

Recht der Arbeit

ZEITSCHRIFT FÜR DIE WISSENSCHAFT UND PRAXIS
DES GESAMTEN ARBEITSRECHTS

Begründet im Jahre 1948 von

HANS CARL NIPPERDEY

fortgeführt von

ROLF DIETZ

herausgegeben von

GERHARD MÜLLER und HERBERT WIEDEMANN

NEUNUNDZWANZIGSTER JAHRGANG

1976



C. H. BECK'SCHE VERLAGSBUCHHANDLUNG
MÜNCHEN



3 406 05835 3

Druck der C. H. Beck'schen Buchdruckerei Nördlingen

Inhaltsverzeichnis

zum neunundzwanzigsten Jahrgang 1976

(Die Zahlen bezeichnen die zugehörigen Seiten aus diesem Jahrgang)

Die Seiten 1 bis 100 dieses Jahrganges erschienen als Festgabe für MinDir. Prof. Dr. Wilhelm Herschel zum 80. Geburtstag

I. Abhandlungen

<p>Adam, Dr., Debatte um den Mindestlohn in den USA . . . 379</p> <p>Ananiadis, Dr., Die Verfassungsgrundlagen des Arbeitssystems nach dem griechischen Grundgesetz von 1975 . . . 186</p> <p>Auffarth, Dr., Prof., Zur Bedeutung der Beteiligungsrechte des Betriebsrats nach dem Betriebsverfassungsgesetz 1972 für eine paritätische Mitbestimmung der Arbeitnehmer auf Unternehmensebene . . . 2</p> <p>Badura, Dr., Prof., Unternehmerische Mitbestimmung, soziale Selbstverwaltung und Koalitionsfreiheit . . . 275</p> <p>Ballerstedt, Dr., Prof., Probleme einer Dogmatik des Arbeitsrechts . . . 5</p> <p>Beuthien, Dr., Prof., Interessenausgleich und Sozialplan im Konkurs . . . 147</p> <p>Bichler, Aus der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum Betriebsverfassungsgesetz 1972 . . . 211</p> <p>Boldt, Dr., Dr., Prof., Zur Entwicklung und zum Stand der Mitbestimmungsfrage in der Schweiz . . . 14</p> <p>Boldt, Dr. Dr., Prof., Das Ergebnis der Abstimmung über die Mitbestimmung in der Schweiz . . . 185</p> <p>Bulla, Dr., Sind anzeigepflichtige Entlassungen Betriebseinschränkungen im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes? . . 233</p> <p>Clemens, Zur Neuregelung der Eingruppierung der Angestellten im öffentlichen Dienst . . . 161</p> <p>Coester, Dr., Drittbezogene Arbeitskämpfmaßnahmen in den USA, Frankreich und der Bundesrepublik . . . 282</p> <p>Dütz, Dr., Prof., Zur Beweislast beim Tendenzschutz (§ 118 Abs. 1 BetrVG) . . . 18</p> <p>Ehmann, Dr., Prof., Das Grundrecht auf Sozialismus . . . 175</p> <p>Engels, Dr., Auswirkungen der fehlenden Arbeiterlaubnis auf das Arbeitsverhältnis ausländischer Arbeitnehmer . . 165</p> <p>Erdmann, Dr., Die Bedeutung der Mitbestimmung des Betriebsrats für die unternehmerische Entscheidung: Der Weg zur Überparität . . . 87</p> <p>Esser, Dr., Erforderlichkeit mit Beurteilungsspielraum? – Zur Anwendung des § 37 Abs. 6 BetrVG . . . 229</p> <p>Gamillscheg, Dr., Prof., Etwas Arbeitsrechtlich-Nostalgisches aus Frankreich . . . 22</p> <p>Georg, Dr., Das tschechoslowakische Arbeitsrecht unter Berücksichtigung der Novellierung des Arbeitsgesetzbuches im Jahre 1975 . . . 374</p> <p>Gitter, Dr., Prof., Die Gemeinsamen Vorschriften für die Sozialversicherung . . . 343</p> <p>Hanau, Dr., Prof., Zwangspensionierung des Arbeitnehmers mit 65? . . . 24</p> <p>Hübner, Dr., Prof., Zum Gedenken an Heinrich Lehmann . . 319</p> <p>Hunold, Dr., Personalabbau und Betriebsänderungen gemäß § 111 S. 2 Nr. 1 und 4 BetrVG . . . 296</p> <p>Kitzelmann, Probleme des arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahrens und Vorschläge zur Änderung einiger Vorschriften des Arbeitsgerichtsgesetzes . . . 301</p>	<p>Kunze, Dr., Prof., Änderungen auf der Arbeitgeberseite von Kollektivvereinbarungen . . . 31</p> <p>Leistner, Dr., Grundzüge des neuen französischen Kündigungsgesetzes . . . 307</p> <p>Löwisch, Dr., Prof., Einheitlicher Betrieb und Mehrheit von Unternehmen . . . 35</p> <p>Marburger, Zur Kostenfreiheit im sozialgerichtlichen Verfahren . . . 349</p> <p>Meisel, Dr., Politik im Betrieb . . . 38</p> <p>Moll, Zum Verhältnis von Streik und kollektiv ausgeübten Zurückbehaltungsrechten . . . 100</p> <p>Mösenfechtel/Schmitz, G., Zur Nachfolge des Erwerbers in die Tarifgebundenheit des Veräußerers bei Betriebsveräußerung . . . 108</p> <p>Müller, G., Dr., Prof., Betriebsratsamt und gewerkschaftlicher Vertrauensmann . . . 46</p> <p>Mummenhoff, Dr., Rauchen am Arbeitsplatz . . . 364</p> <p>Nell-Breuning, Dr., Prof., „Kirche und Arbeiterschaft“. Beschluß der 8. Vollversammlung der Gemeinsamen Synode der Bistümer in der Bundesrepublik Deutschland . . . 110</p> <p>Neumann, Dr., Verweisungen . . . 49</p> <p>Reuß, Dr., Prof., Bindung der Rechtsprechung an die autonome Konkretisierung abstrakter Begriffe . . . 53</p> <p>Richardi, Dr., Prof., Übergang von Arbeitsverhältnissen bei Zwangsvollstreckungsmaßnahmen im Rahmen einer Konkursabwicklung . . . 56</p> <p>Rüthers, Dr., Prof., Zum Arbeitsentgelt des Betriebsrates . . 61</p> <p>Säcker, Dr., Dr., Prof., Die vorzeitige Beendigung der Arbeitsverträge mit leitenden Angestellten . . . 91</p> <p>Schmitz, G./Mösenfechtel, Zur Nachfolge des Erwerbers in die Tarifgebundenheit des Veräußerers bei Betriebsveräußerung . . . 108</p> <p>Söllner, Dr., Prof., Die Personalvertretungen im Spannungsfeld zwischen sozialem Schutzauftrag und demokratischer Regierungsverantwortung . . . 64</p> <p>Trieschmann, Dr., Zum Verzicht des Arbeitnehmers auf unabdingbare gesetzliche Ansprüche . . . 68</p> <p>Uhlenbruck, Dr., Betriebsverfassungsgesetz 1972 und Insolvenzrechtsreform . . . 248</p> <p>Wenzel, Dr., Anforderungen der modernen Arbeitsrechtsprechung – Richterliche Erfahrungen mit der neuen Betriebsverfassung . . . 220</p> <p>Westhoff, Dr., Wirtschaftliche und verfassungsrechtliche Legitimität von Wettbewerbsverboten . . . 353</p> <p>Wiedemann, Dr., Prof., Tariffähigkeit und Unabhängigkeit . . 72</p> <p>Wiese, Dr., Prof., Zur rechtlichen Bedeutung der Richtlinien der Berufsgenossenschaften . . . 77</p> <p>Wlotzke, Dr., Zur Zulässigkeit von Tarifverträgen über den Schutz und die Erleichterung der Tätigkeit gewerkschaftlicher Vertrauensleute . . . 80</p>
---	--

II. Informationen

- Adam, Dr.**, Das Gastarbeiterproblem in den USA 195
- Braun, Dr.**, Arbeitsrecht in den USA. . 125, 194, 259, 326, 385
- Frisch**, Aus dem Arbeitsrecht in Frankreich 384
- Heinzemann**, 61. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz (2.–22. 6. 1976 in Genf) und Weltbeschäftigungskonferenz (4.–17. 6. 1976 in Genf) 323
- Knoth**, 38. Jahrestagung der Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e. V., Heidelberg, am 6. und 7. 5. 1976 in Hamburg 258
- Kröger**, Tagung des Deutschen Sozialgerichtsverbandes e. V. vom 14. und 15. 10. 1976 in München 384
- Alterssicherung:**
- Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e. V. 258
 - tarifliche (1975) 255
- Arbeitgeberverbände:**
- Präsidiumswahl der Bundesvereinigung 113
 - Präsidiumswahl des BDI 255
 - Vereinigung von Unternehmerinnen e. V., neue Geschäftsführerin 380
 - Vorstandswahl metallindustrieller A. Nordrhein-Westfalens 255
- Arbeitnehmerähnliche Personen, Tarifvertrag zwischen dem Bayerischen Rundfunk und der Rundfunk-Fernsehen-Film-Union 382**
- Arbeitnehmerüberlassung, 2. Bericht der Bundesregierung . . 380**
- Arbeitskampf:**
- Arbeitsausfall im internationalen Vergleich (Statistik) . . . 193
 - in der Bundesrepublik 1975 256
 - Arbeitslosigkeit, Arbeitslosenquote von 1972–1976 194
 - Arbeitsmarkt, Prognose bezüglich des inländischen Arbeitskräftepotentials 381
 - Arbeitsicherheit, Stellung des Arbeitspsychologen 321
 - Arbeitszeit, tariflich vereinbarte 125, 255
- Ausländische Arbeitnehmer:**
- Maßnahmen zur Konsolidierung der Beschäftigung 322
 - Weiterentwicklung der Ausländerpolitik 381
- Betriebsferien, Untersuchung des Deutschen Industrie- und Handelstages 323**
- Bundesarbeitsgericht:**
- Besetzungsplan für das Geschäftsjahr 1976 114, 254
 - Geschäftsstand am 1. Januar 1976 115
 - Geschäftsverteilungsplan für das Geschäftsjahr 1976. . 113, 255
 - Verfahrensdauer 188
- Bundesregierung:**
- Bericht über Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes 380
 - Maßnahmenkatalog zur Verbesserung der beruflichen Lage der Künstler und Publizisten 321, 381
- Bundesverwaltungsgericht, neuer Präsident 320**
- Chemische Industrie:**
- Leitende Angestellte, Abgrenzung 117
 - Schlichtungsregelung. 190
- Deutscher Arbeitsgerichtsverband, Tagungsberichte . . 259, 383**
- Deutscher Gewerkschaftsbund:**
- Geschäftsverteilung des Geschäftsführenden Vorstandes . . 115
 - IG Metall zur Vermögensbildung 323
 - Mitgliederstand Ende 1975 193
 - ÖTV, Kündigung des Schlichtungsabkommens 323
- Deutscher Sozialgerichtsverband, Referate zum Thema „Arzt und Gesellschaft“ 384**
- England, Gewerkschaften 125**
- Ernährungsindustrie, Präsidiumswahl der Sozialpolitischen Arbeitsgemeinschaft 113**
- Europäische Gemeinschaften:**
- Arbeitskämpfe 193
 - 1. Generalversammlung des Europäischen Gewerkschaftsausschusses Nahrung – Genuß – Gaststätten 113
 - Europäischer Gewerkschaftsbund, 2. ordentlicher Kongreß 255
 - Frankreich, Entschädigungsruhe für Überstunden 384
 - Gehalt, Lohn- und Gehaltsstatistiken 256 ff.
 - Humanisierung des Arbeitslebens, Arbeitsumgebungsbelastung 321
- Internationale Arbeitskonferenz (IAK):**
- Präsidiumswahl 320
 - 61. Tagung 323
- International Labour Office (Internationale Arbeitsorganisation):**
- *Hermann Ernst*, Direktor des Zentrums für fachliche und berufliche Fortbildung 188
 - *Wilfried Haase*, Präsident des Verwaltungsrates 320
 - Übereinkommen, siehe Stichwort Übereinkommen
- Italien, deutsch-italienisches Abkommen über soziale Sicherheit 380**
- Kirche, Beschluß der 8. Vollversammlung der Gemeinsamen Synode der Bistümer in der Bundesrepublik 122**
- Konkurs, Ausfallgeld (1975) 321**
- Künstler:**
- Erweiterung des Auftragsmarkts 321
 - Soziale Sicherung 381
 - Verbesserung der Aus- und Fortbildung 322
- Leitende Angestellte:**
- Abgrenzungsmerkmale 117, 119
 - Wettbewerbsvereinbarung (Muster) 191
- Löhne und Gehälter:**
- Entwicklung seit Anfang 1976 (Statistik) 258
 - Erhöhung in der Bundesrepublik von 1962 bis 1975 (Statistik) 257
 - Lohnnebenleistungen, tarifliche (1975) 255
 - Steigerungsraten 255
 - Tarifverträge, Laufdauer (Statistik) 256
- Lohnfortzahlung:**
- Unfälle bei Hilfs-, Lösch- bzw. Katastropheneinsätze . . . 321
 - tariflich vereinbarte 256
- Lohnnebenleistung, tarifliche (1975) 255**
- Öffentlicher Dienst, Kündigung des Schlichtungsabkommens durch die ÖTV 323**
- Personalchronik:**
- *Gerhard Boldt* 75 Jahre 379
 - *Otto Andreas Friedrich* † 113
 - *Wilhelm Gefeller* 70 Jahre 254
 - *Albin Karl* † 113
 - *Heinrich Lehmann* zum Gedenken 319
 - *Ludwig Losacker* 70 Jahre 320
 - *Herbert Monjan* † 113
 - *Anton Storch* † 113
 - *Georg Wannagat* 60 Jahre 254
 - Pensions-Sicherungs-Verein, Bericht 257
 - Rationalisierung, tarifvertragliche Schutzabkommen . . . 255, 322
- Schweiz, deutsch-schweizerisches Abkommen über soziale Sicherheit 380**
- Seminare, Tagungen, Kongresse, Versammlungen:**
- 38. Jahrestagung der Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e. V., Heidelberg, am 6. und 7. 5. 1976 in Hamburg. 258
 - 6. Landestagung des Deutschen Arbeitsgerichtsverbandes am 20. 5. 1976 in Ingolstadt 259
 - 8. Landestagung Berlin des Deutschen Arbeitsgerichtsverbandes am 10. 9. 1976 383

– 61. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz vom 2. bis 22. 6. 1976 in Genf	323
– 2. ordentlicher Kongreß des Europäischen Gewerkschaftsbundes in London am 24. 4. 1976	255
– Tagung des Deutschen Sozialgerichtsverbandes vom 14. und 15. 10. 1976 in München	384
– Weltbeschäftigungskonferenz vom 4. bis 17. 6. 1976 in Genf	323
Soziale Sicherheit:	
– internationale Abkommen	380
– für Künstler und Publizisten	381
– durch Tarifvertrag	381
Sozialprodukt, gesamtwirtschaftliche Entwicklung von 1972 bis 1976	
	194
Statistik:	
– Internationaler Vergleich der durch Arbeitskämpfe verlorenen Arbeitstage	193
– tariflich vereinbarte Arbeitszeit (1975)	125
– Bestandsverminderung der deutschen männlichen Erwerbspersonen bis 1990	380
– Gesamtwirtschaftliche Entwicklung (1972–1975)	194
– Mitgliederstand des Deutschen Gewerkschaftsbundes	193
– Löhne und Gehälter	256 ff.
Tarifverträge:	
– Allgemeinverbindlichkeitserklärung	189
– Arbeitnehmerähnliche Personen	382
– Arbeitsbedingungen 1975	189
– Arbeitszeit	125
– Erhöhung der Löhne und Gehälter (Statistik)	256
– Inkrafttreten (Statistik)	256
– Laufdauer (Statistik)	256
– Lohn- und Gehaltsentwicklung seit Januar 1976	258

– Rationalisierungsschutzabkommen	322
– Sozialer Fortschritt durch Tarifverträge	255
Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation:	
– Nr. 73 über die ärztliche Untersuchung von Seeleuten	116
– Nr. 113 über die ärztliche Untersuchung von Fischern	116
– Nr. 138 über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung	320
– Nr. 139 über die Verhütung und Bekämpfung von Berufskrebs	320
– Nr. 140 über den bezahlten Bildungsurlaub	117, 320
Unfallverhütung, Heim- und Freizeunfälle	
	257
Unternehmen:	
– Gründung einer Gesellschaft für Unternehmensgeschichte	259
USA:	
– Abkommen mit Deutschland über soziale Sicherheit	380
– Arbeitslosengeld für Streikende	194
– Arbeitszeit	385
– Beschäftigung älterer Arbeitnehmer	385
– Gastarbeiterproblem	195
– Lohngleitklauseln	125
– Rassendiskriminierung	194
– Tarifverträge	126
Urlaub:	
– tarifvertraglich vereinbarter Urlaub	255
– Urlaubsgeld	255
Vermögensbildung:	
– Anlageformen (1975).	382
– durch 624 DM-Gesetz	189
– Presseerklärung von IG Metall und Gesamtmetall	323
– vermögenswirksame Leistungen in Tarifverträgen	255

III. Arbeitsrechtliche Rundschau

(In Klammern der Verfasser des Berichts)

A. Bundesrepublik Deutschland

Bundesgebiet (Berichtszeit vom 1. 1. bis 31. 8. 1976) (<i>Kirschner</i>)	388
Baden-Württemberg (Berichtszeit vom 1. 1. bis 31. 12. 1975) (<i>Röhler</i>)	195
Freie Hansestadt Bremen (Berichtszeit vom 1. 1. bis 31. 12. 1975) (<i>Menkens</i>)	197
Freie und Hansestadt Hamburg (Berichtszeit vom 1. 1. bis 31. 12. 1975) (<i>Bigalke</i>)	197
Hessen (Berichtszeit vom 1. 1. bis 31. 12. 1975) (<i>Volmer</i>)	198
Niedersachsen (Berichtszeit vom 1. 1. bis 31. 12. 1975) (<i>Schneider-Dauwitz</i>)	127

Nordrhein-Westfalen (Berichtszeit vom 1. 1. bis 31. 12. 1975) (<i>Bleistein</i>)	127
Rheinland-Pfalz (Berichtszeit vom 1. 1. bis 31. 12. 1975) (<i>Schmidt/Schuler</i>)	393
Schleswig-Holstein (Berichtszeit vom 1. 1. bis 31. 12. 1975) (<i>Schmidt-Wegmann</i>)	261

B. Europa

Dänemark (<i>Engels</i>)	329
Finnland (<i>Engels</i>)	329
Irland (<i>Engels</i>)	388
Schweden (<i>Engels</i>)	326
Vereinigtes Königreich (<i>Engels</i>)	386

IV. Schrifttum

(Die in Klammern nachgesetzten Namen bezeichnen den Besprecher)

<i>Barrot</i> , Die Abwerbung von Arbeitskräften, 1973 (<i>Schleißmann</i>)	394
<i>Birk</i> , Die arbeitsrechtliche Leitungsmacht, 1973 (<i>Schwerdtner</i>)	329
<i>Bischoff</i> , Die Einigungsstelle im Betriebsverfassungsrecht, 1975 (<i>Birger</i>)	269
<i>Blanke</i> , Funktionswandel des Streiks im Spätkapitalismus, am Beispiel des Lehrlingsstreikrechts, 1972 (<i>Däubler</i>)	131
<i>Bleistein</i> , Arbeitnehmer und Krankheit, 1974 (<i>Trieschmann</i>)	397
<i>Brecht</i> , Lohnfortzahlung für Arbeiter, 2. Aufl. 1973 (<i>Lücke</i>)	133
<i>Bulla/Buchner</i> , Kommentar zum Mutterschutzgesetz, 4. Aufl. 1976 (<i>Hansen</i>)	395
<i>Doetsch/Schnabel/Paulsdorff</i> , Gesetz über die Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfall (Lohnfortzahlungsgesetz), Kommentar, 4. Aufl. 1975 (<i>Trieschmann</i>)	204
<i>En hommage à Paul Horion</i> , Gedächtnisschrift für Paul Horion, 1972 (<i>Neumann</i>)	131

<i>Farnsworth</i> , Productivity and Law, 1975 (<i>Löwisch</i>)	206
<i>Festschrift für Friedrich Weber zum 70. Geburtstag</i> , 1975 (<i>Pecher</i>)	128
<i>Fitting/Auffahrt/Kaiser</i> , Betriebsverfassungsgesetz, Kommentar, 11. Aufl. 1974 (<i>Lepke</i>)	128
<i>Frühwacht</i> , Leistungszulagen für Zeitlöhner aufgrund persönlicher Bewertung, 1973 (<i>Rehhahn</i>)	136
<i>Führungsstil, Führungsorganisation, Mitbestimmung</i> , vorgelegt vom Fachausschuß 9 der „Arbeitsgemeinschaft der Engeren Mitarbeiter der Arbeitsdirektoren Eisen und Stahl“, 1973 (<i>Boldt</i>)	332
<i>Fundhefte für Arbeitsrecht</i> , Systematischer Nachweis der Deutschen Rechtsprechung, Zeitschriftenaufsätze und selbständige Schriften, Bd. XX, 1975 (<i>Schaub</i>)	134
<i>Gaul</i> , Die rechtlichen Grundlagen der Refa-Arbeiten im Betrieb, 2. Aufl. 1973 (<i>Schaub</i>)	266

VIII

Gröniger, Schwerbehindertengesetz, Kommentar, 1976 (Bleistein)	395	Leistner, Der Streik im öffentlichen Dienst Frankreichs, 1975 (Engels)	266
Großmann/Schneider, Arbeitsrecht, 3., neubearb. Aufl., 1974 (Etzel)	332	Mayer-Maly, Arbeiter und Angestellte, 1969 (G. Müller)	330
Grunsky, Arbeitsgerichtsgesetz, Kommentar, 1976 (Lepke)	262	Meisel, Die Mitwirkung und Mitbestimmung des Betriebsrats in personellen Angelegenheiten, 4. Aufl. 1974 (von Bergen)	264
Hartmann/Bock-Rosenthal/Helmer, Leitende Angestellte – Selbstverständnis und kollektive Forderungen – Ergebnisse einer empirischen Untersuchung, 1973 (Birk)	263	Nies, Geldwertsicherungsklauseln, 1973 (Fuchs)	206
Havers, Personalvertretungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen – Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG) –, Kommentar, 1975 (Germelmann)	204	Raiser, Grundgesetz und paritätische Mitbestimmung, 1975 (Leisner)	264
Heubeck/Höhne/Rau/Weinert, Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung, 2., erw. Aufl., 1975 (Sieg)	330	Rechtsstaat, Demokratie, Sozialstaat, Unser Staat heute – und morgen? hrsg. v. Konrad Löw, 1973 (Stein)	133
Höhne/Heubeck, Anpassung betrieblicher Ruhegelder, 2. Aufl., 1975 (Sieg)	330	Reimer/Schade/Schippel, Das Recht der Arbeitnehmererfindung, Kommentar, 5. Aufl. 1975 (Volmer)	199
Hoffmann-Nowotny, Soziologie des Fremdarbeiterproblems, 1973 (Rehbinder)	134	Rüthers, Tarifmacht und Mitbestimmung in der Presse, 1975 (Mayer-Maly)	396
Horneffer/Graeff, Arbeitsstättenverordnung, 1975 (Neumann)	398	Rumpff/Dröge, Kurzarbeit, 1975 (Lepke)	396
Humanisierung der Arbeitswelt, herausgegeben von der Arbeitsgemeinschaft zur Förderung der Partnerschaft in der Wirtschaft e. V., 1975 (Vogt)	206	Schaub/Schusinski/Ströer, Altersvorsorge, 1976 (Sieg)	330
Jung/Cramer, Das neue Schwerbehindertengesetz, 1974 (Germelmann)	137	Schlessmann, Das Arbeitszeugnis, 4. Aufl. 1973 (Grüll)	134
Kevenhörster, Ausländische Arbeitnehmer im politischen System der BRD, 1974 (Zuleeg)	205	Schnorr, Arbeits- und sozialrechtliche Fragen der europäischen Integration, 1974 (Zuleeg)	132
Kiefer/Giloy, Die Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung, 1975 (Schaub)	198	Schwarz, Öffentliches und privates Recht in der arbeitsrechtlichen Systembildung, 1973 (Herschel)	331
Knopp/Fichtner, Bundessozialhilfegesetz, Kommentar, 3. Aufl. 1974 (Schnapp)	138	Spontanität und Massenaktion im „Wohlfahrtsstaat“, 1970 (Marino)	137
Korinek, Wirtschaftliche Selbstverwaltung, 1970 (Müller)	135	Stauffacher, Mitbestimmung im Verwaltungsrat der Aktiengesellschaft, 1974 (Boldt)	265
Küchenhoff, Rechtsbesinnung – eine Rechtsphilosophie, 1973 (Stein)	268	Teichmann, Lohnpolitik, 1974 (Seitenzahl)	199
Lämmerhirt, Die auf Druck am Arbeitsverhältnis nicht beteiligter Dritter erfolgende Kündigung seitens des Arbeitgebers, 1973 (Frey)	267	Thomas, Analyse der Arbeit, Möglichkeiten einer interdisziplinären Erforschung industrieller Arbeitsvollzüge, 1969 (Gaul)	136
Lega, La organizzazione periferica degli enti di previdenza sociale, 1974 (Runggaldier)	202	Tjaden-Steinhauer/Tjaden, Klassenverhältnisse im Spätkapitalismus, 1973 (G. Müller)	205
Leisner, Zur Abgrenzung von gesetzlicher und privater Krankenversicherung. Eine verfassungsrechtliche Untersuchung, 1974 (Sieg)	202	Vilmar, Industrielle Arbeitswelt, 1974 (Schwarz)	137
		Vom Sozialistengesetz zur Mitbestimmung, zum 100. Geburtstag von Hans Böckler, 1975 (Frey)	203
		Weber, Die katholische Soziallehre. Eine Absage an Sozialismus und „Systemüberwindung“, 1973 (Poelmann)	127
		Wiegand, Der leitende Angestellte als Arbeitnehmer, 1972 (Röhler)	332
		Wilrodt/Neumann, Schwerbehindertengesetz, Kommentar, 4. Aufl. 1976 (Boldt)	395

V. Verzeichnis der Entscheidungen

Datum	Aktenzeichen	Inhalt	Seite
A. Entscheidungen mit Gründen			
22. und 23. 10. 1975		Inkompatibilität zwischen dem Amt des ehrenamtlichen Richters beim BAG und der Wahrnehmung von Prozeßvertretungen vor dem BAG	207
26. 11. 1975	5 AZR 337/74	Mittelbares Arbeitsverhältnis	138
11. 3. 1976	2 AZR 43/75	Auswahlrichtlinien	270
1. 7. 1976	3 AZR 37/76	Anpassung der Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung	333
12. 8. 1976	2 AZR 311/75	Anhörung des Betriebsrates bei Kündigung	398
B. Leitsätze			
10. 9. 1975	4 AZR 456/74	Bautarif – Geltungsbereich	141
18. 9. 1975	2 AZR 311/74	Druckkündigung	141
18. 9. 1975	2 AZR 594/74	Anhörung des Betriebsrats	141
18. 9. 1975	2 AZR 602/74	Kündigung von Berufsausbildungsverhältnissen	141
3. 10. 1975	2 AZR 339/74	Zustellung an Stationsreferendar	141
3. 10. 1975	5 AZR 162/74	Rundfunksprecher	141
3. 10. 1975	5 AZR 427/74	Musiker in einer Orchestergesellschaft	142
3. 10. 1975	5 AZR 445/74	Bühnenbildner einer Fernsehanstalt	142
8. 10. 1975	5 AZR 430/74	Freier Mitarbeiter bei einer Rundfunkanstalt	142
9. 10. 1975	2 AZR 332/74	Außerordentliche Kündigung	142
16. 10. 1975	3 AZR 417/75	Ruhegeldzusage mit Spannungsklausel	142

Datum	Aktenzeichen	Inhalt	Seite
20. 10. 1975	3 AZR 555/74	Ruhegehalt mit Spannungsklausel	142
22. 10. 1975	4 AZR 501/74	Eingruppierung	142
29. 10. 1975	5 AZR 444/74	Betriebsveräußerung	143
31. 10. 1975	1 ABR 4/74	Wirtschaftsausschuß	143
31. 10. 1975	1 ABR 64/74	Tendenzschutz	143
31. 10. 1975	5 AZR 482/74	Gratifikationen im öffentlichen Dienst	143
31. 10. 1975	5 AZR 503/74	Streitwertrevision	143
5. 11. 1975	4 AZR 597/74	Eingruppierung	143
7. 11. 1975	1 ABR 49/75	Besetzung des Aufsichtsrats	144
7. 11. 1975	1 ABR 78/74	Anstellung von Tendenzträgern	143
7. 11. 1975	1 AZR 74/74	Kündigungsschutz in Tendenzunternehmen	143
7. 11. 1975	1 AZR 282/74	Kündigung eines Tendenzträgers	144
7. 11. 1975	5 AZR 61/75	Lohnrisiko bei Streik	207
7. 11. 1975	5 AZR 459/74	Lohnfortzahlung	144
13. 11. 1975	2 AZR 610/74	Kündigung	207
13. 11. 1975	3 AZR 38/75	Karenzentschädigung	144
14. 11. 1975	1 ABR 61/75	Wahlvorstand	144
14. 11. 1975	1 ABR 107/74	Tendenzschutz für Zeitschriftenverlag	144
14. 11. 1975	3 AZR 609/75	Rechtsmittelbelehrung	144
14. 11. 1975	5 AZR 534/75	Vertragsbruch	145
17. 11. 1975	4 AZR 546/75	Revisionschrift	145
18. 11. 1975	4 AZR 493/74	Eingruppierung	145
18. 11. 1975	4 AZR 595/74	Eingruppierung	208
21. 11. 1975	1 ABR 12/75	Karitative Einrichtung einer Religionsgesellschaft	145
21. 11. 1975	1 ABR 80/73	Leitender Angestellter	145
26. 11. 1975	3 AZR 447/75	Divergenzrevision	145
26. 11. 1975	5 AZR 337/74	Mittelbares Arbeitsverhältnis und Rundfunkanstalt	145
1. 12. 1975	5 AZR 466/75	Grundurteil	145
3. 12. 1975	4 AZR 3/75	Wegezeitvergütung	146
4. 12. 1975	2 AZR 462/74	Rechtsmittelschrift	146
5. 12. 1975	1 ABR 8/74	Gesamtbetriebsrat	146
5. 12. 1975	4 AZR 13/75	Beihilfevorschriften	146
9. 12. 1975	1 ABR 37/74	Tendenzträger	208
9. 12. 1975	1 ABR 7/75	Jugendvertreter	146
10. 12. 1975	4 AZR 41/75	Eingruppierung	146
11. 12. 1975	2 AZR 426/74	Fristlose Entlassung eines Jugendvertreters	208
18. 12. 1975	3 AZR 58/75	Altersversorgung	208
8. 1. 1976	3 AZR 551/74	Dienstordnungs-Angestellte	208
16. 1. 1976	2 AZR 619/74	Kündigung	208
20. 1. 1976	1 ABR 44/75	Beschwerdeverfahren	209
20. 1. 1976	1 ABR 48/75	Gesamtbetriebsrat	209
21. 1. 1976	4 AZR 71/75	Sozialkassen des Baugewerbes	209
21. 1. 1976	4 AZR 126/75	Eingruppierung	209
21. 1. 1976	5 AZR 593/74	Sportunfall	209
26. 1. 1976	2 AZR 506/74	Kündigungsschutzklage	209
30. 1. 1976	2 AZR 518/74	Krankheit in verantwortlicher Stellung	209
3. 2. 1976	1 ABR 121/74	Tendenzunternehmen	209
3. 2. 1976	1 ABR 59/75	Jugendvertreter	210
4. 2. 1976	5 AZR 83/75	Gleichbehandlung	271
5. 2. 1976	3 AZR 165/75	Vorteilsausgleichung	210
10. 2. 1976	1 ABR 49/74	Einstellung von Arbeitnehmern	210
10. 2. 1976	1 ABR 61/74	Leitende Angestellte	271
11. 2. 1976	5 AZR 615/74	Anwesenheitsprämie	210
13. 2. 1976	5 AR 24/76	Verweisung eines Rechtsstreites	210
18. 2. 1976	5 AZR 616/74	Saarländisches Recht	272
18. 2. 1976	5 AZR 629/74	Schuldanerkenntnis	210
19. 2. 1976	3 AZR 212/75	Altersversorgung	272
25. 2. 1976	4 AZR 156/75	Hafenarbeit	272
26. 2. 1976	3 AZR 166/75	Versorgungsanwartschaft	272
26. 2. 1976	3 AZR 215/75	Zeugnis	272
4. 3. 1976	2 AZR 620/74	Wahlbewerber	272
4. 3. 1976	2 AZR 15/75	Kündigung von Betriebsratsmitgliedern	336
8. 3. 1976	5 AZR 361/75	Ausschlußfrist	272
9. 3. 1976	1 ABR 74/74	Betriebsversammlung	272
10. 3. 1976	5 AZR 34/75	Schutzkleidung	273
11. 3. 1976	2 AZR 29/75	Außerordentliche Kündigung	273
11. 3. 1976	2 AZR 43/75	Auswahlrichtlinien	273
11. 3. 1976	3 AZR 334/75	Altersversorgung	336
16. 3. 1976	1 ABR 43/74	Freistellung des Betriebsrats	210
17. 3. 1976	4 AZR 77/75	Kündigung bei Konkurs	273

