

Streikrecht

Giesen

2022

ISBN 978-3-406-79363-9

C.H.BECK

5. §§ 160, 100 SGB III: Staatsneutralität beim Kurzarbeiter- und Arbeitslosengeld

§ 160 Abs. 1 S. 1 SGB III normiert für die Arbeitsförderung den Grundsatz der sich aus Art. 9 Abs. 3 S. 1 GG ergebenden⁸⁰ staatlichen Neutralitätspflicht im Arbeitskampf: „Durch die Leistung von Arbeitslosengeld darf nicht in Arbeitskämpfe eingegriffen werden.“ Dieser Grundsatz wird in den weiteren Einzelvorschriften des § 160 SGB III konkretisiert, und nach § 100 SGB III sind diese Vorschriften auch – und in der Praxis: vor allem – auf das Kurzarbeitergeld anzuwenden. Gemäß § 160 Abs. 2 SGB III haben Arbeitnehmer, die wegen Streiks oder Aussperrung beschäftigungslos sind oder einen vorübergehenden Arbeitsausfall erleiden, keinen Leistungsanspruch. Für **mittelbar vom Arbeitskampf betroffene Arbeitnehmer** wird der Neutralitätsgrundsatz in § 160 Abs. 3 SGB III ausgestaltet. Soweit ihr Arbeitsverhältnis dem räumlichen und fachlichen Geltungsbereich des umkämpften Tarifvertrags zuzuordnen ist, ruht gemäß § 160 Abs. 3 S. 1 Nr. 1 SGB III ihr Leistungsanspruch. In § 160 Abs. 3 S. 1 Nr. 2 lit. a SGB III ist eine Regelung enthalten, nach welcher für Personen, die dem räumlichen und fachlichen Geltungsbereich eines umkämpften Tarifvertrags angehören, ebenfalls das Ruhen des Anspruchs angeordnet wird. Dementsprechend sieht die etwas komplexere Norm des § 160 Abs. 3 S. 1 Nr. 2 lit. b SGB III vor, dass für Personen, die dem fachlichen Geltungsbereich eines Tarifvertrags, aber nicht dem Tarifgebiet des umstrittenen Tarifvertrags angehören, der Anspruch nur dann ruht, wenn der im fremden Tarifgebiet angestrebte Tarifvertrag Pilotfunktion hat; Ausnahmen sind nach § 160 Abs. 4 SGB III zugelassen. Es ist klar, dass mit dieser Regelung nicht nur solche Arbeitnehmer belastet werden, die am Arbeitskampf teilnehmen und/oder Gewerkschaftsmitglieder sind, sondern auch Unbeteiligte, die ihn möglicherweise nicht wollen und sich ihm auch nicht anschließen. Dies ist verfassungsrechtlich dadurch gerechtfertigt, dass sie voraussichtlich **am Kampfergebnis partizipieren** werden.⁸¹ Nach der Rechtsprechung des BSG gilt all dies unabhängig davon, ob eine Arbeitskampfmaßnahme rechtmäßig ist oder nicht.⁸²

Über die Frage, ob die Voraussetzungen nach § 160 Abs. 3 S. 1 Nr. 2 lit. a, b SGB III erfüllt sind, entscheidet der **Neutralitätsausschuss**, § 160 Abs. 5, § 380 SGB III. Die Fachspitzenverbände der am Arbeitskampf be-

⁸⁰ BVerfG 4.7.1995 – 1 BvF 2/86, BVerfGE 92, 365; ErfK/Rolfs SGB III § 160 Rn. 1 ff.

⁸¹ BVerfG 4.7.1995 – 1 BvF 2/86, BVerfGE 92, 365 (397); vgl. MHdB ArbR/Ricken § 280 Rn. 24. Die frühere Fassung des Arbeitsförderungsgesetzes vom 25. Juni 1969 (BGBl. I 582) und die Änderungen durch das Neutralitätsgesetz vom 15.5.1986, BGBl. I 1986, 740.

⁸² Die Judikatur betrifft Vorgängerregelungen, die aber inhaltlich bis heute in §§ 100, 160 SGB III fortbestehen, BSG 4.10.1994 – 7 KlAr 1/93, NZA 1995, 320 ff. B 3.3. b. aa.; vgl. BSG 5.6.1991 – 7 Rar 26/89, NZA 1991, 982 ff. B 5.; s. auch Gagel/Bender SGB III § 160 Rn. 92 ff.; ErfK/Rolfs SGB III § 160 Rn. 6.

teiligten Tarifvertragsparteien können gemäß § 160 Abs. 6 SGB III beim BSG (erste und letzte Instanz) gegen die Entscheidung des Neutralitätsausschusses klagen; nach dieser Regelung ist auch eine einstweilige Anordnung durch das BSG zugelassen.

