

„Rente mit 60“ als Tarifforderung
Arbeitskampfrechtliche Probleme

Gutachtliche Stellungnahme
von Prof. Dr. Wolfgang Däubler, Bremen

Inhaltsverzeichnis

A.	Die Ausgangssituation	3 - 6
I.	Sachverhalt	3 - 5
II.	Rechtliche Fragestellungen	5 - 6
	1. Fehlende gesetzliche Regelung	5
	2. Verstoß gegen die Friedenspflicht	5 - 6
	3. Verstoß gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Geschlechts?	6
	4. Fragen	6
B.	Rechtliche Stellungnahme	7 - 28
I.	Beurteilung von Tarifforderungen	7 - 8
II.	Die fehlende gesetzliche Regelung	8 - 12
III.	Verstoß gegen die Friedenspflicht	12 - 18
	1. Grundlage und Umfang der Friedenspflicht nach der Rechtsprechung des BAG	12 - 16
	2. Anwendung auf den konkreten Fall	16 - 18
IV.	„Rente mit 60“ als unerlaubte mittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts?	19 - 21
V.	Einzelfragen	21 - 28
	1. Erkämpfbarkeit von Regeln über eine Gemeinsame Einrichtung	21 - 23
	2. Rechtmäßige und rechtswidrige Kampfziele	23 - 25
	3. Einstweilige Verfügungen gegen Streiks?	25 - 28

A. Die Ausgangssituation

I. Sachverhalt

In der Metallindustrie sind die Entgelttarifverträge zum 29. Februar 2000 wirksam gekündigt worden. Die IG Metall verlangt, daß Löhne und Gehälter ab 01.03.2000 um 5,5 % erhöht werden; die Laufzeit einer solchen Abmachung soll zwölf Monate betragen.

Im Rahmen des sog. Bündnisses für Arbeit wurde am 09.01.2000 eine gemeinsame Erklärung aller Beteiligten verabschiedet. In ihr wird für die anstehenden Tarifrunden eine beschäftigungsorientierte Tarifpolitik empfohlen; der zur Verfügung stehende Verteilungsspielraum solle vorrangig für „beschäftigungswirksame Vereinbarungen“ genutzt werden. Die jeweils zuständigen Tarifparteien würden im Rahmen ihrer Verantwortung „notwendige branchenbezogene Differenzierungen“ vereinbaren. Dies schließe „ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Berufsleben“ ebenso ein wie „eine verstärkte Nutzung der Altersteilzeit“. Weiter wird ausgeführt:

„Die Beteiligten am Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit wollen mit diesen Maßnahmen einen schnell wirksamen Beitrag zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit schaffen. Sie gehen davon aus, daß eine hohe Wiederbesetzungsquote angestrebt und dabei eine wirtschaftliche Überlastung kleinerer und mittlerer Unternehmen ausgeschlossen wird. Die Einzelheiten dazu müssen und werden in Tarifverhandlungen zu klären sein. Die Bundesregierung wird ihrerseits rechtzeitig die zusätzlichen gesetzlichen, zeitlich befristeten Voraussetzungen zur Umsetzung solcher Vereinbarungen schaffen.“

Die regionalen Tarifkommissionen der IG Metall haben diese Vorstellungen aufgegriffen. Sie haben sich für ein Recht zum vorzeitigen Ausscheiden ab dem 60. Lebensjahr ausgesprochen,

das Teil einer „Beschäftigungsbrücke“ zwischen Jung und Alt sein soll. Die bislang beschlossenen Forderungen sind in unterschiedlicher Weise ausdifferenziert, dürften jedoch auf denselben Grundüberlegungen beruhen:

- Alle Beschäftigten der Metallindustrie erhalten ab dem 60. Lebensjahr einen Anspruch auf vorzeitiges Ausscheiden („Rente mit 60“). Voraussetzung ist, daß der Gesetzgeber die heute nur für bestimmte Beschäftigtengruppen bestehende Möglichkeit des vorzeitigen Ausscheidens verallgemeinert. Voraussichtlich wird er dies nur für langjährig Versicherte tun, so daß auch nur diese Gruppe in den Genuß der tariflichen Regelung kommt. Eine entsprechende Beschränkung ist jedoch in den vorliegenden Forderungen nur teilweise erwähnt.
- Die im Gesetz vorgesehenen Rentenabschläge werden dadurch vermieden, daß der Arbeitgeber bei Ausscheiden des Arbeitnehmers einen Zusatzbeitrag zur Rentenversicherung leistet, der die Abschläge ausgleicht.
- Führt das Ausscheiden des älteren Arbeitnehmers zur Wiederbesetzung der freiwerdenden Stelle, so wird dem Arbeitgeber der an die Rentenversicherung bezahlte Betrag von einer gemeinsamen Einrichtung der Tarifparteien („Tariffonds“) erstattet. Wann eine „Wiederbesetzung“ vorliegt, inwieweit „Versetzungsketten“ ausreichen und ob sich die Neueinstellung notwendigerweise auf einen Arbeitslosen oder einen ausgelernten Auszubildenden beziehen muß, wird auf der Grundlage der dem Gutachter vorliegenden Forderungen nicht deutlich.

Der Tariffonds soll von den Arbeitgebern mit den nötigen Finanzmitteln ausgestattet werden. Dabei soll ein Teil der geforderten 5,5 % Entgelterhöhung für diesen Zweck verwendet

werden. Ob der Tariffonds - bezogen auf die 5,5%-Forderung - für die Arbeitgeberseite kostenneutral sein soll, erscheint derzeit unklar.

II. Rechtliche Fragestellungen

1. Fehlende gesetzliche Regelung

Die „Rente mit 60“ ist bisher nur für bestimmte Beschäftigten-
gruppen möglich. Unterstellt man, daß der Gesetzgeber die vor-
gesehene Regelung nicht kurzfristig, d. h. vor Beginn der Aus-
einandersetzungen um den Tarifvertrag umsetzt, so kann die
Frage auftauchen, inwieweit eine Tarifbestimmung auch „im Vor-
griff“ auf eine künftige Rechtslage möglich ist.

