

**Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht**

---

**Band 200**

# **Drittwirkungen der Friedenspflicht**

**Die tarifvertragliche Rechtsstellung  
des verbandsangehörigen Arbeitgebers  
im Arbeitskampf**

**Von**

**Bernd Waas**



**Duncker & Humblot · Berlin**

BERND WAAS

## Drittwirkungen der Friedenspflicht

Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht

Band 200

# Drittwirkungen der Friedenspflicht

Die tarifvertragliche Rechtsstellung  
des verbandsangehörigen Arbeitgebers  
im Arbeitskampf

Von

Bernd Waas



Duncker & Humblot · Berlin

Die Deutsche Bibliothek – CIP-Einheitsaufnahme

**Waas, Bernd:**

Drittwirkungen der Friedenspflicht : die tarifvertragliche  
Rechtsstellung des verbandsangehörigen Arbeitgebers  
im Arbeitskampf / von Bernd Waas. – Berlin :

Duncker und Humblot, 2001

(Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht ; Bd. 200)

ISBN 3-428-10584-2

Alle Rechte vorbehalten

© 2001 Duncker & Humblot GmbH, Berlin

Fremddatenübernahme und Druck:

Berliner Buchdruckerei Union GmbH, Berlin

Printed in Germany

ISSN 0582-0227

ISBN 3-428-10584-2

Gedruckt auf alterungsbeständigem (säurefreiem) Papier  
entsprechend ISO 9706 ☼

## **Vorwort**

Die vorliegende Untersuchung zur Grundlage der Friedenspflicht und ihren rechtlichen Drittwirkungen ist während meiner Tätigkeit am Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der EG in Trier entstanden. Der rechtswissenschaftliche Direktor des Instituts, Herr Professor Dr. jur. Dr. h. c. Rolf Birk, hat mir in großzügiger Weise den entsprechenden Freiraum gewährt. Dafür möchte ich ihm ebenso wie dem für die wirtschaftswissenschaftliche Abteilung zuständigen Direktor, Herrn Professor Dr. Sadowski, herzlich danken.

In ganz besonderem Maße verpflichtet bin ich Herrn Professor em. Dr. jur. Dr. h. c. mult. Peter Hanau, dem die vorliegende Arbeit eine Reihe außerordentlich wertvoller Hinweise verdankt und der auch die Publikation in der Schriftenreihe zum Sozial- und Arbeitsrecht angeregt hat.

Trier, im März 2001

*Dr. Bernd Waas*



# Inhaltsverzeichnis

<b>Einleitung .....</b>	<b>17</b>
<b>§ 1 Einführung in die Problematik .....</b>	<b>17</b>
<b>§ 2 Gang der Untersuchung .....</b>	<b>18</b>

## *1. Kapitel*

<b>Die rechtliche Grundlage der Friedenspflicht und die Problematik ihrer personalen Wirkungen</b>	<b>20</b>
--	-----------

<b>§ 3 Grundlagen der Friedenspflicht .....</b>	<b>20</b>
I. Die Unzulänglichkeit der bestehenden Auffassungen zu den Grundlagen der Friedenspflicht .....	20
1. Gewohnheitsrecht als Grundlage der Friedenspflicht .....	21
2. Der Satz „pacta sunt servanda“ als Grundlage der Friedenspflicht .....	24
3. Das Verbot widersprüchlichen Verhaltens als Grundlage der Friedens- pflicht .....	26
4. Versuche einer Herleitung der Friedenspflicht aus den Funktionen des Tarifvertrags .....	27
a) Die Friedensfunktion des Tarifvertrags .....	28
b) Die Ordnungsfunktion des Tarifvertrags .....	30
II. Die eigene Konzeption zur Grundlage der Friedenspflicht .....	32
1. Arbeitskampffreiheit und Art. 9 Abs. 3 GG .....	33
2. Arbeitskampf und Allgemeininteresse .....	35



