von 1972] hat bisher keine prinzipielle Änderung in der Haltung des BAG erkennen lassen; immerhin fehlen Entscheidungen, die den Absichten des Gesetzgebers offenkundig zuwiderlaufen oder sie gar sabotieren. Die darin liegende „Akzentverschiebung“ mag ihre Ursache in der augenblicklichen parlamentarischen Konstellation haben.

Trotz der wahrscheinlichen Stärkung des Betriebspartners wird das BAG jedoch den „Sozialpartner“ weiterhin mit einem juristischen Korsett umgeben, das ihm nur noch minimale Bewegungsfreiheit läßt, wäre er doch als Einziger in der Lage, die Herrschaft der Unternehmer über Sachen wie über Menschen ernsthaft zu erschüttern.

Ausgestaltung des individuellen Arbeitsverhältnisses

Die eindeutige und durchgängige Wahrung des unternehmerischen Rentabilitätsinteresses zeigt sich auch in vielen Entscheidungen, die in diesem Bereich ergangen sind. Zunächst ein paar Beispiele über die Bestimmung der Arbeitnehmerpflichten:

Nicht die Normalleistung, sondern die darüber hinausgehende individuell mögliche Leistung ist geschuldet; die Treue zum Arbeitgeber verpflichtet den Arbeitnehmer zur Unterlassung von

Wettbewerb, zur Verschwiegenheit, zur Unterlassung politischer Angriffe gegen den Arbeitgeber oder seinen „Stand“ und zur Vermeidung von Straffälligkeit.

Der Arbeitnehmer hat es hinzunehmen, daß sein Verhalten im Betrieb durch technische Einrichtungen überwacht wird. Verletzt er seine Pflichten, riskiert er Betriebsbußen, gegebenenfalls den Verlust von Anwesenheitsprämien, Schadenersatz und Kündigung.

Eine Entlassung kann er auch dann nicht vermeiden, wenn er durch Krankheit für den Arbeitgeber relativ uninteressant wird oder wenn dieser aufgrund seines gerichtlich nicht nachprüfaren Willensentchlusses zu Veränderungen in der betrieblichen Organisation schreitet, die den Arbeitsplatz in Wegfall bringen.

Diese völlige Ausrichtung am Arbeitnehmerinteresse wird im Bereich der Arbeitnehmerbefugnisse nur durch „kleine Konzessionen“ korrigiert. Auch hierzu einige Beispiele:

Der Arbeitnehmer hat eine Lohnforderung, aber im Gegensatz zu anderen Gläubigern muß er auf sie ganz oder teilweise verzichten, wenn eine echte Gefährdung des Unternehmens vorliegt.

Der Arbeitnehmer hat einen Anspruch auf betriebliche Sozialleistungen, aber nur, wenn der Unternehmer durch mehrmalige vorbehaltlose Zahlung eine betriebliche Übung zur Entstehung bringt. Der Arbeitnehmer hat das Recht, vom Arbeitgeber Fürsorge für seine eingebrachten Sachen zu verlangen, aber die Aufwendungen des Arbeitgebers müssen den Umständen des Einzelfalles Rechnung tragen und dürfen ihn nicht unverhältnismäßig belasten.

Der Arbeitnehmer hat einen Beschäftigungsanspruch, aber nur, wenn nicht be-

rechtigte Interessen des Arbeitgebers entgegenstehen.

Der Arbeitnehmer kann den Arbeitsplatz wechseln und darf daran nicht durch übermäßige Rückzahlungsverpflichtungen gehindert werden. Aber es ist die Sache des Arbeitgebers, ob er übertarifliche Zahlungen ausschließlich in Form von Gratifikationen leistet und damit die Frist zulässiger Betriebsbindung bis auf ein Jahr verlängert.

Diese wenigen Beispiele machen deutlich, daß die verbreitete Auffassung, das Individualarbeitsrecht sei eine Art Eldorado des Arbeitnehmerschutzes, sicherlich unzutreffend ist.

