

„Der Betriebsrat darf keine Maßnahme des Arbeitskampfes... durchführen; hierzu gehören auch Vorbereitungshandlungen im weitesten Sinne... Aus dieser Rechtslage ergibt sich für den Leiter der Betriebsversammlung die Pflicht, einen gegen diese Grundsätze verstößenden Redner aus dem Versammlungssaal zu weisen oder die Betriebsversammlung zu schließen.“

Das BAG stellte in einem Beschluß vom 4. Mai 1955 dazu grundsätzlich fest:

„Fragen der allgemeinen Politik, nicht etwa nur parteipolitische Fragen, dürfen auf einer Betriebsversammlung nicht behandelt werden.“

Dabei ist zu beachten, daß das BAG in seiner Entscheidung 1 AZR 632/57 zu § 1 des Tarifvertragsgesetzes (TVG) vom 9. April 1949 (WiGBl. S. 55) auch den Begriff der „Kampfmaßnahmen“ ausweitete. Es subsumierte hierunter alle Maßnahmen, die geeignet sein könnten, die Unternehmer unter Druck zu setzen. Die Beteiligung des Betriebsrats an solchen Kampfmaßnahmen wird für rechtswidrig erklärt; sie macht den Betriebsrat schadensersatzpflichtig nach § 823 Abs. 2 BGB. Selbst die Sammlung von Solidaritätsgeldern zugunsten von Streikenden anderer Betriebe durch den Betriebsrat wird für unzulässig erklärt. Einem Betriebsrat als solchem wird es ausdrücklich untersagt, sich als Vertreter der Gewerkschaft im Betrieb zu betätigen.

Charakteristisch ist auch ein Beschluß des 1. Senats des BAG vom 12. Juli 1957 - IABR 6/56 - (AP 1958 Bl. 719). Ein Betriebsrat verlangte vom Unternehmer Einsicht in die Lohn- und Gehaltslisten, was ihm dieser jedoch verweigerte. Das BAG stellte in seiner Entscheidung den Rechtsgrundsatz auf, der Betriebsrat könne eine solche Einsicht nur verlangen, wenn er eine begründete Vermutung eines erfolgten oder drohenden Verstoßes gegen gesetzliche Normen oder Mißstände im Betrieb schlüssig behauptete. Dabei ist diese „Pflicht zur Vorlage“ so bestimmt, daß es sich um „Darlegungen“ seitens des Betriebsrates handeln muß, die dem Unternehmer „Anlaß zu geben geeignet sind, die Unterlagen vorzulegen“ — eine Festlegung, die das „Recht der Einsichtnahme“ illusorisch macht. Was aber als eigentlicher Kern hinter dieser Entscheidung des BAG steht, ist das Bestreben, dem Betriebsrat jeden Schein eines Kontrollorgans gegenüber dem kapitalistischen Unternehmer zu nehmen. Würde nämlich dem Betriebsrat ein ständiges Recht zur Einsichtnahme eingeräumt werden, dann würde — so resümiert das BAG — der Betriebsrat die Stellung eines Kontrollorgans erhalten, die ihm „nicht zusteht“.

Man könnte noch viele weitere solcher Entscheidungen anführen, die alle deutlich machen, daß die Rechtsprechung der westdeutschen Arbeitsgerichte dahin tendiert, alle Ansätze demokratischer Rechte der Werktätigen in den Betrieben zu ersticken.

Die Behinderung und Unterbindung aller Formen des kollektiven Kampfes der Arbeiterklasse

Die westdeutsche Arbeitsgerichtsbarkeit läßt es keineswegs bei der Unterbindung demokratischer Rechte auf der Ebene des Betriebes bewenden. Vielmehr unternimmt sie mit noch größerer Intensität den Versuch, alle Formen des kollektiven Kampfes der Werktätigen gegen das Kapital zu behindern und nach Möglichkeit überhaupt zu unterbinden.

Von vornherein wurde durch die Rechtsprechung des BAG das Streikrecht auf eine jederzeit einschränkbare Streikfreiheit reduziert und der Begriff des „erlaubten Streiks“ mit »Hilfe von begrifflichen Konstruktionen wie „politischer Kampfstreik“¹¹ und „wilder

Streik“ (BAG - 1 AZR 349/57) - die generell für „sozialinadäquat“ erklärt und damit aus der Ebene des „Erlaubten“ vertrieben wurden — auf den bloßen Lohnstreik in zudem enge Grenzen und auf „Ausnahmefälle“ beschränkt.