3. Schutz der Interessen der gem. § 3 Abs. 1 TVG tarifgebundenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer .....	36
a) Das Rechtsstaatsprinzip .....	37
b) Das Schutzbedürfnis auf Seiten der Arbeitnehmer: Tarifvertrag als kollektive Interessenwahrnehmung .....	41
c) Friedenspflicht und Vertragsprinzip .....	42
<b>§ 4 Die Wirkungsweise der Friedenspflicht im Verhältnis der Tarifvertragsparteien .....</b>	<b>47</b>
I. Die Friedenspflicht als schuldrechtliche Verpflichtung oder unmittelbare Beschränkung der Arbeitskampffreiheit .....	47
II. Der friedenspflichtwidrige Arbeitskampf als „rechtswidriger“ Arbeitskampf i. S. d. § 823 Abs. 1 BGB .....	50
<b>§ 5 Grundlagen einer „Drittwirkung“ der Friedenspflicht .....</b>	<b>52</b>
I. Rechtliche Beschränkungen der Arbeitskampffreiheit des Arbeitgebers im Zusammenhang mit einem Tarifvertrag .....	52
1. Körperschaftliche Verpflichtung des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitgeberverband .....	53
a) Die Konzeption der h. M. ....	53
b) Eigene Konzeption .....	53
aa) Verbandsrechtliche Förderpflicht .....	55
bb) „Körperschaftlicher Willensakt“ .....	57
2. Unmittelbare Verpflichtung des Arbeitgebers gegenüber der Gewerkschaft aufgrund Rechtsgeschäfts .....	60
a) Unmittelbare Verpflichtung des verbandsangehörigen Arbeitgebers aufgrund Vertretung .....	60
b) Unmittelbare Verpflichtung des verbandsangehörigen Arbeitgebers aufgrund einer Ausübung der tariflichen Rechtsetzungsmacht .....	61
3. Unmittelbare Verpflichtung kraft objektiven Rechts als Haftung der Mitglieder des Arbeitgeberverbands .....	63
II. Die Friedenspflicht als unmittelbare Verpflichtung kraft objektiven Rechts auf der Grundlage der Konzeption Ramms .....	65

Inhaltsverzeichnis	9
1. Die Konzeption Ramms und seine „Theorie vom Rechtsetzungsvertrag“	66
2. Auseinandersetzung mit der schadensersatzrechtlichen Argumentation Ramms	67
a) Die Verneinung eines eigenen Schadens des Verbands	68
aa) Eigenschaden des Verbands durch Unterstützungsleistungen gegenüber dem Mitglied	68
bb) Eigenschaden des Verbands durch den Abschluß eines ungünstigeren Tarifvertrags	71
b) Schlußfolgerungen	73
aa) Der „vertragsfremde“ Dritte als Gläubiger eines Anspruchs aus der Friedenspflicht	73
bb) Der „vertragsfremde“ Dritte als Adressat der Friedenspflicht	77
3. Auseinandersetzung mit den arbeitskampfrechtlichen Erwägungen Ramms	78
a) Die vermeintliche Privilegierung der Arbeitgeberseite	78
b) Zurückweisung dieser Auffassung	79
4. Abschließende Bewertung der „Differenzierungstheorie“	80
a) Die rechtlichen Grundlagen der „Differenzierungstheorie“	81
b) Die mangelnde Effektivität der Einwirkungspflicht	82
 2. Kapitel	
<b>Die Erkämpfbarkeit von Verbands- und Firmentarifverträgen im Verhältnis von Arbeitgeber und Gewerkschaft</b>	83
 <b>§ 6 Die Erkämpfbarkeit von Verbandstarifverträgen durch den Arbeitgeber</b>	84
I. Der Ausschluß der Erkämpfbarkeit von Verbandstarifverträgen durch den verbandsangehörigen Arbeitgeber	85
II. „Drittbelastung“ des Arbeitgebers durch Annahme deliktsrechtlicher „Verkehrspflichten“ oder Statuierung von „Schutzpflichten“	88
1. Die Konzeption der Friedenspflicht und die Auffassung von Canaris	90
2. Die Konzeption der Friedenspflicht und die Auffassung der h. M.	91

