

Ulf Berger-Delhey

„Von der Parteien Gunst und Haß verwirrt“¹⁾: „Wer darf das Kind beim rechten Namen nennen?“²⁾

Das Problem

Kaum ein Vorhaben hat in öffentlicher Diskussion ein solches Maß an Aufmerksamkeit erfahren, wie das von der Bundesregierung verabschiedete „Programm für mehr Wachstum und Beschäftigung“. Das gilt insbesondere für darin enthaltene Pläne, die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall³⁾ einzuschränken und die Schwelle des gesetzlichen Kündigungsschutzes anzuheben (vgl. z. Zt. § 23 Abs. 1 Satz 2 KSchG⁴⁾): ... „gilt nicht für Betriebe und Verwaltungen, in denen in der Regel fünf oder weniger Arbeitnehmer ausschließlich mehr zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten beschäftigt werden“⁵⁾. Die Reaktionen aus Kirchen, politischem Raum und Gewerkschaften fallen harsch aus; kämpferische Töne sind zu vernennen. So fordert die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) die Bundesregierung auf, die „beschäftigungspolitischen Maßnahmen so zu regeln, daß sie nicht von anders lautenden Tarifverträgen unterlaufen werden können“⁶⁾, während auf Gewerkschaftsseite vor „So-

zialabbau“ gewarnt wird: „Wer Kranke mit Lohnabschlägen bestraft, wer jedem dritten Arbeitnehmer den gesetzlichen Kündigungsschutz nimmt, wer durch Heraufsetzen des Rentenalters bewußt in Kauf nimmt, daß noch mehr junge Menschen auf die Straße fliegen, wer Arbeitslose zur Aufnahme unterqualifizierter Arbeit zwingt, der verabschiedet sich

1) Friedrich von Schiller (1759-1802): „Prolog zu Wallensteins Lager“, 1789.

2) Johann Wolfgang von Goethe (1749-1832): „Faust“, 1790 (Szene „Nacht“).

3) Gesetz über die Zahlung des Arbeitsentgelts an Feiertagen und im Krankheitsfall – Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) – vom 26. 5. 1994 (BGBl. I, S. 1014, 1065).

4) Kündigungsschutzgesetz vom 10. 8.1951 (BGBl. I, S. 499) in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. 8. 1969 (BGBl. I, S. 1317), zul. geändert durch Gesetz zur Anpassung arbeitsrechtlicher Bestimmungen an das EG-Recht vom 20. 7. 1995 (BGBl. I, S. 946).

5) Entwurf eines arbeitsrechtlichen Gesetzes zur Förderung von Wachstum und Beschäftigung – Arbeitsrechtliches Beschäftigungsförderungsgesetz – (BT-Drs. 13/4612) und Entwurf eines Gesetzes zur Ergänzung des Wachstums- und Beschäftigungsförderungsgesetz – Wachstums- und Beschäftigungsförderungs-Ergänzungsgesetz (WFEG) – (BT-Drs. 13/4611).

6) FAZ vom 8. 6. 1996, S. 13.

endgültig von einem gesellschaftlichen Modell des solidarischen Ausgleichs und des sozialen Schutzes, der treibt das Land in eine andere Republik“). Dies alles ist wie auch die Großdemonstration vom 15. Juni 1996 in Bonn Teil legitimen Ringens um eine politische Entscheidung, der allseits hohe Relevanz zuerkannt wird. Die Gewerkschaften kündigen aber in diesem Zusammenhang wiederholt Protestaktionen auch während der Arbeitszeit und in Betrieben und Verwaltungen an, was die Frage nach dem Recht stellt.

