

Aussperrung und Gewerkschaften*

Ulrich Zachert schrieb in den „Gewerkschaftlichen Monatsheften“ zuletzt im Heft 11/1977.

Der Arbeitskampf im Bereich der IG Metall und von Druck und Papier hat schlagartig die Frage ins Bewußtsein der Öffentlichkeit gerückt: Wie steht es mit der Garantie von Streiks und der Gewährleistung der Tarifvertragsautonomie in der Bundesrepublik? Ist die Aussperrung wirklich das Gegenstück des Streiks, wie es in der Öffentlichkeit oft dargestellt wird? Stellt die Aussperrung tatsächlich eine Abwehrmaßnahme auf Streiks dar, die die Gewerkschaften zur Durchsetzung der Forderungen ihrer Mitglieder auf besseres Einkommen, bessere Arbeitsbedingungen und mehr Arbeitsplatzsicherheit führen? Ist es zulässig oder sogar geboten, die Aussperrung zurückzudrängen mit dem Ziel, ihre Praktizierung in der Bundesrepublik unmöglich zu machen?

Schlüsselbegriff der Aussperrungsdiskussion ist der sogenannte Paritätsgrundsatz, der von der Bundesarbeitsgerichts-Rechtsprechung sowie Teilen der Rechtslehre in Artikel 9 Absatz 3 des Grundgesetzes hineininterpretiert und aus dem die Schlußfolgerung gezogen wird, die Abschaffung der Aussperrung würde ein angebliches Gleichgewicht zwischen den Tarifparteien beeinträchtigen. Ob diese These stimmt, soll nachfolgend untersucht werden.

1) Der sogenannte Paritätsgrundsatz

1) Das unmittelbare Umfeld des Arbeitskampfes

Ausgangspositionen im Arbeitskampf: Schon die tatsächlichen Durchsetzungsmöglichkeiten im Arbeitskampf zeigen, daß die Kampfmittel der Arbeitgeber auch ohne Aussperrung mindestens ebensoweit reichen wie die der Arbeitnehmer: Bereits während der Laufzeit des Tarifvertrages ist der Arbeitgeber aufgrund seiner durch Eigentum und Kapital vermittelten Herrschaftsposition in der Lage, sich einen Teil der von den Arbeitnehmern geschaffenen Werte „lautlos“ anzueignen. Nach Ablauf des Tarifvertrages befindet sich der Arbeitgeber in der günstigen Position des Abwartenden, während die Arbeitnehmer als Fordernde die Initiative ergreifen müssen.

* Diese Ausführungen beruhen weitgehend auf der auch im Text genannten WSI-Studie Nr. 36: Ulrich Zachert/Maria Metzke/Wolfgang Hamer, Die Aussperrung - zur rechtlichen Zulässigkeit und praktischen Durchsetzungsmöglichkeit eines Aussperrungsverbots, Bund-Verlag, Köln 1978, 248 S., DM 14,80.

Arbeitsplatz und Existenzrisiko: Jeder Arbeitskampf stellt für die Arbeitnehmer ein gewisses Arbeitsplatz- und Existenzrisiko dar. Nicht selten werden Arbeitskämpfe von Arbeitgebern zum Anlaß genommen, schon vorher geplante Rationalisierungen durchzusetzen. Der Hinweis auf die durch einen Streik entstandenen „wirtschaftlichen Einbußen“ erleichtern dem Arbeitgeber betriebsbedingte Kündigungen. Auch schon während des Streiks kann er „freigewordene“ Arbeitsplätze durch „Arbeitswillige“ ersetzen, was insbesondere in Zeiten längerdauernder Arbeitslosigkeit eine leider realistische Gefahr ist. Demgegenüber ist das Existenzrisiko des Arbeitgebers faktisch nicht vorhanden. Ein Streik bewirkt in den äußersten Fällen lediglich wirtschaftliche Einbußen des Unternehmens, eine mögliche Störung der Konkurrenzfähigkeit, teilweisen Verlust von Geschäftsbeziehungen und Absatzmärkten, Abwandern von Arbeitskräften und Vertragshaftung gegenüber Zulieferern und Abnehmern. In den häufigsten Fällen können die wirtschaftlichen Einbußen eines Streiks aber in kürzester Zeit wieder wettgemacht werden. Angenommen aber, die Existenz eines Unternehmens ist durch einen Arbeitskampf tatsächlich bedroht, so verteilt sich das Risiko nicht allein auf den Arbeitgeber, sondern die Arbeitsplätze der Arbeitnehmer sind ebenfalls bedroht. Dies ist regelmäßig nicht in ihrem Interesse und führt zur Selbstdisziplin. Die Arbeitnehmer haben nicht — wie häufig zumindest unterschwellig unterstellt wird — ein Interesse an ihrer Selbstvernichtung. Dem Arbeitgeber hingegen bleibt die Möglichkeit, sein Unternehmen aufzulösen und sein Kapital — jedenfalls teilweise — zu erhalten.