2. Verstoß gegen die Friedenspflicht?

Die IG Metall ist in den einzelnen Tarifgebieten an den Man-
teltarifvertrag gebunden, der u. a. die Wochenarbeitszeit, den
Urlaub und die Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer re-
gelt. Eine Kündigung ist frühestens zum 31.12.2000 möglich. In
den Tarifgebieten NRW und Nordwürttemberg/Nordbaden besteht
weiter ein Altersteilzeittarifvertrag, der gleichfalls zum
31.12.2000 kündbar ist. Die in den übrigen Tarifbezirken be-
stehenden Tarifverträge über Altersteilzeit sind erst zum
31.07.2001 kündbar. In bezug auf beide Normkomplexe könnte
zweifelhaft sein, ob die „Rente mit 60“ nicht mittelbar in das
Tarifgefüge eingreift, so daß eine kampfwise Durchsetzung
evtl. unzulässig wäre.

3. Verstoß gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Geschlechts?

Die Forderung nach einer „Rente mit 60“ für langjährig Beschäftigte ist in der Tagespresse mit dem Argument in Zweifel gezogen worden, sie benachteilige Frauen wegen ihres Geschlechts. Würde man 35 Versicherungsjahre voraussetzen, kämen drei von vier männlichen Beschäftigten, aber nur eine von drei Frauen in den Genuß der Regelung.

So Löwisch, Handelsblatt v. 03./04.03.2000, S. 2

4. Fragen

Soweit Bedenken gegen die Zulässigkeit einer einzelnen Tarifforderung bestehen sollten, wäre zu fragen, inwieweit dadurch das gesamte „Forderungspaket“ und der zu seiner Durchsetzung geführte Streik rechtswidrig wären. Weiter interessiert in diesem Zusammenhang, unter welchen Voraussetzungen Streiks im Wege von einstweiligen Verfügungen verboten werden können.

B. Rechtliche Stellungnahme

I. Beurteilung von Tarifforderungen

Nach der Rechtsprechung des BAG ist es grundsätzlich nicht möglich, die Rechtmäßigkeit von Tarifforderungen einer gerichtlichen Klärung zuzuführen.

BAG AP Nr. 3 zu § 1 TVG Verhandlungspflicht; BAG AP Nr. 56 zu Art. 9 GG Bl. 2 R

Mit Recht weist das BAG darauf hin, die Eröffnung einer entsprechenden Möglichkeit laufe auf die Erstattung eines Rechtsgutachtens hinaus. Mit dessen Hilfe würde überdies in unzulässiger Weise in die Tarifaueinandersetzungen eingegriffen, da eine positive rechtliche Beurteilung unschwer die Realisierung der Tarifforderung als „wünschbar“ erscheinen lasse, während eine negative Bewertung auch das tarifpolitische Ziel erfasse, obwohl dieses möglicherweise völlig legitim sei und auf anderem rechtlichem Wege auch ohne rechtliche Bedenken weiterverfolgt werden könne. Der Arbeitgeberseite stehe es im übrigen frei, eine für rechtswidrig gehaltene Forderung abzulehnen und darüber auch weitere Gespräche zu verweigern.

Im Fall BAG AP Nr. 3 zu § 1 TVG Verhandlungspflicht war es um die Forderung gegangen, das Cockpit bei bestimmten Flugzeugtypen mit drei Personen zu besetzen. Die Entscheidung BAG AP Nr. 56 zu Art. 9 GG hatte die tarifliche Regelung eines Personalbemessungssystems zum Gegenstand.

Der quasi-rechtsfreie Raum wird jedoch dann verlassen, wenn eine Tarifforderung zur Streikforderung wird. Gegen einen drohenden Arbeitskampf um rechtswidrige Regelungen kann sich die Arbeitgeberseite mit einer Unterlassungsklage zur Wehr setzen; es sei ihr nicht zuzumuten, den Eintritt eines Schadens hinzu-

nehmen und erst nachträglich eine gerichtliche Klärung herbeizuführen.

BAG AP Nr. 3 zu § 1 TVG Verhandlungspflicht Bl. 4R; BAG AP Nr. 56 zu Art. 9 GG Bl. 3R

Ob diese plötzliche Änderung der Maßstäbe wirklich überzeugend ist oder ob beispielsweise nur bei „offenkundiger Rechtswidrigkeit“ von Forderungen in Tarifikämpfe eingegriffen werden darf, kann hier nicht vertieft werden. Vielmehr ist - realistischer Weise - davon auszugehen, daß die Rechtsprechung sich weiter an den bisherigen Grundsätzen des BAG orientieren wird. Dies bedeutet zugleich eine vollständige Rechtskontrolle in bezug auf alle jene Forderungen, die im Wege des Streiks durchgesetzt werden sollen. Zu beachten ist allerdings, daß die Rechtsprechung im Rahmen des einstweiligen Rechtsschutzes im Regelfall durchaus der Tatsache Rechnung trägt, daß ein (befristetes oder unbefristetes) Streikverbot einen sehr weitreichenden Grundrechtseingriff darstellen kann, der nur unter bestimmten Voraussetzungen möglich ist (s. unten V).

II. Die fehlende gesetzliche Regelung

Nach derzeit geltendem Recht haben nur bestimmte Gruppen von Beschäftigten einen Anspruch darauf, mit 60 aus dem Erwerbsleben auszuschcheiden und eine Rente zu beziehen. Im einzelnen gilt folgendes:

- Nach § 39 SGB VI haben versicherte Frauen Anspruch auf Altersrente, wenn sie das 60. Lebensjahr vollendet, wenn sie nach Vollendung des 40. Lebensjahres mehr als zehn Jahre Pflichtbeitragszeiten und wenn sie die Wartezeit von 15 Jahren erfüllt haben.

- Nach § 38 SGB VI haben Arbeitnehmer Anspruch auf Altersrente, wenn sie das 60. Lebensjahr vollendet haben, wenn sie innerhalb der letzten eineinhalb Jahre vor Beginn der Rente insgesamt 52 Wochen arbeitslos waren, wenn sie in den letzten zehn Jahren vor Beginn der Rente acht Jahre Pflichtbeitragszeiten haben und wenn die Wartezeit von 15 Jahren erfüllt ist.
- Unter denselben Voraussetzungen kann ein Altersteilzeiter Rente beanspruchen, sofern er bei Vollendung des 60. Lebensjahres 24 Kalendermonate Altersteilzeit ausgeübt hat (§ 38 SGB VI).
- Nach § 37 SGB VI haben Versicherte Anspruch auf Altersrente, wenn sie das 60. Lebensjahr vollendet haben, wenn sie bei Beginn der Altersrente als Schwerbehinderte anerkannt, berufsunfähig oder erwerbsunfähig sind und wenn sie die Wartezeit von 15 Jahren erfüllt haben.
- Andere Beschäftigte haben - von den hier nicht näher interessierenden langjährig unter Tage beschäftigten Bergleuten abgesehen - keine vergleichbaren Rechte.

