

Dokumentation

(Fortsetzung aus den Heften 9 und 10)

Im Namen des Volkes! Die Urteile des Bundesarbeitsgerichtes zur Aussperrung - Auszüge

Während die Interessen der Mitglieder einer Gewerkschaft weitgehend übereinstimmen und zu einem hohen Maße an Solidarität führen, sind die Mitglieder eines Arbeitgeberverbandes normalerweise potentielle oder tatsächliche Konkurrenten. Zwar verbindet sie das Interesse an günstigen Tarifabschlüssen, und diese Gemeinsamkeit läßt sie im Arbeitskampf zusammenrücken, aber die marktbedingten Interessengegensätze werden dadurch nicht aufgehoben. Daraus ergibt sich ein Interessenkonflikt, wenn die Lasten eines Arbeitskampfes, der um einen Verbandstarifvertrag geführt wird, nur einzelne Mitglieder des Verbandes trifft. Diese sehen sich in die Lage versetzt, im gemeinsamen Arbeitgeberinteresse stellvertretend standhalten zu müssen, während ihre streikverschonten Verbandskollegen die Gunst der Stunde nutzen und Marktanteile hinzugewinnen können. Man wird davon ausgehen müssen, daß dieser Konflikt zwar nicht zwangsläufig, aber doch typischerweise bei eng begrenzten Teilstreiks auftritt.

Dennoch wäre eine Ausdehnung des Kampfrahmens durch Aussperrungen entbehrlich, wenn der Interessengegensatz der Arbeitgeber während der Dauer eines Arbeitskampfes mit verbandsrechtlichen Mitteln aufgehoben werden könnte. Ein Versuch in diese Richtung unternehmen die sogenannten Streikhilfeabkommen, die Hilfeleistungen bei Lieferschwierigkeiten vorsehen und die Abwerbung von Kunden verbieten. Die kartellrechtliche Zulässigkeit solcher Vereinbarungen ist umstritten. Das

muß hier nicht erörtert werden, weil jedenfalls Wettbewerbsverbote, die sich auf Arbeitskämpfe beschränken, nur bei sehr einfach gegliederten Marktverhältnissen praktikabel sein können und als atypisch vernachlässigt werden dürfen. Wenn die Verteiler und Abnehmer anderen Branchen angehören und ihrerseits starkem Wettbewerb ausgesetzt sind (z. B. auch aus dem Ausland), werden sich die kampfbedingten Wettbewerbsvorteile kaum abgrenzen und kontrollieren lassen. Schon allein diese Unsicherheiten können bewirken, daß sich die Sorge der von Teilstreiks betroffenen Unternehmen um die Erhaltung ihres Marktanteils schädlich auf die Verbandssolidarität auswirkt.

Die ungleiche Lastenverteilung eines Teilstreiks wird auch die Bereitschaft zum Abschluß eines Tarifvertrages ungleich beeinflussen. Bei einer typisierenden Betrachtung kann man davon ausgehen, daß die nicht bestreikten Unternehmen regelmäßig für eine härtere Verhandlungsposition eintreten würden als die bestreikten Unternehmen, wenn Abwehraussperrungen aus rechtlichen oder tatsächlichen Gründen nicht in Betracht kämen. Daraus ergäbe sich für die bestreikten Unternehmen die naheliegende Lösung, durch einen Firmentarifvertrag gleichsam zu einem „Separatfrieden“ zu gelangen. Das wird besonders deutlich, wenn die kampfführende Gewerkschaft den bestreikten Unternehmen ausdrücklich Firmentarifverträge anbietet, obwohl sie eigentlich einen Verbandstarifvertrag anstrebt. Im Schrifttum wird sogar die Zulässigkeit eines solchen Vorgehens angezweifelt. Aber selbst diejenigen Autoren, die den Gewerkschaften einen größeren Handlungsspielraum einräumen wollen, müssen der Arbeitgeberseite das Recht zugestehen, dem Angriff auf die Verbandssolidarität durch Abwehraussperrungen zu begegnen. Die Verbandssolidarität ist wegen der Erforderlichkeit von Druck und Gegendruck auch für die Arbeitgeberseite unerlässlich. Es kann dabei nicht entscheidend darauf ankommen, ob ein Firmentarifvertrag ausdrücklich gefordert wird oder ob er sich den betroffenen Arbeitgebern lediglich als Ausweg aus einer

Zwangslage aufdrängt. Die Interessenlage und die Verschiebung des Kräfteverhältnisses sind in beiden Fällen gleich. Der einzelne Arbeitgeber kann jederzeit einen Firmentarifvertrag abschließen.

Rechtstatsächliche Untersuchungen der Folgen von Teilstreiks für die Konkurrenzsituation und die Verbandssolidarität fehlen. Aber der Senat kann einer Entscheidung nicht ausweichen und muß sich deshalb mit groben Erfahrungswerten begnügen. Mit dieser Einschränkung ist davon auszugehen, daß die Konkurrenzverzerrungen um so größer sind, je enger der Rahmen eines Teilstreiks abgesteckt wird. Möglicherweise werden ihre Folgen für die Verbandssolidarität bedeutungslos, wenn ca. die Hälfte der Arbeitnehmer eines Tarifgebietes zum Streik aufgerufen wird. Aber im vorliegenden Fall befanden sich zunächst nur 80 000, später 90 000 von insgesamt 500 000 Arbeitnehmern des Tarifgebietes im Ausstand. Das sind weniger als 20%. Bei einer so starken Einschränkung des Kampfrahmens erfordert die Parität nach der Überzeugung des Gerichts die Möglichkeit einer begrenzten Abwehraussperrung. Die Arbeitgeber müssen in der Lage sein, den Kampf rahmen nach taktischen Gesichtspunkten angemessen zu erweitern, um Wettbewerbsverzerrungen oder besondere Belastungen der Solidarität auszugleichen.

B. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, daß der Aussperrungs-Beschluß, dem die Beklagte gefolgt ist, keine unverhältnismäßige Reaktion auf den Teilstreik der IG Metall im Tarifgebiet Nordwürttemberg/Nordbaden darstellte.