Streikhilfeabkommen und Unterstützungsfonds: Die Kampfmittel der Arbeitgeber beschränken sich jedoch nicht auf das Durchhalten jedes einzelnen Unternehmers. Unterstützungsfonds und Streikhilfeabkommen erleichtern das Durchhalten der einzelnen Arbeitgeber. Die Mittel der Unterstützung sind umfangreich: sie reichen von Arbeitskampfklauseln in allgemeinen Lieferbedingungen über Lieferhilfeabkommen, Verteilung von Aufträgen an nicht bestreikte Betriebe, Kundenschutzverträge, Unterstützungsleistungen bis hin zu „Streiklisten“ mit den Namen der streikenden Arbeitnehmer. Diese Unterstützungen haben seit dem Arbeitskampf in der Druckindustrie im Mai 1976 zugenommen, wo den bestreikten Druckbetrieben der Zugang zum Schutzgemeinschaftsfonds der Arbeitgeberverbände eröffnet wurde.

Schwerpunktstreiks: Der in diesem Zusammenhang häufig vorgetragene Hinweis auf Schwerpunktstreiks trifft aus einer Reihe von Gründen nicht die Realität. Zum einen können Schwerpunktstreiks - soll der Streik Aussicht auf Erfolg haben - sinnvollerweise nur gegen große Unternehmen mit hohem gewerkschaftlichen Organisationsgrad geführt werden, deren Finanzkraft mit der der Gewerkschaften durchaus vergleichbar ist. Zum anderen werden die Gewichte durch Unterstützungsleistungen der Arbeitgeber, deren Effektivität durch den hohen Organisationsgrad (ca. 90 Prozent) und die starke Zentralisierung auf die Bundesvereinigung der deutschen Ar-

beitgeberverbände noch erhöht wird, weiter zu Lasten der Gewerkschaften verschoben.

Dies gilt um so mehr, wenn die bestreikten Unternehmen international organisiert sind. Wenn es auch nicht in jedem Fall möglich sein wird, die Produktion ins Ausland zu verlagern, so sind doch allein im Rahmen eines multinationalen Unternehmens streikmildernde Maßnahmen leichter zu erreichen.

2) Die ökonomische Verteilungssituation und die Arbeitsbedingungen

Die ökonomische Verteilungssituation

In der Auseinandersetzung um die Parität der Arbeitskampfparteien werden häufig ökonomische Daten über die Verteilungssituation angeführt, die die Aussperrung rechtfertigen sollen. Hierbei wird mit Statistiken oft sehr willkürlich verfahren. Trotz unbestreitbarer Erfolge der Tarifpolitik im Verteilungskampf, ohne die die Erhaltung und der Ausbau des Besitzstandes der Arbeitnehmer nicht denkbar wäre, werden nämlich angesichts der vergangenen und aktuellen Vermögens- und Einkommensverteilung auch die Grenzen der gewerkschaftlichen Lohnpolitik sichtbar. Vergleicht man zum Beispiel die Entwicklung des Anteils des Arbeitnehmerereinkommens am Volkseinkommen (Lohnquote) für den Zeitraum der Jahre 1950-1976, so ergibt sich ein Absinken der bereinigten Bruttolohnquote von 58,4 auf 56,9 Prozent. Es muß ferner daraufhingewiesen werden, daß in der Statistik z. B. Spitzenmanager der Banken, der Industrie und des Handels bei der Berechnung der Einkommen der abhängig Beschäftigten als Arbeitnehmer gewertet werden, obwohl ihre Gehälter das durchschnittliche Einkommen der Arbeitnehmer um ein Vielfaches übersteigen. Umgekehrt werden zu den Selbständigen unter anderem auch kleine Gewerbetreibende, Landwirte, freie Künstler und freie Journalisten gerechnet, deren wirtschaftliche Situation eher mit der der abhängig Beschäftigten vergleichbar ist.