Die IG Metall kann auf diese Situation in verschiedener Weise reagieren.

Möglich ist einmal, nur eine Regelung für diejenigen zu treffen, die bereits nach geltendem Recht mit 60 Jahren aus dem Erwerbsleben ausscheiden können. Die ausgleichenden Rentenabschläge sind in diesen Fällen derzeit noch relativ gering; entsprechend würde sich der finanzielle Beitrag zu dem Tariffonds in engen Grenzen halten. Eine etwaige Erweiterung könnte für den Fall vorgesehen werden, daß der Gesetzgeber - wie im

Bündnis für Arbeit vorgesehen - ein generelles Recht auf „Rente mit 60“ schafft.

Zum zweiten könnte man eine „gestufte“ Regelung des Inhalts vorsehen, daß die getroffene Regelung zunächst nur für die schon heute Berechtigten, nach Inkrafttreten des geplanten Gesetzes jedoch für alle gilt. Eine Tarifnorm muß nicht sofort Wirksamkeit erlangen; möglich ist auch, insoweit einen in der Zukunft liegenden Zeitpunkt festzulegen.

Ebenso Kempen-Zachert, Kommentar zum TVG, 3. Auflage, Köln 1997, § 4 Rn. 31 ff.; Löwisch-Rieble, Kommentar zum TVG, München 1992, § 4 Rn. 39; Wiedemann-Wank, Kommentar zum TVG, 6. Auflage, München 1999, § 4 Rn. 235

Dieser künftige Zeitpunkt kann auch der des Inkrafttretens eines Gesetzes sein.

So ausdrücklich BAG NZA 1997, 556; ebenso Däubler, Tarifvertragsrecht, 3. Auflage, Baden-Baden 1993, Rn. 280; Wiedemann-Wank § 4 Rn. 3

In einem solchen Fall würde es naheliegen, die Beiträge der Arbeitgeberseite zu staffeln, also zunächst einen relativ niedrigen, für den Zeitpunkt nach Inkrafttreten des Gesetzes jedoch einen höheren Betrag vorzusehen.

Schließlich wäre möglich, die Regelung insgesamt davon abhängig zu machen, daß das Gesetz in Kraft tritt. Nach dem eben Gesagten bestehen dagegen keinerlei rechtliche Bedenken.

S. insbesondere BAG, a. a. O.

Schwierigkeiten können sich nicht auf rechtlicher, sondern auf praktischer Ebene ergeben: Da keine absolute Sicherheit besteht, daß das Gesetz zustande kommt, müßte man zunächst eine „reine“ Lohnerhöhung vereinbaren, die dann wegen der Beiträge

zum Tariffonds wieder abgesenkt würde, sobald das Gesetz in Kraft tritt und die entsprechende Tarifnorm ihre Wirkung entfaltet. Ob eine solche nachträglich eintretende Absenkung der Vergütung Akzeptanz finden würde, mag man mit einem Fragezeichen versehen.

Ergänzend könnte man die Frage aufwerfen, ob es zulässig wäre, die Arbeitgeberseite im obligatorischen Teil des Tarifvertrags zu verpflichten, auf den Gesetzgeber im Sinne einer Verabschiedung der hier in Rede stehenden Regelung einzuwirken. Vom Grundsatz her dürften keine Bedenken bestehen: Der Gegenstand („Recht auf Rente mit 60“) gehört unbestreitbar zu den Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen; die Koalitionen haben überdies auch die Funktion, ihre darauf bezogenen Auffassungen dem Staat und den Parteien gegenüber darzustellen.

BVerfGE 28, 295, 305; 38, 281, 306

Auch können obligatorische Bestimmungen eines Tarifvertrags Gegenstand eines Arbeitskampfes sein.

Kempen-Zachert § 1 Rn. 364 m. w. N.

Auf der anderen Seite ist das Gegenargument nicht von vorneherein auszuschließen, das Agieren von Verbänden im politischen Raum lasse sich keinen vertraglichen Bindungen unterwerfen. Es gehöre gewissermaßen zur Eigenständigkeit des Verbandes, nur solche (politischen) Erklärungen abgeben zu müssen, die seine führenden Repräsentanten für richtig halten. Die BAG-Rechtsprechung, wonach ein Verband nicht einmal gezwungen werden kann, eine von ihm für unrichtig gehaltene Tarifauslegung seinen Mitgliedern gegenüber durchzusetzen,

BAG DB 1992, 1686

dürfte in diese Richtung weisen. Schließlich zeigt das Beispiel der Einwirkungsklage, daß selbst eine entsprechende Verlautbarung des Verbandes nur wenig „Durchschlagskraft“ besitzt, da auf informellem Wege jederzeit das Gegenteil den Mitgliedsfirmen nahegebracht werden kann.

III. Verstoß gegen die Friedenspflicht

1. Grundlage und Umfang der Friedenspflicht nach der Rechtsprechung des BAG

Jedem Tarifvertrag ist nach der Rechtsprechung des BAG eine Friedenspflicht immanent. Diese hat jedoch insofern „relativen“ Charakter, als sie den Tarifparteien lediglich verbietet, während der Laufzeit des Tarifvertrags Änderungen oder Verbesserungen der dort geregelten Gegenstände mit Mitteln des Arbeitskampfes zu erstreben.

BAG AP Nr. 113 zu Art. 9 GG Arbeitskampf Bl. 3R m. w. N.; aus der Literatur s. etwa Gamillscheg, Kollektives Arbeitsrecht, München 1997, S. 1078; Wiedemann § 1 Rn. 681

Entscheidend kommt es daher darauf an, welche Gegenstände in nicht gekündigten Tarifverträgen geregelt sind. Die Tarifparteien entscheiden selbst, wie weit sie den „befriedeten Bereich“ ausdehnen wollen.

So ausdrücklich Wiedemann § 1 Rn. 682

In Zweifelsfällen ist im Wege der Auslegung zu ermitteln, welche Gegenstände durch die laufenden Tarifverträge erfaßt sind.

Blank, Beilage 2/1988 zu NZA, S. 11; Gamillscheg, a. a. O., S. 1078; Löwisch-Rieble § 1 Rn. 272 u. a.

