

Tarifpolitik und Friedenspflicht

1. Schwierigkeiten der betriebsnahen Tarifpolitik

Eine betriebsnahe Tarifpolitik, wie sie mindestens seit 1958 (5. Gewerkschaftstag der IG Metall) immer wieder und dringender gefordert wird, konnten die Gewerkschaften bislang nur in sehr geringem Umfang durchsetzen. Während in diesem Jahr die IG Chemie, Papier, Keramik in Hessen und die IG Metall den Ausweg einer auf die Effektivverdienste anzurechnenden Vorweganhebung der Tarifverdienste einschlugen, auf dem jedoch die betriebsindividuellen Arbeitsbedingungen und Effektivverdienste niemals insgesamt einzufangen sind, ist betriebsnahe Tarifpolitik im wesentlichen darauf gerichtet, durch Aufnahme einer *Öffnungsklausel* in den Regionaltarifvertrag den Abschluß von zusätzlichen Firmen- (oder Branchen-)Tarifverträgen zu ermöglichen und durchzusetzen. Solche Öffnungsklauseln sind bisher sehr selten.

Ist es schon äußerst schwierig, überhaupt eine Öffnungsklausel im Regionaltarifvertrag zu verankern, so sind die deutschen Gewerkschaften bis heute erst recht daran gescheitert, gegebenenfalls auf Grund einer Öffnungsklausel einen Zusatztarifvertrag durch Kampf zu erzwingen — doch erst der Streikdruck vermöchte auf einer breiten Ebene die Umsetzung von Öffnungsklauseln in den Abschluß von Zusatztarifverträgen zu realisieren. Die italienischen Metallarbeiter haben 1962 nach monatelangem Streik das Recht errungen, betriebliche Zusatztarifverträge abschließen und kampfwise durchsetzen zu können. Die westdeutsche Arbeitsrechtslehre dagegen hält einen Streik um den Abschluß eines die Öffnungsklausel ausfüllenden Zusatztarifvertrags für einen unzulässigen, rechtswidrigen Verstoß gegen die tarifliche Friedenspflicht als Verbot des Kampfes um im (Regional-)Tarif geregelte Fragen ¹⁾. Diese Rechtsansicht, die auch von den Gewerkschaften übernommen wurde ²⁾ und ihrer Praxis entspricht, ist jedoch unzutreffend.

1) Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl. 1967, Bd. II, S. 309, Anm. 14.

2) Radke, Was ist tarifnahe Tarifpolitik? „Der Betrieb“, 1965, S. 1176 ff. (1180): nur bei Verzicht des Arbeitgeberverbandes auf eine Friedenspflicht Streik erlaubt.

2. *Herrschende Meinung zur tariflichen Friedenspflicht*

Die tarifliche Friedenspflicht ist ohne (ausdrückliche) gesetzliche Grundlage im Tarifvertragsgesetz von der herrschenden Meinung als dem Wesen des Tarifvertrags immanent abgeleitet worden aus Sinn und Zweck des Tarifvertrags, aus der Tarifidee und soll zumindest kraft Gewohnheitsrechts zwingend gelten, selbst ohne ausdrückliche Vereinbarung im Tarifvertrag. Sie ist auf Einhaltung des Arbeitsfriedens gerichtet und enthält ein Verbot von Arbeitskämpfen, die den Inhalt des geltenden Tarifvertrags betreffen: Während der Tarifdauer müssen Arbeitskämpfmaßnahmen mit dem Ziel einer vorzeitigen Änderung oder Aufhebung des bestehenden Tarifvertrags unterbleiben.

Im Ansatz ist die tarifliche Friedenspflicht nur eine relative, bezogen auf den Geltungsbereich des Tarifvertrags, um nur den Vertragsinhalt selbst zu schützen. So können theoretisch durch Gestaltung bzw. Einschränkung des Geltungsbereichs bestimmte Regelungsfragen aus der Friedenspflicht herausgehalten³ und dann kampfwise entschieden werden. Jedoch dehnt die Arbeitsrechtslehre die Friedenspflicht praktisch sehr weit aus, indem sie im einzelnen einen Zusammenhang zwischen der geltenden Tarifregelung und während der Tarifdauer in Betracht kommenden neuen Kampfzielen äußerst extensiv konstruiert, weil die Friedenspflicht den Unternehmer davor schützen solle, während der Tarifdauer mit weiteren kollektiven Lohnforderungen kampfwise überzogen zu werden. Daraus wird weiter abgeleitet, daß auch ein Streik um Ziele, die zwar nicht gegen den Bestand des Tarifvertrags gerichtet seien, aber doch mit ihm in Widerspruch ständen, mit Sinn und Zweck der Friedenspflicht unvereinbar sei. Praktisch wird dadurch eine (fast) absolute Friedenspflicht erreicht, während der Tarifdauer überhaupt keine Kampfmaßnahmen gegeneinander zu ergreifen. Deswegen soll auch im Fall einer Öffnungsklausel ein Streik um ihre Umsetzung in einen Zusatztarifvertrag unzulässig sein, ebenso wie der bereits während der Dauer eines bestehenden Tarifvertrags geführte Kampf um eine erst nach Ablauf der Geltungsdauer wirksam werdende Neuregelung⁴).