Chancen der Veränderung

Kritik an Bestehendem mag noch so berechtigt sein, sie bleibt in der Regel ohne Konsequenzen, wenn sie nicht wenigstens ansatzweise Alternativen entwickelt und über die Möglichkeiten ihrer Durchsetzung nachdenkt. Beschlüsse von Gewerkschaftstagen sind als solche nicht geeignet, irgendwelche Veränderungen herbeizuführen; sie bergen im Gegenteil bisweilen die Gefahr in sich, daß auch ihre überzeugtesten Verfechter glauben, nunmehr den entscheidenden Schritt getan zu haben. Gerade im Falle des Ausspernungsverbots wäre diese Haltung besonders verhängnisvoll: Der Gesetzgeber wird in den nächsten Jahren weder ein Arbeitskampfgesetz noch eine Spezialnorm zur Aussperrung verabschieden.

Einen wichtigen Anhaltspunkt, was zu tun ist, gibt der BAG-Beschluß zur Aussperrung selbst, da er die aus dem Prinzip der Verhältnismäßigkeit abgeleiteten Kampfregeln ausdrücklich für tarifdispositiv erklärte und damit den Tarifpartnern die Möglichkeit eröffnete, das Verfahren ihrer Auseinandersetzungen nach eigenen Vorstellungen zu regeln.

Tariflich vereinbarte Arbeitskampfregeln sind somit das wichtigste Mittel, um das Verbot der Aussperrung durchzu-

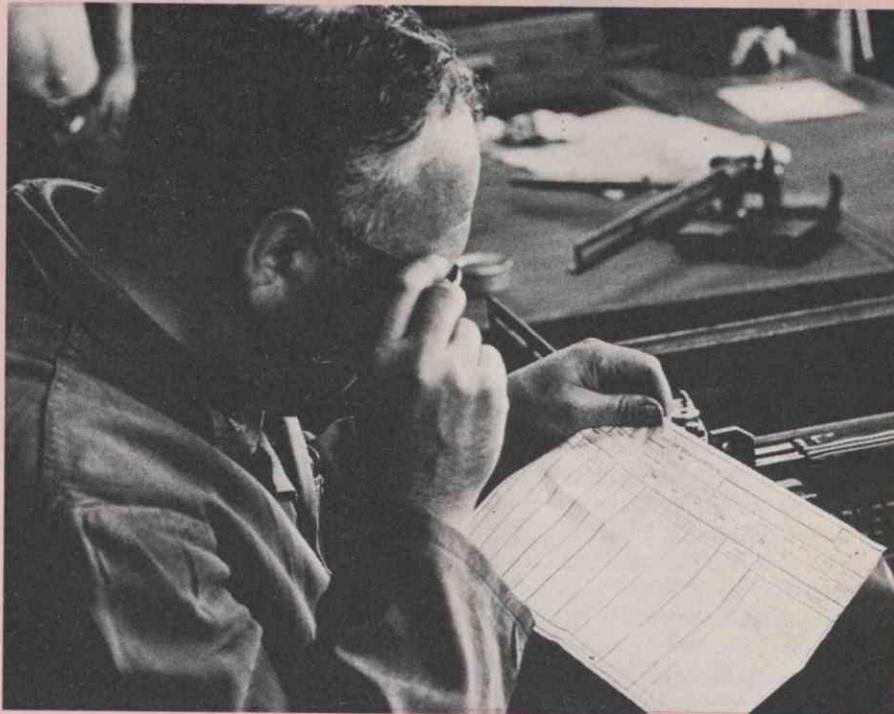
setzen oder zumindest seiner Realisierung um einen wesentlichen Schritt näherzukommen.