Ob die Tarifparteien nicht nur den Gegenstand des tariflich Geregelter, sondern auch den Umfang der Friedenspflicht festlegen können, ist umstritten.

Dafür etwa LAG Hamburg, Beilage 2/1988 zu NZA, S. 27; Däubler, Tarifvertragsrecht, Rn. 527 ff.; dagegen Wiedemann § 1 Rn. 682 m. w. N.

Im vorliegenden Zusammenhang kann diese Frage jedoch dahinstehen, da weder die geltenden Manteltarifverträge noch die Tarifverträge über Altersteilzeit irgendwelche Anhaltspunkte dafür bieten, daß die Tarifparteien den Umfang der Friedenspflicht bewußt in bestimmter Richtung konkretisiert hätten.

In der Literatur ist der Versuch unternommen worden, den „Gegenstand“ des Tarifvertrags in der Weise weit zu bestimmen, daß er die wirtschaftliche Gesamtbelastung der Arbeitgeberseite festlege; insoweit schaffe er für seine Laufzeit eine sichere Kalkulationsgrundlage.

So Gift DB 1959, 651 ff.; ähnlich G. Müller DB 1959, 515 ff.

Diese Position wird jedoch heute mit Recht allgemein abgelehnt, da sie im Ergebnis auf eine absolute Friedenspflicht hinausläuft, also auch eindeutig nicht geregelte Gegenstände aus Tarifverhandlungen ausnimmt, sofern sie - was die Regel sein wird - sich nicht als kostenneutrale Bestimmung realisieren lassen.

Ablehnend auch Löwisch Beilage 2/1988 zu NZA S. 5; Gamillscheg, a. a. O. S. 1078 u. a.

Keine völlige Klarheit besteht in bezug auf die Frage, ob und unter welchen Voraussetzungen die Friedenspflicht verletzt ist, wenn eine beabsichtigte Tarifregelung „Fernwirkungen“ auf bereits tariflich geregelte Arbeitsbedingungen hat. Insofern

lassen sich Maßstäbe nur aus der bereits vorliegenden Rechtsprechung gewinnen.

Im Rahmen der Metalltarifrunde 1987 hatte die IG Metall eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit mit vollem Lohnausgleich verlangt, obwohl die Lohn- und Gehaltstarife noch nicht ausgelaufen waren. Bei allen Arbeitnehmern, die auf Stundenbasis bezahlt wurden, war der „Lohnausgleich“ nur in der Weise erreichbar, daß eine der Arbeitszeitverkürzung entsprechende prozentuale Erhöhung vorgesehen wurde. Dies veranlaßte die Arbeitgeberseite, die beabsichtigten Warnstreiks als Verstoß gegen die Friedenspflicht zu qualifizieren und durch einstweilige Verfügung verbieten zu lassen. Im Ergebnis blieb diese Strategie ohne Erfolg.

Umfassende Nachweise zu den erst- und zweitinstanzlichen Entscheidungen bei Blank, Beilage 2/1988 zu NZA S. 11

Inhaltlich nahm lediglich das LAG Niedersachsen (Beilage 2/1988 zu NZA, S. 35) einen Verstoß gegen die Friedenspflicht an, während dieser vom LAG Hamburg (Beilage 2/1988 zu NZA S. 27) und vom LAG Schleswig-Holstein (Beilage 2/1988 zu NZA S. 31) ausdrücklich abgelehnt wurde. In den anderen Fällen scheiterte der Erlaß eines Streikverbots im Wege der einstweiligen Verfügung an anderen Gründen, insbesondere an einem nicht dargelegten Verfügungsgrund.

Im Jahre 1989 hatte das BAG darüber zu entscheiden, ob die tarifliche Regelung des Ladenschlusses gegen die Friedenspflicht aus dem damaligen Manteltarifvertrag für den Einzelhandel verstieß.

BAG AP Nr. 113 zu Art. 9 GG Arbeitskampf

Der Manteltarif enthielt nicht nur Regelungen über die Dauer der Wochenarbeitszeit, sondern sprach auch deren Lage insofern an, als Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit geregelt waren. Schließlich war festgelegt, Beginn und Ende der regelmäßigen Arbeitszeit sowie der Pausen seien unter Berücksichtigung der gesetzlichen Bestimmungen betrieblich zu regeln. Das BAG zog daraus nicht etwa den Schluß, der Gesamtkomplex „Arbeitszeit“ sei tariflich geregelt. Auch die Tatsache, daß die Lage der Arbeitszeit im Tarifvertrag behandelt sei, schließe es nicht aus, die spezifische Frage des täglichen Endes durch einen neuen Tarifvertrag zu regeln. Wörtlich führt das Gericht aus (BAG AP Nr. 113 zu Art. 9 GG Arbeitskampf Bl. 3R):

„Der Revision ist zuzugeben, daß der MTV auch Bestimmungen über die Lage der in ihrer Dauer tariflich geregelten Arbeitszeit enthält. Die Regelungen des MTV über Nachtarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit betreffen auch die Lage der tariflich geschuldeten Arbeitszeit insoweit, als damit geregelt ist, daß diese Arbeitszeit auch zu Nachtzeiten oder an Sonn- und Feiertagen abgeleistet werden kann. Unter welchen Voraussetzungen die tariflich geschuldete Arbeitszeit auch zu Nachtzeiten oder an Sonn- und Feiertagen abzuleisten ist, ist in § 6 Ziffer 2 MTV lediglich dahin geregelt, daß dies nur vorübergehend in Fällen einer dringenden geschäftlichen Notwendigkeit und ggf. nach Anhörung des Betriebsrats zulässig ist.

Darüber, wann die an den einzelnen Tagen und ggf. in den Nachtstunden einzelner Tage einer Woche zu leistende Arbeit spätestens zu enden hat, enthält der MTV keine Bestimmungen. Auch § 5 Ziffer 5 MTV stellt keine solche Regelung dar. Wenn hier bestimmt wird, daß bei Ladenschluß noch anwesende Kunden zu Ende bedient und Waren weggeräumt werden müssen, so folgt daraus nicht, daß das Ende der täglichen Arbeitszeit schon auf den jeweiligen Ladenschluß festgelegt wird. Diese Bestimmung hat lediglich den Inhalt, eine Arbeitspflicht in diesen Fällen auch über die Zeit des jeweiligen Ladenschlusses hinaus zu begründen ...