Diese Friedenspflicht wird begründet mit einer Ordnungs- und Friedensfunktion des Tarifvertrags, die entsprechend einer bestimmten Ansicht über die Auffassung der Tarifvertragsparteien als „Sozialpartner“ definiert wird. Danach ist der Tarifvertrag ein „Friedensvertrag“ und Koordinationsvertrag, den Gewerkschaften und Unternehmer trotz der Interessengegensätze für eine befristete Zeit zwecks Schaffung und Erhaltung einer arbeitsrechtlichen Ordnung schließen, der dem wirtschaftlichen und sozialen Frieden zwischen Unternehmern und Arbeitnehmern dienen soll. Die tatsächliche und rechtliche Friedenswirkung bringe ein „wertvolles ethisches Moment“ in das soziale Geschehen und garantiere erst eine Stabilisierung der Tarifnormen. Das entspringt einer wirtschaftsfriedlichen Vorstellung vom kollektiven Arbeitsrecht, die dessen Ziel in der Herstellung des „Rechtsfriedens unter den Parteien des Arbeitslebens“ sieht⁴).

Die tarifliche Friedenspflicht betrifft nicht nur die herausgehobene Ebene der Verbände als Tarifvertragsparteien, sondern wird jedenfalls auf Seiten der Arbeitnehmer praktisch wirksam auch unmittelbar an der Basis. Denn die Gewerkschaft ist als von der Friedenspflicht betroffene Tarifvertragspartei verpflichtet, zwecks Erhaltung des Arbeitsfriedens mit allen satzungsgemäßen Mitteln auf ihre Mitglieder einzuwirken, die ihrerseits der Gewerkschaft auf Grund ihrer Mitgliedschaftspflichten zur Einhaltung der Friedenspflicht verpflichtet sind. Diese Einwirkungspflicht gegenüber der Basis läuft praktisch auf eine Erstreckung der Friedenspflicht auf die Mitglieder hinaus, da jene nicht als einzelne Arbeitnehmer, sondern nur im Kollektiv, also wiederum nur auf der Ebene der Gewerkschaftsorganisation Arbeitskämpfmaßnahmen ergreifen können (wenn man hier

3) Hueck-Nipperdey a. a. O., S. 211, 238 f., 303 ff.

4) Brox-Rüthers, Arbeitskampfrecht 1965, S. 132.

von dem durch das Bundesarbeitsgericht für rechtswidrig erklärten „wilden Streik“ ab-
sieht — dazu weiter unten) — im Gegensatz zur Unternehmenseite, auf der in der
Regel das einzelne Unternehmen den Arbeitskampf führt und die verbandsinterne Ein-
wirkung des Arbeitgeberverbands als Tarifvertragspartei gegenüber dem einzelnen Un-
ternehmen praktisch wirkungslos ist⁵⁾.