Eine weitere, die gewerkschaftliche Tarifpolitik belastende Hypothek ist die herrschende Rechtsprechung zum Betriebsrisiko. Die Tatsache, daß den Arbeitgebern außer der offenen auch die heimliche Aussperrung durch Einbehaltung des Lohnes wegen streikbedingten Produktionsausfalls zusteht, erweitert ihr Waffenarsenal beträchtlich. Der Streit um die Anwendbarkeit des § 116 AFG beweist dies zur Genüge. Das Warten auf eine gesetzliche Neuregelung erscheint ähnlich wenig erfolversprechend wie beim Verbot der Aussperrung, so daß auch hier der Weg über die Tarifpolitik kurz- und mittelfristig der einzig gangbare ist. Die rechtlichen Voraussetzungen sind außerordentlich günstig, da das BAG in ständiger Rechtsprechung die von ihm entwickelten Grundsätze über die Tragung des Betriebsrisikos für tarifdispositiv erklärt.

Beschränkung und Ausschluß von Schadensersatzansprüchen?

Wie die Analyse der Arbeitskämpfrechtsprechung gezeigt hat, liegt die wohl negativste Wirkung in der (intendierten) Trennung von Belegschaften und Arbeitnehmerkoalition. Die zugrundeliegenden Normen – Verbot des wilden Streiks, Behandlung der konzertierten Kündigung als Arbeitskämpfmaßnahme, Legalisierung der vom Arbeitgeber ausgesprochenen Massenänderungskündigung trotz bestehender Friedenspflicht – lassen sich nur unter Schwierigkeiten tariflich verändern.

Einen naheliegenden Ausweg bietet daher der Versuch, das bestehende Arbeitskämpfsystem als solches unverändert zu lassen, jedoch die Sanktionen für mögliche Verletzungen zu reduzieren oder abzubedingen. Ein wenn auch nicht sehr weitreichendes Beispiel bieten die Schlichtungsabkommen in der Metallindustrie, die Schadensersatzansprüche wegen Verletzung ihrer Bestimmungen ausschließen und statt dessen eine Vertragsstrafe bis zu 1 Million DM vorsehen.



Relativ unproblematisch sind schließlich tarifliche Verbesserungen im Betriebsverfassungs- und Individualarbeitsrecht. Das wird anhand der BAG-Rechtsprechung zur tariflichen Erweiterung der Betriebsratsbefugnisse deutlich, die auch in der Lehre überwiegend Zustimmung gefunden hat und die zu einer verstärkten Aktivität auf diesem Gebiet führen sollte. Die Veränderung der Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis ist vollends unbestrittener Bestandteil der Tarifautonomie.

Die Realisierungschancen

Die rechtlichen Möglichkeiten tariflicher Verbesserungen des unbefriedigenden Status quo sind damit noch längst nicht erschöpfend aufgezählt, doch soll das Gesagte genügen, kann doch selbst insoweit nicht von einer umgehenden Verwirklichung ausgegangen werden. Trotz aller Schwierigkeiten muß jedenfalls die eine Konsequenz gezogen werden: Die Forderung nach einem besseren Arbeitskämpfrecht sowie nach anderen Veränderungen des von der Rechtsprechung ent-

Arbeiter haben eine Lohnforderung. Doch sie müssen darauf ganz oder teilweise verzichten, wenn eine echte Gefährdung des Unternehmens vorliegt.

wickelten Arbeitsrechts muß in Tarifverhandlungen eingehen.

Das Unmögliche – eine völlige Befreiung aus den engen rechtlichen Bindungen, die das BAG der Gewerkschaftsbewegung aus eigener Machtvollkommenheit auferlegt hat – muß verlangt werden, um wenigstens das Mögliche – den Abbau des Aussperrungsrechts der Arbeitgeber und die Änderung der Betriebsrisikolehre – zu erreichen. Fortschritte in dieser Richtung sind nur durch den solidarischen Einsatz aller Mitglieder und darüber hinaus des größten Teils der Belegschaften erreichbar.

Was sie erkämpft haben, kann auch von der Rechtsprechung nicht mit einem Federstrich beseitigt werden. Von ihrer Bereitschaft zur Selbsthilfe hängt letztlich der gesellschaftliche Fortschritt ab.