



Ja, denn die Rechtsordnung ist eine Friedensordnung, sie duldet keine grenzenlose Machtausübung **VON VOLKER RIEBLE**

Darf eine Gewerkschaft grenzenlos streiken und Schäden anrichten? Der Bahnstreik ist als Sondersituation ein schlechtes Beispiel: Wir können kein Sonderkampfrecht für »missliebige« kleine Berufsgewerkschaften schaffen. Und wir können nicht die Freude am Bahnfahren oder den Klimaschutz als Interventionsgrund gegen Bahngewerkschaften nutzen. Die Frage bleibt und gilt deshalb für jeden Streik.

Drei Berufsrichter im Ersten Senat des Bundesarbeitsgerichts (BAG) geben der Republik ein Konzept umfassender Streikfreiheit vor: Nur bei offensichtlicher Unverhältnismäßigkeit will das Gericht den Streik prüfen. Das ist ein »Radio-Jerewan-Prinzip«. Kein Streik wird dieses Kriterium je erfüllen: Zum Streik kommt es nur, wenn die Arbeitgeberseite nicht nachgibt. Dass sie nicht nachgibt, ist jedoch Indiz dafür, dass der Streik erforderlich ist.

Rechtlich ist es »im Prinzip« einfach: Tarifautonomie und Streikrecht sind geschützt, damit Arbeitnehmer ihre Marktmacht bündeln und einen vertraglichen Ausgleich mit der Arbeitgeberseite erzwingen können – durch Verknappung des eigenen Angebots. Dieser Zweck wird verfehlt, wenn die Streikmacht in Übermacht umschlägt oder wenn der Streik zu anderen Zwecken als der Tarifierzwingung eingesetzt wird. Schwierig ist gerade diese Grenzziehung. Die Bundesrichter sehen sich dazu außerstande, weswegen der Streik grenzenlos zulässig ist.

Die Rechtsordnung als Friedensordnung duldet indes keine grenzenlose Rechtsausübung. Selbst das Notwehrrecht als fundamentales Verteidigungs- und Gewaltrecht kennt Grenzen. Indem das BAG jede Grenze (bis auf den hypothetischen Vernichtungstreik) verweigert, verletzt das Gericht seinen Friedensauftrag. Anders noch der Große Senat des BAG in den Jahren 1955 und 1971. Er hatte begriffen, dass jeder Arbeitskampf unbeteiligte Dritte schädigt: Ar-

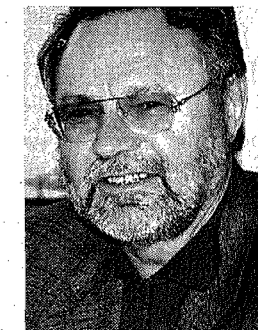
beitnehmer, die Arbeit und Lohn einbüßen; drittbetroffene Unternehmen, die wirtschaftliche Schäden erleiden, weil Zulieferungen und Dienstleistungen ausbleiben, und vor allem die Allgemeinheit, also letztlich Staat und Bürger. Deswegen hat der Große Senat Kampf Grenzen gezogen, die der Erste Senat erodiert. Dieses Regelungsversagen hat zwei Ursachen; neben einem hinter verfassungsrechtlichen Leerformeln verborgenen politischen richterlichen Gestaltungswillen vor allem die Feigheit des Gesetzgebers, der allein legitimiert ist, Streikrecht und Drittschutz zu einem Ausgleich zu bringen.

Für eine effektive Begrenzung bleiben zwei Instrumente. Inhaltlich ist der Streik zu begrenzen, um ein Mindestmaß an Daseinsvorsorge zu sichern. Vor allem aber sind Verfahrensregeln notwendig: Ein Streik darf nur zulässig sein, wenn eine ordnungsgemäße Urabstimmung stattgefunden hat. Außerdem muss jedem Streik ein Schlichtungsversuch vorangehen, wie dies der Große Senat gesagt hat. Dazu lässt sich sogar das Besatzungsrecht nutzen: Das Kontrollratsgesetz Nr. 35 gilt noch heute und sieht einen staatlichen Schlichtungsapparat vor. Dieses freiwillige Verfahren sollte zur Pflicht werden. Streiken darf die Gewerkschaft erst, nachdem sie sich auf ein Schlichtungsbegehren der Arbeitgeberseite eingelassen hat. Die Annahme des Schlichtungspruchs muss freigestellt bleiben. Jedoch würde der Streik erschwert, weil mehr »herauskommen« muss, als der Schlichter vorgeschlagen hat. Das ist eine aus der Spieltheorie bekannte Machtbegrenzung. Bis es so weit kommt, müssen die Schäden getragen werden. Firmen werden diese – soweit es der Markt hergibt – als Arbeitskosten an Arbeitnehmer und Verbraucher weitergeben.

