

Das Urteil von Kassel

In unserer an Sensationen nicht armen Zeit ist das Urteil des Bundesarbeitsgerichts in Kassel vom 31. Oktober 1958 in dem Schadensersatzprozeß des Arbeitgeberverbandes (AGV) der Metallindustrie Kiel gegen die IG Metall (IGM) wegen des Streiks in Schleswig-Holstein in der Öffentlichkeit als Sensation gewertet worden. Es wäre ein erfreuliches Zeichen, wenn das Interesse der Öffentlichkeit an der Rechtsprechung immer in dieser Stärke spürbar wäre, wie es diesmal der Fall gewesen ist.

Die Sensation lag allerdings für die Öffentlichkeit nicht in dem Urteil selbst, sondern in der Höhe der tatsächlichen oder vermeintlichen Schadensersatzsumme. Doch nicht die Schadenshöhe, die bei diesem Urteil gar nicht in Streit stand, sondern die Urteilsbegründung ist das Sensationelle. Gerade dieser entscheidende Teil wird aber von der Öffentlichkeit nicht zur Kenntnis genommen.

Was geschah nun eigentlich in Kassel, und wieso ist die Reaktion der Gewerkschaften auf dieses Urteil so heftig?

Dem Gericht war als Tatbestand unterbreitet, daß die IG Metall am 24. Oktober 1956 einen Streik ausrief, dessen Ziel war, die Bezahlung der ersten drei Karenztage bei Krankheit für die Arbeiter und die Gewährung eines Urlaubsgeldes tariflich zu vereinbaren. Vor diesem Streik fanden Verhandlungen statt, zuletzt am 28. September 1956. Seit dem Sommer 1955 besteht zwischen der IGM und dem AGV Schleswig-Holstein ein Schlichtungsabkommen, das festlegt, daß zur Hilfeleistung beim Abschluß (Verlängerung, Änderung, Ergänzung) von Tarifverträgen ein Schlichtungsverfahren vereinbart wird. Dieses Verfahren soll angewendet werden, wenn die vorher durchzuführenden Verhandlungen zwischen den Tarifparteien zu keiner Verständigung geführt haben. Das Schlichtungsverfahren wird eingeleitet, wenn eine der beiden Tarifparteien die Schlichtungsstelle anruft. In § 1 dieser Schlichtungsvereinbarung heißt es wörtlich: „ . . . vereinbaren die Vertragsparteien ein Schlichtungsverfahren, das zur Anwendung kommen soll, wenn die vorerst durchzuführenden freien Verhandlungen . . . zu keiner Verständigung geführt haben.“ Hier taucht der Begriff „freie Verhandlungen“ auf. Der Abs. 2 dieses Paragraphen bestimmt, daß das vereinbarte Schlichtungsverfahren den Vorrang vor gesetzlichen Schlichtungseinrichtungen haben soll. Daraus ist nach dem inneren Zusammenhang zu entnehmen, daß die Tarifparteien die staatliche Schlichtung ablehnen, den sogenannten Kündigungszwang verneinen und sich im Prinzip auf sogenannte freie Verhandlungen geeinigt haben.

Nach § 3 wird die Schlichtungsstelle nur tätig, wenn eine Vertragspartei sie anruft. Nach § 6 sind Kampfmaßnahmen verboten, wenn das Schlichtungsverfahren eingeleitet ist. Nach Abs. 2 dieses Paragraphen dürfen Beschlüsse über Durchführung von Kampfmaßnahmen erst fünf Tage nach Scheitern der Verhandlungen gefaßt werden.

Die letzten Verhandlungen waren am 28. September 1956. Das Gericht hatte also zu prüfen, ob

1. mit diesem Datum die Verhandlungen gescheitert waren und folglich, ob
2. der Streik unter Verletzung der Schlichtungsvereinbarung ausgerufen worden ist und ob
3. die Vorstandsbeschlüsse der IGM adäquate Ursache des Schadens waren, der den Arbeitgebern durch den Streik erwuchs.

