

Streikdurchführung im Wege einstweiliger Verfügungen (§§ 935 ff. ZPO). Auf diese Weise werden die Gerichte eingeschaltet, um den Gewerkschaften und streikenden Werkträgern unter Androhung von Geld- und Haftstrafen Vorschriften für ihr jeweiliges Tun und Lassen im Kampf um die Verwirklichung ihrer berechtigten Forderungen zu machen (z. B. über den Einsatz und über die Zurückziehung von Streikposten, die Unterlassung von Agitationsmaßnahmen usw.)<sup>11)</sup>.

Ganz besonders schamlos und offenkundig wird auch der letzte Rest bürgerlicher Gesetzlichkeit von den Bestrebungen beseitigt, die ein Recht des Unternehmers zur fristlosen Entlassung in jedem Streikfalle bezahen, ohne Rücksicht darauf, ob es sich um einen politischen oder wirtschaftlichen, „sozialinadäquaten“ oder „sozialadäquaten“, tarifvertragsrechtlichen, gewerkschaftlichen Streik handelt, ob das Streikrecht ausdrücklich anerkannt ist oder nicht<sup>12)</sup>. Unter Berufung auf den „elementaren Rechtsgrundsatz der Vertragstreue“ sowie auf die sog. Treuepflicht der „Arbeitnehmer“ und das Gebot zur Wahrung des „Betriebsfriedens“ wird den Werkträgern zugemutet, die bestehenden Arbeits- und Tarifverträge unter allen Umständen einzuhalten und im Falle geplanter Streikaktionen vorher form- und fristgemäß zu kündigen. Arbeitsniederlegung ohne Kündigung wird als „Arbeitsvertragsbruch“ und „beharrliche Arbeitsverweigerung“ im Sinne der kündigungrechtlichen Bestimmungen (§§ 626 BGB, 123 Abs. 1 GewO, 72 HGB) und als eine zur Schadensersatzleistung verpflichtende Vertragsverletzung<sup>13)</sup> angesehen. Nur einzelne Arbeitsgerichte folgten dieser dem Streikrecht und dem Streikbegriff Hohn sprechenden Auffassung nicht und erblickten in einem solchen „Vertragsbruch“ mit Recht ein „unvermeidliches Mittel zur Erreichung des rechtmäßigen Zweckes der Arbeitsniederlegung, d. h. zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen“.

Einige Arbeitsgerichte erkennen das Streikrecht formell an und vertreten auf der Grundlage der sog. Suspendierungslehre eine „gegenteilige“, fortschrittlich scheinende Meinung (z. B. in Bayern, ähnlich auch in Hannover und Bremen). Sie gehen davon aus, daß jedem Arbeitsrechtsverhältnis die Möglichkeit des tarifrechtlichen Streiks „sozialadäquat“ (!) anhafte und daher jede Kündigung durch den Unternehmer wegen Streiks nur eine „Suspendierung“ (ein Ruhen) des Arbeitsrechtsverhältnisses bewirke.

Der rechtliche Fortbestand und das automatische Wiederaufleben des Arbeitsrechtsverhältnisses nach Streikbeendigung werden hier jedoch nur konstruiert, um den Werkträgern im Hinblick auf die fortbestehenden Rechtsbeziehungen zum Unternehmer, insbesondere die fortdauernde „Betriebsverbundenheit“ und „Treuepflicht“, allerlei Pflichten für ihr Verhalten während des Streiks aufzuerlegen und so die Streikaktionen zu behindern. Das Risiko der Arbeitslosigkeit soll — wie es heißt — den „Arbeitnehmern“ aus Gründen der „sozialen Gerechtigkeit“ erst aus dem Streikverlauf erwachsen und von ihm abhängig sein, um den Streik in „zulässigen, erträglichen Bahnen“ zu halten. Für den Fall von Verstößen gegen jene Pflichten verspricht man sich außerdem, weit stichhaltigere und „durchschlagkräftigere“ Entlassungsgründe zu haben als bei der Entlassung gleich zu Streikbeginn und allein wegen der bloßen Tatsache des Streikens<sup>14)</sup>.

