

# **Kirche und Gesellschaft**

Herausgegeben von der  
Katholischen Sozialwissenschaftlichen  
Zentralstelle Mönchengladbach

r. 56

## **Streik und Aussperrung**

von Bernd Rütters

Verlag J. P. Bachem

Die Reihe „Kirche und Gesellschaft“ behandelt jeweils aktuelle Fragen aus folgenden Gebieten:

- Kirche in der Gesellschaft
- Staat und Demokratie
- Gesellschaft
- Wirtschaft
- Erziehung und Bildung
- Internationale Beziehungen / Dritte Welt

Die Numerierung der Reihe erfolgt fortlaufend.

Die Hefte eignen sich als Material für Schul- und Bildungszwecke.

Bestellungen sind zu richten an die  
Katholische Sozialwissenschaftliche Zentralstelle  
Viktoriastraße 76  
405 Mönchengladbach 1

**Redaktion:**  
**Katholische Sozialwissenschaftliche Zentralstelle**  
**Mönchengladbach**

1979

© J. P. Bachem Verlag GmbH, Köln  
Satz: Cotygrafo GmbH, Köln  
Druck: W. Gottschalk & Söhne GmbH, Köln  
ISBN 3-7616-0502-1

Streik und Aussperrung: Das sind die Namen für die wichtigsten Erscheinungsformen des Arbeitskampfes.

Wann aber spricht man überhaupt von Arbeitskampf?

Arbeitskämpfe sind Ausprägungen der für eine jeweilige Gesellschaftsordnung typischen Spannungsherde und Konfliktsbedingungen. Es hat sie, beginnend im Altertum, in abgewandelter Form zu allen Zeiten gegeben. Ihre heutigen Erscheinungsweisen werden durch die Produktionsweisen der hochdifferenzierten, arbeitsteiligen industriellen Massengesellschaft geprägt. Hauptursache möglicher Arbeitskämpfe ist der hierarchische Aufbau industriegesellschaftlicher Arbeitsorganisationen und die dadurch geprägten „Arbeitsbeziehungen“ zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften sowie zwischen dem Staat und den Arbeitsmarktparteien. Arbeitskonflikte entstehen primär aus Spannungen zwischen Weisungsberechtigten (Arbeitgebern) und Weisungsabhängigen (Arbeitnehmern), sekundär aber auch aus organisationspolitischen Motiven und Interessen der den Arbeitsmarkt beherrschenden sozialen Koalitionen (Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften). Arbeitskonflikte sind verfassungspolitische Zentralprobleme einer Industriegesellschaft.

## **I. Der Begriff des Arbeitskampfes**

Eine gesetzliche Definition des Arbeitskampfes besteht nicht. In einigen Bundesgesetzen findet sich zwar der Begriff „Arbeitskampf“ (z. B. Art. 9 Abs. 3 S. 3 GG; §§ 2 Abs. 1 Nr. 1 ArbGG; 74 Abs. 2 BetrVG; 66 Abs. 2 BPersVG; 17, 116 AFG). Von wirtschaftlichen Kämpfen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern spricht § 25 KSchG; § 18 Abs. 7 SchwbG erwähnt Streik und Aussperrung. Als ein Mittel des Arbeitskampfes wird der Streik ferner in einigen Landesverfassungen genannt (z. B. Art. 18 Abs. 3 Verfassung von Berlin; Art. 51 Abs. 3 Bremer Landesverfassung; Art. 29 Abs. 4 Hessische Landesverfassung; Art. 66 Landesverfassung für Rheinland-Pfalz). Welchen Bedeutungsgehalt diese Begriffe – Arbeitskampf, Streik, Aussperrung – in den genannten gesetzlichen Vorschriften jedoch haben, ist im Wege der Auslegung für jedes Gesetz einzeln zu ermitteln.

Die Definition des Begriffes Arbeitskampf ist umstritten. Da aber mit der Benennung einer sozialen Realität noch nichts über Recht- und Unrechtmäßigkeit ausgesagt ist, empfiehlt es sich, eine möglichst weite Begriffsbestimmung zu wählen. Auf diese Weise wird vermieden, daß rechtspolitische Entscheidungen bereits im Vorfeld der allgemeinen Begriffsprägung fallen. Die für die rechtliche Problematik wichtigste Frage, ob ein Arbeitskampf rechtmäßig oder rechtswidrig ist, wird durch die folgende Begriffsdefinition nicht präjudiziert.

Die Rechtswissenschaft versteht nahezu einhellig unter „Arbeitskampf“ kollektive, den Arbeitsfrieden störende Maßnahmen der Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberseite. Sie sind darauf gerichtet, starken wirtschaftlichen

Druck auf die Gegenseite auszuüben, um dadurch ein bestimmtes Ziel zu erreichen. Der Arbeitskampf zeichnet sich vornehmlich aus durch die kollektive Verweigerung der Arbeit – Streik – oder der Arbeitsmöglichkeit – Aussperrung –. Die daraus resultierenden Spannungen zwischen den Parteien von Arbeitsverhältnissen haben kollektive Störungen der wechselseitigen Vertragserfüllung zur Folge.

## **II. Die Funktionen des Arbeitskampfes**

Welche Funktionen hat im Arbeitsrechtssystem der Bundesrepublik Deutschland der Arbeitskampf?

Auf diese Frage hat bis heute der Gesetzgeber keine Antwort gegeben. So mußten sich Rechtsprechung und Literatur um eine Funktionsbestimmung bemühen. Die ganz vorrangige Aufgabe des Arbeitskampfes sieht die Rechtswissenschaft im Kampf um die „Preise am Arbeitsmarkt“, also im Bereich der Tarifautonomie.

Der Arbeitskampf ist eine Störung des Arbeits- und Wirtschaftslebens. Er kann schwerwiegende materielle und immaterielle Schäden in den privaten Lebensbereichen der Kampfbetroffenen, in der Wirtschaft, in der Gesellschaft und im Staat verursachen. Er bedarf daher, sowohl sozial-ethisch als auch juristisch betrachtet, einer Rechtfertigung. Diese Rechtfertigung wird heute in seiner Steuerungsfunktion am Arbeitsmarkt gesehen: Der Arbeitskampf gilt als unersetzliches Hilfsinstrument einer staatsfreien Preisbildung am Arbeitsmarkt, also als notwendiger Bestandteil einer staatsfreien Tarifautonomie.

