
Ulrich Zachert

Gewerkschaftliche Autonomie und rechtliche Rahmenbedingungen

Die Aussperrung im Spektrum der Einschränkung von Gewerkschaftsrechten

Dr. Ulrich Zachert, geboren 1943 in Berlin, studierte Anglistik, Germanistik und Rechtswissenschaften in Berlin, Göttingen, Grenoble, Paris und Hamburg. Danach war er vorübergehend beim Hauptvorstand der Gewerkschaft Nahrung – Genuß - Gaststätten, und im Jahre 1973 bei der Hans-Böckler-Gesellschaft tätig. Seit 1974 ist er Referent für Arbeits- und Wirtschaftsrecht beim Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) des DGB. Er schrieb zuletzt in Heft 6/79 dieser Zeitschrift.

Gewerkschaftliche Autonomie und Verrechtlichung

Eines der am häufigsten verwandten Schlagworte bei der Diskussion *über* die Gewerkschaften ist die Forderung, sie sollten sich stärker als in der Vergangenheit auf die gewerkschaftsautonomen Mittel besinnen, um die Interessen ihrer Mitglieder auf allen Ebenen der gesellschaftlichen Auseinandersetzung möglichst effektiv zur Geltung zu bringen¹. Aber auch *in* den Gewerkschaften scheint vor allem, nachdem es nicht gelungen ist, in der politischen Auseinandersetzung die unzulänglichen Be-

¹ Letztens: Hartwich, Besinnung auf die eigene Stärke. GMH 3/80, S. 158, 166 ff.; Zweigert/D. Martiny, Gewerkschaften und Grundgesetz, GMH 3/80, S. 171, 179 ff.; zu parallelen Ansätzen im Ausland (Italien), die - vor dem Hintergrund unterschiedlicher gewerkschafts- und gesellschaftspolitischer Konstellationen — noch grundsätzlicher sind; Lama, Die Rolle der Gewerkschaft in der italienischen Krise, 1977, S. 12 ff., 56 ff. (Einleitung: D. Albers); aus entsprechenden Überlegungen versucht für die Bundesrepublik Anregungen zu gewinnen: F. Deppe, Autonomie und Integration, Materialien zur Gewerkschaftsanalyse, 1979, S. 123, 191 ff.

Stimmungen des Mitbestimmungsgesetzes von 1976 zu verbessern, ein vorsichtiger Prozeß des Umdenkens eingesetzt zu haben: Zunehmend verläßt man sich jedenfalls nicht mehr primär auf den Staat als Adressaten gewerkschaftlicher Forderungen, sondern besinnt sich dafür stärker auf die unmittelbaren gewerkschaftlichen Durchsetzungsmittel².

Will man die Chancen einer Akzentverlagerung gewerkschaftlicher Politik hin zu einer größeren Betonung gewerkschaftsautonomer Möglichkeiten realistisch einschätzen, dann stellt sich auch die Frage nach den rechtlichen Rahmenbedingungen, d. h.: Welche Spielräume gibt das Arbeits- und Verfassungsrecht den Gewerkschaften für selbstbestimmtes Handeln? Dies scheint um so wichtiger, als eine ins Auge fallende Eigenart der Austragung gesellschaftlicher Konflikte in der Bundesrepublik darin besteht, daß diese häufig nicht auf der Ebene offener politischer Auseinandersetzungen, sondern auf der juristischen Ebene, also in stark institutionalisierter, formalisierter Form entschieden werden³: Die Machtfrage, eine bestimmte Forderung (augenblicklich) nicht durchsetzen zu *können*, wird oftmals verstanden als eine Rechtsfrage, etwas nicht tun zu *dürfen**.

Zentrale Bestimmung für die juristische Bewältigung des Konflikts zwischen Kapital und Arbeit und der gewerkschaftlichen Handlungsmöglichkeiten ist Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz. Nach ihm steht jedermann das Recht zu, Vereinigungen zur Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zu bilden. Diese Norm, die die Väter des Grundgesetzes wegen politisch unüberbrückbarer Differenzen bewußt so unpräzise gefaßt haben, schützt nach allgemeiner Rechtsmeinung vor allem drei Aspekte:

- die Betätigung der (gewerkschaftlichen) Koalitionen,
- das Streikrecht und
- die Tarifvertragsautonomie.