1.1. Der Große Senat des Bundesarbeitsgerichts hat in seinem Beschluß vom 21. April 1971 den allgemeinen Grundsatz formuliert: „Arbeitskampfmaßnahmen stehen unter dem Gebot der Verhältnismäßigkeit“. Arbeitskämpfe stellen einen Eingriff in vertragliche Rechte dar und berühren dabei nicht nur die Interessen der am Arbeitskampf unmittelbar Beteiligten, sondern auch Dritte und die Allgemeinheit. Daraus ergibt sich das Verbot, Kampfmaßnahmen zu er-

greifen, die unnötig oder ungeeignet sind oder außer Verhältnis zum angestrebten Ziel stehen. Der Große Senat hat daraus ein System abgestufter Kampfmaßnahmen entwickelt, das der Erste Senat wiederholt angewandt und differenziert hat. Der Bundesgerichtshof scheint die gleiche Auffassung zu vertreten. In seinem Fluglotsen-Urteil hat er bestimmte Kampfaktiken mit der Begründung mißbilligt, daß sie „außer Verhältnis zu dem verfolgten Ziel“ ständen. An dieser Rechtsprechung ist festzuhalten.

2. Allerdings erscheint es notwendig, zwei Unklarheiten zu beseitigen, die das Verständnis der entwickelten Grundsätze erschweren und auch die wissenschaftliche Diskussion belasten.

a) Das gilt zunächst für die Terminologie. Grabitz hat mit Recht darauf hingewiesen, daß der Große Senat wie auch das Bundesverfassungsgericht den Begriff der Verhältnismäßigkeit in einem engeren und in einem weiteren Sinne gebrauchen. Darüber hinaus wird vielfach vom Übermaßverbot gesprochen, wobei nicht immer deutlich ist, ob es sich um einen gleichbedeutenden, einen weiteren oder einen engeren Begriff handeln soll.

Der Senat unterscheidet nicht zwischen dem Übermaßverbot und dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit. Beide Bezeichnungen versteht er in Auffassung des vom Großen Senat des Bundesarbeitsgerichts verwandten allgemeinen Begriffs der Verhältnismäßigkeit als gleichbedeutende Sammelbegriffe, die die Merkmale der Geeignetheit, der Erforderlichkeit und der Proportionalität zusammenfassen. Die Bezeichnung „Proportionalität“ empfiehlt Grabitz zur Vermeidung von Mißverständnissen anstelle der bisher gebräuchlichen Verhältnismäßigkeit im engeren Sinne des Wortes.

b) Geeignetheit, Erforderlichkeit und Proportionalität einer Kampfmaßnahme lassen sich nicht beurteilen, so lange nicht feststeht, welcher Zweck bei der Prüfung dieser Merkmale maßgebend sein soll. Diese Frage ist im Schrifttum umstritten. Löwisch vertritt

die Auffassung, daß es nur auf das Arbeitskampfziel ankommen könne, wobei die Wahl der Kampfaktiven freistehen müsse. Nur so könne vermieden werden, daß Gerichte die Angemessenheit des angestrebten Tarifvertrages überprüfen müssen, was praktisch unmöglich wäre und dem Prinzip der Tarifautonomie zuwiderlaufe. Demgegenüber will Seiter den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit mit Hilfe des Paritätsprinzips konkretisieren. Als Bezugspunkt des Übermaßverbotes sei nur die Herstellung einer gleichgewichtigen Verhandlungsposition anzuerkennen. Auf Seiter berufen sich Konzen und Mager, die mit dieser Begründung Warnstreiks für unzulässig halten, weil sie zur Herstellung der Parität nicht erforderlich seien.

Für den vorliegenden Rechtsstreit muß diese Kontroverse nicht abschließend geklärt werden. Richtig ist jedenfalls, daß das Übermaßverbot nicht zu einer Tarifizensur führen darf. Eine Kontrolle der Tarifziele durch die Gerichte für Arbeitssachen wäre (von Extremfällen vielleicht abgesehen) ein Eingriff in die Tarifautonomie und kann deshalb bei der Anwendung des arbeitskampfrechtlichen Übermaßverbotes nicht in Betracht kommen. Daraus folgt jedoch nicht, daß auch die Frage der Parität unerheblich wäre. Hier besteht ein Unterschied zwischen dem Streik, der der Durchsetzung von Tarifforderungen dient, und der Abwehraussperrung, die nur ein Verhandlungsübergewicht der streikenden Gewerkschaft ausgleichen, also die Parität zurückgewinnen soll. Die begrenzte Funktion und Legitimation der Abwehraussperrung bestimmt zugleich den Inhalt des Übermaß Verbotes. Als geeignet, erforderlich und proportional können nur solche Abwehraussperrungen gelten, die die Herstellung der Verhandlungsparität bezwecken. Damit ist zugleich der Rahmen für die Zulässigkeit von Abwehraussperrungen bezeichnet.

3. a) Die Einführung des Übermaßverbotes in das Arbeitskampfrecht durch den Großen Senat des Bundesarbeitsgerichts hat heftigen Widerspruch gefunden. Soweit dem

Gericht vorgeworfen worden ist, es habe den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit, seinen Geltungsgrund und seinen Anwendungsbereich verkannt und deshalb schon im Ansatz fehlerhaft argumentiert, ist dazu im Schrifttum alles Erforderliche gesagt worden. Der Senat kann dem keine neuen Argumente hinzufügen. Der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit hat sich nicht nur im Arbeitskampfrecht durchgesetzt, sondern ist als übergeordnetes Rechtsprinzip des Privatrechts wie schon seit langem für das öffentliche Recht und damit letztlich für die gesamte Rechtsordnung aufgedeckt worden.

b) Hingegen trifft eine andere Kritik die zentrale Schwäche des derzeitigen Arbeitskampfrechts: Wegen seiner generalklauselartigen Weite führt das Übermaßverbot im Arbeitskampfrecht zu einem unerträglichen, jedenfalls aber zu einem ungewöhnlich hohen Maß an Rechtsunsicherheit. Während Generalklauseln im allgemeinen nur langsam von der Rechtsprechung konkretisiert werden können, indem ihre Anwendbarkeit von Fall zu Fall geprüft, schrittweise Fallgruppen und schließlich Regeln gebildet werden, läßt sich dieses Verfahren im Arbeitskampfrecht kaum durchführen. Arbeitskämpfe haben so weitreichende Folgen und eine so außerordentliche Bedeutung für die kampfführenden Parteien und für die Allgemeinheit, daß die Grenzen ihrer Zulässigkeit wenigstens in groben Zügen vorhersehbar sein müssen. Wenn sich die Frage nach der Rechtmäßigkeit eines Arbeitskampfes generell erst nach einem langjährigen Prozeß beantworten ließe, ergäben sich daraus unübersehbare Risiken. Beide sozialen Gegenspieler würden dadurch in der Wahrnehmung ihrer Rechte außerordentlich stark behindert. Das Funktionieren der geltenden Kampf- und Ausgleichsordnung könnte gefährdet sein.