Die IGM behauptet, daß die Verhandlungen am 28. September gescheitert waren, der Arbeitgeberverband behauptet, sie seien nicht gescheitert.

Am 29. September trat die Tarifkommission für den Bezirk Schleswig-Holstein zusammen, um darüber zu beraten, ob das Angebot des AGV zur Annahme empfohlen werden solle oder nicht. Die Verhandlungskommission empfahl der Tarifkommission, das Angebot der Arbeitgeber, das keinerlei Zugeständnisse in den zwei entscheidenden

Fragen enthielt, abzulehnen. Die Verhandlungskommission der Gewerkschaften hatte dem AGV am 28. September, dem letzten Verhandlungstag, mitgeteilt, daß sie der Tarifikommission empfehlen werde, das Angebot der Arbeitgeber abzulehnen.

Die Tarifikommission lehnte das Angebot der Arbeitgeber ab und beantragte beim Vorstand der IGM die Durchführung einer Urabstimmung. Am 4. Oktober beschloß der Vorstand der IGM, die Urabstimmung durchzuführen. Dies wurde dem AGV mitgeteilt. Die Urabstimmung fand am 11./12. Oktober 1956 statt. Sie brachte eine Dreiviertel-Mehrheit, d. h. mehr als 75 vH der betreffenden Arbeitnehmer entschieden sich für die Ablehnung des Arbeitgeberangebotes und erklärten ihre Bereitschaft zum Streik, um die Arbeitgeber zu einem besseren Angebot zu zwingen.

Am 22. Oktober 1956 erteilte der Vorstand der IGM, da die Arbeitgeber sich weigerten, den Gewerkschaften entgegenzukommen und es sogar ablehnten, unter Vermittlung des Ministerpräsidenten von Schleswig-Holstein zu verhandeln, seine Zustimmung zur Einleitung von Kampfmaßnahmen. Am 23. Oktober wurden die Arbeitnehmer zur Arbeitsniederlegung aufgerufen. Die überwiegende Mehrheit leistete am 24. Oktober dem Aufruf Folge.

Soweit der Tatbestand. Wie entschied nun das BAG?

Das BAG sagt, daß die adäquate Ursache des Schadens, der den Arbeitgebern durch den Streik entstand, der Beschluß der Tarifikommission für den Bezirk Schleswig-Holstein vom 29. 9. 1956 gewesen sei, der dem Vorstand der IGM empfahl, eine Urabstimmung durchzuführen. Es führt weiter aus, daß der Beschluß der Tarifikommission eine Kampfmaßnahme gewesen sei. Hier ist zu beachten, daß das BAG nicht sagt: Der Beschluß der Tarifikommission ist ein Beschluß über die Durchführung von Kampfmaßnahmen, sondern er stellt selbst eine Kampfmaßnahme dar. Zu dieser Auffassung kommt es, indem es sich bei der Interpretation des Begriffes „Kampfmaßnahme“ auf den „allgemeinen Sprachgebrauch“ beruft.

Darin allein liegt das Politikum des Urteils. Wenn Worte noch einen Sinn haben sollen, ist im Beschluß eines Organs, das aus mehreren Personen besteht, ein Akt der Willensbildung zu sehen. Die Willensbildung als solche ist nicht justizierbar. Die Willensbildung ist ein interner Vorgang innerhalb des Gebildes „Gewerkschaften“. Das Gebilde „Gewerkschaften“ stellt sich im Rechtssinne als „nicht rechtsfähiger Verein“ dar und ist damit eine Personenvielheit des bürgerlichen Rechtes. Personenvielheiten können aber ihren Willen nur im Wege der Wahlen oder Abstimmungen, in diesem Falle der Beschlußfassung, bilden.