Ihre wechselseitige Abhängigkeit ist evident: Ohne gewerkschaftliche Entfaltung im Betrieb läuft das Streikrecht leer, ohne Streikrecht gibt es keine Tarifautonomie, und Tarifverträge sichern ihrerseits in vielfältiger Weise die gewerkschaftliche Entfaltung im Betrieb. Nachfolgend sollen zu allen drei Bereichen im Hinblick auf das gewerkschaftliche Druckpotential einige rechts- und gewerkschaftspolitische Überlegungen entwickelt werden.

Gewerkschaftliche Rechte im Betrieb

Zu diesem Problembereich hat das Bundesarbeitsgericht um die Jahreswende 1978/79 drei bemerkenswerte Entscheidungen gefällt:

2 Ausdruck dessen ist die Ausweitung der Felder traditioneller Tarifpolitik, häufig auch etwas irreführend mit „qualitativer Tarifpolitik“ bezeichnet, u. a. auf Fragen der Arbeitsbedingungen und des erweiterten Rationalisierungsschutzes; zur gewerkschaftlichen Programmatik insoweit: Leminsky, zum neuen Aktionsprogramm des DGB, GMH 12/79, S. 745, 749. .

3 Einen kurzen und informativen Überblick über die Diskussion zur Verrechtlichungsproblematik in ihrer Ambivalenz geben: Blankenburg/Schönholz, Zur Soziologie des Arbeitsgerichtsverfahrens, 1979, S. 19 ff.

4 Reinhard Hoffmann, Rechtsfortschritt durch gewerkschaftliche Gegenmacht, 7. Aufl. 1972, S. 91.

- Die IG Chemie durfte während der Arbeitspausen ihre Vertrauensleutewahlen im Betrieb nicht durchführen.
- Der IG Metall wurde untersagt, als Organisation ihre Mitgliederzeitschrift „Metall“ an ihre Mitglieder im Betrieb in den Pausen zu verteilen.
- Zwei Mitglieder der IG Bau-Steine-Erden durften briefmarkengroße Aufkleber mit dem Emblem ihrer Gewerkschaft an Schutzhelmen nicht befestigen, die sich im Eigentum des Arbeitgebers befanden.

Da die Urteile an anderer Stelle bereits dokumentiert und aus rechtlicher und gewerkschaftspolitischer Sicht kritisiert wurden⁵, soll sich die nachfolgende Darstellung vor allem auf einige Entwicklungstendenzen beschränken, die seit ihrem Inkrafttreten zu verzeichnen sind. Während hinsichtlich der gewerkschaftlichen Informations- und Werbemöglichkeiten im Betrieb über die üblichen Restriktionsversuche hinaus keine auffallenden Einschränkungen bekannt sind, gilt zumindest teilweise Entgegengesetztes für den Fragenbereich der Vertrauensleutewahlen im Betrieb. So hat der Vorstand der Gewerkschaft Chemie-Papier-Keramik in einer Presseerklärung vom 6. 12. 1979 darauf hingewiesen, in drei Fällen - unter anderem im Werk Wuppertal-Elberfeld des Großkonzerns Bayer AG - sei es zu den schwersten Behinderungen durch den Arbeitgeber gekommen, die man bisher im Organisationsbereich der IG Chemie und auch in Organisationsbereichen anderer Gewerkschaften feststellen konnte. Die Gewerkschaftsmitglieder wurden unter Berufung auf das Eigentumsrecht an der Ausübung ihres demokratischen Wahlrechts gehindert und konnten ihre Vertrauensleute nur in Werksbussen der IG Chemie-Papier-Keramik wählen, die vor den Werkstoren aufgestellt wurden.

Auch wenn die gewerkschaftlichen Erfahrungen insoweit unterschiedlich sind — die IG Metall ist bei ihren vor kurzem durchgeführten Vertrauensleutewahlen nicht auf vergleichbare Widerstände gestoßen⁶ - könnten die Vorfälle in einzelnen Unternehmen im Organisationsbereich der IG Chemie ein Wetterleuchten signalisieren: Probleme für die gewerkschaftliche Entfaltung sind vor allem dort zu befürchten, wo die gewerkschaftliche Präsenz noch nicht umfassend gefestigt bzw. durch Sonderfaktoren (wie *betriebliche* Vertrauensleute vor allem in Betrieben der Großchemie) geschwächt ist. In die Zukunft gerichtet werden sich die geschilderten Tendenzen der Rechtsprechung möglicherweise dort hemmend auswirken, wo die Gewerkschaften versuchen, ihre Präsenz und ihre Aktivitäten im Betrieb auszubauen. Beispielhaft sei verwiesen auf die Überlegungen der Gewerkschaft Nahrung - Genuß - Gaststätten, ihr Vertrauensleutenetz auszubauen⁷, ferner auf Konzeptionen einer arbeitsplatznahen Informationspolitik im Rahmen der Unternehmensmit-