Die Entwicklung der Lohnquote muß auch vor dem Hintergrund der Entwicklung der Verteilungsquote des Produktivvermögens betrachtet werden, denn gerade hieraus ergibt sich ein genaueres Bild der Machtverteilung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, die im Arbeitskampf nicht ohne Folgen ist. Berechnungen der Vermögenskonzentration haben ergeben, daß 1,7 Prozent der Bevölkerung der Bundesrepublik über ca. 74 Prozent des inländischen Produktivvermögens (Eigentum an gewerblichen Unternehmen) und über mehr als 30 Prozent des Gesamtvermögens verfügen.

Arbeitsbedingungen

Auch die Arbeitsbedingungen haben sich für die Arbeitnehmer nicht in dem Maße positiv entwickelt, daß insofern rechtlich relevante Anhaltspunkte für ein an-

näherndes Gleichgewicht zwischen den Arbeitnehmer- und Arbeitgeberkoalitionen gewonnen werden könnten. Ein wichtiges Indiz für die Beschaffung der Arbeitsbedingungen stellt die Entwicklung der Arbeitsunfälle und berufsbedingten Erkrankungen dar. Obwohl die Zahl der Arbeitsunfälle in den letzten Jahren leicht rückläufig ist, ist der derzeitige Zustand noch keineswegs zufriedenstellend. Nach wie vor werden pro Jahr ca. 2 Millionen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten registriert.

3) Die ökonomische Macht der Arbeitgeber

Die ökonomische Macht der Arbeitgeber läßt sich bereits an der beschriebenen Einkommens- und Vermögensverteilung ablesen. Ein noch genaueres Bild ergibt sich, wenn die Konzentrationsentwicklung und die sich daraus ergebenden Möglichkeiten der wirtschaftlichen und politischen Machtausübung betrachtet werden. Hierfür nur einige Daten aus der WSI-Studie:

Konzentrationsprozeß

Die Auswirkungen dieses Prozesses lassen sich am Beispiel der Industrieunternehmen verdeutlichen. 2 Prozent aller Industrieunternehmen mit mehr als 10 Beschäftigten verfügen über 60,3 Prozent der Investitionen, 57,1 Prozent des Umsatzes und 47,4 Prozent der Beschäftigten. Es verwundert daher nicht, wenn die Monopolkommission in ihrem ersten Zwei-Jahres-Gutachten diese Entwicklung als besorgniserregend bezeichnet. Die starke Kapitalkonzentration ermöglicht es gerade den großen Unternehmen im Rahmen der eigenen Unternehmensgruppe sogar ohne Inanspruchnahme der Solidarität anderer Arbeitgeber, Arbeitskämpfe durchzuhalten.

Bei einem Vergleich der gewerkschaftseigenen Unternehmen, die in diesem Zusammenhang häufig genannt werden, mit den übrigen Kapitalgesellschaften fallen erstere ebenfalls nicht nennenswert ins Gewicht: Der Anteil des Grundkapitals der vier gemeinwirtschaftlichen Unternehmensgruppen der Gewerkschaften (Volksfürsorge, Coop, Bank für Gemeinwirtschaft, Neue Heimat) am gesamten Nominal-(Nenn-)Kapital der Kapitalgesellschaften der Bundesrepublik betrug 1970 lediglich etwa 0,5 Prozent.

Preissetzungsmacht der Unternehmen

Die starke Konzentration führt zwangsläufig zur Ausschaltung der freien Konkurrenz auf dem Markt, was sich sehr anschaulich am Beispiel der Preissetzungsmacht der Unternehmen darstellen läßt. Gerade weil die Erhaltung des Marktes „als Wertmesser der Güte“ im Zusammenhang mit der Parität im Arbeitskampfrecht immer wieder beschworen wird, sollte gefragt werden, ob dieser Zustand heute überhaupt noch wiederherstellbar ist. Bereits in seinem Tätigkeitsbericht vom Jahre 1973 hatte das Bundeskartellamt festgestellt, in 1050 Produktionsbereichen würden die Preise ohne wesentlichen Preiswettbewerb allein unter Kosten- und Gewinnge-

Sichtspunkten festgesetzt beziehungsweise der Preiswettbewerb sei aus strukturellen Gründen oder vertraglich so weit beschränkt, daß die Anbieter über ein relativ hohes Maß an preispolitischer Autonomie verfügen.