Der Tarifvertrag ist das wichtigste Regulierungsinstrument der kollektiven Arbeitsbedingungen in der Bundesrepublik. Er wird von den Tarifparteien (Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden oder einzelnen Arbeitgebern) frei ausgehandelt. Können sie sich über den Abschluß eines Tarifvertrages nicht einigen, so bedarf es eines Ausgleichs der gegenläufigen Interessen bzw. eines Zwangsmittels, mit dessen Hilfe der Abschluß des Tarifvertrages erreicht werden kann. Dem Ausgleich der widerstrebenden Interessen dient zunächst die sog. Schlichtung. Sie ist jedoch freiwillig, kennt also keinen Unterwerfungszwang der beteiligten Tarifparteien. Das „Zwangsmittel“, mit dem bei erfolgloser Schlichtung der Tarifvertragsabschluß herbeigeführt werden soll, ist der Arbeitskampf. Der Arbeitskampf will regelmäßig die Arbeitsbedingungen verändern. Er soll die künftige Vertragslage des Kämpfenden verbessern, nicht etwa bereits bestehende Rechte im Wege der kollektiven Selbsthilfe durchsetzen. Der zulässige Arbeitskampf betrifft also einen „Regelungsstreit“, nicht einen „Rechtsstreit“.

Wenn Arbeitnehmer planmäßig und gemeinsam ohne Einverständnis des Arbeitgebers die Arbeit verweigern, weil der Arbeitgeber seinen gesetzlichen oder vertraglichen Verpflichtungen nicht nachkommt, dann „streiken“ diese Arbeitnehmer nicht im Sinne der vorgenannten Definition. Vielmehr üben sie kollektiv ein Zurückbehaltungsrecht aus, das ihnen

einzel nach dem bürgerlichen Recht (§§ 273, 320 BGB) jeweils zustehen kann. Dieses kollektiv ausgeübte Zurückbehaltungsrecht wird nach anderen Rechtmäßigkeitsmerkmalen als der Arbeitskampf beurteilt. Es ist also nicht alles Arbeitskampf, was auf den ersten Blick so aussieht. Das Arbeitskampfrecht der Bundesrepublik ist ein Teil des im Grundgesetz und der Gesamtrechtsordnung verfaßten politischen Systems. Es ist also nicht wertneutral. Es basiert auf Wertentscheidungen, die systemspezifisch sind und beispielsweise in sozialistischen Staatsystemen, die den Streik zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen ausschließen, nicht anerkannt werden:

Die Produktionsmittel stehen ganz überwiegend im Privateigentum (Art. 14 GG). Die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen werden prinzipiell nicht vom Staat festgesetzt. Sie sollen vielmehr frei ausgehandelt werden (Art. 2; 9 Abs. 1 und 3; 12 GG).

Wegen der Übermachtposition des Arbeitgebers ist der Einzelarbeitsvertrag in der Regel ungeeignet, einen angemessenen Interessenausgleich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern herbeizuführen. In Abweichung von dem für andere Märkte geltenden Grundsatz der Beschränkung von wettbewerbshindernden Absprachen garantiert die Koalitionsgrundrecht quasi „Kartelle“ der Arbeitnehmer und Arbeitgeber am Arbeitsmarkt, nämlich Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände (Art. 9 Abs. 3 GG).

Auf diese Weise ist der Arbeitsmarkt in der Bundesrepublik zwar weitgehend kollektiviert. Durch die Autonomie und Staatsunabhängigkeit der Koalitionen bleibt er aber dennoch Teil einer im Prinzip freien und marktwirtschaftlich organisierten Wirtschaftsordnung, die vom Grundsatz einer auf der kollektiven Ebene fortgeführten Privatautonomie beherrscht wird.

Das Tarifvertragssystem, das sich als kollektive Erscheinungsform der Vertragsfreiheit entwickelt hat, geht davon aus, daß es durch das Zusammenwirken gleichberechtigter und gleichgewichtiger Tarifparteien jeweils zu sachgerechten Vertragsabschlüssen kommt („Richtigkeitsgewähr“ der Tarifverträge). Scheitert die Schlichtung, so soll als letzte Möglichkeit (ultima ratio) der Arbeitskampf die Tarifpartner zu Kompromissen und damit zur Einigung veranlassen. Der Arbeitskampf erfüllt in unserem Rechts- und Wirtschaftssystem die Funktion eines Konfliktlösmittels.

Als Alternative zum Arbeitskampf bliebe nur die staatliche Zwangsschlichtung. Die Entscheidung für staatliche Zwangsschlichtung wäre ein wegweisender Schritt zum Abbau der marktwirtschaftlichen Ordnung. Sie würde den „Arbeitsmarkt“ aus dem System prinzipiell freier, wettbewerbsorientierter Preisbildung herauslösen. Zudem wäre sie – nach richtigem Verständnis des Koalitionsrechts – mit Art. 9 Abs. 3 GG nicht vereinbar.

### III. Die Parteien des Arbeitskampfes

Als Tarif- und damit Arbeitskampfparteien stehen sich in der Regel Gewerkschaften auf der einen Seite und Arbeitgeberorganisationen oder einzelne – meist „große“ – Arbeitgeber auf der anderen Seite gegenüber. Nur sie sind tariffähig (§ 2 TVG). Da der rechtmäßige Arbeitskampf um günstigere Tarifvertragsbestimmungen geführt wird, ist die Tariffähigkeit bedeutsam für die Rechtmäßigkeitsfrage.

Die Beteiligung der Gewerkschaften ist aber nicht begriffsnotwendig. Von einem Arbeitskampf ist vielmehr bereits zu sprechen, wenn auf seiten der Arbeitnehmer irgendein Kollektiv – z. B. Belegschaften eines oder mehrerer Betriebe oder auch nur Teile einer Belegschaft – die Arbeit niederlegt, um durch drohende Schäden den Willen des Kampfgegners zu beugen. Maßgebliches Kriterium ist, daß dieses Kollektiv bewußt und gewollt gemeinsam handelt. Auch ein nicht gewerkschaftlich organisierter („wilder“) Streik ist ein Arbeitskampf. Die gewerkschaftliche Organisation ist eine Frage der Rechtmäßigkeit.