<b>§ 7 Die Erkämpfbarkeit von Verbandstarifverträgen durch die Gewerkschaft im Verhältnis zum verbandsangehörigen Arbeitgeber .....</b>	<b>92</b>
I. Die Konzeption der h. M.: Vertrag zugunsten Dritter oder Vertrag mit Schutzwirkung für Dritte .....	93
II. Die eigene Konzeption zur Berechtigung eines verbandsangehörigen Arbeitgebers aus der tarifvertraglichen Friedenspflicht .....	94
1. Die Berechtigung des Arbeitgebers zum Schadensersatz .....	94
2. Der Unterlassungsanspruch des Arbeitgebers .....	97
<b>§ 8 Die Erkämpfbarkeit von Firmentarifverträgen durch den Arbeitgeber .....</b>	<b>99</b>
I. Die generelle Problematik der Zulässigkeit der Angriffsaussperrung .....	100
1. Die generelle Unzulässigkeit der Angriffsaussperrung .....	100
2. Die evtl. Unzulässigkeit einer Angriffsaussperrung um den Abschluß eines Firmentarifvertrags .....	101
II. Dogmatisch-konstruktive Vorüberlegungen zur Arbeitskampffreiheit des verbandsangehörigen Arbeitgebers .....	103
1. Arbeitskampffreiheit des verbandsangehörigen Arbeitgebers und Lehre vom Doppelgrundrecht .....	103
2. Arbeitskampffreiheit des verbandsangehörigen Arbeitgebers und Lehre vom „summiert-individualen“ Charakter der Koalitionsfreiheit .....	104
III. Beschränkung der Arbeitskampffreiheit des Arbeitgebers aufgrund des Eintritts in den Arbeitgeberverband: Wegfall der Tariffähigkeit .....	106
1. Tariffähigkeit des Arbeitgebers und Arbeitgeberinteresse .....	106
2. Tariffähigkeit des Arbeitgebers und Interessen der Gewerkschaft .....	108
a) Praktische Konsequenzen einer Restriktion des § 2 Abs. 1 TVG .....	109
b) Rechtliche Bewertung einer Restriktion des § 2 Abs. 1 TVG .....	111
aa) § 2 Abs. 1 TVG und der Schutz schwächerer Gewerkschaften ...	112
bb) Bewertung einer Restriktion der Tariffähigkeit des Arbeitgebers unter arbeitskampfrechtlichen Gesichtspunkten .....	113

Inhaltsverzeichnis	11
cc) Rechtliche Konsequenzen hinsichtlich bestehender Tarifverträge	115
dd) Die Frage nach der Zulässigkeit entsprechender satzungsmäßiger Regelungen	117
IV. Beschränkung der Tariffähigkeit des Arbeitgebers aufgrund der Wirkungen des Tarifvertrags	119
1. Die unmittelbare Wirkung des Tarifvertrags	120
2. Die zwingende Wirkung des Tarifvertrags und der Ausschluß „abweichender Abmachungen“	121
V. Beschränkung der Arbeitskampffreiheit des Arbeitgebers als Folge eines evtl. „Nachrangs“ bei der Konkurrenz zwischen Verbands- und Firmentarifvertrag	123
1. Die „Nachrangigkeit“ des Firmentarifvertrags gegenüber dem Verbandstarifvertrag: Ablehnung des Spezialitätsprinzips	124
2. Arbeitskampfrechtliche Konsequenzen einer Ablehnung des Spezialitätsprinzips	127
<b>§ 9 Die Erkämpfbarkeit eines Firmentarifvertrags durch die Gewerkschaft</b>	130
I. Kampf um einen Firmentarifvertrag und Koalitionsfreiheit des Arbeitgebers aus Art. 9 Abs. 3 GG	132
1. Art. 9 Abs. 3 S. 1 GG und Schutz der Rechtsstellung als Mitglied	132
2. Art. 9 Abs. 3 S. 1 GG und Gewährleistung einer bestehenden Tarifbindung	133
II. Die Bewertung der Erkämpfbarkeit des Firmentarifvertrags auf der einfachgesetzlichen Ebene	137
1. Die Erkämpfbarkeit eines Firmentarifvertrags in der Rechtsprechung	138
a) Die Rechtsprechung des BAG	138
b) Die Entscheidung des LAG Köln vom 14. Juni 1996	139
aa) Argumentation des LAG Köln	139
bb) Rechtliche Bewertung der Entscheidung	140
c) Die Entscheidung des LAG Frankfurt a. M. vom 23. April 1985	144
aa) Die Argumentation des LAG Frankfurt a. M.	145
bb) Rechtliche Bewertung der Entscheidung	145

