

INTERVIEW

Prof. Däubler: Warn- und Solidaritätsstreiks rechtmäßig

Der anerkannte Experte für Fragen des Arbeitsrechts, Professor Wolfgang Däubler, hat die geplanten Warnstreiks in der Metallindustrie für rechtmäßig erklärt. In einem Interview mit dem Sozialdemokratischen Pressedienst WIRTSCHAFT wies der Bremer Professor am Donnerstag die Kritik der Arbeitgeber an den Warnstreiks zurück und betonte, auch eventuelle Solidaritätsstreiks anderer Gewerkschaften könnten nicht als unrechtmäßig bezeichnet werden.

Frage: Herr Professor Däubler, heute sollen die ersten Warnstreiks in der Metallindustrie beginnen. Die Arbeitgeber haben sie als rechtlich unzulässig bezeichnet. Teilen Sie diese Meinung?

Wolfgang Däubler: Nein, diese Meinung teile ich nicht. Sie steht im Widerspruch zur Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Das Bundesarbeitsgericht hat erstmals 1976 und dann in weiteren Entscheidungen erklärt, daß kurze verhandlungsbegleitende Warnstreiks zulässig sind.

Frage: Die Arbeitgeber haben ihre gegenteilige Meinung damit begründet, daß Warnstreiks erst nach dem Scheitern der Verhandlungen erlaubt seien.

Wolfgang Däubler: Dann handelt es sich im Rechtssinne nicht mehr um Warnstreiks, sondern um kurzfristige Kampfstreiks. Der Warnstreik definiert sich nach der üblichen - auch der Rechtsprechung zugrunde gelegten Terminologie - gerade dadurch, daß er während der noch laufenden Tarifverhandlungen durchgeführt wird. Der Sinn von Warnstreiks ist es doch, daß die Gewerkschaft in dieser Zeit deutlich machen will, daß es ihr mit ihren Forderungen ernst ist und daß sie auch bereit und in der Lage ist, die Belegschaft dafür zu mobilisieren. Insofern haben die Warnstreiks grundsätzlich Demonstrationenfunktion. Sie sollen also deutlich machen, daß die Mitglieder und weitere Arbeitnehmer hinter den gewerkschaftlichen Forderungen stehen.

Frage: Sie sind auch nicht der Auffassung, daß nunmehr die Warnstreiks das "Ultima-Ratio"-Prinzip und das Prinzip der Verhältnismäßigkeit verletzen?

Wolfgang Däubler: Nein, die Rechtsprechung geht zwar grundsätzlich davon aus, daß alle Arbeitskämpfe unter dem Gebot der Verhältnismäßigkeit stehen - und das würde bedeuten, daß nach dem sogenannten "Ultima-Ratio"-Prinzip erst die Verhandlungen ausgeschöpft werden müssen. Im vorliegenden Fall hat aber das Bundesarbeitsgericht eine Ausnahme geltend gemacht und gesagt, das "Ultima-Ratio"-Prinzip ist nicht verletzt, wenn kurzfristige Warnstreiks während laufender Tarifverhandlungen stattfinden. Dahinter steckt die Erwägung, daß auf diese Weise unter Umständen sogar ein großer Arbeitskampf verhindert werden kann. Die an den Verhandlungen Beteiligten einigen sich vielleicht leichter, so daß ein Scheitern der Verhandlungen und entsprechend Streiks und Auseinandersetzung vermieden werden können.

Frage: In der diesjährigen Tarifrunde um die 35-Stunden-Woche ist mit sogenannten Solidaritätsstreiks zu rechnen. Auch nicht in Tarifverhandlungen stehende Gewerkschaften werden vielleicht kurzfristige Arbeitsniederlegungen organisieren. Ist das denn durch die Rechtsprechung abgesichert?

Wolfgang Däubler: Ja, also zu dieser Frage gibt es noch keine abschließende Aussage des Bundesarbeitsgerichts. Das Bundesarbeitsgericht hat Ende 1982 entschieden, daß

Solidaritätsstreiks grundsätzlich nicht gegen die Friedenspflicht verstoßen. Wenn also die ÖTV einen Solidaritätsstreik zugunsten der IG Metall oder der IG Druck macht, dann verstößt sie nicht gegen ihre eigene Friedenspflicht. Auch dann nicht, wenn sie selbst Tarifverträge abgeschlossen hat, die beispielsweise die 40-Stunden-Woche festschreiben. So weit ist die Sache klar.