Durch die doppelte Erweiterung der Friedenspflicht werden die Gewerkschaften in die
Rolle von Disziplinierungsinstrumenten gegenüber ihrer Basis zugunsten des Unter-
nehmerinteresses an der Erhaltung des Arbeitsfriedens gezwungen. Dieser objektiven
Funktion erliegen die Gewerkschaften zumindest unter den bestehenden gesamtgesell-
schaftlichen Bedingungen bei ihrer gegenwärtigen Wirtschafts- und Tarifpolitik, die eben
noch keine betriebsnahe Tarifpolitik ist, sondern bestimmt wird durch Tarifverhandlungen
auf Vorstands- oder Bezirksleitungsebene („Spitzengespräche“) sowie durch die Be-
teiligung der Gewerkschaftsspitzen an der „Konzertierten Aktion“ (dabei braucht hier
der Grad einer faktischen Bindung der Gewerkschaften aus der „Konzertierten Aktion“
nicht weiter geklärt zu werden): Indem die wirtschafts- und tarifpolitischen Entschei-
dungen fast ausschließlich von den zentralen Instanzen getroffen werden und dement-
sprechend inhaltlich nur einen auf den zentralisierten Gesamtbereich bezogenen nivellier-
ten Durchschnitt fixieren können, werden die effektiven Arbeitsbedingungen und kon-
kreten Verdienstprobleme der einzelnen Arbeitnehmer und Gewerkschaftsmitglieder nur
in geringem, höchst unvollkommenem Umfang erfaßt. Die Mitglieder an der Basis sind
weder unmittelbar an den auf zentraler Ebene fallenden Entscheidungen beteiligt noch
können sie im Hinblick auf die daraus entstehende Friedenspflicht anschließend eine tarif-
liche Regelung ihrer betrieblichen Angelegenheiten durchsetzen. Da die Ergebnisse der
zentralisierten Verhandlungen nicht mehr durch betriebsnahe Zusatzregelungen ergänzt
werden können, beschränkt sich die gewerkschaftliche Tarifpolitik intern einseitig auf die
Durchsetzung der zentral ausgehandelten Tarifnormen von oben gegenüber den Mitglie-
dern, die durch die Friedenspflicht gebunden werden. Mangels einer Mobilisierung der
Mitglieder und ohne Entfaltung einer hinreichend starken Gegenmacht an der betrieb-
lichen Basis sind damit die Gewerkschaften in der Tat systemstabilisierende, subalterne
„Ordnungsfaktoren“: so gesehen, „rechtfertigt die Praxis des Rechtslebens die Kategorie
der Friedenspflicht“⁶⁾.

3. Funktion von Gewerkschaften und Tarifvertrag

Im Gegensatz zu dieser Praxis und Rechtsansicht steht eine Rückbesinnung auf den
ursprünglichen Charakter der Gewerkschaften als *Widerstands-* und *Selbsthilfeorganisa-*
tionen der Arbeitnehmer, die als solche eine doppelte, zwiespältige Aufgabe haben: Einer-
seits zielt der kollektive Zusammenschluß der Arbeitnehmer, der dem kapitalistischen
Strukturprinzip der individualistischen Konkurrenz zuwiderläuft, darauf ab, die unter-
geordnete Position der Arbeitnehmer in Betrieb und Gesellschaft zu überwinden und die
Herrschaftspositionen der Unternehmer aufzuheben. Andererseits übernimmt er als
kollektiver Verkäufer der Arbeitskraft, der prinzipiell den Warencharakter der Arbeits-
kraft anerkennt, eine notwendige Funktion der kapitalistischen Gesellschaft. In der letzt-
genannten Beziehung ist das Prinzip des Tarifvertrags maßgebend, mit dem die Position
des Unternehmers gerade nicht aufgehoben, sondern vorausgesetzt wird, weil sich die
Gewerkschaft selbst auf die „industrielle Legalität“ (*Gramsci*) verpflichtet, d. h. den Un-
ternehmer als Vertragspartner anerkennt. Dieser Widerspruch in der gewerkschaftlichen
Aufgabenstellung, der der Gleichzeitigkeit der Zugehörigkeit der Arbeitnehmer zu dem
kapitalistischen System und ihres Kampfes um die Aufhebung dieses Systems entspricht,

5) Thilo Ramm, Die Parteien des Tarifvertrags, 1961, S. 10 f.

6) Hueck-Nipperdey a. a. O., S. 305 Anm. 7.

begrenzt die Funktion des Tarifvertrags — aus der gerade die herrschende Meinung ihrerseits die tarifliche Friedenspflicht in dem dargestellten Umfang ableitet.

Der Tarifvertrag ist ein Austauschverhältnis, in dem sich die aus dem Eigentum an den Produktionsmitteln abgeleitete Verfügungsgewalt des Unternehmers und die Macht der über die Arbeitskraft verfügenden Arbeitnehmerkoalition zueinander vermitteln. Der Zusammenschluß der Arbeitnehmer zu einer geschlossenen handelnden Koalition schafft einen kollektiven Tauschpartner neuer Qualität, der auf seiten der Arbeitskraft die Marktbeziehung dominiert und dem Unternehmer ein „Gegenmonopol“ entgegensetzt. Dieses Marktverhältnis bezieht sich auf einen dauernden und grundsätzlichen Interessengegensatz, in dem die Austauschbedingungen sich fortlaufend verändern. Dabei ist die primäre Aufgabe der Arbeitnehmerkoalition nicht der Abschluß von Tarifverträgen, sondern durch kollektive Aktion eine Verbesserung der Bedingungen für die Arbeitnehmer zu erreichen. Da das kampfweise Austragen des Interessengegensatzes für beide Seiten Nachteile bringt, haben sie doch insoweit ein gemeinsames Interesse, den Kampf nach Möglichkeit für eine bestimmte Frist einzuschränken, für deren Ablauf keine wesentliche Verschiebung des Kräfteverhältnisses zu erwarten ist. Daher werden in einem Tarifvertrag die Bedingungen des Austausches von Arbeitskraft als Leistung und Lohn oder Gehalt als Gegenleistung für eine bestimmte Frist fixiert, d. h. das Wertverhältnis zueinander festgelegt.