Arbeitsmarktmacht der Unternehmen

Die Arbeitsmarktmacht der Unternehmer, die sich am derzeitigen Wechselspiel zwischen Kurzarbeit, Massenentlassungen, Neueinstellungen und Sonderschichten zeigt, wirkt sich ganz entscheidend auf die Chancenverteilung im Arbeitskampf aus. Unabhängig von der wirtschaftlichen Konjunktur ist die Beschäftigungsautonomie der Unternehmen ein jederzeit einsetzbares Druckmittel.

4) Gesellschaftlicher und politischer Einfluß der Beteiligten

Obwohl einige (auch Rechts-)Wissenschaftler in den letzten Jahren eine Tendenz zum „Gewerkschaftsstaat“ feststellen wollen, zeigt eine Analyse des gesellschaftlichen und politischen Einflusses der Verbände, daß die ökonomische Macht der Arbeitgeber auch im politischen und gesellschaftlichen Bereich Auswirkungen hat, die die Annahme einer Überparität der Gewerkschaften als völlig unbegründet erscheinen lassen.

Machtkonzentration der Arbeitgeberverbände

Nur ein - allerdings wichtiger - Anhaltspunkt für die Schlagkraft der Arbeitgeber zeigt sich in ihrer Personal- und Finanzausstattung: die kapitalorientierten Verbände beschäftigen allein dreizehnmal mehr hauptamtliche Mitarbeiter (120 000) als die Gewerkschaften (9000). Das Beitragsaufkommen der Unternehmerverbände betrug im Jahre 1968 zwischen 800 Millionen und 1,5 Milliarden DM, während sich der Gesamtetat aller DGB-Gewerkschaften in diesem Jahr auf etwas weniger als 500 Millionen belief.

Einfluß der Verbände in gesellschaftlichen Institutionen

Lediglich formal gesehen, reicht der Einfluß der Arbeitgeberverbände in gesellschaftlichen Institutionen nicht weniger weit als derjenige der Gewerkschaften. Überall dort, wo den Gewerkschaften Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte eingeräumt werden, gilt dies im selben Maß für die Arbeitgeberverbände auch. In wichtigen Bereichen gehen ihre Befugnisse sogar über die der Gewerkschaften hinaus: Dies gilt z. B. für die Industrie- und Handelskammern, die, hauptsächlich von Arbeitgebern getragen, in einer Reihe gesellschaftlicher Fragen Mitspracherechte besitzen. Auch in den Anhörungsverfahren der Bundesministerien zu Gesetzesentwürfen ergibt sich - nach empirischen Untersuchungen - in der Regel eine erhebliche Überparität der Wirtschaftsverbände. Personelle Verflechtungen zwischen Staat und Verbänden lassen sich weitaus stärker bei den Arbeitgebern als bei den Gewerk-

schaften feststellen. Auch in den zahlreichen Beiräten der Ministerien sind Arbeitgeberverbände in größerer Zahl vertreten als die Gewerkschaften.

Einfluß der öffentlichen Meinung

Von erheblicher Bedeutung für die Einschätzung der Chancenverteilung generell sowie insbesondere auch bei Tarifverhandlungen und Arbeitskämpfen ist der Einfluß von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften auf die öffentliche Meinung.

Was Rundfunk und Fernsehen betrifft, so gewährleisten diese Medien durch die Besetzung der Rundfunk- und Fernsehgeräte mit Repräsentanten gesellschaftlicher Gruppen zwar formal eine gewisse Ausgewogenheit. Jedoch weisen jüngste Ereignisse, wie die Auseinandersetzung um die Fernsehserie „Der Betriebsrat“ und grundlegende empirische Analysen darauf hin, daß jedenfalls von einer Überbetonung der Standpunkte der Arbeitnehmerseite und ihrer Interessenvertretungen in Rundfunk- und Fernsehsendungen keine Rede sein kann.