§ 5 Ziffer 6 MTV bestimmt hinsichtlich Beginn und Ende der regelmäßigen Arbeitszeit sowie der Pausen, daß diese unter Berücksichtigung der gesetzlichen Bestimmungen betrieblich zu regeln und jedem Arbeitnehmer in geeigneter Weise bekannt zu machen sind. Schon mit dem Hinweis auf die ,Be-

rücksichtigung der gesetzlichen Bestimmungen' sowie zusätzlich durch § 17 Nr. 1 MTV, wonach die Bestimmungen des BetrVG unberührt bleiben, wird damit klargestellt, daß in Betrieben mit Betriebsrat Beginn und Ende der regelmäßigen Arbeitszeit unter Beachtung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG zu regeln sind. Der MTV überläßt daher die Festlegung des Arbeitszeitendes der betrieblichen Regelung, ohne dieser selbstbestimmte Grenzen, etwa hinsichtlich eines spätesten Arbeitszeitendes, vorzugeben ..."

Im folgenden wird betont, daß auch die Überlassung von Beginn und Ende der Arbeitszeit an die Betriebsparteien keine die Friedenspflicht begründende tarifliche Regelung darstelle. Das BAG geht ersichtlich davon aus, daß mittelbare Auswirkungen, die die tarifliche Fixierung der Ladenschlußzeiten hat (z. B. andere Schichtpläne, weniger Sonn- und Feiertagsarbeit, andere zeitliche Lage des Zuendebedienens usw.) für die Friedenspflicht ohne Bedeutung ist.

2. Anwendung auf den konkreten Fall

Die geltenden Manteltarifverträge enthalten keine Regelung, die mit der „Rente ab 60“ in Zusammenhang stehen würden. Die Festlegung der tariflichen Wochenarbeitszeit hat mit dem Ausscheiden älterer Arbeitnehmer nichts zu tun; dasselbe gilt für die Regelung der „Jahresarbeitszeit“ in Form der Bestimmungen über den Erholungsurlaub. Beide Regelungen mögen (auch) arbeitsmarktpolitisch motiviert sein; sie betreffen jedoch völlig andere Aspekte des Arbeitsverhältnisses als die hier in Rede stehende Tarifforderung. Die Bestimmungen über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses beziehen sich lediglich auf die Kündigung, nicht aber auf andere Formen des Ausscheidens. Das Kündigungsrecht des Arbeitnehmers ist als selbstverständlich vorausgesetzt; an keiner Stelle wird jedoch das vom Arbeitnehmer gewollte Ausscheiden mit einer Leistungspflicht verbunden, wie sie für den Fall der „Rente mit 60“ vorgesehen

ist. Auch die Tarifregelung, wonach ältere Arbeitnehmer unter bestimmten Voraussetzungen nur noch aus wichtigem Grund gekündigt werden können, hat nichts mit der Frage eines gewollten Ausscheidens mit 60 und dem vorgesehenen Ausgleich der Rentenabschläge zu tun.

Die Tarifverträge über Altersteilzeit sind von ihrem Gegenstandsbereich her „näher“ mit der Tarifforderung nach der „Rente mit 60“ verbunden. Die Tatsache, daß beide den Komplex „Lebensarbeitszeit“ betreffen, ist jedoch nicht von Bedeutung, da das Ausscheiden aus dem Arbeitsleben nach beiden Modellen von völlig unterschiedlichen Voraussetzungen abhängt.

Insofern ist die Situation eine ähnliche wie in der Entscheidung BAG AP Nr. 113 zu Art. 9 GG Arbeitskampf, wo nur ein Teilbereich des Komplexes „Lage der Arbeitszeit“ geregelt war.

Die Altersteilzeit ist nach den geltenden Tarifverträgen nicht an das Lebensalter „60 Jahre“ geknüpft. Vielmehr kann sie bereits mit dem 55. Lebensjahr beginnen; ab dem 61. Lebensjahr besteht unter bestimmten Voraussetzungen ein Anspruch auf ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis in Form des Blockmodells.

So § 11 des Altersteilzeitvertrages NRW

Die Rechtsfolgen liegen in einer (aufgestockten) Teilzeitvergütung während des Laufes der Altersteilzeit. Nach Ablauf dieses Zeitraums wird in der Regel ein Rentenanspruch bestehen, doch ist dies - wie § 4 Abs. 2 des Tarifvertrags Altersteilzeit NRW belegt - keineswegs begrifflich vorausgesetzt. Der Rentenanspruch bestimmt sich dabei allein nach den gesetzlichen Vorschriften. Etwaige Abschläge sind in Kauf zu nehmen; § 8 des Tarifvertrags für NRW stellt ausdrücklich klar, daß zwar die Beiträge zur Rentenversicherung während der Altersteilzeitphase aufzustocken sind, daß jedoch die Rentenab-

schläge als solche unberührt bleiben. Entsprechende Regelungen finden sich in anderen Tarifbezirken.

Die unterschiedlichen Voraussetzungen und Rechtsfolgen von Altersteilzeit und „Rente mit 60“ führen dazu, daß beide nebeneinander bestehen können. Auch für denjenigen, der bereits 60 Jahre alt ist, kann die Altersteilzeit trotz der „Rente mit 60“ von Interesse bleiben, da mit ihrer Hilfe weitere Versicherungsjahre erworben werden können, die bei sofortigem Ausscheiden trotz der Ausgleichszahlung des Arbeitgebers nicht entstehen, da diese lediglich die Abschläge ausgleichen soll. Es läßt sich also auch nicht die immerhin denkbare These vertreten, die „Rente mit 60“ mache die Altersteilzeit in einem Teil ihres Anwendungsbereichs gegenstandslos.

Selbst wenn dies der Fall wäre, lägen gleichwohl zwei unterschiedliche Regelungsgegenstände vor. Daß eine Regelung eine andere relativ „uninteressant“ machen kann, ist auch in anderen Fällen denkbar. Wird beispielsweise für ältere Arbeitnehmer die ordentliche betriebsbedingte Kündigung ausgeschlossen, so verlieren etwaige tarifliche Kündigungsfristen für diese Gruppe ihre praktische Bedeutung, ohne daß man deshalb eine „Sperrwirkung“ der Regelungen über die Kündigungsfristen annehmen würde.