Datum	Aktenzeichen	Inhalt	Seite
17. 3. 1976	4 AZR 188/75	Geltungsbereich des Sozialtarifs des Baugewerbes	273
18. 3. 1976	3 ABR 32/75	Altersversorgung und Mitbestimmung	337
18. 3. 1976	3 AZR 161/75	Tod des Prozeßbevollmächtigten	210
23. 3. 1976	1 ABR 7/76	Jugendvertreter	210
23. 3. 1976	1 AZR 314/75	Leitender Angestellter	273
25. 3. 1976	1 AZR 192/75	Leitende Angestellte	337
25. 3. 1976	2 AZR 127/75	Außerordentliche Änderungskündigung	273
25. 3. 1976	2 AZR 136/75	Arglistige Täuschung	273
25. 3. 1976	2 AZR 163/75	Kündigung gegenüber allen Betriebsratsmitgliedern	273
25. 3. 1976	2 AZR 163/75	Kündigung von Betriebsratsmitgliedern	337
25. 3. 1976	3 AZR 331/75	Anrechnungsvertrag	274
31. 3. 1976	5 AZR 104/74	Politische Zuverlässigkeit	337
1. 4. 1976	2 AZR 179/75	Anhörung des Betriebsrats vor Kündigungen	338
1. 4. 1976	4 AZR 96/75	Verstoß gegen die guten Sitten	274
2. 4. 1976	2 AZR 513/75	Anhörung des Betriebsrats vor Kündigungen	338
5. 4. 1976	5 AZR 397/75	Lohnfortzahlung	338
6. 4. 1976	1 ABR 84/74	Beschlußverfahren	274
6. 4. 1976	1 ABR 96/74	Schulungsveranstaltungen	338
7. 4. 1976	4 AZR 158/75	Eingruppierung	338
8. 4. 1976	2 AZR 583/74	Kündigungsschutzklage	274
8. 4. 1976	5 AR 79/76	Verweisungsbeschluß	274
27. 4. 1976	1 AZR 482/75	Nichtigkeit einer Wahl	338
27. 4. 1976	2 BVR 342/74	Rechtsmittelzulassung	338
5. 5. 1976	5 AZR 330/75	Fehlzeiten	338
7. 5. 1976	3 AZR 267/75	Ruhegeldgesetz für Hamburg	339
7. 5. 1976	3 AZR 323/75	Schadenersatz	339
11. 5. 1976	1 ABR 15/75	Beisitzer der Einigungsstelle	339
11. 5. 1976	1 ABR 37/75	Beisitzer der Einigungsstelle	339
14. 5. 1976	2 AZR 539/75	Anschlußberufung	274
18. 5. 1976	3 ABR 14/76	Telegrafische Berufung	274
19. 5. 1976	5 AZR 121/75	Gratifikation	339
20. 5. 1976	2 AZR 202/75	Vertragsänderung	339
20. 5. 1976	3 AZR 291/75	Provision im Konzernunternehmen	339
20. 5. 1976	3 AZR 518/75	Altersversorgung	339
26. 5. 1976	4 AZR 240/75	Eingruppierung	340
26. 5. 1976	4 AZR 245/75	Eingruppierung	340
28. 5. 1976	1 ABR 44/74	Schulungsveranstaltung	340
28. 5. 1976	1 AZR 116/74	Schulungsveranstaltung	340
1. 6. 1976	1 ABR 99/74	Personalausschuß	340
1. 6. 1976	1 ABR 118/74	Leitender Angestellter	340
11. 6. 1976	5 AZR 506/75	Verzicht auf Lohnfortzahlung	340
15. 6. 1976	1 ABR 81/74	Schulungsveranstaltung	340
15. 6. 1976	1 ABR 116/74	Gehaltslisten	341
16. 6. 1976	2 AZR 630/74	Wissenschaftliche Hilfskraft	341
16. 6. 1976	3 AZR 36/75	Kündigungsschutz und Verfallklausel	400
16. 6. 1976	5 AZR 224/75	Ausschlußfrist	341
30. 6. 1976	5 AZR 246/75	Lohnfortzahlung	341
1. 7. 1976	2 AZR 322/75	Betriebsbedingte Kündigung	341
1. 7. 1976	3 AZR 520/74	Versicherungsrente	341
1. 7. 1976	3 AZR 443/75	Anhebung von Ruhegeldern	341
1. 7. 1976	3 AZR 791/75	Anpassung der betrieblichen Altersversorgung	341
1. 7. 1976	3 AZR 37/76	Anpassung der betrieblichen Altersversorgung	341
5. 7. 1976	2 AZR 385/75	Berufungsschrift	342
5. 7. 1976	5 AZR 264/75	Rufbereitschaft	342
16. 7. 1976	5 AZR 270/75	Lohnzuschläge	400
23. 7. 1976	5 AZR 474/75	Sparzulagen	400
23. 7. 1976	5 AZR 492/75	Urlaubsgeld	342
28. 7. 1976	5 AZR 315/75	Lohnfortzahlung	401
29. 7. 1976	3 AZR 7/75	Orchestermusiker	342
2. 8. 1976	5 AZR 298/76	Zustellung	401
12. 8. 1976	2 AZR 237/75	Beweislast im Kündigungsschutzprozeß	401
12. 8. 1976	2 AZR 303/75	Wahlvorstand	342
12. 8. 1976	2 AZR 311/75	Anhörung des Betriebsrates bei Kündigung	401
12. 8. 1976	3 AZR 425/75	Bindende Festsetzungen	401
12. 8. 1976	3 AZR 720/75	Zeugnis	401
12. 8. 1976	3 AZR 481/76	Streitwertfestsetzung	342
18. 8. 1976	4 AZR 284/75	Übergangsgeld	401
18. 8. 1976	5 AZR 95/75	Betriebsübergang	401
18. 8. 1976	5 AZR 399/75	Ausbildungsbeihilfe	401
19. 8. 1976	3 AZR 173/75	Beschäftigungsanspruch	401

Datum	Aktenzeichen	Inhalt	Seite
24. 8. 1976	1 ABR 109/74	Rechtsbeschwerdeverfahren	402
25. 8. 1976	4 AZR 343/75	Testpilot bei Bundeswehr	402
26. 8. 1976	2 AZR 377/75	Nebentätigkeit	402
2. 9. 1976	3 AZR 411/75	Chefarzt	402
8. 9. 1976	4 AZR 355/75	Lohnzahlung während Kündigungsfrist	402
29. 9. 1976	5 AR 232/76	Verweisung des Rechtsstreits	402
30. 9. 1976	1 ABR 52/76	Divergenzbeschwerde	402

VI. Verzeichnis der in den Abhandlungen und der arbeitsrechtlichen Rundschau aufgeführten Gesetze

A. Recht des Reiches und der Bundesrepublik

Aktiengesetz (AktG) vom 6. 9. 1965 (BGBl. I S. 1089):

§ 17: 73	§ 116: 179	§ 291: 73
§ 92: 148	§ 117: 179	§ 359: 32
§ 93: 4, 179	§ 119: 150f.	§ 360: 32
§ 111: 3	§ 262: 151	

Angestelltenversicherungsgesetz (AVG) i. d. F. vom 28. 5. 1924 (RGBl. I 563):

§ 31: 24

Gesetz über Arbeitnehmererfindungen (ArbNERfG) vom 25. 7. 1957 (BGBl. I S. 256), geändert durch Gesetz vom 23. 3. 1962 (BGBl. I S. 247, 316):

§ 4: 356	§ 9: 356	§ 19: 356f.
§ 5: 356	§ 10: 356	§ 20: 356
§ 7: 356	§ 13: 356	§ 24: 357
§ 8: 356	§ 18: 356f.	§ 25: 357

Gesetz zur Regelung der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz – AÜG) vom 7. 8. 1972 (BGBl. I S. 1393):

§ 10: 95

Verordnung über die Arbeiterlaubnis für nichtdeutsche Arbeitnehmer (Arbeiterlaubnisverordnung – AEVO) vom 2. 3. 1971 (BGBl. I S. 152):

§ 1: 166, 168 § 4: 166 § 11: 166, 169

Arbeitsförderungsgesetz (AFG) vom 25. 6. 1969 (BGBl. I S. 582):

§ 8: 234	§ 87: 253	§ 141n: 253
§ 19: 165ff.	§ 102: 51f.	§ 179: 253
§ 67: 388f.	§ 141b: 155	§ 229: 167ff.
§ 71: 253	§ 141m: 253	

Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) vom 3. 9. 1953 (BGBl. I S. 1267):

§ 2: 101, 214, 218, 246	§ 78: 225	§ 89: 302, 304
§ 8: 218	§ 80: 227, 246	§ 92: 227, 304f.
§ 16: 246	§ 81: 303, 305f.	§ 94: 304
§ 45: 94	§ 83: 306f.	§ 97: 226
§ 52: 19	§ 85: 44, 226, 306	§ 98: 222, 226f., 245ff.
	§ 87: 225ff.	

Verordnung über Arbeitsstätten (Arbeitsstättenverordnung – ArbStättVO) vom 20. 3. 1975 (BGBl. I S. 729):

§ 5: 373 § 25: 366 § 32: 367, 371, 374

Arbeitszeitordnung (AZO) i. d. F. vom 30. 4. 1938 (RGBl. I S. 447):

§ 15: 51

Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) vom 19. 12. 1974 (BGBl. I S. 3610):

§ 6: 30 § 7: 155 § 10: 249

Betriebsrätegesetz (BRG) vom 4. 2. 1920 (RGBl. S. 147):

§ 67: 19 § 81: 19
§ 73: 19 § 85: 19

Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) vom 11. 10. 1952 (BGBl. I S. 681):

§ 44: 41 § 60: 240 § 76: 11, 153, 220
§ 49: 39 § 66: 217, 234, 240 § 77: 11, 19
§ 51: 38f. § 67: 19 § 77a: 11
§ 56: 368 §§ 72ff.: 114, 233, 240 § 81: 19f.

Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) vom 15. 1. 1972 (BGBl. I S. 13):

§ 1: 155 § 79: 19
§ 2: 42, 46, 48, 64, 85, 179, 213, 216, 220, 223, 226, 232, 245 § 80: 4, 11, 28, 217, 219f., 226, 369
§ 3: 85, 213 § 87: 2f., 11, 88ff., 216f., 221, 226, 243f., 368, 372f.
§ 4: 226, 243
§ 5: 40, 74, 98f., 211ff., 220f., 223, 226f., 277 § 88: 11
§ 6: 119, 213, 226 § 89: 11, 369
§ 13: 302 § 90: 5, 11, 368f.
§ 17: 214 § 91: 3, 11, 372f.
§ 19: 37, 226, 302, 306 § 92: 4, 88f.
§ 20: 220, 226 § 94: 88
§ 23: 37, 44f., 49, 63f., 222, 226, 302, 374 § 95: 2, 38, 88, 92f.
§ 24: 226 § 99: 2f., 11, 37f., 88, 90, 217, 219f., 226, 302
§ 25: 45 § 100: 11, 37, 219f., 226
§ 26: 214, 226 § 101: 11, 44, 220
§ 28: 226 § 102: 2f., 19, 37, 93, 98, 167, 174, 213, 217ff., 240, 252
§ 37: 61ff., 211, 214f., 220f., 223, 226f., 229ff. § 103: 11, 37, 45, 217f., 222, 226f., 305
§ 38: 61f., 220, 223, 226 § 104: 2
§ 40: 214f., 220f., 226, 229, 232 § 105: 3, 213, 302
§ 42: 41, 46 § 106: 4f., 20f., 36, 38, 149, 218
§ 43: 226 § 107: 5, 213
§ 44: 220 § 108: 5, 213
§ 45: 40f., 45f. § 110: 20f.
§ 46: 41, 46 § 111: 4f., 11, 20f., 58, 60, 89f., 114, 147ff., 226, 233f., 236ff., 248, 250ff., 296ff.
§ 47: 220
§ 49: 64
§ 50: 220 § 112: 2f., 11, 20f., 56, 58, 60f., 89, 147ff., 233f., 245ff., 297f., 301
§ 65: 220
§ 71: 40
§ 74: 38ff., 46ff., 64, 101 § 113: 3, 11, 20f., 60, 149, 154, 156, 220, 233f., 239, 241, 247, 251ff., 296f., 301
§ 75: 11, 28ff., 42f., 46ff., 80, 85, 226, 365, 368, 371ff.
§ 76: 3, 89, 226, 245ff. § 118: 18ff., 38, 211, 218f., 226
§ 77: 64, 156f. § 119: 62, 64
§ 78: 61f., 85, 213, 220, 226, 232 § 120: 19
§ 78a: 218 § 122: 56, 235
§ 129: 220

Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) vom 18. 8. 1896 (RGBl. S. 195):

§ 31: 50	§ 397: 71
§ 38: 33, 110	§ 419: 57, 249
§ 40: 33, 110	§ 459: 366
§ 45: 32	§ 537: 366
§ 47: 32	§ 571: 59, 237
§ 49: 32	§ 611: 50, 172, 214
§ 58: 213	§ 613: 171f.
§ 105: 168	§ 613a: 32ff., 56ff., 108f., 149,
§ 121: 49f.	151, 155, 158, 217,
§ 133: 54	236f., 249, 251
§ 134: 28, 71, 94, 166ff.	§ 615: 104f., 107
§ 138: 97, 166f., 170, 362ff.	§ 616: 68f., 71f., 171, 173ff.
§ 139: 94	§ 617: 367
§ 158: 156	§ 618: 79f.
§ 181: 74	§ 619: 69f., 367
§ 242: 9, 83, 96f., 104, 367	§ 620: 92ff.
§ 249: 97	§ 626: 44, 60, 80, 218
§ 252: 158	§ 634: 366
§ 273: 100f., 104, 106	§ 726: 10
§ 275: 170	§ 727: 10
§ 276: 50	§ 779: 152
§ 278: 50, 173	§ 823: 28, 104, 160, 359f.
§ 295: 104ff.	§ 826: 359
§ 298: 104	§ 839: 347
§ 306: 166f., 170ff.	§ 906: 366
§ 315: 96f.	§ 912: 59
§ 320: 105	§ 917: 59
§ 323: 173	§ 1004: 359, 369ff.
§ 324: 172f., 175	§ 1120: 59
§ 325: 104f.	§ 1922: 32

Bundesbeamten-gesetz (BBG) vom 14. 7. 1953 (BGBl. I S. 551) i. d. F. vom 17. 7. 1971 (BGBl. I S. 1181):

§ 41: 91

Bundesgebührenordnung für Rechtsanwälte vom 26. 7. 1957 (BGBl. I S. 907):

§ 12: 352 § 116: 352

Bundespersönlichkeitsgesetz (BPersVG) vom 15. 3. 1974 (BGBl. I S. 693):§ 3: 85 § 69: 66
§ 67: 80, 85 § 104: 66**Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz – BUrlG)** vom 8. 1. 1963 (BGBl. I S. 2):

§ 12: 345 § 13: 68ff.

Gesetz über die Versorgung der Opfer des Krieges (Bundesversorgungsgesetz – BVG) i. d. F. vom 20. 1. 1967 (BGBl. I S. 141):

§ 30: 50f.

Deutsches Richtergesetz (DRiG) vom 8. 9. 1961 (BGBl. I S. 1665) i. d. F. vom 19. 4. 1972 (BGBl. I S. 713):

§ 48: 26, 91

Einführungsgesetz zum Bürgerlichen Gesetzbuch (EGBGB) vom 18. 8. 1896 (RGBl. S. 604):

Art. 30: 290, 292

Einkommensteuergesetz (EStG) vom 5. 9. 1974 (BGBl. I S. 2165):

§ 3: 52

Gebrauchsmustergesetz (GebrMG) i. d. F. vom 2. 1. 1968 (BGBl. I S. 24):§ 5: 355 § 15: 355
§ 6: 355 § 16: 355**Gesetz betreffend die Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaften (Genossenschaftsgesetz – GenG)** vom 1. 5. 1889 (RGBl. I S. 55) i. d. F. vom 20. 5. 1898 (RGBl. 369, 810):

§ 93a: 33

Gerichtskostengesetz (GKG) i. d. F. vom 15. 12. 1975 (BGBl. I S. 3047):

§ 8: 351

Gerichtsverfassungsgesetz (GVG) i. d. F. vom 9. 5. 1975 (BGBl. I S. 1077):

§ 174: 19

Gesetz betreffend das Urheberrecht an Mustern und Modellen (Geschmacksmustergesetz – GeschmMG) vom 11. 1. 1876 (RGBl. S. 11):

§ 2: 357 § 14: 355f. § 14a: 355f.

Gesetz betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung (GmbHG) vom 20. 4. 1892 (RGBl. 477):

§ 64: 148

Gewerbeordnung (GewO) i. d. F. vom 26. 7. 1900 (RGBl. S. 871):

§ 120d: 78ff. § 133c: 68, 71f.

Grundgesetz (GG) für die Bundesrepublik Deutschland vom 23. 5. 1949 (BGBl. I S. 1):

Art. 1: 55, 180ff., 362	Art. 19: 12
Art. 2: 28, 187, 365f.	Art. 20: 55, 94, 180f., 184, 219,
Art. 3: 42, 277	353
Art. 5: 19f., 42, 44, 67, 219	Art. 28: 94
Art. 9: 12ff., 47f., 54, 65, 73,	Art. 33: 66
77, 80f., 85, 96, 100ff.,	Art. 34: 347
180ff., 277	Art. 74: 344
Art. 12: 29ff., 94, 166, 277,	Art. 79: 182
353ff.	Art. 102: 156
Art. 14: 182ff., 354	Art. 140: 218
Art. 15: 180, 182	

Handelsgesetzbuch (HGB) vom 10. 5. 1897 (RGBl. S. 219):§ 25: 33f., 57, 108, § 62: 69f., 79f. § 74a: 360
249 § 63: 68f., 71f. § 84: 8
§ 60: 9, 362 § 74: 353ff. § 89: 8**Gesetz über die Grundsätze des Haushaltsrechts des Bundes und der Länder (Haushaltsgrundsätze-gesetz – HGrG)** vom 19. 8. 1969 (BGBl. I S. 1273):

§ 1: 348 § 48: 348

Konkursordnung (KO) vom 10. 2. 1877 (RGBl. S. 351) i. d. F. vom 20. 5. 1898 (RGBl. S. 612):

§ 1: 160	§ 58: 248, 252	§ 106: 251
§ 3: 156f., 159f.	§ 59: 56, 58, 147ff.,	§ 107: 252
§ 6: 60, 148f., 151,	220, 249, 251ff.	§ 117: 57, 148f., 151,
153f.	§ 60: 158, 249, 251ff.	251
§ 17: 159, 248	§ 61: 58, 147, 149,	§ 126: 57
§ 18: 159	155ff., 248ff.	§ 127: 57
§ 19: 159	§ 65: 157	§ 129: 149ff., 251
§ 22: 57f., 150, 158f.,	§ 67: 157, 159	§ 132: 149ff., 251
248, 254	§ 70: 154	§ 133: 57, 152
§ 26: 58, 158f., 248	§ 82: 154	§ 134: 150, 152
§ 43: 160	§ 83: 153f.	§ 136: 57
§ 47: 160	§ 87: 149f.	§ 169: 252
§ 57: 154	§ 88: 150	§ 204: 252f.

Gesetz zur Änderung und Ergänzung kostenrechtlicher Vorschriften vom 26. 7. 1957 (BGBl. I S. 861):

Art. IX § 2: 352

Kündigungsschutzgesetz (KSchG) vom 10. 8. 1951 (BGBl. I S. 499) i. d. F. vom 25. 8. 1969 (BGBl. I S. 1317):

§ 1: 27, 30f., 44, 80, § 4: 95 § 15: 218, 250, 297
 91ff., 158, 174, § 9: 52, 98f. § 17: 233f., 236,
 250 § 10: 52, 61, 98f. 241f., 247, 300f
 § 2: 109 § 14: 91, 97f. § 25: 101

Verordnung über die Verlängerung der Frist für den Bezug des **Kurzarbeitergeldes** vom 28. 6. 1974 (BAnz. Nr. 121): 389

Verordnung über die Verlängerung der Frist für den Bezug des **Kurzarbeitergeldes** vom 2. 8. 1974 (BAnz. Nr. 146): 389

Verordnung über die Verlängerung der Frist für den Bezug des **Kurzarbeitergeldes** vom 29. 11. 1974 (BAnz. Nr. 226): 389

Verordnung über die Verlängerung der Frist für den Bezug des **Kurzarbeitergeldes** vom 26. 3. 1975 (BAnz. Nr. 64): 389

Verordnung über die Verlängerung der Frist für den Bezug des **Kurzarbeitergeldes** vom 18. 7. 1975 (BAnz. Nr. 134): 389

Verordnung über die Verlängerung der Frist für den Bezug des **Kurzarbeitergeldes** vom 1. 10. 1975 (BAnz. Nr. 188): 389

Verordnung über die Verlängerung der Frist für den Bezug des **Kurzarbeitergeldes** vom 5. 1. 1976 (BAnz. Nr. 6):

Art. 1: 388 Art. 3: 389
 Art. 2: 389 Art. 4: 389

Verordnung über die Verlängerung der Frist für den Bezug des **Kurzarbeitergeldes** vom 9. 3. 1976 (BAnz. Nr. 52):

Art. 1: 389 Art. 3: 389
 Art. 2: 389 Art. 4: 389

Verordnung über die Verlängerung der Frist für den Bezug des **Kurzarbeitergeldes** vom 5. 5. 1976 (BAnz. Nr. 91):

Art. 1: 389 Art. 2: 389 Art. 3: 389

Verordnung über die Verlängerung der Frist für den Bezug des **Kurzarbeitergeldes** vom 28. 6. 1976 (BAnz. Nr. 122):

Art. 1: 389 Art. 3: 390
 Art. 2: 389 Art. 4: 390

Gesetz über die Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfalle (**Lohnfortzahlungsgesetz – LFZG**) vom 27. 7. 1969 (BGBl. I S. 946) i. d. F. vom 10. 8. 1972 (BGBl. I S. 1433):

§ 8: 345 § 9: 68ff.

Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer (**Mitbestimmungsgesetz – MitbestG**) vom 4. 5. 1976 (BGBl. I S. 1153):

§ 1: 276 § 11: 277 § 18: 277
 § 2: 277 § 12: 277
 § 3: 277 § 15: 277

Gesetz über die **Mitbestimmung** der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie (**MontanMitbG**) vom 21. 5. 1951 (BGBl. I S. 347) i. d. F. vom 7. 8. 1956 (BGBl. I S. 707) und i. d. F. vom 6. 9. 1965 (BGBl. I S. 1185):

§ 4: 76, 177

Gesetz zum Schutze der erwerbstätigen Mutter (**Mutterschutzgesetz – MuSchG**) vom 24. 1. 1952 i. d. F. vom 18. 4. 1968 (BGBl. I S. 315):

§ 9: 167

Gesetz zur **Ordnung der nationalen Arbeit (AOG)** vom 20. 1. 1934 (RGBl. I S. 45):

§ 2: 9

Gesetz über **Ordnungswidrigkeiten (OWiG)** i. d. F. vom 2. 1. 1975 (BGBl. I S. 80):

§ 69: 348

Patentgesetz (PatG) i. d. F. vom 2. 1. 1968 (BGBl. I S. 2):

§ 6: 355 § 47: 355
 § 8: 355 § 49: 355

Reichsknappschaftsgesetz (RKnG) i. d. F. vom 1. 7. 1926 (RGBl. I S. 369):

§ 53: 24

Reichsversicherungsordnung (RVO) vom 19. 7. 1911 (RGBl. S. 509) i. d. F. vom 15. 12. 1924 (RGBl. I S. 779):

§ 28: 253 § 646: 77f. § 1254: 24
 § 30: 349 § 708: 77f. § 1255: 346
 § 149: 346 § 709: 78 § 1585: 50
 § 162: 345 § 710: 78
 § 537: 77 § 712: 77

Rentenreformgesetz (RRG) vom 16. 10. 1972 (BGBl. I S. 1965):
 Art. 6 § 5: 25, 31, 91f., 99f.

Verordnung über den Schutz vor Schäden durch Röntgenstrahlen (**Röntgenverordnung – RöV**) vom 1. 3. 1973 (BGBl. I S. 173):
 § 42: 261

Gesetz zur Sicherung der Eingliederung Schwerbehinderter in Arbeit, Beruf und Gesellschaft (**Schwerbehindertengesetz – SchwbG**) i. d. F. vom 29. 4. 1974 (BGBl. I S. 1006):

§ 1: 50 § 10: 50 § 43: 51
 § 3: 51 § 11: 51 § 46: 50
 § 6: 51 § 12: 50
 § 7: 51 § 18: 50, 101

Sozialgerichtsgesetz (SGG) i. d. F. vom 23. 9. 1975 (BGBl. I S. 2535):

§ 69: 350 § 162: 351 § 184: 350f.
 § 72: 352 § 166: 352 § 187: 350
 § 94: 350 § 167: 352 § 190: 350
 § 101: 305 § 172: 351 § 192: 350f.
 § 144: 351 § 178: 351 § 193: 351f.
 § 161: 351 § 183: 350 § 197: 350

Gesetz zur Förderung der Stabilität und des Wachstums der Wirtschaft (**Stabilitätsgesetz – StabG**) vom 8. 6. 1967 (BGBl. I S. 582):

§ 3: 13, 177

Strafgesetzbuch (StGB) i. d. F. vom 2. 1. 1975 (BGBl. I S. 1):
 § 84: 44 § 218: 53 § 353d: 19

Erste **Strahlenschutzverordnung (1. SSV)** i. d. F. vom 15. 10. 1965 (BGBl. I S. 1654):
 § 46: 261

Tarifvertragsgesetz (TVG) vom 9. 4. 1949 (WiGBl. S. 55) i. d. F. vom 25. 8. 1969 (BGBl. I S. 1323):

§ 1: 84f. § 4: 32ff., 68ff., 77, § 5: 32
 § 3: 33f., 108, 110, 105, 109, 162,
 181f. 181

Umsatzsteuergesetz (UStG) i. d. F. vom 16. 11. 1973 (BGBl. I S. 1681):

§ 13: 248

Gesetz gegen den **unlauteren Wettbewerb (UWG)** vom 7. 6. 1909 (RGBl. S. 499):

§ 1: 353, 358f. § 17: 353, 358f. § 19: 359

Gesetz über Urheberrecht und verwandte Schutzrechte (**Urhebergesetz – UrhG**) vom 9. 9. 1965 (BGBl. I S. 1273):

§ 2: 355f. § 23: 355 § 101: 356
 § 11: 355 § 36: 358 § 106: 355
 § 14: 355 § 43: 358 § 108: 355
 § 15: 355 § 97: 356

Vergleichsordnung (VerglO) vom 26. 2. 1935 (RGBl. I S. 321, ber. S. 356):

§ 50: 248, 250 § 51: 248, 250 § 52: 249

Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO) vom 21. 1. 1960 (BGBl. I S. 17):

§ 80: 50 § 106: 305
§ 92: 304 § 162: 353

Warenzeichengesetz (WZG) i. d. F. vom 2. 1. 1968 (BGBl. I S. 29):

§ 15: 355 § 26: 355
§ 24: 355 § 31: 355

Weimarer Reichsverfassung (WRV) vom 11. 8. 1919 (RGBl. I S. 1383):

Art. 118: 42 Art. 137: 218 Art. 165: 279f.

Zivilprozeßordnung (ZPO) vom 30. 1. 1877 (RGBl. S. 83) i. d. F. vom 12. 9. 1950 (BGBl. I S. 533):

§ 50: 50 § 445: 307 § 864: 58
§ 104: 352f. § 808: 58 § 871: 58
§ 148: 247 § 827: 58 § 872: 252
§ 271: 303ff. § 828: 58 § 888: 222
§ 287: 232f. § 850c: 352
§ 292: 22 § 863: 58

Gesetz über die **Zwangsversteigerung und die Zwangsverwaltung** vom 24. 3. 1897 (RGBl. S. 97) i. d. F. vom 20. 5. 1898 (RGBl. S. 713):

§ 20: 59 § 55: 59 § 90: 59
§ 21: 59 § 56: 59
§ 52: 59 § 57: 59

B. Länderrecht

Baden-Württemberg

Verordnung über Zuständigkeiten nach der Verordnung über besondere **Arbeitsschutzanforderungen** bei Arbeiten im Freien vom 30. 9. 1975 (GesBl. S. 684): 196

Verordnung zur Änderung der Verordnung über die **Arbeitszeit** der Beamten und Richter vom 8. 7. 1975 (GesBl. S. 598): 196

Verordnung über die Reisekostenvergütung bei Auslandsdienstreisen (**Auslandsreisekostenverordnung - ARVL**) vom 18. 2. 1975 (GesBl. S. 184): 196

Verordnung über die Gewährung von **Beihilfen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen** i. d. F. der Bekanntmachung vom 27. 10. 1972 (GesBl. S. 604) und der Verordnung vom 10. 10. 1974 (GesBl. S. 435): 196

Verordnung über die Änderung der Verordnung über die Gewährung von **Beihilfen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen** vom 11. 7. 1975 (GesBl. S. 575): 196

Verordnung über die Änderung der Verordnung über die Gewährung von **Beihilfen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen** vom 15. 12. 1975 (GesBl. S. 886): 196

Gesetz zur Änderung des Gesetzes über die **Ernennung der Richter und Beamten** des Landes vom 16. 12. 1975 (GesBl. S. 838): 196

Verordnung über die Erstattung der den Verkehrsunternehmen durch unentgeltliche Beförderung von Kriegs-Wehrdienstbeschädigten sowie von anderen Behinderten im Nahverkehr entstandenen **Fahrgeldausfälle** vom 8. 7. 1975 (GesBl. S. 599): 196

Verordnung über die Neuregelung der Zuständigkeiten nach der **Gewerbeordnung** vom 21. 1. 1975 (GesBl. S. 143): 195

Verordnung über die Regelung von Zuständigkeiten nach dem **Heimarbeitsgesetz** vom 4. 12. 1974 (GesBl. S. 5): 196

Verordnung zur Übertragung von Zuständigkeiten nach § 29 Abs. 3 S. 2 des Bundesbesoldungsgesetzes und § 3 Abs. 1 S. 2 der Verordnung über die Gewährung von **Jubiläumsausgaben** an Beamte und Richter vom 25. 11. 1975 (GesBl. S. 835): 196

Verordnung über die Zuständigkeiten i. S. v. § 2 der Verordnung über **Ladenschlußzeiten** auf nichtbundeseigenen Personnenbahnhöfen vom 28. 8. 1975 (GesBl. S. 645): 196

Sechste Verordnung zur Übertragung von Zuständigkeiten auf das **Landesamt für Besoldung und Versorgung** vom 7. 10. 1975 (GesBl. S. 685): 196

Verordnung zur Sicherstellung der **Personalvertretung** bei den staatlichen **Forstämtern** vom 15. 10. 1975 (GesBl. S. 747): 196

Gesetz zur Änderung des **Personalvertretungsgesetzes** vom 8. 7. 1975 (GesBl. S. 525): 196

Landesreisekostengesetz (LRKG) i. d. F. vom 4. 3. 1975 (GesBl. S. 169): 196

Verordnung über die **Reisekostenvergütung** in besonderen Fällen (Verordnung zu § 16 Abs. 6 LRKG) vom 4. 3. 1975 (GesBl. S. 200): 196

Gesetz zur Änderung des **Landesreisekostengesetzes**, des **Landesumzugskostengesetzes** und des Gesetzes zur Verbesserung der **Rechtsstellung der Beamten** bei Maßnahmen der Verwaltungsreform vom 12. 2. 1975 (GesBl. S. 131): 196

Verordnung über Trennungsgeld bei Abordnungen und Versetzungen (**Landestrennungsgeldverordnung - LTGV**) vom 4. 3. 1975 (GesBl. S. 194): 196

Landesumzugskostengesetz (LUKG) i. d. F. vom 4. 3. 1975 (GesBl. S. 176): 196

Verordnung über die Erstattung der nachgewiesenen **sonstigen Umzugsauslagen** (Verordnung zu § 10 Abs. 1 LUKG) vom 4. 3. 1975 (GesBl. S. 201): 196

Verordnung über Zuständigkeiten auf dem Gebiet des **Verkehrs mit hochgiftigen Stoffen** vom 7. 9. 1964 (GesBl. S. 310) i. d. F. vom 23. 1. 1975 (GesBl. S. 152): 196

