

HORST EHMANN

Tarifautonomie im Wandel der Industriegesellschaft

I. Gewerkschaften im Wandel

1. Arbeitsfrieden im Wirtschaftswunder

Der wirtschaftliche Aufschwung der Bundesrepublik Deutschland nach dem verlorenen Krieg und nach der Währungsreform ist in der ganzen Welt als Wunder bezeichnet und als Erfolg des marktwirtschaftlichen Systems begriffen worden. In der westlichen, sog. kapitalistischen Welt, hat man die Bundesrepublik jedoch nicht nur wegen dieses Wirtschaftswunders, sondern auch wegen ihrer Gewerkschaften beneidet, die in Form der Einheitsgewerkschaft¹ systemkonform und im wesentlichen arbeitsfriedlich ihren Beitrag zu diesem Wirtschaftswunder geleistet haben. Die Tariflöhne blieben in den 50er und 60er Jahren unterhalb der Summe aus Preiserhöhung und Produktivitätszuwachs und auch die sonstigen Tarifforderungen hielten sich in jener Zeit in aller Regel im Rahmen des wirtschaftlich Vertretbaren und es erschien fast selbstverständlich, daß die Bundesrepublik im internationalen Vergleich am unteren Ende der Tabelle, der wegen Arbeitskämpfen ausgefallenen Arbeitstage rangierte.

2. Ursachen des Wandels

a) Diese „schöne“ Ordnung hat sich etwa seit Mitte der 70er Jahre zu ändern begonnen.² Seither sind die Tarifforderungen härter und die Arbeitskämpfe länger und häufiger geworden.

Was sind die Ursachen des Wandels?

Im wesentlichen sind folgende Gründe zu erkennen:

1. die 1975 einsetzende wirtschaftliche Krise, die vor allem in der Zahl der Arbeitslosen zum Ausdruck kommt;
2. die marxistische Renaissance, die etwa 1968 von den Universitäten ausging;
3. könnte (als Ursache mit abgeschwächter Wirkung) noch genannt werden, der

¹ Vgl. *Deppe/Fülberth/Harrer u. a.*, Geschichte der deutschen Gewerkschaftsbewegung, 2. Aufl., Pahl-Rugenstein-Verlag, Köln, 1978, S. 320ff.

² Vgl. *Billerbeck, Deutschmann u. a.*, Neuorientierung der Tarifpolitik? – Forschungsbericht des Instituts für Sozialforschung Frankfurt – Campus-Verlag, Frankfurt 1982.

Ausbau der Mitbestimmung in den Unternehmensaufsichtsräten und in den Betrieben, die die Macht der Tarifparteien langsam zurückzudrängen beginnt;³

4. mit den neo-marxistischen Strömungen zusammenhängend, aber tieferliegend der *Wertewandel* hinsichtlich des *Sinns der Arbeit* und des Lebens.

b) Der wirksamste Grund für die Wandlung der gewerkschaftlichen Tarifpolitik ist aber sicherlich die 1975 auf 1 Mio angesprungene Zahl von Arbeitslosen, die trotz Wiederanstiegs des realen Bruttosozialprodukts (1983 + 1%) seither auf über 2 Mio angewachsen ist.

Die Trostlosigkeit dieser Zahlen wird verstärkt durch die sog. *Scherentheorie*,⁴ die als Folge des *technischen Wandels* auch für die Zukunft ein weiteres Auseinanderdriften der Produktionsentwicklung und des Produktionswachstums und damit ohne einschneidende Arbeitszeitverkürzung ein weiteres Anwachsen der Arbeitslosigkeit prophezeit. Auf der Basis derartiger Vorstellungen glaubt sogar *Biedenkopf*⁵ errechnen zu können und publizieren zu müssen, daß es infolge technologischer Rationalisierungen ohne Arbeitszeitverkürzungen bis 1990 4 Mio und in den Folgejahren bis zu 7 Mio Arbeitslose geben könnte.

Dagegen wird zwar eingewandt, daß das Anwachsen der Produktivität durch die zu hohen Reallöhne erzeugt werde; der eigentliche Grund für die Beschäftigungsprobleme seien daher die zu hohen Reallöhne.⁶ Schlichter gesagt, es gebe nicht zu wenig Arbeit, aber die Arbeit sei zu teuer.⁷

Aber auch diese Auffassung kann wenig Trost bieten für die Gewerkschaften, die sich schon zu Zeiten der sozial-liberalen Koalition lösen mußten von ihrer in langen Wachstumszeiten entwickelten Formel für Tarifforderungen, die lautete: Preissteigerungen + Produktivität + Umverteilung.

Seit 1980 mußten die Gewerkschaften sogar einen Rückgang der Nettoeallöhne hinnehmen (1982: - 2%; 1983: - 0,8%). Da zudem die *Mitgliederzahlen* in fast allen Einzelgewerkschaften mehr oder weniger stark rückläufig sind,⁸ wird man von den

³ Das zeigt sich u. a. an der zunehmenden Zahl von Betriebsvereinbarungen, die entgegen § 77 Abs. 3 BetrVG abgeschlossen und durchgehalten werden (vgl. unten Fußn. 68). Symptomatisch ist insofern auch die Tariföffnungsklausel der besonderen Schlichtung (unten, Fußn. 81). Auch scheinen entgegen den Befürchtungen in der Auseinandersetzung um das Mitbestimmungsgesetz von 1976 die Betriebsratsvorsitzenden und ArbN-Aufsichtsratsmitglieder in den Tarifkommissionen eher „friedliebend“ zu wirken. Diesen Fragen kann jedoch in diesem Rahmen nicht weiter nachgegangen werden.

⁴ *Rudolf Kuda*, Wirtschaft, in: Gewerkschafts-Jahrbuch 1984, basierend auf Modellordnungen des IAB, vgl. Wachstum und Arbeitsmarkt – Angebot und Bedarf an Arbeitskräften bis 1990 – Quint AB 1, 1982; Technik und Arbeitsmarkt, Quint AB 6 1977; Arbeitszeit und flexible Altersgrenze (hrsg. v. IAB), Nürnberg 1983; dagegen *Soltwedel/Walter*, Arbeitszeitverkürzung – Lösung für die wirtschaftl. Probleme der 80er Jahre? Arbeitspapier Nr. 141, IfW Kiel 1982; vgl. ferner *Weisser* (Hrsg.), Der Kampf um die Arbeitszeit in der Metallindustrie 1984, edition agrippa, Köln 1984, S. 34 ff. m. w. N.

⁵ *Biedenkopf/Miegel*, Arbeitsmarktpolitik auf Irrwegen, Verlag Bonn Aktuell Stuttgart; dazu Bericht in der *Illustrierten stern* v. 25. 10. 1984.

⁶ Vgl. dazu auch Sachverständigenratgutachten 1983/84 RdNr. 348 ff.; 457 ff.

⁷ Vgl. auch *Subr*, Auf Arbeitslosigkeit programmierte Wirtschaft, in: ZRP 1983, 221 ff.

⁸ *Klaus Löhrlein*, Mitgliederzahlen, in: Gewerkschafts-Jahrbuch 1984, S. 37 ff.; dazu *Beyme*, GMH 1984, S. 17 ff.; ferner GMH 1979, S. 734 ff. Von Anfang 1981 bis Ende 1984 hat die IG-Metall ca. 120 000 Mitglieder verloren; 1984 im Saldo 38 000 (210 000 Abgänge, davon 95 000 erklärte Austritte, 172 000 Zugänge), vgl. FAZ-Bericht v. 24. 1. 1985.

Gewerkschaften Verständnis für weitere Reallohnabstriche ohne ersichtliche *Gegenleistung* nicht erwarten dürfen. Entsprechendes gilt für den im Entwurf des *Beschäftigungsförderungsgesetzes*⁹ der Bundesregierung vorgeschlagenen Abbau sozialer Errungenschaften, die sich als *Einstellungsbremsen* erwiesen haben (z. B. erleichterte Zulassung befristeter Arbeitsverhältnisse; Einschränkung der Sozialpläne etc.). Diese Fakten, andere kommen hinzu, können die innerhalb der Gewerkschaften entstandene Unruhe verständlich machen und unter Berücksichtigung der geschichtlichen Entwicklung der Gewerkschaften auch erklären, daß die „Klassenkämpfer“ wieder ihr Haupt erheben und – so *Steinkühler* – „eine Veränderung der gesellschaftlichen Machtverhältnisse“ fordern.¹⁰

Selbst das für 1985 prognostizierte Wachstum von ca. 3% soll nach den optimistischen Schätzungen der deutschen Industrie allenfalls 200000 neue Arbeitsplätze schaffen;¹¹ die Bundesanstalt für Arbeit ist pessimistischer. Wenn sich die optimistische Prognose bewahrheitet, könnte sie der trostlosen *Scherentheorie* den Stachel nehmen, aber *wehe*, wenn die Wirkungen der *Rationalisierungsinvestitionen* die der *Erweiterungsinvestitionen* übersteigt und trotz Wirtschaftswachstum mehr alte Arbeitsplätze „wegrationalisiert“ als neue geschaffen werden. Im Ergebnis wird das davon abhängen, ob die Möglichkeiten der neuen Technologie dazu benutzt werden, sich von der immer teurer gewordenen sozialen Verantwortung des „Arbeit-Gebens“ zu lösen, oder ob die Unternehmer noch Phantasie, Mut und Tatkraft zur Schaffung neuer Arbeitsplätze aufbringen.

c) Wesentlich für den grundlegenden Wandel der Gewerkschaften und ihrer Tarifpolitik ist sicherlich auch der Ende der 60er Jahre in den Universitäten begonnene neo-marxistische Marsch durch die Institutionen, der inzwischen ungebremst durch irgendeinen Radikalerlaß auch die Führungsgremien¹² und seit längerem schon die Schulungsstätten der Gewerkschaften erreicht hat.¹³ Nicht nur eine kürzere Arbeitszeit, sondern eine „Änderung der bestehenden Machtverhältnisse“ forderte der Kronprinz der IG Metall, *Steinkühler*,¹⁴ während des letzten Arbeitskampfes. Besonnenere Gewerkschaftsführer¹⁵ erkennen in den neuen antikapitalistischen Tendenzen bereits die Zerreißprobe für die Errungenschaft der *Einheitsgewerkschaft*, die sich in der Nachkriegszeit so sehr bewährt hat.

Jedoch war auch schon die Gründung der „Christlichen Gewerkschaftsbewegung Deutschlands“ im Jahre 1955 eine Folge der einseitigen Unterstützung der SPD durch

⁹ Referentenentwurf (Stand 23. 3. 1984), abgedruckt in RdA 1984, 169ff.; dazu *Hanau*, Hier hat der Chef selbst gekocht, in NZA 1984, 345; ferner *Meyer*, BStSozArbR 1984, 321 ff.

¹⁰ *Ernst-Günter Vetter*, Klassenkämpfer wollen eine andere Republik, in: FAZ v. 20. 10. 1984, S. 15.

¹¹ FAZ v. 27. und 28. 12. 1984.

¹² Zum Generationenwechsel in der Gewerkschaftsführung vgl. *O. Vetter*, GMH 1984, 35 ff.

¹³ Zur Reideologisierung der Gewerkschaften vgl. auch *Josef Wallraff*, GMH 1984, S. 41 ff.

¹⁴ Zitatnachweise in: *Weisser* (Hrsg.), Der Kampf um die Arbeitszeit in der Metallindustrie, 1984, edition agrippa des Instituts der deutschen Wirtschaft, 1984, S. 10 ff.