5 Zachert, Mitbestimmung ohne Gewerkschaften?, GMH 6/79, S. 342 ff.

6 „Wahl der Vertrauensleute ist nicht behindert worden“, in: Handelsblatt vom 12./13. 10. 1979.

7 Wiedenhofer, Fragen der Integration gewerkschaftlicher Tarif- und Betriebspolitik, GMH 11/79, S. 700 ff.

bestimmung⁸ sowie auf Umsetzungsprobleme der neuen Tarifverträge über „vorbeugenden Rationalisierungsschutz“ aus dem Bereich der IG Metall und von Druck und Papier⁹, deren Verwirklichung angesichts der komplexen Regelungssachverhalte in ganz besonderem Maße von einer informierten und aktiven gewerkschaftlichen Basis abhängt.

Streik und Aussperrung

Im Jahre 1975/76 wurde in der juristischen Literatur der Nachkriegsgeschichte der Bundesrepublik — soweit ersichtlich erstmalig — ein Plädoyer für die Abschaffung des Streikrechts publiziert¹⁰. Die Begründung lautete wie folgt: Die Gewerkschaften hätten durch überzogene Lohnforderungen in den letzten Jahren die Wirtschaftskrise mit Unternehmenszusammenbrüchen, Arbeitslosigkeit und Kurzarbeit, die über lange Zeit für die Bundesrepublik undenkbar erschien, maßgeblich verursacht. Arbeitskämpfe seien nicht mehr zeitgemäß. Es sei daher erforderlich, daß sich der Gesetzgeber zur Einführung einer staatlichen Zwangsschlichtung entschlöße. Die Lohnzuwächse hätten sich in aller Regel an der stattgehabten oder voraussehbaren Entwicklung der Arbeitsproduktivität zu orientieren.

Die Befürwortung einer staatlichen Zwangsschlichtung ist allerdings in der Rechtslehre und sogar bei den Arbeitgebern bislang auf wenig zustimmende Resonanz gestoßen. Indes liegt die Vermutung nahe, daß dies nicht daran gelegen hat, weil das Plädoyer für ein gleichzeitig befürwortetes Streikverbot von interessierter Seite keinen Beifall finden würde. Im Gegenteil hieß es bereits im Jahre 1962 von Arbeitgeberseite, der Streik sei ein absoluter Anachronismus und unerwünscht¹¹; 1967 ließ der Arbeitgeberverband der hessischen Metallindustrie verlauten, der Streik sei in einer modernen Wirtschaft antiquiert; in den Aussperrungsprozessen der Jahre 1978 und folgende argumentierten die Arbeitgeber schriftsätzlich, die Gewerkschaften sollten bei ihren Tarifforderungen die Empfehlungen des Sachverständigenrates akzeptieren, ansonsten hätten sie alle Konsequenzen (gemeint sind die der Flächenaussperrungen) selbst zu tragen¹².

Gerade die Position der Arbeitgeber im Rahmen der neuen Kontroverse um die Aussperrung zeigt deshalb: Eine Einschränkung des Streiks und damit notwendig verbunden der Tarifautonomie läßt sich auch weniger spektakulär als durch Streikverbot, nämlich „auf kaltem Weg“ erreichen. Mittel hierzu ist vor allem die anlässlich der letzten Tarifaufeinandersetzungen massiv demonstrierte Aussperrungspraxis.

8 Hierzu die Diskussion im Mitbestimmungsgespräch 1978/79: Was bringt der Jahresabschluß für Mitbestimmungsträger? Mit Beiträgen von Volkmann, Scheibe-Lange, Huffschmid, Strothauer, Hercher, Hübner, A. Müller, Krüger-Buchholz.