Verordnung über **Vollstreckungsbehörden** i. S. v. § 154 Abs. 3 und § 233 Abs. 2 S. 3 AFG und § 16 Abs. 4 AÜG vom 21. 1. 1975 (GesBl. S. 82): 196

Verordnung über die Gewährung von **Wegstreckenentschädigung** für die Benutzung privateigener, nach § 6 Abs. 2 LRKG anerkannter Kraftfahrzeuge vom 4. 3. 1975 (GesBl. S. 199): 196

Verordnung über die Bewertung der **Sachbezüge** für die Sozialversicherung vom 18. 11. 1975 (GesBl. S. 820): 196

Freie Hansestadt Bremen

Gesetz zur Änderung des Bremischen **Beamtengesetzes** und zur Ergänzung des Bremischen **Richtergesetzes** vom 9. 9. 1975 (GBl. S. 331): 197

Verordnung über die Anerkennung von **Bildungsveranstaltungen** nach dem Bildungsurlaubsgesetz vom 25. 3. 1975 (GBl. S. 175): 197

Gesetz zur Änderung des Bremischen **Juristenausbildungsgesetzes** vom 3. 7. 1973 (GBl. S. 177): 197

Verordnung zur Änderung der Bremischen **Laufbahnverordnung** vom 13. 2. 1975 (GBl. S. 81): 197

Verordnung über die Zuständigkeit für die Verfolgung und Ahndung von **Ordnungswidrigkeiten** vom 5. 8. 1975 (GBl. S. 318): 197

Gesetz zur Regelung der **öffentlichen Rechtsberatung** vom 1. 7. 1975 (GBl. S. 297): 197

Verordnung über die **Reisekostenvergütung** bei Auslandsdienstreisen vom 18. 2. 1975 (GBl. S. 120): 197

Gesetz über die **Reisekostenvergütung** für Beamte vom 18. 2. 1975 (GBl. S. 105): 197

Verordnung über die Bewertung von **Sachbezügen** für die Sozialversicherung vom 16. 12. 1975 (GBl. S. 384): 197

Verordnung über das **Trennungsgeld** bei Versetzungen und Abordnungen vom 18. 2. 1975 (GBl. S. 115): 197

Gesetz über die **Umzugskostenvergütung** und das **Trennungsgeld** für Beamte vom 18. 2. 1975 (GBl. S. 110): 197

Verordnung über die Erstattung der nachgewiesenen **sonstigen Umzugsauslagen** vom 18. 2. 1975 (GBl. S. 123): 197

Siebte Verordnung zur Änderung der Verordnung über den **Unterhaltszuschuß** an **Beamte** im **Vorbereitungsdienst** vom 17. 12. 1974 (GBl. S. 1): 197

Gesetz zur Änderung des Bremischen **Wahlgesetzes** vom 18. 2. 1975 (GBl. S. 101): 197

Verordnung über die Festsetzung von **Zulassungszahlen** für **Studienbewerber** vom 29. 4. 1975 (GBl. S. 229): 197

Freie und Hansestadt Hamburg

Verordnung zur Änderung der Verordnung zur Durchführung des Gesetzes über den **Ladenschluß** vom 4. 3. 1975 (GVBl. I S. 57): 197

Hessen

Anordnung über die Zuständigkeit nach der Verordnung über besondere **Arbeitsschutzanforderungen** bei Arbeiten im Freien vom 1. 3. 1975 (GBl. I S. 45): 198

Verordnung zur Änderung der Verordnung über die Zuständigkeiten auf dem Gebiet **Atom- und Strahlenschutzrecht** vom 9. 12. 1975 (GBl. I S. 282): 198

Verordnung zur Änderung der Verordnung über die Zuständigkeiten nach dem **Bundes-Immissionsschutzgesetz** vom 19. 1. 1976 (GBl. I S. 28): 198

Verordnung zur Änderung der fünften Verordnung zur Durchführung des **Forstgesetzes** über **Berufsbezeichnung** und **Berufskleidung** für den Privatforstdienst vom 15. 12. 1975 (GBl. I S. 336): 198

Verordnung über die Bewertung von **Sachbezügen** für die Sozialversicherung vom 2. 12. 1975 (GBl. I S. 227): 198

Verordnung über die zuständige Stelle für die Verpflichtung nach dem Verpflichtungsgesetz im **Geschäftsbereich** des **Sozialministers** vom 15. 4. 1975 (GBl. I S. 67): 198

Niedersachsen

Ausbildungs- und Prüfungsordnung für die **einstufige Juristenausbildung** vom 15. 1. 1975 (GVBl. S. 4): 127

Verordnung über die **Ausbildung** und **Prüfung** für Laufbahnen des mittleren **Landesplanungsdienstes** vom 25. 9. 1975 (GVBl. S. 315): 127

Verordnung über die **Ausbildung** und **Prüfung** für die Laufbahnen des mittleren allgemeinen **Verwaltungsdienstes** und des mittleren **Polizeiverwaltungsdienstes** vom 28. 7. 1975 (GVBl. S. 231): 127

Siebte Verordnung zur Änderung und Ergänzung der Verordnung über die Regelung von Zuständigkeiten im **Gewerbe- und Arbeitsschutzrecht** sowie in anderen Rechtsgebieten vom 29. 7. 1975 (GVBl. S. 221): 127

Vierte Verordnung zur Änderung der Verordnung über die Gewährleistung des Mindesteinkommens für **Hebammen** vom 15. 10. 1975 (GVBl. S. 325): 127

Verordnung über die Bewertung von **Sachbezügen** für die Sozialversicherung vom 25. 11. 1975 (GVBl. S. 371): 127

Verordnung über die Zuständigkeit für **Ordnungswidrigkeiten** im **Geschäftsbereich des Sozialministers** vom 19. 3. 1975 (GVBl. S. 101) i.d.F. vom 8. 12. 1975 (GVBl. S. 403): 127

Verordnung zur Übertragung von **Zuständigkeiten** im **Geschäftsbereich des Sozialministers** vom 16. 12. 1975 (GVBl. S. 432): 127

Nordrhein-Westfalen

Fünfte Verordnung zur Änderung der Verordnung über die **Arbeitszeit** der Beamten vom 18. 3. 1975 (GVBl. 1975, S. 235): 127

Beamtenengesetz für das Land Nordrhein-Westfalen (**Landesbeamtenengesetz – LBG**) i.d.F. der Bekanntmachung vom 6. 5. 1970 (GVBl. 1970, S. 344): 26

Verordnung über die Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen (**Beihilfenverordnung – BVO**) vom 27. 3. 1975 (GVBl. 1975, S. 332): 127

Krankenhausgesetz (KHG – NW) vom 25. 2. 1975 (GVBl. 1975, S. 210): 127

Verordnung zur Ausführung des § 10 des Gesetzes über den **Ladenschluß** vom 18. 11. 1975 (GVBl. 1975, S. 664): 127

Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG – NW) vom 13. 12. 1974 (GVBl. 1974, S. 1514): 127

Verordnung über die Errichtung von **Personalvertretungen** für die im Landesdienst beschäftigten Lehrer vom 24. 2. 1975 (GVBl. 1975, S. 228): 127

Verordnung zur Festsetzung des Wertes der **Sachbezüge** nach § 160 Abs. 2 RVO für das Kalenderjahr 1976 vom 25. 11. 1975 (GVBl. 1975, S. 666): 127

Verordnung über die Übertragung von Aufgaben und Befugnissen nach dem **Schwerbehindertengesetz** vom 16. 6. 1975 (GVBl. 1975, S. 478): 127

Verordnung über die Erstattung des Arbeitsentgeltes bei Gewährung von **Sonderurlaub** für ehrenamtliche Mitarbeiter der Jugendhilfe vom 3. 2. 1975 (GVBl. 1975, S. 159): 127

Sonderurlaubsgesetz vom 31. 7. 1974 (GVBl. 1974, S. 768): 127
Gesetz zur Änderung des Gesetzes über die **Sonn- und Feiertage** vom 14. 10. 1975 (GVBl. 1975, S. 562): 127

Rheinland-Pfalz

Gesetz über das Ausgleichs- und Schiedsverfahren in **Arbeitsstreitigkeiten** vom 30. 3. 1949 (GVBl. S. 98): 393

Verordnung über die Bewertung der **Sachbezüge** für die Sozialversicherung vom 19. 12. 1975 (GVBl. S. 432): 394

Verordnung über die Bestimmung der **zuständigen Behörde** nach § 154 Abs. 3 und § 233 Abs. 2 S. 3 AFG vom 20. 11. 1975 (GVBl. S. 411): 394

Schleswig-Holstein

Verordnung über die zuständigen Behörden nach dem Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für **Arbeitssicherheit** vom 2. 4. 1975 (GVOBl. S. 80): 261

Verordnung zur Änderung der Verordnung über die zuständigen Behörden nach dem **Bundes-Immissionsschutzgesetz** vom 10. 12. 1975 (GVOBl. S. 2): 261

Verordnung zur Bestimmung der zuständigen Behörde für die Verfolgung und Ahndung von **Ordnungswidrigkeiten** i. d. F. vom 25. 2. 1975 (GVOBl. S. 31): 261

Verordnung zur Änderung der Verordnung zur Bestimmung der zuständigen Behörden für die Verfolgung und Ahndung von **Ordnungswidrigkeiten** vom 26. 8. 1975 (GVOBl. S. 255): 261

Verordnung zur Ausführung der **Röntgenverordnung** vom 4. 12. 1973 (GVOBl. S. 193): 261

Verordnung zur Änderung der Verordnung über die Festsetzung der Lage der **Verkaufszeiten** für den Verkauf bestimmter Waren **an Sonntagen** vom 25. 4. 1975 (GVOBl. S. 92): 261

VII. Stichwörterverzeichnis

A

Abhängigkeit, Abgrenzungsmerkmal gegenüber freien Mitarbeitern (Rspr.) 138, 141 f., 145, 342; persönliche A. des Arbeitnehmers 7 f.

Abfindung bei Kündigung 52

Abwerbung, Verbot der A. nach UWG 358

Änderungskündigung, außerordentliche (Rspr.) 273; Veränderung der Arbeitsbedingungen (Rspr.) 146

Allgemeinverbindlichkeitserklärung, Zunahme von für allgemein verbindlich erklärten Tarifverträgen 189

Altersgrenze, Befristungsabreden im Bereich der flexiblen A. 100; Leistungsfähigkeit nach Erreichen der A. 26 f.; Weiterarbeit über A. (65) hinaus 24 ff.

Alterssicherung (s. auch Stichwort Betriebliche Altersversorgung), Ruhegeldgesetz für Hamburg (Rspr.) 339; tarifliche A. (1975) 255; Versicherungsrente (Rspr.) 341

Amerika, s. Stichwort USA

Angestellte, Dienstordnungs-A. (Rspr.) 208; Eingruppierung (Rspr.) 142, 145; leitende A., s. Stichwort Leitende Angestellte; Neuregelung der Eingruppierung der A. 161 ff.

Anhörungsrecht des Betriebsrats (Rspr.) 141, 207, 338, 398, 401

Anrechnungsvertrag, Verechnung mit verdienten Provisionen (Rspr.) 337

Annahmeverzug des Arbeitgebers 105

Anschlußberufung, unselbständige A. (Rspr.) 274

Anwesenheitsprämie, Wege- und Fahrgelder (Rspr.) 210

Arbeitgeber, Änderungen beim A.-Verband 32; A. im Annahmeverzug 105; A. bei einem von mehreren Unternehmen gebildeten Betrieb 37; A. bei zwangsverwalteten Unternehmen 60; Direktionsrecht (Rspr.) 272; parteipolitische Betätigung des A. im Betrieb 39 ff.; Rechtsnachfolge 31 ff.; Richtlinien der Berufsgenossenschaft, Auswirkungen für A. 79; verbandsangehöriger A. 32 f.

Arbeitnehmer, Abgrenzung zum Freien Mitarbeiter (Rspr.) 138, 141 f., 145, 342; Arbeitsurlaub für ausländische A. 165 ff.; Begriff 7 f.; Beteiligung des A. am Produktivvermögen 179; Einstellung (Rspr.) 210; Haftung bei deliktischem Verhalten (Rspr.) 339; Kirche und A. 110; Politische Betätigung im Betrieb 43 f., 46; Probleme der Weiterarbeit nach Erreichen des Rentenalters 24 ff.; Rechtsprechung des BAG zum Begriff des A. 213; Richtlinien der Berufsgenossenschaften 80; Verzicht auf unabdingbare Ansprüche 71; Wettbewerbsvereinbarungen 360 ff.

Arbeitnehmerähnliche Personen, Tarifvertrag 382

Arbeitnehmererfindung, Interessenausgleich 356

Arbeitsausfall, internationaler Vergleich des A. durch Arbeitskampf 193

Arbeitsbereitschaft (Rspr.) 342

Arbeitsurlaubnis, Fehlen der A. bei ausländischen Arbeitnehmern 166 ff.

Arbeitsgerichte, Arbeitsbedingungen der Richter 225 f.; Erfahrungen mit dem BetrVG 1972 220

Arbeitskampf, A. und Art. 9 GG 105; A. und Mitbestimmung 13 f.; A. und kollektiv ausgeübtes Zurückbehaltungsrecht 101; A. und Rechtsordnung 12 f.; A. in der BRD (Statistik 1975) 256; A. in Frankreich 282; A. in Griechenland 188; A. in USA 282; Aussperrung 105; drittbezogene Maßnahmen im A. 282 ff.; Lohnansprüche während des A. 105; Maßnahmen des A. 53 f.; Rechtsvergleich bezüglich drittbezogener A.-Maßnahmen; 282 ff.; Streikbegriff 103

Arbeitslosigkeit in den USA 195; Arbeitslosenquote (1972–1976) 195

Arbeitsmarkt, inländisches Arbeitskräftepotential 381; Rassendiskriminierung auf dem amerikanischen A. 194

Arbeitsplatz, Rauchen am A. 364; Recht auf A. 29

Arbeitssicherheit, Richtlinien der Berufsgenossenschaft 77 f.; Schutzkleidung (Rspr.) 273; Stellung des Arbeitspsychologen 321

Arbeitsverhältnis, befristetes A. 94 f.; A. und Betriebsveräußerung (Rspr.) 143; Kündigung von Arbeitsverhältnissen (Rspr.) 141; mittelbares A. (Rspr.) 138, 145; Probe-A. und Kündigungsschutz in Frankreich 313; Tarifoffenheit 105

Arbeitsvertrag, Anfechtung wegen arglistiger Täuschung (Rspr.) 273; Befristung 94, (Rspr.) 341, 342; Fehlen einer erforderlichen Arbeitsurlaubnis 167; Individualrechtliche Folgen von Arbeitskämpfen 105; Kettenarbeitsverträge 95; Leitende Angestellte 91; Schlechterfüllung des A. durch Rauchen am Arbeitsplatz 366; Sittenwidrigkeit (Rspr.) 274; Vertragsänderung (Rspr.) 339; Vertragsbruch (Rspr.) 145

Arbeitsverweigerung, Lohnanspruch des Arbeitnehmers 172

Arbeitszeit, Änderung der A. in den USA 385; Anrechnung von geleisteter Rufbereitschaft (Rspr.) 342; A. nach dem SeemG (Rspr.) 342; A. in der Tschechoslowakei 375; tariflich vereinbarte A. (1975) 125, 255

Aufhebungsvertrag und Lohnfortzahlung (Rspr.) 401

Aufsichtsrat, Besetzung des A. des herrschenden Unternehmens im Konzern (Rspr.) 144

Ausbildung, Kündigung von Verhältnissen zur A. (Rspr.) 141; Rückerstattung der Kosten für A. (Rspr.) 401

Ausländische Arbeitnehmer, Arbeitsvertrag und fehlende Arbeitsurlaubnis 166 ff.; Gastarbeiterproblem in den USA 195; Maßnahmen zur Konsolidierung der Beschäftigung 322; Weiterentwicklung der Ausländerpolitik 381

Ausschlußfrist, A. bei außerordentlicher Änderungskündigung (Rspr.) 273; A. bei außerordentlicher Kündigung (Rspr.) 142, 273; A. bei Betriebsveräußerung (Rspr.) 143; tarifvertragliche A. (Rspr.) 341; Wahrung einer tariflichen A. (Rspr.) 272

Ausperrung als Abwehrkampfmittel 107

Auswahlrichtlinien bei betriebsbedingter Kündigung (Rspr.) 270, 273

B

Baugewerbe, Bundesrahmentarifvertrag für das B. (Rspr.) 209; Geltungsbereich des Bautarifs (Rspr.) 141; Geltungsbereich der Sozialtarife (Rspr.) 273; Wegezeitvergütung (Rspr.) 146

Befristung, Erfordernis eines sachlichen Grundes für B. von Arbeitsverträgen (Rspr.) 341; B. einer Vollzeitbeschäftigung (Rspr.) 342; Zulässigkeit bei Arbeitsverträgen 94 f.

Behinderte, Mehrarbeit 51; Sozialversicherung 344

Beihilfavorschriften, Ausbildungsbeihilfe (Rspr.) 401; B. für deutsche Kulturorchester (Rspr.) 146

Beiträge zur Sozialversicherung 346 f.

Belegschaftsaktie als Vermögensbildungsmaßnahme 179

Berufsfreiheit und Wettbewerbsverbote 360

Berufsgenossenschaften, Richtlinien der B. 77 ff.

Beschäftigung, Anspruch auf B. nach Ausspruch der Kündigung (Rspr.) 401; geringfügige B. 51

Beschlußverfahren, Änderungsvorschläge bezüglich des ArbGG 303 ff.; Betriebsrat als Beteiligter im arbeitsgerichtlichen B. 307; Beweislast 18; Darlegung der Sachbefugnis (Rspr.) 274; Dauer des arbeitsgerichtlichen B. 302; Tendenzschutz (Rspr.) 209

Beschwerdeverfahren, Antragsänderung im B. (Rspr.) 209

Betrieb, Änderung des B. i. S. v. § 111 BetrVG 236 ff., 296 ff.; Begriff 10, 37, 236; einheitlicher B. von mehreren Unternehmen 35 ff.; Inhaberwechsel 58 f.; Politik im B. 38 ff.; B.-Risiko (Rspr.) 207; Stilllegung 297; Tarifgebundenheit bei Veräußerung des B. 108; Veräußerung (Rspr.) 143; Versammlungen 40 f., 45, (Rspr.) 272

Betriebliche Altersversorgung, Anpassung der Leistungen (Rspr.) 333, 341; Anrechnung der Versicherungsrente (Rspr.) 272; b. A. in den USA 260; Mitbestimmung (Rspr.) 337; Stafflung nach Betriebszugehörigkeit (Rspr.) 208; Unverfallbarkeit der b. A. (Rspr.) 336, 339; Versorgungsanwartschaft (Rspr.) 208, 272, 336; Vorteilsausgleichung (Rspr.) 210; Weiterarbeit über die Altersgrenze hinaus 24 f.; Wertsicherung (Rspr.) 142

Betriebsänderung, B. bei anzeigepflichtigen Entlassungen 233 ff.; B. bei betriebsbedingtem Personalabbau 296 ff.

Betriebsferien, Handhabung in der BRD 323; Lohnfortzahlung (Rspr.) 341

Betriebsgeheimnis, Verbot der Verwertung 358 f.

Betriebsrat, Arbeitsentgelt für freigestellte Mitglieder des B. 61 ff.; Anhörungsrechte (Rspr.) 141, 207, 338, 398, 401; B. als Beteiligter im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren 307; Betei-

gungsrechte nach dem BetrVG 2ff., 87ff.; Einblicksrecht in Gehaltslisten (Rspr.) 341; Freistellung (Rspr.) 210; Gesamtbetriebsrat (Rspr.) 146, 209; Kündigungsschutz für Mitglieder der B. (Rspr.) 273, 336, 337; Kündigungsschutz für Wahlbewerber (Rspr.) 272; Mitbestimmung bei Erlaß eines Rauchverbotes 368, 372; Mitglied des B. als gewerkschaftlicher Vertrauensmann 46ff.; Wichtigkeit einer B.-Wahl (Rspr.) 338; Personalauschuß (Rspr.) 340; Rechtsprechung des BAG zum BetrVG 1972 214; Rechte des B. bei paritätischer Mitbestimmung 2ff.; Schulungsveranstaltungen, Erforderlichkeit 229ff.; Verbot der parteipolitischen Betätigung im Betrieb 38ff.; Wahl des B. bei einem von mehreren Unternehmen gebildeten Betrieb 35ff.; Wahlvorstand (Rspr.) 144, 342

Betriebsratswahl, Anfechtungsbefugnis 214; Kündigungsschutz für Wahlbewerber (Rspr.) 272; Minderheitenschutz 214; Wichtigkeit einer B. (Rspr.) 338; B. bei einem von mehreren Unternehmen gebildeten Betrieb 35ff.; Wahlvorstand (Rspr.) 144, 342

Betriebsstilllegung, Begriffserläuterung 297

Betriebsübergang, B. und rückständige Lohnforderungen (Rspr.) 401; Tarifgebundenheit 108ff.; Voraussetzungen (Rspr.) 143

Betriebsverfassungsgesetz, Anhörung des Betriebsrats (Rspr.) 141, 207, 338, 398, 401; Anzeigepflicht bei Betriebsbeschränkungen 233ff.; B. und Insolvenzrechtsreform 248ff.; B. und Konkursrecht 147; Mitbestimmung 88ff.; Wichtigkeit einer Betriebsratswahl (Rspr.) 338; Rechtsprechung des BAG zum B. 211ff.; Richterliche Erfahrungen mit dem B. 1972 220ff.; Schulungsveranstaltung (Rspr.) 338, 340; Tendenzunternehmen (Rspr.) 143f.; Wirtschaftsausschuß (Rspr.) 143

Betriebsvereinbarung, Änderung 31

Betriebsversammlung, Politische Betätigung auf der B. 40

Beweislast, B. beim Tendenzschutz 18ff.; B. im Kündigungsschutzprozess (Rspr.) 401; Grundregel der B.-verteilung 21f.

Bildungsveranstaltungen, s. Stichwort Schulungsveranstaltung

Billigkeitskontrolle von Altersversorgungen (Rspr.) 333, 341

Boycott als drittbezogene Arbeitskämpfmaßnahme 283, 287, 289, 293; rechtliche Einordnung 289

Buchverlag, Tendenzschutz 219

Büchereien, Eingruppierung der einzelnen Tätigkeiten in B. (Rspr.) 146, 340

Bühnenbildner, Arbeitnehmereigenschaft (Rspr.) 142

Bundesarbeitsgericht, Besetzungsplan 1976 114, 254; Geschäftsstand am 1. 1. 1976 115; Geschäftsverteilungsplan 1976 113, 255; Inkompatibilität von Richteramt und Wahrnehmung von Prozessvertretungen vor dem B. (Rspr.) 207; Verfahrensdauer 188; Rechtsmittelzulassung (Rspr.) 338; Rechtsprechung zum BetrVG 1972 211ff.

Bundesregierung, Bericht über Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes 380; Gesetzentwurf und Maßnahmenkatalog zur sozialen Sicherung der Künstler und Publizisten 321, 381

Bundesverwaltungsgericht, neuer Präsident 320

Bußgeld, Vorschriften für die Sozialversicherung 348

C

Chefarzt, Nachfolgevereinbarung (Rspr.) 402

Chemische Industrie, Leitsätze für die Abgrenzung von leitenden Angestellten 117; Schlichtungsregelung 190

Closed-shop-Vereinbarung, Zulässigkeit in England 388

D

Dänemark, Arbeitsrecht 329

Demokratisierung der Wirtschaft 178, 279

Deutscher Arbeitsgerichtsverband, Berichte von Landestagungen 259, 383

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB), Stellungnahme der IG Metall zur Vermögensbildung 323; Mitgliederstand 193

Deutscher Sozialgerichtsverband, Bericht über die Tagung zum Thema „Arzt und Gesellschaft“ 384

Dienstordnungs-Angestellte, Gleichbehandlung (Rspr.) 208

Direktionsrecht des Arbeitgebers hinsichtlich Versetzungen (Rspr.) 272

Divergenzrechtsbeschwerde (Rspr.) 402

Divergenzrevision (Rspr.) 145

Dogmatik des Arbeitsrechts, Probleme 5f.

Druckerei, Tendenzschutz (Rspr.) 143

Druckkündigung, Wirksamkeit einer D. (Rspr.) 141

E

Eingruppierung (Rspr.) 142, 143, 145, 146, 208, 209, 338, 340, 402; Neuregelung der E. für die Angestellten des öffentlichen Dienstes 161ff.

Einigungsstelle, Beisitzer (Rspr.) 339

England, Arbeitsrecht 386ff.; Gewerkschaften 125

Erfindung, s. Stichwort Arbeitnehmererfindung

Europäische Gemeinschaften, Vergleich der durch Arbeitskämpfe verlorenen Arbeitstage 193

F

Fehlzeiten, Anrechnung von F. (Rspr.) 338, 339

Finnland, Arbeitsrecht 329

Firmentarifvertrag, Änderungen auf der Arbeitgeberseite 33; Tarifgebundenheit nach Inhaberwechsel 108

Fließband, Begriffserläuterung für Tarifverträge (Rspr.) 143

Forschungsinstitute, Leitende Angestellte in F. (Rspr.) 271

Frankreich, *Code Napoléon* 22ff., 308f.; *Code de travail* 312; Drittbezogene Arbeitskämpfmaßnahmen 282ff.; Entschädigungsruhe für Überstunden 384; Neues Kündigungsgesetz 307ff.

Freier Mitarbeiter, Abgrenzung zum Arbeitnehmer (Rspr.) 138, 141f., 145, 342; Rechtsprechung des BAG zum Arbeitnehmerbegriff 213

Freistellung eines Betriebsratsmitgliedes zu Schulungsveranstaltungen (Rspr.) 210

Friedenspflicht, Erstreckung der F. 55

Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, Schutzmaßnahme für Nichtraucher 367

G

Gebrauchsmuster, Verwertungsrecht 355

Gegnerunabhängigkeit und Tariffähigkeit 72ff., 81f.

Gehalt, Einblicksrecht des Betriebsrats in G.-Listen (Rspr.) 341; Lohn- und Gehaltsstatistiken 256ff.

Gerichtskosten, gegenseitige Kostenerstattung 352; Kostenfreiheit im Sozialgerichtsverfahren 349; Mutwillenskosten 351; Verjährung der G. 351

Gesamtbetriebsrat (Rspr.) 146, 209

Geschmacksmuster, Verwertungsrecht 355, 357

Gewerkschaft, Absicherung der Vertrauensleute im Tarifvertrag 80ff.; Einstellung der G. zur Mitbestimmung in den USA 326; G. in England 125; G. in der Tschechoslowakei 376; Rolle der G. bei wirtschaftsdemokratischer Selbstverwaltung 280; Strategie der G. 179; Verhältnis zur Richterschaft 222; Vertrauensmann der G. und Betriebsratszugehörigkeit 46ff.

Gleichbehandlung bei rückwirkender Erhöhung der Gehälter (Rspr.) 271

Gleichberechtigung, Grundsatz der G. und Mitbestimmung 276

Gratifikation, Anrechnung von Fehlzeiten (Rspr.) 338, 339; G. im öffentlichen Dienst (Rspr.) 143, 208

Griechenland, Verfassungsgrundlagen des Arbeitsrechtssystems 186ff.

H

Hafenarbeit, Vergütung bei Mehrarbeit (Rspr.) 272

Handwerker, Eingruppierung (Rspr.) 338

Heimarbeit, bindende Festsetzungen (Rspr.) 401; Grenze zum festen Arbeitsverhältnis 213; Sozialversicherung 345

Humanisierung des Arbeitslebens, Arbeitsumgebungsbelastungen 321

I

Inflation und betriebliche Altersversorgung (Rspr.) 142, 333, 341

Insolvenzrecht, Reform des I. und Betriebsverfassungsgesetz 1972 248ff.

Internationale Arbeitskonferenz (IAK), Bericht über die 61. IAK 323

Internationale Arbeitsorganisation (IAO), Hermann Ernst neuer Direktor des Zentrums für fachliche und berufliche Fortbildung; Übereinkommen der IAO 116f., 257, 320

Irland, Arbeitsrecht 388

Italien, Abkommen über soziale Sicherheit 380

J

Jugendarbeitsschutz in der Tschechoslowakei 376
Jugendvertreter, Auflösung des Arbeitsverhältnisses (Rspr.) 208, 210; Freistellung (Rspr.) 146; fristlose Entlassung (Rspr.) 208

K

Karenzentschädigung bei Wettbewerbsverboten (Rspr.) 144
Kettenarbeitsverträge und Kündigungsschutz 95
Kirche, Beschluß der Gemeinsamen Synode 122; Geltungsaus-schlußbestimmung des § 118 Abs. 2 218; Stellungnahme der katholischen K. zur Lage der Arbeiterschaft 110
Koalitionsfreiheit, K. nach dem griechischen Grundgesetz 187; K. und unternehmerische Mitbestimmung 275; negative K. in den USA 195
Kollektivvereinbarungen, Änderungen auf der Arbeitgeberseite 31 ff.; Begriffskonkretisierungen und deren gerichtliche Nachprüfbarkeit 53 ff.
Konkurs, Ausfallgeld (1975) 321; Betriebsänderung und K. 220; BetrVG 1972 und Insolvenzrechtsreform 248 ff.; rechtliches Gehör der Gläubiger 152, 156; Kündigung bei K. (Rspr.) 273; K. und Sozialplan 147 ff.; Übergang von Arbeitsverhältnissen 56 ff.
Konzern, Besetzung des Aufsichtsrats des herrschenden Unternehmens (Rspr.) 144
Kostenfreiheit, Ausnahmen von der K. nach dem SGG 350; Prinzip der K. im Sozialgerichtsverfahren 349 ff.
Krankheit, Bedeutung des Krankheitsgrundes (Rspr.) 144, 209; Benachrichtigung des Arbeitgebers (Rspr.) 209
Künstler, Erweiterung des Arbeitsmarkts für K. 321; soziale Sicherung der K. 381; Verbesserung der Aus- u. Fortbildung der K. 322
Kurzarbeitergeld, Verordnungen zum K. 388 ff.
Kündigung, Abfindung 52; Änderungsk. (Rspr.) 273; Anhö-rungsrechte des Betriebsrats (Rspr.) 207, 338, 398, 401; Anzeigepflicht bei Betriebs Einschränkungen 233 ff.; Auswahlrichtlinien bei betriebsbedingter K. (Rspr.) 270, 273, 341; außerordentliche K. (Rspr.) 142, 273; Beschäftigungsanspruch nach erfolgter K. (Rspr.) 401; Druckkündigung (Rspr.) 141; Fehlen einer erforderlichen Arbeitslaubnis als Grund zur K. 174; K. von Berufsausbildungsverhältnissen (Rspr.) 141; K. von Betriebsratsmitgliedern (Rspr.) 273, 336, 337; K. bei Konkurs (Rspr.) 273; K. von leitenden Angestellten (Rspr.) 208; Lohnfortzahlung während K.-Frist (Rspr.) 402; Nebentätigkeit als Grund zur K. (Rspr.) 402; Rechtsprechung des BAG zu den Rechten nach dem BetrVG 1972 216; Zugang der K. (Rspr.) 208
Kündigungsschutz, K. in Frankreich 307 ff.; K.-Klage (Rspr.) 209, 274; K. in der Tschechoslowakei 377; K. und Beweislast im Prozeß (Rspr.) 401; K. und Verfallklausel (Rspr.) 400; K. für Wahlbewerber zum Betriebsrat (Rspr.) 272; K. für den Wahlvorstand (Rspr.) 342

L

Laufdauer von Tarifverträgen (Statistik) 256
Lehrer, politische Zuverlässigkeit (Rspr.) 337
Leiharbeit, Erfahrungen mit dem Arbeitnehmerüberlassungs-gesetz 380
Leitende Angestellte, Abgrenzungsmerkmale 117, 119; Begriff (Rspr.) 145, 273, 340; befristete Arbeitsverträge 97; I. A. in For-schungsinstituten (Rspr.) 271; Kündigung 91; Leitsätze für die Abgrenzung von I. A. in der chemischen Industrie 117; I. A. und Mitbestimmung 276 f.; Probezeit (Rspr.) 337; Rechtsprechung des BAG zu § 5 Abs. 3 BetrVG 1972 211 f.; Wettbewerbsverein-barung (Muster) 191
Löhne und Gehälter, Einblicksrecht in Gehaltslisten (Rspr.) 341; Lohnanspruch trotz fehlender Arbeitslaubnis 172; Mindestlohn in den USA 379; Rückwirkende Erhöhung (Rspr.) 271; Statisti-ken 256 ff.; Steigerungsrate 255; Wegezeitvergütung 146, 210; Zurückbehaltungsrecht 104
Lohndruckerei und Tendenzschutz 219
Lohnfortzahlung, L. im Arbeitskampf 105, (Rspr.) 207; L. bei Aufhebungsvertrag (Rspr.) 401; Bedeutung des Krankheitsgrun-des (Rspr.) 144, 209; L. bei Betriebsferien (Rspr.) 341; L. bei Ge-burtsfehler (Rspr.) 338; L. bei Sportunfall (Rspr.) 209; tariflich vereinbarte L. 256; Unfall bei Katastropheneinsätzen 321; Ver-zicht auf L. (Rspr.) 340; Wege- und Fahrgelder (Rspr.) 210