Wie weit ein Solidaritätsstreik gehen kann, das ist vom Bundesarbeitsgericht nicht entschieden. Es gibt lediglich noch eine Reihe von Landesarbeitsgerichts-Entscheidungen, und es gibt Aussagen anderer Gerichte, etwa des Bundessozialgerichts, die den Solidaritätsstreik aber grundsätzlich auch für zulässig halten.

Frage: Es gibt zur Zeit Bemühungen, dieses Mittel "Warnstreik" zu beschränken. Ich denke zum Beispiel an die Klage der öffentlichen Arbeitgeber gegen die ÖTV. Wie beurteilen Sie das?

Wolfgang Däubler: Es hat außer der jetzigen Kampagne der öffentlichen Arbeitgeber schon im letzten Jahr eine entsprechende Kampagne der Metall-Arbeitgeber gegeben. Und die war mehr oder weniger erfolglos. Es haben, wenn ich mich recht erinnere, von 12 Landes-Arbeitsgerichten elf zugunsten der Gewerkschaft, das heißt zu Gunsten der Zulässigkeit von Warnstreiks entschieden. Nur ein Landes-Arbeitsgericht - in Niedersachsen - hat anders entschieden.

Frage: Sie gehen also davon aus, daß auch in diesem Fall das Gericht entsprechend urteilen wird?

Wolfgang Däubler: Davon wird man ausgehen, denn wenn sich eine Gewerkschaft an der noch nicht rechtskräftigen Position des LAG-Niedersachsen orientieren müßte - und nicht an den elf anderen Landes-Arbeitsgerichten, dann wäre dieses sicher ein unangemessenes Maß von Übervorsicht.

Frage: Aber in letzter Zeit wird in Reihen der Gewerkschaften beklagt, daß die Rechtsprechung zunehmend restriktiv ihnen gegenüber ausgelegt werden.

Wolfgang Däubler: Da kann man sich natürlich nie hundertprozentig sicher sein. Allerdings muß man sehen, daß bisher das Bundes-Arbeitsgericht nicht von einer einmal eingenommenen Position zu Lasten der Gewerkschaften abgewichen ist. Was in den letzten anderthalb Jahren zu beklagen war, das waren eine Reihe von Entscheidungen zu Problemen, wo vorher noch keine rechtliche Klarheit herrschte. Und in diesen Fällen ist immer zu Lasten der Gewerkschaften entschieden worden. Ein gewisses Risiko ist aber auch jetzt bei Warnstreiks nicht auszuschließen. Es hat in der juristischen Literatur in letzter Zeit eine Reihe von Publikationen gegeben, die sehr nachhaltig versucht haben, den Warnstreik für illegal zu erklären.

Frage: Halten Sie es für erforderlich, daß das Bundesarbeitsgericht noch einmal in dieser Sache entscheidet und vielleicht klarere Richtlinien setzt?

Wolfgang Däubler: Die Richtlinien des Bundesarbeitsgerichts sind an sich sehr klar. Das heißt, es ist schon in der Entscheidung von 1976 deutlich gemacht worden, daß der Warnstreik ein verhandlungsbegleitender ist, daß der Warnstreik auch wiederholt werden kann, daß eine Dauer von zwei Stunden nicht übermäßig ist, so daß also auch ein Warnstreik über längere Zeit denkbar ist. Das sind schon klare Leitlinien. Ob es zu einer neuen Entscheidung kommt, hängt auch sehr stark damit zusammen, wie die ganze Tarifrunde ausgeht. Wenn man sich einigt, wenn man einen vernünftigen Kompromiß bildet, dann ist meistens gar keine Notwendigkeit mehr gegeben, die Arbeitsgerichte zu bemühen. Es wird eine Maßregelungsklausel vereinbart und aus der ergibt sich, daß die Streikteilnahme und zwar auch die Teilnahme an Warnstreiks keinerlei negative Konsequenzen für die Betroffenen haben darf. Dann wird natürlich nicht mehr prozessiert. Wenn es zu keinem ausreichenden Kompromiß kommt, dann allerdings kann es sein, daß weitere Prozesse angestrengt werden und daß es dann zu neuen Entscheidungen auch des Bundesarbeitsgerichts kommt.

Interviewer: Christian Hülsmeier