Dabei ist zu beachten, welche Organe in dieser Personenvielheit oder dem nicht rechtsfähigen Verein „Gewerkschaft“ satzungsgemäß nach außen verpflichtende Erklärungen abgeben können. Denn *Nipperdey*, der als Präsident des ersten Senats des BAG das Urteil verkündete, sagt in seinem Lehrbuch selbst (Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 6. Aufl., 2. Band, S. 520), daß ein nicht rechtsfähiger Verein nur dann als Selbsttäter haftet, wenn das „oberste willensbildende Organ“ schuldhaft eine tarifwidrige Handlung beschließt. Die Tarifikommission ist aber kein satzungsgemäßes, also kein körperschaftsrechtlich zuständiges Organ. Es ist nicht das Organ, das den Willen der IGM bildet und rechtsgeschäftliche Erklärungen abgeben kann. Es ist nur ein Beratungs- und Empfehlungsorgan.

Wenn aber die Gewerkschaften bei Tarifverhandlungen nicht mehr ihre Tarifikommission anhören können, die in ihrer Mehrzahl aus ehrenamtlichen Mitgliedern, die in den Betrieben beschäftigt sind, gebildet wird, dann wird zwangsläufig in die Freiheit der Vereinigung eingegriffen, die für die Gewerkschaften speziell in Art. 9 Abs. 3 GG garantiert ist.

Das Grundgesetz bestimmt in Art. 9 Abs. 2, daß das Recht zur Wahrung und Förderung der Wirtschaftsbedingungen, Vereinigungen zu bilden, für jedermann und für alle Berufe gewährleistet ist und daß Abreden, die dieses Recht einschränken oder zu be-

hindern suchen, nichtig, hierauf gerichtete Maßnahmen rechtswidrig sind. Der Begriff „Vereinigung bilden“ umfaßt zwangsläufig auch die satzungsgemäße Organisation einer Vereinigung, d. h., es muß den Vereinigungen selbst überlassen bleiben, wie sie sich „bilden“, also formal organisieren.

Die Entscheidung des ersten Senats zwingt die Gewerkschaften, von ihrem demokratischen Prinzip des Mehrheitsentscheids, der Beratung der Mitglieder (Tarifkommission, Urabstimmung) mit den willensbildenden Organen abzugehen, da unter Umständen gegen sie Schadensersatzforderungen von beträchtlichem Ausmaß geltend gemacht werden können. Der Einwand, daß die Gewerkschaften sich nur an die Formalien der Schlichtungsvereinbarung zu halten brauchten, um diese auszuschließen, geht fehl, da gerade das BAG den Begriff „Kampfmaßnahme“ allgemein definiert und nicht etwa nur nach dem konkret vorgelegten Sachverhalt.

In seinen Entscheidungsgründen heißt es wörtlich (nach der *mündlichen* Begründung): „Als Kampfmaßnahmen im allgemeinen Sprachgebrauch und im Sinne des Rechts der Arbeitskämpfe sind alle die Maßnahmen zu verstehen, die den Verhandlungspartner unter den unmittelbaren Druck eingeleiteter Arbeitskämpfe setzen und seine Entschließungen beeinträchtigen, an Stelle der freien Verhandlungen den Zwang, den Druck zum Nachgeben setzen sollen, aus Furcht vor Maßnahmen des Gegners. Darunter fällt der verlaubliche Beschluß über die Urabstimmung (Empfehlung der Tarifkommission der IGM am 29. 9. 1956), wenn sich dieser Beschluß als eine Anordnung über den Streik darstellt.“

Daß sich der Beschluß der Tarifkommission nicht als eine Anordnung zum Streik darstellt, braucht nicht weiter betont zu werden, denn die Tarifkommission ist nach der Satzung der IGM kein körperschaftsrechtliches Organ; es kann keinerlei die Gewerkschaft nach innen oder außen bindende Beschlüsse fassen. Darüber hinaus ist nach der Satzung der IGM noch erforderlich, um einen Streik durchzuführen, daß eine Urabstimmung durchgeführt werden muß, bei der sich mindestens 75 vH der beteiligten Arbeitnehmer für Kampfmaßnahmen aussprechen, und als letztes muß der Vorstand der IGM dann den Streik beschließen, wobei er ihn nicht beschließen *kann*, wenn sich weniger als 75 vH der an der Tarifbewegung beteiligten Arbeitnehmer dafür aussprechen.