Was den Pressebereich angeht, so liegen empirische Untersuchungen zur Stellungnahme der Presse zu Arbeitskämpfen aus jüngster Vergangenheit über den Arbeitskonflikt in der Druckindustrie vor. Sie weisen aus, daß gerade auch die seriöse Presse zwischen dem 4. und 25. Mai 1976 politische Einstellungen und Werthaltungen äußerte, die ein pointiert antigewerkschaftliches Denken offenlegen.

Ferner: Prinzipiell wird jede Tarifaueinandersetzung bereits im Vorfeld der Verhandlungen von Stellungnahmen aus dem privaten, halbstaatlichen und staatlichen Bereich begleitet. Dabei zeigt sich, daß die Gewerkschaften die Ansprüche ihrer Mitglieder gegen eine nahezu geschlossene Front von Äußerungen sowie Gutachten von Vertretern und Institutionen des öffentlichen Lebens (vor allem die jährlichen Gemeinschaftsgutachten von fünf Wirtschaftsforschungsinstituten, verschiedene Wirtschaftsfachleute, der Sachverständigenrat, der Jahreswirtschaftsbericht der Bundesregierung) behaupten und gegebenenfalls durchsetzen müssen. Nun kann aus juristischer Sicht kein Zweifel daran bestehen, daß die den Gewerkschaften empfohlenen Daten keine rechtliche Verbindlichkeit besitzen. Ihre faktische Wirkung ist demgegenüber nicht zu unterschätzen. Zunächst ist bereits der Ausgangspunkt der Gewerkschaften gegenüber ihrem Gegenspieler, den Arbeitgeberverbänden, ungünstig, weil sie als Fordernde auftreten müssen und in der Öffentlichkeit deshalb leicht in die Rolle des Aggressors gerückt werden können. Sehen sie sich dann einer nahezu geschlossenen Front verschiedener Stellungnahmen von Wirtschaftsexperten, Wirtschaftsforschungsinstituten, des Sachverständigenrats und zunehmend auch unmittelbar der Regierung gegenüber, die sie — teilweise unter Angabe konkreter Höchstzahlen — zur Mäßigung in der Lohnpolitik auffordern, so liegt nahe, daß hierdurch die gewerkschaftliche Verhandlungsposition nicht unwesentlich geschwächt wird.

II) Aussperrung: eine zusätzliche, rechtswidrige Maßnahme

Der vorstehende Vergleich der gegenseitigen Chancen hat das Mittel der Aussperrung nicht mit einbezogen. Durch die rechtliche Zulassung der Aussperrung wird das ohnehin schon starke Chancenübergewicht der Arbeitgeber noch bereichert: Die Aussperrung versetzt die Arbeitgeber in die Lage, Zeitpunkt und Ort des Arbeitskampfes weitgehend selbst zu bestimmen. Während die Arbeitnehmer einen Streik durch Überzeugung jedes einzelnen, Urabstimmung und umfangreiche Organisation des Streikablaufs vorbereiten müssen — hierbei ist der gewerkschaftliche Organisationsgrad, das Bewußtsein der Gewerkschaftsmitglieder, die wirtschaftliche Situation der zu bestreikenden Betriebe und vieles mehr zu berücksichtigen —, bedarf die Aussperrungserklärung lediglich einer Mitteilung an einen begrenzten, überschaubaren Personenkreis. Nach der Aussperrungserklärung verbleiben den Streikenden wenig Möglichkeiten aktiver Gegenaktionen. Während sie im Streik der wirtschaftlichen Überlegenheit des Unternehmers ihre Solidarität entgegensetzen konnten und durch die Arbeitsverweigerung das Weisungsrecht des Arbeitgebers suspendierten, beschränkt die Aussperrung die Möglichkeiten gewerkschaftlicher Solidarität weitgehend darauf, Unterstützungszahlungen an die Ausgesperrten zu leisten.

Die Aussperrung zielt im Ergebnis unmittelbar darauf ab, die von den Arbeitnehmern gebildete gewerkschaftliche Gegenmacht (die ohne das Streikrecht undenkbar wäre) zu beseitigen oder zumindest einzuschränken. Die Aussperrung ist auf die Schwächung und Auszehrung der Gewerkschaftskassen und damit der gewerkschaftlichen Solidarität gerichtet.