Die Arbeitsgerichtsbarkeit wird aber nicht nur eingesetzt, um diese engen Grenzen zu wahren, sondern auch, um den „erlaubten“ Lohnstreik illusorisch zu machen.

Unrühmlich bekannt ist das Urteil des BAG gegen die westdeutsche IG Metall — 1 AZR 632/57 —, mit dem der Streik der Metallarbeiter in Schleswig-Holstein 1956/57 für rechtswidrig erklärt und die Gewerkschaft zum Schadensersatz verurteilt wurde^{11 12}. Das LAG Nürnberg verurteilte 64 Arbeiter der Vereinigten fränkischen Schuhfabriken 1962 wegen eines zehn wöchigen Streiks zum Schadensersatz.

Bei diesen und ähnlichen Entscheidungen tritt nicht nur die Absicht zutage, kollektive Kampfmaßnahmen zu diskreditieren, sondern ihre Träger durch materielle Sanktionen für längere Zeit auszuschalten.

Bereits 1958 entschied das BAG — 1 AZR 349/57 —, daß für „Schäden“ aus einer vom BAG als „wilder Streik“ definierten Kampfaktion alle daran Beteiligten haften. „Und zwar haften sie als Gesamtschuldner, also jeder für alles, nicht etwa nur jeder nach Bruchteilen.“ Die Haftung „erstreckt sich auf alle Schäden, nicht nur auf die bis zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens einer ... Kündigung“.

Diese Tendenz des Streikverbots in der Rechtsprechung der Arbeitsgerichte findet ihr Gegenstück in der Billigung von Aussperungsmaßnahmen durch die Unternehmer. Die Grundlage für die Legitimierung der Aussperung schuf bereits der Beschluß des Großen Senats des BAG vom 28. Januar 1955, mit dem Streik und Aussperung gleichgesetzt wurden und der „Rechtssatz“ aufgestellt wurde, bei der „Abwehraussperung“ würden die Arbeitsverhältnisse der Streikenden fristlos gelöst. Die Auseinandersetzungen in der westdeutschen Metallindustrie im Mai 1963 mit der Aussperung von 400.000 Metallarbeitern durch die Unternehmer machten sichtbar, welches Instrument des Klassenkampfes gegen die Gewerkschaften diese Art von „Rechtsprechung“ den Unternehmern in die Hand gibt. Ja, die westdeutsche Arbeitsgerichtsbarkeit (LAG Hamburg — 3 Sa 7/55, BAG — 1 AZR 338/55) ging selbst so weit, unter Auslegung der §§ 323, 615 ff. BGB den folgenden Leitsatz aufzustellen:

„Wird durch die Folgen eines Streiks in einem anderen Betriebe die Arbeit in einem Betrieb lahmgelegt, so haben die Arbeitnehmer des lahmgelegten Betriebes, soweit ihre Beschäftigung tatsächlich unmöglich geworden ist, keinen Lohnanspruch.“

Der Vollständigkeit halber sei erwähnt, daß die Unternehmer u. a. auch einstweilige Verfügungen als Waffen des Arbeiterkampfes einzusetzen wissen. So wurden vielfach einstweilige Verfügungen im Sinne einer zeitweiligen Untersagung von gewerkschaftlichen Kampfmaßnahmen durchgesetzt, die sich später als juristisch unhaltbar erwiesen, eine Maßnahme, die sich bei der raschen Veränderung der Situation in einem Streikkampf, wie jede erzwungene Verschiebung gewerkschaftlicher Maßnahmen, zum Vorteil der Unternehmer auswirken muß.

Es kann in diesem Beitrag leider nicht auf die ideologisch-theoretische Begründung dieser arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung eingegangen werden, die mit Begriffen wie „Sozialadäquanz“, „Ordnungsprinzip“, „personenrechtliches Gemeinschaftsverhältnis“ und „Subsidiaritätsprinzip“ operiert und den ideologischen Fasih-

¹¹ vgl. hierzu Bomemann/Siebert, „Das Urteil des Bundesarbeitsgerichts gegen die IG Metall — ein Ausdruck des sich verschärfenden gerichtlichen Terrors in Westdeutschland“, Staat und Recht 1959, Heft 7, S. 808 ff.

¹² Vgl. hierzu Monjau, „Entwicklungen des Streikrechts“, Deut'sche Richterzeitung 1959, Heft 7, S. 205 ff.