Lohnleitklauseln in den USA 125
Lohnnebenleistung, tarifliche L. (1975) 255
Lohnrisiko bei Streik (Rspr.) 207
Lohnsteuer, L. für Kündigungsabfindung 52
Lohnzuschläge, Widerruf (Rspr.) 400

M

Manteltarifvertrag, Geltungsbereich (Rspr.) 138
Mehrarbeit, Begriff 51; M. in Frankreich 384
Mitarbeiter, freie M., siehe Stichwort Freie Mitarbeiter
Mitbestimmung, Arbeitskampf und M. 13 f.; Aufsichtsrat und Un-ternehmensmitbestimmung 89; Dogmatik der M. 11; Grundsatz der Gleichberechtigung und Gleichgewichtigkeit 276; Menschen-würde und M. 182; M. in der Schweiz 14 ff., 185; M. in der Tschechoslowakei 375; M. der Personalvertretung 66 f.; M. in personellen Angelegenheiten 88; M. in sozialen Angelegenhei-ten 88; M. im Hinblick auf das Unternehmenswohl 184; M. in wirtschaftlichen Angelegenheiten 89; M. als Zwischenziel zum Sozialismus 177; Montan-M. 11; paritätische M. und Beteili-gungsrechte des Betriebsrats 2 ff., 87 ff.; Rechtsprechung des BAG zur M. nach dem BetrVG 1972 216; Stellungnahme der katholischen Kirche 112
Mutterschutz in der Tschechoslowakei 376
Mutwillenskosten im Sozialgerichtsverfahren 351

N

Nachprüfbarkeit autonomer Akte durch das Gericht 53 ff.
Nebentätigkeit als Kündigungsgrund (Rspr.) 402

O

Öffentlicher Dienst, Gratifikation (Rspr.) 143; Kündigung des Schlichtungsabkommens 323; Neuregelung der Eingruppierung der Angestellten 161 ff.; Politische Zuverlässigkeit eines Lehrers (Rspr.) 337; Übergangsgeld (Rspr.) 401; Verfallklausel und Kün-digungsschutz (Rspr.) 400
Orchestermusiker, Arbeitnehmereigenschaft (Rspr.) 138, 142, 145
Ordensmitglieder, Unterstützung für ausscheidende O. 192

P

Patentrecht, Wettbewerbsverbot im P. 355
Pensionierung gegen den eigenen Willen 24 f.
Pensions-Sicherungs-Verein, Bericht 257
Personal, Abbau von P. als Betriebsänderung i. S. d. BetrVG 233 ff., 296 ff.; Änderung der Betriebsorganisation 301; Massen-entlassungen im französischen Recht 312 f.; P.-Planung und Altersgrenze 27
Personalvertretung, Besonderheiten im Vergleich zum Betriebs-rat 65
Politische Betätigung im Betrieb 38 f.; Politik außerhalb des Betriebes 42
Probezeit bei leitenden Angestellten 212
Proteststreik als drittbezogene Arbeitskampfmaßnahme 285, 287, 291, 294
Provision in Konzernunternehmen (Rspr.) 339
Prozeßvollmacht, Tod des Bevollmächtigten vor Einlegung der Revision (Rspr.) 21
Psychologe, Stellung des Arbeitspsychologen 321

R

Rassendiskriminierung auf dem amerikanischen Arbeitsmarkt 194
Rationalisierung, tarifvertragliche Schutzabkommen 255, 322
Rauchen am Arbeitsplatz 364 ff.; Belästigung durch R. 370; Ge-sundheitsbeeinträchtigung durch R. anderer 369; Unterlassungs-an-spruch 371
Rechtsbeschwerdeverfahren, kein Zwang zur mündlichen An-hörung (Rspr.) 402
Rechtsdogmatik des Arbeitsrechts 5 ff.
Rechtsmittelbelehrung durch Formularvordruck (Rspr.) 144
Rechtsmittelschrift, Besonderheiten für die Arbeitsgerichtsbar-keit (Rspr.) 146; fehlerhafte Zustellung der Revisionschrift (Rspr.) 145; telegraphische Berufung (Rspr.) 274; Verwechslung des Aktenzeichens (Rspr.) 342
Redakteur, Arbeitnehmereigenschaft (Rspr.) 142; R. als Tendenz-träger 219, (Rspr.) 143, 208

Reisekostenvergütung des Betriebsrats 216
Religionsgemeinschaft, karitative Einrichtung i. S. d. BetrVG (Rspr.) 145
Rente (s. auch Stichwort Alterssicherung), Versicherungsrente (Rspr.) 341; Weiterarbeit über die Altersgrenze hinaus 24f.
Reporter, Arbeitnehmereigenschaft (Rspr.) 142
Revision, Divergenzrevision (Rspr.) 145; Frist (Rspr.) 145; Streitwertrevision (Rspr.) 143; Tod des Prozeßbevollmächtigten vor Einlegung der R. (Rspr.) 210
Richter, Arbeitsbedingungen an den Arbeitsgerichten 225f.; Erfahrungen mit dem BetrVG 1972 220
Rundfunksprecher, Arbeitnehmereigenschaft (Rspr.) 141

S

Saarland, Übergang von Arbeitsverhältnissen kraft Gesetzes (Rspr.) 272
Schuldanerkenntnis (Rspr.) 210
Schutzkleidung (Rspr.) 273
Schulungsveranstaltung nach dem BetrVG (Rspr.) 338, 340; Erforderlichkeit der S. 215, 230; Kostenerstattungspflicht des Arbeitgebers 229f.; Rechtsprechung des BAG 214f.; Verhältnismäßigkeit der Kosten 215
Schweden, Arbeitsrecht 326
Schweiz, Abkommen über soziale Sicherheit 380; Abstimmung über Mitbestimmung 185; Stand der Mitbestimmung 14ff.
Selbstverwaltung, Sozialversicherung 347
Sittenwidrigkeit, S. eines Anrechnungsvertrages (Rspr.) 274, 337; S. eines Arbeitsvertrages (Rspr.) 274
Sparzulagen, Pfändbarkeit (Rspr.) 400
Sportredakteur, s. Stichwort Redakteur
Sportunfall, Lohnfortzahlung (Rspr.) 209
Sozialarbeiter, Begriffserläuterung für BAT (Rspr.) 209
Soziale Sicherheit, internationale Abkommen über s. S. 380; s. S. für Künstler und Publizisten 381; s. S. durch Tarifvertrag 381
Sozialgericht, gegenseitige Kostenerstattung 352; Kostenfreiheit im Verfahren 349; Mutwillenskosten 351; Verjährung der Gerichtskosten 351
Sozialismus als Grundrecht 175 ff.
Sozialplan im Konkurs 58 ff., 127 ff.
Sozialprodukt, Entwicklung 194
Sozialtarif, Geltungsbereich im Baugewerbe (Rspr.) 273
Sozialversicherung, Behinderte 344; Beschäftigungsort 345; Gemeinsame Vorschriften für die S. 343 ff.; Träger der S. 347
Streik, Begriff 103; drittbezogener S. 283; Lohnrisiko (Rspr.) 207; Proteststreik 285, 287, 291, 294; S. als Mittel zur Mitbestimmung 178; S. in den USA 194; Sympathiestreik 285, 288, 291, 295; Zurückbehaltungsrecht, kollektives 105
Streitwertrevision (Rspr.) 143, 342
Sympathiestreik als drittbezogene Arbeitskämpfmaßnahme 285, 288, 291, 295

T

Tarifautonomie, T. und Gewerkschaften bei wirtschaftsdemokratischer Selbstverwaltung 280; T. und Mitbestimmung 277
Tarifbindung bei Betriebsveräußerung 108 ff.
Tariffähigkeit und Unabhängigkeit 72f.
Tarifgehalt, Statistiken 256 ff.
Tarifvertrag, Absicherung der gewerkschaftlichen Vertrauensleute 80 ff.; Allgemeinverbindlichkeitserklärung 189; Arbeitnehmerähnliche Personen 382; Arbeitsbedingungen 1975 189; Arbeitszeit 125; Bautarif, Geltungsbereich (Rspr.) 141, 209, 273; Bedeutung von T. für das französische Kündigungsrecht 311; Firmentarifvertrag 33, 108; Friedenspflicht 55; Laufdauer von T. (Statistik) 256; Rationalisierungsschutzabkommen 322; sozialer Fortschritt durch T. 255; Statistiken 256 ff.; Tariffähigkeit 72 ff.; Tarifgebundenheit bei Betriebsveräußerung 108 ff.; Urlaubsgeld (Rspr.) 342; Verbandstarifvertrag 32, 110
Tendenzschutz, Anstellung von Tendenzträgern (Rspr.) 144; Anwendungsbereich (Rspr.) 143, 208; Beweislast 18 ff.; Betriebsrat, Rechte bei Kündigungen (Rspr.) 143 f.; Feststellung der Tendenzeigenschaft (Rspr.) 209; Rechtsprechung des BAG 218; T. für Zeitschriftenverlag (Rspr.) 144

Tendenzträger, Einstellung 219, (Rspr.) 143 f.; Kündigung 219, (Rspr.) 144
Testpilot, Eingruppierung (Rspr.) 402
Treuepflicht, Verletzung der T. durch Rauchen des Arbeitnehmers 366
Tschechoslowakei, Arbeitsrecht der T. 374 ff.

U

Übergangsgeld nach BAT (Rspr.) 401
Überparität, Problem der Ü. bei der Mitbestimmung 87 ff.
Überstunden, Entschädigungsruhe für Ü. in Frankreich 384
Umdeutung von Kündigungen (Rspr.) 398, 401
Unabdingbarkeit von Arbeitnehmeransprüchen 68 ff.
Unfallverhütung, Heim- und Freizeitunfälle 257
Union der Leitenden Angestellten (ULA), Tarifvertrag mit dem Bayerischen Rundfunk für arbeitnehmerähnliche Personen 382
Unternehmen, Aufsichtsratsbesetzung im Konzern (Rspr.) 144; Begriff 10; Bildung eines einheitlichen Betriebes von mehreren U. 35 ff.; Feststellung der Tendenzeigenschaft (Rspr.) 209; Gründung einer Gesellschaft für Unternehmensgeschichte 259; Mitentscheidungsrecht des Betriebsrates 89
Unverfallbarkeit der betrieblichen Altersversorgung (Rspr.) 336, 339
Urheberrecht, Bedeutung des U. für den Wettbewerb nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses 356, 358
Urlaub, Mitbestimmung bei Aufstellung von Urlaubsgrundsätzen 217; tariflich vereinbarter U. 255
Urlaubsgeld, tarifvertragliches U. (Rspr.) 342
Urteil, Bedeutung der verschiedenen Arten im Arbeitsgerichtsverfahren (Rspr.) 145
USA, Abkommen über die soziale Sicherheit 380; Arbeitslosengeld für Streikende 194; Arbeitszeit 385; betriebliche Alterssicherung 260; Beschäftigung älterer Arbeitnehmer 385; drittbezogene Arbeitskämpfmaßnahmen 283; Gastarbeiterproblem 195; Gewerkschaften 260; Lohngleichklauseln 125; Mindestlohn 379; Rassendiskriminierung 194; Tarifverträge 126

V

Verbandstarifvertrag, Änderungen auf der Arbeitgeberseite 32; Tarifgebundenheit bei Betriebsveräußerung 110
Verfallklausel und Kündigungsschutz (Rspr.) 400
Verjährung von Sozialgerichtskosten 351
Vermögensbildung, Anlageformen (1975) 382; V. in Arbeitnehmerhand 179; Pfändbarkeit von Sparzulagen (Rspr.) 400; V. durch 624-DM-Gesetz 189; Vermögenswirksame Leistung in Tarifverträgen 255
Versetzung, Direktionsrecht des Arbeitgebers (Rspr.) 272
Versicherungsträger, Gebührenpflicht der V. im Sozialgerichtsverfahren 350; V. der Sozialversicherung 347
Versicherungsunternehmen, Anrechnungsvertrag (Rspr.) 272
Versorgungsanwartschaft, Auszehrung (Rspr.) 208; V. und Konkurrenzklausele (Rspr.) 272; Unverfallbarkeit (Rspr.) 336
Vertragsänderung, Annahme eines Angebotes auf V. durch schlüssiges Verhalten des Arbeitnehmers (Rspr.) 339
Vertragsbruch, Folgekosten (Rspr.) 145
Vertrauensmann, Absicherung des gewerkschaftlichen V. durch Tarifvertrag 80 ff.; gewerkschaftlicher V. als Betriebsratsmitglied 46 ff.; rechtliche Grundlage des V. 47
Verweisung, Begriff 49 f.; Bindung des Gerichts an V.-Beschluss (Rspr.) 274; V. und Unzulässigkeit der Klage (Rspr.) 210; Rationalisierung durch V. 50
Vorteilsausgleichung, Zusatzrente als Vorteil (Rspr.) 210

W

Wahlbewerber, Kündigungsschutz bei Betriebsratswahlen (Rspr.) 272
Wahlvorstand, Kündigungsschutz bei Betriebsratswahlen (Rspr.) 342
Warenzeichen, Verwertungsrecht 355, 357
Wege- und Fahrgeld als Bestandteil des fortzuzahlenden Arbeitsentgeltes (Rspr.) 210; Voraussetzungen der Wegezeitvergütung nach dem Bautarif (Rspr.) 146
Weltbeschäftigungskonferenz, Bericht über W. 321

Werkmietwohnung, Mitbestimmung des Betriebsrats 216

Wettbewerbsverbot und Art. 12 GG 360; Arten und Umfang von W. 360; Karenzentschädigung (Rspr.) 144; kein W. wegen Versorgungsanwartschaft des ausscheidenden Arbeitnehmers (Rspr.) 272; Verletzung des W. als Kündigungsgrund (Rspr.) 402; wirtschaftliche und verfassungsrechtliche Legitimität 353 ff.

Wirtschaftsausschuß, Bildung eines W. auch bei ausländischer Unternehmensleitung 218, (Rspr.) 143

Wirtschaftsverfassung, Soziale Selbstbestimmung der Arbeitnehmer 280; Wandlung der W. durch Mitbestimmung 275 ff.

Wissenschaftliche Hilfskraft, Zulässigkeit von befristeten Arbeitsverträgen (Rspr.) 341

Z

Zeitschriftenverlag, Tendenzschutz (Rspr.) 144

Zeugnis, Haftung bei Verweigerung des Z. (Rspr.) 272; Inhalt (Rspr.) 401

Zurückbehaltungsrecht, kollektiv ausgeübtes Z. und Streik 101 ff.

Zustellung an Stationsreferendar (Rspr.) 141; Unwirksamkeit der Z. (Rspr.) 401

Zwangsverwaltung von Unternehmen 60

den Vorrang der verfassungsstaatlich organisierten Politik vor dem nach Autonomie und politischem Einfluß strebenden Interesse. Der Sozialstaatsatz begründet und bestimmt in der verfassungsstaatlichen Demokratie zuerst den Auftrag

des Gesetzgebers, also des parteienstaatlichen Parlamentarismus, die Daseinsgrundlagen der Arbeitnehmer zu sichern und gegen Willkür und Ausbeutung zu schützen, aber auch das sie öffentliche Wohl und die Interessen der Gesamtheit zu wahren.

Drittbezogene Arbeitskampfmaßnahmen in den USA, Frankreich und der Bundesrepublik

Von Wiss. Assistent Dr. Michael Coester, LL.M./Univ. of Michigan, Universität Augsburg

Unter dem Merkmal „drittbezogen“ werden im folgenden Arbeitskampfmaßnahmen behandelt, die entweder nicht aus dem unmittelbaren Interesse der Kämpfenden selbst motiviert sind (Sympathiestreiks, Proteststreiks) oder die sich gegen andere, nicht unmittelbar am Arbeitskampf beteiligte Personen richten (Boykotts). Die Drittbezogenheit dieser Aktionen sprengt den Rahmen des herkömmlichen, auf Vertragsparteien bezogenen Arbeitskampfes und wirft deshalb besondere Probleme auf. Es handelt sich zudem um ein Gebiet, das besonders geeignet ist, einen Eindruck der kollektiven Arbeitsbeziehungen anderer Länder über das behandelte Thema hinaus zu vermitteln. Die sachlichen und personellen Grenzen der Streiktätigkeit mit Bezug auf Dritte spiegeln die Funktion und Bedeutung des Streiks in einem Sozialsystem wider.

Die rechtsvergleichende Darstellung der Thematik ermöglicht eine Anreicherung des Anschauungsmaterials sowie der Lösungsansätze. Das ausländische Recht kann zugegebenermaßen nur verstanden werden, wenn die soziale, geschichtliche und institutionelle Umgebung von Arbeitskämpfen mit berücksichtigt wird.¹⁾ Einem Aufsatz sind in dieser Hinsicht enge Grenzen gesetzt, zumal bei der Behandlung mehrerer Rechtsordnungen. Trotz räumlicher Beschränkung soll aber versucht werden, zumindest skizzenhaft einen Überblick über das Grundgefüge des kollektiven Arbeitsrechts in den USA und Frankreich voranzustellen.

A. Überblick

I. USA²⁾

Obwohl die Sozialgesetzgebung im 20. Jahrhundert und insbesondere nach dem 2. Weltkrieg an Bedeutung zugenommen hat, kommt auch heute noch der kollektiven Selbstverwaltung durch Tarifverträge eine einzigartige Stellung zu. Echte soziale und wirtschaftliche Verbesserungen können die Arbeitnehmer nur über Kollektivdruck erwarten. Der bewußten Zurückhaltung des Staates bezüglich der materiellen Arbeitsbedingungen entspricht eine Ausgestaltung des kollektiven Arbeitsrechts, die dem freien Spiel der Kräfte auf kollektiver Ebene möglichst freie Bahn läßt. Eins der Hindernisse gewerkschaftlicher Effektivität ist die Individualfreiheit – ihre Einschränkung zugunsten der Gewerkschaften ist besonders augenfällig. Die von der Mehrheit der Arbeitnehmer in einer Betriebsinheit gewählte Gewerkschaft repräsentiert *alle* Arbeitnehmer. Individualaktionen sind dann nur sehr eingeschränkt zulässig, andere Gewerkschaften ganz ausgeschlossen. Begrenzte Formen von Beitrittszwang zur Majoritätsgewerkschaft (*union shop, agency shop*), die Abwesenheit eines ausgeformten individuellen Arbeitsvertrags und damit des Günstigkeitsprinzips sowie die Unzulässigkeit von gewerkschaftsunabhängigen Betriebsvertretungen ergänzen das Bild. Arbeitgeberdiskriminierung wegen Gewerkschaftsaktivität ist verboten. Andererseits ist auch der Mißbrauch von Gewerkschaftsmacht gegenüber Arbeitgeber oder einzelnen Arbeitnehmern unzulässig.

Organisationsvielfalt schwächt den Einfluß der Gewerkschaften. Facharbeitergewerkschaften stehen gegen aufkommende Industriegewerkschaften, lokale gegen nationale

Organisationen. Zwar gehören nahezu alle lokalen Gruppen einer nationalen Vereinigung an,³⁾ doch die Entscheidungsgewalt liegt weitgehend bei den lokalen Organisationen. Tarifverhandlungen finden dementsprechend eher auf Betriebsebene statt als in regionalem oder nationalem Rahmen. Einigkeit besteht nur insoweit, als die Verfolgung von sozialistischen oder kommunistischen Zielen amerikanischen Gewerkschaften fern liegt; sie sind integrierender Bestandteil des kapitalistischen Wirtschaftssystems, es geht ihnen nur darum, den Arbeitnehmeranteil am großen Profitekuchen maximal zu vergrößern.

Die Struktur des Arbeitsrechts ist kompliziert. Eine dominierende Rolle spielt der bundesrechtliche *National Labor Relations Act* (NLRA).⁴⁾ Andere Bundesgesetze, die Bundesverfassung, das *common law* und das einzelstaatliche Recht können daneben eine Rolle spielen. Dem entspricht ein Dualismus von Bundes- und Staatengerichten. Höchst bedeutungsvoll ist die Institution des *National Labor Relations Board* (NLRB), dem die „Verwaltung“ des NLRA einschließlich rechtsprechender Funktionen anvertraut ist und dessen Entscheidungen nur eingeschränkter gerichtlicher Kontrolle durch die oberen Bundesgerichte und den *US-Supreme Court* unterliegen.

II. Frankreich⁵⁾

Weniger fremd erscheint dagegen das französische Recht. Die Sozialgesetzgebung bezweckt eine echte Ersatzfunktion für tarifvertragliche Selbstverwaltung. Entsprechend geringer als in den USA ist die Bedeutung tarifvertraglicher Vereinbarungen. Die Gewerkschaften repräsentieren nur ihre Mitglieder, mehrere Gewerkschaften können nebeneinander im Betrieb vertreten sein. Die Individualfreiheit ist eine unverrückbare Grenze gewerkschaftlicher Aktivität. Der individuelle Arbeitsvertrag ist vom Tarifvertrag nicht absorbiert, ihm gilt ein spezielles Netz von Rechtsvorschriften. Die Wirkung von Tarifverträgen ist durch das Günstigkeitsprinzip eingeschränkt. Auf Betriebsebene sind die Arbeitnehmer gleich von fünf theoretisch getrennten Institutionen repräsentiert.⁶⁾

1) Weiss, Zur Entwicklung des belgischen Streikrechts, ZfA 1975, S. 207, 234.

2) Vgl. auch den Überblick von Biedenkopf, Grundzüge des kollektiven amerikanischen Arbeitsrechts, RdA 1964, S. 61 ff.; die Darstellung trifft im wesentlichen auch heute noch zu. Allerdings nimmt die Schiedsgerichtsbarkeit jetzt eine überragende Rolle bei arbeitsrechtlichen Disputen ein (im Gegensatz zu Biedenkopf, a.a.O., S. 87; vgl. Smith, Merrifield, St. Antoine, Labor Relations Law, 1974 m. w. Nachw.). Die beste englischsprachige Darstellung der Grundlagen des amerikanischen Arbeitsrechts ist wohl Bok, Reflections on the Distinctive Character of American Labor Laws, 84 Harv. L. Rev. 1394 ff. (1971).

3) AFL-CIO; eine bedeutende Rolle spielen außerdem die Metallarbeiter (UAW) und die Transportarbeitergewerkschaft (Teamsters).

4) NLRA (Wagner Act) von 1935, 29 U.S.C. §§ 151–168, ergänzt durch den Labor Management Relations Act (LMRA) von 1947 (Taft-Hartley Act), 29 U.S.C. §§ 141–167, 171–197, und den Labor-Management Reporting and Disclosure Act (Landrum-Griffin Act) von 1959, 29 U.S.C. §§ 401–531. Zum Inhalt der Gesetze im allgemeinen vgl. Biedenkopf, a.a.O., S. 81 ff.

5) Eine gute Einführung in das französische Verständnis von Arbeitskämpfen gibt Lyon-Caen, Streik und Aussperrung in Frankreich, in: Kittner (Hrsg.), Streik und Aussperrung (1974), S. 333 ff.

6) Comité d'entreprise; délégué du personnel; section syndicale d'entreprise; délégué syndical; représentant syndical au sein du comité d'entreprise; vgl. Engels, Der Betrieb – Mittelpunkt gewerkschaftlicher Tätigkeit in Frankreich, RdA 1973, S. 87 ff.

Die französischen Gewerkschaften sind in der Regel Industriegewerkschaften. Regionale oder nationale Tarifverträge herrschen dementsprechend die Praxis. Eine Anzahl von Einzelgewerkschaften, getrennt durch z. T. starke ideologische Differenzen, konkurriert miteinander.⁷⁾ „Besonders repräsentative“ Gewerkschaften genießen eine rechtliche Vorzugsstellung.⁸⁾ Sie können u. a. eigene Betriebsvertretungen haben, Kandidaten für den Betriebsrat nominieren und die Allgemeinverbindlicherklärung ihrer Tarifverträge beantragen. Außerdem sind sie privilegiert bei der Mitwirkung in staatlichen Institutionen. Die Anerkennung als „besonders repräsentativ“ erfolgt durch den Arbeitsminister oder die Gerichte. Wesentliches Kennzeichen französischer Gewerkschaften ist ihre chronische Finanzschwäche.

Das Arbeitsrecht ist im wesentlichen im *Code du travail* (Ctrav.) niedergelegt, der im Jahr 1973 neu gefaßt worden ist.⁹⁾ Daneben spielen Verordnungen und Erlasse eine erhebliche Rolle. Das Arbeitskämpfrecht ist in Buch V, 2. Titel Ctrav. niedergelegt, enthält aber im wesentlichen nur Schlichtungsregelungen.¹⁰⁾ Das Arbeitskollektivrecht geht im wesentlichen auf die Rechtsprechung der Sozialkammer der *Cour de Cassation* zurück. Spezielle Arbeitsgerichte sind nur für das Individualarbeitsrecht zuständig.

B. Drittbezogene Streiks

I. USA

1. Boykotts (Secondary Activity)

„Secondary activity“ ist ausdrücklich geregelt in Sec. 8 (b) (4) und 8 (e) NLRA sowie in Sec. 303 LMRA.¹¹⁾ Es ist dort jedes Verhalten verboten, mit dem Dritte, d. h. an der primären Auseinandersetzung nicht Beteiligte, zu einem bestimmten wirtschaftlichen Verhalten gezwungen werden sollen. Ob und inwieweit eine Kollektivaktion „primary“ oder „secondary“ ist, kann nicht im Wege begrifflicher Unterscheidung oder naturwissenschaftlicher Anschauung beantwortet werden. Vielmehr müssen die Gerichte im Einzelfall die Grenzen zwischen hinzunehmenden und untragbaren Auswirkungen von Arbeitskämpfen auf Dritte. Das Gesetz gibt hierzu wenig Auskunft.¹²⁾ Folglich kann erst dem Fallrecht die rechtliche Behandlung von Boykotts entnommen werden.

a) Wann ist ein Arbeitskampf „primary“ und damit zulässig, und wann fällt er als „secondary“ unter das Verbot der Sec. 8 (b) (4) NLRA? Hierbei kann es auf die angesprochenen Arbeitnehmer ankommen oder auf die bekämpften Arbeitgeber.

aa) Ein Arbeitgeber ist immer dann „secondary“, wenn er nicht der unmittelbare Adressat des wahren Streikzwecks ist. Die Gerichte schauen dabei hinter die Sprache von Flugzetteln und Plakaten.¹³⁾ Das Argument, gegen Arbeitgeber A dürfte gestreikt werden, weil er Arbeitgeber B, mit dem ein Disput besteht, beeinflussen könne, wird verworfen: Dieser Streik wäre typisch „secondary activity“.¹⁴⁾ Eine Ausnahme macht allerdings die sog. „ally doctrine“.¹⁵⁾ Kommt Arbeitgeber A dem bestreikten Arbeitgeber B zu Hilfe, indem er vorübergehend dessen Verpflichtungen übernimmt, insbes. seine Arbeitnehmer Streikarbeit des bestreikten Betriebes verrichten läßt, so hat Arbeitgeber A seinen Neutralitätsstatus verwirkt. Er hat sich in fremden Streit eingemischt und darf dementsprechend auch bekämpft werden. Die richterrechtlichen Voraussetzungen der „ally doctrine“ sind:¹⁶⁾ (1) der ursprünglich unbeteiligte Arbeitgeber muß Funktionen ausüben, die herkömmlich vom bestreikten Betrieb erfüllt wurden; (2) diese Funktionen werden lediglich wegen des Streiks dort nicht mehr erfüllt;¹⁷⁾ (3) der übernehmende Arbeitgeber kennt diese Umstände oder müßte sie kennen.¹⁸⁾ Weitere Gesichtspunkte können direkte Abmachungen zwischen bei-

den Arbeitgebern sein oder der Umstand, wer für die Streikarbeit bezahlt – die Kunden oder der bestreikte Arbeitgeber. Auch Arbeitgeberidentität spielt eine Rolle; es kommt jedoch nicht auf die Eigentumsverhältnisse an, sondern auf die tatsächlich ausgeübte wirtschaftliche Kontrolle.¹⁹⁾ Insgesamt herrscht die Auffassung vor, daß zum objektiven Merkmal, daß ein unbeteiligter Betrieb Streikarbeit übernommen hat, weitere Momente hinzutreten müssen, um diesen Betrieb als „ally“ des beteiligten Arbeitgebers anzusehen.²⁰⁾

Ungelöst ist die Bedeutung der „ally doctrine“ für die Kunden des originär bestreikten Arbeitgebers. Wechseln sie wegen Lieferverzugs den Geschäftspartner, läuft dieser Gefahr, als „ally“ angesehen und bestreikt zu werden. Es wird hier wohl auf die Dauerhaftigkeit des Wechsels ankommen.

Wenn ein ehemals neutraler Arbeitgeber ein „ally“ geworden ist, darf er uneingeschränkt bestreikt werden, auch über die Ächtung von Streikarbeit hinaus.²¹⁾

bb) Die Gewerkschaften dürfen ihren Appell auf alle Arbeitnehmer desjenigen Arbeitgebers erstrecken, mit dem unmittelbar ein Disput ausgetragen wird. Sec. 8 (b) (4) (B) NLRA nimmt in einer Ausnahmeklausel dieses Verhalten von dem Begriff „secondary“ aus, selbst wenn die angesprochenen Arbeitnehmer mit dem Disput selbst nichts zu tun haben. Die Gewerkschaft kann den Arbeitnehmern mit Streikposten und Schildern (*pickets*) überallhin folgen, wo diese ihre Arbeit zu verrichten haben, auch auf fremdes Gelände.²²⁾ Zum Schutz unbeteiligter Dritter gelten im letzteren Fall allerdings Beschränkungen, auf die später zurückzukommen sein wird.

Aber auch Arbeitnehmer anderer Arbeitgeber, die mit dem bestreikten Betrieb zu tun haben, dürfen zur Streikbeteiligung aufgefordert und mit friedlichen Mitteln vom Betreten des Betriebs abgehalten werden.²³⁾ Entscheidendes Kriterium ist, ob die Funktion dieser Arbeitnehmer mit den normalen geschäftlichen Operationen des bestreikten Betriebes zusammenhängt.²⁴⁾ Nur wenn es um Arbeiten auf dem Betriebsgelände geht, die überhaupt nichts mit dem Geschäftsgang des Streik-

7) CGT, CGT-FO, CFDT, CGC sind die wichtigsten Gewerkschaften.

8) Zu diesem Begriff *Camerlynck-Lyon-Caen*, *Droit du travail* (7. Aufl. 1975), N. 519 ff.

9) Gesetz vom 2. 1. 1973, J. O. vom 3. 1. 1973, 52; zum heutigen Stand, der zahlreiche Änderungsgesetze umfaßt, vgl. *Code du travail*, *Dalloz* (31. Aufl. 1974). Die Neufassung enthält zwar neue Bestimmungen, aber keine umfassende Reform, *Camerlynck-Lyon-Caen*, a.a.O., N. 54.

10) Nur der Suspensiveffekt des Streiks ist geregelt, Art. L 521-1.

11) Vgl. oben Fn. 4.

12) *International Union of Electrical, Radio & Machine Workers*, Local 761, *AFL-CIO v. NLRB* (General Electric Co.), 366 U.S. 667, 672 (1961); *United Brotherhood of Carpenters and Joiners*, Local 1976 v. NLRB, 357 U.S. 93, 98 (1958).

13) *Denver Building & Construction Trades Council v. NLRB*, 341 U.S. 675 (1951).

14) *Denver Building*, a.a.O.

15) *Douds v. Architects, Engineers, Chemists, and Technicians*, Local 231 (Ebasco Co.), 75 F. Supp. 672 (S.D.N.Y. 1948); *NLRB v. Business Machine and Office Appliance Mechanics Conference Board*, IUE, Local 459 (Royal Typewriter Co.), 228 F. 2 d 553 (2 d Cir. 1955), cert. den. 351 U.S. 962 (1956).

16) *Royal Typewriter* (Fn. 15).

17) Wenn sie auf Dauer in einem anderen Betrieb ausgeführt werden, ist dieser „secondary“, *Carpet Layers*, Local 419 (Sears, Roebuck & Co.), 190 N.L.R.B. 143 (1971).

18) *Teamsters*, Local 563 (Fox Valley Material Suppliers Association), 176 N.L.R.B. 386 (1969).

19) *Miami Newspaper Pressmen's Local 46 v. NLRB*, 322 F. 2 d 405 (D.C. Cir. 1963); *Goetz*, *Secondary Boykotts and the LMRA: A Path through the Swamp*, 19 Kan.L.Rev. 651, 665-668 (1971); *Victor*, „Hot Cargo“ Clauses, 15 Lab. L. Journal 269, 281 (1964).