Diesen Tatbestand mißachtet die herrschende Arbeitsrechtslehre, wenn sie als Verhältnis von Leistung und Gegenleistung beim Tarifvertrag einen Austausch zwischen der unmittelbaren, zwingenden Geltung der Tarifnorm und der Friedenspflicht der Gewerkschaften konstruiert⁷⁾. In dieser Konstruktion wird die Hingabe der Arbeitskraft als selbstverständlich vorausgesetzt und gar nicht mehr als „Leistung“ bewertet. Dagegen ist es gerade das Zurverfügungstellen der Arbeitskraft, das die Gewerkschaft, die infolge des Zusammenschlusses der Arbeitnehmer über die Arbeitskraft kollektiv verfügt, im Tarifvertrag zugesteht. Nur entsprechend der kollektiven Dimension des Tauschverhältnisses wird eine individualrechtliche Abänderbarkeit der im Tarifvertrag bei einem bestimmten Kräfteverhältnis, eventuell mittels Kampf durchgesetzten kollektiven Arbeitsbedingungen ausgeschlossen durch die unmittelbar zwingende Geltung der Tarifnormen, die auf einer sozialrechtlichen Fortbildung des individualrechtlichen Vertretungsrechts beruht. Die entscheidende Tauschleistung ist also, daß die Unternehmer überhaupt Arbeitskräfte erhalten. Denn ohne die kollektive Machtbildung auf Seiten der Arbeitnehmer, die den Unternehmern die Arbeitskräfte vorenthalten kann, können sie gar nicht den Abschluß eines Tarifvertrages gegen die Unternehmer durchsetzen, wie es noch in wenigen, gewerkschaftlich schlecht organisierten Branchen vorkommt und wie auch historisch die Institution des Tarifvertrags den Unternehmern aufgezwungen wurde.

Abgesehen davon, daß das primäre Interesse der Unternehmer beim Tarifvertrag auf den Gebrauch der Arbeitskräfte (und nicht auf die Friedenspflicht der Gewerkschaft) gerichtet ist, wird durch Abschluß eines Tarifvertrags auch noch anderen Sekundärinteressen der Unternehmer entsprochen. Zwar ist der ursprüngliche Vorteil für die Unternehmenseite, daß die Konkurrenz hinsichtlich der Lohnbedingungen durch den Tarifvertrag ausgeschaltet wurde, im Laufe der Entwicklung der Wirtschafts- und Lohnstrukturen meist hinfällig geworden. Aber da das soziale Kräfteverhältnis sich ständig durch objektive Faktoren und durch die eigenen Bemühungen der Tarifvertragsparteien verändert, würden die Lohnkosten ohne ihre Festlegung für eine bestimmte Frist im Tarifvertrag entsprechend den sehr kurzfristigen Schwankungen des Kräfteverhältnisses stets neu manipulierbar werden können — gerade auch von Seiten der Gewerkschaft, nachdem die Koalitionsbildung das einseitige Lohndiktat der Unternehmer gebrochen hat — und

7) Thilo Ramm, Kampfmaßnahmen und Friedenspflicht im deutschen Recht, 1962, S. 40, 86.

damit nicht mehr längerfristig vorausberechenbar sein. Das jedoch verstieße gegen das infolge zunehmender Konzentration des Kapitals wachsende Bedürfnis der Unternehmenseite an einer langfristig vorausschauenden Unternehmensplanung.