Diese Feststellung läßt jedoch nicht den Schluß zu, daß das Übermaßverbot im Arbeitskampf keine Geltung beanspruchen könne. Sie zeigt lediglich, daß eine schnelle und praktikable Konkretisierung unerlässlich ist. Die vielfältigen Besonderheiten, die den

4. a) Die Aufstellung abstrakter Grundsätze, die sich nicht unmittelbar auf die Entscheidung konkreter Fälle beziehen, ist an sich nicht Sache des Richters. In erster Linie muß der Gesetzgeber dafür sorgen, daß die Rechtssicherheit nicht durch Lücken der Rechtsordnung gefährdet ist. Darüber hinaus verpflichtet ihn Art. 9 Abs. 3 GG, ein funktionierendes Tarifvertragssystem bereitzustellen.

b) Aber gerade auch die Koalitionen selbst sind aufgerufen, durch tarifliche Arbeitskämpfungen die Unklarheiten zu beseitigen, die das geltende Arbeitskampfrecht belasten. Der Große Senat des Bundesarbeitsgerichts hat schon in seinem Beschluß vom Jahre 1971 nachdrücklich darauf hingewiesen, daß das Tarifrecht die Möglichkeit zur Vereinbarung autonomer Arbeitskämpfungen bietet, die vor allem den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit unter Beachtung seiner Merkmale konkretisieren können und insoweit auch nicht an die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts gebunden sind. Darin liegt keine Einschränkung der tragenden Grundsätze des Arbeitskampfrechts. Der Tarif vorbehalt beruht vielmehr auf der Einsicht, daß das ganze Arbeitskampfrecht der Tarifautonomie dient und daß die unerläßliche Rechtssicherheit auf diesem Gebiet von der Rechtsprechung nach ihrer Funktion und Arbeitsweise nur äußerst schwer gewährleistet werden kann. Kollektive Vereinbarungen sind ein viel geeigneteres Mittel, das die Rechtsordnung den unmittelbar betroffenen und sachnahen Tarifvertragsparteien zur Verfügung stellt.

Soweit ersichtlich, haben die Tarifvertragsparteien bisher von ihrer Regelungsmöglichkeit noch nie Gebrauch gemacht, wenn man von den hier nicht interessierenden Schlichtungsabkommen absieht. Gelegentlich werden zwar im Rahmen aktueller Arbeitskämpfe begrenzte Absprachen getroffen, die auch den Kampfrahmen betreffen können, aber generelle Arbeitskämpfungen, die den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit konkretisiert hätten, sind nicht zustande gekommen. Der Senat ist des-

halb gezwungen, ohne die Hilfe des Gesetzgebers und der Tarifvertragsparteien Abgrenzungsmerkmale zu entwickeln, mit deren Hilfe die Proportionalität einer Kampfmaßnahme beurteilt werden kann, solange gesetzliche und tarifvertragliche Regelungen fehlen.

II. 1. Zunächst ist davon auszugehen, daß das Tarifgebiet regelmäßig auch als angemessene Grenze des Kampfgebiets angesehen werden muß. Der räumliche und fachliche Geltungsbereich eines Tarifvertrages grenzt nicht nur den Kreis der Normadressaten ab, sondern bestimmt auch auf beiden Seiten den Mitgliederbestand der unmittelbaren Verhandlungspartner und damit einen wesentlichen Faktor des Kräfteverhältnisses. Kommt es zur Auseinandersetzung um die gewerkschaftliche Forderung eines Verbandstarifvertrages, so ist für den angegriffenen Arbeitgeberverband die Solidarität seiner Mitgliedsunternehmen im Tarifgebiet erforderlich aber auch ausreichend. Diese Unternehmen müssen nämlich in irgendeinem Verfahren darüber bestimmen, ob und inwieweit sie den Forderungen der zuständigen Gewerkschaft entgegenreten oder entsprechen wollen. Deshalb wirken sich Störungen der Solidarität in diesem Kreis unmittelbar auf die Verhandlungsstärke des Arbeitgeberverbandes aus.

Die Abgrenzung des Tarifgebietes ist das Ergebnis freiwilliger Absprachen. Man kann davon ausgehen, daß die Tarifvertragsparteien in diesem Zusammenhange die Erfordernisse der Verhandlungsparität beachten. Dafür spricht die Tatsache, daß in der Vergangenheit kaum grundlegende Änderungen vorgenommen werden mußten, kleinere Korrekturen hingegen den Bedürfnissen der Praxis folgen konnten. Gerade der vorliegende Fall bietet ein anschauliches Beispiel für die Anpassungsfähigkeit des Abgrenzungsmerkmals. Das Werk Laichingen, in dem der Kläger tätig war, gehört an sich nicht zum Tarifbezirk Nordwürttemberg-Nordbaden. Es wurde jedoch wegen seiner engen wirtschaftlichen Verbundenheit mit dem in Nürtingen ansässigen Unternehmen durch

einen besonderen Geltungsbereich-Tarifvertrag vom 5. Dezember 1975 zusammen mit einer Reihe weiterer grenzüberschreitender Betriebe dem Tarifbezirk Nordwürttemberg-Nordbaden zugerechnet. Höchst zweifelhaft erscheint lediglich, ob eine solche Veränderung des Tarifgebietes zum Kampfziel gemacht werden kann. Wenn das möglich wäre, könnte jede Erweiterung des Kampfgebietes aus rein kampftaktischen Gründen mit der Forderung verbunden und gerechtfertigt werden, auch das Tarifgebiet solle entsprechend ausgedehnt werden. So verlöre das Abgrenzungsmerkmal jede praktische Bedeutung (Löwisch, a.a.O.).

Im Schrifttum wird die arbeitskampfrechtliche Bedeutung des Tarifgebietes vor allem bei der Frage diskutiert, ob Sympathiearbeitskämpfe zulässig sind. Der Senat hat diese Frage bisher offengelassen. Im Schrifttum mehren sich die Stimmen, die Sympathie-Arbeitskämpfe generell ablehnen. Hier muß die Frage nicht näher erörtert werden. Es genügt die Feststellung, daß jedenfalls bei Teilstreiks innerhalb des umstrittenen Tarifgebietes Abwehraussperrungen auf dieses Tarifgebiet beschränkt werden müssen. Eine weitergehende Ausdehnung des Kampfgebietes ist regelmäßig nicht erforderlich, um das Verhandlungsgleichgewicht herzustellen und verstößt deshalb grundsätzlich gegen das Übermaßverbot.