Auch die Tatsache, daß der Nichtausgleich von Rentenabschlägen ausdrücklich im Tarifvertrag erwähnt ist, bleibt im Ergebnis ohne Bedeutung, da dies die spezifische Gruppe der Altersteilzeiter betrifft, während die „Rente mit 60“ einen ganz anderen Tatbestand und einen ganz anderen Kreis von Personen umfaßt.

Im Ergebnis ist daher festzuhalten, daß die Forderung nach der „Rente mit 60“ weder gegen die Friedenspflicht aus den Manteltarifverträgen noch gegen die Friedenspflicht aus den Altersteilzeittarifen verstößt.

IV. „Rente mit 60“ als unerlaubte mittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts?

Wie oben bereits kurz skizziert, wurde in der Tagespresse die Tarifforderung nach einer „Rente mit 60“ mit dem Argument angegriffen, diese stelle eine mittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts dar.

Löwisch, Handelsblatt v. 03./04.03.2000, S. 2

Dabei wird durch Zahlen untermauert, daß sehr viel mehr Männer als Frauen die Anspruchsvoraussetzung „35 Jahre Arbeit“ erfüllen würden.

Zutreffend ist, daß die geplante Tarifregelung grundsätzlich am Maßstab der Lohngleichheit von Mann und Frau zu messen ist, wie er in Art. 141 EG-Vertrag (früher: Art. 119 EG-Vertrag) sowie in § 612 Abs. 3 BGB niedergelegt ist. Weiter kann man auch als richtig unterstellen, daß mit Rücksicht auf unterschiedliche Erwerbsbiographien weibliche Erwerbstätige sehr viel seltener die Voraussetzungen langjähriger (d. h. 35jähriger) versicherungspflichtiger Beschäftigung erfüllen. Gleichwohl stellt es eine in hohem Maße kurzschlüssige Argumentation dar, will man daraus auf die Unzulässigkeit der Tarifforderung nach der „Rente mit 60“ schließen. Die bislang vorliegenden Beschlüsse der Tarifkommissionen stellen grundsätzlich nicht auf langjährige Beschäftigung ab. Dies hängt damit zusammen, daß die Tarifregelung als „gesetzesakzessorische“ konzipiert ist: Das Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis soll nur dann ermöglicht werden, wenn gleichzeitig die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme einer Rente gegeben sind. Denkbar ist nun, daß der Gesetzgeber in der Tat eine langjährige Beschäftigung in dem beschriebenen Sinne voraussetzt. Geschieht dies effektiv, mag man gegen eine solche ge-

setzliche Regelung verfassungs- und EG-rechtliche Bedenken äußern. Solange jedoch weder eine Entscheidung des EuGH noch eine Entscheidung des BVerfG vorliegt, die die Gültigkeit des Gesetzes in Zweifel zieht, müssen auch die Tarifparteien auf seine Gültigkeit vertrauen können, wenn sie eine auf diesem Gesetz aufbauende Regelung vereinbaren. Von ihnen zu verlangen, gewissermaßen „klüger“ als der Gesetzgeber zu sein, geht nicht an; dies würde sie anders als sonstige Bürger behandeln und einen rechtsstaatswidrigen Zustand weitestgehender Rechtsunsicherheit schaffen. Mit Recht hat deshalb das BAG sogar den Grundsatz ausgesprochen, ein Streik könne nicht rechtswidrig sein, wenn er der unbestrittenen bisherigen Rechtsprechung entspreche.

BAG AP Nr. 116 zu Art. 9 GG Arbeitskampf

Das Vertrauen in den Gesetzgeber ist ersichtlich nicht weniger schutzwürdig als das in die höchstrichterliche Rechtsprechung.

Der Diskriminierungseinwand berücksichtigt zum zweiten nicht, daß der Gesetzgeber aller Voraussicht nach das bisher nach § 39 SGB VI bestehende Recht von Frauen unberührt lassen wird, Rente mit 60 zu beanspruchen, sofern in den davorliegenden zwanzig Jahren zumindest zehn Jahre lang versicherungspflichtig gearbeitet wurde. Ist dies aber so, kann von einer Benachteiligung der Frauen nicht mehr die Rede sein; vielmehr würde sich eher das Problem stellen, ob hierin nicht langfristig eine Benachteiligung der Männer zu sehen ist.

Zum Fehlen eines solchen Verstoßes nach bisherigem Recht s. BVerfG DB 1987, 539 sowie Griebeling NZA 1996, 450

Schließlich ist auch eine tatsächlich bestehende mittelbare Diskriminierung dann gerechtfertigt, wenn sie durch vernünftige Erwägungen nationaler Sozialpolitik bedingt ist.

Langjährige Arbeit mit bestimmten Leistungen zu „prämiieren“, ist ein im Arbeitsrecht aller EG-Länder vorkommendes und akzeptiertes Prinzip. Im deutschen Recht mag als Beispiel die Verlängerung der Kündigungsfristen entsprechend der Dauer der Betriebszugehörigkeit sowie die Unverfallbarkeit von Anwartschaften auf eine betriebliche Altersversorgung stehen. Die Rechtfertigung solcher Regelungen liegt darin, daß die erbrachte Leistung für den Arbeitgeber besonders groß ist und daß man ggf. einen Anreiz schaffen will, das bestehende Arbeitsverhältnis fortzusetzen.

Zur sog. Seniorität im Arbeitsrecht s. Däubler, Festschrift Gnade, Köln 1992, S. 95 ff.

Im Sozialversicherungsrecht legitimiert sich das Abstellen auf die Dauer der Beitragszahlung mit dem Gedanken des Äquivalenzprinzips. Aus diesem Grund ist auch die 1972 eingeführte sog. flexible Altersgrenze unangefochten geblieben, die bei 35 Versicherungsjahren das Recht zum Ausscheiden ab 63 gewährte. Dieselbe Rechtfertigung wäre auch bei der auf langjährig Beschäftigte beschränkten „Rente mit 60“ möglich. Allerdings kommt es darauf im vorliegenden Zusammenhang nicht an, da schon die anderen Erwägungen den behaupteten Verstoß gegen das Lohngleichheitsprinzip ausschließen.