Politik und Arbeitskampf

Arbeitskampfmaßnahmen jeder Art können nur rechtmäßig sein, wenn sie sich gegen einen Arbeitgeber oder einen Verband von Arbeitgebern richten und Regelungen zum Ziel haben, die Inhalt eines Tarifvertrags sein und von Tarifgebundenen erfüllt werden können. Diese Voraussetzungen sind beim sich gegen staatliche Organe der Legislative oder Exekutive richtenden, sog. politischen Streik nicht gegeben; er ist daher rechtswidrig⁸⁾. Arbeitsniederlegungen im Zusammenhang mit „Aktionen“ gegen gesetzgeberische Vorhaben erweisen sich vor diesem Hintergrund deshalb regelmäßig als unzulässige politische Streiks: Sie richten sich nicht primär gegen Arbeitgeber, in deren Macht die Erfüllung entsprechender Forderungen nicht steht; erzwungen werden sollen vielmehr Entscheidungen der Bundesregierung bzw. des Deutschen Bundestags. – Etwas anderes ergibt sich im übrigen auch nicht im Lichte des in Art. 5 Abs. 1 Satz 1 GG verbrieften Grundrechts auf freie Meinungsäußerung: Zunächst will berücksichtigt sein, daß jeder Arbeitnehmer die seine Meinungsäußerungsfreiheit insoweit beschränkende Arbeitspflicht selbst freiwillig eingegangen ist, so daß es – § 611 BGB begründet als die Arbeitspflicht im Arbeitsverhältnis konstituierende Vorschrift eine nach Art. 5 Abs. 2 GG zulässige und verfassungskonforme Grundrechtsschranke – schon an einem „fremden Eingriff“ in Art. 5 Abs. 1 Satz 1 GG mangelt⁹⁾. Vor allem aber verdrängt der Betätigungsfreiheit von Koalitionen garantierende Art. 9 Abs. 3 GG als speziellere Vorschrift das Grundrecht auf freie Meinungsäußerung¹⁰⁾. Soweit in diesem Zusammenhang gelegentlich auf das Widerstandsrecht nach Art. 20 Abs. 4 GG rekuriert wird, mag der Hinweis genügen, daß einzelne Änderungen und Einschränkungen im sozialen Bereich schon begrifflich keine „Beseitigung“ des Sozialstaats und damit der in Art. 20 Abs. 1-3 GG für die Bundesrepublik Deutschland festgelegten Grundordnung sind. – (Unbenommen bleiben selbstverständlich „Aktionen“ und Demonstrationen, die außerhalb der Arbeitszeit und außerhalb von Betrieben und Verwaltungen veranstaltet, keine Auswirkungen auf Betrieb und Produktion zeitigen.)

In anderem Gewand bietet sich die Frage allerdings dar, wenn Gewerkschaften politische Anliegen mit tariflichen Forderungen „koppeln“, z. B. nach Festschreibung uneingeschränkter Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle oder nach tariflichen Kündigungsrechtsregelungen. Relativ einfach liegen dabei noch Fälle, in denen Materien geplanter Gesetzesänderungen bereits tariflich geregelt sind, weil insoweit die tarifliche Friedenspflicht eingreift, auch in Ansehung von Forderungen nach Modifikation oder Ergänzung geltender Tarifvorschriften. Häufig beziehen sich Tarifverträge in den genannten Punkten aber lediglich auf gesetzliche Regelungen, sei es durch deklaratorische Übernahme des vollständigen Gesetzeswortlauts, sei es durch ausdrückliche Verweisklauseln. Dafür, daß trotzdem auch in diesen Fällen die tarifliche Friedenspflicht fortgilt, spricht in diesem Zusammenhang die Überlegung, daß die in Tarifverträgen in Bezug genommene(n) jeweilige(n) gesetzliche(n) Regelung(en) als Rechengröße Bestandteil der tariflichen Einigung insgesamt

sind. In der Auseinandersetzung um den sog. Dienstleistungsabend – nach dem fraglichen Tarifvertrag waren Beginn und Ende regelmäßiger Arbeitszeit auf betrieblicher Ebene zu regeln – stellte sich die höchstrichterliche Rechtsprechung allerdings auf den Standpunkt, im Hinblick auf § 87 BetrVG¹¹⁾ erweise sich eine solche Tarifvorschrift als „Nichtregelung“ mit der Folge, daß die Friedenspflicht einem Arbeitskampf ausnahmsweise nicht entgegenstehe¹²⁾. Für diese Auffassung spricht immerhin, daß der tarifliche Verweis auf § 87 BetrVG dort für sich genommen keine materielle Regelung konstituierte; diese mußte vielmehr erst noch von Arbeitgeber und Betriebsrat geschaffen werden. Konsequenterweise müßten dann aber Forderungen z. B. nach uneingeschränkter Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle anders behandelt werden, da in diesen Fällen materielle Regelungen bereits durch tariflichen Verweis auf bestimmte Gesetze begründet sind.