¹⁵ Auch der neue IG-Metall-Vorsitzende *Hans Mayr* auf der Vertrauensleute-Tagung der IG Metall am 16. 11. 1984 in Mannheim, Bericht der FAZ v. 17. 11. 1984.

den DGB im Bundestagswahlkampf von 1953, damals auf der Grundlage der klassenkämpferischen Vorstellungen von *Viktor Agartz*.¹⁶

d) Teils mit den neo-marxistischen Strömungen verbunden, teils auch tieferliegend, bildet auch der Wandel der Einstellung zum *Wert der Arbeit*¹⁷ einen Grund für zunehmend irrationale gewerkschaftliche Zielvorstellungen. Jedem schlichten Gemüt muß die Ansicht als absurd, töricht und dumm erscheinen, wir könnten besser leben, wenn wir weniger arbeiten würden.¹⁸ Wer aber die Arbeit als Fluch begreift:

„Im Schweiß Deines Angesichts sollst Du Dein Brot essen“
(1. Mose 3, Vers 19),

wer Arbeitszeit nur noch als tote Zeit neben dem Leben versteht, welche die Freizeit nimmt, die allein noch Zufriedenheit schafft, der muß um Arbeitszeitverkürzungen kämpfen und statt eines *Grundrechts auf Arbeit*¹⁹ ein *Grundrecht auf Faulheit*²⁰ fordern.²¹ Dahinter steckt nicht zuletzt auch die wieder erwachte Hoffnung, mit Hilfe des Fortschritts der *Mikroprozessortechnik* das verlorene *Paradies* wieder oder zumindest ein *Schlaraffenland* finden zu können, in dem alle Menschen immer weniger oder gar keine mühsame Arbeit mehr leisten müssen, aber immer besser leben können. Daß zumindest körperliche Arbeit möglichst zu vermeiden und allenfalls den Sklaven zu überlassen ist, haben im übrigen die alten Griechen und Römer schon geglaubt.²² Der Glaube, daß die Arbeit köstlich gewesen ist, auch wenn sie 70, gar 80 Jahre gewährt und mühsam gewesen ist,²³ ist weitgehend verlorengegangen. Für künstlerische, wissenschaftliche und handwerkliche Arbeit mag das gelten, für die häufig völlig sinnentleerte Arbeit modernster Arbeitsteilung gilt das nicht. Im Erfahrungsverlust und der mangelnden Sinnevidenz der in der modernen Industriegesellschaft weit aufgeächerten Arbeitsteilung erkennt *Hermann Lübke*²⁴ daher wohl zu Recht den Grund für die Lust zum Selbermachen in produktiver Freizeitbeschäftigung, darüberhinaus die Tendenz zum „Aussteigen“, zum Segeln um die Welt, mit oder ohne Familie.

¹⁶ *Joachim Bergemann, Otto Jacobi u.a.*, Gewerkschaften in der BRD, Bd. 1, Aspekte Verlag Frankfurt, 1979, S. 166; ferner *Pirker*, *Blinde Macht*, Olle & Wolter Verlag Berlin 1979, S. 150 ff.

¹⁷ Zum Wertewandel in der Arbeitswelt sprach bei den 15. Bitburger Gesprächen auch Frau *Noelle-Neumann*, sie meint die „Massenmedien“ seien schuld, erklärt aber nicht, warum dort die Meinungen verbreitet werden, die verbreitet werden; der Vortrag ist (teilweise) abgedruckt in: FAZ v. 25. 1. 85, S. 10f. Zum „Wertewandel der empirischen Sozialwissenschaft“ beachte jetzt: *Tenbruck*, *Die unbewältigten Sozialwissenschaften oder Die Abschaffung des Menschen*, Verlag Styria Graz, Wien, Köln 1984.

¹⁸ Ähnlich *Bundeskanzler Kohl* auf dem Deutschlandtag der Jungen Union am 12. 11. 1983 in München.

¹⁹ Dazu *Schwerdtner*, ZfA 1977, 45 ff.

²⁰ *Ernst Benz*, *Das Recht auf Faulheit oder die friedliche Beendigung des Klassenkampfes*, Stuttgart 1974; vgl. auch *Merten*, *Die negative Garantiefunktion der verfassungsrechtlichen Berufs- und Ausbildungsfreiheit*, Festschrift für Stingl, S. 285 ff.

²¹ Vgl. *Helga Grebing*, *Arbeiten um zu leben oder leben ohne zu arbeiten?*, in: *Konservatismus*, Festschrift für Iring Fetscher, München 1983, S. 219 ff.

²² Vgl. *Peter Coulmas*, *Die Arbeit in Antike und Gegenwart*, in: *Blätter für Deutsche Philosophie*, 14. Bd. (1940, S. 22 ff.).

²³ 90. Psalm, 10.

²⁴ Vgl. *Hermann Lübke*, *Erfahrungsverluste: Über eine Ursache des Geltungsschwundes bürgerlicher Arbeitsphilosophie*, in: *Arbeit – Existenzsicherung und Lebenswert*, Veröffentlichung der Walter-Raymond-Stiftung, Bd. 19.

Arbeitslosigkeit verwandelt sich auf der Basis dieser „Theorie des Müßiggangs“ vom Unwert zum Wert. Allenfalls muß insgesamt noch so viel gearbeitet werden, daß die sozialen Kassen leistungsfähig bleiben. Wachstum hat, wie man seit der Studie des Club of Rome²⁵ zu wissen hat, ohnehin seine Grenzen. Alternatives Leben²⁶ ist genügsam; 35 Stunden Arbeit sind zu viel. Wenn man abrüstet, friedlich ist und grün, genügt viel weniger zum Leben. Daß es auch in der *IG Metall* und der *IG Druck* Funktionäre gibt, die das glauben, darf angenommen werden; daß es ihnen nie gelingen kann, die Mehrheit davon zu überzeugen, ist nicht so sicher.

3. Gewerkschaftsprogramme

Die Tarifpolitik der Gewerkschaften wird mittel- und langfristig in erster Linie durch ihre Grundsatz- und Aktionsprogramme bestimmt. In diesen Programmen zeigen sich auch in historischer Sicht – mit gewissen Phasenverschiebungen – deutlich die Auswirkungen veränderter wirtschaftlicher Lagen und geänderter politischer und ideologischer Einstellungen.

Die Entwicklung der Gewerkschaftsprogramme²⁷ kann freilich im einzelnen in diesem Rahmen nicht vorgetragen werden. Daran erinnern möchte ich aber, daß die *Grundziele* des Münchner Gründungs- und Grundsatzprogramms des DGB 1949 überwiegend noch auf Sozialisierung und Planwirtschaft gerichtet und eindeutig antikapitalistisch waren. Das Programm entsprach dem von rechts nach links geschwenkten Geist seiner Zeit und weitgehend dem damaligen Parteiprogramm der SPD; auch das sog. Ahlener Programm der CDU von 1947 war von verwandtem Geist geprägt.²⁸ Nicht vergessen werden darf auch, daß das Montanmitbestimmungsgesetz von 1951 vom Bundestag unter dem Druck eines nach Urabstimmung (96%) angedrohten Massenstreiks der Gewerkschaften beschlossen worden ist.²⁹ Ein Jahr später (1952) gelang es *Adenauer*, den DGB-Vorsitzenden *Böckler* zum Abbruch des sog. Zeitungsstreiks zu bewegen, der gegen das die Gewerkschaften nicht zufriedenstellende BetrVG von 1952 ausgerufen und begonnen worden war.²⁹ Seitdem erst herrscht in der Bundesrepublik die Auffassung, daß politische Streiks, die nicht auf den Abschluß von Tarifverträgen, sondern auf ein Handeln des Parlaments gerichtet sind, rechtswidrig seien.³⁰ Nach dem Wahlsieg *Adenauers* 1953 und dem anwachsenden Wirtschaftswunder fingen die Gewerkschaften an – noch vor *Herbert Wehners* großer Wende – sich an die erfolgrei-

²⁵ *Dennis Meadows u. a.*, Die Grenzen des Wachstums, rororo Nr. 6825.

²⁶ Vgl. *Adomeit*, Das Arbeitsverhältnis – alternativ, in: NJW 1984, 1337.

²⁷ Vgl. *Gerhard Leminsky/Bernd Otto*, Politik und Programmatik des DGB, 2. Aufl., Bund-Verlag Köln 1984; DGB – Wohin? hrsg. vom Institut für Marxistische Studien und Forschungen (IMSF), 2. Aufl. Nachrichten-Verlag Frankfurt 1980, *Bergemann/Jacobi u. a.* (Fußn. 16); *Breum u. a.*, Die Gewerkschaften der BRD, VSA-Verlag Hamburg 1981.

²⁸ Vgl. *Flechtheim* (Hrsg.), Die Parteien in der BRD, Hamburg 1973, S. 157ff. u. 212ff.

²⁹ *Bergemann/Jacobi u. a.* (Fn. 16), S. 162f.

³⁰ *Brox/Rüthers*, Arbeitskampfrecht, 2. Aufl., S. 78f.; a. A. *Däubler/Schumann*, Arbeitskampfrecht, Baden-Baden 1984, S. 103ff.

che soziale Marktwirtschaft *Erhardscher* Prägung anzupassen.³¹ Für die Schlachtung einer Kuh, die so viel gute Milch gab, fand sich auch in den Gewerkschaften keine Mehrheit mehr.

Das sog. Aktionsprogramm der Gewerkschaften von 1955³² ließ zwar den Text des Grundsatzprogramms von 1949³³ noch unberührt, aktualisierte aber lediglich völlig systemimmanente Forderungen, insbesondere den 8-Stunden-Tag und die 5-Tage-Woche bei vollem Lohnausgleich, Lohnfortzahlung im Krankheitsfalle auch für Arbeiter, verbesserten Arbeitsschutz, mehr Mitbestimmungsrechte etc. Das Grundsatzprogramm von 1949 beruhte auf der Vorstellung einer „krisenanfälligen, chaotischen Marktwirtschaft“.³⁴ Im Aktionsprogramm 1955 wurde der Erfolg der sozialen Marktwirtschaft anerkannt (zwischen 1950 und 1954 waren die Löhne um 48% gestiegen) und der gerechte Anteil am Erfolg eingefordert. Doktrinäre Systemkritiker hatten weder in den Einzelgewerkschaften noch im DGB zu dieser Zeit eine Durchsetzungschance.³⁵ Für das dann 1963 in Düsseldorf beschlossene neue Grundsatzprogramm hat nach der Bemerkung eines gewerkschaftsinternen Kritikers nicht mehr *Karl Marx*, sondern *Keynes* Pate gestanden.³⁶

Es heißt dort nicht nur in der Präambel:³⁷

„Freie und unabhängige Gewerkschaften können nur in der Demokratie bestehen und wirken. Sie verteidigen – die Geschichte beweist es – in der Demokratie ihre eigene Lebensgrundlage. Der DGB und seine Gewerkschaften setzen sich deshalb gegen alle totalitären und reaktionären Bestrebungen mit Entschiedenheit zur Wehr und bekämpfen alle Versuche, die im Grundgesetz der Bundesrepublik verankerten Grundrechte einzuschränken oder aufzuheben.“

Es wird dort als Ziel der Wirtschaftspolitik (II, 3) auch postuliert:³⁸

„Eine am Gesamtwohl orientierte Wirtschaftspolitik muß neben Vollbeschäftigung und stetigem Wirtschaftswachstum auch die Stabilität des allgemeinen Preisniveaus anstreben ...“.

Auch im übrigen lassen sich die wirtschaftlichen Grundsätze dieses 63er-Programms als eine Antizipation der späteren Wirtschaftspolitik *Karl Schillers* begreifen.³⁹

Vier Jahre nach dem Godesberger Programm der SPD hatte damit auch der DGB die soziale Marktwirtschaft im Prinzip akzeptiert. So versteht man, daß die Prognosen und Empfehlungen des später eingerichteten Sachverständigenrats und der verschiedenen Wirtschaftsforschungsinstitute, nicht zuletzt der sog. konzertierten Aktion, für die Tarifforderungen der Gewerkschaften in den jährlichen Lohnrunden, obwohl dies verbal stets scharf abgelehnt wurde, doch irgendwie verbindliche *Leitlinien* waren. Daß diese Anpassungspolitik in den Gewerkschaften nicht einhellig beschlossen und vollzogen wurde, versteht sich von selbst; auch ist die darin liegende Gefahr einer Entfrem-

³¹ *Breum u. a.* (Fn. 27), S. 178 ff.

³² *Bergemann/Jacobi u. a.* (Fn. 16), S. 165 ff.

³³ DGB – Wohin? (Fn. 16), S. 41 ff.; dazu *Bergemann u. a.* (Fn. 16), S. 151 ff.

³⁴ *Bergemann u. a.* (Fn. 16), S. 162.

³⁵ *Breum u. a.* (Fn. 27), S. 178 ff.; *Bergemann u. a.* (Fn. 16), S. 165 ff.

³⁶ *Bergemann u. a.* (Fn. 16), S. 168; *Leminsky/Otto* (Fn. 27), S. 6 ff.

³⁷ Abgedruckt u. a. bei DGB – Wohin? (Fn. 27), S. 86.

³⁸ Wie Fußn. 37, S. 91.