- 50 Die heutige Regelung des § 160 SGB III war, seinerzeit noch als § 116 Arbeitsförderungsgesetz (AFG), Gegenstand eines der größten politischen Konflikte um das Arbeitsförderungsrecht. § 116 AFG war im Jahr 1986 erlassen worden, um die staatliche Neutralität bei der Gewährung insbesondere von Kurzarbeitergeld zu wahren.⁸³ Hintergrund war die so genannte **Minimax-Strategie der IG Metall**. Bei ihr bestreikte die Gewerkschaft innerhalb einer Wertschöpfungskette liegende Unternehmen in der Weise, dass die Produktion auch bei Abnehmern ausfiel. Wenn also beispielsweise zweitausend Arbeitnehmer eines Zulieferers streikten und aufgrund dessen auch zwanzigtausend Arbeitnehmer eines Produzenten mangels Zulieferteilen nicht beschäftigt werden konnten, war ein Streikeffekt für alle zweiundzwanzigtausend Arbeitnehmer erreicht (→ Rn. 6 ff.). Sobald dann für die zwanzigtausend Arbeitnehmer des Autoproduzenten Kurzarbeit gemeldet wurde, konnte sich die Gewerkschaft einen Großteil der Ausgaben für **Streikunterstützung sparen**, soweit die Arbeitsverwaltung mit dem Kurzarbeitergeld einsprang. Dem wurde mit dem damaligen § 116 AFG entgegengewirkt, der dem heutigen § 160 SGB III entspricht – was das BVerfG mit Blick auf die **Neutralitätspflicht des Staats** nach Art. 9 Abs. 3 S. 1 GG billigte. Auffällig ist, dass sich das Gericht für seine Entscheidung knapp neun Jahre Zeit nahm, was wohl mit der politischen Brisanz der Sache zu erklären ist.⁸⁴
- 51 In der Folge stellte die IG Metall ihre Streiktaktik um, indem das System der so genannten **Wellenstreiks** entwickelt wurde. Hierbei werden in Folge viele Unternehmen, jeweils intensiv, aber für relativ kurze Zeit, möglicherweise auch mehrmals, bestreikt. Dies dient dazu, den bestreikten Arbeitgebern zu schaden, zugleich aber das Risiko eines dadurch andernorts veranlassten Produktionsausfalls zu reduzieren (→ § 7 Rn. 18 ff.).⁸⁵

⁸³ Änderung des Arbeitsförderungsgesetzes durch das Neutralitätsgesetz vom 15.5.1986, BGBl. I 740, s. dazu BT-Drs. 10/4989. Vorangegangen war ein Erlass des Verwaltungsrats der damaligen Bundesanstalt für Arbeit, in dem durch Verwaltungsvorschrift entsprechende Leistungen verboten wurden, der so genannte Franke-Erlass, abgedruckt in NZA 1984, 80. Vgl. hierzu Höpfer/Lesch/Schneider/Vogel Tarifautonomie und Tarifgeltung S. 275 ff.

⁸⁴ Das lässt sich leicht dem Datum der Entscheidung und dem zugehörigen Aktenzeichen entnehmen, BVerfG 4.7.1995 – 1 BvF 2/86, BVerfGE 92, 365. Vgl. beispielsweise zum vom BVerfG angenommenen Verfassungsverstoß bei einem sozialgerichtlichen Verfahren, in dem von der Klageerhebung bis zum Urteil knapp vier Jahre vergingen, BVerfG 29.9.2010 – 1 BvR 331/10, NZS 2011, 384; s. generell Sachs/Sachs GG Art. 19 Rn. 144.

⁸⁵ Auktor Der Wellenstreik im System des Arbeitskammerrechts S. 5 ff., 19 ff.; MHD B ArbR/Ricken § 265 Rn. 5.