Wenn mehrere Arbeitnehmer unabhängig voneinander die Arbeit verweigern, so fehlt es an der den Arbeitskampf kennzeichnenden **solidarischen Gemeinsamkeit des Handelns**<sup>1)</sup>.

### IV. Arbeitskampfmittel

Mittel des Arbeitskampfes sind Streik, Aussperrung und Boykott.

Das Kampfmittel der Arbeitnehmer ist vor allem der **Streik**. Üblich sind vor allem drei Formen, durch die die Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die vertragsgemäße Arbeitsleistung entziehen. Die Arbeitnehmer erscheinen gar nicht oder führen – trotz Anwesenheit – ihre Arbeit nicht aus, die Arbeitnehmer arbeiten in gezielter Weise schlecht oder weniger (sie „bummeln“), die Arbeitnehmer bringen durch übertriebenen exakten Befolgung der Ordnungs- und Sicherheitsbestimmungen den Betrieb zum Erliegen oder stören ihn zumindest („Dienst nach Vorschrift“).

Das wichtigste Arbeitskampfmittel der Arbeitgeber ist die **Aussperrung**. Die Arbeitgeber schließen die Arbeitnehmer von der Arbeit und damit, sofern die Aussperrung rechtmäßig ist, auch von der weiteren Lohnzahlung aus.

Als drittes Kampfmittel ist der **Boykott** zu nennen. Dieses Mittel kann von Arbeitgeber- wie von Arbeitnehmerseite eingesetzt werden. Beim Boykott wird der Kampfgegner geächtet („verrufen“). Es wird dazu aufgefördert, mit ihm nicht mehr in Vertragsbeziehungen zu treten. Die Arbeitgeberseite boykottiert, wenn sie bestimmte Arbeitnehmer nicht einzustellen bereit ist (Einstellungssperre, Schwarze Liste); die Arbeitnehmerseite boykottiert, wenn sie sich weigert, mit bestimmten Arbeitgebern Arbeitsverträge abzuschließen (Zuzugssperre). Dem Boykott allein kommt im Arbeitskampf meist keine eigenständige Bedeutung zu. Er ist im Zusammenhang mit den anderen genannten Kampfmitteln ein begleitendes Hilfsinstrument.

## V. Ziel und Ausgestaltung der Arbeitskämpfungsmittel

Die Arbeitskämpfe lassen sich nach Ziel, Umfang und Organisationsform unterscheiden. Nachstehend seien die Unterscheidungen am Beispiel des Streiks verdeutlicht. Die Einteilungen lassen sich mit der gebotenen Differenzierung auf die anderen Arbeitskämpfungsmittel übertragen. Grundsätzlich richtet sich der Streik gegen den sozialen Gegenspieler (Arbeitgeber), um diesen zur Billigung bisher in Verhandlungen abgelehnter Tarifforderungen zu bewegen. Man spricht in diesen Fällen von einem **arbeitsrechtlichen Streik**.

Beim **politischen Streik** wird zwar unmittelbar auch der Arbeitgeber bedrängt. Die Kampfforderung richtet sich aber an die Staatsgewalt (Regierung, Gesetzgeber, Justiz). Die staatliche Instanz soll dazu bewogen werden, aus Furcht vor großen gesamtwirtschaftlichen Schäden die geforderten Maßnahmen durchzuführen oder die bekämpften Maßnahmen zu unterlassen. (z. B. Streikdrohung des DGB bei Beratung des Montan-Mitbestimmungsgesetzes und Zeitungsstreik 1952 während der Beratung des Betriebsverfassungsgesetzes). Ein zunächst arbeitsrechtlicher Streik kann unter Umständen durch seine Dauer und seine Auswirkungen für die Gesamtwirtschaft – auch ohne die Absicht der Kämpfenden – in einen (rechtswidrigen, s. u.) politischen Streik umschlagen.

In die Kategorie des arbeitsrechtlichen Streiks gehört der **Warnstreik**, der die Kampfbereitschaft durch eine von vornherein befristete Arbeitseinstellung dokumentieren soll. Damit soll die Verhandlungsposition der Gewerkschaft gestärkt, aber auch der Wille des Gegners gebeugt werden. Es wird also mit dem Warnstreik bereits ein „milder“ (Bundesarbeitsgericht) Druck ausgeübt, nicht allein demonstriert.

Das unterscheidet den Warnstreik vom ebenfalls befristeten **Demonstrationsstreik**, einer Art der Meinungsäußerung in der Form eines ganz kurzen Arbeitskampfes. Zu denken ist etwa an eine einstündige Arbeitsniederlegung, mit der für oder gegen bestimmte Maßnahmen oder Äußerungen demonstriert werden soll. Die Grenze zum Warnstreik, aber auch zum Kampfstreik ist dort fließend, wo bereits kurzfristige Arbeitsverweigerungen schwere Schäden auslösen (z. B. beim Zeitungsdruck).

Mit dem **Sympathiestreik** verfolgen die Arbeitnehmer nicht eigene Ziele, sondern unterstützen einen fremden, im anderen Tarifgebiet laufenden Arbeitskampf.

Die Arbeitskämpfungsmittel lassen sich nach Kampfziel und Adressaten, aber auch nach Umfang, Zeitfolge und Organisation unterscheiden.

Beim **Generalstreik** legen sämtliche Arbeitnehmer die Arbeit nieder und bringen somit die gesamte Wirtschaft zum Stillstand.

Im **totalen Streik** oder **Vollstreik** verweigern mindestens alle gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer eines bestimmten Wirtschaftszweiges (bzw. eines Großbetriebes) die Arbeit.

Vom **Teil- oder Schwerpunktstreik** spricht man, wenn einzelne taktisch ausgewählte Unternehmen, Betriebe oder Betriebsabteilungen, denen

eine Schlüsselposition zukommt, bestreikt werden. Dies ist die Hauptform des Arbeitskampfes der Arbeitnehmer geworden.

Die zeitliche Reihenfolge der jeweiligen Kampfmaßnahme entscheidet darüber, ob ein **Angriffstreik** bzw. Aussperrung oder aber ein **Abwehrstreik** bzw. -aussperrung vorliegt.