³⁹ *Bergemann u. a.* (Fn. 16), S. 168.

dung zwischen Basis und Funktionärselite früh erkannt worden. Das mag auch ein Grund dafür sein, warum die Gewerkschaften die konzertierte Aktion schließlich verlassen mußten. Nicht übersehen werden darf schließlich, daß im Grundsatzprogramm 1963, ebenso wie in dem zuletzt beschlossenen Grundsatzprogramm von 1981, noch einige kritische Passagen zur marktwirtschaftlichen Ordnung, gewissermaßen als sozialistische Hintertüren, bestehen blieben:⁴⁰

„Aber die Unsicherheit der Arbeitsplätze, die Ungerechtigkeit der Einkommens- und Vermögensverteilung, die Ungleichheit der Bildungschancen und die Abhängigkeit von Wirtschaftsmacht sind nicht überwunden ... Die ArbN, die übergroße Mehrheit der Bevölkerung, sind noch weitgehend von der Verfügungsgewalt über die Produktionsmittel ausgeschlossen. Die Arbeitskraft ist ihre einzige Einkommensquelle.“

Im Programm von 1981 ist den zitierten Stellen noch hinzugefügt:

„Dazu sind weitere Belastungen aus der zunehmenden Verschlechterung der Umweltbedingungen sowie der Intensivierung der Arbeit, vor allem die an Kapitalinteressen ausgerichtete Anwendung neuer Technologien und neuer Formen der Arbeitsorganisation gekommen“.

Im übrigen aber heißt es – vielleicht etwas verspätet aber hochtrabend – in der Präambel des 81er-Programms:⁴¹

„Die stolzen Erfolge der Arbeiterbewegung in der Vergangenheit, die den Aufbruch der Menschheit in eine bessere Zukunft eingeleitet haben, bedeuten eine Verpflichtung für die Zukunft.“

Diese stolzen Erfolge der letzten Vergangenheit sind im Gewerkschaftsjahrbuch 1984⁴² im einzelnen und detailliert aufgelistet: Zwischen 1950 und 1975 Vervierfachung des Realeinkommens der ArbN; Verringerung der Wochenarbeitszeit in diesem Zeitraum um 8 Stunden (= 17%); Erhöhung der Urlaubszeit von durchschnittlich 2 auf nahezu 6 Wochen; dazu Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, vermögenswirksame Leistungen etc.

Vor dem Hintergrund dieser Entwicklung und dieser Erfolgsbilanz ist die Lage zu begreifen, in die die Gewerkschaften seit der Krise von 1975 hineintreiben. Diese Lage ist gekennzeichnet durch eine Verschärfung der inneren Auseinandersetzungen in den Gewerkschaften, einen zunehmenden Mitgliederschwund⁴³ und nicht zuletzt einer Verunsicherung all ihrer Maßnahmen und Zielbestimmungen. Ähnlich wie der linke Flügel der SPD von ihrem letzten Bundeskanzler eine andere Wirtschaftspolitik forderte, fordern linke Gruppen von den Gewerkschaften angesichts der enger werdenden Verteilungsspielräume neue Strategien gewerkschaftlichen Handelns, die in Richtung auf eine „bewußte Gestaltung des gesellschaftlichen Produktionsprozesses zielen“⁴⁴ mußten. Damit wird von der Gewerkschaftsführung die Wende der 1963 vollzogenen Anpassung an die soziale Marktwirtschaft gefordert.

Interessant ist in diesem Zusammenhang, daß *Hans Janßen*, für die Tarifpolitik zuständiges Vorstandsmitglied der IG-Metall, zunächst ein Gegner der 35-Stunden-Wo-

⁴⁰ Für das 63er Programm wie Fn. 37, S. 87; für das 81er Programm *Leminsky/Otto* (Fn. 27), S. 36.

⁴¹ Wie Fn. 40, S. 34.

⁴² S. 69 ff. (Fn. 8): *Ingrid Kurz-Scherf*, Tarifpolitik und Arbeitskämpfe.

⁴³ Vgl. Fußn. 8.

⁴⁴ *Breum u. a.* (Fn. 27), S. 198.

che war und mit dem Beschluß (in der Vorstandssitzung vom 20.–23. 9. 1982 in Ludwigsburg), die 35-Stunden-Woche zur Tarifforderung und zum Streikgrund zu machen, nach heftigen Auseinandersetzungen überstimmt worden ist, deswegen seinen Rücktritt angeboten hat und nur schwer zur Rücknahme dieses Antrages zu bewegen war.⁴⁵

Die Gewerkschaften haben sich wie die SPD zunächst an die von der *Adenauer/Erhard*-Regierung geprägte, erfolgreiche soziale Marktwirtschaft angepaßt, haben sie dann unter der SPD/FDP-Regierung mitgetragen; in etwa seit der Krise von 1975 versuchen jedoch stärker werdende Kräfte eine *Rückwende* zu sozialistischen Zielen; seit dem Regierungswechsel von 1982 tritt diese sozialistische Wende auch nach außen deutlicher hervor.⁴⁶

4. Fronten und Methoden des Wandels

Aufgrund der veränderten Umstände und Zielvorstellungen gerät die Tarifpolitik der Gewerkschaften, insbesondere der IG Metall und der IG Druck, an vier Fronten zunehmend in Widerspruch und in Gegensatz zu den Interessen und Rechten anderer:

1. Zur Wirtschafts- und Sozialpolitik der Bundesregierung, die nicht zuletzt den letzten Arbeitskampf auch als gegen ihre Aufschwungbemühungen gerichtet sah; Schlagwort: den Aufschwung kaputt streiken!
2. Zu den Individualinteressen der ArbN mit den Unterfrontabschnitten der Interessen der organisierten und nichtorganisierten ArbN sowie der Arbeitsbesitzer und der Arbeitslosen, die ihre größer werdenden Sorgen nicht als Hebel zur Systemüberwindung benutzt wissen wollen;
3. Zu den Individual- und Kollektivinteressen der ArbGeb und ihrer Verbände, die insbesondere durch die Schärfung der Streikwaffe und die Beschränkung der Abwehrwaffe Aussperrung sowie durch die Fortentwicklung der Betriebsrisikolehre und der Neutralitätsregelung des AFG in Gestalt der Neutralitätsanordnung der Bundesanstalt für Arbeit die Waffengleichheit beeinträchtigt und sich zur Abwehr unberechtigter Tarifforderungen nicht mehr hinreichend ausgerüstet sehen;
4. Zu den Mitbestimmungsrechten der BRe und ArbN-Aufsichtsräte und den von diesen Repräsentanten der ArbN betriebs- und unternehmensnah vertretenen Interessen.

An diesen vier Fronten (und an verschiedenen Nebenkriegsschauplätzen) führen die Gewerkschaften ihren Kampf zur Verwirklichung ihrer Programme und zur Erreichung der gesteckten Tarifziele mit den verschiedensten Mitteln und Methoden, nicht

⁴⁵ Weisser (Fn. 14), S. 11.

⁴⁶ Inzwischen scheint eine Tauwetterperiode einzusetzen, *Kohl* und *Breit* reden miteinander; vgl. Bericht der FAZ mit Leitartikel E. G. Vetter v. 25. 1. 1985. Vgl. dagegen *Zachert*, Hintergrund und Perspektiven der „Gegenreform im Arbeitsrecht“, in: *Kritische Justiz* 1984, S. 186 ff.

zuletzt auch mit dem Ziel, die von der h. M. in der Vergangenheit abgesteckten Grenzen der Tarifautonomie zu durchbrechen oder zu erweitern.

Die Mittel und Methoden zur Erweiterung der Tarifautonomie möchte ich wiederum in drei Gruppen einteilen:

1. Intensivierung von Tarifforderungen

Im Maße der Kraft jener Gruppen in den Gewerkschaften, die das marktwirtschaftliche System überwinden wollen, werden die tarifpolitischen Forderungen sich erstens nicht mehr orientieren an den Ordnungsvorstellungen der staatlichen Wirtschaftspolitik, insbesondere solange sie von der CDU-Regierung bestimmt wird; die tarifpolitischen Forderungen werden also innerhalb des unbestrittenen Kernbereichs der Tarifautonomie, d. h. auf dem Felde der Löhne, der Arbeitszeit etc. exzessiver werden. Die wirtschaftliche Untragbarkeit von Forderungen sind für jene Kräfte kein Argument mehr, sondern nur noch Teil ihres erstrebten Zieles: Zusammenbruch des kapitalistischen Systems mit allen politischen Folgen.

2. Extension von Tarifforderungen

Zweitens werden Versuche unternommen werden, die auf der offenen Ermächtigungsgrundlage des Art. 9 Abs. 3 GG von der derzeit h. M. nur unklar bestimmten Grenzen der Tarifautonomie zu erweitern, um über Tarifverträge zu erreichen, was über die derzeitige Mehrheit im Bundestag nicht erreichbar ist (obwohl die Mehrheit der Mitglieder des Bundestages zugleich Mitglied einer Gewerkschaft sind!).

3. Ausdehnung und Verschärfung der Arbeitskämpfe

Schließlich haben die geschilderten Ursachen schon zu einer „Neuen Beweglichkeit“ im Arbeitskampf geführt und es steht zu befürchten, daß zukünftig die Zahl, Dauer und Härte der Arbeitskämpfe noch zunehmen, das ultima-ratio-Prinzip und der Verhältnismäßigkeitsgrundsatz immer weniger Beachtung finden werden. (Die Verschärfung der Arbeitskämpfe ist freilich nur Mittel zum Zweck der Intensivierung oder Extension von Tarifforderungen).

5. Rechtsgrundlage und Grenzen der Tarifautonomie

Der Kampf an den genannten vier Fronten mit den genannten Mitteln und Methoden um die richtigen Grenzen und den richtigen Gebrauch der Tarifautonomie zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen geschieht allerdings nicht auf völlig unbeackertem Felde ohne alle Spielregeln. Für tarifliche Regelungsbe fugnisse hat die verfassungsrechtliche Grundlage des Art. 9 Abs. 3 GG mit dem Tarifvertragsgesetz (TVG) vielmehr bereits eine gesetzliche Konkretisierung erfahren. Es ist aber ungeklärt und streitig geblieben, ob damit die Normsetzungsbefugnis der Tarifvertragsparteien auf den möglichen Inhalt von Arbeitsverträgen sowie auf betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen beschränkt ist oder ob das unklare Begriffspaar der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen in Art. 9 Abs. 3 GG nicht nur dem Gesetzgeber, sondern auch den Tarifvertragsparteien weitergehende Kompetenzen ge-

währt;⁴⁷ ob nicht gar die Kompetenz sich auf Wirtschaftsbedingungen erstreckt, die nicht zugleich unmittelbare Arbeitsbedingungen sind, sondern sich allenfalls auf diese mittelbar auswirken, wie z. B. Rationalisierungsmaßnahmen auf den Wegfall von Arbeitsplätzen. Innerhalb des TVG ist streitig, was betriebliche Normen sind, die gem. § 3 Abs. 2 TVG auch die Arbeitsverhältnisse von Außenseitern erfassen können (z. B. Arbeitszeitregelungen?) und wie weit das sog. Günstigkeitsprinzip des § 4 Abs. 3 TVG reicht, ob es z. B. auch Abschlußnormen oder sog. negative Inhaltsnormen erfaßt, z. B. also das Verbot, im Betrieb regelmäßig nicht über 38,5 Stunden zu arbeiten, oder ob durch arbeitsvertragliche Einheitsregelungen oder Betriebsvereinbarungen längere, von den ArbN als günstiger empfundene Arbeitszeitregelungen vereinbart werden können. Auf einige damit angedeutete Probleme werde ich später bei der Erörterung einiger konkreter Streitfragen zurückkommen. Es war hier nur kurz aufzuzeigen, daß an allen Fronten die Grenzen so wenig deutlich abgesteckt sind, daß jede Kampfpartei guten Gewissens glauben kann, auf rechtmäßigem Felde zu streiten.

Wirtschafts- und rechtspolitisch viel wichtiger als die juristischen Spezialprobleme deren Aufzählung leicht vermehrt werden könnte (erweiterte Kompetenz für sog. schuldrechtliche Regelungen in Tarifverträgen, erstreikbare und nichterstreikbare Tarifforderungen etc.) ist jedoch die politische *Gretchenfrage*, ob die Gewerkschaften ihre Tarifpolitik im Rahmen der marktwirtschaftlichen Ordnung betreiben wollen, wie Sie von der Regierung *Adenauer/Erhard* geprägt, in etwa auch von den Regierungen *Brandt/Schmidt/Schiller/Lambsdorf* fortgeführt und wie sie von der jetzigen Regierung *Kohl* weitergeführt wird, oder ob die Gewerkschaften zu ihrer historischen antikapitalistischen Position zurückwenden und eine sozialistische Planwirtschaft mit allen politischen Folgen erstreben. An dieser Grundentscheidung sind die Mittel und Methoden ausgerichtet, mit welchen die Gewerkschaften ihre Tarif- und sonstige Politik betreiben und in welcher Weise sie sich bemühen, an den genannten vier Fronten die von ihnen verfolgten Interessen mit den Interessen und Rechten anderer in Einklang zu bringen.

