

1. Ludwigsburger Rechtsgespräch

Freitag, 8. Oktober 2004

Am 8. Oktober 2004 eröffnete der Direktor des ZAAR Prof. Dr. Volker Rieble im Nestor Hotel Ludwigsburg die 1. Ludwigsburger Rechtsgespräche zum Thema „Zukunft des Arbeitskampfs“ und hob neben dem aktuellen Bezug zum Tarifgeschehen bei Siemens und Daimler Chrysler das Ziel der Veranstaltungsreihe hervor, auch jungen Wissenschaftlern eine Plattform zu geben.



Im Eröffnungsreferat **„Der Arbeitskampf als Dilemma Situation“** verdeutlichte Prof. Dr. Hermann Reichold mit Hilfe einer spieltheoretischen Modellierung die Kooperationsgewinne, die in Tarifaueinandersetzungen durch Ablassen von der oft verfolgten „Defektions“-Strategie erreicht werden können. Ausgehend von Brentanos Konzept der kollektiven Privatautonomie verdeutlichte er anhand makro- und mikroökonomischer effizienztheoretischer Erklärungsmodelle des Arbeitskampfs, daß dieser rational nicht zu rechtfertigen

ist. Erforderlich seien vielmehr verstärkte staatliche Spielregeln für Tarifaueinandersetzungen, insbesondere in Form verbindlicher Schlichtungsphasen.

Bezugnehmend auf die von Reichold entwickelten Optimierungsbilder des Kooperationsmodells referierte Prof. Dr. Dr. h.c. Manfred Löwisch zum Thema **„Modernes Tarifverhandlungsrecht: Förderung alternativer Konfliktlösung“**. Vor dem Hintergrund der Entscheidungen des Großen Senats von 1955 und 1971 hob er die Bedeutung des ultima ratio Grundsatzes für die Entwicklung alternativer Konfliktlösungsmodelle hervor. Seine Vorschläge reichten von der staatlichen Kontrolle des Urabstimmungsgebots, über eine Ausweitung der Friedenspflicht mit Schlichtungsgebot, bis hin zu einer Objektivierung der Tarifpolitik, in der dann auch Tarifinhalte der ultima ratio Kontrolle unterzogen würden.





Anschließend erläuterte PD *Dr. Thomas Lobinger* Zulässigkeitszweifel bei einem **„Arbeitskampf gegen Standortschließung und –verlagerung“**. Neben Bedenken gegen Firmen- und unternehmensbezogene Verbandstarifverträge mit verbandsangehörigen Arbeitgebern, entwickelte er die Herausnahme der Standortentscheidung aus den zulässigen Kampfzielen. Weitergehend plädierte er für eine Sperrwirkung der §§ 111 f BetrVG, die eine Tarifierung materieller Sozialplaninhalte unzulässig macht und eine

mittelbare Beeinflussung der Standortentscheidung verhindert. Die möglichen Tarifinhalte seien durch § 112 Abs. 5 BetrVG begrenzt, so daß Tarifaufonomie, die den freien Ausgleich der widerstreitenden Interessen voraussetze, ausgeschlossen sei.

Dem folgte der Vortrag von PD *Dr. Matthias Jacobs* mit der Frage:

„Betriebschließung, Standortverlagerung und deren Androhung – neues Kampfmittel der Arbeitgeberseite?“. Obwohl dieses Arbeitgeberverhalten geeignet ist, die Arbeitnehmer zur Absenkung der Entgelte zu bestimmen, demonstrierte er die Unanwendbarkeit arbeitskampfrechtlicher Grundsätze. Zum einen falle psychischer Druck nicht unter den Kampfbegriff, zum anderen sei die Standortentscheidung als grundrechtlich geschütztes Verhalten rechtmäßig und mit der am Prinzip von Druck und Gegendruck zu messenden Aussperrung nicht vergleichbar. Er schloß mit der Forderung die überkommenen Kampfmittel an die veränderten wirtschaftlichen Bedingungen anzupassen.



Dr. Martin Gutzeit zeigte mit seinem Vortrag **„Zuweisung des Arbeitskampfrisikos zwischen Rechtsdogmatik und Rechtspolitik“** Möglichkeiten auf, die nach der Arbeitskampfrisikolehre gelösten Fälle auf die Regeln des BGB zurückzuführen. Dabei kritisierte er zunächst die seit der Reichsgerichtsentscheidung im Kieler Straßenbahnfall von 1923 bis hin zur heute vom BAG vertretenen Paritätsrechtsprechung verfolgte Loslösung der Rechtsprechung vom Gesetz; diese Ausrichtung an Werten führe zu einer unvorhersehbaren

Kadijustiz. Als sachgerechte Lösung schlug er eine Weiterung des § 615 BGB vor, die sich vergleichbar § 146 SGB III am Partizipationsgedanken orientieren könne.

Im Abschlußreferat entwickelte Prof. *Dr. Martin Franzen* am Beispiel von Tarifverträgen auf dem Gebiet der Betriebsverfassung ein „**Kampfverbot für einzelne Tarifinhalte**“. Anstelle einer Beschränkung des Schutzbereichs von Art. 9 Abs. 3 GG oder einer Anwendung des § 74 Abs. 2 S. 1 BetrVG, schlug er für tarifdispositive Regelungen auf der Basis des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes eine nach dem Normzweck differenzierende Lösung vor: Liege der Sinn der Regelung in der Optimierung der Mitgliederinteressen, sei der Arbeitskampf zulässig, bediene sich der Gesetzgeber der Tarifvertragsparteien wegen deren Sachnähe, sei er unzulässig.



Die Vorträge stießen bei dem fachlich herausragenden Publikum auf reges Interesse und erheblichen Diskussionsbedarf, insbesondere mit Blick auf das Stichwort Abwanderung als „Staatsversagen“ und die damit im Zusammenhang stehende Forderung an den Staat, auf das vorhandene Arbeitskampfrecht verstärkt Einfluß zu nehmen. Bei der Verabschiedung bedankte sich Prof. Dr. Volker Rieble für die zahlreiche Teilnahme und wies auf den 2. ZAAR-Kongreß hin, der am 4. Mai 2005 in München zu dem Thema „Zukunft der

Arbeitsgerichtsbarkeit“ stattfinden wird. Ein Tagungsband zu den 1. Ludwigsburger Rechtsgesprächen ist alsbald erhältlich.