Den von Gewerkschaften geführten Streik bezeichnet man als **organisierten**, oder besser als **gewerkschaftlichen Streik**; denn auch ein nicht von Gewerkschaften geleiteter Streik kann durchaus organisiert sein. Alle anderen heißen „**wilde**“ (**nicht gewerkschaftliche**) **Streiks**. Ein als wilder Streik begonnener Arbeitskampf der Arbeitnehmer kann zum gewerkschaftlichen Streik werden, wenn die Gewerkschaft ihn nachträglich „übernimmt“.

## **VI. Verfassungsrechtliche Grundlagen von Streik und Aussperrung**

Das System des Aushandelns von Arbeitsbedingungen durch die Tarifparteien wäre nicht praktikabel, wenn ihnen nicht auch ein wirksames Druckmittel zur Durchsetzung der wechselseitigen Forderungen an die Hand gegeben würde. Die Sozialstaatsklausel des Grundgesetzes (Art. 20 GG) und im besonderen die das Fundament des Arbeitskampfes bildende Koalitionsfreiheit (Art. 9 Abs. 3 GG) verbieten es, daß der Staat das Kampfrecht durch eine generelle Festsetzung von Mindestarbeitsbedingungen oder durch die Einführung einer Zwangsschlichtung aushöhlt. So setzt das Grundgesetz die Zulässigkeit des Arbeitskampfes voraus. Das folgt eindeutig aus Art. 9 Abs. 3 S. 3 GG:

Die Möglichkeit der sozialen Koalitionen, zur Wahrung und Förderung der Arbeitsbedingungen Arbeitskämpfe gegen die gegnerische Tarifpartei zu führen, hat die Notstandsverfassung mit dieser Vorschrift ausdrücklich verfassungsrechtlich gewährleistet.

Streik und Aussperrung sind auch durch die Europäische Sozialcharta prinzipiell garantiert. Diese ist durch den Deutschen Bundestag ratifiziert und seit dem 26. 2. 1965 in Kraft. In Teil II Art. 6 Ziff. 4 der Charta wird das Recht der Arbeitnehmer und Arbeitgeber auf „kollektive Maßnahmen“ einschließlich des Streikrechts im Falle von Interessenkonflikten anerkannt.

Die Landesverfassung von Hessen (Art. 29 Abs. 5) und eine Mindermeinung in der Wissenschaft erklären allerdings die Aussperrung für rechtswidrig. Dieser Standpunkt ist mit dem Grundgesetz nicht in Einklang zu bringen. Bundesrecht bricht Landesrecht, auch Landesverfassungsrecht (Art. 31 GG).

Das Bundesarbeitsgericht und die ganz überwiegende Lehre sehen in Art. 9 Abs. 3 GG eine verfassungsgesetzliche Einrichtungsgarantie des Arbeitskampfes, d. h. des Streiks **und** der Aussperrung. Die Rechtsordnung soll nach herrschender Auffassung den Parteien des Arbeitskampfes die „Gleichheit der Waffen“ (Kampfparität) gewähren. Weder darf der einen Seite (= Arbeitnehmer) das Recht auf Streik noch der anderen Seite (= Arbeitgeber) das Recht auf Aussperrung entzogen werden.

Für diese Ansicht spricht schließlich auch der Umstand, daß Bundestag und Bundesrat bei Verabschiedung der sog. Notstandsverfassung (Grundgesetzänderung vom 24. 6. 1968) in Kenntnis der Probleme die Garantie des Art. 9 Abs. 3 S. 3 GG nicht auf den Streik beschränkt, sondern ausdrücklich auf den gesamten „Arbeitskampf“, also auch auf die Aussperrung, erstreckt haben.

## VII. Die Grundsätze des Arbeitskampfrechts

### 1. Fehlende gesetzliche Beurteilungsmaßstäbe

Eine spezielle gesetzliche Regelung über die Rechtmäßigkeit von Arbeitskämpfen gibt es nicht. Das Parlament hat dieses fundamentale Problem einer freien Wirtschaftsordnung ungeregelt gelassen. Dadurch ist der Richter – will er nicht gegen das Rechtsverweigerungsverbot verstoßen – bei den ihm zur Entscheidung vorgelegten Streitigkeiten gezwungen, als Ersatzgesetzgeber zu fungieren. Das Bundesarbeitsgericht hat entsprechend der ihm übertragenen Entscheidungs- und damit Normsetzungszuständigkeit versucht, eine Arbeitskampfrechtsordnung zu schaffen und fortzuentwickeln.

Die Geschichte dieses Richterrechts zum Arbeitskampf ist wechselvoll und vielschichtig. Sie entspricht der Dynamik der politischen und sozialen Entwicklung der letzten Jahrzehnte. Als Marksteine wegweisender Neuregelungen sind die beiden Beschlüsse des Großen Senats des Bundesarbeitsgerichts aus den Jahren 1955<sup>2)</sup> und 1971<sup>3)</sup> anzusehen. Daneben kam es zu einer Anzahl interessanter und nuancenreicher Einzelentwicklungen.

Die Rechtmäßigkeit von Arbeitskämpfen kann nicht pauschal und für alle Kampfarten einheitlich beurteilt werden. Denn sie können – je nach Einzelfall – gegen verschiedene Rechtsnormen verstoßen, die wiederum unterschiedliche Rechtsfolgen androhen. So ist jeweils die konkrete Normwidrigkeit zu untersuchen. Die Fülle der dadurch aufgeworfenen denkbaren Fragen läßt sich hier nicht wiedergeben. Der Rahmen des knappen Abrisses zwingt zur Konzentration auf Kernprobleme.

### 2. Richterrechtliche Rechtmäßigkeitskriterien

Die nachfolgenden richterrechtlichen Regeln gelten für alle Arbeitskämpfungsmittel auf Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite. Auf Besonderheiten wird ausdrücklich hingewiesen.

Der Arbeitskampf ist ein Instrument zur Beseitigung sonst unlösbarer Tarifkonflikte. Diese Prämisse bestimmt die Rechtmäßigkeitsvoraussetzungen:

- Der Arbeitskampf muß um ein **tariflich regelbares** Ziel geführt werden. Der Gegner muß das Ziel **erfüllen können**, und zwar in Form eines Tarifvertragsabschlusses.