11) vgl. die Beschlüsse des LAG Bayern vom 16. Februar 1954 (365/53) in BB 1954, Heft 19, S. 593 und „Westdeutsche Arbeitsrechtsprechung“ 1954, Nr. 18, S. 140 ff. sowie ArbG Augsburg vom 2. September 1954 (P. R. IB 775/54) in „Der Arbeitgeber“ 1954, Heft 21, S. 816 und „Die Justiz“ 1954, Heft 9, S. 478 f.; ferner Siebercht, a. a. O. S. 60 f.

12) vgl. auch Tauscher, a. a. O. S. 70 f., 73 f.; als Beispiel aus der letzten Zeit das Urteil des LAG Kiel vom 14. September 1954 (2 Sa 129/54) in „Der Betrieb“ 1954, Heft 41, S. 868, BB 1954, S. 901 und „Westdeutsche Arbeitsrechtsprechung“ 1954, Nr. 24, S. 188. Siehe ferner Siebercht, a. a. O. S. 34 ff.; Niksch, „Arbeitsrecht“, Tübingen 1951, S. 276, S. 279; auch Neumann-Duesberg, a. a. O. S. 446 f.

13) vgl. z. B. das Urteil des ArbG Rheine vom 18. März 1954 (1 Ca 127/54) in „Westdeutsche Arbeitsrechtsprechung“ 1954, Nr. 15, S. 116 f.; dgl. die Verurteilung der 105 Greif-Arbeiter durch das ArbG Hagen am 3. März 1955 zur Zahlung von 4500 DM [vgl. „Neues Deutschland“ (Vorwärts-Ausgabe) Nr. 42, 46 und 54/1954 (jeweils S. 2) und „Der Arbeitgeber“ 1955, Heft 7, S. 250 ff.] Siehe auch Neumann-Duesberg, a. a. O. S. 447; Siebercht, a. a. O. S. 46 f.

14) vgl. hierzu Meißner, der der Urheber dieser „Theorie“ zu sein scheint, in „Der Betrieb“ 1954, Heft 42, S. 886 f. sowie „Arbeit und Recht“ 1954, Heft 12, S. 353 f.; ferner das

Ihrer Tendenz nach erweisen sich die „Suspendierungstheorie“ und die auf ihr beruhende Praxis somit als noch reaktionärer und — weil verschleiert — gefährlicher als die von der herrschenden Meinung befürworteten offenen Rechtsbrüche.

Nunmehr hat der Große Senat des BAG unter Vorsitz des Präsidenten Nipperdey zu der Frage des Einflusses von Streiks auf Arbeitsrechtsverhältnisse in einem Beschluß vom 28. Januar 1955 (GS 1/54)<sup>15)</sup> u. a. ausdrücklich und grundsätzlich festgestellt, daß „der von einer Gewerkschaft ohne fristgemäße Kündigung der Arbeitsverhältnisse durchgeführte Streik um Arbeitsbedingungen die bestreikten Arbeitgeber“ berechtigt, „als kollektive Abwehrmaßnahme die Arbeitsverhältnisse der streikenden Arbeitnehmer fristlos zu lösen“. In der Begründung zu dieser These setzt sich das BAG sowohl mit der „herrschenden“ als auch mit der „gegenteiligen“ Meinung ablehnend auseinander und beschreitet einen völlig neuen, nicht minder arbeiterfeindlichen Weg. Ohne das Streikrecht generell anzuerkennen oder zu verneinen, gründet das BAG seine Entscheidung angeblich ausschließlich auf das „Wesen des gewerkschaftlichen Streiks als kollektiver Kampfmaßnahme“. Dabei gelangt es zunächst zu einigen durchaus billigen Thesen und dem (Zwischen-) Ergebnis, daß der gewerkschaftliche, ohne vorherige fristgemäße Kündigungen durchgeführte „legitime“ Streik um Arbeitsbedingungen den bestreikten Unternehmer nicht zur fristlosen Entlassung des einzelnen „Arbeitnehmers“ oder mehrerer einzelner „Arbeitnehmer“ wegen Arbeitsvertragsverletzung berechtige und die Arbeitsverhältnisse nur suspendiere. Wiederum unter Bezugnahme auf das „Wesen des Arbeitskampfes als Kollektivakt“ wird dann jedoch weiter festgestellt, daß den Unternehmern mit der Ablehnung des Rechts zur fristlosen Einzelentlassung wegen Arbeitsvertragsverletzung nicht auch das Recht der fristlosen Lösung der Arbeitsverhältnisse der Streikenden „im Wege der kollektiven Abwehrkampfmaßnahme“, das Recht der sog. Abwehr-Aussperrung, versagt sei und daß es dazu keiner Kündigungen bedürfe. Hierbei wird — in Verbindung mit dem genannten (Zwischen-) Ergebnis — insbesondere auf die sich aus dem „kollektiven Wesen des Arbeitskampfes“ ergebenden Prinzipien der „Kampfpazität“ und „Waffengleichheit“ der beiden „Sozialpartner“ und die „sachgerechte Verteilung des Risikos des Arbeitskampfes“ verwiesen.