Diese Überlegungen lassen die Ausgangsthese der BAG-Rechtsprechung und der herrschenden Meinung, die Aussperrung sei eine kollektive Maßnahme zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen im Sinne von Art. 9 Abs. 3 Satz 1 GG als außerordentlich fragwürdig erscheinen. Da das Ziel der Aussperrung vielmehr darin besteht, das Entstehen und Fortbestehen kollektiver Solidarität auf Arbeitnehmerseite zu verhindern beziehungsweise zu schwächen, liegt es näher, die Aussperrung als eine das Koalitionsrecht einschränkende und damit rechtswidrige Abrede im Sinne des Art. 9 Abs. 3 Satz 2 GG anzusehen.

III) Geschichte der Aussperrung

Die Aussperrung wird häufig als historisch überkommenes Kampfmittel angesehen. Es wird behauptet, sie sei dadurch zu einer spezifisch koalitionsmäßigen Betätigung der Arbeitgeber geworden.

Für die Bewertung der Verfassungsmäßigkeit der Aussperrung ist ihre historische Entwicklung zweifellos zu berücksichtigen. Aus der einfachen Feststellung aber, die Aussperrung sei praktiziert worden, ergibt sich noch kein Anhaltspunkt für

eine rechtliche Beurteilung. Vielmehr ist in Rechnung zu stellen, in welchem rechtlichen und tatsächlichen Zusammenhang das Mittel der Aussperrung eingesetzt wurde und daß das Grundgesetz von 1949 keine schlichte Neuauflage der Weimarer Verfassung ist. Diese Gesichtspunkte kommen bei Befürwortern der Aussperrung durchweg zu kurz.

Die Geschichte der Aussperrung, die von der WSI-Studie nachgezeichnet wird, zeigt, daß dieses Arbeitgeberkampfmittel nicht eingesetzt wurde, um die Parität der Verhandlungschancen zu wahren und die Garantie der Koalitionsteilhabe an der Tarifautonomie auch für die Arbeitgeberverbände sicherzustellen. Vielmehr wurde arbeitgeberseitig der Zweck verfolgt, durch Angriff auf die Existenz der Gewerkschaften, (erste Phase) beziehungsweise existentielle Rechte der Arbeitnehmerkoalitionen (zweite Phase) wirtschaftliche und soziale Fortschritte für die Arbeitnehmer, wenn nicht zu verhindern, so doch zu erschweren. Die Aussperrungen in der Weimarer Republik hatten sogar einen nicht unerheblichen Anteil an ihrem Niedergang. Dies gilt vor allem für die Aussperrung anläßlich des Ruhreisenstreites vom November 1928, wo die Arbeitgeber auf den Schiedsspruch des staatlichen Schlichters (2 Pfennig Lohnerhöhung) mit der Aussperrung von 213 000 Metallarbeitern des Ruhrgebiets reagierten und damit das in der Weimarer Zeit geltende System kollektiver Verhandlungen schlechthin in Frage stellten.

IV) Die Aussperrung in einigen westeuropäischen Ländern und Art. 6 Abs. 4 Europäische Sozialcharta

In keinem westeuropäischen Land ist die Aussperrung verfassungsmäßig garantiert. Sie wird auch im Unterschied zur Bundesrepublik Deutschland in keinem anderen Land in die Verfassung hineininterpretiert.

Dagegen finden sich einseitige verfassungsmäßige Garantien des Streikrechts in einer ganzen Reihe westeuropäischer Länder (Frankreich, Italien, Portugal, Griechenland, Türkei, Zypern).

In zahlreichen Ländern ist die Aussperrung zwar nicht verboten, wird aber von den Rechtsordnungen auf verschiedene Weise derartig erschwert, daß die Arbeitgeber kaum oder überhaupt nicht zu dieser Maßnahme greifen (Frankreich, Italien, Großbritannien, Niederlande, Belgien, Irland). In Portugal besteht seit kurzem ein gesetzliches Aussperrungsverbot. Auch in allen übrigen Ländern - außer der Bundesrepublik Deutschland - hat die Aussperrung trotz rechtlicher Zulässigkeit so gut wie keine praktische Bedeutung. Dies gilt selbst für Norwegen und Dänemark, wo eine einfach gesetzliche Garantie der Aussperrung besteht.