9 Dokumentiert in GMH 5/78, S. 303 ff., 310 ff.

10 Die Auseinandersetzung ist dokumentiert in: GMH 10/76, S. 638 f.

11 Der Arbeitgeber 1962, S. 70.

12 In der neusten Auseinandersetzung plädiert E. von Brauchitsch für die Abschaffung von Streik und Aussperrung: „Wie man die Tarifautonomie ad absurdum führen kann“ in: Handelsblatt vom 24. 3. 1980; ablehnend dagegen: Erdmann: „Der Gesetzgeber ist nicht gefragt“ in Handelsblatt vom 27. 3. 1980.

Die Auswirkungen der zurückliegenden Aussperrungsfeldzüge auf die gewerkschaftliche Finanzkraft sind bereits häufig publiziert. Hier sei lediglich noch einmal festgehalten, daß der Arbeitskampf 1976 das gesamte Vermögen der IG Druck und Papier und die Arbeitskämpfe der Jahre 1978/79 noch einmal jeweils das Siebenfache ihrer und der Jahresrücklagen der ebenfalls betroffenen IG Metall aufgezehrt haben. Wenn sich auch die Gewerkschaften nie als Versicherungsvereine verstanden haben, so hängt doch der gewerkschaftliche Einfluß und die gewerkschaftliche Kampfkraft entscheidend mit davon ab, daß die finanzielle Basis in ausreichendem Umfang gesichert wird. Hiergegen nun zielt der Stoß, den die Arbeitgeber durch die massierten Aussperrungen der letzten Arbeitskämpfe führen: Streiks werden durch die Offensivstrategie der kampfgeldausweitenden Aussperrungen für die Gewerkschaften zu einem unkalkulierbaren Risiko. Letztlich haben es die Arbeitgeber über dieses Mittel in der Hand, die gewerkschaftliche Ausgabenpolitik und damit auch die (tarif-)politische Prioritätensetzung mitzubeeinflussen.

Selbst wenn man das Arbeitgeber-Argument akzeptiert, man wolle die Gewerkschaften durch die Aussperrungen keineswegs ausbluten oder ernsthaft schwächen¹³ liegt doch nahe, daß — flankiert durch entsprechende Tendenzen in der höchstrichterlichen Rechtsprechung — auf diesem Wege die arbeitgeberseitige Interpretation gewerkschaftlicher Aufgabenstellung und gewerkschaftlichen Selbstverständnisses durchgesetzt werden soll: Diese läuft im Kern darauf hinaus, das gewerkschaftliche Handeln auf eine Stabilisierungs- und Ordnungsfunktion zu beschränken¹⁴. Die Auswirkungen derartiger Bestrebungen lassen sich in Anlehnung an einen Satz von Kahn/Freund aus der berühmten Kritik der Ideologie des Reichsarbeitsgerichts dahin zusammenfassen: Dem einzelnen wird eine gewisse sozial-konservative Fürsorge zugebilligt. Größtes Mißtrauen und Widerstand ruft hingegen hervor, wenn er sich durch eigenes solidarisches Handeln aus bestehenden Abhängigkeiten selbst heraufarbeitet¹⁵. Ein solches Vorverständnis wird zwangsläufig dazu tendieren, den Spielraum für gewerkschaftliches Handeln gerade auch im Bereich von Tarifaufsetzungen und Arbeitskampf möglichst eng zu ziehen. Spürbare Einschränkungen des Streikrechts, verbunden mit kaum begrenzten Möglichkeiten der Aussperrung im geltenden Arbeitskampfsystem sind integraler Bestandteil derartigen konservativen Ordnungsdenkens.

Tarifautonomie

Die Tarifautonomie hängt mit dem Streikrecht unmittelbar zusammen. Historisch geht der Streik dem Tarifvertrag voraus. Der Streik ist sozusagen Geburtshelfer

13 O. Esser, Einleitungsreferat im Arbeitskreis I: Aussperrung - Chancengleichheit und Kontrolle durch Gegenmacht, Sonderdienst der Mitgliederversammlung der BDA 1979, S. 7, 10 f., der den Gewerkschaften in allen Bereichen der Tarifvertragsautonomie wie bisher die faire Zusammenarbeit (!) der Arbeitgeberverbände anbietet.