20) Nur auf die objektive Übernahme stellt ab Laborers' International Union, Local 859 v. NLRB, 446 F. 2 d 1319 (D. C. Cir. 1971).

21) *Shopmen's Local 501* (Oliver White Co.), 120 N.L.R.B. 856 (1958).

22) *IBEW*, Local 861 (Plauche Electric, Inc.), 135 N.L.R.B. 250 (1962), *overruling Brewery & Beverage Drivers Local 67* (Washington Coca-Cola Bottling Works), 107 N.L.R.B. 299 (1953).

23) Zur Rechtslage aus der Sicht dieser Arbeitnehmer s. u. 3.) b) bb).

24) *General Electric* (Fn. 12).

betriebes zu tun haben (Rasenmähen, Dachreparatur), sind die Arbeitnehmer „secondary“ und dürfen nicht abgesperrt werden. Auch hier gilt allerdings wieder eine Ausnahme: Kann die „unzusammenhängende“ Arbeit nur deshalb verrichtet werden, weil der Betrieb wegen des Streiks ruht (Maschinenüberholung), darf der Streikappell auch auf diese Arbeitnehmer erstreckt werden.²⁵⁾

Mißlicherweise für die bestreikten Arbeitgeber verweigern aber oft auch solche Arbeitnehmer das Überschreiten der Streikpostenlinie, die nach den vorgenannten Grundsätzen „secondary“ wären. Hier können die Arbeitgeber sich mit einem Kunstgriff helfen. Wenn sie die Eingänge zum Betriebsgelände für die verschiedenen Gruppen von Arbeitnehmern trennen und ein Tor ausschließlich zur Benutzung von Arbeitnehmern reservieren, die „unzusammenhängende Arbeit“ zu verrichten haben, so darf die Gewerkschaft an diesem Eingang keine Streikposten aufstellen.²⁶⁾ Es kommt nicht darauf an, ob die Trennung der Eingänge vor oder nach Streikausbruch vorgenommen wird.²⁷⁾

b) Besondere Regeln gelten, wenn mehrere Firmen auf einem Gelände zusammenarbeiten (*common situs*). Hier ist die Gefahr, daß der Streik gegen einen Arbeitgeber die anderen berührt, besonders groß. Es ist dabei zu unterscheiden, ob die verschiedenen Arbeitgeber nur nebeneinander auf demselben Gelände tätig sind oder ob sie an einer gemeinsamen Aufgabe wirken.

aa) Für den ersten Fall und im Grundsatz hat das NLRB bestimmt, daß zwar gestreikt werden darf, aber alle Vorkehrungen getroffen werden müssen, um die Auswirkungen auf Unbeteiligte minimal zu halten.²⁸⁾ Dazu gehört klare Sprache der Plakate und Aufrufe sowie enge räumliche Anlehnung der Streikaktivitäten an den Bereich des bestreikten Arbeitgebers. Man hat auch formuliert, daß die Streiktätigkeit „maßgeschneidert“ sein muß auf den primären Arbeitgeber.²⁹⁾

bb) Der zweite Fall betrifft vor allem Baustellen. Ausgehend von der Fiktion, daß die notwendige Kooperation der Firmen sich nicht ohne weiteres zu gegenseitigen „allies“ macht,³⁰⁾ wird auch hier das Postulat des maßgeschneiderten Streiks aufgestellt.³¹⁾ Der oben erwähnte Grundsatz, daß auch Arbeitnehmer, die „zusammenhängende Arbeit“ verrichten, in den Streikappell einbezogen werden dürfen, gilt nicht für die Arbeitnehmer der anderen auf der Baustelle vertretenen Firmen – er würde die Bautätigkeit weitgehend zum Erliegen bringen.

c) Der Streikappell kann sich auch an Kunden richten (Kundenboykott). Besuchen die Kunden den Betrieb des primären Arbeitgebers, werden sie fremden Arbeitnehmern gleichgestellt, die mit dem gewöhnlichen Geschäftsablauf zu tun haben,³²⁾ d. h. sie dürfen zum Boykott aufgefordert werden. Verkaufen andere Unternehmen, insbes. der Einzelhandel die Produkte des bestreikten Arbeitgebers, dürfen die Streiker im Grundsatz auch vor deren Betrieben zum Kundenboykott bezüglich der Produkte des bestreikten Arbeitgebers aufrufen. Eine Ausnahmeklausel in Sec. 8 (b) (4) NLRA bestimmt: Nicht „secondary“ und verboten ist die wahrheitsgemäße Information der Öffentlichkeit, daß einzelne Waren eines Verkaufsbetriebs von einem Produzenten stammen, gegen den die Gewerkschaft streikt. Diese Information darf nicht den Effekt haben, daß Arbeitnehmer oder Zulieferer des neutralen Verkaufsbetriebes ihre Tätigkeit ganz oder teilweise einstellen. Entgegen dem Wortlaut des Gesetzes kann die „Information“ auch durch Streikposten und Plakate (*picketing*) erfolgen, solange sie nicht in psychischen oder gar physischen Zwang ausartet.³³⁾

Zweck der Vorschrift ist, den Boykott auf den Anteil des bestreikten Arbeitgebers am Warenlager des Verteilers zu be-

schränken. Dieser selbst ist „secondary“ und darf nicht direkt bekämpft werden,³⁴⁾ der Boykott darf sich nicht auf seinen ganzen Betrieb erstrecken, weder ausdrücklich³⁵⁾ noch im notwendigen Ergebnis.³⁶⁾ Er muß aber die wirtschaftlichen Verluste des rechtmäßigen Produkt-Boykotts tragen.³⁷⁾ Die problematische Grenze liegt dort, wo der Verkäufer nur wenige Artikel führt und der Boykott eines Produkts deshalb notwendigerweise erhebliche Einbußen für ihn mit sich bringt.³⁸⁾ Eine von der Leitentscheidung³⁹⁾ abweichende Tendenz geht dahin, die wirtschaftlichen Auswirkungen des Produkt-Boykotts auf den neutralen Verkäufer mitzubersichtigen.⁴⁰⁾

d) Ein letzter Typ des hier zu behandelnden Boykotts mag spezifisch amerikanisch anmuten. Gewerkschaften haben in der Vergangenheit immer wieder versucht, den Arbeitgeber tarifvertraglich zu verpflichten, keine Wirtschaftsbeziehungen mit Unternehmen zu unterhalten, die nichtorganisierte Arbeitnehmer beschäftigen oder von der Gewerkschaft bestreikt werden (*hot cargo clause*). Diese Vereinbarungen sind seit 1959 nichtig, es sei denn, die Bau- oder Textilindustrie ist betroffen (Sec. 8 (e) NLRA).⁴¹⁾

Streng, aber nicht leicht zu trennen sind Klauseln, die den vertretenen Arbeitnehmern die herkömmliche Beschäftigung zu erhalten trachten (*work preservation clause*). Eine solche Klausel würde z. B. die Verwendung von anderen vorgefertigten Materials verbieten, wenn die Vorfertigungsarbeiten bislang von Arbeitnehmern des durch die Klausel verpflichteten Unternehmers verrichtet worden sind. Diese Vereinbarung wird legitimem Gewerkschaftsinteresse zugerechnet und als rein primäre Angelegenheit für zulässig gehalten, un-

25) General Electric (Fn. 12); NLRB v. Fleetwood Trailer Co., 389 U.S. 375 (1967).

26) General Electric (Fn. 12).

27) United Steelworkers v. NLRB, 289 F. 2 d 591, 595 (2 d Cir. 1961).

28) Sailors' Union of the Pacific and Moore Dry Dock Co., 92 N.L.R.B. 547 (1950).

29) Carpenters, Local 55 (Professional & Business Men's Life Ins. Co.), 108 N.L.R.B. 363, 366 (1954), bestätigt 218 F. 2 d 226 (10th Cir. 1954).

30) Denver Building (Fn. 12); Carpenters, Local 55 (Fn. 28); kritisch zu dieser Fiktion *St. Antoine, What Makes Secondary Boycotts Secondary?* in: Labor Law Developments, 11th Annual Institute on Labor Law, S. 5, 16 (Fn. 41) (1965).

31) Building & Construction Trades Council of New Orleans (Markwell & Hartz, Inc.), 155 N.L.R.B. 319 (1965). Bei Drucklegung dieses Aufsatzes (Januar 1976) wurde heftig für und gegen einen Gesetzesentwurf gekämpft, der bei Disput mit einem Arbeitgeber das Absperrn der gesamten Baustelle erlaubt hätte (*Picketing at Construction Sites Bill*, 1976).

32) Vgl. oben a) bb).

33) NLRB v. Fruit and Vegetable Packers & Warehousemen, Local 760 (Tree Fruits), 377 U.S. 58 (1964); vgl. *Lewis, Consumer Picketing and the Court – The Questionable Yield of Tree Fruits*, 49 Mich. L. Rev. 479 (1965); Comments, *Product Picketing – A New Loophole in Section 8 (b) (4) of the National Labor Relations Act?*, 63 Mich. L. Rev. 682 (1965).

34) NLRB v. Millmen & Cabinet Makers, Local 550, 367 F. 2 d 953, 955–56 (9th Cir. 1966); Salem Building Trades Council (Cascade Employers Association, Inc.), 163 N.L.R.B. 33, 36 (1967), enf. 388 F. 2 d 987 (9th Cir. 1967), cert. den. 391 U.S. 965 (1968).

35) Tree Fruits (Fn. 33), auf S. 71–72; Milk Wagon Drivers Local 753 (John Pralle), 163 N.L.R.B. 902 (1967); Teamsters, Local 695 (Toni Pelitteri Trucking Service, Inc.), 174 N.L.R.B. 753 (1969).

36) Teamsters, Local 327 (American Bread Co.), 170 N.L.R.B. 91 (1968), enf. 411 F. 2 d 147 (6th Cir. 1969); Honolulu Typographical Union v. NLRB, 401 F. 2 d 952 (D.C. Cir. 1968); cf. NLRB v. Building Service Employees, Local 105, 367 F. 2 d 227 (10th Cir. 1966); NLRB v. San Francisco Typographical Union Nr. 21 (California Newspapers, Inc.), 465 F. 2 d 53 (9th Cir. 1972).

37) Tree Fruits (Fn. 33), S. 70, 71; Comments (Fn. 33), S. 692.

38) Etwa der Boykott des Benzins an einer Tankstelle.

39) Vgl. Nachweise Fn. 33.

40) Comments (Fn. 33).

41) Laborers Local 383 v. NLRB, 323 F. 2 d 422 (9th Cir. 1963), gegen die frühere Entscheidung des NLRB in *Construction Laborers Local 383 (Colson & Stevens Constr. Corp.)*, 137 N.L.R.B. 1650 (1962); vgl. *St. Antoine, Secondary Boycotts and Hot Cargo: A Study in Balance of Power*, 40 U. of Det. L. Rev. 189, 209–211 (1962); *Grove, Obtaining and Enforcing Hot-Cargo Contracts in the Construction Industry*, 51 A.B.A. Journ. 732 (1965).

geachtet wirtschaftlicher Auswirkungen auf Drittunternehmer.⁴²⁾

2. Proteststreiks

Das amerikanische Recht unterscheidet entsprechend der Motivation zwischen zwei Grundtypen von Streiks: Streiks zur Verbesserung der Wirtschafts- und Arbeitsbedingungen (ökonomische Streiks) und Streiks als Gegenwehr gegen rechtswidrige Maßnahmen des Arbeitgebers, zumeist als Unterstützungsaktion für einzelne betroffene Arbeitnehmer.⁴³⁾ In Sec. 7 NLRA, die die Koalitionsfreiheit und -betätigung umfassend garantiert,⁴⁴⁾ werden beide Streikarten grundsätzlich geschützt. Bei Proteststreiks erscheint das Anliegen der Arbeitnehmer sogar besonders gerechtfertigt, während die Interessen des Arbeitgebers wegen seines Rechtsverstoßes weiter zurücktreten müssen als beim ökonomischen Streik. Im Gegensatz zu wirtschaftlichen Arbeitskämpfen dürfen die Arbeitsplätze der Streiker nicht auf Dauer mit Ersatzleuten besetzt werden.⁴⁵⁾ Es ist dem Arbeitgeber auch nicht erlaubt, die Abwesenheit der Arbeitnehmer auszunutzen, um ihre Arbeitsplätze durch Automatisierung oder Vergabe der Arbeit an selbständige Subunternehmer wegfallen zu lassen.⁴⁶⁾ Kommt es während des Streiks zu einer Abstimmung, ob und welche Gewerkschaft in der maßgeblichen Betriebseinheit Repräsentant werden soll,⁴⁷⁾ so sind nur die Streiker, nicht ihre zeitweiligen Ersatzleute stimmberechtigt.⁴⁸⁾

Das Recht der Streikenden auf ihre Arbeitsplätze geht auch nicht automatisch dadurch verloren, daß sie selbst an rechtswidrigen Aktionen teilnehmen. Verweigert der Arbeitgeber daraufhin ihre Wiedereinstellung, so prüft das NLRB, ob unter Abwägung des Fehlverhaltens von Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine Entlassung gerechtfertigt ist.⁴⁹⁾ Die Regeln über den Proteststreik kommen auch beim ökonomischen Streik zur Anwendung, wenn der Arbeitgeber während dessen Verlaufs eine rechtswidrige Maßnahme trifft.⁵⁰⁾

Die allgemeinen Begrenzungen ökonomischer Streiks gelten nicht ohne weiteres für Proteststreiks. Die vorgeschriebene Warnungsfrist von 60 Tagen bei Kündigung laufender Tarifverträge (Sec. 8 (d) NLRA) braucht nicht eingehalten zu werden.⁵¹⁾ Der Proteststreik kann auch von Gewerkschaften ausgerufen und geführt werden, die nicht als Repräsentant der Arbeitnehmer anerkannt sind.⁵²⁾ Auch eine vertragliche Friedenspflicht bezieht sich nicht in jedem Fall auf Proteststreiks. Amerikanische Tarifverträge implizieren nicht ipso jure eine Friedenspflicht.⁵³⁾ Ausdrückliche Friedensklauseln sind jedoch zulässig und üblich. Ob sie auch Proteststreiks ausschließen, ist Auslegungsfrage. Sie decken in der Regel nicht Proteste gegen schwerwiegende Rechtsverletzungen des Arbeitgebers, die gegen die Gewerkschaft gerichtet sind.⁵⁴⁾ Aber auch Nichterfüllung des Tarifvertrages seitens des Arbeitgebers kann die Gewerkschaft, anders als beim ökonomischen Streik, von ihrer vertraglichen Friedenspflicht entbinden.⁵⁵⁾

Die gleichzeitige Existenz von gesetzlichen Rechtsbehelfen macht den Proteststreik nicht unzulässig. Bisher nicht erörtert ist die Frage, welche Rechtslage bei einem Proteststreik gegen eine nur vermeintlich rechtswidrige Maßnahme des Arbeitgebers besteht. Der besondere Schutz, der Proteststreikern gewährt wird, ist legitimiert aus dem tatsächlichen Vorliegen einer Rechtsverletzung. Der Streik gegen eine rechtmäßige Maßnahme des Arbeitgebers muß aber nicht notwendigerweise einen rechtswidrigen Arbeitsvertragsbruch darstellen. Die Teilnahme an Arbeitsstreitigkeiten (*labor disputes*) ist ganz generell geschützt.⁵⁶⁾ Der Protest gegen rechtmäßige Maßnahmen des Arbeitgebers ist eine Frage der Machtbalance und nicht grundsätzlich von Recht verboten.⁵⁷⁾ Eine Grenze liegt allerdings dort, wo das Direktionsrecht des Ar-

beitgebers betroffen ist oder wo er zu einem Verhalten gezwungen werden soll, das gegen das Recht verstößt.⁵⁸⁾

3. Sympathiestreiks

Ging es beim Proteststreik um die Unterstützung von Rechtsforderungen meist anderer Arbeitnehmer, so zielt der Sympathiestreik auf die Unterstützung wirtschaftlicher Forderungen anderer, ebenfalls streikender und unmittelbar betroffener Arbeitnehmer.⁵⁹⁾ Arbeitskämpfe aus altruistischer Motivation werden in den USA nicht als dogmatisches Sonderproblem angesehen und sind im Gesetz nicht besonders geregelt. Von Proteststreiks abgesehen, werden alle drittbezogene Kampfmaßnahmen unter dem mehrdeutigen Begriff der „*secondary activity*“ zusammengefaßt, also sowohl Boykott als auch Solidaritätsaktionen.

a) Innerhalb eines Betriebes sind Sympathieaktionen denkbar, wenn eine Facheinheit, geführt von der nur sie repräsentierenden Gewerkschaft, streikt und dabei von anderen Arbeitnehmergruppen solidarisch unterstützt wird. Das Verhalten der Sympathisanten wird ohne weiteres vom Merkmal der „gegenseitigen Hilfe und Schutz“ (*mutual aid and protection*) der Sec. 7 NLRA gedeckt.⁶⁰⁾ Aber auch die Weigerung einer Betriebseinheit, zugewiesene Arbeit auszuführen, die bisher gewöhnlich von einer anderen Einheit verrichtet worden ist, fällt unter diese Bestimmung, denn die Übernahme könnte die Arbeitsplätze jener Arbeitnehmer gefährden.⁶¹⁾

42) National Woodwork Manufacturers Association v. NLRB, 386 U.S. 612 (1967); Houston Insulation Contractors Association v. NLRB, 386 U.S. 664 (1967).

43) Rechtswidrige Maßnahmen im Arbeitsrecht werden „*unfair labor practices*“ (ULP) genannt, Sec. 8 NLRA. Proteststreiks heißen demgemäß „*ULP-strikes*“; vgl. Biedenkopf (Fn. 2), S. 83.

44) „Arbeitnehmer haben das Recht, sich zu organisieren, Gewerkschaften zu gründen, beizutreten oder zu unterstützen, durch Repräsentanten ihrer Wahl in Kollektivverhandlungen einzutreten und andere gemeinsame Aktionen zu unternehmen mit dem Ziel von Kollektivverhandlungen oder sonstiger gegenseitiger Hilfe und Schutz...“ (Sec. 7 NLRA; Übersetzung v. Verf.). Der Rest der Bestimmung garantiert begrenzt die negative Koalitionsfreiheit.

45) Collins & Aikman Corp., 165 N.L.R.B. 678 (1967); NLRB v. Mackay Radio and Telegraph Co., 334 U.S. 333 (1938); NLRB v. My Store, Inc., 345 F. 2 d 494, 498 (7th Cir. 1965), cert. den. 382 U.S. 927 (1965); vgl. Morris, The Developing Labor Law (1971), S. 525.

46) Hawaii Meat Corp., Ltd., 139 N.L.R.B. 966 (1962).

47) Das Verfahren ist in Sec. 9 NLRA geregelt.

48) Tampa Sand and Material Co., 137 N.L.R.B. 1549 (1962); Times Square Stores Corp., 79 N.L.R.B. 361 (1948); beim ökonomischen Streik stimmen beide Gruppen ab, Sec. 9 (c) (3) NLRA, vgl. W. Wilton Wood, Inc., 127 N.L.R.B. 1675, 1677 (1960).

49) NLRB v. Thayer Co., 213 F. 2 d 748 (1st Cir. 1954), cert. den. 348 U.S. 883 (1954); Kohler Co., 148 N.L.R.B. 1434 (1964), affirmed 345 F. 2 d 748 (D. C. Cir. 1965), cert. den. 382 U.S. 836 (1965); Onca Knitting Mills v. NLRB, 375 F. 2 d 385 (4th Cir. 1967); Kayser-Roth Hosiery Co., 187 N.L.R.B. 562 (1970), mod. 447 F. 2 d 396 (6th Cir. 1971); gesetzliche Grundlage ist Sec. 10 (c) NLRA: Es kommt darauf an, ob die Entlassung „*for cause*“ war.

50) NLRB v. Pecheur Lozenge Co., 209 F. 2 d 393 (2 d Cir. 1953); NLRB v. International Van Lines, 409 U.S. 48 (1972).

51) Mastro Plastics Corp. v. NLRB, 350 U.S. 270 (1956).

52) UAW, Local 259 (Fanelli Ford Sales, Inc.), 133 N.L.R.B. 1468 (1961); es gilt nicht die Sperre für fremde Gewerkschaften in Sec. 8 (b) (7) NLRA.

53) Die Vereinbarung einer umfassenden Schiedsklausel impliziert allerdings eine stillschweigende Friedensklausel, vgl. Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen & Helpers, Local 174 v. Lucas Flour Co., 369 U.S. 95 (1962).

54) Mastro Plastics (Fn. 51); Arlan's Department Store, 133 N.L.R.B. 802 (1961).

55) Kellstone, Inc., 206 N.L.R.B. (1974).

56) Sec. 2 (9) und 7 NLRA, vgl. NLRB v. Thayer (Fn. 49).

57) Morris (Fn. 45), S. 524, 525.

58) H. M. Newman, 85 N.L.R.B. 725 (1949); Thompson Products, Inc., 72 N.L.R.B. 886 (1947); American News Co., 55 N.L.R.B. 1302 (1944).

59) Das solidarische Element ist bei Proteststreiks ebenfalls vorhanden, nur überdeckt der Gesichtspunkt des „*Rechtsstreiks*“ i. d. R. den des Sympathiestreiks.

60) Sinclair Oil Corp. v. Oil Workers, 452 F. 2 d 49 (7th Cir. 1971); NLRB v. Southern Greyhound Lines, Inc., 426 F. 2 d 1299 (5th Cir. 1970); NLRB v. Union Carbide Corp., 440 F. 2 d 54 (4th Cir. 1971).

61) Houston Insulation Contractors (Fn. 42); United Association of Journeymen, Local 106 (Columbia Southern Chemical Corp.), 110 N.L.R.B. 206, 209 (1955).

Eine vertragliche Friedensklausel umfaßt in aller Regel auch diese Sympathiearbeitskämpfe.⁶²⁾

b) Bedeutungsvoller, aber auch komplizierter zu beurteilen sind Solidaritätsaktionen zugunsten von Arbeitnehmern anderer Betriebe.

aa) „Reine“ Sympathiestreiks sind bisher nicht vorgekommen. Hiermit ist der Streik in Unternehmen A zur Unterstützung des Streikes in Unternehmen B gemeint. Das Merkmal „gegenseitige Hilfe und Schutz“ in Sec. 7 NLRA beschränkt sich nicht auf Arbeitnehmer desselben Arbeitgebers.⁶³⁾ Die Sonderregelung für „secondary activity“ (Sec. 8 (b) (4) (B) NLRA) würde den Streik jedoch erfassen, wenn der Arbeitgeber der Sympathisanten gezwungen werden soll, wirtschaftlich auf den primär bestreikten Arbeitgeber einzuwirken. Der Sympathiestreik wäre dann rechtswidrig. Soll der Arbeitgeber der Sympathiestreiker aber zu keinem besonderen Verhalten veranlaßt werden, greift Sec. 8 (b) (4) (B) NLRA nicht ein, die Lösung des Problems bleibt offen.

bb) Häufig mußten sich die Gerichte hingegen mit der Weigerung von Arbeitnehmern befassen, die Streikpostenlinie vor fremden Betrieben zu überschreiten, obwohl das Betreten des Betriebsgeländes zu ihren arbeitsvertraglichen Aufgaben gehört hätte (Lieferanten, Fahrer etc.). Streikposten spielen eine überragende Rolle im Streikgeschehen; ihre Appelle an alle, die sich dem Betriebsgelände nähern, werden sehr ernst genommen. Der Ausdruck für das Absperrn eines Betriebes mit Posten und Schildern, „picketing“, wird weitgehend synonym für Streik gebraucht. Als erstes haben die Gerichte zu entscheiden, ob die Vorschriften über „secondary activity“ anwendbar sind oder ob es sich um einen primären Streik handelt (*primary activity*). Im Ergebnis enthält das Verhalten Aspekte von beidem.⁶⁴⁾ Bezüglich des bestreikten Betriebes, den der Arbeitnehmer zu betreten sich weigert, handelt es sich um „secondary activity“, bezüglich des eigenen Arbeitgebers, der den Arbeitnehmer ausgesandt hat, ist das Verhalten „primary“. Da es sich aber um ein einheitliches Geschehen handelt, sollen beide Aspekte an dieser Stelle behandelt werden.

(1) Die Bestimmungen über „secondary activity“ enthalten eine Ausnahme: Wenn die Streikpostenlinie vor einem Betrieb im Rahmen eines rechtmäßigen primären Streiks aufgestellt ist, fällt die Weigerung Dritter, die Linie zu kreuzen, nicht unter das Boykottverbot (Sec. 8 (b) (4) 1. Ausnahme NLRA). Erfüllt die Streikpostenlinie nicht diese Voraussetzungen, ist die Rechtsfolge einer Weigerung nicht endgültig geklärt. Die bisher vorliegenden Entscheidungen der unteren Instanzen⁶⁵⁾ kommen zu einem für den Arbeitnehmer günstigen Ergebnis: Da die Streikposten an alle appellieren dürfen, deren Tätigkeit mit dem normalen Geschäftsgang des bestreikten Unternehmens zu tun hat,⁶⁶⁾ könne das Befolgen dieses Appells nicht verboten sein. Die gesetzliche Ausnahmeklausel wird analog angewandt.⁶⁷⁾

(2) Das Element eines Sympathiestreiks ist in der Weigerung enthalten, soweit das Verhältnis des Arbeitnehmers zu seinem eigenen Arbeitgeber betroffen ist. Hier hatten die Gerichte eine Konfliktsituation zu lösen. Einerseits ist jedes Verhalten zur Unterstützung anderer Arbeitnehmer, auch außerhalb des eigenen Betriebes, durch Sec. 7 NLRA geschützt.⁶⁸⁾ Andererseits ist das Direktionsrecht des Arbeitgebers anerkannt.⁶⁹⁾ Das NLRB fand einen Kompromiß: Die Weigerung des Arbeitnehmers als solche berechtigt den Arbeitgeber nicht zu Disziplinarmaßnahmen. Wenn aber die Erfüllung des Auftrags auf fremdem Betriebsgelände notwendig ist, um den effektiven Fortgang der eigenen Geschäfte aufrechtzuerhalten, darf der Arbeitgeber andere Leute auf die Stelle des Sympathiestreikers setzen, sogar auf Dauer.⁷⁰⁾ Un-

gelöst bleibt vorläufig aber die Frage, ob der Streiker formell entlassen ist oder ob er, wie in einem normalen ökonomischen Streik, eine Anwartschaft auf seinen Arbeitsplatz behält für den Fall, daß der Ersatzmann eines Tages fortgeht.⁷¹⁾

Die Auswirkungen von Friedensklauseln in Tarifverträgen auf das Recht, fremde Streikpostenlinien zu respektieren, ist wiederum Auslegungsfrage. Da das Verhalten einen Teilstreik gegenüber dem eigenen Arbeitgeber bedeutet, kann es von der Friedensklausel mit erfaßt sein.⁷²⁾ Andererseits ist die Respektierung von Streikpostenlinien so tief verwurzelt in der amerikanischen Gewerkschaftstradition, daß man eine ausdrückliche und unmißverständliche Fassung der Friedensklausel verlangt hat, um auch dieses Verhalten auszuschließen.⁷³⁾ Wenn allerdings Friedensklausel und umfassende Schiedsklausel im Tarifvertrag kombiniert sind, gilt das Recht auf Respektierung von Streikpostenlinien als ausgeschlossen.⁷⁴⁾

Umgekehrt versuchen die Gewerkschaften oft, das Weigerungsrecht im Tarifvertrag abzusichern und selbst die Ersetzung der Arbeitnehmer auszuschließen. Soweit sich diese Vereinbarung auf fremde Streikpostenlinien bezieht, die ihrerseits rechtmäßig errichtet sind, ist eine derartige Klausel nicht zu beanstanden.⁷⁵⁾

c) Ein Sympathiestreik kann auch darin liegen, daß die Arbeitnehmer eines Betriebes sich weigern, Streikarbeit eines anderen Betriebes zu übernehmen. Auch hier sind primäre und sekundäre Aspekte gemischt. Unter beiden Gesichtspunkten ergibt sich die prinzipielle Unzulässigkeit der Weigerung. Im Verhältnis zum eigenen Arbeitgeber verstößt die Weigerung gegen dessen Direktionsrecht und gegen das Verbot von zeitlichen Teilstreiks: Arbeitnehmer dürfen streiken oder arbeiten, aber nicht beides zur gleichen Zeit.⁷⁶⁾ Das Recht auf Sympathieaktionen wurde in den einschlägigen Entscheidungen nicht erörtert. Im Verhältnis zum fremden Betrieb handelt es sich um verbotene „secondary activity“. Anderes kann nicht einmal im Tarifvertrag vereinbart werden.⁷⁷⁾

Eine Ausnahme besteht aber in zweierlei Hinsicht: Wenn die betroffenen Betriebe faktisch von ein und demselben Arbeitgeber kontrolliert werden,⁷⁸⁾ oder wenn der eigene Arbeitgeber ein „ally“ des fremden, bestreikten Betriebes ist.⁷⁹⁾

62) Picking House Workers Local 721 v. Needham Packing Co., 376 U.S. 247 (1964).

63) Vgl. Sec. 2 (3) NLRA.

64) Morris (Fn. 45), S. 126.

65) Redwing Carriers, Inc., 137 N.L.R.B. 1545 (1962); L. G. Everist, Inc., 142 N.L.R.B. 193 (1963); Truck Drivers, Local 413 v. NLRB, 334 F. 2 d 539, 545 (D. C. Cir. 1964), Revision abgelehnt 379 U.S. 916 (1964).

66) Vgl. oben 1.) a) bb).

67) Morris (Fn. 45), S. 536.

68) Vgl. oben aa).

69) Redwing Carriers (Fn. 65).

70) Redwing Carriers (Fn. 65); Overnight Transportation Corp., 154 N.L.R.B. 1271, 1275 (1965); vgl. NLRB v. Great Dane Trailers, Inc., 388 U.S. 26 (1967).

71) L. G. Everist (Fn. 65); NLRB v. L. G. Everist, Inc., 334 F. 2 d 312, 318 (8th Cir. 1964); NLRB v. Southern Greyhound Lines, Inc., 426 F. 2 d 1299 (5th Cir. 1970); NLRB v. Union Carbide Corp., 440 F. 2 d 54, 76 (4th Cir. 1971); NLRB v. Alamo Express, Inc., 430 F. 2 d 1032 (5th Cir. 1970).

72) NLRB v. Rockaway News Supply Co., 345 U.S. 71 (1953).

73) Kellogg Co., 189 N.L.R.B. 948 (1971).

74) Montana-Dakota Utilities Co. v. NLRB, 455 F. 2 d 1088 (8th Cir. 1972); Connolly, Jr., Section 7 and Sympathy Strikes: The Respective Rights of Employers and Employees, 25 Labor L. J. 760, 765 (1974).

75) Truck Drivers (Fn. 65); Drivers Local 695 (Madison Employers' Council) v. NLRB, 361 F. 2 d 547 (D. C. Cir. 1966).

76) NLRB v. Montgomery Ward & Co., Inc., 157 F. 2 d 486, 496 (8th Cir. 1946); hinsichtlich der Weigerung, Streikpostenlinien zu überqueren, wurde dieses Argument nicht erogen.

77) Sec. 8 (c) NLRA, sog. „hot cargo clause“.

78) Sog. „Single-employer doctrine“, vgl. NLRB v. Amalgamated Lithographers, 309 F. 2 d 31, 37 (9th Cir. 1962); Employing Lithographers of Greater Miami v. NLRB, 301 F. 2 d 20, 28 (5th Cir. 1962).

79) Hierzu oben 1.) a) aa).