Wie ist dieses Urteil zu werten?

In der mündlichen Begründung sagt der erste Senat des BAG: „Nur wenn derjenige, der Arbeitskämpfe führt, weiter zu berücksichtigen hat, daß ihn auch nach Ablauf der Fünftagefrist noch die Gefahr trifft, das Risiko des Gesamtschadens zu übernehmen, kann dies als Abschreckung angesehen werden. Der mit der Klage geltend gemachte Streikschaden ist durch den Beschluß über die Urabstimmung entstanden. Auch wenn der Streikbeschluß erst am 23. 10. 1956 ergangen ist, so geht er nicht nur auf die Urabstimmung, sondern bereits auf ihre Anordnung, ohne die es nicht zur Urabstimmung kommen konnte, zurück. Damit bildet der Streikbeschluß vom 29. 9. 1956 (Beschluß der Tarifkommission, A. d. V.) die adäquate Ursache für den Streik.“

Das kann doch wohl nichts anderes heißen, als daß der erkennende Senat glaubt, dem Tarifrecht öffentlichen Charakter zuzuerkennen, mit der Maßgabe, daß die Schadensersatzforderung bei Vertragsbruch Vorbeugungscharakter wie die Strafsanktion im Strafrecht hat. Das BAG führt in die Tarifautonomie Begriffe des Strafrechts ein, um eine Schadensersatzsumme zur Kriminalstrafe zu degradieren. Abschreckungstheorien sind aber dem Zivilrecht unbekannt.

Nimmt man nun die mündliche Begründung, die der Präsident des BAG, Professor Dr. H. C. Nipperdey, als Präsident des ersten Senats für sein Urteil gegeben hat, so wird man ohne große Schwierigkeit feststellen, daß entscheidend für dieses Urteil nicht der vorgelegte Tatbestand war, sondern daß die Entscheidung aus gesellschaftspolitischen Vorstellungen gefällt wurde.

Die Bundesrepublik ist nach Entstehen und Willen des Verfassungsgebers ein demokratischer Staat. Das Grundgesetz ist Verfassungsgrundlage eines republikanisch-demokratischen Staatsgebildes. Vielen ist damit Genüge getan, daß die unseren Staat und unsere Gesellschaft bestimmenden positiven Gesetze formal den historischen Anforderungen demokratischer Ordnungen entsprechen.

Ein Staat ist nicht dann demokratisch, wenn seine Verfassung demokratisch ist; ein Staat ist dann demokratisch, wenn seine Bürger und seine Institutionen die Demokratie als eine innere Selbstverständlichkeit empfinden und nicht als eine äußere Begrenzung. In Deutschland herrscht die Idee des „idealen Staates“ vor, in dem jeder Bürger seinen vorausbestimmten Platz hat. Der Bürger, der mit seinem Platz in dieser Ordnung unzufrieden ist und seine Interessen vertritt, gilt von vornherein als subversiv. Wenn zwei Bürger, um ein gedeihliches Zusammenleben zu ermöglichen, einen Kompromiß über die Wahrung ihrer Interessen abschließen, so ist das ein Verrat an der „idealen Ordnung“, ein Verrat am Staat. Ein Kompromiß ist ein Herabsteigen von der „reinen Idee“ auf den Jahrmakel des politischen Kuhhandels. Daher steht in Deutschland der Kompromiß und der Kompromißbereite immer in schlechtem Ansehen.

Dieser geschichtliche Hintergrund kann erst durch Generationen überwunden werden. Er wird niemals überwunden, wenn innerhalb einer demokratischen Ordnung die Institutionen und die Bürger aber weiter so handeln, als dürfe der Bürger für sich und im Verein mit anderen seine Interessen nicht wahren, oder wenn man ihm die Interessenwahrung nur als höchstensfalls zulässige Ausnahme gestattet, die moralisch und sittlich zu mißbilligen ist.