14 BdA, Fortschritt aus Idee und Leistung, Erklärung zu gesellschaftspolitischen Grundsatzfragen, 1970, S. 33 ff.

15 Kahn/Freund, Das soziale Ideal des Reichsarbeitsgerichts, in: Ramm (Hrsg.), Arbeitsrecht und Politik, 1966, S. 149, 194.

des Tarifvertrages. Auch das Bundesarbeitsgericht hat in mehreren Entscheidungen anerkannt, daß eine Vereinigung, die auf Arbeitgeberseite keinen Druck ausüben kann — und hierzu gehört in aller Regel die Streikbereitschaft und Streikfähigkeit —, keine Gewerkschaft im Rechtssinne ist¹⁶.

Folgende Tendenzen dürften — neben den oben angesprochenen Beschränkungen der gewerkschaftlichen Streikmöglichkeiten - in den kommenden Auseinandersetzungen eine Rolle spielen: Obwohl gerade die Tarifaussensetzungen der letzten Jahre, u. a. um bessere Arbeitsbedingungen und um den Ausbau des Rationalisierungsschutzes, zeigen, daß das Spektrum gewerkschaftlicher Tarifvertragspolitik umfassender geworden ist, werden nach wie vor Tarifverhandlungen um die Sicherung und Verbesserung des Einkommens ein zentraler Mobilisierungsfaktor bleiben. Hier sind bereits seit langem Versuche massiver Einflußnahme durch die veröffentlichte Meinung feststellbar, die die gewerkschaftlichen Handlungsfreiheiten nicht unwesentlich beeinträchtigen.

Eine Analyse der Grundzüge der veröffentlichten Meinungen aus dem privaten, halbstaatlichen und staatlichen Bereich zu tarifpolitischen Auseinandersetzungen (vor allem: die jährlichen Gemeinschaftsgutachten der fünf Wirtschaftsforschungsinstitute, die ebenfalls jährlich publizierten Gutachten des Sachverständigenrates und die Jahreswirtschaftsberichte der Bundesregierung auf der Grundlage des Stabilitätsgesetzes von 1967) läßt keinen Zweifel, daß diese einer zurückhaltenden gewerkschaftlichen Lohnpolitik die Schlüsselrolle bei der Bewältigung der Probleme des gegenwärtigen Wirtschaftssystems, namentlich der Aspekte von Preisstabilität und Vollbeschäftigung, zuweisen¹⁷.

Ohne daß die Fragwürdigkeit dieses Konzeptes hier inhaltlich kritisiert werden kann, läßt sich feststellen, daß nach den theoretisch vorherrschenden und praktisch angewandten Wirtschaftskonzepten ganz wesentlich nur der Lohn als veränderliche Größe begriffen wird: Seine Höhe ist zu begründen, zu rechtfertigen und gegebenenfalls zu beschränken, während andere Daten — namentlich die Unternehmergewinne - als unveränderlich und vorgegeben hingenommen werden. Nun kann aus juristischer Sicht und auch den Aussagen der privaten oder staatlich bestellten Gutachter kein Zweifel daran bestehen, daß die den Gewerkschaften empfohlenen Daten keine rechtliche Verbindlichkeit besitzen. Ihre faktische Wirkung ist demgegenüber nicht zu unterschätzen. Zu Recht ist hierauf von gewerkschaftlicher Seite wiederholt hingewiesen worden: „Lohnerhöhungen vollziehen sich im Scheinwerferlicht der Öffentlichkeit. Von der Aufstellung der Forderung bis zum Abschluß. Die veröffentlichte Meinung nimmt ununterbrochen Stellung. Und sie stützt sich dabei auf regierungsamtliche Zahlen. Sicher, solche Zahlen sind nicht rechtsverbindlich. Aber politisch können sie sich wie Lohnleitlinien auswirken“¹⁸.

16 BAG 15. 3. 1977, AuR 1977, S. 281 ff.

17 Empirisches Material bei Zachert, AGAR, Band 9/X Tarifvertrag, 1979, S. 195 ff.

18 Mahlein, Lehren aus einem Arbeitskampf, GMH 7/76, S. 396.

Stimmen aus dem gewerkschaftlichen oder gewerkschaftsnahen Lager, wie die des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts des DGB oder des Memorandums einer großen Zahl von Wissenschaftlern, das seit 1975 jährlich in kritischer Auseinandersetzung mit dem Sachverständigenrat herausgegeben wird, spielen — abgesehen von gegenläufigen und sich partiell „neutralisierenden“ Tendenzen innerhalb kritischer Positionen¹⁹ - demgegenüber (noch) eine Außenseiterrolle und sind gegenwärtig nicht in der Lage, im Sinne einer *Gegenöffentlichkeit* die vorherrschende Grundtendenz ernsthaft in Frage zu stellen.