§ 10 Überblick zu supranationalen und internationalen Regelungen des Arbeitskampfrechts

I. Recht der Europäischen Union

Die Grundrechtecharta der Europäischen Union (GRCh) garantiert in Art. 12 GRCh die Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit; Art. 28 GRCh sichert das Recht auf Kollektivverhandlungen und Kollektivmaßnahmen. Mit den „Kollektivmaßnahmen“ sind auch Arbeitskampfmaßnahmen erfasst. Die GRCh ist nach Art. 6 Abs. 1 EUV den EU-Verträgen gleichrangig. Allerdings gilt sie gemäß Art. 51 Abs. 1 S. 1 GRCh lediglich „für die Organe, Einrichtungen und sonstigen Stellen der Union unter Wahrung des Subsidiaritätsprinzips und für die Mitgliedstaaten ausschließlich bei der Durchführung des Rechts der Union.“ Ein solches **Handeln der EU-Institutionen im Bereich des Arbeitskampfs** kommt kaum in Betracht, und zwar nicht zuletzt deshalb, weil es der EU an einer Regelungskompetenz auf diesem Feld fehlt. Zwar enthalten Art. 151–161 AEUV Rechtsgrundlagen für den Erlass von Sekundärrecht im Bereich der Sozialpolitik. Jedoch wird insbesondere durch Art. 153 Abs. 5 AEUV **der Bereich des Tarifvertrags- und des Arbeitskampfrechts ausgenommen**: „Dieser Artikel gilt nicht für das Arbeitsentgelt, das Koalitionsrecht, das Streikrecht sowie das Aussperrungsrecht.“ Zudem ist Art. 28 GRCh nach der Rechtsprechung des EuGH keine vorrangige Norm, die andere Vorschriften des AEUV – wie insbesondere diejenigen zum Binnenmarkt – verdrängen kann. Vielmehr sieht der Gerichtshof die Notwendigkeit, die betreffenden Regelungen miteinander in Einklang zu bringen.¹ All dies führt dazu, dass Art. 28 GRCh praktisch bedeutungslos ist.²

Des Weiteren existieren auf EU-Ebene **Diskriminierungsverbote**, insbesondere nach Art. 18 AEUV sowie gemäß den Richtlinien 2000/13/EG, 2000/78/EG, 2006/54/EG. Da diese, vor allem durch das AGG, ins deutsche Recht umgesetzt worden sind, besteht in diesem Bereich mittlerweile eine gefestigte Regelungsgrundlage. Diese kommt selbstverständlich auch im Bereich des Arbeitskampfrechts zur Anwendung, wobei es bisher aber – soweit ersichtlich – an diesbezüglichen Konflikten fehlt.

Anders ist dies im Bereich der EU-Grundfreiheiten. Der AEUV garantiert als unmittelbar anwendbares Recht insbesondere die Arbeitnehmerfreizügigkeit (Art. 45 AEUV), die Niederlassungsfreiheit (Art. 49 AEUV) und die Dienstleistungsfreiheit (Art. 56 AEUV). Der Schutz dieser Grund-

¹ EuGH 15.7.2010 – C-271/08, NZA 2011, 564 Rn. 44.

² MHdB ArbR/Klump § 227 Rn. 7 ff.; ebenso, wenn auch bezüglich des Ergebnisses kritisch, Frieling/Jacobs/Krois ArbKampfR-HdB/Klein § 2 Rn. 69 ff.

freiheiten gegen Beschränkungen kann sich – wenn auch meist nur in den Sonderkonstellationen grenzübergreifender Transfers – auf das Arbeitskampfgeschehen auswirken. Dazu sei auf die beiden Entscheidungen des EuGH in den Fällen „Laval“ und „Viking Line“ hingewiesen:

- 4 Der Fall „Laval“ betraf eine gewerkschaftliche Baustellenblockade, die das Ziel hatte, identische Arbeitsbedingungen sowohl für entsandte als auch für einheimische Arbeitnehmer zu erzwingen. Der EuGH erklärte die Gewerkschaft zur Adressatin der Grundfreiheiten. Die Blockade war seines Erachtens unzulässig, weil damit der aus dem Ausland entsendende Arbeitgeber in seiner Dienstleistungsfreiheit beschränkt wurde. Im Fall „Viking Line“ plante eine Schifffahrtsgesellschaft, den Heimathafen ihres Schiffs „Rosella“ von Finnland nach Estland zu verlegen. Die Gewerkschaft ITF streikte hiergegen, weil sie fürchtete, die Verlegung würde zur Änderung des an Bord geltenden Arbeitsrechts führen. Der EuGH erklärte den Streik wegen Verletzung der Niederlassungsfreiheit für unzulässig. Er ließ zwar den Streik um Arbeitsbedingungen als Streikziel zu, sah aber keine Rechtfertigungsmöglichkeit für den Streikzweck, „Reeder daran zu hindern, ihre Schiffe in einem anderen Staat als dem registrieren zu lassen, dessen Staatsangehörigkeit die wirtschaftlichen Eigentümer dieser Schiffe besitzen“.³