Die Konsequenzen all dessen sind erheblich, da rechtswidrige – auch politische – Streiks unzweifelhaft einen Eingriff in den eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb i. S. des § 823 Abs. 1 BGB darstellen, so daß betroffene Betriebe und Verwaltungen gegen zu solchen Streiks aufrufende Gewerkschaften ein Anspruch auf Unterlassung und Widerruf nach § 823 Abs. 1 BGB i. V. m. § 1004 BGB zusteht. Entsprechendes gilt für Arbeitgeberverbände, da rechtswidrige tarifbezogene Streiks auch das von Art. 9 Abs. 3 GG geschützte Recht auf freie Betätigung der Koalitionen beeinträchtigen, jedenfalls soweit es sich um annähernd gebietsweise Arbeitskämpfe handelt. Nicht eindeutig präsentiert sich die Rechtslage demgegenüber bei nicht tarifbezogenen Streiks, auch solchen politischen Charakters: Ursprünglich hatte die Rechtsprechung Arbeitgeberverbänden weder bei Sympathiestreiks¹³⁾ noch bei tarifbezogenen rechtswidrigen Streiks¹⁴⁾ Unterlassungsansprüche zugebilligt, diese Auffassung später jedoch für tarifbezogene Arbeitskämpfe revidiert¹⁵⁾. Offen bleibt vor diesem Hintergrund, wie gegen den Gesetzgeber gerichtete politische Streiks behandelt würden. – Gesichert werden können derartige Ansprüche jedenfalls im Wege vorläufigen Rechtsschutzes. Antrag auf Erlaß einer entsprechenden einstweiligen Verfügung ist dabei grundsätzlich beim Arbeitsgericht zu stellen, lediglich in dringenden Fällen auch beim Amtsgericht (vgl. § 942 Abs. 1 ZPO)¹⁶⁾); Antragsgegner sind die durch ihren Vorstand vertretene Gewerkschaft sowie der Leiter der Ortsverwaltung, ggf. zusätzlich der zuständige Bezirksleiter. Die Vollstreckung richtet sich nach

7) IG Medien-Vorsitzender Henschel, in: „Forum“, Nr. 5/März 1996, S. 5.

8) BAG vom 7. 6. 1988 – 1 AZR 372/86 – BAGE 58, 343 = AP Nr. 106 zu Art. 9 GG Arbeitskampf = EzA Nr. 80 zu Art. 9 GG Arbeitskampf m. Anm. Wank = ZTR 1988, 467; und vom 27. 6. 1989 – 1 AZR 404/88 – BAGE 62, 171 = AP Nr. 113 zu Art. 9 GG Arbeitskampf m. Anm. Wiedemann/Wonneberger = EzA Nr. 94 zu Art. 9 GG Arbeitskampf m. Anm. Reuter = ZTR 1990, 25.

9) Krichel, NZA 1987, 297 ff., 299.

10) BVerfG vom 26. 5. 1970 – 2 BvR 664/65 – BVerfGE 28, 295 = AP Nr. 16 zu Art. 9 GG; ebenso schon BAG vom 14. 2. 1967 – 1 AZR 494/65 – BAGE 19, 217 = AP Nr. 10 zu Art. 9 GG m. Anm. Mayer-Maly.

11) Betriebsverfassungsgesetz vom 15. 1. 1972 (BGBl. I, S. 13) in der Fassung der Bekanntmachung vom 23. 12. 1988 (BGBl. 1989 I, S. 1; ber. S. 902), zul. geändert durch Gesetz zur Bereinigung des Umwandlungsrechts – UmwBerG – vom 28. 10. 1994 (BGBl. I, S. 3210).

12) BAG vom 27. 6. 1989 – 1 AZR 404/88 – a. a. O. (Fn. 7).

