

Rechtsanwalt und Diplom-Pädagoge
Prof. Dr. Köpcke-Duttler
Bernhard-Fischer-Straße 8
97340 Marktbreit
Tel. und Fax: 0 93 32 / 59 25 12
raprof.Koepcke-Duttler@t-online.de

Gedanken zum Recht des politischen Streiks

1. Zur Sozialgeschichte des Arbeitskampfes in Deutschland

Die ersten Massenstreiks erlebte Deutschland zur Zeit der Sozialistengesetze. Die politische Unterdrückung der Gewerkschaften vermochte Reaktionen der arbeitenden Menschen auf die starke Verarmung nicht zu unterbinden. Der Streik von 87.000 Bergarbeitern im Ruhrgebiet im Jahr 1889 war mit ein Grund für die Nichtverlängerung des Sozialistengesetzes durch den Reichstag im Jahre 1890. Nach dem Beschluss des Internationalen Arbeiterkongress in Paris 1889 wurden die ersten Maifeiern durchgeführt, auf die die Arbeitgeber mit Aussperrungen und Entlassungen antworteten. In dieser Zeit traf das Reichsarbeitsgericht Grundsatzentscheidungen zu den Rechtsfolgen von Streiks: Als sittenwidrig wurde jeder Streik angesehen, dessen Kampfmittel unsittlich seien oder dessen Ziel den Arbeitgeber ruinieren könnten – so etwa die Streiks für die Forderungen, Beschäftigte, die nach den Maifeiern entlassen wurden, wieder einzustellen.¹ Trotz dieser Schwächung der arbeitenden Menschen und der Gewerkschaften fiel in die Zeit der Weimarer Republik ein weiterer politischer Streik: Der Kapp-Putsch, ein Versuch, die junge Republik mit Gewalt zu stürzen, wurde im Jahr 1920 durch den von Legien und Aufhäuser ausgerufenen Generalstreik erstickt (Alternativkommentar zum Grundgesetz, Kittner / Schiek, Art. 9 Abs. 3 Rdnr. 14). Auch die junge Bundesrepublik wurde konfrontiert mit politischen Streiks: Zwar wurde die Sozial- und Wirtschaftsordnung etabliert, ohne dass Gewerkschaften als einflussreiche gesellschaftliche Kraft berücksichtigt wurden; aber am 12. November 1948 folgten 9.250.000 arbeitende Menschen dem Aufruf des DGB zu einem Generalstreik, der sich gegen negative Auswirkungen der Währungsreform richtete und auf die Neuordnung der Wirtschaft im Sinne deren Demokratisierung, unter anderem durch gleichberechtigte Mitwirkung der Gewerkschaften in allen Organen der Wirtschaftsverwaltung sowie die Sozialisierung der Grundstoffindustrien, zielte (Bayer, Der Demonstration- und Generalstreik vom 12. November 1949, 1975). In den Jahren 1951 und 1952 folgten weitere politische Demonstrationsstreiks auf Protest gegen die geplante Montanmitbestimmung (und das geplante Betriebsverfassungsgesetz), wobei letzter Streik erfolglos geblieben ist. Durch ihn wurde das Erscheinen sämtlicher Tageszeitungen für drei Tage verhindert; hohe Schadensersatzforderungen wurden gegen die streikenden Gewerkschaften erhoben. Zudem folgte eine erste Grundsatzentscheidung des Bundesarbeitsgerichts, das dem politischen Demonstrationsstreik enge Fesseln auferlegt (BAG AP Nr. 1 zu Art. 9 GG Arbeitskampf). Auf der verfassungsrechtlichen Ebene ist daran zu erinnern, dass Art. 9 Abs. 3 des Grundgesetzes nicht ohne Art. 159 Abs. 1 und Art. 165 der Weimarer Reichsverfassung hinreichend gedeutet werden kann. Nach Art. 159 der Weimarer Reichsverfassung wurde die

¹ Tenfelde / Volkmann (Hrsg.), Streik – Zur Geschichte des Arbeitskampfes in Deutschland während der Industrialisierung, 1981

Vereinigungsfreiheit zur Wahrung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen für jedermann und für alle Berufe gewährleistet. Gemäß Art. 165 Abs. 1 der Weimarer Reichsverfassung sollten Arbeiter und Angestellte dazu berufen sein, gleichberechtigt in Gemeinschaft mit den Unternehmen an der Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen sowie einer gesamten wirtschaftlichen Entwicklung der produktiven Kräfte mitzuwirken. Die beiderseitigen Organisationen und ihre Vereinigungen würden anerkannt. Während der Diskussionen im Parlamentarischen Rat wurde auch gefragt, in welchem Absatz des Art. 9 GG (Vereinigungsfreiheit, Koalitionsfreiheit) das Streikrecht geregelt werden sollte. Der von den Gewerkschaften unterstützte Vorschlag des SPD-Abgeordneten Eberhard („Das Streikrecht der Gewerkschaften ist gewährleistet. Wer sich an einem gewerkschaftlichen nicht tarifwidrigen Streik beteiligt, handelt nicht rechtswidrig.“) fand keine Mehrheit, weil es unüberbrückbare Meinungsunterschiede zu Einzelheiten des Beamtenstreiks und des politischen Streiks gab (siehe Verhandlungen des Hauptausschusses des Parlamentarischen Rats aus dem Jahr 1948 / 1949). Hinsichtlich der Reichweite der Koalitionsfreiheit ist zu erwähnen, dass der Koalitionszweck „Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen“ von seinem Inhalt her seit jeher umstritten ist. Diese Formulierung zieht aber - wie auch schon Art. 159 der Weimarer Reichsverfassung - den Anwendungsbereich der Koalitionsfreiheit weiter als der frühere § 152 Gewerbeordnung, der die Vereinigungsfreiheit lediglich auf Lohn- und Arbeitsbedingungen bezogen hatte. Zudem ist der Zusammenhang zwischen der Koalitionsfreiheit und dem Sozialstaatsprinzip zu bedenken. In dem Sozialstaat wird die Herstellung einer „gerechten Sozialordnung“ (BVerfGE 22, 180, 204) zur Aufgabe des Gemeinwesens. In der Konsequenz wird Art. 9 Abs. 3 des Grundgesetzes ein „Mandat zur sozialen Evolution“ entnommen (Kittner / Schiek, Art. 9 Abs. 3 Rdnr. 90).