Auch wenn man der allgemein anerkannten These von der wirtschaftsverfassungsrechtlichen Neutralität des GG folgt, so ergibt sich daraus für die Koalitionen nicht das Recht auf der Grundlage des Art. 9 Abs. 3 GG Zielvorstellungen zu verwirklichen, die in Widerspruch stehen zu den Grundlagen der sozialen Marktwirtschaft, wie sie bisher von allen Bundesregierungen betrieben wurde und im Stabilitätsgesetz und zahlreichen anderen Gesetzen ihren Niederschlag gefunden hat.⁴⁸ Jedenfalls wäre der Gesetzgeber nicht durch Art. 9 Abs. 3 GG gehindert, diese Beschränkung der Tarifautonomie in einem Verbändegesetz festzuschreiben. Viel wäre damit allerdings nicht gewonnen, wenn und solange die Gewerkschaften andere Ziele verfolgen und sich nicht freiwillig zur sozialen Marktwirtschaft bekennen, wie sie dies nach schweren inneren Auseinan-

⁴⁷ Zu Recht ablehnend zuletzt *Beuthien*, ZfA 1983, S. 148; *ders.*, ZfA 1984, S. 13f.; vgl. auch *Maunz/Dürig/Scholz*, Art. 9 GG, RdN 256 m. w. N.; ferner andererseits *Däubler/Hege*, Koalitionsfreiheit, RdN 206–218; *Däubler/Hege*, Tarifvertragsgesetz, 2. Aufl. 1981, S. 16ff.; *Däubler/Schumann*, Arbeitskampfrecht (Fn. 30), S. 87ff. Unklar *Anke Fuchs*, Tarifautonomie, in: Handbuch des Verfassungsrechts, hrsg. v. *Ernst Benda*, 1983, S. 743.

⁴⁸ Vgl. insbes. *Beuthien* (Fn. 47) m. w. N.

dersetzungen in Überwindung ihres antikapitalistischen Grundsatzprogramms 1949 in ihrem Grundsatzprogramm von 1963 getan haben.

II. Auf den Feldern der Tarifautonomie

1. Im Kernbereich der Tarifautonomie

a) Lohntarife

Der Sachverständigenrat hat im Jahresgutachten 1977/78⁴⁹ (nachträglich) festgestellt, daß die Tariflohnabschlüsse Anfang der 70er Jahre zu hoch waren, was Inflation und Arbeitslosigkeit zur Folge gehabt hätte.⁵⁰ Die seit Ende der 70er Jahre in der Lohntarifpolitik von den Gewerkschaften gepflegte Zurückhaltung ist jedoch ein Indiz dafür, daß die Übermaßforderungen von damals auf einem Irrtum über die Belastungsfähigkeit der Wirtschaft beruhten und daß auf diesem Felde eine Politik der Systemüberwindung bisher nicht verfolgt worden ist. Allerdings ist die rationale Kontrolle durch die Jahresgutachten der verschiedenen Wirtschaftsforschungsinstitute und den Sachverständigenrat auf dem Felde der Lohnpolitik auch immer besser und infolge der Unterstützung der durch die Massenmedien beeinflussten öffentlichen Meinung auch immer wirksamer geworden. Die Gewerkschaften können praktisch gar nicht mehr anders, als ihre Tarifpolitik auszurichten an dem gewogenen Mittel der Prognosen dieser Institute, die in der Regel nicht weit voneinander abweichen.⁵¹ Verbal haben die Gewerkschaften allerdings eine Bindung ihrer Tarifforderungen an *Lohnleitlinien* stets entschieden abgelehnt. Auch in der juristischen Literatur ist eine derartige Bindung der Tarifautonomie an das *Gemeinwohl* oder gar an Lohnleitlinien umstritten, insbes. wird eine Kontrolle von Tarifforderungen mittels des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes fast allgemein abgelehnt, allenfalls eine sog. *Exzeßkontrolle* für möglich gehalten, wenn z. B. wegen der 6 vor dem Komma um $\frac{1}{10}$ Punkt gestreikt wird.⁵² Wegen der mangelnden

⁴⁹ Nr. 288 ff.

⁵⁰ Die Gewerkschaften sehen demgegenüber auf der Grundlage der Modellrechnung des IAB (Wachstum und Arbeitsmarkt, Angebot und Bedarf an Arbeitsplätzen bis 1990, Nürnberg 1982) in der zunehmenden Produktivität verbunden mit der Zunahme des Erwerbspersonenpotentials ohne gleichzeitige Arbeitszeitverkürzung die wichtigsten Gründe für die zunehmende Arbeitslosigkeit; vgl. *Kuda*, in: Gewerkschaftsjahrbuch 1984, S. 125 ff.

⁵¹ Vgl. die übersichtliche Zusammenstellung der Prognosen der verschiedenen Institute mit den ersten vorläufigen Ergebnissen für das Jahr 1984, in: FAZ v. 15. 1. 1985, S. 14.

⁵² Vgl. *Zöllner*, Arbeitsrecht, 3. Aufl., S. 346 f.; *Scholz*, in: *Maunz/Dürig*, Art. 9 GG RdN 274; *Lieb*, Arbeitsrecht, 3. Aufl., S. 140 m. w. N., BAG AP Nr. 43 zu Art. 9 GG Arbeitskampf, Bl. 6 R: Bei Arbeitskämpfen „sind die wirtschaftlichen Gegebenheiten zu berücksichtigen, und das *Gemeinwohl* darf nicht offensichtlich verletzt werden“; in *Extremfällen* auch für eine Kontrolle der Tarifziele, BAG AP Nr. 64, Bl. 14; kritisch dagegen *Brox/Rüthers*, Arbeitskampfrecht, RdN 195 u. 200; ferner *Däubler/Schumann*, Arbeitskampfrecht, S. 109 ff.

Justiziabilität des Gemeinwohlbegriffs bleiben diese Auseinandersetzungen jedoch akademisch. Wichtiger ist, daß die Gewerkschaften sich offensichtlich auf Grund ihres Keynesianischen Grundsatzprogramms von 1963 zur Wahrung der Preisstabilität an die am Gesamtwohl orientierte Wirtschaftspolitik bisher gebunden fühlten; was allerdings nicht zu Lasten der Vollbeschäftigung gehen soll.⁵³ Demgemäß ist bei den Tarifabschlüssen der letzten Jahre, trotz der Stagnation der Reallöhne,⁵⁴ die h. M. der Wirtschaftswissenschaftler beachtet worden, daß die für weiteres Wachstum erforderlichen Investitionen Zurückhaltungen in den Lohnforderungen, zumindest Verzicht auf den Faktor Umverteilung voraussetzen.

Dieser Lohnverzicht zugunsten notwendiger Investitionen, obgleich diese häufig Arbeitsplätze vernichtende Rationalisierungsinvestitionen sind, läßt jedoch eine *Beteiligung der ArbN am Produktivvermögen* der Unternehmer als geboten und gerechtfertigt erscheinen.⁵⁵

Im Grundsatzprogramm des DGB von 1981 heißt es hierzu:⁵⁶

„Die gegenwärtige Einkommens- und Vermögensverteilung ist ungerecht. Deshalb kämpfen die Gewerkschaften um einen gerechten Anteil der ArbN am Ertrag ihrer Arbeit. Der Umfang der Beteiligung der ArbN am Ergebnis der wirtschaftlichen Tätigkeit ist ein wesentlicher Maßstab für die soziale Gerechtigkeit . . . Wichtige Voraussetzungen breiterer Vermögensstreuung sind ein höherer Anteil der ArbN am Volkseinkommen. Der Abbau der Steuerprivilegien für hohe Einkommen, die besondere Förderung der Ersparnis- und Vermögensbildung bei den unteren und mittleren Einkommensgruppen und die Beteiligung aller ArbN am Produktivvermögen.“

Wohl nicht zufällig erscheint in diesem Programmabschnitt der gerechten Einkommens- und Vermögensverteilung die Forderung der Beteiligung der ArbN am Produktivvermögen erst im letzten Satz, an letzter Stelle also.

Gegen vernünftige Modelle zur Verwirklichung dieser Forderung auf Beteiligung der ArbN am Produktivvermögen, z. B. den am *Pieroth-Modell*⁵⁷ und den Empfehlungen des Sachverständigenrats⁵⁸ ausgerichteten Gesetzesentwurf der BT-Drucksache 8/1565 v. 24. 2. 1978 haben sich nämlich die Gewerkschaften stets zur Wehr gesetzt. Der von den Abgeordneten *Pieroth, Blüm, Vogt* u. a. damals eingebrachte Gesetzesentwurf ist von der SPD abgelehnt worden, weil die Gewerkschaften ihn nicht wollten, wie insbesondere der SPD-Abgeordnete *Rosenthal* damals offen einräumte.⁵⁹ Die Gewerkschaften haben *gegen* die Interessen der von ihnen repräsentierten ArbN diesen Entwurf und ähnliche Modellvorschläge abgelehnt, weil sie keine „*kleinen Kapitalisten*“ wollen, die das bestehende kapitalistische System stärken und die Gewerkschaftsbewegung schwächen, sondern überbetriebliche *Fonds* bevorzugen, die ihren Einfluß und ihre Macht

⁵³ Grundsatzprogramm 1981, unter 6., siehe *Leminsky/Otto* (Fn. 27), S. 42.

⁵⁴ Siehe Statistisches Taschenbuch, Arbeits- und Sozialstatistik, hrsg. v. Bundesminister für Arbeit, 1984 unter 1.15.

⁵⁵ Zur Verteilung des Volkseinkommens vgl. die Tabelle 15 im Sachverständigengutachten 1984/85 bei RdNr. 172.

⁵⁶ Bei *Leminsky/Otto* (Fn. 27), S. 42.

⁵⁷ Dargestellt bei *Pulte*, Vermögensbildung und Vermögensverteilung, Berlin 1973; dazu auch *Ehmann*, Festschrift für Weitnauer, S. 11 ff.

⁵⁸ Jahresgutachten 1976/77 unter IV; auch Ziff. 361 ff.

⁵⁹ BT-Sten. Bericht, 8/7941; dazu *Ehmann*, Festschrift für Weitnauer, S. 63.

stärken. Freilich muß eingeschränkt werden, daß dies nicht für alle Gewerkschaftler und nicht für alle Einzelgewerkschaften gilt; bei der IG Bau-Steine-Erden und der IG Chemie sollen z. B. andere Mehrheiten in dieser Frage bestehen.

Die neue Bundesregierung hat inzwischen den damaligen Entwurf überarbeitet und der Bundestag hat ihn mit Wirkung vom 1. 1. 1984 als 4. *Vermögensbeteiligungsgesetz* in Kraft gesetzt.⁶⁰ Das Gesetz soll, nach den Worten von Staatssekretär Vogt,⁶¹ den Gewerkschaften die Chance eröffnen, aus nicht mehr zeitgemäßen Gleisen der Tarifpolitik herauszukommen; es soll zugleich die Eigenkapitalbasis der deutschen Unternehmen und damit ihre Investitionsfähigkeit verbessern, damit Wachstum ermöglichen und Arbeitslosigkeit abbauen; die notwendigen Lohnverzichte der ArbN sollen durch die Beteiligung am Produktivvermögen ausgeglichen werden; es soll überwunden werden, daß 1,7% der privaten Haushalte mehr als 55% der Produktivvermögen besitzen; damit soll das marktwirtschaftliche System besser gerechtfertigt und eine wirksame Bremse gegen den Klassenkampf eingelegt werden.

Soweit von diesen jetzt steuerbegünstigten Möglichkeiten der Vermögensanlage von den ArbN, auch unterstützt durch entsprechende Tarifvereinbarungen, umfangreich Gebrauch gemacht wird,⁶² so erfüllt sich damit auch eine alte Forderung *Nell-Breunings*,⁶³ der schon 1958 gesagt hat, ArbN müßten wissen, was sie wollen: Entweder den zuwachsenden Mehrwert an Produktionsmitteln den Unternehmern schenken oder ihn dem Staat schenken oder für sich selbst beanspruchen. *Nell-Breuning* ging aber davon aus, daß ein großer Teil der ArbN und ihrer Repräsentanten nicht wissen, was sie wollen.

