


Zusammenfassungen

Wolfgang Apitzsch: 60 Jahre Arbeit und Recht. Ein Streifzug

 AuR 5/2014, S. 172

Der Beitrag beruht auf dem Festvortrag auf der Festveranstaltung Campus Arbeitsrecht – 60 Jahre Arbeit und Recht. Er beschreibt die Anfangsjahre der Fachzeitschrift seit 1953. Hintergrund sind die großen rechtspolitischen Weichenstellungen dieser Zeit und der besondere Anspruch an diese Zeitschrift als Medium einer Organisation, die bis 1945 brutal unterdrückt worden war. Allerdings wurden wichtige Themen der Zeit, vor allem die gerade erst überwundene Nazizeit und die eng mit ihr verbundene Arbeitsrechtswissenschaft viel zu wenig, und dann eher zurückhaltend thematisiert. Bis 1965 gab es keine grundlegende arbeitsrechtliche Auseinandersetzung mit Inhalten und Begrifflichkeiten der Nazi-Doktrin sowie deren Protagonisten. Abgehandelt wurden eher arbeitsrechtliche Sachfragen. Viele juristische Abhandlungen versuchen, die Lage der arbeitenden Menschen zu verbessern. Manche Aufsätze muten skurril an, etwa zur sog. Zölibatsklausel. Erst danach beginnt eine kritische Aufarbeitung mit Aufsätzen verschiedener Autoren. Dazu werden Beispiele genannt. Der Beitrag schließt mit einem Appell, sich nicht beeinflussen zu lassen von Titeln, Orden, Ehrenzeichen und Zugehörigkeiten; arbeitsrechtliche Begriffe und Konstrukte sorgfältig auf die historische Entstehung und Tauglichkeit zu untersuchen; sich für Minderheiten und Ausgegrenzte einzusetzen; die Diskussion um die Gleichstellung im Arbeitsleben fortzuführen. Eine besondere Aufgabe kommt den Rechtssekretär/innen der DGB Rechtsschutz GmbH zu, den »partigiani del diritto«, die nicht zulassen, dass den AN ihr »gutes Recht« vorenthalten wird.


Jens M. Schubert: Beamte, Kirchen und Daseinsvorsorge – arbeitskampffreie Zonen?

 AuR 5/2014, S. 176

Der Beitrag von Prof. Schubert ist als Thesenschrift überschrieben und basiert auf einem Vortrag im Rahmen des rechtspolitischen Kongresses von DGB, FES und HBS in Berlin am 25./26.3.2014.


Prof. Schubert kommt zu dem Ergebnis, dass Einschränkungen des Arbeitskampfrechtes weder geboten noch verfassungsrechtlich oder nach internationalem Recht zulässig sind. Art. 9 Abs. 3 GG gestattet keine generellen arbeitskampffreien Zonen. Die Norm gebietet vielmehr, das Streikrecht lediglich einzelfallbezogen und nur in begründeten Ausnahmefällen einzuschränken. Art. 9 Abs. 3 GG ist dabei nicht unantastbar. Gemeinwohlbelange können aber nicht pauschal vorgebracht werden, sondern nur Belange von ebenfalls verfassungsrechtlichem Rang. Das Streikrecht wird außerdem völkerrechtlich abgesichert. So ist nach der Rspr. des EGMR das Streikrecht als Menschenrecht und Teil des Art. 11 EMRK anzusehen. Andere Völkerrechtsquellen wie etwa Art. 6 Nr. 4 ESC und das ILO-Übereinkommen 87 oder auch Art. 28 GRCh wirken auf das deutsche Recht ein und haben Auswirkungen auf das Verhältnis des Streikrechts zu Art. 33 Abs. 5 GG und Art. 137 Abs. 3 WRV. In einer Demokratie ist es außerdem auch nicht notwendig, arbeitskampffreie Zonen einzurichten. Im Gegenteil: Tarifnormen und ihre Durchsetzung mittels Streik sind vielmehr Merkmal gesellschaftlicher Demokratie, und ohne die eine politische Demokratie nicht denkbar ist. Das Arbeitskampfrecht enthält in Ausgestaltung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes i. e. S. ausreichende Instrumente wie Notdienste und Schlichtungsvereinbarungen, um gleichrangige Interessen im Verhältnis zum Streikrecht zum Ausgleich zu bringen. Weitere

Wolfgang Apitzsch: 60 years »Arbeit und Recht«. A foray.

 AuR 5/2014, p. 172

This article is based on the lecture at the commemorative event »Campus Arbeitsrecht – 60 Jahre Arbeit und Recht«. It describes the starting years of the learned journal since 1953. Its background is in the huge position of points concerning legal policy at this time as well as the special demand to this very learned journal as a medium of an organization which has been brutally oppressed until 1945. However, important issues of this time, especially the just resolved Nazi era and the doctrine of labor law in this era, have been dealt with only little and if so only with reluctance. Until 1965 there has not been a fundamental debate on contents and the concept of words used in the Nazi doctrine and its protagonists. Factual labour law issues have rather been dealt with. Many judicial essays try to better the situation of working people. Some papers appear to be bizarre, for example the paper on the so-called celibacy clause. Not till then, a critical review by several authors is starting. Examples are given. The article ends with the appeal to not let oneself be influenced by titles, medals, decorations and social affiliation; to thoroughly examine concepts and terms of labor law; to plead for minorities and the excluded and to continue the discussion on equality in work life. This can be considered a special charge to the trade union lawyers of the DGB Rechtsschutz GmbH, the »partigiani del diritto« who do not allow that employees are in denial of their »Good Law«.