2. Sozialstaatsprinzip

Hier folge ich einigen Gedanken Michael Kittners in seiner Kommentierung zu Art. 20 des Grundgesetzes. Ein zentraler Bezugspunkt des Sozialstaatspostulats sei die durch die gesellschaftliche Organisation und Güterverteilung fortlaufend erzeugte, gefestigte oder gar nicht berücksichtigte Ungleichheit unter den Menschen. Aus dem Zweiklang von Würde des Menschen und demokratischer Gleichheit ergebe sich jedoch der grundsätzliche Anspruch jedes Menschen auf gleichberechtigte Teilhabe in Gesellschaft und Staat und am Ergebnis der gesellschaftlichen Produktion. Deshalb (so auch das Bundesverfassungsgericht: BVerfGE 5, 85, 206) sei es ein Ziel des Sozialstaatsprinzips, die Gleichheit fortschreitend zu verwirklichen (AK-GG 2001, Art. 20 Rdnr. 33). Die „Umverteilungskomponente“ des Sozialstaatsprinzips sieht Kittner begründet in dem obersten Verfassungsgrundsatz der Würde des Menschen, in der „Gleichwertigkeit jeder menschlichen Existenz“, die zu einer Charakterisierung der Verfassungsordnung als „egalitär-sozialstaatlich“ durch das Bundesverfassungsgericht geführt habe. Soziale Gerechtigkeit durch gleichberechtigte Teilhabe aller Bürgerinnen und Bürger bedeutet nach Kittner nicht nur den Ausgleich oder die Abmilderung materieller Ungleichheiten und finanzieller Kompensationen. Es geht um die „Herstellung gesellschaftlicher Demokratie“, wobei auch die Frage von Herrschaft und Unterordnung im Bereich der Produktion von Gütern und Dienstleistungen thematisiert werden müsse. Das Bundesverfassungsgericht spricht davon, dass es Aufgabe der Verfassungsordnung sei, „wirkliche Ausbeutung, nämlich Ausnutzung der Arbeitskraft zu unwürdigen Bedingungen und unzureichenden Lohn“ zu unterbinden. Die Ordnung des Grundgesetzes lehne es ab, „den wirtschaftlichen Tatbestand der Lohnarbeit im Dienste privater Unternehmen als solchen allgemein als Ausbeutung zu kennzeichnen“. Diese nicht hinreichende Erläuterung eines „wirtschaftlichen Tatbestands“, bei dem es doch um die

Lebenswelt von Menschen gehen muss, führt das Bundesverfassungsgericht dazu, den Ausgleich sachlich nicht zwingend gebotener Unterschiede zwischen „Oben“ und „Unten“ ins Auge zu fassen.

Abendroth folgend, sieht Kittner den Anspruch des Grundgesetzes, eine freiheitliche demokratische Grundordnung zu konstituieren, als Aufruf zu der Verwirklichung eines Programms der „Demokratisierung von Wirtschaft und Gesellschaft“ (Kempen - Hrsg. – Sozialstaatsprinzip und Wirtschaftsordnung; Kittner, AK-GG, 1989, Art. 20 Abs. 1 – 3 Rdnr. 37).

Die Frage stellt sich, ob zu der Praktizierung des Menschenrechts auf Teilhabe auch – in einem noch näher zu klärenden Sinn – der politische Streik gehört.

3. Internationales Recht: Streikrecht als Menschenrecht. Verfassungsrecht

Was die internationalen Bezüge betrifft, so ist das Streikrecht auf der menschenrechtlichen Ebene verankert in Art. 20 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, Art. 22 des Internationalen Pakts über bürgerliche und politische Rechte, Art. 8 des Internationalen Pakts über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte und in Art. 11 der Europäischen Menschenrechtskonvention (H. Dreier – Hrsg. – Grundgesetz, Art. 9 Rdnr. 12 ff.). Zu Art. 9 des Grundgesetzes (Vereinigungs- und Koalitionsfreiheit) gehören insbesondere die Tarifautonomie und die Arbeitskampffreiheit. Der Katalog möglicher Regelungsgegenstände von Tarifverträgen wird nur durch das Begriffspaar „Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen“ eingegrenzt. Es geht um die Wahrnehmung des Rechts, zur „Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen“ Vereinigungen zu bilden (Art. 9 Abs. 3 Satz 1 des Grundgesetzes). Gemeint sind sämtliche Bedingungen, durch die die „Leistung abhängiger Arbeit im Betrieb“ berührt wird (Sachs / Höfling, Grundgesetz, Art. 9 Rdnr. 87; Säcker / Oetker, Grundlagen und Grenzen der Tarifautonomie, 1992). Die zukunfts offene Formulierung des Art. 9 Abs. 3 Satz 1 Grundgesetz verbietet eine staatliche Festlegung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen, die mögliche Neuentwicklung in der Arbeitswelt ausklammert. Gerade im Hinblick auf die Auswirkungen des technologischen und ökonomischen Wandels, insbesondere auch auf die Klärung ökologischer Fragen (Öko-Tarifverträge) sind zahlreiche Regelungsgegenstände denkbar.

Zur Arbeitskampffreiheit ist zu sagen, dass, obwohl es vom Wortlaut her nicht im Grundgesetz steht, Arbeitskampfmaßnahmen zu den grundrechtlich garantierten Aktivitäten gehören. So hat das Bundesverfassungsgericht in seinem Grundsatzbeschluss vom 26. Juni 1991 (BVerfGE 38, 386 ff.; BVerfGE 84, 212 ff.; Bundesarbeitsgericht EB 48, 195 ff.) bestimmt, zu den geschützten Mitteln zählten auch Arbeitskampfmaßnahmen, die auf den Abschluss von Tarifverträgen gerichtet seien. Sie seien jedenfalls insoweit von der Koalitionsfreiheit erfasst, als sie allein erforderlich seien, um eine „funktionierende Tarifautonomie“ sicherzustellen. Auf die zentrale rechtliche Frage, ob eine suspendierende Abwehraussperrung, ob eine Aussperrung überhaupt rechtmäßig ist oder nicht, gehe ich hier nicht ein. Das wäre ein eigenes Thema, in dessen Zusammenhang wahrzunehmen wäre, dass es zumindest eine Landesverfassung gegeben hat, die die Aussperrung als verfassungswidrig angesehen hat.