13) BAG vom 21. 12. 1982 – 1 AZR 411/80 – BAGE 41, 209 = AP Nr. 76 zu Art. 9 GG Arbeitskampf = EzA Nr. 1 zu § 1 TVG Friedenspflicht m. Anm. Dütz.

14) BAG vom 12. 9. 1984 – 1 AZR 342/83 – BAGE 46, 322 = AP Nr. 81 zu Art. 9 GG Arbeitskampf m. Anm. Hirschel = EzA Nr. 54 zu Art. 9 GG Arbeitskampf m. Anm. Seiler.

15) BAG vom 26. 4. 1988 – 1 AZR 399/86 – BAGE 58, 138 = AP Nr. 101 zu Art. 9 GG Arbeitskampf = EzA Nr. 74 zu Art. 9 GG Arbeitskampf m. Anm. Rütters/Bakker = ZTR 1988, 345.

16) Zivilprozessordnung vom 30. 1. 1877 (RBGBl., S. 83) in der Fassung der Bekanntmachung vom 12. 9. 1950 (BGBl., S. 455, 533), zul. geändert durch Jahressteuer-Ergänzungsgesetz 1996 vom 18. 12. 1995 (BGBl. I, S. 1959).

17) Brehm, in: Richardi/Wlotzke (Hrsg.), Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Bd. 3: Kollektives Arbeitsrecht, 1993, S. 2045; Hartmann, in: Baumbach/Lauterbach/Albers/Hartmann, ZPO, 51. Aufl. 1993, § 942 Rn. 1; a. A.: Koch, NJW 1991, 1758.

§ 890 ZPO (Androhung und Verurteilung zu Ordnungsgeld oder zur Ordnungshaft für jeden Fall der Zuwiderhandlung), auch bei Widerrufsanordnungen gegen Streikaufrufe¹⁸⁾. Erfolg dürfte ein Antrag auf Erlaß einstweiliger Verfügung aber nur haben, wenn entweder Arbeitnehmer eines Arbeitgebers oder aller Betriebe und Verwaltungen einer Branche in einem räumlichen Bereich zu Streiks aufgerufen wurden. Die Rechtsprechung läßt insoweit die Verteilung eines räumlich nicht näher eingegrenzten Streikaufrufs im Betrieb des Arbeitgebers¹⁹⁾ ausreichen.

Beeinträchtigungen anderer Art

Gewerkschaftliche Aufrufe zu „Aktionen“ müssen nicht zwangsläufigerweise zum Ausstand führen; häufig sind Beeinträchtigungen anderer Art die Folge. Hierzu zählen z. B. „freie Meinungsäußerungen“ in Betrieb oder Verwaltung, die ausdrücklich als nichtgewerkschaftlich bezeichnet werden. Indessen findet politische Betätigung des Arbeitnehmers ihre Grenzen in den Grundregeln über das Arbeitsverhältnis, d. h. diese darf nicht zu konkreten Störungen oder Beeinträchtigungen im sog. Leistungsbereich, im Bereich betrieblicher Verbundenheit aller Mitarbeiter (Betriebsfrieden) oder, im Personalvertrauen führen²⁰⁾. Störungen dieses Umfangs, wie sie angesichts der emotionsgeladenen Debatten zu besorgen sind, wären unzulässig.

Schwieriger liegen Fälle wie Plakataktionen, Flugblattverteilung, Unterschriftensammlung usw.: Was Plakate anbelangt, dürfen diese an dafür vorgesehenen „Schwarzen Brettern“ angebracht werden, wenn ihr Inhalt in unmittelbarem Zusammenhang mit den in Art. 9 Abs. 3 GG genannten Zwecken koalitionsmäßiger Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen steht²¹⁾. Auch innerhalb dieser Grenzen besteht allerdings keine völlige Gestaltungsfreiheit; insoweit kann auf die Ausführungen zum