Der Gedanke, daß die Arbeitnehmer ihre Interessen selbst vertreten, daß die Arbeitgeber entsprechend für die Sicherung und Wahrung ihrer Interessen alles Notwendige tun und daß zwischen beiden sozialen Gruppen ein Kompromiß möglich ist, dieser Gedanke ist dem deutschen Denken zuwider. So entstand der Begriff „Sozialpartnerschaft“, der auch vom Bundesarbeitsgericht verwendet wird, obwohl dieser Begriff kein Terminus unseres Rechtes ist. Der Begriff „Sozialpartner“ soll aussagen, daß zwischen beiden sozialen Gegenspielern in Wirklichkeit keine Gegnerschaft besteht, sondern Interessengleichheit, daß ihre Aufgaben und Funktionen im Staat von der Souveränität des Staates abgeleitet werden. Das Tarifrecht ist danach ein Souveränitätsrecht des Staates, das an die „Sozialpartner“ delegiert wird. Der Staat ist aber berechtigt, in diese Tarifautonomie einzugreifen, wenn das „Staatsinteresse“ gefährdet erscheint. Was aber das Staatsinteresse ist, bleibt offen; es wird in der allgemeinen Propaganda mystifiziert mit „Gemeinwohl“, „Interesse des gesamten Volkes“ und „Staatsganzes“ umschrieben, an dem sich kein „Sozialpartner“ versündigen darf.

Der Arbeitskampf, hier insbesondere der Streik, ist seinem Wesen nach immer nur das letzte Mittel der sozialen Auseinandersetzung. Die Gewerkschaften streiken nicht des Streikes wegen, sondern sie streiken, um einen bestimmten Zweck zu erreichen. Kann dieser Zweck durch Verhandlungen erreicht werden, bedarf es keines Streikes. Wird aber den gewerkschaftlichen Forderungen Widerstand entgegengesetzt, so ist der Streik das Mittel, den Widerstand der Arbeitgeber zu brechen. Auch nach einem Streik werden die Gewerkschaften selten ihre Forderungen völlig erfüllt sehen, sondern der einen Streik beendende Tarifabschluß wird im Regelfalle nur einen Kompromiß enthalten. Der Streik beinhaltet für die Gewerkschaften als Organisation und für jeden Arbeitnehmer ein Risiko. Für die Gewerkschaften als Organisation, daß durch einen Streik die Organisation zerschlagen werden kann, für die Arbeitnehmer, daß während des Streiks ihr Lebensunterhalt gefährdet werden kann und daß sie am Ende eines erfolglosen Streiks ihren Arbeitsplatz verlieren können. Die Streikmöglichkeit der Gewerkschaften ist schon infolge der Abhängigkeit der Arbeitnehmer nicht unbegrenzt. Die Arbeitgeber haben Waffen gegen die Gewerkschaften.

Obgleich in der kapitalistischen Wirtschaft, in der Konkurrenz der Vertretung gegensätzlicher Interessen eine Gewähr gegen eine gefährliche und rücksichtslose Interessenwahrung gegeben ist, glaubt die Mehrzahl der deutschen Bürger, einschließlich der Parlamentarier und Gerichte, daß in der „idealen Staatsordnung“ vorgesehen sein müßte, wann der Staat den Gewerkschaften erlauben darf zu streiken und wann er es ihnen verbieten muß. Interessanterweise wird von den gleichen politischen Kräften nicht verlangt, die Machtposition der Unternehmer und Arbeitgeber einzuschränken oder zu beschneiden. Nur vor diesem ideologischen Hintergrund ist das Urteil von Kassel zu verstehen.