Das Arbeitskampfrecht in der Bundesrepublik Deutschland ist wesentlich durch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts geprägt worden. In der ersten Grundsatzentscheidung des Großen Senats vom 28. Januar 1955 (BAG AP Nr. 1 zu Art. 9 Arbeitskampf) hat das BAG den gewerkschaftlich geführten Streik (zum sogenannten „wildem Streik“: AP Nr. 32 zu Art. 9 Arbeitskampf) als sozialadäquat qualifiziert. Die streikenden Arbeitnehmer handelten nicht vertrags- und rechtswidrig. In einer zweiten Grundsatzentscheidung des Großen Senats (BAG AP Nr. 43 zu Art. 9 Arbeitskampf) wurde

der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit in das Zentrum der arbeitskampfrechtlichen Dogmatik gestellt. Das sei hier nur kurz angedeutet in drei Folgerungen: Arbeitskämpfe dürften nur eingeleitet und durchgeführt werden, wenn sie zur Erreichung rechtmäßiger Ziele geeignet und erforderlich seien, zudem die ultima ratio darstellten nach Ausschöpfung aller Verständigungsmöglichkeiten. Der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit gelte auch für die Durchführung des Streiks. Die Tarifvertragsparteien müssten nach Kampfbende dazu beitragen, den „Arbeitsfrieden“ wieder herzustellen.

Das Bundesarbeitsgericht hat bereits Ende 1976 die Zulässigkeit von Warnstreiks vor Ausschöpfung aller Verhandlungsmöglichkeiten bejaht und im September 1984 sich auch für die Variante der sogenannten Neuen Beweglichkeit ausgesprochen. Auf Einzelheiten dieser Rechtsprechung und ihrer Kontroversen kann ich jetzt nicht eingehen, gleichfalls nicht auf die mittlerweile brüchige These des Bundesarbeitsgerichts, dass Sympathie- bzw. Solidaritätsstreiks grundsätzlich rechtswidrig seien (zur Rechtmäßigkeit eines Unterstützungstreiks s. BAG, Urteil vom 19.06.2007, in: NZA 2007, S. 1055 ff.). Von Bedeutung ist, dass die Arbeitskampsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht missverstanden werden darf als verfassungsrechtlich authentische Umschreibung des grundrechtlichen Gewährleistungsbereich der Koalitionsfreiheit. Die arbeitsgerichtliche Bewertung einer Kampfmaßnahme als rechtswidrig beinhaltet deshalb kein stringentes Urteil darüber, ob bestimmte Betätigungsformen vom Schutzbereich des Art. 9 Abs. 3 Satz 1 GG erfasst werden oder nicht.

Im Rahmen der Deutung des „verfassungsrechtlichen Arbeitskampsbegriffs“ (Sachs / Höfling, Grundgesetz, Art. 9 Rdnr. 105; Däubler, Arbeitskampsrecht, 2. Aufl. 1987) kommt es auf folgende Aspekte an: Es muss sich zunächst um Maßnahmen eines Arbeitnehmerkollektivs (oder eines Arbeitgeberkollektivs) handeln. Die Maßnahmen bestehen in der Verweigerung der Erfüllung arbeitsvertraglicher Pflichten und der Absicht, Druck auf die Gegenseite auszuüben. Die Ausübung von Druck muss darauf abzielen, mit der Gegenseite eine Vereinbarung über einen Gegenstand aus dem Bereich der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zu erzielen.

Wenn Höfling daraus die Konsequenz zieht, durch Art. 9 Abs. 3 sei demzufolge nicht geschützt der politische Arbeitskamps, weil damit ein Streik gemeint sei, der sich gegen die Hoheitsträger als solche richtet und nicht auf die koalitionsmäßige Regelung von Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen, so ist die Frage zu stellen, welches Verständnis von Politik dieser Argumentation unterliegt. Gehört es nicht auch zum Feld der Politik, die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen genau zu klären und eventuell zu verändern? Höfling führt an, ein „Rundfunkstreik“ gegen die Neugliederung des NDR habe nicht den Schutz des Art. 9 Abs. 3 genossen (LAG München Neue Juristische Wochenschrift 1980, S. 957 ff.). Gleiches würde auch für Arbeitskampsmaßnahmen gelten, die sich – nach französischem Vorbild – gegen sozial- oder wirtschaftspolitische Absichten von der Regierung und Parlamenten (etwa gegen eine Deregulierung des Arbeitsrechts oder gegen Kürzungen von Sozialleistungen) richten (Sachs / Höfling, Art. 9 Rdnr. 106).

Hier sei gleich angeführt, dass in Frankreich Streiks weder gesetzlichen noch tarifvertraglichen Bestimmungen unterliegen. Streiks seien dann verbotene Massenbewegungen, wenn ihr Zweck wie im Fall solidarischer oder politischer Streiks nicht in der Untermauerung beruflicher Forderungen bestehe (so der Kassationshof; siehe Henssler-Brauns – Hrsg. – Arbeitsrecht in Europa, 2. Aufl. Köln 2007, S. 408).

Nach Höfling sind sogenannte Sympathie- oder Solidaritätskampsformen nicht von vorneherein aus dem Gewährleistungsbereich der Koalitionsfreiheit ausgeschlossen. Auch dem sogenannten wilden, das heißt dem nicht gewerkschaftlich geführten Streik, könne nicht von vorneherein der Schutz des Art. 9 Abs. 3 versagt werden. Im übrigen sei die Arbeitskampsfreiheit nicht auf die klassischen Formen von Streik und Aussperrung beschränkt; vom Gewährleistungsbereich des Grundgesetzes umfasst seien auch

Aktionsformen wie der Boykott (Binkert, Gewerkschaftliche Boykottmaßnahmen im System des Arbeitskampfrechts, 1981), Betriebsblockaden, Betriebsbesetzungen und andere produktionsbehindernde Maßnahmen (Bieback, in: Däubler, Arbeitskampfrecht, 1987, Rdnrn. 415 ff.), wenn sie sich unter den verfassungsrechtlichen Arbeitskampfbegriff subsumieren ließen. Schon hier sei, Wolfgang Däubler folgend, erwähnt, dass eine Streikgarantie auch in Art. 6 Ziffer 4 der Europäischen Sozialcharta (ESC) gegeben wird. Es sei immer noch unklar, wo im Bereich der Tarifautonomie die exakte Grenze des Kernbereichs verlaufe, der verfassungsrechtlich unbedenklich sei.

4. Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts

Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts muss der Streik um ein tariflich regelbares Ziel kreisen (BAG, Der Betrieb 1988, S. 2102). Was nicht Gegenstand eines Tarifvertrags sein könne (z. B. Unternehmerentscheidungen über Investition und Preise), dürfe auch nicht erstreikt werden. Die Arbeitsniederlegung dürfe nicht gegen die tarifliche Friedenspflicht verstoßen. Der Streik muss nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts von der Gewerkschaft getragen sein oder zumindest nachträglich von ihr übernommen werden (BAG AP Nr. 32 zu Art. 9 GG Arbeitskampf). Der Streik dürfe nicht darauf gerichtet sein, den Staat oder ein sonstiges „Subjekt hoheitlicher Gewalt“ zu einem hoheitlichen Tun zu zwingen. Der sogenannte politische Streik (etwa eine Arbeitsniederlegung mit dem Ziel einer gesetzlichen Ausdehnung der Mitbestimmung) ist nach dem Bundesarbeitsgericht verboten (Däubler, Arbeitsrecht, 4. Aufl. Frankfurt 2002, S. 61). Der Streik darf auch nicht dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz widersprechen: Arbeitskämpfe dürfen nur insoweit durchgeführt werden, als sie zur Erreichung rechtmäßiger Kampfesziele und des nachfolgenden Arbeitsfriedens geeignet und sachlich erforderlich sind. Jede Arbeitskämpfmaßnahme dürfe nur nach Ausschöpfung aller Verständigungsmöglichkeiten ergriffen werden (letztes Mittel: ultima ratio – BAG, Der Betrieb 1988, S. 1952). Das Gemeinwohl dürfe durch den Streik nicht offensichtlich verletzt, die Regeln eines „fairen Kampfes“ müssten eingehalten werden. Während der Arbeitsniederlegung müssten die notwendigen Erhaltungsarbeiten gesichert sein, um so eine Vernichtung von Produktionsanlagen zu vermeiden. Auch der „Solidaritätsstreik“ sei grundsätzlich rechtswidrig.

5. Zur Kritik der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts

Aus der Fülle der kritischen Anmerkungen greife ich diese heraus:

Das Bundesarbeitsgericht engt die Auslegung des Art. 9 Abs. 3 des Grundgesetzes unzulässig ein. Die „Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen“ erfolgt nicht allein durch den Abschluss von Tarifverträgen, sondern beispielsweise auch durch Hinweise auf Missstände, durch verschiedenste Solidaritätsaktionen, durch Demonstrationen (BVerfGE 42, S. 133 ff.). Warum also soll der Streik nur bei Tarifverhandlungen, nicht aber in anderen Situationen zulässig sein, wo die arbeitenden Menschen gleichfalls die unterlegenen sind? Das Bundesverfassungsgericht hat bei der Bestimmung der kollektiven Koalitionsfreiheit einen Rückschritt hinter das in der Weimarer Republik Erreichte ausdrücklich ausgeschlossen. In dieser Republik war zum Beispiel auch ein nicht von der Gewerkschaft getragener Streik rechtmäßig, sofern die Kündigungsfristen eingehalten wurden.

Die Streikgarantie des Art. 6 Ziffer 4 der Europäischen Sozialcharta darf nicht übergangen werden. Der Sachverständigenausschuss des Europarats, der Einhaltung der Sozialcharta zu überwachen hat, leitet daraus zum Beispiel die Zulässigkeit des Solidaritätsstreiks und der

nicht von der Gewerkschaft getragenen Arbeitsniederlegung her. Anfang 1998 ist die Bundesrepublik vom Ministerkomitee des Europarats aufgefordert worden, ihr Arbeitskampfrecht zu ändern (s. Däubler, Arbeit und Recht 1998, S. 144). Gemäß der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist die Beschränkung des Streikrechts auf eine „Annexfunktion zum Tarifrecht“ (BAG AP Nr. 64 zu Art. 9 GG). Die restriktive Rechtsprechung der Arbeitsgerichtsbarkeit zeigt sich in einer sogenannten „Kernbereichslehre“. Der Kernbereich wird festgelegt als Sicherstellung einer funktionierenden Tarifautonomie.

Kittner und Schiek kritisieren, es sei rechtlich nicht überzeugend, den politischen Streik mit der „Aura des Unstatthaften“ zu belegen. Verwiesen wird auf die von dem Bundesverfassungsgericht anerkannte Legitimität von außerparlamentarischen „Massenaktionen der Arbeiterschaft“ (BVerfGE 5, S. 85, 232 = Urteil gegen die Kommunistische Partei Deutschlands). Der rechtserhebliche Punkt sei vielmehr auch bei den sogenannten politischen Streiks, ob er „arbeitsrechtlich zulässig“ sei, weil kein von den bestreikten Arbeitgebern erfüllbares, geschweige denn ein tarifvertraglich regelbares Ziel verfolgt werde. Nach Kittner und Schiek ist zu berücksichtigen, welche Einflüsse Arbeitgeber auf den Staat haben, wie die Schutzrichtung der Koalitionsfreiheit aussieht, in welcher Weise arbeitende Menschen die Chance haben, die eigene Lage als abhängig Beschäftigte mit dem Ziel umfassend gleichgewichtiger Anerkennung als „Arbeitsmarktpartei“ zu beeinflussen. In diesem Zusammenhang sei das Tarifvertragssystem zwar ein wichtiges und insofern mindestens einzurichtendes, nicht jedoch das einzige Handlungssystem zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen (AK-GG, Kittner / Schiek, Art. 9 Abs. 3 Rdnr. 143).