Die Diskussion über die Beschränkung der gewerkschaftlichen Autonomie im Rahmen von Tarifauseinandersetzungen hat nicht nur eine politische Dimension, sie wird vielmehr auch auf der juristischen Ebene ausgetragen. Schlüsselbegriff ist in der rechtswissenschaftlichen Auseinandersetzung die sogenannte „*Gemeinwohlbindung*“ der Tarifvertragsparteien, die in Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz teilweise zugrunde gelegt wird, ohne daß freilich Wortlaut, Entstehungsgeschichte oder Zweck dieser Bestimmung für eine derartige Auslegung etwas hergeben. Wohl überwiegend wird in der juristischen Literatur und im Ergebnis auch in der Rechtsprechung die Meinung vertreten, Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz liege eine umfassende Ordnungsfunktion im Sinne einer Richtigkeitsgewähr zugrunde. Ein Gleichgewicht sei nötig, um zu erreichen, daß Tarifverträge alles in allem zu ökonomisch richtigen, gerechten und gemeinweckmäßigen Ergebnissen führen. Welche Konsequenzen hieraus abgeleitet werden können, zeigt ein - allerdings von dem Bundesgerichtshof aufgehobenes - Urteil des Kammergerichts Berlin, das einen eintägigen Streik im Bereich der IG Druck und Papier Nordrhein-Westfalens im Jahre 1973 u. a. wegen Verstoßes gegen die Gemeinwohlverträglichkeit für rechtswidrig erklärte²⁰.

Mindestens ebenso brisant sind in diesem Zusammenhang Versuche der Arbeitgeber, bestimmte Tarifvertragsinhalte *von vornherein* für nicht verhandlungsfähig zu erklären. Zu Beginn des Jahres 1979 wurde ein detaillierter Tabu-Katalog der Arbeitgeberverbände bekannt, der auf Bundesebene für einen großen Teil tatsächlicher und auch denkbarer tarifpolitischer Fragen strikte Verhandlungsgrenzen setzt. Derartige „Tabu-Kataloge“ sind nicht neu. Allerdings ist die Häufung angeblich nicht verhandlungsfähiger Fragenbereiche bislang unbekannt. Dabei geht es unter anderem:

- um Tarifverträge zum Schutz gewerkschaftlicher Vertrauensleute,
- um Forderungen nach Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit,

¹⁹ Vgl. die Aufsätze von Henschel und Hickel in: GMH 1980, S. 109 ff. und 116 ff.; WSI-Konjunkturbericht in: WSI-Mitteilungen 6/1979; ein Überblick über das Spektrum der vertretenen Ansichten findet sich im Sonderband: Das Argument, Alternative Wirtschaftspolitik, 1979.

²⁰ Zum Urteil des Kammergerichts Berlin siehe Erd, Vereinsrecht ohne Verbandsautonomie - Arbeitskämpfrecht ohne Streik?, KJ 1977, S. 49 ff.; zum Urteil des Bundesgerichtshofs vom 19. 1. 1978 siehe: DB 1978, S. 687 ff.; zur Erstreckung der sogenannten Gemeinwohlbindung auf das gesamte gewerkschaftliche Handeln, Kittner, Bundesverfassungsgericht und Koalitionsfreiheit, GMH 3/76, S. 154 ff.

- sowie auch um vorbeugend wirkende Rationalisierungsschutzabkommen, die über die bislang bekannten bloßen Abfindungen bei Rationalisierungsmaßnahmen hinausgehen.