4. Friedenspflicht nur Vertragserfüllungspflicht

Demnach kann die mit einem Tarifvertrag verbundene Friedenspflicht lediglich Bestandteil der gewöhnlichen Vertragserfüllungspflicht sein, insofern der vereinbarte Austausch von Arbeitskräften und Arbeitsbedingungen (im weiteren Sinn) vollzogen werden muß für die Dauer des Tarifvertrags, während der keine Partei dem Vertrag zuwiderhandeln darf. Dagegen ist kein Raum für eine Friedenspflicht im Sinn der herrschenden Meinung als eine besondere, neben der Vertragserfüllungspflicht bestehende schuldrechtliche (Neben-)Pflicht, die eine Einschränkung des Koalitionsbetätigungs- und Streikrechts bedeuten würde und nicht zum Wesen des Tarifvertrags gehört. Das zeigt auch der Umstand, daß unbefristete Tarifverträge möglich sind (und anfangs nur solche abgeschlossen wurden), die jederzeit kündbar und daher nur solange in Geltung sind, als die Parteien sie bestehenlassen und nicht wieder — einseitig — in die offene Auseinandersetzung treten. Die Friedenspflicht ist nur eine strikt relative, gerichtet auf den Vertragsinhalt selbst, und verbietet lediglich Kampfmaßnahmen gegen den Bestand des Tarifvertrags oder einzelner Bestimmungen.

Die so definierte und eingegrenzte Friedenspflicht zwingt auch die Gewerkschaften nicht in die Rolle von Disziplinierungsinstrumenten gegenüber ihrer eigenen Basis. Zwar muß sich die Gewerkschaft auch nach dieser Auffassung vertragstreu verhalten und muß auch ihre Mitglieder zur Respektierung der tarifvertraglichen Regelungen anhalten, weil sonst das Vertrauen der Unternehmenseite in eine „Zahlungsfähigkeit“ der Gewerkschaften nicht mehr gewährleistet ist, die Voraussetzung für die Durchsetzung der „industriellen Legalität“ (der mit ihr erreichten Stufe der Arbeitnehmer-Mitbestimmung mittels Tarifvertrags) ist. Aber diese Bindung des gewerkschaftlichen Handelns erfaßt nur einen Teilbereich des kollektiven Handelns der Arbeitnehmer insgesamt, auch nur einen Teilbereich des gewerkschaftlichen Handelns und schließt ein gleichzeitiges ergänzendes Handeln der Basis nicht aus. Wenn die Friedenspflicht nur als Vertragserfüllungspflicht verstanden und nicht zu einem eigenständigen Rechtsinstitut ausgebildet wird, kann sie nicht mehr — wie von der herrschenden Meinung in der dargestellten Weise — durch Einbeziehung in einen allgemeineren, von vorgeprägten Funktionen des Tarifvertrags und der „Sozialpartner“ ausgehenden Zweckzusammenhang weit über den Schutz des Vertragsinhalts hinausgehend extensiv zu einer (fast) absoluten Friedenspflicht entwickelt werden, die praktisch jedes weitere kollektive Handeln erfaßt und damit erstickt. Vielmehr bleibt eine Mobilisierung der Basis möglich, die sowohl in die gewerkschaftliche Willensbildung bei den Tarifverhandlungen einbezogen werden kann und muß als auch die Konkretisierung des für die Gesamtheit geltenden Tarifvertrags auf den unteren Ebenen durch zusätzliche Tarifverträge erkämpfen kann.

5. Friedenspflicht und Neuabschluß von Tarifverträgen

In ihrer hier entwickelten Begrenzung schließt die Friedenspflicht — entgegen der herrschenden Meinung — nicht aus, daß um die an den geltenden Tarifvertrag anschließende Neuregelung der Arbeitsbedingungen bereits während der Tariffdauer gekämpft wird. Denn der geschützte Inhalt des geltenden Tarifvertrags wird ja durch die neuen Forderungen, die erst für die Zeit nach Außerkrafttreten der geschützten Bestimmungen gelten sollen, nicht verändert oder aufgehoben. Danach ist es möglich, daß jedenfalls spätestens mit Ablauf des bestehenden Tarifvertrags notfalls ein Streik begonnen werden kann. Erst eine solche Politik unter dem Motto *Ohne Tarifvertrag keine Arbeit*

würde das Instrument des Tarifvertrags in dieser Beziehung zu einem vollkommenen Instrument der Arbeitnehmer-Mitbestimmung machen, indem die üblich gewordene, mehr oder weniger lange tariflose Zwischenzeit als mitbestimmungsfreie Zeit, in der die jederzeit und individuell abdingbare Nachwirkung der Tarifnormen sicherlich keinen gleichwertigen Ersatz für Mitbestimmung darstellt, verschwindet. (Anders zu beurteilen ist allerdings die Rechtslage hinsichtlich einer besonders vereinbarten Erweiterung der Friedenspflicht, etwa in Form einer Schlichtungsvereinbarung.)