Wenn also über den politischen Streik diskutiert wird, so ist die Frage zu stellen, was zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen notwendig ist. Art. 9 Abs. 3 des Grundgesetzes eröffne weitergehende Gestaltungsmöglichkeiten; institutionelle Mitbestimmungs-Vorkehrungen müssten sichergestellt werden. Das entspreche auch der verbindlichen Interpretation des ILO-Abkommens Nr. 87, wonach Gewerkschaftsorganisationen die Möglichkeit haben müssen, zu Proteststreiks zu greifen, insbesondere wenn es um die Kritik an der Wirtschafts- und Sozialpolitik einer Regierung geht (Däubler / Schumann, Arbeitskampfrecht, Rdnr. 193; Abendroth / Schnorr v. Carolsfeld, Die Berechtigung gewerkschaftlicher Demonstrationen für die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in der Wirtschaft. Gutachten für den DGB-Bundesvorstand 1953; Reuß, Arbeit und Recht 1966, S. 264 ff.; Bauer, Juristen-Zeitung 1953, S. 649 ff.).

Demnach sind Proteststreiks, denen es um die Kritik an der Wirtschafts- und Sozialpolitik einer Regierung geht, nicht einfachhin als verfassungswidrig zu bezeichnen.

Kittner und Schiek fügen an, mit der zunehmenden Vergesellschaftung des Produktionsprozesses und einer Verstärkung der staatlichen und supranationalen Einflussnahme auf das Wirtschaftsgeschehen werde die Einflussnahme der Koalition auf staatliche und supranationale Entscheidungen immer gewichtiger. Die Interessenvertretung gegenüber dem Staat gehöre zum verfassungsrechtlich geschützten Tätigkeitsbereich der Koalitionen. Das Sozialstaatsprinzip und Art. 9 Abs. 3 des Grundgesetzes ließen eine organisierte außerparlamentarische Interessenvertretung zu (Kittner / Schiek, AK-GG, Art. 9 Abs. 3 Rdnr. 148).

Däubler hebt die Streikgarantie des Art. 6 Nr. 4 der Europäischen Sozialcharta heraus (Neue Grundsätze im Arbeitskampf?, in: Arbeit und Recht 1998, S. 144 ff.). Die europäische Sozialcharta gehört zu den Menschenrechtspakten; die Sozialcharta ergänzt die Europäische Menschenrechtskonvention um verschiedene soziale Menschenrechte, wozu auch die Garantie des Art. 6 der Europäischen Sozialcharta gehört. Danach verpflichten sich alle Vertragsstaaten, die Einrichtung von Schlichtungsverfahren zu fördern und das Recht der Arbeitnehmer und Arbeitgeber auf kollektive Maßnahmen einschließlich des Arbeitsrechts

anzuerkennen im Fall von Interessenskonflikten. Das Streikrecht wird als notwendiger Bestandteil der freiheitlichen Kampf- und Ausgleichsordnung gesehen. Es treffe nicht zu, dass allein der von der Gewerkschaft geführte tarifbezogene Streik in den Schutzbereich des Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz einzubeziehen sei. Dafür, dass nur diese Form des Arbeitskampfes legalisiert werden dürfe, fehlt nach Däubler jeder Hinweis (ebd. S. 145).

In einer relativ neuen Abhandlung erläutert Sunnus, wenn Unternehmen im sich globalisierenden Kapitalismus Standortverlagerungen, Betriebsschließungen, den Wegfall von Arbeitsplätzen und die Verschlechterung von Arbeitsbedingungen immer mehr in die Waagschale der Auseinandersetzungen mit der Arbeitnehmerseite werfen könnten und über ein Instrumentarium an Optionen verfügten, das traditionelles gewerkschaftliches Handeln latent leer laufen lasse, so sei eine „Parität der Kampfparteien“ keineswegs mehr gewährleistet. Angesichts neuer Kampfformen und Kampfkonstellationen sei zur Wiederherstellung der Kampfparität eine Änderung der Rechtsetzung und Rechtsprechung zum Streikrecht unbedingt erforderlich. In einer Situation ökonomischer und gesellschaftspolitischer Defensive sei eine Ausweitung des Streikrechts unabdingbar „bei Strafe einer nachhaltigen Marginalisierung der organisierten Arbeiterbewegung“ (Sunnus, Arbeitskampfrecht in Bewegung? in: Arbeit und Recht 2008, S. 12).

6. Der politische Arbeitskampf

Die Fülle der Literatur zu diesem Thema ist kaum zu überblicken (s. Kittner, Arbeitskampf und Arbeitskampfrecht im Wandel, Jahrbuch Arbeitsrecht, Band 43/2006, S. 107; Loritz, Das überkommene Arbeitskampfrecht und die aktuellen Entwicklungen des Wirtschaftslebens, Festschrift 50 Jahre Bundesarbeitsgericht, 2004, S. 557; Wissmann, Die aktuelle Rechtsprechung des Bundesarbeitsgericht zum Arbeitskampfrecht, Arbeitsrecht in der Gegenwart 35 (1997), S. 115; Schaub u.a., Arbeitsrecht-Handbuch, 13. Aufl. München 2009, § 192 = S. 1905; Arbeit und Recht 2009, S. 1 ff.; Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 2004, S. 145; Betriebs-Berater 2008, S. 310; Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 2008, S. 796; Arbeit und Recht 2008, S. 1 ff.; Arbeit und Recht 2008, S. 409).

Das Verhältnis zwischen dem nationalen Streikrecht und der EU-Wirtschaftsverfassung müsste bedacht werden (Bayreuther, Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht 2008, S. 395; Birk, Arbeitskampf und Europarecht, Festschrift 50 Jahre BAG, 2004; Däubler, ITF-Aktionen gegen Billig-Flaggen-Schiffe, Arbeit und Recht 2008, S. 409; EVJU, Hergenröder, Arbeitskampfrecht III, Internationales Arbeitskampfrecht, AR-Blatt 170.8; ders., Internationales Arbeitskampfrecht, Festschrift Birk, 2008, S. 197).

Als Arbeitskampfmittel auf der Seite der arbeitenden Menschen stehen offene und verdeckte Leistungsbeschränkungen, Produktionsbehinderung, Betriebsblockaden und -besetzungen, Massenkündigungen, Boykott, sog. Flash-Mob.