2. Die Begrenzung auf das Tarifgebiet ermöglicht noch kein abgestuftes Kampfmittelsystem, wie es die Proportionalität im Rahmen des Übermaßverbotes gebietet. Deshalb ist ein weiterer Schritt der Konkretisierung geboten.

a) Die Wirksamkeit von Teilstreiks auf die Verhandlungsposition des sozialen Gegenspielers hängt bei einer sehr groben Einteilung von vier Faktoren ab: der konjunkturellen Lage, der Konkurrenzsituation im Tarifgebiet, der Breite des Teilstreiks und der Dauer des Arbeitskampfes.

Die beiden ersten Kriterien sind einer generalisierenden Betrachtung kaum zugänglich. Sie ändern sich ständig und lassen sich

normativ nicht so zuverlässig kennzeichnen, daß sie als Merkmale einer Arbeitskämpfordnung dienen könnten. Jedenfalls nach dem bisherigen Stand der rechtstatsächlichen Erkenntnis sieht der Senat keine Möglichkeit, für diese wirtschaftlichen Rahmenbedingungen von Arbeitskämpfen Merkmale zu bezeichnen, die dem Erfordernis der Parität und der Rechtssicherheit gleichermaßen dienen könnten. Sie müssen als Unwägbarkeiten des Arbeitskampfes betrachtet und vernachlässigt werden.

b) Die zeitliche Dauer von Arbeitskämpfen ist nach einem Vorschlag von Löwisch das entscheidende Merkmal eines abgestuften Kampfmittelsystems. Er regt an, die Eröffnung eines Arbeitskampfes und die unmittelbare Reaktion der Gegenseite zunächst dahin zu begrenzen, daß sie zusammen nur etwa V_4 der zum Tarifgebiet gehörenden Arbeitnehmer ergreifen dürfen. In einer zweiten Stufe sollte dann zugelassen werden, in einem zeitlichen Abstand von ca. einer Woche die Kampfmaßnahmen auf die Hälfte aller Arbeitnehmer auszudehnen. Erst in einer dritten Stufe wäre in einem weiteren zeitlichen Abstand die Erstreckung des Arbeitskampfes auf alle Arbeitnehmer des Tarifgebietes möglich.

Dieser interessante Vorschlag beruht zwar auf einer Analyse früherer Arbeitskämpfe, überzeugt aber insofern nicht, als er den Umfang der Angriffskampfmaßnahmen außer Betracht läßt. Strenggenommen könnte der Angreifer die nach dem Zeitplan Löwischs jeweils zulässige Quote voll ausschöpfen und auf diese Weise dem Angegriffenen die Möglichkeit einer Reaktion nehmen. Darüber hinaus erscheint es dem Senat bedenklich, den sozialen Gegenspielern einen genau kalkulierbaren Zeittakt vorzugeben, der von den Besonderheiten des konkreten Arbeitskampfes unabhängig ist. Daraus könnte sich die Gefahr einer gewissen „Ritualisierung“ ergeben. Arbeitskämpfe müßten dann nahezu zwangsläufig in den vorgegebenen Zeitabständen erweitert werden, um den Eindruck der Schwäche oder Unentschlossenheit zu vermeiden. Mit der Funk-

tion des Arbeitskampf rechts, das Verhandlungsgleichgewicht der sozialen Gegenspieler herzustellen und zu wahren, ließe sich eine solche Regelung kaum begründen.

c) Demgegenüber versucht Raiser unmittelbar an den Gedanken der Parität anzuknüpfen und diesen in einem Zahlenverhältnis auszudrücken. Als einfache, die Parität auch sinnfällig ausdrückende Proportion bietet sich das Verhältnis 1 : 1 an. Deshalb entspreche es dem Paritätsprinzip und dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit, wenn der Arbeitgeber für jeden streikenden Arbeitnehmer einen weiteren Arbeitnehmer aussperren dürfe. Nur bei Teilstreiks kleiner Gruppen von Spezialisten führe eine solche Regelung nicht zu befriedigenden Ergebnissen.

Dieser Lösungsvorschlag ist insofern zu begrüßen, als er eine zahlenmäßige Konkretisierung des Übermaßverbotes anstrebt. Richtig ist ferner die Ausgangsüberlegung, daß der Umfang einer Abwehraussperrung vom Umfang des Angriffsstreiks abhängen muß. Aber das Zahlenverhältnis 1 : 1 ist nicht geeignet, das Verhandlungsgleichgewicht zu gewährleisten. Die schematische Gleichsetzung von Streikenden und Aussperrten verfehlt die ungleiche Interessenlage von Arbeitgebern und Arbeitnehmern und die ungleiche Funktion von Streiks und Abwehraussperrungen. Eine Erweiterung des Kampfrahmens, wie sie die Abwehraussperrung bewirken soll, ist um so notwendiger, je enger die angreifende Gewerkschaft ihren Streik begrenzt hat. Wenn nur eine ganz geringe Zahl von Arbeitnehmern streikt, ist die Aussperrung von ebenso wenigen Kollegen praktisch wirkungslos; hat die Gewerkschaft hingegen ohnehin schon die Hälfte der Arbeitnehmer eines Tarifgebiets zum Streik aufgerufen, benötigen die Arbeitgeber kaum noch eine Reaktionsmöglichkeit. Nach Raisers Vorschlag wäre es hingegen genau umgekehrt.

d) Angemessen erscheint eine abgestufte Reaktionsmöglichkeit, die die richtigen Ansätze von Löwisch und Raiser verbindet.