6. Streik um Zusatztarifvertrag zulässig

Die streng als Vertragserfüllungspflicht definierte Friedenspflicht läßt den Streik um die Durchsetzung von Betriebs- oder Branchen-Zusatztarifverträgen, die durch eine Öffnungsklausel im Regionaltarifvertrag zugelassen werden, zu. Der durch die Friedenspflicht geschützte Inhalt des Regionaltarifvertrags ist nicht identisch mit den für die Zusatztarifverträge zu stellenden Forderungen. Auch der Charakter der Tarifnormen (hier des Regionaltarifvertrages) als nur Mindestbedingungen kann hinsichtlich der hier relevanten Beziehung keine Identität mit dem Inhalt des Zusatztarifvertrags begründen, weil gerade die Öffnungsklausel für einen Zusatztarifvertrag nach deren einzigem Zweck den Inhalt des Regionaltarifvertrags dahin begrenzt, daß die dort geregelten Mindestbedingungen für den Bereich der zugleich vereinbarten Öffnungsklausel als nicht abschließende, nicht vollständige Regelung zu verstehen sind, die also vom Regionaltarifvertrag selbst her gesehen ergänzungsbedürftig sind. Diese im Regionaltarifvertrag vorgesehene und ausgegrenzte Ergänzung gehört nicht zu dessen eigenem, durch die Friedenspflicht geschützten Vertragsinhalt, so daß der Streik um einen Zusatztarifvertrag nicht den Bestand der Bestimmungen des Regionaltarifvertrags angreift.

Die gewerkschaftliche Tarifpolitik kann sich allerdings nicht allein auf die Entfaltung und Propagierung dieser neuen Konzeption der tariflichen Friedenspflicht verlassen, wenn sie Betriebsnähe durch den Kampf um Zusatztarifverträge erreichen will. Vielmehr müssen die Gewerkschaften (zumindest zunächst) mit der entgegenstehenden herrschenden Meinung rechnen. Andererseits sind sie imstande, selbst eine die herrschende Meinung sanktionierende Rechtsprechung der Arbeitsgerichte zu unterlaufen, indem sie in ihre Satzungen eine zwingende Bestimmung aufnehmen, daß auf der zentralen und regionalen Ebene nur solche Tarifverträge abgeschlossen werden dürfen bzw. abzuschließen sind, die eine Öffnungsklausel für Betriebs- oder Branchen-Zusatztarifverträge enthalten, deren kampfweser Durchsetzung die Friedenspflicht aus dem zentralen oder regionalen Tarifvertrag nicht entgegensteht. Denn bei einer solchen Satzungsbestimmung würde jeder andersgeartete Zentral- oder Regionaltarifvertrag eine Überschreitung der satzungsgemäßen Vertretungsvollmacht des abschließenden Gewerkschaftsvorstandes bedeuten, gewissermaßen eine Verpflichtung zur Satzungsänderung durch ein dafür nicht zuständiges Organ, die nicht rechtswirksam werden könnte⁸⁾. Selbst auf dem Boden der herrschenden Meinung bleibt dann nur die Alternative, entweder die Einschränkung der Friedenspflicht anzuerkennen und damit den Streik um einen Zusatztarifvertrag zuzulassen oder aber infolge satzungswidriger Ausdehnung der Friedenspflicht die Rechtswidrigkeit des Zentral- oder Regionaltarifvertrags festzustellen, wodurch ebenfalls die Friedenspflicht entfiel und den Streik um einen Zusatztarifvertrag nicht hindern könnte.

Eine solche Satzungsbestimmung, d. h. ein entsprechender Tarifvertrag mit Öffnungsklausel und eingeschränkter Friedenspflicht, muß allerdings auch und in erster Linie gegenüber der Unternehmenseite durchgesetzt werden. Das bedeutet nichts anderes, als daß es auch hierbei letztlich um eine Machtfrage geht, deren positive Entscheidung im Sinne

8) Thilo Ramm, Die Freiheit der Willensbildung, 1960, S. 82 ff.

der Gewerkschaften eine *Mobilisierung ihrer Basis* voraussetzt (was möglicherweise schon für die Aufnahme einer solchen Satzungsbestimmung gilt). Eine Mobilisierung der gewerkschaftlichen Basis in den Betrieben erfordert eine umfassende Strategie, in deren Rahmen eine gewerkschaftliche Betriebspolitik die effektive Präsenz der Gewerkschaften in den Betrieben und damit letztlich die Politisierung des Arbeitsverhältnisses anstreben muß. Eine solche gewerkschaftliche Betriebspolitik wiederum stößt sich an der Struktur der Betriebsverfassung nach dem BetrVG und der dafür maßgeblichen betriebsverfassungsrechtlichen, betrieblichen Friedenspflicht aus § 49 Abs. 1 und 2 BetrVG, die in ihrem prinzipiellen Ansatz wie die anders gerichtete tarifliche Friedenspflicht auf die wirtschaftsfriedliche Ideologie von den Funktionen der „Sozialpartner“ (Gewerkschaften als „Ordnungsfaktoren“) wie des kollektiven Arbeitsrechts zurückgeht.