Die Rede ist von Solidaritäts- bzw. Sympathiestreiks, von roulierenden Streiks, von Wellenstreiks und von dem Generalstreik, bei dem sämtliche Arbeitnehmer eines bestimmten Wirtschaftszweigs die Arbeit niederlegen.

Gemäß der Europäischen Sozialcharta (Teil II A.6 Nr. 4) hat der Ministerrat des Europarats im Jahr 1998 eine Empfehlung an die Bundesregierung gegeben, wonach das Verbot aller Streiks in Deutschland, die nicht auf den Abschluss eines Tarifvertrags gerichtet sind, die nicht von einer Gewerkschaft ausgerufen oder übernommen worden sind, mit den Erfordernissen von Art. 6 Nr. 4 ESC unvereinbar sei (Arbeit und Recht 1998, S. 156; Schaub u.a., Arbeitsrechts-Handbuch, S. 1910). Die Europäische Sozialcharta stellt eine von der Bundesrepublik eingegangene völkerrechtliche Verpflichtung dar, deren Regeln die Gerichte beachten müssen.

Schaub und Koch verstehen politische Arbeitskämpfe als solche, bei denen die Kampfparteien Maßnahmen in der Absicht ergreifen, staatliche Organe unter Druck zu setzen und zu einem bestimmten hoheitlichen Handeln zu zwingen. Politische Arbeitskämpfe seien grundsätzlich rechtswidrig; eine Ausnahme bestehe unter den engen Voraussetzungen des Widerstandsrechts (Art. 20 Abs. 4 des Grundgesetzes), das in sich schon beschränkt ist. Arbeitsrechtlich unzulässig sei auch die Teilnahme an einer gewerkschaftlichen Demonstration während der Arbeitszeit, mit der auf „soziale Missstände“ hingewiesen werden soll. Auch Fragen von Betriebsbesetzungen, Betriebsblockaden, des Boykotts, des Flash-Mob gehe ich hier nicht näher ein.

In dem „Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht“ (Band 2, Kollektivarbeitsrecht / Sonderformen) wird der politische Arbeitskampf verstanden als auf das Ziel hin führend, politische Forderungen durchzusetzen. In diesen Fällen richte sich der Arbeitskampf nicht gegen den Arbeitgeber, sondern gegen diejenigen, die die jeweilige zum Ziel des Arbeitskampfs gemachte politische Entscheidung treffen müssten. Das könne sowohl die Legislative sein als auch die Exekutive. Als geschichtliches Beispiel wird hier der sogenannte „Zeitungsstreik“ erwähnt, bei dem es um die Mitbestimmung des Betriebsrats in Tendenzbetrieben (Betriebsverfassungsgesetz 1952) ging (Däubler, Arbeitskampfrecht, Rdnr. 38 ff.). Angeführt werden auch Kampfmaßnahmen anlässlich der Einführung von Karenztagen bei der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Handelsblatt vom 25.05.1993). Während nach der Rechtsprechung mittlerweile Solidaritätsstreiks zumal bei ausreichender Verflochtenheit des potenziellen Streitgegners mit dem Hauptarbeitskampf zugelassen werden (Konzernverflechtung), Unterstützungsstreiks mit Blick auf die aus der gewerkschaftlichen Betätigungsfreiheit folgende Kampfmittelfreiheit prinzipiell zulässig sind (Deinert, in: Kittner / Zwanziger (Hrsg.), Arbeitsrecht. Handbuch für die Praxis, 5. Aufl., § 136 Rdnr. 8), werden von der Mehrheit der Arbeitsrechtler und der Arbeitsgerichte die politischen Streiks, Protestaktionen an die Adresse staatlicher Instanzen (vgl. www. Handbucharbeitsrecht.de: Zur Geschichte des Arbeitsrechts) nach wie vor als verfassungswidrig angesehen.

Nur eine Minorität nimmt zur Kenntnis, dass das Verbot nicht-gewerkschaftlicher Arbeitsniederlegungen und politischer Protestaktionen nach den Feststellungen mit Art. 6 der Europäischen Sozialcharta und dem ILO-Übereinkommen Nr. 87 nicht übereinstimmt. Hinsichtlich seiner früheren Restriktionen gegen Solidaritätsstreiks hat sich das Bundesarbeitsgericht einer Berücksichtigung völkerrechtlicher Verpflichtungen mittlerweile geöffnet (Deinert, in: Kittner / Zwanziger, § 136 Rdnr. 8 a; BAG 19.06.2007, in: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 2007, S. 1055; BAG, in: Betriebs-Berater 2003, S. 1125 ff.). Mit dem Blick auf tarifvertragliche Sozialpläne hat das Bundesarbeitsgericht zugleich über die Zulässigkeit des Arbeitskampfes entschieden. In diesem Zusammenhang hat es auch abgelehnt, die Tarifforderungen mit dem Blick auf die mögliche mittelbare Beeinflussung der Unternehmerentscheidung für oder gegen eine Standortverlagerung einer Übermaßkontrolle zu entziehen (BAG, Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, 2007, S. 987). Eine qualitative Bewertung des Streikziels (siehe Krause, Standortsicherung und Arbeitsrecht, 2007) wäre nichts anderes als verbotene Tarifizensur.

In der Rechtsprechung ist auch die sogenannte „Tarifpluralität“ zu bedenken; zudem hängt die Qualifizierung eines Streiks oft nicht von der Kampfforderung ab, sondern von dem Ergebnis einer tariflichen Auseinandersetzung.

Der Europäische Gerichtshof hat festgestellt, der Streik gegen eine Standortverlagerung sei eine Beschränkung der Niederlassungsfreiheit, der einer Rechtfertigung durch zwingende Allgemeininteressen unter Berücksichtigung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes bedürfe (Rosella-Entscheidung des EuGH). Es spricht aber vieles dafür, dass der Kampf um „Tarifsozialpläne“ gemeinschaftsrechtlich auch zulässig werden kann. Der Europäische Gerichtshof hat in seiner „Laval-Entscheidung“ (Europäischer Gerichtshof vom 18.12.2007, Der Betrieb 2008, S. 71) entschieden, das Ziel des Schutzes der Arbeitnehmer des

Aufnahmestaates stelle ein zwingendes Allgemeininteresse dar, das eine Beschränkung der Dienstleistungsfreiheit grundsätzlich rechtfertigen könne. Hier wurde ein lettisches Unternehmen von einer schwedischen Gewerkschaft einer Baustellenblockade mit dem Ziel unterzogen, die schwedischen Arbeitsbedingungen für die Arbeitnehmer des lettischen Unternehmens zu erzwingen.