2. Die herrschende Auffassung in der Literatur .....	149
a) Die „Wahlmöglichkeit“ der Gewerkschaft .....	150
b) Die Interessenlage des Arbeitgebers .....	151
3. Die eigene Auffassung zur Erkämpfbarkeit eines Firmentarifvertrags gegen den verbandsangehörigen Arbeitgeber .....	153

### *3. Kapitel*

<b>Zusammenfassung und Schlußbetrachtung .....</b>	<b>154</b>
<b>§ 10 Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse .....</b>	<b>154</b>
I. Die Grundlagen der Friedenspflicht .....	154
II. Die „Drittwirkungen“ der Friedenspflicht .....	156
<b>§ 11 Schlußbetrachtung .....</b>	<b>158</b>
<b>Literaturverzeichnis .....</b>	<b>163</b>
<b>Sachregister .....</b>	<b>171</b>

## Abkürzungsverzeichnis

a. A.	anderer Ansicht
a. a. O.	am angegebenen Ort
abl.	ablehnend
Abs.	Absatz
AcP	Archiv für die civilistische Praxis
allg.	allgemein(e)(r)
allg. M.	allgemeine Meinung
Anm.	Anmerkung
AP	Hueck / Nipperdey / Dietz, Nachschlagewerk des Bundesarbeitsgerichts – Arbeitsrechtliche Praxis –
ArbRdGw	Das Arbeitsrecht der Gegenwart, Jahrbuch für das gesamte Arbeitsrecht und die Arbeitsgerichtsbarkeit, herausgegeben von Thomas Dieterich und Rudolf Kissel
ArbuR	Arbeit und Recht (Zeitschrift)
Art.	Artikel
Aufl.	Auflage
BAG	Bundesarbeitsgericht
BAG GS	Großer Senat des Bundesarbeitsgerichts
BAGE	Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts, herausgegeben von den Mitgliedern des Gerichtshofes
BB	Der Betriebs-Berater (Zeitschrift)
Bd.	Band
Beil.	Beilage
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGH	Bundesgerichtshof
BGHZ	Entscheidungen des Bundesgerichtshofs in Zivilsachen, herausgegeben von den Mitgliedern des Gerichtshofes und der Bundesanwaltschaft
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
BVerfGE	Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts, herausgegeben von den Mitgliedern des Bundesverfassungsgerichts
bzw.	beziehungsweise
d. Grde	der Gründe
d. h.	das heißt
DB	Der Betrieb (Zeitschrift)
ders., dies.	derselbe, dieselbe