Wenn durch einen Streikbeschluß weniger als V_t der Arbeitnehmer des Tarifgebiets zur Arbeitsniederlegung aufgefordert werden, so handelt es sich um einen engeführten Teilstreik, bei dem die beschriebenen Belastungen für die Solidarität der Arbeitgeber und damit eine Verschiebung des Kräftegleichgewichts anzunehmen ist. Hier muß die Arbeitgeberseite den Kampfrahmen erweitern können, wobei eine Ausdehnung um 25% der betroffenen Arbeitnehmer nicht unproportional erscheint. Eine weitergehende Reaktion wird regelmäßig nicht proportional sein. Werden mehr als $1/4$ der Arbeitnehmer des Tarifgebiets zum Streik aufgerufen, ist das Bedürfnis der Arbeitgeber zur Erweiterung des Kampfrahmens entsprechend geringer. Insgesamt scheint nach dem Eindruck des Senats manches dafür zu sprechen, daß eine Störung der Kampfparität nicht mehr zu befürchten ist, wenn etwa die Hälfte der Arbeitnehmer eines Tarifgebiets entweder zum Streik aufgerufen werden oder von einem Aussperrungsbeschluß betroffen sind. Das muß hier jedoch nicht entschieden werden. Ebenso kann offen bleiben, wie die Dauer eines Arbeitskampfes berücksichtigt werden könnte. Denkbar wäre z. B. eine Taktik, die die Aussperrungsmöglichkeit zunächst nicht ausnützt, das aber im weiteren Verlauf des Arbeitskampfes durch eine befristete Erweiterung der Aussperrung nachholt.

3. Im vorliegenden Fall hat die IG Metall von den über 500 000 Arbeitnehmern des Tarifgebiets zunächst nur ca. 80 000 Arbeitnehmer, später 90 000 Arbeitnehmer zum Streik aufgerufen. Der Arbeitskampf war damit stets auf weniger als 25% der Arbeitnehmer des Tarifgebiets beschränkt. Dieses Ausmaß hat der Arbeitgeberverband durch die Aussperrung von 120 000 Arbeitnehmern erweitert. Er hat damit ebenfalls nicht die Grenze von 25% der betroffenen Arbeitnehmer überschritten. Eine derartig begrenzte Abwehraussperrung ist als geeignet, erforderlich und proportional anzuerkennen. Sie verletzt nicht das Übermaßverbot.

C. Da die Aussperrung rechtmäßig war, ist die Beklagte nicht dadurch in Annahme-

verzogen geraten, daß sie die Beschäftigung des Klägers abgelehnt hat. Das Landesarbeitsgericht hat die Zahlungsklage mit Recht abgewiesen.

gez.: Dr. Müller, Dr. Dieterich, Dr. Seidensticker, Keller, Dr. Menzel

2. Entscheidungen im Bereich der IG Druck und Papier a) 1 AZR 822/79

[. . .] 3. Im vorliegenden Fall geht es um eine unbefristete bundesweite Aussperrung sämtlicher Arbeitnehmer der Druckindustrie, soweit sie im technischen Bereich beschäftigt waren. Diese Abwehraussperrung stand offensichtlich in keinem vertretbaren Verhältnis zum Umfang des Teilstreiks, auf den die Klägerin den Arbeitskampf beschränken wollte. Sie verstieß deshalb gegen das Übermaßverbot und war rechtswidrig.

Demgegenüber hat die Beklagte geltend gemacht, eine Begrenzung des Kampfgebiets sei in der Druckindustrie unmöglich. Alle Unternehmen dieser Branche stünden in starkem Wettbewerb, so daß jede Beschränkung des Arbeitskampfes zu Wettbewerbsverzerrungen führen müsse. Im gleichen Sinne hat sich Rütters geäußert, der sogar der Ansicht ist, nur eine bundesweite Aussperrung sei wirksam und jede rechtliche Beschränkung komme einem generellen Kampfverbot gleich. Das ist jedoch nicht überzeugend.

Der Beklagten ist zuzugeben, daß es wohl kaum möglich sein wird, ein Kampfgebiet nach abstrakten Merkmalen so abzugrenzen, daß Konkurrenzbeziehungen nicht berührt werden. Das ist jedoch keine Besonderheit der Druckindustrie. Auch in allen anderen Wirtschaftszweigen bestehen vielfältige und unübersichtliche Verflechtungen und Überschneidungen. Selbst die Tarifgebiete werden niemals Binnenmärkte kennzeichnen, so daß außerhalb des Tarifgebietes keine Konkurrenz besteht. Daraus läßt sich jedoch nicht folgern, daß Arbeitskämpfe unbe-

grenzt auszuweiten sein müßten und jede Begrenzung von Abwehraussperrungen praktisch einem Kampfverbot gleichkäme. Vielmehr ist es Sache der kampf führenden Verbände, im Rahmen der ihnen zur Verfügung stehenden Spielräume eine sinnvolle Auswahl zu treffen. Dabei können sie den verbandsorganisatorischen und wirtschaftlichen Besonderheiten ihrer Branche Rechnung tragen und nur diejenigen Unternehmen in den Arbeitskampf einbeziehen, die in unmittelbarer Konkurrenz zu den bestreikten Unternehmen stehen. Außerdem wäre es möglich, den Kreis der kampf betroffenen Unternehmen dadurch zu erweitern, daß die aussperrenden Arbeitgeber im Laufe eines Arbeitskampfes ausgewechselt werden. Schließlich wäre es denkbar, die quantitativ begrenzte Aussperrungsmöglichkeit zunächst nicht auszunützen, dafür aber im weiteren Verlauf durch eine befristete Erweiterung des Arbeitskampfes nachzuholen. Auf diese Weise ließe sich u. U. für jeweils kurze Zeiträume eine bundesweite Aussperrung erreichen. Jedoch hatten die zuständigen Arbeitgeberverbände im vorliegenden Fall auf die Teilstreiks der Klägerin mit verschiedenen räumlich und zeitlich begrenzten Aussperrungen bereits reagiert, als sie schließlich mit Wirkung vom 14. März 1978 zu einer unbefristeten bundesweiten Aussperrung übergingen. Eine so massive Erweiterung des Arbeitskampfes läßt sich nicht rechtfertigen.

Allerdings sind keineswegs alle Mitglieder der zuständigen Arbeitgeberverbände dem Aussperrungs-Beschluß gefolgt. Wieviel Arbeitnehmer tatsächlich ausgesperrt wurden, ist nicht festgestellt worden. Deshalb muß der Senat mit der Möglichkeit rechnen, daß nicht mehr als 1/4 der Arbeitnehmer des Tarifgebietes betroffen waren. Eine Aussperrung in diesem Umfange wäre an sich kein Verstoß gegen das Übermaßverbot gewesen, wie der Senat in einem gleichzeitig verkündeten Urteil ausgeführt hat. Dennoch muß der Rechtsstreit nicht zur weiteren Sachaufklärung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen werden, weil es bei der An-

wendung des Übermaßverbotes nicht auf die einzelne Aussperrungsmaßnahme, sondern auf den Aussperrungs-Beschluß des kampf-führenden Arbeitgeberverbandes ankommt. Verletzt dieser den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit, so ist er rechtswidrig und darf nicht befolgt werden. Der einzelne Arbeitgeber kann nicht vorhersehen, wie sich die übrigen Mitglieder des Arbeitgeberverbandes verhalten werden. Eine nachträgliche Heilung des übermäßigen Aussperrungs-Beschlusses durch abweichendes Verhalten einzelner Arbeitgeber kommt nicht in Betracht.