Allerdings werden diese Beteiligungsmodelle, wenn sie massenhaft verwirklicht werden, das gesamte Arbeitsrecht verwandeln.⁶⁴ Ein Mitarbeiter, der zu einem nicht ganz geringfügigen Teil am Vermögen der Firma beteiligt ist, ist kein *Lohnarbeiter* mehr, er verwandelt sich schrittweise in einen *Gesellschafter*, dessen Kündigung einen Abschiedsanspruch auslöst, dem aber eine Verkleinerung der Belegschaft (wenn er selbst nicht betroffen ist) eventuell zugute kommt, der jedenfalls an untüchtigen Teilhabern, die lieber krank feiern als gesund schufteten,⁶⁵ kein Interesse hat. Die Betriebsversammlung wird in solchen Modellen zur Gesellschafterversammlung; die Stimme des Betriebsrats verändert sich, wenn er namens der Belegschaft zugleich für 10 bis 20 oder 30% des Kapitals spricht; die verbal viel beanspruchte Mitverantwortung der neuen Mitarbeiter wird eine andere werden. Für einen Streik gegen das Unternehmen dürfte eine Belegschaft dieser Art kein Verständnis mehr haben, vielleicht auch in der Mitgliedschaft bei der Gewerkschaft keinen Sinn mehr sehen.

⁶⁰ BGBl. 1983, S. 1592 ff.

⁶¹ Personal – Mensch und Arbeit – 1984, S. 6 ff.

⁶² Was nach den Angaben der „Arbeitsgemeinschaft zur Förderung der Partnerschaft in der Wirtschaft“ (AGP) auch geschieht; vgl. FAZ v. 13. 12. 1984.

⁶³ Auf dem 7. Europ. Gespräch v. 19.–21. 6. 1958 in Recklinghausen zum Thema: „Macht oder Ohnmacht des Eigentums“, zitiert nach *Pirker*, Blinde Macht (Fn. 16), S. 269.

⁶⁴ Vgl. *Ehmann*, Festschrift für Weitnauer, S. 62 ff.

⁶⁵ Vgl. *A. Narcho/Marie Huana*, Wege zu Wissen und Wohlstand oder: Lieber krank feiern als gesund schufteten, Verlag Roter Funke, Feldstr. 13, Bremen.

Jedoch von den Perspektiven solcher Entwicklungen zurück zur Realität.

Seit langem wird erkannt, daß vor allem in der Metallindustrie die annähernd bundes-einheitlichen Lohnstariferhöhungen der betriebs- und unternehmensnahen Wirklichkeit nicht gerecht wird.⁶⁶ Bei *Bosch* und *Daimler* in Baden-Württemberg wird mehr verdient und kann mehr bezahlt werden als in der Werftindustrie in Bremen und Hamburg. In vielen, vielleicht sogar den meisten Betrieben sind daher die jährlichen Tariflohnerhöhungen der Schnee vom letzten Jahr. Es geht allenfalls darum, ob die bestehenden Effektivlöhne aufgesaugt oder entsprechend aufgestockt werden. Die Kompetenz zur Regelung dieser Frage (in Form sog. Effektivklauseln) hat die Rechtsprechung den Tarifparteien bisher aber gegen viele Einwände der Literatur standfest verweigert.⁶⁷ In bewußtem Verstoß gegen den in § 77 Abs. 3 BetrVG normierten Tarifvorrang werden in nicht wenigen Unternehmen die Effektivlöhne sogar durch Betriebsvereinbarungen geregelt, was auch schon eine Schwächung der Gewerkschaften und der Tarifautonomie zugunsten der betrieblichen Mitbestimmung darstellt.⁶⁸

Darüberhinaus hat zuletzt der Kollege *Adomeit*⁶⁹ eindringlich vorgetragen, daß die Verbände der Metallindustrie in schwer begreiflicher Weise über Jahre hinweg der Werftindustrie Tarifregelungen aufgezwungen haben, die ihre Existenzkrise herbeigeführt hätten. *Adomeit* will daher – nicht nur um die Unternehmer solcher Krisenbranchen vor der Verbandsmacht zu schützen – sondern vor allem, um den Individualinteressen der ArbN an der Erhaltung ihrer Arbeitsplätze zu genügen, dieses Arbeitsplatzerhaltungsinteresse in den Sachzusammenhang des Günstigkeitsvergleich einbeziehen, d. h. er will die Vereinbarung niedriger Löhne als günstigere Arbeitsbedingungen iSd § 4 Abs. 3 TVG zulassen, wenn es der Erhaltung der Arbeitsplätze dient. Diese Argumentation erhält bei der Umsetzung der neuen tariflichen Arbeitszeitregelungen vertiefte Bedeutung.⁷⁰

Es versteht sich, daß bei solch untertariflichen Lohnvereinbarungen zum Zwecke der Erhaltung der Arbeitsplätze, die nicht nur in der Werftindustrie des Nordens, sondern z. B. auch in der Stahlindustrie des Saarlandes vernünftig wären, zumindest die Mitbestimmung der BRe Wirksamkeitsvoraussetzung sein sollte. Auch innerhalb der Gewerkschaften wird dieses Problem erkannt und über entsprechende *Tariföffnungsklauseln*⁷¹ für die BRe diskutiert.

Im Positiven (übertarifliche Löhne) und im Negativen (Kürzung der Tariflöhne) zeigt sich also ein Zwang zur *betriebs- bzw. unternehmensnahen Lohnpolitik*, der aber nicht nur die Gewerkschaften zugunsten der BRe schwächt, sondern auch den Interessen der nicht nur besser, sondern gut verdienenden Unternehmer vordergründig entge-

⁶⁶ Vgl. *Kriebel*, Zentralisation und Dezentralisation im Tarifsysteem, Berlin 1984; ferner *Brox/Rüthers*, Arbeitskampfrecht, RdN 137, 190.

⁶⁷ Statt aller *Zöllner*, Arbeitsrecht, 3. Aufl., S. 323f.; *Lieb*, Arbeitsrecht, 3. Aufl., S. 115ff. m. w. N.

⁶⁸ *Gamillscheg*, Arbeitsrecht II, 6. Aufl. München 1984, S. 348.

⁶⁹ Das Günstigkeitsprinzip – neu verstanden, in: NJW 1984, 26; *ders.*, in: NJW 1984, 595.

⁷⁰ Vgl. dazu unten im Text b).

⁷¹ Vgl. *Bentzien*, Tariföffnungsklauseln zwecks Arbeitsplatzsicherung, in: BB 1983, 1992ff.; zum „Lokalismus“: „dort wo es besonders gut läuft, mehr herausholen“, vgl. *Wallraff*, GMH 1984, 45.

gensteht. Die Arbeitgeberverbände verteidigen daher auch die langen Fronten der großflächigen, nahezu bundeseinheitlichen Lohntarifverträge.⁷²

b) Arbeitszeittarife

Zum Kernbereich der Tarifautonomie gehören nicht zuletzt die *Arbeitszeitregelungen*, um die der letzte harte Arbeitskampf tobte. Die 35-Stunden-Woche-Forderung lag jedoch nach ganz überwiegender wirtschaftswissenschaftlicher Meinung⁷³ außerhalb des Gemeinwohls, außerhalb des für viele Unternehmen und auch den Durchschnitt der Unternehmen wirtschaftlich noch Vertretbaren und stand daher nicht nur im Gegensatz zu Arbeitgeberinteressen, sondern auch zu den Interessen der noch Arbeitsbesitzenden, deren Arbeitsplätze dadurch gefährdet und der Arbeitslosen, deren Chancen sich dadurch noch verschlechterten.⁷⁴

Die 35-Stunden-Woche ist vielleicht deswegen von der IG Metall und der IG Druck auch nicht als bessere materielle Arbeitsbedingung für die Arbeitsbesitzer, sondern als Maßnahme der Arbeitsmarktpolitik und der Humanisierung der Arbeitswelt begründet und gefordert worden. Diesen Zielen ist schon im Grundsatzprogramm 1981, anders als im Programm 1963, Vorrang vor anderen wirtschaftlichen Zielen eingeräumt worden.⁷⁵

„Eines der Grundrechte des Menschen ist das Recht auf Arbeit. Es kann nur durch Vollbeschäftigung verwirklicht werden. Vollbeschäftigung hat auch in der Wirtschaftspolitik Vorrang. ...

Die Verkürzung der Arbeitszeit dient der Humanisierung der Arbeit. Sie verbessert die Voraussetzungen für die Beteiligung der ArbN und ihrer Familien am gesellschaftlichen Leben. Darüberhinaus leistet sie einen Beitrag zum Abbau der Arbeitslosigkeit und verringert die Arbeitsbelastung.“

Auf dieser Basis und mit dieser Begründung wäre es freilich folgerichtiger gewesen, die Arbeitszeitverkürzung ohne gleichzeitigen Lohnausgleich zu fordern. Deshalb forderte auch *Nell-Breuning*,⁷⁶ daß der Lohn für diese Stunden an die Arbeitslosen abgetreten werden müsse. In dieser Form aber hätte – nach Einschätzung der Funktionäre der IG-Metall und der IG Druck – die 35-Stunden-Woche ebensowenig zum Streikgrund für die Arbeitsbesitzer gemacht werden können wie ohne Mobilisierung der Gemüter und Massen mittels der Taktiken der „Neuen Beweglichkeit“.

Im übrigen muß bei nachträglicher Beurteilung dieser Tarifforderung auch beachtet werden, daß einerseits auch einige Unternehmer und konservative Politiker (*Biedenkopf*)⁷⁷ sie nicht für völlig unberechtigt hielten und andererseits, daß die sog. *Fünferbände* innerhalb des DGB, bestehend aus der *IG Chemie; IG Bau, Steine, Erden; der Gewerkschaft Nahrung, Genuß, Gaststätten; der Gewerkschaft Textil, Bekleidung* und der *IG Bergbau und Energie* die 35-Stunden-Woche-Forderung nicht mitgetragen, sondern Vorruhestandsregelungen den Vorrang gegeben haben.⁷⁸

⁷² Vgl. *Brox/Rüthers*, Arbeitskampfrecht, RdN 137.

⁷³ Vgl. den vorzüglichen Überblick über die Äußerungen der Wirtschaftsforschungsinstitute, in: FAZ v. 25. 2. 1984, S. 13; Sachverständigen Gutachten 1983/84, RdNr. 457ff.

⁷⁴ Dazu *Adomeit*, NJW 1984, 595.

⁷⁵ *Leminsky/Otto* (Fn. 27), S. 41.

⁷⁶ In: Stimmen der Zeit, April 1984, zitiert nach *Weisser* (Fn. 14), S. 57.

⁷⁷ Siehe Fußn. 5.

⁷⁸ *Weisser* (Fußn. 14), S. 19f. m. w. N.

Im übrigen war die Flexibilitätslösung, welche die Tarifparteien unter dem Vorsitz der Schlichter zum Zwecke der Beendigung des Arbeitskampfes ausgebrütet haben, zumindest juristisch ein böses Ei.^{79,80} Nach dem von den Tarifvertragsparteien akzeptierten Spruch der Schlichter⁸¹ beträgt die wöchentliche Arbeitszeit in der Metallindustrie durchschnittlich 38,5 Stunden. Dieser Durchschnittsrahmen soll durch Betriebsvereinbarung auf die einzelnen ArbN so zwischen 37 und 40 Stunden individuell verteilt werden, daß durch die Neufestlegung der Arbeitszeit die Auslastung der betrieblichen Anlagen und Einrichtungen nicht vermindert wird.

Fraglich ist zunächst, ob diese Tarifregelungen als betriebliche Normen verstanden werden können, die auch die Außenseiter erfassen.⁸² Wenn nein, ob in den Betriebsvereinbarungen zwischen Organisierten und Nichtorganisierten unterschieden werden kann. Sodann ist zu prüfen und entscheiden, ob eine Arbeitszeit unter 40 Stunden iSd § 4 Abs. 3 TVG günstiger ist als eine Arbeitszeit von 40 Stunden oder mehr. Dabei muß berücksichtigt werden, daß die Lohnausgleichszahlungen aus Lohnerhöhungen ab 1. 4. 1986 um jeweils 25% vermindert werden sollen.