- Der (rechtmäßige) Arbeitskampf kann daher nur von einer **Tarifpartei** gegen die gegnerische Tarifpartei geführt werden.
- Jede Arbeitskampfmaßnahme darf nur nach Ausschöpfung aller Verständigungsmöglichkeiten ergriffen werden. Der Arbeitskampf muß das letzte mögliche Mittel sein (**ultima-ratio-Prinzip**).
- Der Arbeitskampf muß das **Prinzip der Verhältnismäßigkeit** wahren. Im einzelnen gelten die folgenden Grundsätze:

**Politische** Arbeitskämpfe (s. o.) sind nicht gegen den Sozial-(Tarifvertrags-)Partner gerichtet, sondern an den Staat als Hoheitsträger (Parlament, Regierung, Justiz) adressiert. Sie wollen **hoheitliche** Maßnahmen verhindern oder erzwingen. Sie sind daher grundsätzlich rechtswidrig. Anderenfalls bestünde die Gefahr, daß die Arbeitskampfpartei ihr Diktat an die Stelle der verfassungsmäßigen, demokratisch legitimierten Staatsorgane (Gesetzgeber, Exekutive, Rechtsprechung) setzen könnte.

Eine mögliche Legitimation des politischen Arbeitskampfes kann höchstens im verfassungsgesetzlich garantierten Widerstandsrecht (Art. 20 Abs. 4 GG) und im ungeschriebenen Recht der Revolution gefunden werden. Art. 20 Art. 4 GG gibt ein Widerstandsrecht nur zur Abwehr eines inneren Angriffs auf den Staat, wenn andere Abhilfe nicht möglich ist.

Als Beispiel eines angeblich zulässigen politischen Generalstreiks aus der Geschichte wird häufig der Kapp-Putsch von 1920 genannt. Zu bedenken ist aber, daß dieser Generalstreik in seiner zweiten Phase gegen die legale Regierung mit massiven politischen Forderungen der Gewerkschaften fortgesetzt wurde, als Kapp bereits eindeutig gescheitert war.

Sog. **wilde Streiks** – sie sind weder von der Gewerkschaft begonnen noch von ihr nachträglich übernommen worden – sind nach herrschender Auffassung rechtswidrig, da nur die Gewerkschaften als Garanten für rechtmäßige Streiks betrachtet werden<sup>4)</sup>. Läßt man „wilde Streiks“ zu, so gefährdet man zum einen die Tarifautonomie. Denn bei Mißachtung der tarifvertraglichen Friedenspflicht wird die Kalkulierbarkeit der Personalkosten für die Laufzeit des Tarifvertrages beseitigt und dadurch der Arbeitgeberseite der wichtigste Anreiz zum Abschluß der Tarifverträge genommen. Zum anderen würde man die Gewerkschaften in Frage stellen, richtet sich doch der wilde Streik gegen die Autorität und das tarifliche Regelungsmonopol der Gewerkschaften.

Zwar haben die zahlreichen spontanen Arbeitsniederlegungen im September 1969 die arbeitsrechtliche Diskussion über die Problematik des „wilden“ Streiks neu belebt. Sie haben aber das Bundesarbeitsgericht zu recht nicht beeindruckt<sup>5)</sup>.

**Sympathiekampfmaßnahmen** sollen nach herrschender Meinung zulässig sein<sup>6)</sup>, wenn sie einen rechtmäßigen Arbeitskampf in einem fremden Tarifgebiet unterstützen. Dieser Bewertung ist nicht uneingeschränkt zuzustimmen. Sympathiearbeitskämpfe verstoßen regelmäßig gegen die Friedenspflicht. Das Gegenargument, die Friedenspflicht sei nur „relativ“, sie beziehe sich allein auf die eigenen Arbeitsbedingungen, führt in die Irre. Wollte man dem folgen, so bestünde die Gefahr einer „totalen

Sozialschlacht". Man lieferte die Betroffenen, weil sie selbst die Forderung nicht gewähren und prinzipiell die Kampfführung nicht beeinflussen können, der Willkür des Kampfgegners aus, ohne daß sie auf den Kampfverlauf selbst Einfluß haben.

Der Tarifvertrag soll den Arbeitsfrieden gewährleisten. Während der Dauer eines Vertrages unterliegen die Tarifvertragsparteien und ihre Mitglieder dem Kampfverbot, der sog. **Friedenspflicht**. Wird dennoch ein Arbeitskampf eingeleitet, so liegt ein Tarifvertragsbruch vor. Der Arbeitskampf ist rechtswidrig. Das Bundesarbeitsgericht hat dazu den Satz aufgestellt, hinsichtlich der Friedenspflicht sei jede Aktion als Kampfmaßnahme einzuschätzen, die den Vertragspartner bewußt und gewollt unter den unmittelbaren Druck eingeleiteter Arbeitskämpfe setzen und somit seine Entschließungsfreiheit beeinträchtigen soll. (Bereits der verlautbarte Beschluß eines Verbandes über eine Urabstimmung und die Empfehlung, für den Arbeitskampf zu stimmen, sollen danach unzulässige Kampfmaßnahmen sein<sup>7)</sup>). Haben Verbände durch eine Schlichtungsvereinbarung – die auch ein Tarifvertrag ist – einen Arbeitskampf für eine bestimmte Zeit nach Ablauf des Tarifvertrages ausgeschlossen, verlängert sich die Friedenspflicht entsprechend.

Zulässig sind allerdings nach einer neueren Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts<sup>8)</sup> **Warnstreiks**, die während der Tarifverhandlungen stattfinden und von der Gewerkschaft organisiert sind. Dagegen bestehen Bedenken. Ein wenige Minuten andauernder Warnstreik kann in speziellen, auf die Minute abgestimmten Produktionsabläufen große Schäden hervorrufen. Man denke etwa an den Zeitungs- und Zeitschriftenmarkt oder die Fließbandfertigung.

Der Arbeitskampf ist schließlich nur dann rechtmäßig, wenn er unter Beachtung des **Verhältnismäßigkeitsprinzips** durchgeführt wird. Dieser Grundsatz der Verhältnismäßigkeit gilt für das gesamte Arbeitskampfrecht und wirkt sich in vielfacher Hinsicht aus.