Es stellt sich also die Frage, inwiefern Streiks, die eine Solidarität der arbeitenden Menschen zum Inhalt haben über nationale Grenzen hinweg, als rechtswidrig bzw. als Form eines politischen Streiks akzeptiert werden.

Fragen der Entsenderichtlinien 96/71/EG kann ich hier nicht weiter diskutieren. Die Durchsetzung schwedischer Mindestlöhne gegenüber lettischen Arbeitgebern hat der Europäische Gerichtshof für eine unzulässige Beschränkung der Dienstleistungsfreiheit angesehen.

7. Ausweitung des Streikrechts

Mit dem Blick auf das überstaatliche Arbeitsrecht ist daran zu erinnern, dass zu einem der sozialen Ziele der Vereinten Nationen gehört, eine Nachkriegsordnung, eine „Welt ohne Furcht und Not“ anzustreben und zu erreichen (Kittner / Zwanziger, Arbeitsrecht, § 137 Rdnr. 5). Es ist zu erinnern an den Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte, in der Art. 6 das Recht auf Arbeit anerkennt, Art. 7 das „Recht auf gerechte und günstige Arbeitsbedingungen“ zu garantieren verheißt. Art. 8 des sogenannten Sozialpaktes bestätigt das Menschenrecht auf Koalitionsfreiheit und beinhaltet das Recht zur Bildung von Gewerkschaften und zur freien Betätigung in den Gewerkschaften, wobei nach Art. 8 Abs. 1 Buchstabe b das Streikrecht garantiert ist. Ich betone hier das Recht auf gerechte und günstige Arbeitsbedingungen, womit nicht nur Fragen des Tarifvertrags angesprochen sind.

Die International Labour Organisation hat nach Art. 55 der Charta der Vereinten Nationen die Aufgabe, die Schaffung von Verhältnissen der Stabilität und Wohlfahrt zu unterstützen, die für friedliche und freundschaftliche Beziehungen notwendig sind. Nach Art. 24 ILO-Verfassung können Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände Beschwerde gegen ein Mitgliedsstaat wegen Verletzung eines ratifizierten Übereinkommens erheben. Ein besonderes Beschwerdeverfahren ist eingerichtet bei Verletzungen von Gewerkschaftsrechten. Der DGB hat bislang wohl zwei Beschwerden eingereicht: einmal wegen disziplinarischer Maßnahmen gegen Beamte, die 1989 an einem eintägigen Lehrerstreik teilgenommen haben, und zum anderen wegen des Einsatzes von Beamten auf Arbeitsplätzen, die von Arbeitern bzw. Angestellten bestreikt wurden.

Der Ad-hoc-Ausschuss hat festgestellt, dass die deutsche Praxis nicht vereinbar sei mit der Reichweite der Vereinigungsfreiheit (Kittner / Zwanziger, Arbeitsrecht, § 137 Rdnr. 44). Es kann auch ein Klageverfahren angestrengt werden nach Art. 26 der ILO-Verfassung.

In den ILO-Übereinkommen Nr. 87 und Nr. 98 aus den Jahren 1948 bzw. 1949 ist die Vereinigungsfreiheit näher umrissen. Zu den geschützten Tätigkeiten von Arbeitnehmer-Organisationen gehört auch das Streikrecht. Nach dem Übereinkommen wird es als wesentliches Mittel angesehen, um die wirtschaftlichen und sozialen Interessen der arbeitenden Menschen zu fördern und zu verteidigen (General-Survey, 1983, Abs. 200). Das Streikrecht umfasst nach dem Sinn dieser Übereinkommen auch den Proteststreik. Die Untersagung solcher Aktionen im Rahmen der Auseinandersetzungen um die Novellierung des § 116 ASG im Jahr 1986 („kalte Aussperrung“) ist vom Sachverständigenausschuss gerügt worden.

Nach dem ILO-Übereinkommen steht das Streikrecht auch den Beschäftigten im öffentlichen Dienst unabhängig von ihrem Status zu. Ein allgemeines Streikverbot für Beamte wird als unzulässig angesehen (Kittner / Zwanziger, Arbeitsrecht, § 137 Rdnr. 50).

Der Europarat hatte sich unter anderem zur Aufgabe gestellt, im Rahmen der „Festigung des Friedens“ auch den wirtschaftlichen und sozialen Fortschritt zu fördern. Ein erneuter Blick auf die Europäische Sozialcharta zeigt, dass die als soziale Ergänzung der klassischen bürgerlichen Freiheitsrechte individuelle Arbeitsbeziehungen mit dem Recht auf Arbeit garantiert, kollektive Arbeitsbeziehungen mit dem Vereinigungsrecht und dem Recht auf Kollektivverhandlungen, einen sozialen Fortschritt durch das Recht auf Berufsberatung und berufliche Ausbildung garantiert, zudem sozialrechtliche Beziehungen mit dem Recht auf Schutz der Gesundheit, auf soziale Sicherheit, auf Fürsorge und auf Inanspruchnahme sozialer Dienste. In einem Zusatzprotokoll finden sich das Recht auf Gleichbehandlung und Chancengleichheit, das Recht auf Information und Konsultation, das Recht der Arbeitnehmer und Arbeiterinnen auf Beteiligung bei der Bestimmung und der Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsumwelt, zudem das Recht der älteren Personen auf sozialen Schutz.

Das alles sind Handlungsfelder, die über die Gegenstände tariflicher Auseinandersetzungen hinausgehen können und auch verbunden sind mit Herausforderungen an Legislative und Exekutive.