Die große rechtliche und praktische Bedeutung der Aussperrung in der Bundesrepublik findet also in keinem anderen westeuropäischen Land ihresgleichen.

Vor dem Hintergrund der skizzierten Bedeutung der Aussperrung in Westeuropa wird die Tragweite des Art. 6 Abs. 4 der Europäischen Sozialcharta verständlich, die auch für die Bundesrepublik Geltung hat. Art. 6 Abs. 4 der Europäischen Sozialcharta lautet: Um die wirksame Ausübung des Rechts auf Kollektivverhandlungen zu gewährleisten, verpflichten sich die Vertragsparteien . . . und anerkennen das Recht der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber auf kollektive Maßnahmen einschließlich des Streikrechts im Falle von Interessenkonflikten, vorbehaltlich etwaiger Verpflichtungen aus geltenden Gesamtarbeitsverträgen.

Trotz des eindeutigen Wortlauts des Art. 6 Abs. 4 Europäische Sozialcharta, der das Streikrecht, nicht aber die Aussperrung nennt, interpretieren einige Autoren ein „Recht auf Aussperrung“ in die Vorschrift hinein. Das geschieht häufig mit dem Hinweis, in Art. 6 Abs. 4 Europäische Sozialcharta sei auch den Arbeitgebern das Recht auf kollektive Maßnahmen zugestanden; die Aussperrung sei die wichtigste, wenn nicht die einzige Form kollektiver Maßnahmen der Arbeitgeber. Diese Auffassung entspricht aber — wie gezeigt — nicht der Realität der meisten westeuropäischen Länder: Zum einen wird die Aussperrung in vielen Staaten nicht als kollektive Maßnahme angesehen, zum anderen kommt sie in den meisten Ländern so selten vor, daß man - nach der oben erwähnten Auffassung - annehmen müßte, die Arbeitgeber betätigten sich nahezu überhaupt nicht kollektiv.

V) Solidaritätsstreiks bei Aussperrungen?

Abschließend werden in der WSI-Studie Solidaritätsstreiks rechtlich bewertet, da diese als Maßnahme gegen Aussperrungen in Betracht kommen und Gegenstand juristischer Auseinandersetzungen sind.

Die Zulässigkeit arbeitskampfrechtlicher Solidaritätsaktionen hatte früher das Reichsgericht in ständiger Rechtsprechung anerkannt. Dem hatte sich auch das Landesarbeitsgericht Frankfurt angeschlossen. Die Zulässigkeit von Solidaritätsstreiks wird in der arbeitsrechtlichen Literatur heute überwiegend bejaht. Die herrschende Meinung in der Literatur begründet ihre Zulässigkeit im wesentlichen mit drei Argumenten:

- wegen der engen wirtschaftlichen Verflechtung der Kampfgegner ist auch der durch einen Solidaritätsstreik betroffene Arbeitgeber in der Lage, auf das Verhalten der vom Hauptkampf Betroffenen einzuwirken.
- Die solidarisch streikenden Arbeitnehmer eines Sympathie- beziehungsweise Solidaritätsstreiks hätten regelmäßig ein eigenes Interesse daran, daß auch Arbeitskämpfe anderer Arbeitnehmer (des Hauptkampfes) zum Erfolg führen.
- Im Solidaritätsstreik findet ein „bestimmtes Solidaritätsgefühl“ seinen Ausdruck, das sich historisch durch die Zusammenschlüsse und die gemeinsame Interessenvertretung herausgebildet hat.

Die Autoren der Studie weisen darauf hin, daß die Aussperrung geradezu die Solidarität der Arbeitnehmer provoziert, da durch diese Maßnahme auch Nicht-Streikende in den Kampf mit einbezogen werden. Demzufolge sei es nur konsequent, wenn sich die zunächst aufgezwungene Solidarität, die z. B. durch die gewerkschaftliche Arbeitskampfunterstützung der Ausgesperrten ihren Ausdruck findet, aktiv in Solidaritätsstreiks umsetzt. Diese Überlegungen dürfen nach Auffassung der Verfasser der WSI-Studie bei der rechtlichen Bewertung von Solidaritätsstreiks nicht unberücksichtigt bleiben.