Nur wenn das erstrebte und zulässige Ziel mit anderen, friedlichen Mitteln nicht zu erreichen ist, dürfen Kampfmaßnahmen ergriffen werden. In diesem Zusammenhang verlangt das Bundesarbeitsgericht vor allem, daß die Tarifpartner als Konsequenz des Ultima-ratio-Prinzips eigene Schlichtungsverfahren vereinbaren und diese gewissenhaft ablaufen lassen, bevor der Arbeitskampf beginnt. Die Kampfmittel müssen dem erstrebten Ziel angemessen sein; d. h. die Kampfführung muß fair sein. Sie darf nicht auf die wirtschaftliche Vernichtung des Gegners abzielen. Auch die einzelnen Handlungen, die während eines Arbeitskampfes begangen werden, müssen also für sich verhältnismäßig und rechtmäßig sein. Leicht verstoßen die sog. Streikposten gegen dieses Gebot. Zwar dürfen sie am Fabriktor den arbeitswilligen („streikbrechenden“) Kollegen zureden, sich am Streik zu beteiligen; sie dürfen diese aber weder beleidigen, noch gar nötigen oder mit Gewalt am Betreten des Betriebes hindern. Gerade in diesem Zusammenhang werden in Arbeitskämpfen bisweilen Straftatbestände verwirklicht. Ist das von der

Kampfleitung organisiert, so wird dadurch der gesamte Streik rechtswidrig.

Weder die Eröffnung noch die Fortführung des Arbeitskampfes dürfen zu einer erheblichen Gemeinwohlschädigung führen. So urteilte das Bundesarbeitsgericht, daß ein anfangs rechtmäßiger Arbeitskampf, der nach einer gewissen Zeit die sozio-ökonomischen Grundlagen des Gemeinwezens gefährdet, unverhältnismäßig und damit rechtswidrig werden kann. Die unerträgliche Gemeinwohlschädigung kann nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts von den Arbeitsgerichten festgestellt werden.

Diese umfassende Kontrollkompetenz der Arbeitsgerichte ist problematisch. Der Große Senat des Bundesarbeitsgerichts will bei der Beurteilung der Verhältnismäßigkeit z. B. auch berücksichtigen, ob die den Arbeitskampf auslösenden Forderungen die „wirtschaftlichen Gegebenheiten berücksichtigen<sup>9)</sup>“, d. h., ob sie angemessen sind. Mit anderen Worten: Das Bundesarbeitsgericht will die wirtschaftliche Vertretbarkeit von Tarifforderungen prüfen. Darin läge der erste Schritt zur staatlichen, nämlich gerichtlichen Zwangsschlichtung. Die Grundlage der verfassungsmäßigen Arbeitskampfgarantie und die Ablehnung der Zwangsschlichtung wären damit nicht mehr gewährleistet.

Was die Aussperrung im besonderen betrifft, hat der Große Senat des Bundesarbeitsgerichts in seinem Beschluß vom 21. 4. 1971 aus dem Verhältnismäßigkeitsprinzip den Schluß gezogen, daß die Arbeitgeberseite in der Regel nur zu einer „suspendierenden“ Aussperrung greifen dürfe. Danach darf der Arbeitgeber also die Arbeitsverhältnisse nicht aufheben. Früher hatte das Bundesarbeitsgericht den Arbeitgebern das Wahlrecht eingeräumt, die Arbeitnehmer suspendierend oder aber lösend auszusperren. Nach neuerer Rechtsprechung ist die lösende Aussperrung nur unter besonderen Voraussetzungen zulässig. Solche zusätzlichen Umstände sieht der Große Senat etwa als gegeben an, wenn sich der (rechtmäßige) Arbeitskampf auf Arbeitnehmerseite zu besonderer Intensität entwickelt, wenn er längere Zeit andauert oder wenn der Arbeitgeber infolge des Arbeitskampfes Arbeitsplätze einspart oder anderweitig besetzt; schließlich, wenn es sich um rechtswidrige Streiks handelt. Aber auch soweit die lösende Aussperrung vom Bundesarbeitsgericht ausnahmsweise gebilligt wird, trifft den Arbeitgeber am Ende des Arbeitskampfes eine Wiedereinstellungspflicht. Nur solchen Arbeitnehmern darf er endgültig die Wiedereinstellung verweigern, denen er auch aus wichtigem Grund während des Arbeitskampfes hätte fristlos kündigen dürfen.

Das Bundesarbeitsgericht hat mit dieser „Kurskorrektur“ gewisse mögliche Fehlentwicklungen der früheren Auffassung auffangen können. So bestehen im Ergebnis kaum noch Unterschiede zwischen der „Lösungs-“ und „Suspendierungstheorie“. Wenn dennoch das Bundesarbeitsgericht für die genannten Fälle an der Lösungswirkung der Aussperrung festhalten will, ist das im wesentlichen mit dem Kontinuitätsstreben des Gerichts auch bei veränderter rechtspolitischer Wertung zu erklären. In der richterrechtlichen Arbeitskämpfordnung wirkt sich das Delikts-

recht (§§ 823 ff. BGB) als wichtige Schranke aus. Seit das Bundesarbeitsgericht die Arbeitskämpfe nicht mehr an § 826 BGB (vorsätzliche sittenwidrige Schädigung), sondern an § 823 Abs. 1 BGB mißt, sind die Merkmale wichtig, welche die Rechtseingriffe durch Arbeitskämpfe rechtfertigen. Denn der Einsatz eines Arbeitskämpfungsmittels führt prinzipiell zu einer Schädigung; ein bestehendes Recht – sei es ein Recht am Arbeitsplatz oder ein Recht am eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb (von der Rechtsprechung als „sonstiges Recht“ im Sinne des § 823 Abs. 1 BGB bewertet) – wird verletzt. Als rechtfertigendes Kriterium glaubte das Bundesarbeitsgericht zunächst das der sog. Sozialadäquanz gefunden zu haben. Bis diese schillernde Vokabel als Synonym für die Rechtmäßigkeit arbeitskampfrechtlicher Aktionen erkannt wurde, war ein variantenreicher dogmatischer Entwicklungsproß erforderlich. Die oben aufgezählten Zulässigkeitsvoraussetzungen füllen im wesentlichen den Oberbegriff der „Sozialadäquanz“ im Arbeitskämpfrecht aus.

### VIII. Rechtsfolgen von Streik und Aussperrung

Wenn es gilt, die rechtlichen Auswirkungen der Arbeitskämpfmaßnahmen Streik und Aussperrung schwerpunktmäßig zu beschreiben, muß unterschieden werden zwischen rechtmäßigem und rechtswidrigem Arbeitskämpf sowie zwischen den Wirkungen für die Kämpfenden und denen für die Arbeitswilligen.