Die Urabstimmung ist eine demokratische Befragung der Mitglieder einer Gewerkschaft, ob sie bereit sind, für ihre Interessen das Risiko eines Arbeitskampfes auf sich zu nehmen. Ihr Ergebnis stellt den Willen der Mehrheit dar. Deshalb kann eine Urabstimmung an sich niemals eine Kampfmaßnahme sein. Die Arbeitgeberverbände, die zwangsläufig nur wenige Mitglieder umfassen, können ihre „Urabstimmung“ in einem Konferenzsaal durchführen. Ihre Willensbildung wird und kann von niemand beschränkt werden, da ihre Beschlüsse nicht schon durch die Art ihres Zustandekommens öffentlich bekannt werden. Es bleibt den Arbeitgebern vorbehalten, ob sie ihre Beschlüsse publizieren oder ob sie sie vertraulich behandeln. Läßt man aber, wie das BAG, schon die Beratung einer Tarifkommission und ihre Empfehlung als Kampfmaßnahme gelten, dann wird den Gewerkschaften die Möglichkeit genommen, ihre Mitglieder in Konfliktsituationen zu befragen, sie werden automatisch zu autoritären Entscheidungen gezwungen. Aber die Gewerkschaften sind — was geschichtlich wohl kaum bestritten werden kann — schon immer die Vorkämpfer der Demokratie gewesen, insbesondere in Deutschland.

Folgt man der Kasseler Entscheidung, so können die Gewerkschaften z. B. nicht mehr während der Laufdauer eines Tarifvertrages durch Befragung ihrer Tarifkommission feststellen, ob sie einen Tarifvertrag kündigen wollen oder nicht, viel weniger können sie dies durch eine Urabstimmung. Sie gingen dabei jedes Mal das Risiko ein, daß eine während der Laufdauer eines Tarifvertrages durchgeführte Urabstimmung über die Kündigung eines Tarifvertrages von einem deutschen Gericht als Kampfmaßnahme gewertet wird, die sie zum Schadenersatz verpflichtet. Das Ergebnis ist, daß die Gewerkschaftsvorstände, ohne die Mitglieder zu befragen, selbst entscheiden müßten, ob die Tarifverträge gekündigt werden oder nicht. Sicher wird das BAG bestreiten, daß dies gewollt ist, und es wird formal-rechtliche Argumente anführen, daß dies keinesfalls so zu sein braucht; doch diese formal-rechtlichen Argumente gehen an der Wirklichkeit des sozialen Lebens vorbei.

Bei der Gesamtbetrachtung wird erkennbar, daß es dem Senat darum ging, die Verantwortlichkeit der Gewerkschaften auf ein Maximum zu erhöhen, um ein Minimum an „Störung des Wirtschaftsfriedens“ zu erreichen. Doch ein Gericht darf nicht die Freiheitsphäre und das Recht des Bürgers zur Wahrung seiner Interessen außer acht lassen und einer imaginären wirtschaftspolitischen Harmonie das Wort reden, ohne durch positive Rechtsnormen dazu gezwungen zu sein. Ein Gericht darf nicht seine Funktion benutzen, um im Wege höchstrichterlicher Entscheidung gesellschafts- und wirtschaftspolitische Auffassungen zu präjudizieren. Sonst setzt es sich über die Prinzipien der Gewaltenteilung hinweg und betätigt sich in unzumutbarer Weise als Gesetzgeber. Gerichte dürfen nur vorgelegte Streitstoffe justizieren, sie dürfen sich nicht anmaßen, wirtschaftliche Ordnungsbilder zu schaffen, die im positiven Recht keine Begründung finden, ja, im Gegensatz zu den tragenden Ideen der Zeit stehen.

Aus diesem Zusammenhang ergibt sich, warum die IGM das Urteil als ein politisches bezeichnet hat. Es geht eben nicht um die Höhe des Schadenersatzes, sondern es geht um die Begründung des Gerichtes, um eine Wertung des gewerkschaftlichen Verhaltens, die in ihrer Konsequenz zur Einschränkung des Koalitions- und Streikrechts führt. *Darin liegt die grundsätzliche Bedeutung des Kasseler Urteils.*