Die Frage ist also, ob die Entgeltseite in den Günstigkeitsvergleich einbezogen werden darf und ob das Werturteil der Günstigkeitsprüfung zu fallen ist aus der Sicht der einzelnen ArbN oder irgendeiner objektiven Betrachtungsweise, welche die ArbN vor ihrem Eigennutz schützen will.⁸³ Die ArbN werden, so ist zu hoffen, ihre Interessen, den ihnen nächstehenden Betriebsräten deutlicher machen können als den ferner stehenden Gewerkschaftsfunktionären. Wenn eine längere Arbeitszeit wegen des höheren Entgelts aber günstiger ist, so kann sie ohne Verletzung des Tarifvertrags in Einzelarbeitsverträgen und auch in Einheitsarbeitsverträgen⁸⁴ festgelegt werden, womit der Arbeitskampf insoweit nichts gewesen wäre als ein riesiger Schlag ins Wasser, freilich mit beträchtlichen Schadensfolgen.⁸⁵

Soweit die BRe auch der Auffassung sein sollten, daß längere Arbeitszeiten günstiger sind, werden sie nichts anderes verlangen; sofern die tariflichen Regelungen nicht als betriebliche Normen qualifiziert werden können, die auch die Außenseiter binden, können sie rechtlich wirksam auch nichts anderes verlangen, weil Betriebsvereinbarungen nicht zwischen Organisierten und Nichtorganisierten differenzieren dürfen,⁸⁶ nach

⁷⁹ Im Vortrag hatte ich gesagt: „... Flexibilitätslösung, welche die Schlichter den Tarifparteien schließlich ins Nest gelegt haben, zumindest...“. Gegen diese Formulierung protestierte jedoch *Rüthers* energisch, weil die Vereinbarung einstimmig von den Tarifparteien geschaffen worden sei; die Schlichter nicht einmal Stimmrecht gehabt hätten.

⁸⁰ Zur juristischen Problematik der Flexibilisierung der Arbeitszeit und der Konkretisierung der Tarifvereinbarung durch Betriebsvereinbarungen vgl. insbes. *Löwisch*, RdA 1984, 197 ff.; *ders.*, DB 1984, 2457 ff.; *Richardi*, NZA 1984, 378 ff.; *Hoyningen-Huene*, NZA 1985, 1 ff.; *Küttner/Schlüppers/Rebel*, DB 1985, 172 ff.

⁸¹ Abgedruckt: NZA 1984, 79.

⁸² Im Ergebnis könnten die Tarifparteien damit die Kompetenz zur Rechtssetzung gegenüber nicht Tarifgebundenen verleihen, ablehnend *Richardi*, NZA 1984, 388 unter Bezugnahme auf BVerfGE 64, 214f.

⁸³ Dazu vor allem *Joost*, Tarifliche Grenzen der Verkürzung der Wochenarbeitszeit, in: ZfA 1984, 173 ff.

⁸⁴ Einheitsarbeitsverträge stehen nicht unter dem Vorbehalt des § 77 Abs. 3 BetrVG; vgl. *Wiedemann/Stumpf*, § 4 TVG RdN 295; zuletzt *Jahnke*, Tarifautonomie und Mitbestimmung, 1984, S. 150, 168 m. w. N.

⁸⁵ Vgl. Fußn. 93.

⁸⁶ *Löwisch*, DB 84, 2457 m. w. N.

*Richardi*⁸⁷ dürfen auch nicht einzelne ArbN mit eine 37-Stunden-Woche im Vergleich zu anderen (38,5 oder 40 Std.) schlechter gestellt werden. Wenn allerdings die BR sich als „verlängerter Arm“ der Gewerkschaften verstehen, können die im Arbeitskampf abgebrochenen Auseinandersetzungen in den Betrieben, allerdings ohne Arbeitskampf, dafür aber mit Zwangsschlichtungen zum Wohle der Richter der Arbeitsgerichtsbarkeit weitergehen.^{87 a}

Schließlich wäre zu fragen, was in den vielen betriebsratslosen Betrieben zu gelten hat. Kann der ArbGeb dort kraft *Direktionsrechts* die Arbeitszeit zwischen 37 und 40 Stunden individuell verteilen, oder kann er es auch bleiben lassen, weil der Tarifvertrag für die Betriebe eine Regelungslücke enthält? Wenn die ArbN in solchen Betrieben auch künftig mehr arbeiten und mehr verdienen wollen, werden sie sich auch durch die Verabredung zwischen Herrn *Esser* und Herrn *Breit*, dafür sorgen zu wollen, daß künftig möglichst wenig Überstunden gefahren werden,⁸⁸ kaum daran hindern lassen. Unter 40 Wochenstunden können Höchstarbeitszeiten nicht mehr als Mindestarbeitsbedingungen qualifiziert werden, die normative Tarifvereinbarungen allein sein dürfen. Die Tarifautonomie ist insoweit in der Arbeitszeitfrage an ihrer äußersten Grenze angelangt.

2. In der Grauzone und jenseits der Grenzen der Tarifautonomie

a) Außerhalb des Kernbereichs, zumindest in der Grauzone, nach der Rechtsprechung aber schon jenseits der Grenzen der Tarifautonomie, stehen die auf die Vereinbarung von *Differenzierungs-* und *Effektivklauseln* gerichteten Forderungen der Gewerkschaften. Der Argumentationshaushalt zu diesen praktisch sehr wichtigen Fragen ist in der Fachliteratur⁸⁹ jedoch erschöpfend durchdiskutiert worden. Ich will und kann dem nichts hinzufügen, nur der Hoffnung Ausdruck geben, daß die Rechtsprechung des BAG, die diese Klauseln bisher – mit Ausnahme sog. *Verdienstsicherungsklauseln* –⁹⁰ sämtlich für unwirksam erklärt hat, ihre Linie halten kann.

b) Zumindest in der Grauzone, wenn nicht schon jenseits der Tarifautonomie, liegen *arbeitskampfrechtliche Maßregelungsklauseln*⁹¹ (z. B. Schadenersatzverzichtsklauseln, Lohnnachzahlungsklauseln, Kündigungsverbotsklauseln, Wiedereinstellungsklauseln, Kampfzeitanrechnungsklauseln etc.) und erst recht die vom BAG zu Unrecht immer wieder geforderte *Regelung des Arbeitskampfrechts* durch die Tarifvertragsparteien selbst.⁹² Es kann und darf nicht richtig sein, daß die Tarifvertragsparteien selbst darüber entscheiden können, in welchem Maße sie durch ihre mehr oder weniger sinnlosen Arbeitskämpfe den Fiskus (1984: ca. 1,3 Mrd.), den Sozialversicherungsträgern (1984: ca. 0,6 Mrd.), dritt betroffenen ArbN und ArbGeb und der übrigen Allgemeinheit Scha-

⁸⁷ NZA 1984, 389.

^{87 a} Zum neuesten Stand der Verhandlungen in den Betrieben und vor den Einigungsstellen vgl. FAZ v. 23. 1. 1985, S. 13.

⁸⁸ Bericht der FAZ v. 2. 1. 1985, S. 1.

⁸⁹ Statt aller *Zöllner*, Arbeitsrecht, 3. Aufl., S. 340f.; 323f. m. w. N.

⁹⁰ BAG AP Nr. 9 zu § 4 TVG Effektivklausel mit Anm. *Wiedemann*.

⁹¹ Vgl. dazu *Konzen*, ZfA 1980, 77ff.

⁹² *Brox-Rütbers*, Arbeitskampfrecht, RdN 243, 270ff., 281ff.

den zufügen.⁹³ Auch kann es nicht richtig sein, daß ein Tarifpartner in einer Stärkeperiode, bedingt durch eine besondere Konjunkturlage, dem anderen ein Kampfrecht aufzwingt, z. B. das Verbot von Aussperrungen, das jenen auf Dauer wehrlos macht.

Dennoch sind die genannten Arbeitskampfklauseln seit langem verbreitet und werden ebenso wie die Erweiterung und Konkretisierung der Friedenspflicht sowie tarifliche Schlichtungsvereinbarungen mit unterschiedlicher Begründung und Rechtswirkung – teils bloß als unverbindliche gentlemen-agreements – wohl überwiegend für zulässig gehalten.

Wie auch in anderen Problemfeldern (z. B. bezüglich Differenzierungsklauseln) wird die Grauzone der Tarifautonomie auch im Bereich arbeitskampfrechtlicher Regelungen mit sog. *schuldrechtlichen Vereinbarungen* zu erweitern versucht.⁹⁴

Unbestritten richtig ist, daß jeder Tarifvertrag neben normativen Regelungen auch sog. schuldrechtliche Pflichten, insbes. die Friedenspflicht, enthält. Auch können die Tarifparteien, wie alle natürlichen und juristischen Personen miteinander auf der Grundlage allgemeiner Privatautonomie auch echte schuldrechtliche Verträge schließen;⁹⁵ jedoch können solche echten schuldrechtlichen Vereinbarungen – außerhalb der Kompetenz der Tarifautonomie – nicht im Wege der im Tarifrecht erlaubten Nötigungen, notfalls mit Streiks erzwungen werden, sie würden dann der Anfechtung gem. § 123 BGB unterliegen.⁹⁶ Insofern sind die sog. schuldrechtlichen, erstreikbaren Vereinbarungen in Tarifverträgen von nicht erstreikbaren, echten schuldrechtlichen Verträgen zwischen den Tarifparteien zu unterscheiden.

Die Trennung in erstreikbare und nicht erstreikbare Regelungen der Tarifparteien wird allerdings mit dem gewichtigen Argument für unmöglich erklärt, die Tarifforderungen könnten praktisch nicht aufgetrennt werden, es werde dann für die Bedingung a) gestreikt bis b) erreicht sei.⁹⁷ Dieses Argument darf nicht als ein notfalls im Prozeß entscheidbares Beweislastproblem abgetan werden. Eine echte schuldrechtliche Vereinbarung zwischen den Tarifparteien außerhalb der Tarifautonomie ist m. E. deswegen nur wirksam, wenn sie *nicht* im Zusammenhang mit erstreikbaren Tarifforderungen ausgehandelt und in *getrennten* Urkunden zu Zeiten des Arbeitsfriedens niedergelegt wird. Außerdem haben selbstverständlich auch die Arbeitgeber-Verbände ohne ausdrückliche privatautonome Ermächtigung keine Kompetenz, für einzelne ArbGeb auf diesem Felde belastende schuldrechtliche Vereinbarungen (z. B. Verzicht auf Schadenersatzansprüche) abzuschließen. Wenn jedoch ein einzelner Unternehmer mit einer Gewerkschaft oder Bank oder mit wem auch immer einen schuldrechtlichen Vertrag über seine unternehmerische Tätigkeit abschließen will, so kann er dies grundsätzlich

⁹³ Steuerausfall infolge des Arbeitskampfes 1984 ca. 1,3 Mrd. DM; ausgefallene Sozialversicherungsbeiträge ca. 0,6 Mrd. DM; von Streik und Aussperrung betroffene ArbN ca. 200 000; mittelbar betroffene ArbN ca. 280 000; insges. ausgefallene Tagewerke ca. 10 Mio.; Produktionsausfall (brutto) ca. 12 Mrd. DM; Lohnausfall ca. 1,6 Mrd. DM; Streikgelder sind bezahlt worden ca. 500 Mio. DM; dazu sind bezahlt worden Kurzarbeitergeld und Sozialhilfe (die Zahlen sind soweit ersichtlich noch nicht bekanntgegeben worden).

⁹⁴ *Däubler/Hege*, Tarifvertragsgesetz, 2. Aufl., RdN 63; *Brox/Rüthers*, Arbeitskampfrecht, RdN 264ff.; *Beuthien*, ZfA 1984, 22f.

⁹⁵ *Wiedemann/Stumpf*, § 1 TVG RdN 377.

⁹⁶ Klar dazu *Beuthien*, ZfA 1984, 23; vgl. auch *Brox/Rüthers*, Arbeitskampfrecht, RdN 240, 241, 243, 262.

⁹⁷ *Zöllner*, Arbeitsrecht, S. 315f.; *Brox/Rüthers*, Arbeitskampfrecht, RdN 262.

wirksam tun, solange dadurch nicht gegen gesetzliche Vorschriften, wozu auch das Kartellgesetz gehört, oder gegen die guten Sitten verstoßen wird.

Arbeitskampfrechtliche Regelungen, einschließlich Schlichtungsabkommen zwischen den Tarifparteien sind daher grundsätzlich nur auf der Grundlage der *Privatautonomie* und in deren Grenzen zulässig und wirksam.

c) Jenseits der Tarifautonomie und in deren Grauzone wird in letzter Zeit auch wieder vermehrt diskutiert, ob mittels Tarifverträgen die unternehmerische Mitbestimmung erweitert oder sonstige gesellschaftsrechtliche Fragen (z. B. Satzungen) geregelt werden können und darüberhinaus, ob mittels Tarifverträgen unternehmerische Sachentscheidungen (z. B. Investitionen, Rationalisierungsmaßnahmen, Betriebsvereinbarungen und Betriebsstillegungen) mitbestimmt oder aber zumindest Rationalisierungsschutzabkommen abgeschlossen werden können.⁹⁸

Solche Tarifziele sind im wesentlichen juristisch nur diskussionswürdig, wenn und soweit man der Auffassung folgt, daß die Tarifparteien über die Grundlagen des TVG hinaus aus Art. 9 Abs. 3 unmittelbar eine Ermächtigung ableiten können zu tariflichen Regelungen zum Zwecke der Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen; denn gesellschaftsrechtliche Fragen und unternehmerische Sachentscheidungen sind keine arbeitsvertraglichen und keine betrieblichen oder betriebsverfassungsrechtlichen Fragen im Sinne des Tarifvertragsgesetzes.⁹⁹

Auch Art. 9 Abs. 3 GG ergibt für solche Tarifziele nur dann eine Rechtsgrundlage, wenn das Begriffspaar „Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen“ so verstanden wird, daß damit auch eine Kompetenz zur Regelung von *Wirtschaftsbedingungen* gegeben ist, die nicht zugleich unmittelbare *Arbeitsbedingungen* sind, sich vielmehr nur auf Arbeitsbedingungen mittelbar auswirken können.