Zwar hält Däubler fest, der politische und der Demonstrationsstreik, die Arbeitsniederlegung zur Bekräftigung und Durchsetzung politischer, vom Staat oder Gemeinden zu verwirklichender Ziele, sei nach herrschender Meinung rechts-, ja verfassungswidrig. Er zitiert die höchstrichterliche Rechtsprechung, dass der Arbeitgeber die Forderung nicht erfüllen könne und dass ein Druck auf Parlamente und andere Staatsorgane ein Angriff auf deren Unabhängigkeit und auf die demokratische Willensbildung sei (Däubler u.a., Arbeitsrecht, Baden-Baden 2008, S. 1961 – bearbeitet von Hensche). Hensche betont, das Verdikt und die Heftigkeit seiner Begründung stünden im auffälligen Gegensatz zu Recht und Praxis in beinahe allen westeuropäischen Rechts- und Verfassungsordnungen. Der Vorwurf der Verfassungswidrigkeit basiere auf dem außerjuristischen Vorverständnis einer Trennung von Staat und Gesellschaft: Die Bestimmung und Wahrnehmung des Gemeinwohls liege in den Händen des Staates und seiner demokratisch gebildeten und verantwortlichen Organe. Dies schließe einen „nötigenden Streikdruck“ aus (Hensche, in: Däubler u.a., Arbeitsrecht, S. 1964; Däubler, Arbeitskampfrecht, Rdnr. 187 ff.; LAG München 9 Sa 1015/79: „Gefahr für die freie politische Willensbildung der Staatsorgane ...“). Es ist aber entgegenzuhalten, dass an einer politischen Willensbildung jeder Mensch teilnehmen kann, von daher das Argument, politische Streiks seien nicht vereinbar mit den Grundsätzen der Volkssouveränität, den Regeln der politischen Demokratie und der Gesetzgebung, fraglich ist. Im Blick auf Gewerkschaften lautet das Argument, wie jede andere Interessensgruppierungen verfügten sie nicht über das Privileg, ihren politischen Willen den verfassungsrechtlich zuständigen Entscheidungsträgern aufzuzwingen (siehe auch zum sogenannten „Zeitungsstreik“: www.Handbucharbeitsrecht.de Rn. 79). Über die Verschränkung der verschiedenen Sphären hinaus hebt Hensche hervor, die allgemeine politische Willensbildung in Gestalt von Wahlen, Petitionen, Leserbriefen usw. werde in einer polarisierten Gesellschaft durch höchst unterschiedlich verteilte Mittel der Einflussnahme überlagert, nicht nur durch Lobbyarbeit, die Inszenierung öffentlicher Kampagnen, die Finanzierung wissenschaftlicher Arbeit, den Zugang zu Medien und Wissenschaft. Entscheidend sei die „wirtschaftliche Verfügungsmacht über Arbeitsplätze und Ausbildung, über Standorte und Investitionen und die dadurch geschaffene Abhängigkeit staatlicher und kommunaler Willensbildung“ (ebd. S. 1965; Kittner / Schiek, Art. 9 Abs. 3 Rdnr. 143). Ihr müssten neue Handlungsformen entgegengesetzt werden.

Damit bewege sich – so Hensche – die staatliche Wirtschafts- und Sozialpolitik im Spannungsfeld desselben sozialen Konflikts, zu dessen Austragung Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz den sozial unterlegenen Arbeitnehmern die Koalitionsfreiheit garantiere. Der Koalitionszweck sei die Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen, ein Zweck, der

sich keineswegs auf die vertragliche Gestaltung des Arbeitslebens beschränke. Zudem seien Entgeltfortzahlung, Kündigungsschutz, Zulassung befristeter Arbeitsverhältnisse, Arbeitszeit und Urlaub in gleicher Weise gesetzlich wie tarifvertraglich geregelt. Dadurch, dass der Gesetzgeber auf solchen Feldern eingreife, entziehe er die betreffenden Materien weder dem sozialen Konflikt, noch hörten diese auf, „Teil der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen“ zu sein.

Wenn der Gesetzgeber auf solchen Feldern eingreife, entziehe er die betreffenden Materien weder dem sozialen Konflikt, noch hörten diese auf, „Teil der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen“ zu sein.

Schließlich fügt Hensche in seiner Kommentierung an, nach dem ILO-Abkommen Nr. 87 umfasse die Koalitionsfreiheit auch das **Recht der Gewerkschaften, „zu Proteststreiks zu greifen, insbesondere wenn es um die Kritik an der Wirtschafts- und Sozialpolitik einer Regierung geht“ (ebd. S. 1965).**

Mit dem Blick auf völkerrechtliche Streikgarantien ist demnach zu sagen, dass das Recht der Arbeitnehmer auf kollektive Maßnahmen einschließlich des Streikrechts, dass die Streikfreiheit weiter reicht als die in der Bundesrepublik richterrechtlich entwickelten Regeln. Namentlich dürften das Verbot des Beamtenstreiks und des nicht gewerkschaftlichen Streiks sowie die Beschränkung des Streikrechts auf tarifvertraglich regelbare Ziele im Licht der Europäischen Sozialcharta keinen Bestand haben.

8. Schluss

Die Kritik an der instrumentellen, auf Tarifdurchsetzung bezogenen Einengung des Streikrechts ist heute neu zusammenzufassen und zu bedenken. Das Gestaltungsfeld ist weiter, als es die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts annimmt. Der verfassungsrechtlich anerkannte Koalitionszweck geht auf die Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen; diese Verpflichtung umfasst die Gesamtheit der Bedingungen, unter denen abhängige Arbeit geleistet wird.

Der Schutzauftrag des Art. 9 Abs. 3 des Grundgesetzes betrifft die zum Ausgleich sozialer Unterlegenheit geschützte Koalitionsfreiheit und die „Entwicklung sozialen Gegengewichts“. Der Koalitionszweck, die Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen, erlaubt keine Exklaven, die sich der kollektiven Gestaltung entziehen (S. 1956).

Geschichtlich gesehen sind Streiks älter als der Tarifvertrag; sie waren auch nicht auf tarifvertragsfähige Ziele begrenzt und beziehen sich nicht nur auf Arbeitsbedingungen, wie sie später in Tarifverträgen geregelt wurden. Notwendig ist zum „Ausgleich der sozialen Unterlegenheit“ die Ausübung von Druck, wobei aufmerksam darauf zu achten ist, ob mittlerweile die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (NZA 2007, S. 994; NZA 2007, S. 1055; NZA 2007, S. 987; Der Betrieb 2007, S. 2038) aus der Verengung der Ausrichtung des Streiks hin auf tarifvertragliche Regelungsmöglichkeiten sich weiter bewegt hat.