Volker Rieble ist Professor der Ludwig-Maximilians-Universität München und Direktor des Zentrums für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht (ZAAR)

Braucht das Streikrecht Grenzen?

Nein, denn hierzulande hat noch niemals eine Gewerkschaft das Land lahmgelegt **VON WALTHER MÜLLER-JENTSCH**



Die Tarifautonomie ist ein hohes Gut. Sie rangiert gleich hinter dem allgemeinen Wahlrecht. Das Grundgesetz gewährleistet »für jedermann und für alle Berufe« die Koalitionsfreiheit. Schließt eine Berufsgruppe sich zusammen, kann sie, sofern sie aufgrund ihrer »Mächtigkeit« (ein vom Bundesarbeitsgericht formuliertes Kriterium) als Gewerkschaft anerkannt wird, für ihre Mitglieder vom Arbeitgeber einen Tarifvertrag fordern und ihn auch durch Arbeitskampf erzwingen. Koalitions- und Streikrecht sind Kernbestandteile der Tarifautonomie und diese ein Prüfstein für die demokratische Verfassung eines Landes. Wer den Streik für anachronistisch hält, plädiert für eine defizitäre Demokratie.

Die Tarifeinheit (ein Tarifvertrag pro Betrieb) ist ebenfalls ein hohes Gut, aber ein nachrangiges – aus dem Koalitionsrecht lässt sie sich nicht ableiten. Verwunderlich ist, dass Wirtschaftsführer und neoliberal gesinnte Medienleute nicht müde werden, gegen Einheitslösungen und großflächige Tarifverträge, für Flexibilisierung und Individualisierung mobil zu machen, den Lokführern jedoch verwehren wollen, was anderen Gruppen schon längst zugestanden wurde. Es gibt Firmen, die mit unterschiedlichen Gewerkschaften Tarifverträge für verschiedene Beschäftigtengruppen abgeschlossen haben. So haben beispielsweise die Lufthansa für die Piloten und viele Kliniken für ihre angestellten Ärzte gesonderte Tarifverträge mit anderen Gewerkschaften ausgehandelt als für das übrige Personal. Der Grund ist: Kleine, aber streikfähige Berufsgewerkschaften haben sie zur Praxis der Tarifdivergenz gezwungen. Nichts daran ist anstößig.

Nun gibt es freilich »Tarifgemeinschaften« konkurrierender Gewerkschaften, die einen ge-

meinsamen Tarifvertrag mit den Arbeitgebern aushandeln. So haben es etwa der Deutsche Journalisten-Verband (selbstständige Gewerkschaft) und die Deutsche Journalisten-Union (ein ver.di-Ableger) mit den Zeitungs- und Zeitschriftenverlagen für die Redakteure getan. Auch die seit 1867 bestehende Gewerkschaft der Lokomotivführer (GDL) bildete lange Zeit eine solche Tarifgemeinschaft mit Transnet und GDBA, den beiden für das Gesamtpersonal zuständigen Gewerkschaften. Offenbar wurde die GDL in dieser Gemeinschaft von den Großen majorisiert und das Interesse der von ihr vertretenen Berufsgruppe einer nivellierenden Tarifpolitik geopfert.

Im Gegensatz zu Großbritannien und Frankreich hat in Deutschland bislang noch keine Gewerkschaft »das Land lahmgelegt«. Wenn freilich ein Unternehmensvorstand Forderungen einer hochorganisierten und strategisch wichtigen Berufsgruppe prinzipiell ablehnt, ist er mitverantwortlich für die Eskalation des Arbeitskampfes. Und ruft er dann in seiner Not nach gesetzlichem Eingriff in die Streikfreiheit, darf er in seiner Starrköpfigkeit nicht noch mit der Schmälerung eines Grundrechts belohnt werden.

Nach den negativen Erfahrungen der Weimarer Republik mit dem Instrument der staatlichen Schlichtung war der (west)deutsche Staat gut beraten, sich aus Tarifstreitigkeiten herauszuhalten. Die Institutionen der Tarifautonomie und der Mitbestimmung haben bisher gut funktioniert, weil die Sozialparteien damit verantwortlich und intelligent umgegangen sind. Und wenn sie im Zeitalter der »Individualisierung« nun noch das Prinzip »*managing diversity*« zu beherrzigen lernen, hat dieser spezifisch deutsche Modus von »Konfliktpartnerschaft« auch eine Zukunft.

Walther Müller-Jentsch ist emeritierter Professor für Soziologie an der Ruhr-Universität Bochum und Experte für Arbeitsbeziehungen