Die historische Entwicklung widerspricht jedoch eindeutig einem solchen Verständnis des Koalitionsgrundrechts. Selbst wenn man aber annehmen wollte, daß das GG auch für eine Entwicklung noch offen ist, die den Tarifparteien unternehmerische Sachentscheidungen und die Regelung gesellschaftsrechtlicher Fragen überläßt, womöglich den Gewerkschaften das Recht gibt, sie zu erstreiken, könnte diese Regelungsbefugnis allenfalls vom Gesetzgeber aus der Grundlage des Art. 9 Abs. 3 GG heraus den Tarifparteien verliehen werden, unmittelbar steht den Tarifparteien diese Kompetenz jedenfalls nicht zu.¹⁰⁰

Reine Rationalisierungsschutzabkommen, die entsprechend betrieblichen Interessen ausgleichen und Sozialplänen (gem. §§ 111–113 BetrVG) die sozialen Folgewirkungen unternehmerischer Entscheidungen zum Gegenstand haben, gehören demgegenüber grundsätzlich noch in den Bereich der Tarifautonomie.¹⁰¹ Daß damit durch exzessivtarifliche Schutzvereinbarungen – genauso wie durch exzessive Sozialpläne – der Erfolg

⁹⁸ Vgl. insbes. *Beuthien*, ZHR 1984, 95 ff.; *ders.*, ZfA 1983, 141 ff.; *ders.*, ZfA 1984, 1 ff.; *Reuter*, ZfA 1978, 1 ff.; *Koller*, ZfA 1978, 45 ff.; *Däubler/Hege*, Tarifvertragsgesetz, RdN 415 ff.; 441 ff.

⁹⁹ So klar *Beuthien*, ZfA 1983, 142 ff.; ebenso *Wiedemann*, Festschrift für Riesenfeld, S. 301 ff.

¹⁰⁰ *Beuthien*, ZfA 1983, 148; a. A. zumindest für „schuldrechtliche Regelungen“ *Däubler/Hege*, Tarifvertragsgesetz, RdN 436 ff.; *Däubler/Schumann*, Arbeitskampfrecht 1984, RdN 158 ff.

¹⁰¹ *Koller*, ZfA 1978, 45 ff.; *Wiedemann*, Festschrift für Riesenfeld, S. 304.

von Rationalisierungsmaßnahmen vereitelt werden kann, ist keine Frage der Kompetenz, sondern der inneren Kontrolle der Tarifautonomie, deren Problematik bereits auf dem Felde der Lohn- und Arbeitszeittarife erörtert wurde.

Die in Rationalisierungsschutzabkommen enthaltenen Kündigungs- und Abqualifizierungsschutz- sowie Abfindungsregelungen können unschwer als wirksame normative Inhaltsregelungen iSv § 1 TVG zugunsten der tarifgebundenen ArbN verstanden werden.

Besonders problematisch in den Rationalisierungsschutzabkommen sind die sog. quantitativen und qualitativen *Besetzungsregelungen*,¹⁰² wonach z. B. an einem EDV-Terminal ein Schriftsetzer beschäftigt werden muß, obwohl jede Stenotypistin oder in Zeitungsunternehmen auch die Journalisten selbst dieselbe Tätigkeit verrichten könnten, vielleicht dazu sogar besser geeignet sind. Auch können Besetzungsregelungen vorschreiben, daß auch nach Rationalisierungsmaßnahmen auf einem bestimmten Arbeitsplatz weiterhin eine bestimmte Anzahl von ArbN beschäftigt sind, z. B. der berühmte Heizer auf der E-Lok. Solche qualitativen oder quantitativen Besetzungsregelungen, denen man jedenfalls für eine Übergangszeit zur Abdämpfung der sozialen Folgen von Rationalisierungsmaßnahmen („weiche Landungen“) bei völlig offener Wertung eine gewisse Vernünftigkeit nicht absprechen kann, können jedoch nur noch mit Bedenken als Inhaltsnormen, gar als auch für Außenseiter normativ geltende Betriebsnormen iSd TVG verstanden werden. *Reuter*, der diese Bedenken noch überwinden will, meint jedoch, daß die Tarifautonomie u. a. an den „tragenden Grundsätzen des Arbeitsrechts“ eine Grenze findet.¹⁰³ Aus dem Sozialmodell der sozialen Marktwirtschaft ergebe sich – so *Reuter* – die Systementscheidung für die Abhängigkeit der Arbeitsplätze vom wirtschaftlichen Bedarf. Mit der Zulässigkeit betriebsbedingter Kündigungen hat der Gesetzgeber dieses Prinzip in der Tat anerkannt, ob daraus aber eine derart allgemeine, die Tarifautonomie bindende *Rechtssatzqualität* abgeleitet werden kann, ist zumindest zweifelhaft. Wenn der Gesetzgeber jedoch je die Kraft für ein *Verbändegesetz*¹⁰⁴ aufbringen sollte, wäre es empfehlenswert, dieses Prinzip als Rechtsatz festzuschreiben. Daß eine solche Regelung zur Erhaltung einer marktwirtschaftlichen Ordnung erforderlich sein könnte, zeigen die folgenden Sätze aus dem Grundsatzzusammenfassung 1981 des DGB:¹⁰⁵

„Bei der Planung, Vorbereitung und Durchführung von Rationalisierungsmaßnahmen muß die Mitbestimmung der ArbN und ihrer Gewerkschaften gesichert sein. Die Betriebe und Verwaltungen, die solche Rationalisierungsmaßnahmen durchführen, sind an der Finanzierung der Anpassungshilfen sowie an der Schaffung neuer Arbeitsplätze zu beteiligen.“

Hier wird das *Verursacherprinzip* zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit programmiert und damit die Zulässigkeit entschädigungsloser betriebsbedingter Kündigungen im Prinzip verneint. Die betriebs- und volkswirtschaftlichen Folgen einer solchen Ar-

¹⁰² Vgl. insbes. *Reuter*, ZfA 1978, 1 ff.; dazu *Zöllner*, Arbeitsrecht, S. 345 m. w. N.

¹⁰³ Fußn. 102, S. 34 ff.; dagegen *Däubler/Hege*, Tarifvertragsgesetz, RdN 176–178.

¹⁰⁴ Vgl. *Michael Gerhardt*, Das Koalitionsgesetz, Berlin 1977.

¹⁰⁵ *Leminsky/Otto* (Fußn. 27), S. 40.

beitsmarktpolitik im nationalen und internationalen Wettbewerb bedürfen wohl keiner näheren Darlegung.

III. Auf dem Felde des Arbeitskampfes

Der Wandel der Tarifautonomie innerhalb der rechtlich gesteckten Grenzen und darüberhinaus wird jedoch nicht zuletzt bestimmt durch die dem Arbeitskampf, insbesondere dem Streikrecht, gesteckten Grenzen.

Der Streik schöpft seine ethische Qualität und rechtliche Rechtfertigung aus jener Zeit, in welcher die christliche Moral und das darauf gebaute Recht in den kapitalistischen Industriestaaten Kinderarbeit, 16-Stunden-Tage und Nachtarbeit, Hungerlöhne und sonstige schamlose Ausbeutung nicht verhindert haben. In jenen Tagen waren die Streiks der ArbN gegen die Unternehmer gerichtet, die aus den geschaffenen Werten den gerechten Lohn nicht gewährten; trotzdem sind diese Streiks meist als Revolutionsversuche blutig niedergeschlagen worden oder mangels ausreichender Streikkassen zusammengebrochen, weil die ArbN und ihre Frauen und Kinder nichts mehr zu essen hatten.¹⁰⁶

Diese sozialen Verhältnisse haben sich gewandelt, aber aus dem aus der damaligen Not geborenen Widerstand der Arbeiterschaft ist ein Grundrecht auf Streik geworden, mit welchem aus sozial bestens gesicherten Positionen die Theorie des Klassenkampfes am Leben gehalten wird.¹⁰⁷

Die organisierten ArbN erhalten im Arbeitskampf *Streikgeld*; die mittelbar betroffenen ArbN außerhalb des Kampfgebietes erhalten *Kurzarbeitergeld*; wenn sie (auch während des Arbeitskampfes) krank werden, bekommen sie *Krankengeld*, wenn sie Urlaub nehmen, bekommen sie *Urlaubsentgelt*; notfalls erhalten alle, ohne Rücksicht auf staatliche Neutralitätspflichten, *Sozialhilfe*.¹⁰⁸ Das Existenzminimum ist jedenfalls für jeden ArbN auch im Arbeitskampf gesichert, meistens erhalten sie bis zu 75% ihres Nettolohnes und haben dazu Freizeit. Eine gewisse sozialrechtliche Schranke bietet allein die 3-Wochen-Frist des § 311 RVO, nach deren Ablauf das *Beschäftigungsverhältnis* und damit die Sozialversicherung endet.¹⁰⁹ Die Frist wird allerdings durch die verfehlte Anwendung des § 214 RVO um weitere 3 Wochen verlängert, was auch für die Dauer der Arbeitskämpfe von Bedeutung ist.

Auf dieser sozialen Grundlage wird jeder Streik möglich, für den 75% der organisierten ArbN¹¹⁰ vorübergehend ca. 25% ihres Nettolohnes mit vollem Freizeitausgleich einzusetzen bereit sind. Es kann auf dieser Grundlage auch jeder Streik solange geführt

¹⁰⁶ Vgl. *Ehmann*, Die juristische Beurteilung von Arbeitskämpfen, in: Christliche Ethik und Arbeitskampf, Walberberg 1981.

¹⁰⁷ *Däubler*, Arbeitskampfrecht, RdN 89ff.

¹⁰⁸ Näher hierzu *Ehmann*, DB 1978, 2033ff.; vgl. ferner *Brox/Rüthers/Jülicher*, Arbeitskampfrecht, RdN 777ff.

¹⁰⁹ Die Frist wird allerdings durch die verfehlte Anwendung des § 214 RVO um weitere 4 Wochen verlängert, was auch für die Dauer der Arbeitskämpfe von Bedeutung ist.

¹¹⁰ Nach der Satzung der IG Metall ist für die Ausrufung des Streiks eine Mehrheit von 75% erforderlich; zu den Rechtsfolgen von Verstößen gegen Verbandsrechte vgl. *Brox/Rüthers/Schlüter*, Arbeitskampfrecht, RdN 485ff.

und gewonnen werden, solange nicht, trotz hinreichender „Engführung“ der üblich gewordenen Schwerpunktstreiks, die Streikkassen leer werden.

Die Abwehrwaffe der Aussperrung ist daher in erster Linie nicht mehr gegen die ArbN, gar gegen deren Menschenwürde gerichtet, wie die IG Metall 1978 in ca. 30000 Einzelklagen ihre Genossen behaupten ließ,¹¹¹ sondern gegen die durch Engführung von Schwerpunktstreiks geschonte Streikkasse der Gewerkschaften. Im Arbeitskampf in der Metallindustrie im Jahre 1978, der zu den Aussperrungsurteilen des BAG vom 10. 6. 1980¹¹² geführt hat, sind ca. 130 Mio Streikgelder gezahlt worden, worin das BAG – im Anschluß an *Löwisch* – eine kritische Grenze glaubte erkennen zu können und nicht zuletzt deswegen zur Wahrung der sog. materiellen Kampfparität die Aussperrungsfreiheit der Unternehmer zahlenmäßig beschränkte.¹¹³

Das Argument, daß die erhöhten Kampfkosten eines ausgeweiteten Arbeitskampfes den Streik abkürzen, und damit insbesondere die volkswirtschaftlichen Schäden kleiner halten würden, hat das BAG,¹¹⁴ weil vermeintlich nicht erwiesen, nicht berücksichtigt; obwohl doch offensichtlich ein längerer Arbeitskampf Lieferverzögerungen zur Folge hat, die der deutschen Wirtschaft im internationalen Wettbewerb Marktanteile kostet. Auf den Daimler-Pkw warten die Interessenten zwar auch 6 Wochen länger, aber statt des nicht lieferbaren Daimler-Lkw kaufen die Fuhrunternehmer noch am selben Tage einen Ford oder Volvo.