7. Streik um Durchsetzung von Tarifnormen

In Zusammenhang mit der tariflichen Friedenspflicht stellt sich noch die Frage, ob ein Streik um die konkrete Anwendung und Durchsetzung der Tarifnormen zulässig ist. Selbst wenn im Tarifvertrag mehr oder weniger generell-abstrakt die Verdienst- und sonstigen Arbeitsbedingungen geregelt sind, ist die dementsprechende konkrete Regelung der betrieblichen Arbeitsbedingungen täglich neu in Frage gestellt, weil die Arbeitsorganisation als Grundlage der Arbeitsbedingungen für den einzelnen Arbeitnehmer sich ständig verändert. Das gilt insbesondere für die betriebliche Lohnfindung, die als innerbetriebliche Machtfrage jeden Tag neu entschieden wird. Auf der einen Seite ist als Vertretung der Arbeitnehmerinteressen der Betriebsrat für die Realisierung der Tarifnormen bzw. deren Kontrolle zuständig, von der der Gesetzgeber im BetrVG streng getrennt hat die Schaffung der Tarifnormen, die den Gewerkschaften im außerbetrieblichen Bereich und nicht den Betriebsräten (etwa als gewerkschaftlichen Organen) zugewiesen ist, die ihrerseits institutionell streng geschieden werden von den Gewerkschaften. Jedoch bindet diese Trennung nicht die Seite der Gewerkschaften, denen die Kontrolle und Beeinflussung der Realisierung der Tarifnormen jedenfalls nicht gesetzlich untersagt ist.

Ein gewerkschaftlicher Einfluß auf die konkrete Anwendung der Tarifnormen im Betrieb und ein eventueller Streik deswegen wird nicht durch die tarifliche Friedenspflicht ausgeschlossen. Denn der geschützte und zu erfüllende Inhalt des Tarifvertrags betrifft die Setzung abstrakter Rechtsnormen auf einer verallgemeinernden, generellen Ebene und ist daher nicht identisch mit der konkreten betrieblichen Anwendung dieser Normen im individuellen Fall. Erfüllung des Tarifvertrags betrifft daher die generelle Geltung der generellen Normen und wird nicht verhindert durch die auf anderer Ebene sich vollziehende konkrete Anwendung der Normen.

Es liegt hier nicht ein Problem der tariflichen Friedenspflicht vor, sondern vielmehr eine Frage des *Arbeitskampfrechts*. Bei näherem Hinsehen wird deutlich, wie die Arbeitsrechtslehre durch ein abgestimmtes Zusammenspiel von möglichst weitgehender Ausdehnung der tariflichen Friedenspflicht und Festlegung des Streiks auf den Kampf um einen Tarifvertrag die betriebliche Sphäre und die konkreten betrieblichen Arbeitsbedingungen aus der Reichweite der zugelassenen Kampfmöglichkeiten der Arbeitnehmer vollkommen heraushalten will. Zwar ist auch nach der herrschenden Meinung die tarifliche Friedenspflicht nicht verletzt, wenn eine tarifliche Regelung des Streikziels gar nicht in Betracht kommt. Aber das eröffnet noch nicht den Zugang zum Streik. Vielmehr wird mit der Konstruktion eines teleologischen Zusammenhangs zwischen Tarifrecht und Arbeitskampfrecht der Arbeitskampf lediglich als Konnexinstitut des Tarifvertrags, nur als Instrument zur tarifvertraglichen Regelung verstanden und zugelassen. Deswegen soll ein Streik um Arbeitsbedingungen, die in einem Tarifvertrag nicht

vereinbart werden können, sozialinadäquat und rechtswidrig sein. Dabei wird zwar theoretisch eingeräumt, daß der Arbeitskampf nicht auf die Herbeiführung allgemeiner Regelungen beschränkt sei, sondern auch zur Durchsetzung von einmaligen, individuellen, auf Einzelfälle beschränkten Regelungen als Gegenstand eines Tarifvertrags geführt werden dürfe. Jedoch faktisch wird in weitergehender Ausdehnung ganz allgemein festgestellt: „das betriebliche Geschehen überhaupt ist damit aus dem Gebiet ausgeschlossen, auf dessen Gestaltung durch Maßnahmen des Arbeitskampfes Einfluß gewonnen werden darf“⁹⁾.