Auch hier läßt sich feststellen, daß teilweise versucht wird, derartige *tarifpolitisch* motivierte Einschränkungen der Tarifvertragsautonomie durch *verfassungsrechtliche* Argumente zu stützen. So werden gegen den Abschluß von Tarifverträgen zum Schutz gewerkschaftlicher Vertrauensleute z. B. Einwände aus dem Gleichheitsgrundsatz des Art. 3 Grundgesetz und sogar unmittelbar aus der Koalitionsfreiheit des Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz hergeleitet²¹. Eine Verbesserung des Rationalisierungsschutzes soll angeblich u. a. gegen den Art. 3 Grundgesetz und gegen die Berufsfreiheit der Arbeitsplatzsuchenden bzw. der Arbeitgeber nach Art. 12 Grundgesetz verstoßen²². In diesem Zusammenhang sah sich die Gewerkschaft Druck und Papier sogar einer einstweiligen Verfügung gegenüber, die zum Ziel hatte, den Arbeitskampf vom Frühjahr des Jahres 1978 zum Schutze der Fachkräfte der Druckindustrie zu untersagen²³.

Der Kampf um Inhalte — ein Kampf ums Recht?

Wenn vorstehend am Beispiel der drei Handlungsfelder: Gewerkschaftsrechte im Betrieb, Streik, Tarifautonomie aufgezeigt wurde, inwieweit gewerkschaftsautonome Spielräume durch rechtliche Voraussetzungen eingeschränkt oder doch gefährdet sind, soll damit nicht der Ansicht Vorschub geleistet werden, eine derartige Politik sei angesichts der bestehenden Begrenzungen von vornherein wenig erfolgversprechend. Im Gegenteil: Ein Zurück zur über lange Jahrzehnte vorherrschenden Tendenz, Reformpolitik (primär) über den Staat durchzusetzen²⁴, kann gerade nach den Durchsetzungsproblemen, die in den letzten Jahren deutlicher geworden sind als in der Vergangenheit (institutionelle Mitbestimmung, berufliche Bildung, gesetzliche Arbeitszeitverkürzung über Änderungen der Arbeitszeitordnung usw.), keine Alternative sein.

Vielmehr kommt es bei der Diskussion über eine Akzentverlagerung gewerkschaftlicher Politik hin zu einer stärkeren Betonung gewerkschaftsautonomen Handelns auf folgendes an: Es gilt, bewußt zu machen, daß es zunächst einmal darum geht, sich bestehende Durchsetzungsmöglichkeiten auf diesem Feld nicht entreißen zu lassen bzw. teilweise sogar, Freiräume für selbstbestimmtes Handeln wieder zu-

21 Z. B. Bulla, Die rechtliche Zulässigkeit von Tarifverträgen über die Begünstigung von gewerkschaftlichen Vertrauensleuten, BB 1975, S. 889 ff.; dagegen unter ausführlicher Darstellung des Streitstandes: Weiss, Gewerkschaftliche Vertrauensleute, 1977.

22 Reuter, Zulässigkeit und Grenzen tarifvertraglicher Besetzungsregelungen, ZfA 1978, S. 1 ff.; Koller, Die Zulässigkeit von Rationalisierungsschutzabkommen in Tarifverträgen, ZfA 1978, S. 45 ff.; neuestens Bulla, Tarifverträge über Rationalisierungsmaßnahmen in Betrieb und Unternehmen, DB 1980, S. 103 ff., 158 ff.

23 ArbG München 16. 3. 1978, DB 1978, DB 1978, S. 1649 f.

24 Zur programmatischen Diskussion und Entwicklung insoweit: Leminsky, Zum neuen Aktionsprogramm des DGB, GMH 12/79, S. 745, 749.

rückzugewinnen. Die Einschätzung, der Kampf um Inhalte sei (partiell) deckungsgleich mit dem Kampf um gewerkschaftliche Rechte²⁵, erscheint deshalb durchaus realistisch. Ob zukünftig unter Umständen eine begrenzte Regelverletzung ins Kalkül gewerkschaftlicher Konzeptionen einzubeziehen ist, wird davon abhängen, welcher Spielraum den Gewerkschaften gerade auch nach den anstehenden Grundsatzentscheidungen der Rechtsprechung zur Aussperrung verbleibt. Wird die Möglichkeit der Durchsetzung von Forderungen durch solidarische Aktionen und solidarisches Handeln zu einer Hülse ohne materiellen Gehalt, dann jedenfalls sind lebenswichtige gewerkschaftliche Strukturprinzipien in Frage gestellt.