Trotz der zahlenmäßigen Beschränkung der Aussperrung in den Urteilen des BAG vom 10. 6. 1980¹¹² hat die *IG Metall* im Arbeitskampf des Sommers 1984 jedoch ca. 500 Mio Streikgelder bezahlt¹¹⁵ und läßt verlauten, daß der Streik nicht hätte durchgehalten werden können, wenn an die organisierten, mittelbar betroffenen Metallarbeiter außerhalb des umkämpften Tarifgebiets von Nordwürttemberg/Nordbaden (z. B. bei BMW in Bayern) Streikgeld hätte bezahlt werden müssen.¹¹⁶ Dank der Entscheidung einer unbefangenen Richterin am *Sozialgericht Frankfurt*, die vom *Hess. Landessozialgericht* bestätigt wurde,¹¹⁷ ist als Streikkasse für solche Metallarbeiter außerhalb von *Baden-Württemberg* jedoch die Bundesanstalt für Arbeit – auf Widerruf – eingesprungen, weil nach der Entscheidung der Sozialgerichte die von der IG Metall in Bayern erhobenen Tarifforderungen iSd § 4 der NAO der Bundesanstalt für Arbeit, nach Art und Umfang nicht *gleiche* Arbeitsbedingungen waren als die Streikziele der IG Metall in Baden-Württemberg. Mit spitzfindigen Differenzierungen zwischen „gleich“ und „identisch“ ist damit in massiver Weise die staatliche Neutralitätspflicht verletzt und die Entscheidung im Arbeitskampf beeinflusst worden.¹¹⁸

¹¹¹ *Ehmann*, DB 1978, S. 2023.

¹¹² AP Nr. 64 zu Art. 9 GG Arbeitskampf.

¹¹³ AP 64 (Fußn. 112) Bl. 10 R.

¹¹⁴ AP 64 (Fußn. 112) Bl. 12.

¹¹⁵ Nach eigenen Angaben, in: „Welt der Arbeit“, zitiert nach FAZ v. 10. 8. 1984.

¹¹⁶ So der IG Metall-Vorsitzende *Hans Mayr* auf der Vertrauensleute-Tagung am 16. 11. 1984 in Mannheim, Bericht der FAZ v. 17. 11. 1984; dazu *E. G. Vetter*, Mächtige mit Blindheit geschlagen? in: FAZ v. 18. 11. 1984.

¹¹⁷ Vgl. dazu *Gagel*, BB 1984, 2008 und *Raiser*, NZA 1984, 369; zuletzt *Schmidt*, ZfA 1985, 159ff.

¹¹⁸ Vgl. *Peter Krause*, Der Arbeitskampf in der Sozialversicherung, in DB-Beilage 1974 Nr. 14; ferner *Ehmann*, Betriebsrisikolehre und Kurzarbeit, S. 51ff.; *Brox/Rüthers/Jülicher*, Arbeitskampfrecht, RdN 869ff.

Darüberhinaus ist es der *IG Metall* gelungen, mit den Entscheidungen des BAG vom 22. 12. 1980¹¹⁹ zur sog. *Betriebsrisikolehre* die Lohnkassen der ArbGeb außerhalb des fachlichen Geltungsbereichs des umkämpften Tarifvertrages ihren Streikzielen insofern nutzbar zu machen, als diese ArbGeb zur Fortzahlung der Löhne gezwungen sind, wenn ihre Betriebe infolge der Fernwirkungen des Arbeitskampfes in der Metallindustrie zum Stillstand kommen.

Lieferanten und Abnehmer von *Bosch* außerhalb der Metallindustrie, deren Betriebe infolge des Arbeitskampfes bei *Bosch* zum Erliegen kommen, müssen nach dieser Rechtsprechung des BAG daher ihren ArbN Lohn bezahlen. Hinzukommt, daß das BAG die im Falle solcher Fernwirkungen notwendig werdenden Betriebsstillegungen hinsichtlich der sog. „Modalitäten“ dem Mitbestimmungsrecht des BR unterworfen, den ArbGeb also in seinen Reaktionen von der Zustimmung des BR abhängig gemacht hat, selbst wenn dieser BR der streikführenden Gewerkschaft angehört.¹²⁰

Zu einer Zeit also, in der zunehmend Zweifel aufkommen, ob Arbeitskämpfe überhaupt noch sinnvoll sind, in der die verstärkte Mitbestimmung in den Betrieben und Unternehmen zunehmend in die Funktion der Tarifautonomie eintritt, in der die Gewerkschaften, insbesondere die *IG Metall* infolge der gewerkschaftlichen Krise und eines neo-marxistischen Bewußtseinswandels ihrer Funktionäre ihre marktwirtschaftliche Orientierung wieder aufgeben und zu sozialistischen Zielvorstellungen zurückkehren, in solcher Zeit also hat die Rechtsprechung die Kampfparität wesentlich zugunsten der Gewerkschaften verschoben und damit und darüberhinaus durch die Anerkennung der Nadelstichtaktik der „Neuen Beweglichkeit“¹²¹ die Streikwaffe der Gewerkschaften verstärkt. Als Anfang der 70er Jahre die Demonstrationen immer gewalttätiger wurden, sind die einschlägigen Strafvorschriften liberalisiert worden. Heute weiß man, daß dies ein Fehler war, ist aber offenbar nicht bereit, auf anderen Gebieten daraus zu lernen.¹²²

Jedoch Tarifverträge ohne Streikrecht wären nicht mehr als „kollektives Betteln“ sagt das BAG,¹²³ obwohl die jährlichen Lohnrunden, ausgerichtet an den wirtschaftswissenschaftlichen Prognosen, in aller Regel ohne Arbeitskampf über die Bühne gehen. Es mag sein, daß dies nicht so wäre, wenn der Streikknüppel nicht stets als *ultima ratio* darüber schweben würde. Als *ultima ratio*, d. h. aber nach Ausschöpfung aller Verständigungsmöglichkeiten einschließlich notwendig vorausgehender Schlichtung und nach einer ordnungsgemäß kontrollierten,¹²⁴ demokratischen¹²⁵ Urabstimmung.¹²⁶

¹¹⁹ EzA Nr. 8 zu § 615 BGB Betriebsrisiko mit Anm. *Ehmann/Schnauder*.

¹²⁰ Vgl. dazu auch *Ehmann*, Betriebsrisikolehre und Kurzarbeit, Berlin 1979, S. 57 ff.; *Ehmann/Schnauder*, Das Lohnrisiko im Arbeitskampf und Arbeitsfrieden, Jura 1983, S. 181 ff. u. S. 238 ff.

¹²¹ BAG Urteil v. 12. 9. 1984, DB 1984, 2563; dazu *Kissel*, Der Respekt vor der Tarifautonomie, in: FAZ v. 15. 12. 1984; vor der Entscheidung die Problematik zusammenfassend *Heinze*, Der Warnstreik und die „Neue Beweglichkeit“ – zum Verhältnis von Tarifvertrags- und Arbeitskampfrecht, in: NJW 1984, 2409 ff.; gegen die Entscheidung ist mit Schriftsatz v. 5. 12. 1984 Verfassungsbeschwerde eingelegt worden.

¹²² In dubio pro libertate – eine Maxime der Anarchie? vgl. hierzu *Leisner*, Die demokratische Anarchie – Verlust der Ordnung als Staatsprinzip?, Berlin 1982, S. 69 ff., 344 ff. et passim; ferner *E. G. Vetter*, Dämme gegen den Machtmißbrauch, FAZ v. 21. 1. 1984.

¹²³ AP 64 (Fn. 112), Bl. 4 R; wiederholend BAG, DB 84, 2568.

¹²⁴ Vgl. dazu *Weisser* (Fn. 45), 89.

¹²⁵ Abzulehnen ist aber die von der FDP ins Gespräch gebrachte Beteiligung aller „Betroffener“, d. h. auch der

An diesem Punkte freilich erhebt sich die bange Frage, ob die in einer solchen Ordnung ganz überwiegend arbeitsfriedlich vereinbarten Arbeitsbedingungen von den ArbN und auch von den nicht in den Tarifkommissionen vertretenen ArbGeb noch als *gerecht* empfunden würden. Bei streng rationaler Betrachtungsweise erleichtert ein Arbeitskampf die Einigung in Tarifverhandlungen überhaupt nicht, er mindert höchstens durch seine Schadensfolgen den Umfang der zu verteilenden Masse.¹²⁷ Der Arbeitskampf schafft aber eventuell den Beteiligten, insbesondere den ArbN das Bewußtsein, ihr gutes Recht erkämpft und das Bestmögliche versucht zu haben:

„Wer kämpft kann verlieren, wer aber nicht kämpft, hat schon verloren“, lautete im letzten Arbeitskampf die Parole.¹²⁸ Das will heißen, daß der Streik, außer als echte *ultima ratio*, vielleicht auch heute noch eine Funktion darin hat, für die Masse der ArbN die Ergebnisse eines für sie nicht mehr durchschaubaren Verteilungssystems in Form bundeseinheitlicher Tarifverträge durchschaubar und als gerecht erscheinen zu lassen; nicht zuletzt ihre Mitgliedschaft in der Gewerkschaft zu rechtfertigen.

Das könnte vor allem auch die Funktion von *Warnstreiks* sein, selbst in der gesteigerten Form der „Neuen Beweglichkeit“, wenn und soweit die Gewerkschaften auf dem Boden des Grundgesetzes und unserer bewährten marktwirtschaftlichen Ordnung ihre Kampfaffen systemkonform einsetzen. Soweit die Gewerkschaften die „Neue Beweglichkeit“ jedoch nur dazu benutzen wollen, die ArbN für Forderungen zu mobilisieren,¹²⁹ für die sie überwiegend kein Interesse haben, und die auf der Grundlage des Günstigkeitsprinzips nach dem Arbeitskampf jederzeit unterlaufen werden können, darf ihnen diese Ausnahme vom *ultima ratio*-Prinzip nicht zuerkannt werden. Warnstreiks können in der Tat im Vergleich zu sog. Erzwingungsstreiks das *mildere Mittel*¹³⁰ sein, aber nicht, wenn sie wie im letzten Arbeitskampf den großen Streik nicht verhindern, sondern in der Form der „Neuen Beweglichkeit“ erst die Bereitschaft der Masse dafür schaffen wollen.

Wenn die Wirtschaftskrise sich verschärft, die Zahl der Arbeitslosen noch ansteigt, kann dieses Kampfmittel der „Neuen Beweglichkeit“ auch zum Anheizen des neuen Klassenkampfes und damit zum Versuch der Systemüberwindung benutzt werden.¹³¹

Das wäre das Ende des Wandels der Tarifautonomie.

Nichtorganisierten; notwendig aber die Beteiligung aller Organisierten im umkämpften Tarifgebiet und (erwägenswert im Produktionsverbund der Metallindustrie) darüberhinaus die Beteiligung aller gezielt mittelbar betroffener Gewerkschaftsmitglieder außerhalb des Kampfgebiets, z. B. bei BMW, Ford, Opel im Falle des Streiks in Baden-Württemberg (Bosch, Kolben-Schmidt, Kolben-Mable).

¹²⁶ Die h. M. verneint allerdings die Notwendigkeit einer satzungsgemäß vorgesehenen Urabstimmung als Rechtmäßigkeitsvoraussetzung des Streiks, vgl. *Brox/Rüthers/Schlüter*, Arbeitskampfrecht, RdN 486ff.; a. A. *Hueck/Nipperdey/Säcker*, Arbeitsrecht, Bd. II, 2, S. 1025f.

¹²⁷ Vgl. *Schilling*, Der Einigungsprozeß bei Tarifverhandlungen, Berlin 1984.

¹²⁸ *Weisser* (Fn. 14), S. 140; Gewerkschafts-Jahrbuch 1984, S. 114.

¹²⁹ „Ohne die Warnstreiks hätte weder die Urabstimmung gewonnen noch der Streik geführt werden können“, so *Steinkühler*, in: WDR-Hörfunk, 3. Programm, „Mosaik“, am 13. 9. 1984, zitiert nach *Weisser* (Fn. 14), S. 84.

¹³⁰ Vgl. BAG 28, 298; BAG, DB 1984, 2569.

¹³¹ Eindinglich hierzu *Leisner* (Fn. 122, S. 367ff.): Streik – von der Forderung zur Auflehnung.