V. Einzelfragen

1. Erkämpfbarkeit von Regeln über eine Gemeinsame Einrichtung?

Der Tariffonds, der bei Neubesetzung des Arbeitsplatzes dem Arbeitgeber die Ausgleichszahlung an den Rentenversicherungs-

träger ersetzen soll, dürfte die Form einer Gemeinsamen Einrichtung im Sinne des § 4 Abs. 2 TVG haben. Die darauf bezogenen Bestimmungen zählen daher zum normativen Teil des Tarifvertrags.

Soweit ersichtlich, waren Regeln über Gemeinsame Einrichtungen bislang nicht Gegenstand eines Arbeitskampfes. In der Literatur findet sich nur eine Stimme, die mehr oder weniger beiläufig erwähnt, daß auch solche Tarifnormen erkämpfbar sind.

Löwisch-Rieble, in: Löwisch (Hrsg.), Arbeitskampf- und Schlichtungsrecht, Stuttgart u. a. 1997, Abschnitt 170.2 Rn. 14

Gleichzeitig ist jedoch in Rechtsprechung und Literatur völlig unbestritten, daß jedenfalls der normative Teil des Tarifvertrags generell erstreikbar ist. So führt etwa das BVerfG aus, zu den von Art. 9 Abs. 3 GG geschützten Mitteln würden auch „Arbeitskampfmaßnahmen (zählen), die auf den Abschluß von Tarifverträgen gerichtet sind.“

BVerfGE 84, 212 = AuR 1992, 29

Auch das BAG verlangt generell ein „tariflich regelbares Ziel“, ohne insoweit irgendwie zu differenzieren.

S. etwa BAG DB 1985, 1695 = AP Nr. 85 zu Art. 9 GG Arbeitskampf; BAG DB 1988, 2102 = AuR 1988, 346; BAG NZA 1993, 40

Auch in der Literatur bestehen in diesem Punkt keine Zweifel.

S. statt aller Rüthers, in: Brox-Rüthers, Arbeitskampfrecht, 2. Auflage, Stuttgart u. a. 1982, Rn. 269; zur Diskussion, ob obligatorische Tarifbestimmungen ggf. nicht erkämpfbar sind, s. Seiter, Streikrecht und Aussperrungsrecht, Tübingen 1975, S. 488 ff.

Insoweit stehen einer möglichen Tarifaueinandersetzung um die „Rente mit 60“ gleichfalls keine rechtlichen Einwände entgegen.

2. Rechtmäßige und rechtswidrige Kampfziele

Rechtsprechung und Literatur haben sich auch mit der Frage befaßt, welche Konsequenzen es hat, wenn neben rechtmäßigen auch rechtswidrige Ziele verfolgt werden. In einer über 40 Jahre zurückliegenden Entscheidung hat das BAG den Standpunkt vertreten, schon die Rechtswidrigkeit einer einzelnen Streikforderung mache den Arbeitskampf insgesamt rechtswidrig, da sich die Arbeitgeberseite gegenüber dem „Forderungspaket“ nur einheitlich verhalten könne.

BAG AP Nr. 2 zu Art. 9 GG Arbeitskampf Bl. 3; ebenso noch heute Löwisch-Rieble, in: Löwisch (Hrsg.), Arbeitskampf- und Schlichtungsrecht, Abschnitt 170.2 Rn. 33

Lediglich dann, wenn das rechtswidrige Streikziel einen unwesentlichen Nebenpunkt betreffe, wurde eine Ausnahme für erwägenswert gehalten.

So BAG a. a. O.

In der jüngeren Rechtsprechung und Literatur überwiegt mittlerweile eine etwas großzügigere Betrachtungsweise. Das LAG Hamm hatte die Frage zu untersuchen, ob eine konkrete Streikaktion eine (zulässige) Unterstützungskampfmaßnahme war oder ob es sich um einen (unzulässigen) Akt politischer Demonstration handelte: Es stellte dabei darauf ab, wo das Schwergewicht der Verlautbarungen der den Streik tragenden Gewerkschaft lag.

In der Literatur wird einmal die Auffassung vertreten, eine selbständige, isolierbare Forderung könne nicht die Rechtswidrigkeit der ganzen Aktion zur Folge haben.

So Reuß AuR 1966, 33, der die Gegenmeinung mit Recht als „Rührei-Theorie“ bezeichnet, ebenso wohl Seiter, Streikrecht und Aussperrungsrecht, S. 495 f.

Weiter wird der Standpunkt vertreten, im Einzelfall sei eine rechtswidrige Forderung dann unerheblich, wenn der Streik auch ohne sie begonnen und durchgeführt worden wäre.

Rüthers, in: Brox-Rüthers, a. a. O., Rn. 159

Die Anwendung dieser Grundsätze stößt im vorliegenden Fall auf die Schwierigkeit, daß die Forderung nach der „Rente mit 60“ keinen ernsthaften rechtlichen Bedenken begegnet. Wäre dies anders, könnte man darauf verweisen, daß ein etwaiger Arbeitskampf bei einer reinen Lohn- und Gehaltsrunde in gleicher Weise geführt worden wäre. Soweit die „Rente mit 60“ sich „kostenneutral“ innerhalb der 5,5-%-Forderung bewegen soll, könnte man überdies mit guten Gründen vertreten, es würde sich um einen „Nebenpunkt“ handeln, da die wirtschaftliche Gesamtbelastung der Arbeitgeber auf diese Weise nicht beeinflußt würde.

Der sekundäre Charakter wäre erst recht dann evident, wenn es allein um die Forderung ginge, daß auch Personen, die derzeit schon einen Altersteilzeitvertrag geschlossen haben, in die Regelung über die „Rente mit 60“ einbezogen würden: Der davon erfaßte Personenkreis wäre eng beschränkt, eine Kausalität für den Arbeitskampf wäre nicht gegeben, für die Arbeitgeber wäre keine oder jedenfalls keine nennenswerte Mehrbelastung gegeben. Davon ganz abgesehen sind aber auch solche Einwände wenig

einsichtig: In die Altersteilzeitverträge würde nicht eingegriffen, wenn man den Altersteilzeitern zusätzliche Rechte gewähren würde. Die Situation wäre nicht anders, als würde beispielsweise durch Tarifvertrag ein zusätzliches Weihnachtsgeld geschaffen, das auch den Betriebsrentnern gewährt würde, die ihre zusätzliche Altersversorgung auf der Grundlage eines anderen Tarifvertrags beziehen. Die Tarifverträge über Altersteilzeit regeln nur deren Voraussetzungen und Rechtsfolgen, lassen aber die Frage unberührt, inwieweit der erfaßte Personenkreis andere Optionen in Anspruch nehmen kann.