II. Völkerrechtliche Regelungen des kollektiven Arbeitsrechts

1. Europäische Menschenrechtskonvention (EMRK)

- 5 Die Europäische Menschenrechtskonvention ist ein völkerrechtlicher Vertrag, der einen umfassenden Katalog an Grund- und Menschenrechten enthält. Grundsätzlich gilt zwar, dass Vertragsvölkerrecht nur die Vertragsstaaten bindet, jedoch vertritt das BVerfG den Grundsatz der Völkerrechtsfreundlichkeit des GG. Diese Verpflichtung, nationales Recht möglichst im Sinne der EMRK und somit auch im Sinne seiner Auslegung durch den Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) zu interpretieren,

³ EuGH 11.12.2007 – C-438/05, NZA 2008, 124 – Viking Line; 18.12.2007 – C-341/05, NZA 2008, 159 – Laval; vgl. zu beiden Fällen Frieling/Jacobs/Krois ArbKampfR-HdB/Klein § 2 Rn. 76 ff.; EuArbRK/Krebber AEUV Art. 56 Rn. 5; Junker SAE 2008, 209. Ein weiteres Diskussionsfeld sind die EU-Wettbewerbsregeln, insbesondere das Kartellverbot nach Art. 101 AEUV. Dieses hat bisher keine signifikanten Auswirkungen auf das Arbeitskampfwesen. Dies beruht darauf, dass es auf Tarifverträge grundsätzlich nicht anzuwenden ist. Gemäß der EuGH-Rechtsprechung sind Tarifverträge zwar zwangsläufig mit wettbewerbsbeschränkenden Wirkungen verbunden. Die Erreichung der mit ihnen angestrebten sozialpolitischen Ziele wäre jedoch ernsthaft gefährdet, wenn die Sozialpartner bei der gemeinsamen Suche nach Maßnahmen zur Verbesserung der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen Art. 101 Abs. 1 AEUV unterlägen, EuGH 4.12.2014 – C-413/13, NZA 2015, 55 Rn. 22 f. mwN – FNV Kunsten.

II. Völkerrechtliche Regelungen des kollektiven Arbeitsrechts

bewirkt eine – begrenzte – Beachtlichkeit des Grund- und Menschenrechtskatalogs bei den deutschen Gerichten.⁴ Gemäß Art. 6 Abs. 2, Abs. 3 EUV ist die EU der EMRK beigetreten und gewährleistet die dort normierten Menschenrechte und Grundfreiheiten, so dass sich die betreffende Verpflichtung auch ergibt, wo EU-Recht anzuwenden ist. Mit dem EGMR ist ein Gericht geschaffen worden, bei dem unter anderem so genannte Individualbeschwerden gegen Staaten erhoben werden können (Art. 34 EMRK). Der EGMR verurteilt Staaten oft zu Entschädigungszahlungen an Beschwerdeführer (Art. 41 EMRK).

Art. 11 EMRK garantiert die **Freiheit des Zusammenschlusses**. Nach der ständigen Rechtsprechung des EGMR sichert diese Regelung im Hinblick auf kollektive Arbeitsbeziehungen unter anderem das Recht, eine Gewerkschaft zu gründen und ihr beizutreten, das Recht einer Gewerkschaft, sich beim Arbeitgeber im Hinblick auf die Mitgliederinteressen Gehör zu verschaffen, sowie – nicht zuletzt – das Recht, zu streiken.⁵ In Deutschland war die Regelung des Art. 11 EMRK vor allem wegen des **Streikverbots für Beamte** (→ § 6 Rn. 14 ff.) umstritten. Im Jahr 2018 hat das BVerfG dieses Streikverbot auch im Hinblick auf Art. 11 EMRK ausdrücklich bestätigt.⁶

2. Europäische Sozialcharta (ESC)

Die ESC (Europäische Sozialcharta) ist ein völkerrechtliches Abkommen auf europäischer Ebene. Als solches richtet sich die Charta ausschließlich an die Vertragsstaaten, so dass Einzelne keine Rechte aus ihr herleiten können. Zudem fehlt eine gerichtliche Instanz (wie sie zB der

⁴ BVerfG 12.6.2018 – 2 BvR 1783/12, BVerfGE 148, 296; vgl. Frieling/Jacobs/Krois ArbKampfR-HdB/Klein § 2 Rn. 32 ff. Klein spricht von unmittelbar zugunsten des Bürgers geltendem Recht. Das ist insofern zutreffend, als der Bürger einen Entschädigungsanspruch gegen den sein Recht verletzenden Vertragsstaat erwerben kann; es ändert allerdings nichts an der fehlenden Durchsetzbarkeit des Koalitionsrechts gegen den Vertragsstaat oder gegen Private.