#### Zunächst zum **rechtmäßigen Arbeitskämpf**:

Die Teilnahme an einem rechtmäßigen Arbeitskämpf verletzt die Pflichten aus dem Arbeitsvertrag nicht, weil individualrechtlich nicht rechtswidrig sein kann, was kollektivrechtlich zulässig ist. Das gilt aus Gründen der „Kampfparität“ für den Streik ebenso wie für die Aussperrung. Die streikenden Arbeitnehmer bzw. der aussperrende Arbeitgeber haften daher weder auf Schadensersatz noch geben sie allein durch Streik oder Aussperrung dem Vertragspartner die Befugnis, das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund zu kündigen.

Für die Dauer des **Streiks** sind die arbeitsrechtlichen Hauptpflichten suspendiert. Präziser: Die Arbeitspflicht der Streikenden, die Beschäftigungs- und Lohnzahlungspflicht der Bestreikten ruhen. Dagegen bleiben die vertraglichen Nebenpflichten bestehen. So ist aufgrund der Treuepflicht auch der Streikende verpflichtet, die Erhaltungsarbeiten zu leisten, die notwendig sind, um den Produktionsapparat vor seiner Zerstörung bewahren zu können. Nach Ende des Streiks leben die Hauptvertragspflichten wieder auf.

Was speziell für die Aussperrung zu gelten hat, ist bereits oben gesagt. Bei **arbeitswilligen** Arbeitnehmern bleibt das Vertragsverhältnis unberührt. Sollten aber aufgrund des Streiks keine Beschäftigungsmöglichkeiten mehr bestehen, müssen die arbeitswilligen Arbeitnehmer das Lohnrisiko tragen. Denn nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts ist ein Streik der „Sphäre“ der Arbeitnehmer zuzuordnen. Schließlich wür-

den – so das Bundesarbeitsgericht – auch die Streikunwilligen vom erfolgreichen Arbeitskampf profitieren, und da sei es sachgerecht, entsprechend das Risiko mitzutragen. Wir finden hier eine Ausnahme von der sonstigen Risikoverteilung im Arbeitsrecht, wonach der Arbeitgeber das Risiko trägt, die angebotene Arbeitsleistung verwerten zu können. Ein besonderes Problem stellt die Verweigerung von Streikarbeiten („Streikbrecherarbeiten“) dar. Streikarbeit in diesem Sinne ist die Arbeitsleistung, die an sich von den jetzt Streikenden erbracht werden soll und den bisherigen Pflichtenkreis der (arbeitswilligen) Arbeitnehmer überschreitet. Die Arbeitnehmer sollen mit der Übernahme von Streikarbeiten den rechtmäßigen Streik ihrer Kollegen in anderen Unternehmen oder Tarifgebieten der Wirkung berauben. Diese Streikarbeiten sind grundsätzlich Arbeitswilligen nicht zuzumuten. So steht ihnen gegen die Anordnung solcher Arbeiten ein – auch kollektiv ausübbares – Zurückbehaltungsrecht zu.

Im Falle des aus den oben genannten Gründen **rechtswidrigen Arbeitskampfes** drohen die folgenden, ggf. schwerwiegenden Rechtsfolgen: Der rechtswidrige **Streik** ist Arbeitsvertragsbruch. Der Arbeitgeber ist daher zur ordentlichen, evtl. zur außerordentlichen Kündigung berechtigt. Er kann außerdem nach der Ansicht des Bundesarbeitsgerichts u. U. zum Mittel der lösenden Aussperrung greifen. Darüber hinaus hat er einen Schadensersatzanspruch, vorausgesetzt, es liegt Verschulden vor. Bei „wildem“ Streiks ist dieser Anspruch gegen die streikenden Arbeitnehmer gerichtet und aus positiver Vertragsverletzung bzw. §§ 823 ff. BGB begründet. Im Falle des gewerkschaftlich organisierten rechtswidrigen Streiks sieht sich die Gewerkschaft dem Schadensersatzanspruch des Arbeitgebers ausgesetzt. Da dieser Streik einen rechtswidrigen Eingriff in einen eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb darstellt, ist § 823 Abs. 1 BGB Anspruchsgrundlage. Handelt es sich um einen tarifvertragswidrigen Streik – z. B. Mißachtung der Friedenspflicht – ist der Anspruch zudem aus positiver (Tarif-)Vertragsverletzung gegeben. Bei einer rechtswidrigen **Aussperrung** trifft den Arbeitgeber die Pflicht, für die ausgefallene Arbeitszeit die vertragsgemäße Vergütung zu zahlen, ggf. hat er die lösend ausgesperrten Arbeitnehmer wieder einzustellen.

## IX. Ausblick

Arbeitskampf erscheint in einer auf Arbeitsteilung und Zusammenarbeit ausgerichteten Industriegesellschaft und in einem Staat, der sein staatliches Gewaltmonopol aus Gründen der Rechtsstaatlichkeit in der Verfassung verankert hat, wie ein Relikt aus vergangenen Epochen. In der Tat sind die Auswirkungen großer Arbeitskämpfe, auch das Verhältnis von Schaden und Nutzen in rein ökonomischer Betrachtung kaum geeignet, den Arbeitskampf als sinnvolle Dauereinrichtung einer freiheitlichen und sozialen Staats- und Gesellschaftsordnung gerechtfertigt erscheinen zu lassen. Freiwillige Schlichtungsvereinbarungen mit verbindlichen

Schiedssprüchen wären erstrebenswert und sozialetisch geboten. In rechtlicher Sicht ist die Möglichkeit von Arbeitskämpfen (Arbeitskampffreiheit) als letztes Mittel in anders nicht lösbaren Tarifkonflikten eine Funktionsbedingung der Tarifautonomie. Die staatsfreie Tarifautonomie ist ein Grundpfeiler einer freiheitlichen Gesellschafts- und Staatsordnung. Wer sie erhalten will, muß die Arbeitskampffreiheit im Grundsatz und als ultima ratio anerkennen. Die Alternative wäre der allzuständige totale Staat, der zunächst die Löhne, danach die Preise und die Investitionen regelt. Arbeitskampf ist nur freiwillig möglich. Arbeitskampfverbote sind Kennzeichen totalitärer Systeme von links bis rechts.