Größte Beachtung verdient in diesem Zusammenhang der Musterprozeß, den die Arbeitgeber führen, um zu erreichen, daß die befristeten Solidaritätsaktionen zur Unterstützung der Forderung der IG Metall nach Arbeitszeitverkürzungen im Stahlbereich um die Jahreswende 1978/79, an denen sich etwa 150 000 Arbeiter und Angestellte beteiligten, für rechtswidrig und damit unzulässig erklärt werden. Einen ersten Erfolg haben sie mit einem Urteil des Arbeitsgerichts Hagen bereits errungen²⁶. Die gleiche gefährliche Stoßrichtung kommt in einer Entscheidung des Landgerichts Frankfurt (Zivilkammer) zum Ausdruck, die die IG Druck und Papier wegen Solidaritätsaktionen zur Unterstützung des Arbeitskampfes britischer Kollegen bei der „Times“ zum Schadenersatz in Höhe von fast 60 000 DM verurteilte²⁷. Der Gedanke, daß Richtersprüche Siegerehrungen seien für Schlachten, die zuvor bereits auf politischem Felde geschlagen wurden²⁸, hat eine - über das durch Urteil gesetzte Recht hinausgehende — grundsätzliche Bedeutung. Entscheidend für den Erhalt und Ausbau gewerkschaftsautonomer Möglichkeiten wird generell sein, inwieweit es gelingt, rechtliche Positionen durch politische Praxis zu verteidigen und auch auszuweiten.

In der Grundsatzprogramm-Diskussion ist die Notwendigkeit einer gewerkschaftlichen Rechtspolitik erkannt, wenn es heißt: „Die gesellschaftlichen und politischen Auseinandersetzungen, die seit der letzten Wirtschaftskrise an Schärfe erheblich zugenommen haben, werden häufig nicht mehr in der direkten Auseinandersetzung der Tarifvertragsparteien oder im Parlament entschieden, sondern den Gerichten zur Entscheidung vorgelegt. . . Wir wehren uns dagegen, daß die Auslegung der Grundrechte, auf die wir uns stützen und die wir verteidigen werden, nach wie

25 Sinngemäß Kittner in einem Diskussionsbeitrag auf der IG Metall-Tagung. Krise und Reform in der Industriegesellschaft, Protokollband 1976, S. 74.

26 ArbG Hagen vom 3. 9. 1979, DB 1979, S. 2088 ff.; zu den Rechtsfragen ausführlich: Wohlgemuth, Rechtsfragen des Solidaritätsstreiks, AuR 1980, S. 33 ff.; nach Fertigstellung des Manuskripts wurde die Klage der Arbeitgeber in der zweiten Instanz allerdings abgewiesen (Landesarbeitsgericht Hamm, „Gericht: Aufruf der IG Metall war nicht rechtswidrig“, in: Westdeutsche Allgemeine Zeitung vom 28. 4. 1980; das Urteil ist *nicht* rechtskräftig). Eine gesellschaftspolitische Analyse dieses Urteils wird u. a. zu klären haben, ob es auch vor dem Hintergrund der Aktivitäten zu verstehen ist, die die Kritik der Gewerkschaften an der höchstrichterlichen Rechtsprechung zum kollektiven Arbeitsrecht einer größeren Öffentlichkeit bewußt gemacht haben dürften.

27 „Richter macht IG Druck für Ausschreitungen verantwortlich“, in: Frankfurter Rundschau 18. 3. 1980

28 So inhaltlich Matthöfer, Streiks und streikähnliche Formen des Kampfes der Arbeitnehmer im Kapitalismus, in: Schneider, D., Zur Theorie und Praxis des Streiks. 1971, S. 155, 159.

vor eine Domäne konservativer Verfassungsinterpreten ist²⁹." Zusätzlich zur Entwicklung fortschrittlicher Interpretationsansätze — vor allem der Verfassung³⁰ — wird es darauf ankommen, die Wechselbeziehung zwischen *politischer Praxis* und rechtlichen Positionen nicht aus dem Blickfeld zu verlieren. Dies sollte auch in der Diskussion um das neue Grundsatzprogramm reflektiert werden.

²⁹ Vetter, Zum Beginn der Diskussion um ein neues Grundsatzprogramm, GMH 1/80, S. 1, 10, 11,

³⁰ Die entsprechenden rechtspolitischen Aussagen im Programm sind abgedruckt in: GMH 1/80, S. 30-32; Die Arbeitnehmerrechte haben durch Prioritätensetzung ein größeres Gewicht erhalten, GMH 1/80, S. 36 f.