Mit dieser in den Tagen des Ruhrstreiks und der Kriegspaktratifizierung ergangenen Terrorentscheidung soll das Streikrecht vollends zu Grabe getragen werden. Das Haupt„verdienst“ des BAG dürfte darin bestehen, daß es eine rein streikrechtliche Frage zum Anlaß genommen hat, das Aussperrungsrecht der Monopolisten als besonders probates Mittel zur Fesselung und Knebelung der Werkträgern Westdeutschlands höchsttrichterlich zu bestätigen und zu konkretisieren und als echtes „Recht“ anzuerkennen, obwohl davon nicht nur im GG, sondern auch in denjenigen Länderverfassungen nichts geschrieben steht, die das Streikrecht ausdrücklich anerkennen. So hat denn auch Molitor in seinem Kommentar zu der Streikentscheidung des BAG<sup>16)</sup> allen Anlaß, mit Genugtuung festzustellen, daß nunmehr die „Grundlagen für die künftige Rechtsgestaltung des Arbeitskampfes“ gelegt seien. Es liege nun bei den BAG-Senaten, „dieses Recht in Einzelentscheidungen, einschränkend und ausweitend, nach der getroffenen Grundkonzeption auszubauen“. Ein Gewerkschaftsgesetz werde dann voraussichtlich entbehrlich sein.

Schließlich muß noch die Behandlung von Fragen der Wiedereinstellung der Werkträgern nach Streikbeendigung durch die Arbeitsgerichte erwähnt werden. Soweit zwischen den „Sozialpartnern“ nach Streikbeendigung Wiedereinstellungsklauseln und Maßregelungsverbote vereinbart worden sind, wird insbesondere der Standpunkt vertreten, daß sich nur solche Arbeiter dar-

urteil des LAG Bayern vom 28. Juni 1954 (391/53 I) in „Westdeutsche Arbeitsrechtsprechung“ 1954, Nr. 22, S. 170 ff. und ein Urteil desselben Gerichts vom 26. Oktober 1953 (II 158/53) in „Arbeit und Recht“ 1954, Heft 12, S. 380 und S. 383 f.; auch LAG (West-)Berlin vom 17. August 1953 (4 LAG 835/52) in „Arbeit und Recht“ 1954, Heft 12, S. 382 ff.

15) vgl. „Der Betrieb“ 1955, Heft 19, S. 455 ff.; BB 1955, Heft 13, S. 412 ff.; auch „Der Arbeitgeber“ 1955, Heft 10, S. 365 f.; „Arbeit und Sozialpolitik“ 1955, Heft 4, S. 121 f.

16) vgl. BB 1955, Heft 14, S. 454 f.