II. Frankreich

1. Boykotts

a) Boykotts sekundärer Arbeitgeber spielen in heutigen Arbeitskämpfen praktisch keine Rolle mehr. Lediglich um die Jahrhundertwende hatten die Gewerkschaften versucht, ihre Ziele durch Druck auch auf Außenstehende zu erreichen. Die Anerkennung von Arbeitnehmerorganisationen im Gesetz vom 21. 3. 1884⁸⁰⁾ umfaßte kollektive Kampfmaßnahmen. Ein Boykott hatte sich allerdings in den allgemeinen Grenzen zulässiger Kampfmaßnahmen zu halten,⁸¹⁾ er wurde eng definiert. So durften „schwarze Listen“ von Arbeitgebern geführt werden, die den Gewerkschaftsforderungen nicht nachgegeben hatten (*mise à l'index*).⁸²⁾ Gegen diese Unternehmer durfte auch öffentlich zum Kundenboykott aufgerufen werden.⁸³⁾ Unzulässig war hingegen der Boykott eines Cafés, in dem Streikbrecher bedient wurden.⁸⁴⁾

Insgesamt stehen Rechtsprechung und Schrifttum heutzutage Boykotts ablehnend gegenüber. Die Feststellung der *Cour d'Appel* Nancy von 1891⁸⁵⁾ dürfte die auch heute vorherrschende Rechtsüberzeugung wiedergeben: Legitimer Zweck des kollektiven Arbeitsrechts sei es, den Schwachen gegen den Starken zu schützen, nicht aber, organisierte Tyrannei und die Erpressung einzelner zu fördern.

b) Appelle an dritte Arbeitnehmer, den bestreikten Arbeitgeber zu boykottieren oder sich dem Streik anzuschließen, gehören nicht zum typischen Streikbild in Frankreich. Die Solidarität der Arbeitnehmer ist nicht sehr stark, zumal wenn sie einer anderen Gewerkschaft angehören, die den Streik nicht mitunterstützt.⁸⁶⁾ Streikposten werden deshalb oft gar nicht erst aufgestellt.⁸⁷⁾ Die Individualfreiheit steht höher im Kurs als kollektive Disziplin. Rechtliches Kriterium bei Versuchen der Streikenden, auf dritte Arbeitnehmer Einfluß zu nehmen, ist daher vor allem deren persönliche Freiheit. Die Anwendung von Gewalt, Drohungen oder jeglicher Art von Zwang verletzt diese Freiheit (*atteinte à la liberté du travail*), stellt einen Mißbrauch des Streikrechts dar (*abus de droit*)⁸⁸⁾ und kann strafrechtlich verfolgt werden.⁸⁹⁾ Auch ohne aktives Tun können Streikposten Arbeitswillige so einschüchtern, daß diese aus Furcht vor Repressalien von ihrer Arbeitsfreiheit keinen Gebrauch machen.⁹⁰⁾ Das Führen einer „schwarzen Liste“ von Streikbrechern wird jedoch nicht als eine derartige Einschüchterung gewertet.⁹¹⁾ Das bloße Streikpostenstehen und der unverbindliche Appell an Kollegen, sich dem Streik anzuschließen, beeinträchtigt deren Freiheit nicht und ist zulässig.⁹²⁾ Die Rechtslage bezüglich Lieferanten und Fahrern anderer Unternehmen wird nicht erörtert.

c) Boykottmaßnahmen gegen nichtorganisierte Arbeitnehmer werden allgemein als unzulässig angesehen, da sie die negative Koalitionsfreiheit beeinträchtigen.⁹³⁾ Dazu gehört auch ein Streik, der den Arbeitgeber zur Entlassung nichtorganisierter Arbeitnehmer zwingen soll.⁹⁴⁾

2. Proteststreiks

Streiks zur Abwehr vermeintlich rechtswidriger Maßnahmen des Arbeitgeber gegen Arbeitskollegen sind keine Seltenheit in Frankreich. Ihre rechtliche Beurteilung scheint im Wandel begriffen zu sein.

a) Die bislang herrschende Auffassung, die in den meisten Darstellungen des Arbeitskampsrechts zu finden ist, unterscheidet zwischen Protesten gegen rechtswidrige Arbeitgebermaßnahmen und solchen, die sich gegen eine rechtmäßige Handlung des Arbeitgebers richten. Liegt eine rechtswidrige Maßnahme vor, so ist der Streik aus dem gemeinsamen Berufsinteresse der Arbeitnehmer legitimiert.⁹⁵⁾ Stellt sich jedoch heraus, daß die Maßnahme nicht rechtswidrig war, so fehlt

ein berechtigtes Streikinteresse. Der Proteststreik gilt als Mißbrauch des Streikrechts⁹⁶⁾ und ist unzulässig.⁹⁷⁾

Diese Rechtsprechung ist kritisiert worden, da die Arbeitnehmer selten in der Lage seien, die Rechtmäßigkeit der Arbeitgebermaßnahme juristisch zu beurteilen.⁹⁸⁾ Es sei unbillig, das Risiko der Rechtmäßigkeit, die oft erst ex post von einem Gericht festgestellt wird, allein den Streikern aufzuladen.⁹⁹⁾ Außerdem, so wurde argumentiert, gehe es den Streikern oft gar nicht darum, Rechtsansprüche durchzusetzen. Ihre Protestaktion richte sich gegen die konkrete Handhabung eines Problems ohne Rücksicht auf deren Rechtmäßigkeit. Sollte sie unrechtmäßig sein, so ist der Streik eben auch gegen das als unbefriedigend empfundene Recht gerichtet.¹⁰⁰⁾

b) Die neuere Entwicklung läßt vermuten, daß die Unterscheidung nach der Rechtmäßigkeit der Arbeitgebermaßnahme nicht mehr ausschlaggebend für die Gerichte ist. Bereits 1965 hatte *Savatier* in einer Anmerkung zu einer Entscheidung der *Cour de Cassation*¹⁰¹⁾ eine Alternativ-Argumentation in der Urteilsbegründung entdeckt.¹⁰²⁾ Da ein Streik die kollektive Selbstverteidigung gemeinsamer Arbeitnehmerinteressen ist,¹⁰³⁾ ist ein Proteststreik rechtmäßig, wenn die Maßnahme des Arbeitgebers irgendeine Beziehung hat zu den gemeinsamen Arbeitsbedingungen. Dies sei der Fall, so *Savatier*, wenn (1) die Maßnahme auf einer Gewerkschaftstätigkeit des betreffenden Arbeitnehmers beruhe, oder (2) der Personaldelegierte¹⁰⁴⁾ betroffen ist oder (3) mehr als ein Arbeitnehmer betroffen ist. Nur wenn es um die rein persönlichen Belange eines Kollegen gehe, sei ein Unterstützungstreik der anderen Arbeitnehmer rechtswidrig.¹⁰⁵⁾

80) Vgl. dazu *Durand/Vitu*, *Traité de droit du travail*, Bd. III (1956), S. 861.

81) *Cass. req.* vom 29. 6. 1897, S. 1898, I, 17; *Verdier*, *Les Syndicats* (1966), S. 383–384; *Esmein*, *Rapport sur le boycottage ou mise à l'index en droit privé Français*, in: *L'Association Henri Capitant, Travaux* (1959), S. 89.

82) *Cass. req.* vom 25. 1. 1905, S. 1906, I, 209.

83) *Trib. Seine* vom 18. 1. 1929, *Gaz. Pal.* 1929, I, 686.

84) *Cour de Nancy* vom 14. 5. 1891, *D.* 1892, II, 433.

85) *S. Fn.* 84.

86) *Blanc-Jouvan*, *The effect of industrial action on the status of the employee*, in: *Industrial Conflict* (Hrg. *Aaron/Wedderburn* 1972), S. 176, 207.

87) *Seyfarth, Shaw, Fairweather, Geraldson*, *Labor Relations and the Law in France and the United States* (1972), S. 134.

88) *Sinay*, *La Grève* (1966), N. 101.

89) *Art.* 414, 415 *Cpén.*; vgl. hierzu *Lyon=Caen* (Fn. 5), S. 339.

90) *Trib. corr. Dijon* v. 10. 2. 1939, *D. H.* 1939, 272; *Trib. corr. Seine* vom 26. 10. 1938, *D. H.* 1939, 15.

91) *Cass. crim.* vom 29. 10. 1964, *D.* 1965, 260.

92) *Cass. soc.* vom 1. 6. 1951, *Bull. Civ.*, IV, S. 309 (Nr. 432); *Trib. civ. Douai* vom 28. 5. 1952, *Gaz. Pal.* 1952, 186; *Latournerie*, *Le Droit Français de la Grève* 1972, S. 308; *Saint-Jours*, *L'occupation des lieux de travail accessoirement à la grève*, *D.* 1974, Chr. 135.

93) *Cass. civ.* vom 25. 11. 1953, *J. C. P.* 1953, II, 7873; vom 31. 3. 1956, *J. C. P.* 1956, II, 9434; *Cour d'appel Paris* vom 9. 5. 1971, *D.* 1972, 11.

94) *Cass.* vom 22. 6. 1892, *D.* 1892, I, 449.

95) *Cass. soc.* vom 21. 6. 1967, *Cah. Prud.* 1967, 173; vom 8. 1. 1965, *Droit soc.* 1965, 380; vom 5. 10. 1960, *J. C. P.* 1960, IV, 154; vom 12. 3. 1959, *D.* 1959, 241; vom 13. 11. 1954, *Droit soc.* 1955, 163; vom 21. 7. 1951, *Droit soc.* 1952, 117; vgl. *Latournerie* (Fn. 92), S. 359.

96) *Camerlynck-Lyon=Caen* (Fn. 8), N. 629: Das Streikrecht hört dort auf, wo es in Mißbrauch umschlägt.

97) *Cass. soc.* vom 21. 6. 1967 und 8. 1. 1965 (Fn. 95); *Trib. civ. Lille* vom 21. 10. 1953, *D.* 1955, *Somm.* 10; unrichtig *Kanowitz*, *The Strike and Lockout under French Labor Law*, 9 *St. Louis U. L. J.* 211, 227–228 (1965).

98) *Sinay* (Fn. 88), Nr. 80; *Latournerie* (Fn. 92), S. 358

99) *S. Fn.* 88.

100) *Savatier*, *Anm. zu Cass. soc.* vom 8. 1. 1965, *Droit soc.* 1965, 381. Diese Sicht entspricht dem französischen Verständnis des Streiks als Mittel des Klassenkampfes, als ein Ringen um das Recht oder gegen die bestehende Ordnung, vgl. *Lyon=Caen* (Fn. 5), S. 334.

101) *S. Fn.* 95 (Entsch. vom 8. 1. 1965).

102) *S. Fn.* 100.

103) *Camerlynck-Lyon=Caen* (Fn. 8), N. 622; *Sinay* (Fn. 88), N. 80 (Vorb.); vgl. Präambel der Verfassung vom 4. 10. 1958 (J. O. vom 5. 10. 1958), die auf die Präambel der Verfassung vom 27. 10. 1946 verweist (J. O. vom 28. 10. 1946).

104) *Délégué du personnel*; vgl. *Engels* (Fn. 6).

105) *Savatier* (Fn. 100).

Auch nach *Camerlynck* und *Lyon-Caen* kommt es auf die Rechtmäßigkeit oder auch nur sachliche Begründetheit der Streikforderung nicht an – allein das berufliche Motiv entscheidet.¹⁰⁶⁾

Nach *Sinay*¹⁰⁷⁾ sind neben das klassische Objekt des Arbeitskampfes, die Berufsinteressen, neue und andere Objekte getreten, vor allem die wirtschaftliche Einflußnahme (*objectif économique*) und der Organisationsschutz (*objectif syndical*). Proteststreiks können vor allem auch der wirtschaftlichen Einflußnahme dienen – in rezessiver Lage zur Abwehr disproportionaler Lasten für die Arbeitnehmer, in prosperierenden Zeiten zur Erweiterung der Arbeitnehmermitbestimmung und -beteiligung.¹⁰⁸⁾ Darüberhinaus komme dem modernen Streik auch die Funktion der Meinungsäußerung zu.¹⁰⁹⁾

Diese Ansätze haben das Verständnis des Proteststreiks als kollektive Abwehr von Rechtsbeeinträchtigungen einzelner Arbeitnehmer weit zurückgelassen. Der Streik erscheint als legitime Artikulation praktisch aller Interessen der abhängigen Arbeit, wobei „Proteststreiks“ subsidiär alle Arbeitskämpfe sind, die nicht herkömmlich der Stärkung der Verhandlungsposition in konkreten Tarifverhandlungen dienen.

Ob die *Cour de Cassation* dem folgt, kann noch nicht gesagt werden. In neueren Entscheidungen wurden allerdings Proteststreiks für rechtmäßig erklärt, ohne daß die Rechtswidrigkeit der Arbeitgebermaßnahme überhaupt geprüft wurde.¹¹⁰⁾ Und in einem Urteil vom 27. 2. 1974 betonte das Gericht, die nicht offensichtlich gerechtfertigte Entlassung mehrerer Arbeitnehmer habe eine begründete Furcht der anderen für ihre Arbeitsplätze ausgelöst. Beim Streik sei es deshalb um das gemeinsame Berufsinteresse aller Arbeitnehmer gegangen.¹¹¹⁾ Diese Entscheidung könnte lediglich als eine Milderung des Arbeitnehmersrisikos verstanden werden. Doch andere Urteile ergänzen das Bild. So dürfen Proteststreiks auch außerhalb von Rechtsansprüchen sich gegen Umstände richten, die das berufliche Interesse der Arbeitnehmer berühren, gleich, ob der Arbeitgeber sie zu verantworten hat (Anordnung von Überstunden)¹¹²⁾ oder nicht (nachteiliger Geldwechselskurs für Grenzgänger).¹¹³⁾

Eine rechtswidrige Arbeitgebermaßnahme dürfte angesichts dieser Entscheidungen nicht unabdingbare Voraussetzung zulässiger Proteststreiks sein.

Festzuhalten ist im Hinblick auf das deutsche Recht, daß das Vorhandensein von Rechtsbehelfen für die betroffenen Arbeitnehmer nicht einen Proteststreik gemeinsam mit nicht betroffenen Kollegen unzulässig macht. Ein weit gefaßter Begriff des „Berufsinteresses“ (*intérêt professionnel*) und die Definition des Streiks als Verteidigung gemeinsamer Berufsinteressen¹¹⁴⁾ decken auch Streiks zur Abwehr von Rechtsverletzungen des Arbeitgebers, gegen die gleichzeitig Rechtsbehelfe zur Verfügung stehen – etwa der Entlassung eines Arbeitnehmers,¹¹⁵⁾ unregelmäßiger Lohnauszahlung¹¹⁶⁾ oder Disziplinarmaßnahmen gegen den Personaldelegierten.¹¹⁷⁾ Einen besonderen Rechtsstatus für Proteststreiker kennt das französische Recht nicht, es gelten dieselben Regeln wie beim ökonomischen Streik.¹¹⁸⁾

III. Sympathiestreiks

In der Diskussion von kollektiven Solidaritätsaktionen wird in Frankreich selten unterschieden zwischen Proteststreiks, Solidarität in der Verfolgung wirtschaftlicher Ziele und politischen Streiks. Die individualistische Arbeitskampauffassung (Streik bestimmter Arbeitnehmer gegen ihren Arbeitgeber zur Durchsetzung konkreter, persönlicher Forderungen) weicht mehr und mehr der Einsicht, daß es in modernen Arbeitskämpfen nicht so sehr um persönliche Forderungen geht, sondern um „Ansprüche der abhängigen Arbeit“

als solcher.¹¹⁹⁾ Von diesem Ansatz aus ist die Einbeziehung auch politischen Drucks verständlich. Dennoch soll im folgenden der politische Streik als Sonderproblem außer acht gelassen werden.

a) Die Literatur unterscheidet zumeist zwischen „interner“ und „externer“ Solidarität.¹²⁰⁾ Innerhalb eines Betriebes (*intern*) sind Sympathieaktionen uneingeschränkt zulässig,¹²¹⁾ solange sie Berufsinteressen zum Gegenstand haben.¹²²⁾

b) Die rechtliche Beurteilung externer Solidarität durch die Gerichte ist nicht eindeutig, zumal die Trennung intern – extern nicht ausdrücklich übernommen worden ist. Die Sozialkammer der *Cour de Cassation* hat in zwei Fällen, die Sympathiestreiks zugunsten von Arbeitnehmern eines anderen Betriebes betrafen, eine sehr restriktive Haltung zum Sympathiestreik eingenommen.¹²³⁾ Demnach ist ein Streik nur rechtmäßig, wenn dem unmittelbar betroffenen Arbeitgeber die konkreten wirtschaftlichen Forderungen der Streiker eröffnet worden sind und er sie abgelehnt hat. Diese Entscheidungen würden praktisch externe Solidaritätsaktionen ausschließen. Ihnen stehen allerdings andere Entscheidungen der Sozialkammer gegenüber, die Solidaritätsstreiks für zulässig erklären, auch wenn sie übertrieblicher Natur sind.¹²⁴⁾ Auch die Kriminalkammer desselben Gerichts hält Sympathiestreiks für zulässig. Von der unteren Instanz war ein Arbeitnehmer wegen Beteiligung an einem politischen Streik verurteilt worden, weil er sich dem Generalstreik im Mai 1968 angeschlossen hatte. Die Kriminalkammer hob das Urteil auf und verlangte eine weitere Prüfung, ob nicht trotz des politischen Elements des Generalstreiks auch spezifisch arbeitsrechtliche Forderungen auf dem Spiel standen, mit denen der Arbeitnehmer sich (zulässigerweise) habe solidarisieren können.¹²⁵⁾

Insgesamt scheint die Tendenz, Sympathiestreiks für zulässig zu halten, zu überwiegen.¹²⁶⁾ Nachdem Wirtschaft und Unternehmen den Betriebsrahmen längst verlassen haben, fügen sich Solidaritätsstreiks nahtlos in das moderne Bild ein.¹²⁷⁾ Weitgefaßte „gemeinsame Berufsinteressen“ reichen aus, um auch nicht unmittelbar betroffene Arbeitnehmer als streikberechtigt anzusehen.¹²⁸⁾ Damit wird das Streikrecht genauso weit gefaßt wie das legitime Betätigungsfeld der Koalitionen. Im gewissen Widerspruch hierzu steht die Rechtsprechung zum politischen Streik, wonach Arbeitnehmer nur für ihre eigenen, nicht für allgemeine Interessen von Arbeitnehmern kämpfen dürfen.¹²⁹⁾ Die Abgrenzung wird

106) *Camerlynck-Lyon-Caen* (Fn. 8), N. 641 (S. 607).

107) *Sinay* (Fn. 88), N. 30, 31.

108) *Sinay*, a.a.O., N. 31.

109) *Sinay*, a.a.O., N. 34.

110) Cass. soc. vom 4. 6. 1969, Bull. Civ., V, S. 313 (Nr. 374); Cass. crim. vom 27. 11. 1973, D. 1974, I. R. 11.

111) Cass. soc. vom 27. 2. 1974, D. 1974, I. R. 84.

112) Cass. soc. vom 24. 6. 1954, D. 1954, 698.

113) Cass. soc. vom 14. 1. 1964, D. 1964, 397.

114) Vgl. oben Fn. 103.

115) Cass. soc. vom 5. 10. 1960, D. 1960, 710.

116) Cass. soc. vom 12. 3. 1959, D. 1959, 241.

117) *Camerlynck-Lyon-Caen* (Fn. 8), N. 641.

118) Vgl. Art. L. 521-1 Ctrav.

119) *Sinay* (Fn. 88), N. 80.

120) *Sinay* (Fn. 88), N. 80 (S. 172); *Brun-Galland*, Droit du travail (1958), S. 901, 902; *Durand-Vitu* (Fn. 80), S. 861; vgl. auch *Camerlynck-Lyon-Caen* (Fn. 8), N. 640.

121) Vgl. oben 2.); Cass. soc. vom 26. 6. 1952, Droit soc. 1952, 534 (Nr. 5); vom 13. 11. 1954, Droit soc. 1955, 163.

122) *Sinay* (Fn. 88), N. 80.

123) Cass. soc. vom 23. 1. 1969, D. 1969, 75; vgl. auch Entsch. vom 8. 1. 1965, Droit soc. 1965, 380.

124) Cass. soc. vom 21. 3. 1973, Droit ouv. 1973, 471; vom 27. 2. 1974, D. 1974, I. R. 84.

125) Cass. crim. vom 23. 10. 1969, D. 1970, 128.

126) *Camerlynck-Lyon-Caen* (Fn. 8), N. 640; *Lyon-Caen* (Fn. 5), S. 337.

127) *Sinay* (Fn. 88), N. 80; *Lyon-Caen* a.a.O.

128) *Camerlynck-Lyon-Caen*, a.a.O.

129) Cass. soc. vom 23. 3. 1953, D. 1954, 89, und später in ständiger Rechtsprechung, vgl. *Camerlynck-Lyon-Caen* (Fn. 8), N. 639, Fn. 2 m. w. Nachw.

eher zwischen arbeitsrechtlichen und politischen Interessen als zwischen eigenen und fremden Berufsinteressen zu ziehen sein. Ein echter Grenzfall war der Generalstreik 1968. Es liegt nicht fern zu vermuten, daß die solidaritätsfreundliche Rechtsprechung eher auf die Macht der Ereignisse als auf die arbeitsrechtliche Qualifikation der im Streik erhobenen sozialen Forderungen zurückzuführen ist.¹³⁰⁾

Das bedeutet aber nicht, daß die Existenz eines Hauptstreiks, an den die Solidaritätsaktion anknüpfen kann, unnötig wäre. Ein Hauptstreik sowie eine „gewisse Beziehung“ beider Streiks zueinander werden als einzig sichere Voraussetzung zulässiger Sympathiestreiks bei sonst ungeklärter Rechtslage bezeichnet.¹³¹⁾

c) Die Verweigerung von Streikarbeit wird nicht unter dem Aspekt des Sympathiestreiks gesehen. Vielmehr stellt die Weigerung eine unzulässige teilweise Arbeitseinstellung dar, die den Arbeitsvertrag verletzt.¹³²⁾ Die Arbeitnehmer müssen sich „faute lourde“ zurechnen lassen¹³³⁾ und können mit Disziplinarmaßnahmen belegt werden. Die früher vertretene Auffassung, die sich solidarisch weigernden Arbeitnehmer sollten so behandelt werden wie die Hauptstreiker,¹³⁴⁾ findet sich in den neueren Darstellungen nicht mehr.

III. Bundesrepublik Deutschland

1. Boykotts

Arbeitskampftätigkeit, die an die Adresse Dritter gerichtet ist, ist nicht häufig in der Bundesrepublik. Dementsprechend sind die Darstellungen und Entscheidungen zu diesem Thema recht bruchstückhaft. Die einzige Entscheidung des BAG zu drittbezogener Streiktätigkeit wurde charakterisiert als ein „Einzelfall ohne allgemeine Bedeutung“.¹³⁵⁾

a) Terminologisch werden „Streik“ und „Boykott“ unterschieden. Ersterer richtet sich gegen den eigenen Arbeitgeber, zweiterer gegen Dritte. Wer aber Dritter ist und wer zulässigerweise in das Kampfgeschehen einbezogen werden darf, wird durch die Einordnung unter einen der Begriffe nicht entschieden.

b) Der sachliche und personelle Ausdehnungsbereich rechtmäßigen Streikgeschehens ist nur unter verschiedenen Gesichtspunkten zu bestimmen: Zulässige Gewerkschaftsinteressen, zulässiger Kreis von Arbeitnehmern und von Arbeitgebern.

aa) Die Gewerkschaften dürfen für die Interessen der von ihnen vertretenen Mitglieder kämpfen. Mögen sie auch in anderen Zusammenhängen als Sprecher abhängiger Arbeit schlechthin angesehen werden, so ist das Mandat in arbeitskampfrechtlicher Hinsicht auf ihre rechtliche Repräsentationsfunktion beim Abschluß von Tarifverträgen zu begrenzen. Weder die „Interessen der abhängigen Arbeit“ noch allgemeine Gewerkschaftsinteressen noch die Interessen von nichtorganisierten Arbeitnehmern legitimieren einen Streikaufruf.¹³⁶⁾

bb) Die Streikenden dürfen an ihre Arbeitskollegen appellieren, dem Streik beizutreten. Der Appell darf auch, entgegen früherer Rechtsansicht,¹³⁷⁾ auf Stellungsuchende ausgedehnt werden.¹³⁸⁾ Bezüglich Arbeitnehmer anderer Betriebe, die den Streikbetrieb betreten, wirkt sich der Grundsatz aus, daß die Gewerkschaft den Arbeitgeber nur in seiner spezifischen Funktion als Partei des Arbeitsvertrages bekämpfen darf, nicht in seiner unternehmerischen Funktion.¹³⁹⁾ Streik ist die Einstellung der vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung, die Abhaltung fremder Arbeitnehmer vom Betreten des Betriebsgeländes hat mit „Arbeitseinstellung“ nichts zu tun.¹⁴⁰⁾ Die einzige vorliegende Gerichtsentscheidung hatte es allerdings mit gewalttätigem Verhalten der Streikposten zu

tun.¹⁴¹⁾ Die Frage friedlicher Appelle durch Plakate, Streikposten oder Handzettel muß hingegen als nicht endgültig geklärt angesehen werden.¹⁴²⁾

cc) Auf dem Hintergrund der bis hierher wiedergegebenen Auffassungen zum arbeitsrechtlichen Boykott wirkt eine Feststellung des BAG zum Kreis der in einen Arbeitskampf einzubeziehenden Arbeitgeber ausgesprochen überraschend: Wirtschaftlicher Druck durch Arbeitskämpfe dürfe nicht nur gegenüber dem primären Arbeitgeber eingesetzt werden.¹⁴³⁾ Dem läßt das BAG eine Aufzählung aller denkbaren Arten von Dritt-Arbeitgebern folgen, sieht jedoch ausdrücklich von einer rechtlichen Stellungnahme im einzelnen ab. Im konkreten Fall jedenfalls durfte der betreffende Dritt-Arbeitgeber bekämpft werden. Es handelte sich um zwei Kapitalgesellschaften, die z. T. denselben Personen gehörten und von denen die eine wirtschaftlich als Vertriebsabteilung des anderen Unternehmens arbeitete. Als in diesem anderen Unternehmen der Streik ausgerufen wurde, übernahm die Vertriebsgesellschaft z. T. die Produktion. Das BAG stellte ausschließlich auf die wirtschaftliche Einheit der Unternehmen ab, die rechtliche Selbständigkeit war unerheblich.¹⁴⁴⁾ Außerdem verwendete das Gericht aber auch das Argument, daß ein Arbeitgeber seinen neutralen Status verwerke, wenn er aktiv einem bestreikten Unternehmen zu Hilfe komme.¹⁴⁵⁾ Zukünftige Entscheidungen werden zeigen, welche Bedeutung der Eingangsfeststellung in diesem Urteil zuzumessen ist und ob das Urteil die Grundlage für eine deutsche „ally doctrine“ gelegt hat. Es enthält jedenfalls einen konkreteren und brauchbareren Ansatz als die künstliche Trennung von „Arbeitgeber“ und „Unternehmer“¹⁴⁶⁾ oder vage Solidaritätsargumentationen, wie z. B.: alle Arbeitgeber haben gemeinsame Interessen gegenüber der Arbeitnehmerschaft und müssen sich, zumindest wenn sie derselben Arbeitgebervereinigung

130) Cass. soc. vom 21. 3. 1973 (Fn. 124); Cass. crim. vom 23. 10. 1969 (Fn. 125); Trib. inst. Albertville vom 19. 11. 1968, J. C. P. 1969, II, 15789; vgl. Lyon-Caen (Fn. 5), S. 336.

131) Latournerie (Fn. 92), S. 356, 360.

132) Cass. soc. vom 21. 7. 1951, Droit soc. 1952, 117.

133) Zu diesem zentralen Begriff des Arbeitsvertragsrechts, auch „faute grave“ genannt, vgl. Cons. Et. vom 31. 3. 1950, D. 1950, 100; Trib. inst. Antony vom 24. 9. 1974, D. 1975, Somm. 6, 7; Bonnetête, De la notion de faute à la notion de cause, D. 1974, Chr. 192-194; Audinet, Une réforme imparfaite: la loi du 13 juillet 1973 sur le licenciement, J. C. P. 1974, I, 2601.

134) Durand-Vitu (Fn. 80), S. 744-745.

135) Mayer-Maly, Anm. zu BAG vom 20. 12. 1963, AP Nr. 34 zu Art. 9 GG (Arbeitskampf), Bl. 5; eine umfassende Darstellung des arbeitsrechtlichen Boykotts findet sich in Arbeitsrecht-Blattei D „Arbeitskampf IV“ (Boykott, Sperre); vgl. neuestens auch Birk, Boykott und einstweilige Verfügung im grenzüberschreitenden Arbeitskampf, AuR 1974, S. 289 f., 297 ff.

136) Nipperdey, Zur Frage des Boykotts der „billigen Flaggen“, in: Festschrift für Küchenhoff (1967), S. 152; Redeker, Anm. zu LG Stuttgart vom 5. 10. 1955, NJW 1956, S. 1073.

137) RAG vom 21. 3. 1928, ARS 1928, S. 217.

138) BAG vom 20. 3. 1963, AP Nr. 34 zu Art. 9 GG (Arbeitskampf); vgl. Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts (7. Aufl.), Bd. 2, Teil 2 (1970), S. 1033; Mayer-Maly (Fn. 135).

139) Hueck-Nipperdey, a.a.O., S. 1033; Nipperdey, Der „Bananenprozeß“ in allgemein privatrechtlicher und rechtsvergleichender Sicht, ZAS 1966, S. 184; Brox-Rüthers, Arbeitskampfrecht (1965), S. 145-146; Seiter, Streikrecht und Aussperrungsrecht (1975), S. 522.

140) Vgl. Nachweise Fn. 139.

141) LAG Hannover vom 23. 5. 1956, BB 1956, S. 924; vgl. außerdem die nicht-arbeitsrechtlichen Boykotts in RGZ, Bd. 76, S. 30 ff.; BGHZ, Bd. 59, S. 30 ff.

142) Vorsichtiger zu Recht Buchner, Die Bedeutung des Rechts am eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb für den deliktsrechtlichen Unternehmensschutz (1971), S. 138-139.

143) BAG vom 20. 12. 1963, AP Nr. 34 zu Art. 9 GG (Arbeitskampf).

144) Vgl. BAG a.a.O., Bl. 3.

145) Eine ähnliche Argumentation wurde auch vom ArbG Wuppertal erwogen, wenn auch aus faktischen Gründen verworfen (Entsch. vom 24. 11. 1959, AP Nr. 20 zu Art. 9 GG Arbeitskampf). Zu Unrecht sieht Rüthers den vom BAG entschiedenen Sachverhalt nur unter dem Gesichtspunkt der Verweigerung von Streikarbeit (Solidaritätsprinzip und Vertragstreue im Arbeitskampf, ZfA 1972, S. 403, 428, Fn. 76).

146) Vgl. oben Fn. 139.

angehören, unter dem Gesichtspunkt „passiver Solidarität“ in Arbeitskämpfe anderer Arbeitgeber einbezogen lassen.¹⁴⁷⁾

c) Die Diskussion über arbeitsrechtliche Boykotts ist angefacht worden durch die Entscheidung des LAG Baden-Württemberg vom 8. August 1973, der ein internationaler Boykott, ausgerufen durch eine deutsche Gewerkschaft, zugrundelag.¹⁴⁸⁾ Es ist im Rahmen dieser Darstellung nicht möglich, auf alle Einzelheiten der Problematik einzugehen.¹⁴⁹⁾ Zwei Grundfragen haben sich jedoch abgezeichnet, die im folgenden skizziert werden sollen.

Die Beiträge von *Birk* und *Löwisch* beziehen konträre Positionen bezüglich des *Verhältnisses von Boykott und Sympathiestreik*. Beim Boykott sind zwei Stufen zu unterscheiden: der Verruf und die aktuelle Boykottmaßnahme der Adressaten des Appells. Im arbeitsrechtlichen Boykott stellt die Boykottmaßnahme dritter Arbeitnehmer gegen den verrufenen Arbeitgeber von ihrer Sicht her unzuverlässig einen Sympathiearbeitskampf dar.¹⁵⁰⁾ *Löwisch* erreicht die rechtliche Verbindung beider Boykottphasen durch das Postulat, daß nur zu einem Verhalten aufgefordert werden dürfe, das als solches rechtmäßig sei.¹⁵¹⁾ Damit steht und fällt jeder Boykottaufruf im Arbeitsrecht mit der Beurteilung von Sympathiearbeitskämpfen.¹⁵²⁾ Der Boykott ist kein selbständiges Kampfmittel, sondern eine Sonderform des Sympathiestreiks, ein Sympathiestreik „nach Aufforderung“. Die enge Verbindung beider Kampfmaßnahmen, die dadurch erreicht wird, wird besonders daran deutlich, daß *Löwisch* aus dem Erfordernis eines Hauptstreiks beim Sympathiearbeitskampf folgert, daß beim arbeitsrechtlichen Boykott die Verrufer notwendigerweise selbst streiken müßten, um den angesprochenen Arbeitnehmern einen Hauptstreik bieten zu können.¹⁵³⁾ Demgegenüber weist *Birk* zu Recht darauf hin, daß der Verrufsakt als solcher bereits einen selbständigen Boykott darstellt, der einer eigenständigen rechtlichen Beurteilung unterliegen müsse.¹⁵⁴⁾ Verrufsakt und Durchführungsmaßnahmen sind aus verschiedenen Perspektiven zu beurteilen. Zwar finden sich beide Akte auf der gemeinsamen Grundlage arbeitsrechtlicher Solidarität – der Verrufer fordert sie, der Adressat übt sie aus. Doch nichts zwingt dazu, die arbeitskampfrechtliche Bedeutung des Solidaritätsprinzips, soweit aktive Solidarität betroffen ist, auf Sympathiestreiks zu reduzieren. Gleichberechtigt steht vielmehr auch der arbeitsrechtliche Boykott als selbständige Kampfmaßnahme auf dem Boden des Solidaritätsprinzips. Dies gilt unabhängig von der Einstellung zu Solidaritätsmaßnahmen.¹⁵⁵⁾ Der Boykott muß sich eine zusätzliche Prüfung unter dem Blickwinkel der „secondary activity“ gefallen lassen. Man mag sowohl Sympathiestreik wie auch Boykotts im Arbeitsrecht für rechtswidrig halten, nur muß man die rechtliche Beurteilung beider Aktivitäten getrennt vornehmen.¹⁵⁶⁾

Dieses Ergebnis wird unterstrichen durch die Situation beim internationalen Boykott. Hier erhebt sich vor allem die Frage des *anwendbaren Rechts*. Können Boykottaufruf und Durchführungsmaßnahmen, die über die ganze Welt verstreut stattfinden können, gemeinsam angeknüpft werden? Ist wirklich, wie *Löwisch* meint, die Weigerung niederländischer Arbeitnehmer, deutsche Schiffe in Rotterdam zu entladen, nach deutschem Recht zu beurteilen, weil der Boykottaufruf in Deutschland erfolgte?¹⁵⁷⁾ Für *Löwisch* ergibt sich dies als Konsequenz seiner Auffassung, daß Verruf und Sympathiestreik als rechtliche Einheit zu behandeln sind. Es fällt jedoch auf, daß dabei materiellrechtlich der Sympathiestreik über das Schicksal des Boykottaufrufs entschieden, während kollisionsrechtlich der Sympathiestreik vom Boykott abhängig sein soll, d. h. unselbständig an das den Boykott beherrschende Recht angeknüpft werden soll.