Recht freier Meinungsäußerung (vgl. Art. 5 Abs. 1 GG) verwiesen werden. In diesem Sinne unzulässige Plakate brauchen daher nicht geduldet zu werden; neben einem Unterlassungsanspruch kann dem Arbeitgeber insoweit ein Recht zustehen, sie im Wege der Selbsthilfe zu entfernen, wenn Verursacher nicht zu ermitteln sind oder Abnahme verweigert wird²²⁾. Was dergestalt für Aushang von Plakaten gilt, kann gleichermaßen für Verteilung von Flugblättern, Sammlung von Unterschriften u.ä. Aktionen Geltung beanspruchen. Solche gewerkschaftliche Betätigung erachtete die Rechtsprechung bisher nur als zulässig, wenn sie zur Gewerkschaftswerbung „unerlässlich“ war²³⁾. Aber auch nachdem das BVerfG den diesbezüglichen Rahmen weiter zog²⁴⁾, bleibt doch in jedem Falle eine Interessenabwägung erforderlich, wenn Zulässigkeit von Gewerkschaftswerbung in Frage steht. Entscheidend dürfte daher sein, ob nennenswerte Störungen im Betrieb bzw. im Verwaltungsablauf auftreten. Auch betriebsfremden Gewerkschaftern wird daher nach wie vor das Betreten des Betriebsgeländes untersagt werden können, da es zur gewerkschaftlichen Betätigung in aller Regel nicht erforderlich ist²⁵⁾.

18) So Krichel, NZA 1987, 297 ff., 302.

19) BAG vom 31. 10. 1995 – 1 AZR 217/95 – NZA 1996, 389.

20) BAG vom 12. 6. 1986 – 6 AZR 559/84 – NZA 1987, 153.

21) Stellt der Arbeitgeber Plakatflächen zur Verfügung, muß er Plakate an anderer Stelle nicht dulden; vgl. LAG Hamm, BB 1971, 1054.

22) Soweit z. T. ausschließliches Vorgehen auf dem Rechtswege per einstweiliger Verfügung gefordert wird – vgl. LAG Frankfurt am Main, DB 1972, 1072; LAG Düsseldorf vom 3. 11. 1981 – 18 Sa 1087/81 – n. v. -, scheidet dies jedenfalls aus, wenn „Plakatkleber“ nicht ermittelt werden können.

23) BAG vom 13. 11. 1991 – 5 AZR 74/91 – AP Nr. 7 zu § 611 BGB Abmahnung = EzA Nr. 24 zu § 611 BGB Abmahnung = ZTR 1993, 35.

24) Beschluß vom 14. 11. 1995 – 1 BvR 601/92 – NZA 1996, 381.

25) BVerfG vom 17. 2. 1981 – 2 BvR 384/78 – BVerfGE 57, 220 = AP Nr. 9 zu Art. 140 GG = EzA Nr. 32 zu Art. 9 GG.

Dr. Andreas Marschner

Die Rentenversicherungsfreiheit von Empfängern einer Versorgung nach beamtenrechtlichen Grundsätzen

Zugleich Besprechung des Urteils des Bundessozialgerichts vom 22. 2. 1996 – 12 RK 3/95 –

1. Vorbemerkungen

Das o. g. Urteil des BSG¹⁾ betraf den Fall eines Klägers, der als ehemaliger Berufssoldat der Bundeswehr nach der Sonderregelung des § 2 des Personalstärkengesetzes vom 20. 12. 1991²⁾ im Alter von 51 Jahren auf seinen Antrag in den Ruhestand versetzt wurde und anschließend eine Beschäftigung als Angestellter aufnahm. Entgegen der Auffassung der Prozeßbeteiligten Sozialversicherungsträger³⁾ gab das BSG dem Kläger darin recht, daß für ihn bezüglich der Angestelltentätigkeit eine Rentenversicherungsfreiheit in der gesetzlichen Rentenversicherung besteht, und zwar wegen des Versorgungsbezuges.

Dem Urteil und den Entscheidungsgründen ist uneingeschränkt zuzustimmen. Gleichwohl erscheint es im Rahmen des vorliegenden Beitrags angebracht, einige ergänzenden Hinweise zur Argumentation des Gerichts zu geben.

1) ZTR 1996, 429.

2) BGBl. I S. 2376.

3) Hierbei handelte es sich um die AOK Rheinland als zuständige Einzugsstelle für Sozialversicherungsbeiträge sowie um die Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA), die als zuständiger Rentenversicherungsträger ein besonderes Interesse an dem Ausgang des Rechtsstreits besaß.