4. Da die bundesweite und unbefristete Aussperrung gegen das Übermaßverbot verstieß und aus diesem Grunde rechtswidrig war, muß der Senat nicht auf die Frage eingehen, inwieweit die Presse- und Informationsfreiheit auf das Arbeitskampfrecht einwirkt. Die ungehinderte Information der Bürger durch eine freie Presse ist für die moderne Demokratie unentbehrlich. Art. 5 Abs. 1 GG gewährleistet aber darüber hinaus, daß die Presse nach privatwirtschaftlichen Grundsätzen und in privatrechtlichen Organisationsformen arbeiten kann. Insoweit unterliegt die Presse dem durch Art. 9 Abs. 3 GG garantierten tarifautonomen Lohnfindungsprozeß. Daraus ergibt sich ein Wertungskonflikt der Art. 5 Abs. 1 und Art. 9 Abs. 3 GG, der hier nicht gelöst werden muß. [. . .]

b) 1 AZR 331/79

[. . .] A. In einer ersten Abwehrkampfmaßnahme hat die Beklagte vom 5. bis 7. März 1978 nur Gewerkschaftsmitglieder ausgesperrt. Das ist unstrittig. Die Differenzierung nach der Koalitionszugehörigkeit der Arbeitnehmer verstieß jedoch gegen Art. 9 Abs. 3 GG und hatte zur Folge, daß die Aussperrung der Beklagten insgesamt rechtswidrig war.

I. Nichtorganisierte Arbeitnehmer sind potentielle Kampfbeteiligte. Sie können sich einem Streik anschließen und infolgedessen auch ausgesperrt werden. Das entspricht der ständigen Rechtsprechung des erkennenden

Senats und ist vom Großen Senat des Bundesarbeitsgerichts wiederholt bekräftigt worden. Daran ist festzuhalten.

Demgegenüber können sich die Nichtorganisierten auch nicht auf ihre negative Koalitionsfreiheit berufen. Im Arbeitskampf geht es nämlich nicht nur um die Rechte der organisierten Arbeitnehmer, sondern um die Arbeitsbedingungen im gesamten Tarifgebiet. Der erkämpfte Tarifvertrag entfaltet zwar seine normative Wirkung nur für die tarifgebundenen Arbeitnehmer, praktisch werden jedoch die Nichtorganisierten stets gleichgestellt. U. a. aus koalitionspolitischen Gründen vermeiden die Arbeitgeber jede Schlechterstellung derjenigen Arbeitnehmer, die sich keiner Gewerkschaft angeschlossen haben. Ein Tarifvertrag, der das verhindern will und eine Differenzierung zwingend vorschreibt, ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts unzulässig, weil er die negative Koalitionsfreiheit der Nichtorganisierten verletze. Dann kann aber die Gleichbehandlung im Arbeitskampf keine Verletzung der negativen Koalitionsfreiheit darstellen.

II. Hingegen wird die positive Koalitionsfreiheit der organisierten Arbeitnehmer und der Bestandsschutz der Gewerkschaften verletzt, wenn bei einer umfassenden Aussperrung gezielt nur die gewerkschaftlich nicht organisierten Arbeitnehmer verschont bleiben.

1. a) Jede Schlechterstellung eines Gewerkschaftsmitglieds gegenüber Nichtorganisierten ist ein Angriff auf die positive Koalitionsfreiheit, wenn die Differenzierung nicht durch sachliche Gründe gerechtfertigt ist. Als sachlich gerechtfertigt können nur solche Gründe anerkannt werden, die von jeder koalitionspolitischen Tendenz frei sind. Das ist jedoch bei der selektiven Aussperrung von Gewerkschaftsmitgliedern nicht der Fall. Mit dieser Kampfmaßnahme soll vermieden werden, daß die Nichtorganisierten ihre mangelhafte Kampfvorsorge erkennen und um der Streikunterstützung willen einer Gewerkschaft beitreten. Damit

zielt die selektive Aussperrung auf den Mitgliederbestand der kampfführenden Arbeitnehmerkoalition. Seiter formuliert zuge-spitzt: „Man kann daher wohl ohne Über-treibung sagen, daß die Befreiung der Au-ßenseiter von negativen Kampfeinwirkun-gen den subtilsten und gefährlichsten An-schlag auf den gewerkschaftlichen Mitglie-derstand darstellen würde" (Streikrecht und Aussperrungsrecht, 1975, S. 348).

Trotz seiner sehr konsequenten Analyse will Seiter die selektive Aussperrung von Ge-werkschaftsmitgliedern zulassen, weil die nicht organisierten Arbeitnehmer nicht dar-auf vertrauen könnten, auch künftig von Ar-beitskämpfen verschont zu bleiben. Ihre Er-fahrungen in der Druckindustrie rechtfertig-ten entsprechende Hoffnungen allenfalls für kurzfristige Aussperrungen. Das ist jedoch nicht überzeugend. Wenn die Verschonung von Außenseitern einen gefährlichen An-schlag auf den gewerkschaftlichen Mitglie-derbestand bildet, so kann nicht dem Belie-ben der Arbeitgeber überlassen bleiben, ob sie einen solchen Angriff führen wollen oder nicht. Daß die entsprechende Kampf-taktik nicht allgemein üblich geworden ist, besagt demgegenüber nichts. Wenn sie von der Rechtsordnung gebilligt würde, ergäben sich vielfältige Möglichkeiten, die Belegschaften auf entsprechende Pläne rechtzeitig und formlos hinzuweisen.

b) Seiter geht davon aus, daß für den selektiv aussperrenden Arbeitgeber nicht koalitionspolitische, sondern arbeitskampf-taktische Beweggründe im Vordergrund ste-hen. Den Arbeitgebern komme es regelmä-ßig darauf an, die Gewerkschaftsmitglieder zu ermutigen und die Außenseiter von einer Solidarisierung abzuhalten. In Wahrheit ist dies ohne eine Verletzung der Koalitionsfrei-heit praktisch nicht möglich. Ebenso wenig überzeugt das Argument Seiters, durch se-lektive Aussperrungen solle das Abwandern wichtiger Fachkräfte verhindert werden. Daran ist zwar richtig, daß Arbeitskämpfe u. U. das Betriebsklima belasten und den Bestand an Fachkräften gefährden, aber die-se Erwägung könnte nur die selektive Ver-