Aber auch bei getrennter Anknüpfung ergeben sich Probleme aus der vorgeschlagenen materiellrechtlichen Verbind-

ung von Boykott und Sympathiestreik. Es liegt nahe, Streiks dem Recht des Streikorts zu unterstellen. Kann aber dem Verrufer angesonnen werden, alle in Betracht kommenden Rechtsordnungen auf die Rechtmäßigkeit von Durchführungsmaßnahmen zu überprüfen, bevor es zum Boykott aufruft? Interessiert es für die Beurteilung eines Boykottaufrufs deutscher Gewerkschaften in Deutschland überhaupt, ob ein dadurch ausgelöster Streik z. B. in Brasilien rechtswidrig ist? Weder können wir ausländischen Streiks unsere Rechtsbeurteilung aufpropfen, noch können wir die Beurteilung des Boykottaufrufs in Deutschland von der ausländischen Beurteilung dortiger Streiks abhängig machen. Mit Art. 30 EGBGB sollte hier nicht zu großzügig umgegangen werden: Es erscheint mehr als zweifelhaft, ob ein Sympathiestreik von ausländischen Arbeitnehmern im Ausland zugunsten deutscher Arbeitnehmer, am Streikort rechtmäßig, wegen Verstoßes gegen den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit als Bestandteil des deutschen *ordre public* (Art. 30 EGBGB) doch dem deutschen Recht zu unterstellen und damit zu verwerfen ist.¹⁵⁸⁾

Zwar ist die internationalprivatrechtliche Behandlung von Arbeitskämpfen noch weitgehend ungeklärt,¹⁵⁹⁾ jedoch dürfte die Zusammenfassung von Boykottaufruf und Durchführungsmaßnahmen auch unter diesem Aspekt nicht haltbar sein.

d) *Kundenboykotts* sind eine Seltenheit im deutschen Arbeitskampf. Nicht zu diesem Begriff sind Fälle zu rechnen, in denen eine Gewerkschaft zum Boykott eines angeblich zu teuren Produkts in der Werkskantine aufruft¹⁶⁰⁾ – hier handelt es sich um reine Verbraucheraktivität, nicht um arbeitsrechtliche Fragen.

Das Reichsgericht hat einen Kundenboykott unterbunden und die Gewerkschaft zum Schadenersatz verurteilt.¹⁶¹⁾ Ein Berliner Gericht hingegen hat einen Boykottaufruf durch Handzettel vor Einzelhandelsgeschäften für zulässig gehalten, mit dem die Geschäfte zur Zahlung höherer Löhne an ihre Arbeitnehmer gezwungen werden sollten.¹⁶²⁾ Dem entspricht die überwiegende Auffassung im Schrifttum.¹⁶³⁾ Wenn auch die konkreten Grenzen von Kundenboykotts unklar sind, so müssen sie jedenfalls mit allgemeinen Grundsätzen sowohl des Arbeitsrechts als auch des Wettbewerbsrechts in Einklang

147) *Hueck-Nipperdey* (Fn. 138), S. 911; *Redeker* (Fn. 136), S. 1074; *Reuss*, Der sogenannte „Käuferstreik“, AcP 1957 (Bd. 156), S. 89, 113.

148) *Arbeitsrecht-Blattei D* „Arbeitskampf IV“ (Boykott, Sperre), Entsch. Nr. 1; AuR 1974, S. 316; MDR 1973, S. 1055; vgl. Anm. von *Löwisch* in *Arbeitsrecht-Blattei a.a.O.*; *Birk* (Fn. 135).

149) Insofern muß auf *Birk*, a.a.O. und *Löwisch*, a.a.O., verwiesen werden.

150) *Löwisch*, a.a.O.; aber auch *Birk*, a.a.O., S. 298.

151) A.a.O. (Fn. 148), Bl. 3.

152) Dazu unten 3.

153) *Löwisch* (Fn. 148), Bl. 3 R.

154) *Birk* (Fn. 135), S. 298.

155) Hierzu unten 3.

156) Zu den rechtlichen Kriterien beim arbeitsrechtlichen Boykott vgl. im einzelnen *Birk* (Fn. 135), S. 298–301.

157) *Löwisch* (Fn. 148); *Birk* (Fn. 135), S. 302 f.; das LAG Baden-Württemberg (Fn. 148) hat das internationalprivatrechtliche Problem ignoriert. Vgl. zum Ganzen jetzt *Birk*, AuR 1975, S. 193.

158) So *Löwisch* (Fn. 148), Bl. 4 R. Nach Art. 30 EGBGB genügt es nicht, daß der Inhalt des ausländischen Rechts gegen die deutsche Rechtsordnung verstößt. Vielmehr kommt es darauf an, „ob das Ergebnis der Anwendung des ausländischen Rechts zu den Grundgedanken der deutschen Regelung und der in ihnen liegenden Gerechtigkeitsvorstellungen in so starkem Widerspruch steht, daß es von uns für untragbar gehalten wird“ (BGHZ Bd. 50, S. 370, 375; BayObLG, FamRZ 1969, S. 341). Die Inlandsberührung ist dabei ein wesentlicher Faktor (*Soegel-Kegel*, BGB, Bem. 17 zu Art. 30 EGBGB m. w. Nachw.).

159) Vgl. *Birk* (Fn. 135), S. 301 ff. m. w. Nachw.

160) LG Stuttgart vom 5. 10. 1955, NJW 1956, S. 1073.

161) RG vom 22. 11. 1928, JW 1929, S. 580, 581.

162) AG Berlin vom 15. 2. 1965, Fundhefte f. Arbeitsrecht 1965, 168 (Nr. 2987).

163) *Hueck-Nipperdey* (Fn. 138), S. 911; *Nikisch*, Arbeitsrecht (2. Aufl. 1959), Bd. II, S. 100; *Reuss* (Fn. 147); *Benisch*, Der organisierte Käuferstreik, NJW 1956, S. 1185.

stehen. Sie müssen friedlich sein und dürfen keine falschen oder mißverständliche Informationen verbreiten.¹⁶⁴⁾

Das Verfolgen von Produkten bestreikter Arbeitgeber bis in unabhängige Verteilergeschäfte ist niemals versucht worden und würde wohl auch kaum zugelassen werden.

2. Proteststreiks

Das deutsche Recht hält, wie auch zu anderen Fragen, gleich zwei Lösungsschemen bereit: die arbeitsvertragliche und die kollektivrechtliche Beurteilung. Erst die Synthese beider Schemen – mangels anerkannter Grundsätze eine vorzügliche Einbruchsstelle subjektiven Vorverständnisses – führt zu dem, was die Betroffenen nur interessiert: der maßgeblichen Rechtslage.

a) Kollektivrecht

Überwiegend geht man hier vom „engen Arbeitskampfbegriff“ aus: die Auseinandersetzung der Kollektivpartner ist ein Regelungsstreit, kein Rechtsstreit.¹⁶⁵⁾ Zur Rechtsklärung bedarf es nach h. M. nicht der Tarifautonomie, unsere Rechtsordnung bietet umfassenden Rechtsschutz und hält für jeden Disput einen Rechtsweg und zuständige Gerichte bereit.¹⁶⁶⁾ Die Friedensfunktion eines rechtsstaatlichen Systems würde vereitelt, wenn Alternativselbsthilfe erlaubt wäre. Die Tarifpartner sind, anders als zur Selbstregelung, zur Rechtsinterpretation nicht besonders qualifiziert. Außerdem würde ein Proteststreik angesichts des umfassenden Arsenal an Rechtsbehelfen nicht „erforderlich“ sein, d. h. gegen den das gesamte Arbeitskämpfrecht beherrschenden Grundsatz der Verhältnismäßigkeit¹⁶⁷⁾ verstoßen. Ein solcher, die Selbsthilfe ausschließender Rechtsbehelf sind auch die Verfahren vor der Einigungsstelle des Betriebsverfassungsgesetzes.¹⁶⁸⁾ Der Versuch, zu unterscheiden zwischen Streiks, die der Durchsetzung des Rechts dienen (unzulässig), und solchen, die den Arbeitgeber zwingen sollen, von einem grundsätzlich anerkannten Recht keinen Gebrauch zu machen (zulässig),¹⁶⁹⁾ hat keine Gefolgschaft gefunden. Die kollektivrechtliche Unzulässigkeit des Proteststreiks ist vom BAG in einem Fall ausdrücklich bestätigt worden, in dem die Arbeitnehmer aus Protest gegen die rechtswidrige Entlassung ihres Betriebsratsvorsitzenden gestreikt hatten.¹⁷⁰⁾

b) Arbeitsvertragsrecht

Das Vertragsrecht hält zwei Institute bereit, mit denen Arbeitnehmer sich gegen einen Vertragsbruch des Arbeitgebers zur Wehr setzen können: Zurückbehaltungsrecht und Änderungskündigung. Wenn diese Individualrechte konzentriert eingesetzt werden, taucht vorrangig das Problem auf, ob damit das Verhalten ausschließlich kollektivrechtlichen Maßstäben ausgesetzt ist. Das BAG hat in zwei Entscheidungen die Lehre vom Vorrang des Kollektivrechts, in anderen Gebieten angewandt zugunsten vertragsbrüchigen Verhaltens der Arbeitnehmer, hier gegen die Arbeitnehmer eingesetzt.¹⁷¹⁾ Die Arbeitnehmer müßten angesichts der Zweideutigkeit des Arbeitsstopps erklären, ob sie streikten oder von einem Zurückbehaltungsrecht Gebrauch machten.¹⁷²⁾ Tun sie das nicht, kann der Arbeitgeber ihr Verhalten als Streik verstehen, der – wie oben gezeigt – unzulässig ist. Dies gilt vor allem dann, wenn sich Arbeitnehmer an der Arbeitsniederlegung beteiligen, denen persönlich kein Zurückbehaltungsrecht zusteht. In diesem Fall, so das BAG, sei das Gesamtverhalten als Streik gestempelt, auf das Zurückbehaltungsrecht einzelner komme es nicht an. Die vertragsrechtliche Zulässigkeit der Arbeitszurückbehaltung bzw. der Änderungskündigung legitimiert hier nicht die kollektive Ausübung dieser Rechte. Das Kollektivrecht entfaltet praktisch eine Sperrwirkung.¹⁷³⁾ Diese pauschale Außerkraftsetzung des Arbeitsvertragsrechts hat in der Literatur Ab-

lehnung gefunden.¹⁷⁴⁾ Tatsächlich zwingt auch bei gebündelter Ausübung von Zurückbehaltungsrechten nichts zur Anwendung des Kollektivrechts, und den Grundsätzen des Arbeitskämpfrechts würde durch die Zulassung gemeinsamer Ausübung kein Abbruch getan.¹⁷⁵⁾ Die Argumente der Kritik haben das Arbeitsgericht Berlin dazu bewogen, sich von der Entscheidung des BAG zu distanzieren.¹⁷⁶⁾ Es erscheint daher berechtigt, die Rechtslage in der Bundesrepublik als noch nicht endgültig geklärt anzusehen.

Erst wenn die einzelvertraglichen Rechte auch kollektiv ausgeübt werden können, erhebt sich die Frage, ob auch andere Arbeitnehmer, denen das vertragliche Recht nicht zusteht, mit ihren berechtigten Kollegen gemeinsame Sache machen können. Da die Antwort des Vertragsrechts von vornherein negativ ist, kann nur die kollektivrechtliche Beurteilung die Zulässigkeit begründen.¹⁷⁷⁾ Das Recht, beschwerten Kollegen durch Proteststreiks zu helfen, ist jedoch abgelehnt worden.¹⁷⁸⁾

3. Sympathiestreiks

Ein Sympathiestreik wird definiert als ein Arbeitskampf zur Unterstützung des Streiks anderer Arbeitnehmer in einem anderen Betrieb für ein Ziel, das nur die anderen Arbeitnehmer unmittelbar angeht.¹⁷⁹⁾

a) Weder vom Gesetzgeber noch vom BAG liegen verbindliche Äußerungen bezüglich solidarischer Arbeitskämpfe vor.¹⁸⁰⁾ Dennoch läßt sich aus den Urteilen anderer Gerichte und den Kommentaren der Literatur die rechtliche Behandlung von Sympathiestreiks ablesen. Ein solcher Streik ist rechtmäßig, wenn (1) der unterstützte Hauptstreik rechtmäßig ist,¹⁸¹⁾ (2) zumindest die Möglichkeit besteht, daß sich der Sympathiestreik auf den Hauptstreik auswirkt,¹⁸²⁾ und wenn – was nur von einigen verlangt wird – (3) die Sympathisanten ein indirektes Interesse am Ausgang des Hauptstreiks haben.¹⁸³⁾ Einigkeit besteht insoweit, daß ein Sympa-

164) Vgl. Buchner (Fn. 142), S. 234 m. w. Nachw.

165) Hueck-Nipperdey (Fn. 138), S. 880–883, 1026–1028 m. w. Nachw.

166) Vgl. Art. 19 Abs. 4 und 20 Abs. 1 GG (Rechtsstaatsprinzip).

167) BAG GS vom 21. 4. 1971, DB 1971, S. 1061, 1063; zur Interpretation dieses Beschlusses im Hinblick auf den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit vgl. Coester, Vorrangprinzip des Tarifvertrags (1974), S. 66 ff. m. w. Nachw.

168) Hueck-Nipperdey (Fn. 138), S. 1027; vgl. Diitz, DB 1972, S. 383.

169) Nikisch (Fn. 163), S. 123–124; Ramm, Der Arbeitskampf – nur äußerstes Mittel?, BB 1961, S. 1168, 1170.

170) BAG vom 21. 10. 1969, AP Nr. 41 zu Art. 9 GG (Arbeitskampf).

171) BAG vom 20. 12. 1963, AP Nr. 32 zu Art. 9 GG (Arbeitskampf), mit insoweit zust. Anm. von Mayer-Maly, a.a.O., Bl. 14; BAG vom 28. 4. 1966, AP Nr. 37 zu Art. 9 GG (Arbeitskampf).

172) BAG vom 20. 12. 1963 (Fn. 171), Bl. 7 Rs.

173) Löwisch-Hartje, Der wilde Streik nach dem Recht der Bundesrepublik, RdA 1970, S. 321, 325 ff. mit ablehnender Stellungnahme.

174) Grimsky, Streik und Zurückbehaltungsrecht – BAGE 15, S. 174, JuS 1967, S. 60, 63–64; Löwisch-Hartje (Fn. 173); Rütters, Rechtsprobleme des betriebsbezogenen wilden Streiks, JZ 1970, S. 625, 627; ders. (Fn. 145), S. 425–426; Haase, DB 1968, S. 710; Söllner, Arbeitsrecht (4. Aufl. 1974), S. 74; ders., ZfA 1973, S. 1 ff., 22–23 m. w. Nachw.; Seiter (Fn. 139), S. 429 ff.

175) Säcker, DB 1969, S. 1940; Söllner, ZfA 1973, S. 22–23.

176) ArbG Berlin vom 10. 10. 1974, DB 1974, S. 2358, 2360.

177) Vgl. hierzu die folgenden Ausführungen zu Sympathiestreiks, unten 3.

178) BAG vom 20. 12. 1963 (Fn. 171); Hueck-Nipperdey (Fn. 138), S. 882 Fn. 91; Rütters (Fn. 174), S. 627; Söllner (Fn. 175), S. 23–24; Kraft, RdA 1968, S. 892; Seiter (Fn. 139), S. 441.

179) Hueck-Nipperdey (Fn. 138), S. 898–899; Löwisch, Probleme der Zulässigkeit von Sympathie-Streik und Sympathie-Aussperrung, RdA 1962, S. 314; Rütters, Zur Rechtmäßigkeit von Sympathiearbeitskämpfen, BB 1964, S. 312.

180) Das BAG hat die Frage ausdrücklich offengelassen, Entsch. vom 20. 12. 1963, AP Nr. 34 zu Art. 9 GG (Arbeitskampf).

181) LAG Frankfurt/M. vom 20. 2. 1953, RdA 1953, S. 195, 197; ArbG Wuppertal vom 24. 11. 1959 (Fn. 145); Hueck-Nipperdey (Fn. 138), S. 889, 1009; Nikisch (Fn. 163), S. 130; Nipperdey (Fn. 136), S. 133.

182) LAG Frankfurt, a.a.O.; Löwisch (Fn. 179), S. 315; dagegen Rütters (Fn. 179), S. 313.

183) Bulla, Sympathiemaßnahmen im Arbeitskampf, in Festschrift für Molitor (1962), S. 293, 297; Hueck-Nipperdey (Fn. 138), S. 889 Fn. 191.

thiestreik nicht gegen die tarifvertragliche Friedenspflicht verstößt.¹⁸⁴⁾

Der Thematik liegt der jüngst wieder aufgeflammete Streit um die „Solidarität im Arbeitsrecht“ zugrunde. Dabei kann die Frage nicht dahin gehen, ob es eine rechtlich beachtliche Solidarität gibt, denn das ganze kollektive Arbeitsrecht baut auf dem Solidaritätsgedanken auf. Auch das BAG hat den Begriff der Solidarität verwandt, meist allerdings zuungunsten mittelbar vom Streik anderer betroffener Arbeitnehmer.¹⁸⁵⁾ Wie weit das vage Solidaritätsargument¹⁸⁶⁾ allerdings als Grundlage konkreter Schlußfolgerungen tauglich ist, ist äußerst problematisch. Aus der Solidaritätsbezogenheit des kollektiven Arbeitsrechts ohne weiteres die Zulässigkeit von Sympathiearbeitskämpfen zu folgern,¹⁸⁷⁾ dürfte jedenfalls nur wenige überzeugen. Nachdem das BAG allerdings das Solidaritätsargument als Rechtsargument einmal anerkannt hat, wird es Sympathiestreiks nicht grundsätzlich verwerfen können. Die anfangs aufgezeigten Voraussetzungen dürften daher im wesentlichen auch der künftigen Rechtslage entsprechen.

b) Besondere Probleme entstehen, wenn der unterstützte Hauptstreik im Ausland stattfindet. Solidarität kennt im Prinzip keine Grenzen, und angesichts der europäischen Dimension oder Verflechtung vieler Unternehmen kann die Aktivität der Koalitionen nicht auf Dauer national begrenzt werden.¹⁸⁸⁾ Andererseits erscheint internationale Arbeitnehmersolidarität als eine unkontrollierbare und unverhältnismäßige Macht, die nicht mit bereitwilliger Anerkennung außerhalb der Gewerkschaftsbewegung rechnen kann.¹⁸⁹⁾ Ob der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit oder das Prinzip der Gleichgewichtigkeit legitimerweise ins Feld geführt werden können,¹⁹⁰⁾ ist zweifelhaft. Die Hoffnungslosigkeit der Arbeitskämpfposition des betroffenen Arbeitgebers ist nicht erwiesen, und umgekehrt für die Gewerkschaftsposition ist dieses Argument noch nie erwogen worden.¹⁹¹⁾

Mag auch hier die Rechtsentwicklung noch sehr in den Anfängen stecken, so stellt sich bei internationalen Sympathiestreiks mit Sicherheit ein anderes Problem. Da es auf die Rechtmäßigkeit des Hauptstreiks ankommt, dieser aber im Ausland stattfindet, muß gefragt werden, nach welcher Rechtsordnung er zu beurteilen ist.¹⁹²⁾ Die bloße Existenz dieser Schwierigkeit berechtigt sicher nicht zur Ablehnung internationaler Sympathiestreiks.¹⁹³⁾ Als Tendenz zeichnet sich die Anknüpfung an den Geschäftssitz des vom Hauptstreik betroffenen Unternehmens ab.¹⁹⁴⁾ Die *ordre-public*-Klausel des Art. 30 EGBGB wird zur Abwehr untragbarer Ergebnisse bereitgehalten.¹⁹⁵⁾

c) Schließlich ist noch der Sonderfall der Verweigerung von Streikarbeit zu erwähnen.

Man unterscheidet „direkte“ und „indirekte“ Streikarbeit. Letztere betrifft Tätigkeiten, die vorbereitend oder im Anschluß an die eigentliche, direkte Streikarbeit vorgenommen werden.¹⁹⁶⁾ Ihre Übernahme darf auch unter Solidaritätsgesichtspunkten nicht verweigert werden.¹⁹⁷⁾

Direkte Streikarbeit ist Arbeit, die, wenn nicht gestreikt würde, normalerweise von den streikenden Arbeitnehmern verrichtet würde.¹⁹⁸⁾ Das BAG hat die Erledigung von direkter Streikarbeit durch nichtstreikende Arbeitnehmer für unzumutbar gehalten und damit die Rechtmäßigkeit der Weigerung bestätigt.¹⁹⁹⁾ *Rüthers* hat herausgearbeitet, daß diese Aussage zu allgemein gehalten ist.²⁰⁰⁾ Zum einen stellt sie nur die *arbeitsvertragsrechtliche*, nicht die kollektivrechtliche Beurteilung dar. Zum anderen muß nach *Rüthers* differenziert werden zwischen drei Arten direkter Streikarbeit: (1) Die zugewiesene Arbeit fällt nicht in den vertraglichen Aufgabenkreis des Arbeitnehmers; (2) Der Arbeitsvertrag umfaßt generell die zugewiesene Arbeit, aber der Arbeitnehmer hat bisher üblicherweise andere Arbeit verrichtet;

(3) Die zugewiesene Arbeit entspricht dem, was der Arbeitnehmer auch vor dem Streik gemacht hat.²⁰¹⁾

Das BAG hat offensichtlich nur den ersten Fall gemeint, während eine Weigerung im dritten Fall genauso offensichtlich unzulässig wäre.²⁰²⁾ Kritisch ist Fall (2), auf den *Rüthers* das BAG-Urteil erstrecken möchte.²⁰³⁾ Da die Urteilsbegründung nicht nur auf vertragsrechtlicher Unzumutbarkeit, sondern auch auf Solidaritätsgesichtspunkten fußt, kann angenommen werden, daß das BAG dem folgen wird.

Die Verweigerung von Streikarbeit als eine Form des Arbeitskampfes ist ein offenes Problem. Die einzige Entscheidung, die einen einschlägigen Sachverhalt zu beurteilen hatte, hielt die Weigerung für unzulässig – aber nicht aus kollektivrechtlichen Gründen, sondern weil tatsächlich gar keine „Streikarbeit“ vorgelegen hatte.²⁰⁴⁾ *Rüthers* hingegen, der die Verweigerung *kollektivrechtlich* für unzulässig hält, baut auf der vorerwähnten BAG-Entscheidung auf.²⁰⁵⁾ Die „Unzumutbarkeit“ der Ausführung von Streikarbeit sei eine *Rechtsfrage*, die nur von den Gerichten entschieden werden könne. Kollektive Selbsthilfe sei rechtswidrig.²⁰⁶⁾ Dieser Auffassung können mehrere Argumente entgegenghalten werden. Erstens ist der Solidaritätsgesichtspunkt übergangen, der im BAG-Urteil durchaus eine eigenständige Bedeutung neben der „Unzumutbarkeit“ hatte.²⁰⁷⁾ Zweitens besteht ein Unter-

184) RG vom 30. 10. 1929, ARS 1929, S. 573; ArbG Wuppertal (Fn. 145); *Löwisch* (Fn. 179), S. 316; *Rüthers* (Fn. 179), S. 315. *Seiter* (Fn. 139) folgert die Zulässigkeit von Sympathiestreiks aus dem Grundsatz der Kampfparrität, S. 505f.; sollte damit die Gleichgewichtigkeit im Einzelfall gemeint sein, vgl. unten Fn. 191.

185) BAG vom 8. 2. 1957, AP Nr. 2 zu § 615 BGB (Betriebsrisiko); vom 25. 7. 1957, AP Nr. 3 zu § 615 BGB (Betriebsrisiko); vom 25. 1. 1963, AP Nr. 24 zu Art. 9 GG (Arbeitskampf); vom 29. 11. 1967, AP Nr. 13 zu Art. 9 GG.

186) *Löwisch* (Fn. 179), S. 315; *Rüthers* (Fn. 145), S. 411–416; vgl. weiter *Gamillscheg*, Solidarität als Rechtsbegriff, in: Festschrift für Fechner (1973), S. 135 ff.; *Pfarr-Kittner*, Solidarität im Arbeitsrecht, RdA 1974, S. 284.

187) RG vom 26. 3. 1903, RGZ 54, S. 258; LAG Frankfurt/M. (Fn. 181); *Hueck-Nipperdey* (Fn. 138), S. 1009 m. w. Nachw.

188) *Löwisch* (Fn. 179), S. 315–316; *Lyon-Caen* (Fn. 5), S. 337. Vgl. die Diskussion zu „europäischen Tarifverträgen“: *Günter* (Hrsg.), *Transnational Industrial Relations* (1972); *Kamin* (Hrsg.), *Western European Labor and the American Corporation* (1970); *Herschel*, BB 1962, S. 1255; *Heynig*, AWD 1968, S. 212; *Sadtler*, NJW 1969, S. 962; *Janssen*, *Gewerksch. Monatsh.* 1971, S. 400 ff.; *Schnorr*, Festschrift für Nipperdey (1965), II, S. 897; *ders.*, *Droit soc.* (1971), Nr. 11, S. 157; *Spyropoulos*, *Rev. int. dr. comp.* 1966, S. 19; *Kravaritou-Manitakis*, *Cah. dr. eur.* 1971, S. 284; *Houthys*, *Chr. pol. ctr.* 1973, S. 375; *Levinson*, RdA 1973, S. 376.

189) LAG Stuttgart vom 8. 8. 1973 (Fn. 148); *Hueck-Nipperdey* (Fn. 138), S. 1110 Fn. 35 m. w. Nachw.

190) LAG Stuttgart, a.a.O.

191) Ähnlich *Löwisch* (Fn. 148), der eine Verhältnismäßigkeitskontrolle ablehnt, aber im konkreten Fall den Boykottaufruf für nicht erforderlich hält angesichts weniger einschneidender Mittel. Nach *Birk* (Fn. 135) führt die Anwendung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit zur „Wahrsagerei durch die Gerichte“ (a.a.O., S. 300). Im Ergebnis würde die Lehre *M. Wolfs*, die aktuelle Gleichgewichtigkeit als Voraussetzung (auch) tarifautonomer Gestaltungsfreiheit verlangt, in ihren Auswirkungen auf den Arbeitskampf Geltung erlangen, vgl. *M. Wolf*, *Rechtsgeschäftliche Entscheidungsfreiheit und vertraglicher Interessenausgleich* (1970); *ders.*, *Tarifautonomie, Kampfparrität und gerechte Tarifgestaltung*, ZfA 1971, S. 151, 157. Ähnlich jetzt auch *Seiter* (Fn. 139), S. 535f.

192) *Rüthers* (Fn. 145), S. 433–435; *Gitter*, *Probleme des Arbeitskamps in supranationaler, internationaler und international-privatrechtlicher Sicht*, ZfA 1971, S. 127, 148–149.

193) So andeutungsweise ArbG Wuppertal (Fn. 145).

194) Vgl. Nachweise in Fn. 192.

195) *Rüthers* (Fn. 145), S. 436–438; vgl. oben Fn. 158.

196) *Hueck-Nipperdey* (Fn. 138), S. 948.

197) *Hueck-Nipperdey*, a.a.O.

198) BAG vom 25. 7. 1957, AP Nr. 3 zu § 615 BGB (Betriebsrisiko).

199) BAG a.a.O.

200) *Rüthers* (Fn. 145), S. 421–423.

201) *Rüthers*, a.a.O., S. 417–418.

202) *Rüthers*, a.a.O., S. 421.

203) *Rüthers*, a.a.O., S. 423.

204) ArbG Wuppertal (Fn. 145).

205) Vgl. oben Fn. 198; *Rüthers* (Fn. 145), S. 430.

206) Vgl. die Ausführungen oben 1.) a) sowie *Brox-Rüthers* (Fn. 139), S. 139 m. w. Nachw.

207) *Rüthers* lehnt allerdings Sympathiearbeitskämpfe generell ab, vgl. BB 1964, S. 312; *Brox-Rüthers* (Fn. 139), S. 128.

schied zum Proteststreik, etwa wegen der Entlassung des Betriebsratsvorsitzenden: Ob direkte Streikarbeit vorliegt oder nicht, ist eine Tatsachen-, keine Rechtsfrage. Aus ihr ergibt sich die Unzumutbarkeit der Zuweisung automatisch, ohne weitere Wertung. Auch auf die aktuelle Regelbarkeit der Streitfrage im Tarifvertrag kommt es, wie *Rüthers* einräumt,²⁰⁸) nicht an. Wenn eine generelle Regelung prinzipiell möglich wäre, kann sich ein Streik zulässigerweise auf ein konkretes Einzelverhalten des Arbeitgebers beziehen, ohne daß eine tarifvertragliche Regelung angestrebt wird.

Damit reduziert sich das Problem wieder auf die grundsätzliche Einstellung gegenüber solidarischen Kampfmaßnahmen. Es ist jedoch klarzustellen, daß auch nach *Rüthers* die gebündelte Ausübung individueller Weigerungsrechte zulässig ist, die individualrechtliche Beurteilung bleibt ausschlaggebend.²⁰⁹) Die kollektivrechtliche Unzulässigkeit hat im wesentlichen den Effekt, daß Arbeitnehmer, denen kein Weigerungsrecht zusteht, nicht an der (teilweisen) Arbeitsniederlegung teilnehmen können und daß die Weigerung der berechtigten Arbeitnehmer nicht zu einer über die Streikarbeit hinausgehenden Arbeitsniederlegung führen darf.

C. Zusammenfassung

I. Vorbemerkungen

Der erste Eindruck, den die vorangehende Darstellung vermitteln mag, könnte sein: drei Länder - drei Welten, für die Rechtsvergleichung eine hoffnungslose Aufgabe. Wenn auch der behandelte Ausschnitt aus dem Arbeitskämpfrecht sehr klein ist und oft nicht einmal das betrifft, was man als die „Hauptprobleme“ der jeweiligen Rechtsordnung bezeichnet, so ist doch andererseits das Gefühl für die Verschiedenheit des sozialen, institutionellen und psychologischen Gefüges innerhalb der Länder vielleicht stärker gefördert worden als bei Behandlung der „Grundfragen“,²¹⁰) die in modernen Industriestaaten doch recht kongruent sind.

Angesichts der Verschiedenheit der Ausgangslagen muß man nach dem Sinn der Rechtsvergleichung im Arbeitskämpfrecht fragen. Funktion und Legitimation der Rechtsvergleichung im allgemeinen sind vielschichtig.²¹¹) Im Hinblick auf den unmittelbaren Sinn einer konkreten Darstellung muß vor allem gefragt werden: Geht es darum, das „beste Recht“ herauszufinden, oder die beste aller angebotenen Lösungen für das eigene Recht, oder nur, die kritische Distanz und Reflexion des eigenen Rechts zu fördern, oder ist es schlicht Neugier, die zum Blick über die Grenzen veranlaßt? Das „beste“ Recht an sich herauszufinden, etwa im Sinn eines vergleichenden Wertestest, ist nutzlos und außerdem unmöglich. Die Übertragbarkeit fremder Lösungen ins eigene Rechtssystem hängt von der Identität der Problemlagen ab. Im Arbeitskämpfrecht, so ist man sich einig,²¹²) ist besondere Vorsicht geboten. Die Verschiedenheit des Gesamtgefüges, in das der Arbeitskämpf eingebettet ist, wirkt sich in zwei Phasen der Rechtsvergleichung aus: In der Darstellung des fremden Rechts²¹³) und in seiner Vergleichung mit deutschem Recht. Dennoch ist darauf hinzuweisen, daß die Arbeitsrechtsvergleiche hier nicht vor einem spezifischen Problem steht. Auch auf allen anderen Rechtsgebieten sind nicht dürre Rechtsnormen miteinander zu vergleichen, sondern der ganze Funktionszusammenhang, in dem sie stehen.²¹⁴) Die besondere Schwierigkeit im Arbeitsrecht liegt allenfalls in seiner besonders intensiven Verflechtung mit der geschichtlichen Entwicklung, dem allgemeinen Sozialbewußtsein, der Wirtschaftsordnung sowie benachbarten Rechtsgebieten. Dennoch rechtfertigen diese Schwierigkeiten nicht den resignierenden Verzicht auf den Vergleich überhaupt.²¹⁵) Rechtsvergleichung ist auch im Arbeitskämpfrecht sinnvoll und legitim, wenn sie mit dem Bewußtsein der Begrenztheit

gewonnener Erkenntnisse und mit Selbstbescheidung durchgeführt wird.²¹⁶)

Es soll versucht werden, den Nutzen rechtsvergleichender Sicht zumindest für eine Reflexion des eigenen Rechts aufzuzeigen.