⁵ EGMR 5.7.2022, dbb Tarifunion u.a. v. Deutschland, no. 815/18, §§ 57 ff.; EGMR 3.5.2016, Unite the Union v. the United Kingdom, no. 65397/13, § 54, ECHR 2016; EGMR 12.11.2008, Demir and Baykara v. Turkey [GC], no. 34503/97, § 145, § 154, ECHR 2008; insbesondere zum Streikrecht: EGMR 15.5.2018, Association of Academics v. Iceland, no. 2451/16, § 23, ECHR 2018 (Zulassung eines parlamentarisch verfügten unbedingten Streikverbots gegen Beschäftigte im Gesundheitsbereich); EGMR 2.10.2014, Tymoshenko and Others v. Ukraine, no. 48408/12, §§ 78–80, ECHR 2014; EGMR 8.4.2014, National Union of Rail, Maritime and Transport Workers v. the United Kingdom, no. 31045/10, § 84, ECHR 2014; EGMR 21.4.2009, Enerji Yap-Yol Sen v. Turkey, no. 68959/01, § 24, ECHR 2009; Frieling/Jacobs/Krois ArbKampfR-HdB/Klein § 2 Rn. 37 ff.; Lettmeier Funktionselemente der Koalitionsfreiheit nach Art. 11 EMRK S. 161 ff.; Katerndahl Tarifverhandlung und Streik als Menschenrechte S. 279 ff.; MHdB ArbR/Klump § 227 Rn. 12 f.

⁶ BVerfG 12.6.2018 – 2 BvR 1783/12, BVerfGE 148, 296; ebenso Lettmeier Funktionselemente der Koalitionsfreiheit nach Art. 11 EMRK S. 161 ff.; MHdB ArbR/Rieble § 218 Rn. 115; Rothballer NZA 2016, 1119.

EGMR darstellt, s. soeben → Rn. 5), welche eine verbindliche Auslegung bereithalten könnte. Deshalb kann auch ein Gebot zur völkerrechtsfreundlichen Auslegung des nationalen Rechts, wie es vom BVerfG für die EMRK vertreten wird, nicht eingreifen.⁷

3. Internationale Arbeitsorganisation (International Labour Organization, ILO)

- 8 Die ILO, eine Sonderorganisation der Vereinten Nationen (United Nations, UN) verfasst internationale Abkommen zum Arbeits- und Sozialrecht, die von den Vertragsstaaten jeweils gesondert ratifiziert werden müssen. Die Abkommen richten sich ausschließlich an die Vertragsstaaten, so dass Einzelne keine Rechte aus ihnen herleiten können. Zudem fehlt auch hier eine gerichtliche Instanz, welche eine verbindliche Auslegung bereithalten könnte. Deshalb kann ein Gebot zur völkerrechtsfreundlichen Auslegung des nationalen Rechts ebenfalls nicht eingreifen.⁸

III. Internationales Privatrecht des Arbeitskampfs

- 9 In Deutschland werden Arbeitskämpfe in aller Regel von hier ansässigen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden sowie Unternehmen geführt, und die von ihnen geschlossenen Tarifverträge unterliegen meist deutschem Recht. Probleme des Internationalen Privatrechts für den Arbeitskampf stellen sich daher am ehesten im Luft- und im Schiffsverkehr.
- 10 Die Frage, nach welchen Regeln das für einen Arbeitskampf geltende nationale Recht zu bestimmen ist, wurde bisher noch nicht höchstrichterlich geklärt.⁹ Hier wird zu differenzieren sein, je nach Sachfrage, die es zu beantworten gilt. Für Ansprüche auf Schadensersatz aus Delikt wegen unzulässiger Arbeitskampfmaßnahmen und für Ansprüche auf deren Unter-

⁷ Lettmeier ZESAR 2021, 217; Frieling/Jacobs/Krois ArbKampfR-HdB/Klein § 2 Rn. 27 ff.; MHdB ArbR/Klump § 227 Rn. 14 f.; vgl. BVerfG 20.10.1981 – 1 BvR 404/78, BVerfGE 58, 233 (254, s. dort auch zu weiteren völkerrechtlichen Regelungen). S. zur Ratifizierung der Revidierten Europäischen Sozialcharta (BGBl. II 2020, 900) den Gesetzesentwurf der Bundesregierung v. 10.7.2020, BT-Drs. 19/20976, 61 f. S. eingehend zur Sprechpraxis des Europäischen Komitees Sozialer Rechte (EKSR) im Hinblick auf den Streik Heil Das kollektive Arbeitsrecht vor dem Europäischen Komitee Sozialer Rechte S. 149 ff.