## Anmerkungen

- 1) Vgl. (GS) BAG vom 28. 1. 1955 = BAGE 1, 291, 304 = BAG AP Nr. 1 zu Art. 9 GG Arbeitskampf.
- 2) Vgl. (GS) BAG vom 28. 1. 1955 = BAGE 1, 291 = BAG AP Nr. 1 zu Art. 9 GG Arbeitskampf.
- 3) Vgl. (GS) BAG vom 21. 4. 1971 = BAGE 23, 292 = BAG AP Nr. 43 zu Art. 9 GG Arbeitskampf.
- 4) Vgl. BAG vom 20. 12. 1963 = BAGE 15, 174 = BAG AP Nr. 32 zu Art. 9 GG Arbeitskampf.
- 5) Vgl. BAG vom 21. 10. 1969 = BAGE 22, 162 = BAG AP Nr. 41 zu Art. 9 GG Arbeitskampf (Anm. Rütthers).
- 6) Vgl. dazu Seiter, Streikrecht und Aussperrungsrecht, 1975, S. 502 ff.
- 7) Vgl. BAG vom 31. 10. 1958 = BAGE 6, 321 = BAG AP Nr. 2 zu § 1 TVG Friedenspflicht.
- 8) Vgl. BAG vom 17. 12. 1976 = BAG AP Nr. 51 zu Art. 9 GG Arbeitskampf (Anm. Rütthers).
- 9) Vgl. BAG vom 21. 4. 1971 = BAGE 23, 292, 306 = BAG AP Nr. 43 zu Art. 9 GG Arbeitskampf.

## Rechtsprechung und Schrifttum zum Arbeitskampfrecht

BAG Entscheidungen zu Art. 9 GG Arbeitskampf, in: Arbeitsgerichtliche Praxis (AP), Nachschlagewerk des Bundesarbeitsgerichts.

Brox-Rütthers, Arbeitskampfrecht, 1965.

Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, Band II., 7. Aufl., 1966/1970, S. 853 ff.

Kittner (Hrsg.), Streik und Aussperrung; Schriftenreihe der Otto-Brenner-Stiftung Bd. 3, Frankfurt/M. 1974.

Seiter, Streikrecht und Aussperrungsrecht, 1975.

Söllner, Arbeitsrecht, 6. Aufl., 1978, S. 67 ff.

Zöllner, Arbeitsrecht, 1977, S. 261 ff.

## Zur Person des Verfassers

Dr. iur. Bernd Rütthers, o. Professor im Fachbereich Rechtswissenschaft an der Universität Konstanz.

## Bisher sind u. a. erschienen

Nr. 24 Manfred Spieker, Gibt es einen humanen Marxismus?

Nr. 25 Günter Baadte, Theologie der Befreiung – Ansätze, Ziele und Kritik

- Nr. 26 Cl. u. R. Willeke, Versagen unsere Familien? – Zum Zweiten Familienbericht der Bundesregierung
- Nr. 27 Hermann Boventer, Freiheit, nicht Emanzipation ist der Grundwert
- Nr. 28 Josef Oelinger, Freiheit im Zwielficht – Zum „Ökonomisch-politischen Orientierungsrahmen 1975–1985“ der SPD
- Nr. 29 Anton Rauscher, Der Sozialstaat in der Krise?
- Nr. 30 Georg Leber, Verantwortung für die Sicherheit – Neun Thesen zur Sicherheitspolitik in einer veränderten Welt
- Nr. 31 H. B. Streithofen, Ist in der Politik alles machbar?
- Nr. 32 Johannes Messner, Klassenkampf oder Sozialpartnerschaft?
- Nr. 33 Peter Ehlen, Christentum – Weltanschauung, Ideologie oder was sonst?
- Nr. 34 Bernd Külp, Investitionslenkung
- Nr. 35 Ulrich Wagner, Dritter Weg? Das jugoslawische Modell und die Wirklichkeit
- Nr. 36 Heiner Koch, Freiheit, menschlicher Lebenssinn und Glück
- Nr. 37 Felix Raabe, Der Streit um die Grundwerte. Fragen, Argumente, Konsequenzen
- Nr. 38 Franz Spiegelhalter, Krankenhaus zwischen Selbstverwaltung und staatlichem Dirigismus
- Nr. 39 Hermann Boventer, Rundfunkfreiheit – Legitimationskrise des öffentlichen Systems
- Nr. 40 H. Günther/Cl. Willeke, Gesamtschule als Ideologie
- Nr. 41 L. Roos, Kirche – Politik – soziale Frage. Das verpflichtende Erbe Bischof Kettelers
- Nr. 42 Otto B. Roegele, Kirche und Europa. Die deutschen Katholiken und die europäische Einigungspolitik
- Nr. 43 W. Weber, Christliche Ethik zwischen Anpassung und Widerstand – Möglichkeiten und Grenzen des Aggiornamento
- Nr. 44 V. Lissek, Es gibt kein Recht auf Abtreibung – Zur Änderung des § 218 und zum Weigerungsrecht
- Nr. 45 A. Langner, Kirche und Kommunismus
- Nr. 46 A. F. Utz, Was ist katholische Soziallehre?
- Nr. 47 R. von Voss, Terrorismus und streitbare Demokratie
- Nr. 48 Fr. Graf von Westphalen, Eurokommunismus – Wölfe im Schafspelz?
- Nr. 49 Walther J. Habscheid, Das elterliche Sorgerecht in Gefahr
- Nr. 50 Jürgen Aretz, Extremismus an Schulen und Hochschulen – Erscheinungsformen, Strategie und Taktik
- Nr. 51 Lothar Roos, Katholische Jugendorganisationen im Spannungsfeld Kirche – Gesellschaft – Konflikte, Ursachen, Aufgaben –
- Nr. 52 Joseph Kardinal Höffner, Um die Zukunft Europas – Die Antwort des Glaubens auf Säkularismus und Atheismus
- Nr. 53 Franz Klein, Wie gerecht sind unsere Steuern?
- Nr. 54 Ernst J. Nagel, Wehrdienst – Zivildienst
- Nr. 55 Anton Rauscher und Josef Stingl, Das Übel der Arbeitslosigkeit