Diese einschränkende Ansicht steht auch hinter dem Verdikt des Bundesarbeitsgerichts gegen den „wilden Streik“, der zwar eindeutig nicht gegen eine tarifliche Friedenspflicht verstößt, der aber für sozialinadäquat und rechtswidrig gehalten wird, weil die hier nicht im Rahmen der Gewerkschaft handelnden Arbeitnehmer nicht tariffähig sind und wegen des „Ordnungsmoments ein wilder Streik um betriebliche Fragen schlechterdings unzulässig“ sein soll¹⁰⁾.

Ebenso soll nach der *ultima-ratio*-Doktrin der herrschenden Lehre ein Streik nicht die Durchsetzung oder Auslegung von Tarifnormen betreffen dürfen, weil er nur der Schaffung von Tarifnormen diene; im übrigen sei für diese Fragen der Rechtsweg offen und zuständig¹¹⁾. Diese einschränkende Behauptung wird durch nichts begründet, es sei denn durch die umfassende, ideologische Bemerkung des Bundesarbeitsgerichts, daß „Arbeitskämpfe im allgemeinen unerwünscht“ seien als Störung des Arbeitsfriedens¹²⁾. Sie wird jedenfalls der Interessenlage nicht gerecht. Denn bei der Anwendung der Tarifnormen handelt es sich nicht um die Anwendung althergebrachten Rechts, für dessen Auslegung und Anwendung gesicherte Kategorien und feststehende Begriffssysteme bereitstehen. Es handelt sich vielmehr um neues, sich ständig noch fortentwickelndes Recht, das erst durch die eigene konkrete Anwendung materielle Konturen gewinnt und bei dessen konkreter Anwendung noch dazu die eine Bezugsseite, der zu regelnde Sachverhalt (die Arbeitsbedingungen), sich ständig verändert. Diese für die Anwendung des Tarifrechts maßgeblichen Änderungen der Arbeitsorganisation werden einseitig gestaltet durch Maßnahmen des Unternehmers, der auf diese Weise ganz entscheidend die Entwicklung und Anwendung des Tarifrechts beeinflussen kann. Da also die konkrete Anwendung der Tarifnormen eine Machtfrage ist und selbst bei Entscheidung durch ein Arbeitsgericht bleibt, muß es um des Machtausgleichs willen auch der Gewerkschaft zugestanden werden, in gleicher Weise mit ihren Aktionsmitteln, d. h. letztlich mit Streik, die Anwendung der Tarifnormen durchzusetzen. Erst dann findet die im Tarifvertrag angelegte Mitbestimmung der Arbeitnehmer ihren Abschluß.

Eine gewerkschaftliche Betriebspolitik, die derart die Gewerkschaft im Betrieb präsent werden läßt und die effektiven Arbeitsbedingungen gewerkschaftlich beeinflußt, muß auch organisatorisch getragen werden — im Betrieb selbst. Dafür bedarf es einer betrieblichen Gewerkschaftsorganisation, die in den gewerkschaftlichen Vertrauenskörpern (eventuell mit betrieblichen Tarifkommissionen) bereitsteht und durch *Selbstorganisation* der Belegschaft nach Arbeitsgruppen zu ergänzen ist. Um die betriebliche Gewerkschaftsorganisation kampffähig zu erhalten, müssen die gewerkschaftlichen Vertrauensleute (und ebenso zukünftige Arbeitsgruppensprecher) von der betriebsverfassungsrechtlichen, betrieblichen Friedenspflicht des § 49 BetrVG völlig freigehalten werden. Dieses Ziel wird jedoch nicht gefördert — sondern eher gefährdet — durch eine integrationsträchtige, legalistische „Anerkennung“ der Vertrauensleute von Seiten der Unternehmer. Es bedarf vielmehr des gewerkschaftlichen Kampfes gegen die betriebliche Friedenspflicht des § 49 BetrVG überhaupt, gerade auch soweit der Betriebsrat betroffen ist.

8) Huck-Nipperdey a. a. O., S. 880, 1004 ff.

10) BAG AP Nr. 32 zu Art. 9 GG Arbeitskampf.

11) Brox-Rüthers a. a. O., S. 76.

12) BAG AP Nr. 1 zu Art. 9 GG Arbeitskampf.