Schonung solcher Fachkräfte rechtfertigen. Eine Differenzierung nach Qualifikations-merkmalen wäre u. U. sachlich gerechtfertigt. Im vorliegenden Fall können solche Überlegungen aber von vornherein keine Rolle gespielt haben, weil es gerade um die Sicherung von rationalisierungsgefährdeten Arbeitsplätzen ging. In der Regel stehen ko-alitionspolitische Erwägungen im Vorder-grund.

c) Daran ändert auch die Behauptung der Beklagten nichts, bei einem früheren ein-tägigen Kurzstreik hätten sich nur Mitglieder der Klägerin beteiligt. Selbst wenn das zu-treffen sollte, wäre der Schluß der Beklagten nicht gerechtfertigt, daß die ganze Tarifaus-einandersetzung nur von den Gewerk-schaftsmitgliedern getragen wurde. Engbe-grenzte Kurzstreiks stellen besondere organ-isorische Probleme und müssen eigenen Sachgegebenheiten gerecht werden. Die In-teressenlage bei einer bundesweiten Tarif-auseinandersetzung läßt sich an ihnen nicht ablesen.

2. Dem kann nicht entgegengehalten werden, das Ausbleiben der gewerkschaftli-chen Kampfunterstützung bedeutet für die Nichtorganisierten eine so schwerwiegende Härte, daß eine Verschonung allein schon aus sozialen Erwägungen sachlich zu rechtfertigen sei. Gewerkschaftsmitglieder erhal-ten ihre Streikunterstützung nicht als soziale Sonderzuwendung. Sie haben sie mit einem Teil ihres Gewerkschaftsbeitrages erworben. Ihre nichtorganisierten Kollegen können in entsprechendem Umfange für Lohnausfälle im Arbeitskampf Vorsorgen, ohne einer Ge-werkschaft beitreten zu müssen. Wenn sie das versäumt haben, müssen sie den Ver-dienstausfall im Arbeitskampf mit Sozialhil-feleistungen überbrücken. Eine selektive Schlechterstellung der Gewerkschaftsmit-glieder läßt sich dadurch nicht rechtfertigen.

3. Demgegenüber stehen für einige Au-toren rein kampf rechtliche Überlegungen im Vordergrund. Jede Beschränkung des Ar-beitskampfes sei zu begrüßen. Das gelte auch für die Verschonung nichtorganisierter Ar-

beitnehmer. Ein „Zwang zur Aussperrung“ lasse sich nicht begründen.

Diese Argumentation vernachlässigt den entscheidenden rechtlichen Gesichtspunkt. Nur wenn man die Koalitionsfreiheit der gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer außer Betracht läßt, kann man die Kampfverschönerung der nichtorganisierten Arbeitnehmer als bloße Einschränkung des Arbeitskampfes verstehen. Es ist zu begrüßen, wenn möglichst wenige Arbeitnehmer ausgesperrt werden. Die Verschönerung bestimmter Arbeitnehmergruppen oder Produktionsparten kann durchaus sachlich gerechtfertigt sein. Nur die Differenzierung nach der Gewerkschaftszugehörigkeit ist rechtlich zu mißbilligen und gemäß Art. 9 Abs. 3 Satz 2 GG als koalitionsfeindliche Maßnahme rechtswidrig.

4. Gemeinsame Erklärung von DGB, IG Metall und IG Druck zur Bundesarbeitsgerichtsentscheidung über die Aussperrung

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat die Aussperrung weiterhin zugelassen, ihre Anwendung aber unter dem Gesichtspunkt einer quantitativen, „Verhältnismäßigkeit“ begrenzt und ihren gezielten Einsatz gegen Gewerkschaftsmitglieder verboten. Die Klage der IG Druck und Papier ist erfolgreich gewesen, diejenige der IG Metall abgewiesen worden. Das BAG hat sich zwar in seinen Entscheidungsgründen wichtige der von den Gewerkschaften vorgetragene Argumente zu eigen gemacht. Darin und in den konkreten aussperrungsbeschränkenden Prozeßergebnissen liegt nunmehr ein begrüßenswerter Einbruch in die bis dahin aus der Arbeitskammerrechtsprechung des BAG hergeleiteten Strukturen. Das BAG hat jedoch nicht den konsequenten Schritt eines völligen Verbots der Aussperrung gewagt. Statt dessen hat es nur die größten Auswüchse der bisherigen Aussperrungspraxis der Unternehmer beseitigt.

Im einzelnen stellen die Gewerkschaften nach einer ersten Prüfung zu den Aussperrungsentscheidungen folgendes fest:

1. Das BAG hält die Aussperrung im Grundsatz weiter für erlaubt. Dieses Ergebnis konnte von allen befürchtet werden, die den vollständigen Sinneswandel eines obersten Gerichtes für unwahrscheinlich hielten. Nunmehr, in Kenntnis der Entscheidungsgründe des BAG, kann man für das Ausbleiben einer solchen grundlegenden Umkehr kein Verständnis mehr haben. Alle vom BAG selbst gebrachten Argumente lassen ein völliges Verbot der Aussperrung als die einzig konsequente Lösung erscheinen. Das Gericht ist offensichtlich vor dem Machtwillen der Unternehmer zurückgewichen, die auf das Mittel der Aussperrung zur Behauptung ihrer Privilegien nicht verzichten wollen.

2. Mit der grundsätzlichen Anerkennung der Aussperrung setzt sich das BAG über das Aussperrungsverbot der hessischen Verfassung hinweg.

Damit versucht das BAG die Verfassungsvorschrift eines Landes zu übergehen, die wie kaum eine andere den Willen des deutschen Volkes zu einem demokratischen und sozialen Neuanfang nach 1945 ausdrückt. Es gibt aber kein Bundesgesetz, das solches Landesrecht beseitigt hätte. Es ist unvorstellbar, daß der Gesetzgeber des Tarifvertragsgesetzes den Unternehmern die Aussperrung erlauben wollte. Das BAG beruft sich zu Unrecht auf geltendes Bundesrecht für seine Entscheidung. Die Gewerkschaften halten es deshalb für ein Verfassungspolitikum mit nicht absehbaren Konsequenzen, daß ein Bundesgericht auf diese Weise die Verfassung eines Landes außer Kraft zu setzen versucht.