II. Boykotts

Der Befund über tatsächliche Bedeutung und rechtliche Einstellung zu dem, was man in den USA „secondary activity“ nennt, zeigt eine grundsätzliche Kluft zwischen den beiden europäischen und dem amerikanischen Recht. Die Hintergründe des US-Rechts geben eine Teilantwort auf die Frage, warum in Frankreich und der Bundesrepublik diese Art von Aktivität keine so große Rolle spielt.

1. Die herkömmlich lokale Organisation der meisten Gewerkschaften, die Begrenzung ihrer Repräsentativfunktion auf Facharbeitereinheiten innerhalb der Unternehmen (*bargaining unit*)²¹⁷) und das weitgehende Fehlen repräsentativer Arbeitgeberorganisationen²¹⁸) führen dazu, daß auch heute noch in den USA Kollektivverhandlungen in der Regel auf Betriebsebene stattfinden. Die repräsentierten Arbeitnehmer sind oft von geringer Zahl. Ihr Streik würde nicht den nötigen Druck auf den Arbeitgeber auslösen, wenn der Kampf nicht auf Dritte ausgedehnt werden könnte. Dies betrifft Arbeitskollegen und fremde Arbeitnehmer, aber auch mit dem bestreikten Arbeitgeber kollaborierende Betriebe. Wird hingegen mit Industrien verhandelt, so besteht weniger Möglichkeit, aber auch weniger Notwendigkeit, den Streik auf Nachbarn des Arbeitslebens auszudehnen.²¹⁹)

2. Die Absperrung des bestreikten Betriebes steht in Funktionszusammenhang mit der Möglichkeit des Arbeitgebers, die Streikenden durch Ersatzleute zu verdrängen, und mit dem Fortgang der wirtschaftlichen Operation des Betriebes.

a) Rechtlich steht es dem Arbeitgeber in den USA frei, in einem ökonomischen Streik Ersatzleute auf Dauer einzustellen.²²⁰) Er ist hierzu praktisch auch in der Lage, da der Streik in der Regel betrieblich begrenzt ist, er also allein neue Arbeitnehmer sucht, und die Arbeitslosenquote in den USA generell höher liegt als in Frankreich oder Deutschland. Werden ganze Industrien bestreikt, so ist die Einstellung von Ersatzleuten von vornherein aussichtslos, selbst wenn sie erlaubt ist.²²¹)

208) S. Fn. 145 (S. 430); vgl. auch *Hueck-Nipperdey* (Fn. 138), S. 1016. 209) S. Fn. 145 (S. 430). Das BAG würde – analog zu seiner Rechtsprechung zu Zurückbehaltungsrechten – vermutlich verlangen, daß die Arbeitnehmer sich über den Rechtscharakter der Weigerung erklären, vgl. oben 2.) b).

210) Vgl. hierzu den Vortrag von *Tomandl*, Grundprobleme des Arbeitskämpfrechts in rechtsvergleichender Sicht, abgedruckt in *ZfA* 1974, S. 187 ff.

211) Vgl. *Zweigert-Kötz*, Einführung in die Rechtsvergleichung, Bd. I (1971), § 2 (S. 13–27).

212) *Biedenkopf* (Fn. 2), S. 81; *Weiss*, Zur Entwicklung des belgischen Streikrechts, *ZfA* 1975, S. 234–236; *Kahn-Freund*, On Uses and Misuses of Comparative Law (1974), S. 37; *Modern Law Review* 1, S. 20 ff.; *Bok* (Fn. 2), S. 1459.

213) Punktuelle Rechtsvergleichung führt leicht zu einer „rechtspolitischen Rosintheorie“, *Zöllner*, *ZfA* 1973, S. 227, 228; *Weiss* (*ZfA* 1975, S. 235). Vor allem auch für den Praktiker brauchbar ist hingegen die von *Seyfarth*, *Shaw*, *Fairweather* und *Geraldson* verfaßte Serie der Michigan Labor Studies, die das Arbeitsrecht der USA jeweils bilateral mit europäischen Rechten vergleicht; s. o. Fn. 87 (Frankreich), außerdem liegen vor Deutschland, Belgien und Italien.

214) Vgl. *Zweigert-Kötz* (Fn. 211), S. 29–32.

215) *Weiss* (Fn. 212), S. 236.

216) Vgl. *Bok* (Fn. 2), S. 1400.

217) Vgl. *Biedenkopf* (Fn. 2), S. 84.

218) *Bok* (Fn. 2), S. 1404.

219) Vgl. auch *Bok*, a.a.O., S. 1442: Man könnte wohl einen Betrieb, schlecht aber ganze Industrien boykottieren.

220) Vgl. oben I. 3.) b) bb).

221) Für Deutschland vgl. BAG GS vom 21. 4. 1971, AP Nr. 43 zu Art. 9 GG (Arbeitskampf), Bl. 10; für Frankreich *Camerlynck-Lyon-Caen* (Fn. 8), N. 651; Cass. soc. vom 24. 7. 1952, Bull. Civ. III, S. 458 (Nr. 637); *Latournerie* (Fn. 92), S. 460–461; *Durand/Vitu* (Fn. 80), S. 848; *Blanc-Jouvan* (Fn. 86), S. 207.

b) Die Boykottierung der Geschäftsoperationen über die Arbeitsniederlegung hinaus gehört in den USA zum erlaubten Arbeitskampf. In der Bundesrepublik ist sie durch die Aufspaltung des Betriebsinhabers in „Arbeitgeber“ und „Unternehmer“ unterlaufen, in Frankreich setzt die „*dés-organisation de l'entreprise*“²²²⁾ sowie die Definition des Streiks als „Arbeitsniederlegung“²²³⁾ dem Geschäftsboykott eine effektive Grenze. Die größere Kampffreiheit der Arbeitnehmer in den USA ist die Kehrseite einer auch heute noch bestehenden Feindseligkeit der Arbeitgeber gegenüber Arbeitnehmerorganisationen. Anders als in Deutschland oder Frankreich, sieht man Kollektivverhandlungen immer noch nicht als eine nützliche Regelungsform an.²²⁴⁾ Man hat mehr Chancen als in Europa, dem Gewerkschaftsdruck zu entgehen, und hat mehr Grund, ihn zu fürchten: Da keine Klassenideologie den Gewerkschaften Mitglieder zuführt, sind sie auf materielle Erfolge als Werbemittel beschränkt und führen mit jeder Kollektivverhandlung praktisch einen Existenzkampf,²²⁵⁾ wobei die Arbeitgeber in der Regel keine Gelegenheit auslassen, diese Existenz zu unterminieren. Der Begriff „Tarifpartner“ (*partenaires sociales*) ist in den USA wesentlich realitätsfremder als in Deutschland. Das Recht der Arbeitnehmer, umgekehrt den „ganzen“ Arbeitgeber zu bekämpfen, erscheint so gewissermaßen als Gleichgewichtsvoraussetzung.

3. Die Einstellung zu „*secondary activity*“ wird auch geprägt von dem grundsätzlichen Streikverständnis. Streik kann gesehen werden als eher wertneutrale, notwendige Auseinandersetzungsform in einem staatsfreien Raum (USA); als Freiheitsrecht, das sich mit den Freiheitsrechten Dritter, sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber, in Einklang bringen lassen muß (Frankreich), oder – wie bei uns – als wirtschaftlich und sozial unerwünschter Kollaps von Tarifverhandlungen. Einer Verengung des Streikverständnisses fallen als erstes Kampfmaßnahmen zum Opfer, die gegen Dritte gerichtet sind.

Der Aspekt des Streikverständnisses zeigt auch den Unterschied der französischen und deutschen Einstellung, trotz ähnlichen Ergebnisses. Nicht eine Gesamtordnung steht in erster Linie hinter dem französischen Begriff des kollektiven Arbeitsrechts, sondern die gebündelte Ausübung individueller Rechte.²²⁶⁾ Es handelt sich dabei weniger um das Recht, in disziplinierter Aktion Kollektivdruck auszuüben, sondern um Freiheitsrechte, um – wie es überspitzt formuliert wurde – um die Befreiung von dem Joch des Arbeitslebens.²²⁷⁾ Als Freiheitsrecht findet der Streik aber notwendig seine Grenze an dem prinzipiell gleichwertigen Freiheitsraum anderer, durch den Streik Betroffener. Die „*liberté du travail*“ steht deshalb im Mittelpunkt der Boykottdiskussion, selbst bei Maßnahmen gegen den Arbeitgeber, da dieser durch den Boykott gehindert wird, Arbeitswillige zu beschäftigen.²²⁸⁾ Das in Deutschland offenbar vorherrschende Verständnis des Streiks erlaubt eine Parallele zum völkerrechtlichen Verständnis des Krieges. Er ist ein Versagen der zur Einigung Berufenen, er ist grundsätzlich keine akzeptable Form des Ausgleichsprozesses, wenn auch die Möglichkeit eines Streiks als aktive Machtausübung notwendig ist, um die passive Übermacht der Arbeitgeber aufzuwiegen.²²⁹⁾ Alleinige Legitimation des kollektiven Arbeitsrechts ist die tarifvertragliche Regelung. Kommt es zum unerwünschten Ereignis eines Streiks, so ist das Hauptaugenmerk der Rechtsordnung auf eine Begrenzung und Folgeneindämmung gerichtet, wozu vor allem auch der Schutz nicht direkt Beteiligter gehört. Hierbei geht es genau genommen mehr um den Schutz des sozialen (Rest-) Friedens und des Wirtschaftsprozesses als um einen „Neutralitätsanspruch“ dieser Dritten. Neutralität in Arbeitskämpfen ist ein zweiseitiger Be-

griff²³¹⁾ und deshalb eine unbrauchbare Basis für rechtspolitische Entscheidungen.

III. Proteststreiks

Der Proteststreik taucht in der deutschen Diskussion als solcher nicht auf. Dennoch ist diese Streikart bekannt, nur wird sie ausschließlich unter dem Gesichtspunkt des „Rechtsstreiks“ gesehen und beurteilt. Daß der Proteststreik auch Elemente des Solidaritätsstreiks enthalten kann, klingt zwar in der Diskussion der kollektiven Ausübung von Zurückbehaltungs- und anderen Individualrechten an, wird aber besser in anderen Rechtsordnungen deutlich, in denen der Arbeitskampf nicht einer strikten „Rechtssperre“ unterliegt. Die Rechtswahrung ist in den Vereinigten Staaten ausdrücklich, wenn auch nicht ausschließlich der kollektiven Selbsthilfe anvertraut. Die breite Streikdefinition als „gegenseitige Hilfe und Schutz“ in Sec. 7 NLRA ist, soweit betriebliche Meinungsverschiedenheiten betroffen sind, praktisch das Äquivalent zum deutschen Betriebsrat. Die amerikanischen Gewerkschaften hatten nach dem ersten Weltkrieg ausdrücklich gegen die Einrichtung von Betriebsräten protestiert, um das betriebliche Geschehen auch bezüglich der Rechtswahrung und des Beschwerdesystems im Griff zu behalten.²³²⁾ Liegen ökonomische Auseinandersetzung und rechtliche Streitigkeiten beide in der Hand der Gewerkschaften, so ergibt sich die Herausbildung der Gattung „Proteststreik“ von selbst.

Die Entwicklung in Frankreich hatte trotz der Institutionen des Betriebsrats und des Personaldelegierten ursprünglich eine ähnliche Richtung genommen wie in den USA. Die Zulässigkeit des Streiks auch gegen Rechtsbeeinträchtigungen dürfte z. T. auf die Verfassungsgarantie des Streikrechts zurückzuführen sein. Daß das Streikrecht überhaupt einschränkbar ist, bedurfte erst ausdrücklicher richterlicher Feststellung.²³³⁾ Auch das Verständnis des Streikrechts als Frei-

222) Vgl. Cass. soc. vom 14. 1. 1960, Droit soc. 1960, 492; vom 31. 5. 1963, Droit ouv. 1963, 214.

223) *Camerlynck-Lyon-Caen* (Fn. 8), N. 630 ff.

224) *Bok* (Fn. 2), S. 1410 f.

225) *Bok* (Fn. 2), S. 1411.

226) *Sinay* (Fn. 88), N. 2,3; vgl. *Lyon-Caen* (Fn. 5), S. 334: Der Streik ist nicht *per se* Ordnungsstörung, sondern „normale soziale Erscheinung“. Er ist Kampfmittel gegen die Gesellschaftsordnung. Dem entspricht, daß das französische Arbeitsrecht keine Friedenspflicht als Ausfluß von Tarifverträgen kennt, vgl. *Lyon-Caen*, a.a.O. und S. 336; *Latournerie* (Fn. 92), S. 184; *Sinay* (Fn. 88), S. 212; *Giugni*, *The Peace Obligation*, in *Industrial Conflicts* (Fn. 86), S. 138, 151.

227) Die individualrechtliche Qualität des Streikrechts ist nach verbreiteter Meinung auch in Teil II, Art. 6 Nr. 4 der Sozialcharta festgelegt, die am 24. 9. 1964 für die Bundesrepublik in Kraft getreten ist (BGBl. 1964 II, S. 261; BGBl. 1965, I, S. 1122). Auch wenn die Sozialcharta mit der deutschen Auffassung kein innerstaatlich unmittelbar anzuwendendes Recht enthält (vgl. dazu *Hueck-Nipperdey* [Fn. 138], S. 922 ff. m. w. Nachw.), so bindet sie doch die deutschen Rechtssetzungsorgane. Im Arbeitskampfrecht könnte das BAG vertretbarerweise als Rechtssetzungsorgan angesehen werden. Dementsprechend vertritt man im europäischen Ausland häufig die Auffassung, daß die Bundesrepublik mit der Rechtsprechung zum wilden Streik ständig die Sozialcharta verletze (so z. B. *Otto Kahn-Freund* und *D. J. Harris* in unveröffentlichten Stellungnahmen). Vgl. in diesem Sinne jetzt auch *Seiter* (Fn. 139), S. 130 ff., 137–138.

228) *Reynaud*, *Les Syndicats en France* 1966, S. 141; diese Einstellung korrespondiert mit der französischen Auffassung, daß selbst auf Kollektivebene keine Gleichgewichtigkeit zwischen den Tarifpartnern besteht; vgl. *Tomandl* (Fn. 210), S. 195.

229) *Sinay* (Fn. 88), N. 102.

230) Diese Sicht ist kürzlich von *Tomandl*, der allerdings Österreicher ist, anschaulich formuliert worden (Fn. 210, S. 206).

231) Vgl. die Diskussion zur Neutralität der BfA, *Löwisch-Krauss*, *Arbeitslosengeld und Arbeitskampf*, RdA 1973, S. 22 m. w. Nachw.; *Säcker*, *Gruppenparität und Staatsneutralität als verfassungsrechtliche Grundprinzipien des Arbeitskampfes* (1974), S. 42–45 m. w. Nachw.; in den USA gibt es in zwei Staaten eine vergleichbare Diskussion, vgl. *Note*, *Federal Preemption – State Payment of Unemployment Compensation to Strikers as Prohibited by Federal Labor Policy*, 20 *Wayne L. Rev.* 1191 ff. (1974) m. w. Nachw.; für Frankreich vgl. *Décret* Nr. 67–806 vom 25. 9. 1967, Art. 3, Nr. 4, Art. 31 und 33; *Latournerie* (Fn. 92), S. 502–503.

232) *Bok* (Fn. 2), S. 1435.

heitsrecht umfaßt wie selbstverständlich die kollektive Verteidigung von Rechtsverletzungen. In letzter Zeit scheint der Begriff „Proteststreik“ jedoch einen ganz neuen Inhalt zu bekommen. Wie die Bürgerfreiheiten einst eingeräumt wurden, politische und rechtliche Nachteile benachteiligter Bevölkerungsgruppen auszugleichen, sollen die Wirtschafts- und Sozialrechte, zu denen auch das Streikrecht gehört, ganz allgemein die wirtschaftlichen und sozialen Nachteile der Arbeiterklasse ausgleichen.²³⁴⁾ Der Streik wird damit zu einem Instrument der „sozialen Demokratie“²³⁵⁾ zu einer Art außerinstitutionellen Form der Arbeitnehmermitbestimmung.²³⁶⁾ Sogar ein Element der Meinungsäußerung steckt im so verstandenen Streikbegriff. Hier trifft sich die dargestellte französische Auffassung überraschend wieder mit dem in den USA weitgehend überwundenen Verständnis von Streik und Boykott als „free speech“.²³⁷⁾

Dient der Proteststreik der Verwirklichung sozialer Demokratie, reicht er weit über die Abwehr von Rechtsverletzungen hinaus, er wird zum Mitbestimmungstreik mit politischem Einschlag. Ist die soziale Situation ungünstig, so dient er der Abwehr einseitiger Lastenverteilung zuungunsten der Arbeitnehmer, hat also defensiven Charakter. In prosperierenden Industrien kann er offensiv die Ausweitung des Arbeitnehmeranteils nicht nur am Profit, sondern auch an der wirtschaftlichen Mitbestimmung erstreben.²³⁸⁾

Dem allen sind in Deutschland mehrere Riegel vorgeschoben: Die Bindung von Rechtsstreitigkeiten an das dafür vorgesehene Rechtsverfahren, die Institution des gewerkschaftsunabhängigen und friedensverpflichteten Betriebsrats, die Koppelung der Tarifautonomie an das Leistungsvermögen des Tarifvertrags und der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit als allgegenwärtige Begrenzungsklausel von Arbeitskämpfen. Hinzu kommt, daß die Gewerkschaften nicht zu Unrecht davon ausgehen können, daß sie die erstrebten Ziele durch die staatlichen und rechtlichen Institutionen weitgehender und – angesichts der allgemeinen Streikfeindlichkeit – reibungsloser erreichen können als durch außerinstitutionelle soziale Konfrontation.

Die deutsche Lösung vermeidet ein Problem, das in Frankreich voll erkannt wurde: den Rechtsirrtum der Streikenden. Einerseits kann man den Arbeitgeber nicht immer schon dann einem Streik aussetzen, wenn die Arbeitnehmer nur *meinen*, daß eine Rechtsverletzung vorliege. Andererseits erscheint es angesichts der Kompliziertheit der Arbeitsrechte unbillig, den Arbeitnehmer dasjenige als „wissen müssen“ anzulasten, was oft der Richter erst nachträglich als Recht „findet“. In Frankreich hat das Problem dazu geführt, das Merkmal der Rechtswidrigkeit fallen zu lassen. In den USA korrespondiert mit der Chancenfreudigkeit die Risikofreudigkeit, man denkt nicht sofort an Absicherung desjenigen, für den sich ein eingegangenes Risiko verwirklicht. Auch in Deutschland wurde das Problem diskutiert, wenn auch in anderen Zusammenhängen. Die Alternative heißt hier: volles Risiko für die Arbeitnehmer oder Anerkennung eines „entschuldlichen Rechtsirrtums“.²³⁹⁾

IV. Sympathiestreiks

Die Problematik von Solidaritätsaktionen stellt sich in allen drei Ländern in verhältnismäßig gleicher Form. Alles spricht dafür, Sympathiestreiks als eine Erscheinung mit künftig wachsender Bedeutung anzusehen, wenn auch die menschlichen Grenzen der Solidarität stets eine Rolle spielen werden.

Im Recht der USA mag erstaunlich erscheinen, daß bestimmte Formen solidarischer Aktivität recht ausgeprägt sind, während im übrigen Sympathiestreiks praktisch nicht vorkommen. Letzteres ist auf das Fehlen des Klassenbewußtseins

amerikanischer Arbeitnehmer zurückzuführen sowie auf ein ausgeprägtes individualistisches Selbstverständnis. Die meisten Amerikaner halten es auch heute noch für das Beste, wenn jeder sich selbst hilft – der individuelle Weg zum Erfolg erscheint verheißungsvoller als der kollektive.²⁴⁰⁾ Die Arbeitnehmerschaft ist in sich so heterogen, daß gelegentlich eine Solidarisierung mit dem Arbeitgeber näher liegt als mit den anderen Arbeitnehmern.²⁴¹⁾ Die dennoch geübte Solidarität bezüglich von Streikarbeit und Streikpostenlinien beruht meistens auf internem Gewerkschaftszwang. Die Gewerkschaften können in ihrem Statuten diese Art von Solidarität vorschreiben und gegebenenfalls mit – für unsere Verhältnisse sehr harten – Vereinsstrafen durchsetzen.²⁴²⁾

Auch in Frankreich ist die Arbeitnehmersolidarität nicht sehr stark, was zumeist auf ideologische Differenzen zurückzuführen ist. Eine Brücke zu den eigenen Interessen wird allerdings geschlagen durch die Tendenz, anstelle konkreter Forderungen gegen einen Arbeitgeber auch „Forderungen der abhängigen Arbeit“ genügen zu lassen. Generalstreiks sowie Proteststreiks mit rechtspolitischen Zielen gestatten die Teilnahme aus einer Art unpersönlichen Sympathie. Der einzelne Arbeitnehmer fühlt sich als Teil des Ganzen, um das es geht. Er handelt weniger aus altruistischer Motivation als vielmehr aus Loyalität gegenüber der auch ihn umfassenden Gesamtbewegung. In den USA ist diese Art der Solidarisierung nicht denkbar. Gemeinsame „Forderungen der abhängigen Arbeit“ gibt es in dem Bewußtsein der Arbeitnehmer nicht. In Deutschland findet die eigennützige Solidarität eher eine Parallele, wenn auch in ganz anderen Zusammenhängen. Angesichts der Signalwirkung der ersten Tarifabschlüsse einer neuen Serie ist geübte Solidarität nicht mehr rein altruistisch, sie beruht eher auf einem stillschweigenden *do-ut-des* Verständnis mit den unterstützten Arbeitnehmern. Im Grunde geht es auch hier um „Forderungen der abhängigen Arbeit“, jedoch in wesentlich engerem Sinn als in Frankreich.

Keine Entsprechung in den USA und Frankreich findet bisher die deutsche Diskussion zu internationalen Sympathiestreiks und Boykotts. In den USA spielen internationale Verflechtungen eine geringere Rolle als in Europa. Soweit die Gewerkschaften allerdings eigene Interessen berührt sehen, zögern sie nicht, Arbeitskämpfe auch auf ausländische Betriebsstätten auszuweiten.²⁴³⁾ Internationale Arbeitskämpfe erfordern in besonderem Maße gute Organisation und Disziplin der Teilnehmer sowie eine gewisse Ausgangsmacht der nationalen Gewerkschaften. Dies mag erklären, warum

233) Cons. Et. vom 27. 1. 1956, D. 1956, 481; vom 11. 10. 1957, Gaz. Pal. 1957, II, 319; vom 13. 12. 1962, Gaz. Pal. 1963, I, 404.

234) Burdeau, Traité de Science politique, Teil IV, S. 466, Nr. 3; Sinay (Fn. 88), N. 46.

235) Hierher gehört eine einzigartige Form des Arbeitskampfes in Frankreich: die Besetzung der Arbeitsstätte als Mittel der Kontrollübernahme und der Abwehr von Fabrikstilllegungen. Genaugenommen handelt es sich um das Spiegelbild eines Streiks. Das bekannteste Beispiel war die Besetzung der Uhrenwerke LIP in Besançon im Jahre 1973. Die Gerichte ordneten allerdings die Räumung des Fabrikgeländes an, vgl. Cour d'appel Besançon vom 8. 8. 1973, Droit soc. 1974, 108, 110, mit Anm. von Savatier; vgl. im übrigen Lyon-Caen (Fn. 5), S. 337 f.; Morawe, Aktiver Streik in Frankreich oder Klassenkampf bei LIP (1974).

236) Sinay (Fn. 8), N. 4.

237) Thornhill v. Alabama, 310 U. S. 88, 99 (1940); International Brotherhood of Teamsters, Local 695, AFL v. Vogt, Inc., 354 U. S. 284 (1957); Farmer-Williamson, Picketing and the Injunctive Power of State Courts – From Thornhill to Vogt, 35 U. Det. L. J. 431 (1958).

238) Vgl. Sinay (Fn. 88), N. 31.

239) Mayer-Maly, ZfA 1971, S. 203; Söllner, ZfA 1973, S. 25–27; Seiter (Fn. 139), S. 441.

240) Bok (Fn. 2), S. 1401, 1402.

241) Bok, a.a.O., S. 1403.

242) Dekom, Individual vs. Collective Agreements: A Study in Conflict and Union Leverage, 42 Fordham L. Rev. 495, 511–515 (1974).

243) Marine Cooks & Stewards v. Panama S. S. Co., 362 U. S. 365 (1960), betr. einen Boykott der „billigen Flaggen“ (flags-of-convenience ships).

die französischen Gerichte sich bisher nicht mit internationalen Arbeitskämpfen befassen mußten.

Vom generellen, restriktiven Verständnis der Tarifautonomie und insbesondere des Arbeitskampfes her erscheint es überraschend, daß Sympathiestrieks überhaupt begrenzt zugelassen werden in der Bundesrepublik. Wie man auch dazu steht – es läßt sich vor allem im Hinblick auf andere Rechtsordnungen nicht leugnen, daß die strikte Ablehnung von Proteststrieks und im wesentlichen auch von Boykotts

dem deutschen Richter eine Menge Probleme erspart hat. Beim Sympathiestrik wird er diesen Vorteil nicht haben. Zwar hat man bei uns mehr als in den USA oder Frankreich versucht, ein arbeitsfähiges dogmatisches System für die Beurteilung von Sympathiestrieks aufzustellen. Ob die bisherige Lösungen aber ausreichen werden, wenn Sympathiestrieks tatsächlich häufiger werden sollten, bleibt abzuwarten.

Personalabbau und Betriebsänderungen gemäß § 111 S. 2 Nr. 1 und 4 BetrVG

Von Dr. Wolf Hunold, Neuß

I. Vorbemerkung

Die Frage, ob im Zusammenhang mit Personalabbau durch arbeitgeberseitige Kündigungen aus betrieblichen Gründen ein Fall des § 111 BetrVG gegeben sein kann, ist einmal wissenschaftlich nicht ausdiskutiert, zum anderen aber für die Betriebspraxis wegen der damit zusammenhängenden Frage der Sozialplanpflichtigkeit von großer Bedeutung. Höchstrichterliche Rechtsprechung zu der Frage existiert, soweit ersichtlich, bis auf einen Beschluß des LAG Hamm, nicht; aus jüngster Zeit liegen drei Entscheidungen der Arbeitsgerichte Hamburg und Lörrach veröffentlicht vor, die in der Begründung nicht durchweg überzeugen¹.)

Beim Studium der Literatur zu der Frage fällt folgendes auf: Es wird durchweg darauf hingewiesen, daß das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei Betriebsänderungen nicht wegen dieser selbst, sondern wegen deren Folgen besteht, eben wegen der aus den Betriebsänderungen (möglicherweise) resultierenden personellen Maßnahmen. Dies entspricht dem Gesetzestext: „... Betriebsänderungen, die wesentliche Nachteile für die Belegschaft ... zur Folge haben können.“ Eine solche Folgemaßnahme kann z. B. Personalabbau sein. Diese Erkenntnis über Voraussetzung und Folge bei dem Gegenstand des § 111 BetrVG wird aber offenbar nicht mehr berücksichtigt, wenn es speziell um Personalabbau geht. Würde nämlich der logische Zusammenhang jetzt noch gesehen, dann dürfte es nicht zu einem Aufsatztitel wie „Personaleinschränkungen als Betriebsänderungen im Sinne der §§ ... 111 ff. BetrVG“²) kommen. Ohne auch nur im geringsten auf Detailfragen einzugehen, leuchtet ein, daß derselbe Lebensvorgang – Personalabbau – im Rahmen derselben Vorschrift – § 111 BetrVG – nicht einmal Folge und ein andermal Voraussetzung sein kann.

Diese kurzen Hinweise zeigen, daß hinreichende Veranlassung besteht, den Fragenkomplex einmal systematisch zu untersuchen, wobei dem eben schon angedeuteten logischen Zusammenhang besondere Bedeutung zukommt. Er entspricht, wie im einzelnen noch auszuführen sein wird, der sachlogischen Abfolge betrieblicher Planungs- und Entscheidungsprozesse.

II. Der systematische Ansatzpunkt

1. Das Voraussetzung-Folge-Verhältnis in § 111 BetrVG

Hierauf wurde soeben schon hingewiesen. Zur Verdeutlichung noch folgendes: Die Kernfrage, die sich im Einzelfall stellt, geht dahin, ob die vorgesehene betriebliche Maßnahme eine Betriebsänderung im Sinne des § 111 BetrVG darstellt und wegen der (daraus möglicherweise resultierenden bzw. schon feststehenden) personellen Maßnahmen zur Anwendbarkeit der §§ 111–113 BetrVG führt. Es geht also nicht an, die Prüfung im Einzelfall bei den personellen Auswirkungen irgendwelcher geplanter betrieblicher Maßnahmen zu begin-

nen und etwa von dem Ausmaß der Auswirkungen her Rückschlüsse auf das Vorliegen einer Betriebsänderung zu ziehen, z. B. von der Zahl der zu entlassenden Arbeitnehmer her eine Betriebsänderung in Form einer Betriebseinschränkung zu bejahen, ohne deren spezifische Voraussetzungen zuvor geprüft zu haben. Vielmehr ist zunächst, ohne Berücksichtigung der möglichen personellen Konsequenzen, zu prüfen, ob eine Betriebsänderung als solche vorliegt. Ist dies nicht der Fall, so scheidet die Anwendung der §§ 111–113 BetrVG aus, auch wenn Massentlassungen erfolgen. Liegt eine Betriebsänderung vor, dann können die drohenden Konsequenzen und ihr Ausmaß anschließend berücksichtigt werden, und zwar z. B. bei der Frage, ob ein erheblicher Teil der Belegschaft betroffen ist, sowie insbesondere beim Inhalt von Interessenausgleich und Sozialplan.

Diese klare Aussage mag manchem Leser zunächst noch als These erscheinen. Sie wird nachfolgend hinreichend untermauert werden.

2. Die möglichen Fälle einer Betriebsänderung

Betriebsänderungen als Voraussetzung für sozialplanpflichtige Personalmaßnahmen sind wie folgt denkbar: Einmal kann einer der Tatbestände des § 111 S. 2 Nr. 1–5 BetrVG erfüllt sein. Zum anderen könnten neben den in S. 2 aufgezählten noch weitere Fälle der Betriebsänderung denkbar sein (so wird gelegentlich untersucht, ob Personalabbau als solcher einen selbständigen Fall der Betriebsänderung darstellt,³) dies indessen nur, wenn die in § 111 S. 2 Nr. 1–5 BetrVG enthaltene Aufzählung von Fällen der Betriebsänderung nicht erschöpfend ist.

a) Erschöpfende Regelung der Fälle der Betriebsänderung in § 111 S. 2 Nr. 1–5 BetrVG?

Das Problem ist im Schrifttum umstritten, in der veröffentlichten Rechtsprechung, soweit ersichtlich, zum BetrVG 1972 noch nicht behandelt worden. Der Gesetzeswortlaut ist nicht eindeutig. Während die wohl überwiegende Ansicht im Schrifttum dahin geht, daß die Aufzählung erschöpfend ist,⁴) nimmt eine Minderheit an, daß ausnahmsweise unter den Voraussetzungen des Satzes 1 auch außerhalb des Kataloges des Satzes 2 ein Mitbestimmungsrecht erstehen könne.⁵) Gewichtige Gründe sprechen für die überwiegende Ansicht.

Wie heute wohl allgemein anerkannt ist, besteht das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei Betriebsänderungen im Sinne des § 111 BetrVG nicht, um den Betriebsrat an der

1) Auf alle vier Entscheidungen werde ich unten unter III. 1. und 2. noch ausführlich eingehen.

2) Vogt, DB 1976, S. 625 ff.

3) Statt aller Vogt, DB 1976, S. 625 ff. (629 f.).

4) Statt aller Dietz/Richardi, BetrVG, § 111 Rz. 2, 8 m. w. N.

5) Vor allem Fitting/Auffarth/Kaiser, BetrVG, § 111 Rz. 9; Rumpff, Mitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegenheiten, S. 45–47 (unter Berufung auf BAG vom 10. 6. 1969, BB 1969, S. 1434 – zum BetrVG 1952).