⁸ S. etwa zum ILO-Abkommen Nr. 111 die Entscheidung BAG 25.3.1998 – 4 AZR 128/97, NZA 1998, 1072. Einen zurückhaltend formulierten Schutz der Tarifautonomie enthält Art. 4 des ILO-Übereinkommens Nr. 98, Übereinkommen über die Anwendung der Grundsätze des Vereinigungsrechts und des Rechtes zu Kollektivverhandlungen, BGBl. II 1955, 1122. Vgl. zur mangelnden Verbindlichkeit und zum System der Berichterstattung über die Befolgung von ILO-Abkommen Frieling/Jacobs/Krois ArbKampfR-HdB/Klein § 2 Rn. 23 ff.; MHdB ArbR/Klump § 228 Rn. 2 ff.

⁹ Offen gelassen etwa in BAG 19.10.1976 – 1 AZR 611/75, NJW 1977, 318.

III. Internationales Privatrecht des Arbeitskampfs

lassung ist gemäß Art. 9 Abs. 2 Rom II-VO das Recht des Handlungsortes anzuwenden (und nicht das Recht des Schadensorts nach Art. 4 Abs. 1 Rom II-VO). Dies gilt dann, wenn keine Rechtswahl gemäß Art. 14 Rom II-VO getroffen wurde und wenn kein „gemeinsames Heimatrecht“ nach Art. 4 Abs. 2 Rom II-VO eingreift, also die kampfführende Gewerkschaft und der kampfführende Arbeitgeber(-verband) ihre Sitze nicht im selben Staat haben.¹⁰ Bei Solidaritätskampfmaßnahmen ist demnach für die daran beteiligten Parteien gesondert zu klären, welchem Recht sie unterliegen. Es gilt also nicht das Recht des Hauptarbeitskampfs; jedoch ist für die gegebenenfalls zu klärende Vorfrage der Rechtmäßigkeit des Hauptarbeitskampfs auf das Recht des Hauptarbeitskampfortes abzustellen.¹¹ Sofern das Bestehen einer Friedenspflicht zu prüfen ist, ergibt sich diese aus einem Tarifvertrag, dessen Geltung sich wiederum nach den Regeln des Internationalen Tarifvertragsrechts richtet.¹² Bei Streitigkeiten wegen der Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten, beispielsweise wenn der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer Schadensersatz wegen Nichterbringung der Arbeitsleistung verlangt oder ihm deshalb kündigt, greift das Recht des Arbeitsvertrages nach Art. 8 Rom I-VO.¹³ Auch hier kann sich aber ergeben, dass sich die Klärung der jeweiligen Vorfrage der Rechtmäßigkeit des Streiks, an dem der Arbeitnehmer teilgenommen hat, nach den vorgenannten Regeln richtet.¹⁴

¹⁰ MüKoBGB/Junker Rom II-VO Art. 9 Rn. 5 ff., 27 ff.; Deinert IntArbR § 16 Rn. 16; Zimmer AuR 2018, 508 (509 f.); MHdB ArbR/Giesen § 164 Rn. 13.

¹¹ MüKoBGB/Junker Rom II-VO Art. 9 Rn. 5 ff., 27 ff.; Deinert IntArbR § 16 Rn. 16; Frieling/Jacobs/Krois ArbKampfR-HdB/Paffhausen § 3 Rn. 99 ff.; Zimmer AuR 2018, 508 (509 f.); MHdB ArbR/Giesen § 164 Rn. 13.

¹² MHdB ArbR/Giesen § 164 Rn. 13.

¹³ MüKoBGB/Junker Rom II-VO Art. 9 Rn. 5 ff., 27 ff.; Deinert IntArbR § 16 Rn. 16; Frieling/Jacobs/Krois ArbKampfR-HdB/Paffhausen § 3 Rn. 99 ff.; Zimmer AuR 2018, 508 (509 f.); MHdB ArbR/Giesen § 164 Rn. 13.

¹⁴ Frieling/Jacobs/Krois ArbKampfR-HdB/Paffhausen § 3 Rn. 132 ff.