3. Das BAG läßt die Aussperrung nur in den Grenzen einer quantitativen „Verhältnismäßigkeit“ zu, die es im umkämpften Tarifgebiet als erreicht ansieht, wenn sich insgesamt 50 Prozent der Arbeitnehmer dieses Tarifgebietes im Arbeitskampf befinden.

Wenn mit dieser Lösung Vernichtungsaussperrungen wie diejenigen des Jahres 1978 gegen die IG Druck und Papier in Zukunft unmöglich gemacht sind, so ist dies zu

begrüßen. Solange jedoch den Unternehmen die Möglichkeit bleibt, mit der Aussperrung bis zur Hälfte der Arbeitnehmer eines Tarifgebietes gegen ihren Willen in den Arbeitskampf zu ziehen, so sind dies in großen Tarifgebieten immer noch Größenordnungen, die die jährlichen Rücklagen der Gewerkschaften um ein Vielfaches übersteigen. Damit können genau die Wirkungen erzielt werden, die nach der eigenen Begründung des BAG gerade ausgeschlossen sein müßten.

4. Das BAG beschränkt die Aussperrung auf das Tarifgebiet, in dem der vorangegangene Streik stattfindet.

Damit wird jedenfalls ein weiteres völlig überzogenes Druckmittel der Unternehmer beseitigt. Auch wenn das BAG dies ausdrücklich so nicht entschieden hat, liegt darin das Verbot der Aussperrung als Arbeitskampföffnung, also der vielfach als Angriffsaussperrung bezeichneten Aussperrung (in Wahrheit ist jede Aussperrung im voraus kalkuliertes Mittel zum Angriff auf die Gewerkschaften).

5. Das BAG verbietet den gezielten Einsatz der Aussperrung gegen Gewerkschaftsmitglieder.

Solange es überhaupt noch das Recht der Aussperrung gibt, ist deren Beschränkung auf Gewerkschaftsmitglieder der wohl heimtückischste Anschlag auf die Gewerkschaftsfreiheit. Die Beseitigung dieses Kampfmittels ist zu begrüßen, wenngleich auch hier wiederum nur gesagt werden kann, daß dies nicht zur Hinnahme des verbliebenen Aussperrungsrechts führen kann.

6. Das BAG hat eine Reihe von Feststellungen getroffen, die von den Gewerkschaften schon immer vertreten wurden. Dies ist der Fall, wenn das Gericht

- ausdrücklich die Ungleichheit von Streik und Aussperrung anerkennt;
- es ablehnt, den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zur Tarifizierung und zur Ein-

engung der freien Wahl der Kampfmittel zu verwenden;

- feststellt, daß erst der Streik zur Herstellung von Parität erforderlich ist, da die Unternehmer aufgrund der Eigentumsordnung einen automatischen Verteilungsvorsprung haben;

- die Diskussion um die Aussperrung nur unter Würdigung der tatsächlichen Verhältnisse für möglich hält und damit einen im umfassenden Sinne materiellen Paritätsgrund anerkennt;

- die Aussperrung damit zunächst und für den Regelfall als nicht erforderlich einstuft;

- das persönliche Opfer des einzelnen Gewerkschaftsmitglieds anerkennt;

- der gewerkschaftlichen Streikunterstützung zutreffend den Charakter einer von den Gewerkschaftsmitgliedern angesparten Streikvorsorge zubilligt;

- die finanzielle Bedrohung der Gewerkschaften durch die Aussperrung bestätigt, und zwar sowohl durch die einzelne für sich ruinöse Aussperrung als auch durch den für die zukünftige Streikfähigkeit entscheidenden finanziellen Aderlaß durch jede einzelne Aussperrung.

Das BAG unterläßt es jedoch, aus alledem die einzig sinnvolle Konsequenz zu ziehen und die Aussperrung zu verbieten. Statt dessen versucht es, diese mit der angeblich notwendigen Abwehr von Wettbewerbsverzerrungen und der Sicherung der Unternehmenssolidarität zu rechtfertigen.

Die Gewerkschaften stellen hierzu fest: Keine einzige der bekannten Aussperrungen war auch nur irgendwie aus Wettbewerbsgründen im Unternehmerlager erforderlich. Vielmehr gilt: So wie die Gewerkschaften für Solidarität in den eigenen Reihen als Voraussetzung für den Streikerfolg sorgen müssen (das Recht verlangt sogar das Passierenlassen von Streikbrechern), so haben die Unternehmer für die Geschlossenheit des eigenen Lagers einzustehen. Sie dürfen dies nicht

über die Streikkasse der Gewerkschaften und auf dem Rücken arbeitswilliger Arbeitnehmer tun.

7. Die Gewerkschaften werden sich niemals mit der Aussperrung abfinden. Jeder Ausgesperrte ist ein Ausgesperrter zuviel!

Die Gewerkschaften bekräftigen daher ihr in vielen Kongreßbeschlüssen und in Gewerkschaftssatzungen verankertes Ziel: das endgültige Verbot der Aussperrung.

Die weiteren rechtlichen Möglichkeiten und politischen Alternativen müssen nach sorgfältiger Überprüfung der Entscheidungsgründe des BAG ausgelotet werden. In jedem Falle wird das BAG nicht aus seiner Mitverantwortung für eine funktionierende Tarifautonomie entlassen werden können. Sollte das BAG sich erneut mit Arbeitskampfproblemen befassen müssen, so erwarten die Gewerkschaften eine konsequente Schlußfolgerung aus den eigenen Argumenten: das heißt, ein endgültiges Verbot der Aussperrung.

Herausgeber: Bundesvorstand des DGB, Redaktion: Dr. Gerhard Leminsky (Chefredakteur, verantwortlich), Ulrich Borsdorf, Hans-Böckler-Straße 39, 4000 Düsseldorf 30, Telefon 02 11/4 30 11. Postanschrift: Postfach 2fi 01, 4000 Düsseldorf 1, Fernschreiber 8 58 48 22 a; Bund-Verlag GmbH, Postfach 210140, 5000 Köln 21, Telefon 02 21/8 28 21, Fernschreiber 08 873 362, Verlagsleitung: Tomas Kosta. Druck: Druckhaus Deutz, Köln.
Vierteljahresabonnement: 17.50 DM (Studentenpreis: 15.50 DM), Einzelheft 5,85 DM einschließlich 6,5% Umsatzsteuer. ISSN 0016-9447. Die zur Abwicklung von Abonnements erforderlichen Daten werden nach den Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes verwaltet.