3. Einstweilige Verfügungen gegen Streiks?

In der Tarifrunde 1987 spielte der Versuch der Arbeitgeber eine große Rolle, die von der IG Metall organisierten Warnstreiks im Wege der einstweiligen Verfügung verbieten zu lassen. In der aktuellen Situation droht eine der damaligen vergleichbare „Kampagne“ meines Erachtens nicht, da die Erfolgsaussichten noch sehr viel geringer einzuschätzen wären. Deshalb soll nur kurz darauf eingegangen werden, ob und unter welchen Voraussetzungen ein Streik durch einstweilige Verfügung verboten werden kann.

Das BAG, das selbst im Verfahren des einstweiligen Rechtsschutzes nicht eingeschaltet werden kann, hat sich auch im Wege von Obiter dicta nicht eindeutig zur Möglichkeit einstweiliger Verfügungen gegen Streiks geäußert. Während es zunächst den Standpunkt vertrat, insoweit würden die allgemeinen Voraussetzungen nach den §§ 935, 940 ZPO gelten

hat es später die Frage ausdrücklich dahinstehen lassen, ob und unter welchen Voraussetzungen eine solche einstweilige Verfügung möglich ist.

BAG NZA 1984, 261, 263

In der Literatur sind die Meinungen sehr geteilt und reichen vom völligen Ausschluß bis hin zur Anwendung der allgemeinen Vorschriften.

Präzise Zusammenfassung aller Argumente bei Steinbrück, Streikposten und einstweiliger Rechtsschutz im Arbeitskampfrecht der Bundesrepublik Deutschland, Baden-Baden 1992, S. 82 - 93

Im vorliegenden Zusammenhang soll deshalb nur eine kurze Zusammenfassung der wichtigsten zweitinstanzlichen Entscheidungen gegeben werden.

Eine verbreitete Auffassung geht dahin, allein solche Streiks könnten verboten werden, die „offensichtlich rechtswidrig“ sind.

So LAG Frankfurt/Main AuR 1970, 218; LAG Baden-Württemberg AuR 1974, 316; LAG Düsseldorf DB 1979, 167; ähnlich in der Literatur Colneric, in: Däubler (Hrsg.), Arbeitskampfrecht, 2. Auflage, Baden-Baden 1987, Rn. 1332; Dorndorf, in: Dorndorf-Weiss, Warnstreiks und vorbeugender Rechtsschutz gegen Streiks, Frankfurt/Main 1983, S. 56; Scholz-Konzen, Die Aussperrung im System von Arbeitsverfassung und kollektivem Arbeitsrecht, Berlin 1980, S. 230

Dies läßt sich damit rechtfertigen, daß ein Streikverbot seiner definitiven Wirkung wegen eine sehr weitreichende Grundrechtseinschränkung ist, die nur bei wirklich eindeutigen Verstößen gegen die Rechtsordnung in Betracht kommt. Ist die Rechtslage zweifelhaft, bewegt sich der Streik in der „Grauzone“ des rechtlich Umstrittenen, so ist er grundsätzlich hinzu-

nehmen; dies folgt nicht zuletzt auch daraus, daß eine generelle Vermutung für die Rechtmäßigkeit gewerkschaftlich organisierter Arbeitsniederlegungen spricht.

So BAG AP Nr. 47 zu Art. 9 GG Arbeitskampf

Eine zweite Auffassung knüpft nicht an der evidenten oder nicht evidenten Rechtswidrigkeit, sondern am Verfügungsgrund an. Ob die vom Gesetz vorausgesetzte Dringlichkeit anzunehmen ist oder nicht, sei im Wege der Interessenabwägung festzustellen, in die sämtliche in Betracht kommenden materiellrechtlichen und vollstreckungsrechtlichen Erwägungen sowie die wirtschaftlichen Auswirkungen für beide Seiten einzubeziehen seien.

So ausdrücklich LAG Köln, 14.06.1996, LAGE Art. 9 GG Arbeitskampf Nr. 63

Im Rahmen dieser Interessenabwägung ist auch zu berücksichtigen, wie die Rechtslage (und damit der Verfügungsanspruch) beschaffen ist. Geht es um schwierige Rechtsfragen („Grauzone“), sind erhöhte Anforderungen an den Verfügungsgrund zu stellen; ist umgekehrt die Rechtslage mit Rücksicht auf die höchststrichterliche Rechtsprechung klar, sind keine besonders hohen Anforderungen an die Dringlichkeit zu richten.

So LAG Köln, a. a. O., Leitsatz 2

Beide Positionen nähern sich insoweit daher aneinander an. Das LAG Hamm hat im Rahmen der Metalltarifrunde 1987 diese Anforderungen konkretisiert und den Erlaß einer einstweiligen Verfügung abgelehnt: Das Verbot der damals durchgeführten Warnstreikaktionen würde einen außerordentlich schwerwiegenden Eingriff in das gewerkschaftliche Handlungskonzept darstellen, auf der anderen Seite seien keine schwerwiegenden Nachteile zu

erkennen, die den Unternehmen durch die Warnstreikaktion entstehen könnten.

LAG Hamm Beilage 2/1988 zu NZA S. 26

Ähnlich befand das LAG Hamburg, eine einstweilige Verfügung könne nur aufgrund einer Interessenabwägung erfolgen, die ergebe, daß dem Antragsteller durch eine abweisende Entscheidung der größere Nachteil entstehen würde; eine Vertragsverletzung hinnehmen zu müssen, sei für sich allein nicht ausreichend.

LAG Hamburg Beilage 2/1988 zu NZA S. 27

Eine ähnliche Abwägung nahm das LAG Schleswig-Holstein vor; es gehe um die Nachteile, die jeder Seite entstehen, wenn sich die Entscheidung über die einstweilige Verfügung letztlich als unzutreffend herausstellen würde: Würde sie zu Unrecht erlassen, wären die Handlungsmöglichkeiten der Gewerkschaft definitiv beseitigt, würde sie zu Unrecht unterbleiben, würden den Arbeitgebern allenfalls geringfügige Schäden entstehen.

LAG Schleswig-Holstein Beilage 2/1988 zu NZA S. 31

Im Ergebnis muß daher jedenfalls bei Warnstreiks die Schwelle für den Erlaß einer einstweiligen Verfügung als sehr hoch eingeschätzt werden.