

formuliert, daß die Bereitschaft zur „aggressiven“ Austragung von — nicht allein im unmittelbaren Einzelunternehmen liegenden, sich aber dort artikulierenden — industriellen Konflikten von den vorauswirkenden Beilegungsmöglichkeiten, so der weiträumigen, längerfristigen Gestaltung im Rahmen des Tarifvertragswesens, absorbiert werde. Die Konfliktsmomente sind in dieser Argumentation hauptsächlich in den Beziehungen der Arbeitsmarktparteien verortet. Dies genügt von nun an nicht mehr.

Zum zweiten ist die Auffassung erschüttert, daß die Autorität, die die gewerkschaftliche Organisation auf die Arbeiterschaft abfließen läßt, die Rationalisierung des industriellen Konflikts auf der ausschließlichen Ebene von kollektiv-handelnden sozialen Organisationen sichert.

Die arbeitsrechtliche Systematisierung solcher „Tatbestände“ erfolgte bislang in der Argumentation, Streik sei dann legal, wenn er von der betreffenden sozialen Organisation nach rechtlich fixierten Regeln geführt wird. Er wird so als ein verwalteter sozialer Akt gesehen, der von der sozialen Organisation auszugehen hat und nur über ihre Zustimmung erfolgt, soll er die Qualität rechtmäßigen Handelns erfüllen. In dieser Auffassung sind mehrere Elemente enthalten, die ihre Motivation ausmachen. Die historisch gewachsene „Ordnung“ der industriellen Beziehungen und ihre Manifestation in der Entwicklungsgeschichte des Arbeitsrechts geht vom Kollektivgedanken gewerkschaftlicher Funktionen aus. Die Gewerkschaften sind die anerkannten Interessenvertreter der „ausführenden Klasse“. Der Rationalisierungsgrad industrieller Konflikte erhöht sich, wenn diese sich in sozialen Organisationen „vereinheitlichen“ lassen, sie werden dadurch überhaupt erst möglich. Tarifparteien mit der Funktion, soziale Gestaltung von Arbeitsbedingungen zu vollziehen, sind gleichzeitig autonome Ordnungsfaktoren der Marktwirtschaft. Dies alles ist anerkannt.

Um die konkrete Funktion ging es aber bei der rechtlichen und politischen Problematik dieser Streiks. Ist es allerdings Recht der Gewerkschaft, die Interessenvertretung zu vollziehen, d. h. auch in „aggressiver“ Weise zu agieren, um die Klassifizierung von *Clark Kerr* zu gebrauchen? Soll der Gewerkschaft die faktische Monopolstellung zur Legalisierung eines Streiks unbenommen bleiben?

Grundsätzlich stehen sich bei der Problematik zwei Auffassungen gegenüber: Die erste spricht den Gewerkschaften eine solche Monopolstellung zu, sieht das Koalitionsrecht in seiner weiteren Auswirkung als Recht der sozialen Organisationen, der der einzelne beitreten kann, der er das Mandat zu sozialem Handeln überträgt. Tendenziell entsprach diese Argumentation auch der ungefähren bis-

AUSSPRACHE

Legalität/Legitimität und spontane Arbeitsniederlegung

Der folgende Beitrag nimmt auf *Gerbard Leminskys* Abhandlung über die spontanen Arbeitsniederlegungen im November-Heft der „GM“, (S. 641 ff.) Bezug; darin aufgegriffene und angedeutete Probleme sollen nochmals überdacht, aber auch weitergeführt werden. Diese sozialen Erscheinungen haben, vor allem wenn sie den Charakter der Einmaligkeit ablegen sollten, einen Problembereich berührt, der über eine enge Deutung hinausweist.

Abgesehen von den unmittelbaren Motiven etwa wirtschaftlicher Art stellen sich, wie auch Leminsky andeutet, institutionelle, organisatorische und rechtliche Konsequenzen ein, die für die Bewertung der „industriellen Beziehungen“ in diesem Land registriert werden müssen. Denn die „wilden Streiks“ vom September haben, sozusagen ohne Legalisierung —wenn gleich deren Legitimität vielerorts gar nicht angezweifelt wurde — zwei scheinbar erfahrungsmäßig erhärtete „soziale Tatbestände“ der westdeutschen sozialen Landschaft verändert:

Einmal den „Tatbestand“, daß es in der Bundesrepublik weit und breit keine interessenbewußte Arbeitnehmerschaft gebe, oder, anders

herigen sozialen Wirklichkeit. Und es hat gute Gründe, prinzipiell bei dieser Auffassung zu bleiben. Die sozialen Interessen der Arbeitnehmer lassen sich nur über die soziale Organisation wirksam vertreten. Aus dieser Argumentation spricht zwar eine gewisse Zweckmäßigkeit, für die rechtliche Systematisierung aber grundsätzlich offen sein muß. Alle allzu stark individualistisch eingefärbte Argumentationsstruktur würde eine ganze Epoche arbeitsrechtlicher Entwicklung übersehen. Das Tarifvertragswesen ist die Summe von sozialen Aktionen sozialer Organisationen und deren rechtliche Normierung. Nur über die organisierte Macht ist eine reale Interessenvertretung möglich, wobei selbst dann noch nicht von einer sozialen Gleichgewichtslage ausgegangen werden kann. Audi der Streik gehört prinzipiell in den Entscheidungsbereich der sozialen Organisation, wobei das Mandat der „Interessenten“ durch Abstimmung erneuert wird.

Die Vertreter einer anderen Auffassung sehen nach den Erfahrungen der „wildten Streiks“ im September ihre Motivation verstärkt, daß die Verortung der Streiklegalität in der sozialen Organisation nicht genügt, vor allem dann nicht, wenn diese nicht in der Lage ist, eine quantitative und qualitative Komprimierung des Arbeitnehmerwillens, daß wirtschaftliche oder arbeitsbedingte Interessen nicht genügend vertreten seien, zu erkennen und danach zu handeln. In diesem Fall soll die Arbeitsniederlegung, geschieht sie in deutlich zu erkennender Weise mit sozialer Relevanz, in den Bereich legalen sozialen Handelns aufgenommen werden. Auch diese Argumentation scheint gegebenenfalls einleuchtend zu sein.

Entscheidend für die Bewertung (die eine „politische“ sein wird) dieser Problematik ist der Einsatz der Präferenzen. Verwahren muß man sich jedenfalls dagegen, daß arbeitsrechtliche Normierung zum Selbstzweck erhoben wird und soziale Bedingungen außer acht gelassen werden. Sieht man die Arbeitsniederlegungen als quasi einheitliche Reaktion im Sinne von auch quantitativ bedeutsamer „sozialer Bewegung“ an, dann wird ihrer Legitimität der gleichzeitige Charakter von Legalität zu verleihen sein.

Konkret gesprochen bedeutet dies, daß die regionale Regelung von Tarifverträgen ergänzt werden müßte durch einen eigenen Spielraum betrieblicher Tarifpolitik, der über die gegenwärtige Begrenzung hinausgehen müßte. Konsequenter wäre es auch, daß die betriebliche Interessenvertretung (gegenwärtig noch in Form des Betriebsrats, wobei im Rahmen der Verbesserung des BetrVG auch andere Modelle durchgespielt werden müßten) in ihrer Wirkungsweise verbessert werden müßte und das Recht zugesprochen erhält, auch „aggressiv“ zu reagieren.

Allerdings müssen die Möglichkeiten, die sich aus solcher veränderter Praxis ergeben,

nüchtern eingeschätzt werden; jede „syndikalistische Euphorie“, wie sie im Zuge der September-Ereignisse mancherorts auftrat, ist fehl am Platze. Die Erweiterung des Spielraums im betrieblichen Bereich bleibt ein ergänzendes Element. Es wäre ungünstig, die Macht der sozialen Organisation durch „unorganisiertes“ Handeln ablösen zu wollen. Deswegen spricht auch alles für die Notwendigkeit, daß die soziale Organisation solcherlei Reaktion frühzeitig erkennt und in ihr Entscheiden einbezieht. Leminsky hat zwar belegt, daß die Tendenz, die dieses soziale Phänomen bestärkte, z. T. erkannt wurde. Dennoch scheint auch ersichtlich zu sein, daß nicht viele mit einer derartigen Dynamik gerechnet haben. Das Maß an Information und Kommunikation zwischen Gewerkschaften und unmittelbaren „Interessenten“ war nicht vollständig. Das aber ist eine Frage der gewerkschaftlichen Praxis.

Folgendes sollte feststehen: Der Mobilität, die angeblich unserer wirtschaftlichen Ordnung innewohnt, entspricht keine starre Arbeitsrechtspraxis. Diese muß soziale Erscheinungen, die den bisherigen Status verändern, ebenso flexibel in sich aufnehmen können. Dieses Merkmal sollte aber auch im Bereich der Wirkung tarifvertraglicher Regelung vorhanden sein. Angesichts der Ankündigung der neuen Bundesregierung in der Regierungserklärung, daß ein Arbeits-Kodex geschaffen werden soll, erhält dieses Postulat eine wiederum aktuelle Bestärkung.

Ulrich Cleplik, Konstanz