Jens M. Schubert: Civil servants, churches and services for the public – labor dispute free areas

 AuR 5/2014, p. 176

The article of Prof. Schubert is a discussion paper and is based on a talk in the context of the congress on legal policy of DGB, FES and HBS in Berlin on 25./26.3.2014.

Prof. Schubert comes to the conclusion, that restrictions on the law of labor disputes are neither bidden nor allowed by international or constitutional law. They are causing damage for democracy taken as a whole. Art. 9 III GG does not allow general labor dispute free areas. Rather, the regulation demands to restrict the right to strike only in individual cases and in reasonable exceptional cases. This is due to the structure of the regulation and its special guaranty (unconditional, effect on third party, non-derogable). At the same time, Art. 9 III GG is not indefeasible. Interests of the common good cannot be brought forward in a general way, but they have to be of constitutional rank. Besides, the right to strike is secured by international law. Therefore, according to the jurisdiction of the ECtHR, the right to strike can be considered a Human Right and part of Art. 11 ECHR. Other sources of international law like Art. 6 Nr. 4 ESC and ILO-Convention 87 or Art. 28 ECFR influence German law and do have impact on the relation between the right to strike and Art. 33 V GG and Art. 137 III WRV. Furthermore, in a democracy it is not necessary to establish labor dispute free areas. On the contrary, democracy cannot be thought without human working relationships with participation rights, as regulations of collective agreements and their enforcement through strike are features of a social democracy. When it comes to the principle of proportionality in the narrower sense, the law on labor disputes includes sufficient instruments like emergency services

Einschränkungen sind rechtlich nicht erforderlich. Abzulehnen ist die verpflichtende Unterwerfung unter einen Schlichterspruch, Ankündigungsfristen für jeden Streikfall oder die Verpflichtung zu zwingenden Urabstimmungen. Sie sind aus dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz oder dem ultima ratio Prinzip nicht ableitbar und daher mit Art. 9 Abs. 3 GG nicht zu vereinbaren.

Arbeitskampffreie Zonen sind auch nicht für Beamtinnen und Beamte, für den kirchlichen Bereich oder für den Bereich der Daseinsvorsorge rechtlich geboten. Berufsbeamtentum, Alimentationsgrundsatz und Streik können miteinander in Einklang gebracht werden. Hierfür ist Art. 33 Abs. 4, 5 GG völkerrechtsfreundlich auszulegen, und der Beamtenbegriff funktionsbezogen auf den streng hoheitlichen Bereich zu beschränken. Art. 9 Abs. 3 GG gilt seinem Wortlaut nach für alle Berufe und Art. 33 Abs. 5 GG schützt kein statisches Gebilde sondern eine an die Wirklichkeit angepasste Betrachtung des Berufsbeamtentums mit Fortentwicklungsauftrag. Dabei ist auch zu berücksichtigen, dass der Staat selbst schon durch Privatisierungen oder den Einsatz von AN zeigt, dass er öffentliche Aufgaben nicht nur durch Beamte erledigt wissen will. Das Streikrecht kann auch in kirchlichen Einrichtungen nicht entfallen. Mit einem Streik, der die ultima ratio darstellt und verhältnismäßig ist, wird nicht in kirchliche/religiöse Bereiche eingegriffen. Es handelt sich nicht mehr um eigene Angelegenheiten der Kirche im Sinne des Art. 137 Abs. 3 WRV, wenn sich kirchliche Einrichtungen wie andere Subjekte am Rechtsverkehr beteiligen und TV und Streik das Ziel verfolgen, allein die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten zu gestalten. Mit dem Hinweis auf Bereiche der Daseinsvorsorge lässt sich das Streikrecht ebenfalls nicht verdrängen. Bereits der Begriff ist ufer- und konturenlos. Außerdem gilt die Arbeitskampfmittelfreiheit auch in der Daseinsvorsorge. Auch Beeinträchtigungen Dritter durch Arbeitskämpfe sind grundsätzlich zulässig, da aufgrund von wirtschaftlichen und sozialen Verflechtungen das Streikrecht immer auch einen Drittbezug aufweist.

and arbitration arrangements to balance interests of equal ranking to the right to strike. Further restrictions are not required. One has to decline the compulsive submission to arbitral awards as well as to deadlines concerning giving notice of a strike or the duty to coercive strike ballots. They cannot be derived from the principle of proportionality or the principle of ultima ratio and are therefore not covenant to Art. 9 III GG.

Labor dispute free areas are not legally bidden for public servants, in the churches or in services for the public. The civil service system, the principle of alimentation and strike can be brought in line. For this purpose, Art. 33 V GG has to be interpreted in a way considering international law and the term of civil servant has to be strictly limited in a functional way to sovereign areas. According to its wording, Art. 9 III GG includes all professions and Art. 33 V GG does not protect a static structure but a view on the civil service system which is adapted to reality with the duty to further development. At the same time one has to keep in mind that the state shows by privatization and the use of employees instead of public servants that public responsibilities are not only to be fulfilled by public servants. The right to strike cannot be inapplicable in constitutions belonging to churches. A strike cannot be seen as interference in churchly/religious areas, when it is ultima ratio and in line with the principle of proportionality. When churchly institutions act like other subjects in legal relations and strike and collective agreements aim to frame and organize labor conditions, it is not an own matter of the churches in terms of Art. 137 III WRV anymore. The right to strike cannot be blocked out by the reference to services of the public. It is already hard to find outlines and boundaries of this very term. Besides, the freedom of actions of labor disputes also applies to services of the public. The disturbance of third parties by labor disputes is also allowed as the right to strike always has a third party connection because of social and economic interdependences.