Diss.	Dissertation
Einl.	Einleitung
etc.	et cetera
evtl.	eventuell
f., ff.	folgende
FS	Festschrift
Fußn.	Fußnote
gem.	gemäß
GewerkMH	Gewerkschaftliche Monatshefte
GG	Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland
ggf.	gegebenenfalls
GK	Gemeinschaftskommentar
Grde.	Entscheidungsgründe
GS	Gedächtnisschrift
h. M.	herrschende Meinung
Hg.	Herausgeber
Hinw.	Hinweis
Hs.	Halbsatz
i. d. R.	in der Regel
i. H. a.	im Hinblick auf
i. S. d.	im Sinne (des, der)
i. V. (m.)	in Verbindung (mit)
i. w.	im wesentlichen
im übr.	im übrigen
insbes.	insbesondere
jew.	jeweils
JuS	Juristische Schulung (Zeitschrift)
krit.	kritisch
KSchG	Kündigungsschutzgesetz i. d. F. vom 25. 8. 1969
LAG	Landesarbeitsgericht
LAGE	Entscheidungen der Landesarbeitsgerichte, herausgegeben von Eugen Stahlhacke
Lit.	Literatur
m. w. Nachw.	mit weiteren Nachweisen
NJW	Neue Juristische Wochenschrift
Nr.	Nummer
NZA	Neue Zeitschrift für Arbeits- und Sozialrecht
o. ä.	oder ähnliche(s)
o. w.	ohne weiteres
RdA	Recht der Arbeit (Zeitschrift)
RL	Richtlinie des Rates
Rn.	Randnummer

Rspr.	Rechtsprechung
S.	Seite
SAE	Sammlung arbeitsrechtlicher Entscheidungen (Zeitschrift)
sog.	sogenannt(e)(r)
Soz. Fortschritt	Sozialer Fortschritt (Zeitschrift)
SprAuG	Sprecherausschußgesetz
str.	streitig
TVG	Tarifvertragsgesetz
u.	unter
u. a.	unter andere (m, n)
usw.	und so weiter
v.	von, vom
Verf.	Verfasser
vgl.	vergleiche
Vorbem.	Vorbemerkung
z.	zu(m)(r)
z. B.	zum Beispiel
z. T.	zum Teil
ZfA	Zeitschrift für Arbeitsrecht
ZTR	Zeitschrift für Tarifrrecht
zust.	zustimmend(e, er)
zutr.	zutreffend





# Einleitung

## § 1 Einführung in die Problematik

Der Gegenstand der vorliegenden Untersuchung ist die durch die Friedenspflicht des Tarifvertrags vermittelte arbeitskampfrechtliche Stellung des verbandsangehörigen und gem. § 3 Abs. 1 TVG an die Tarifverträge „seines“ Verbands gebundenen Arbeitgebers. Daß diese Frage erhebliche dogmatische Bedeutung hat, bedarf kaum der Begründung und ergibt sich nicht zuletzt daraus, daß man sich dabei notwendigerweise auf der Schnittstelle von Tarifvertrags- und Arbeitskampfrecht bewegt<sup>1</sup>. Hinzuweisen ist aber auch darauf, daß die ganz h. M. bei ihrer Beantwortung in weitem Umfang – soweit nämlich eine Begünstigung des Arbeitgebers aus der Friedenspflicht in Rede steht – auf Verträge zugunsten Dritter sowie Verträge mit Schutzwirkung für Dritte abstellt, womit das Problemfeld der Drittwirkungen eines Vertrags eröffnet ist, eine Problematik, deren Erhellung schon nach den Maßstäben des allgemeinen Schuldrechts eine Vielzahl spezifischer Schwierigkeiten aufwirft<sup>2</sup>.

Auch rechtspraktisch betrachtet kommt indes der Frage zunehmende Bedeutung zu. Das liegt vor allem daran, daß der Abschluß eines Firmentarifvertrags den Arbeitgebern mehr und mehr als ernsthafte Alternative zu einer „Unterwerfung“ unter die Regelungen eines Verbandstarifvertrags erscheint<sup>3</sup>, was dann aber zwangsläufig zu dem Problem führt, wie es – sei es aus Sicht des einzelnen Arbeitgebers, sei es aus Sicht der Gewerkschaften – um die Erkämpfbarkeit derartiger Tarifverträge bestellt ist, wenn sich zugleich ein Verbandstarifvertrag in Geltung befindet, der seinerseits eine Friedenspflicht enthält. Die Frage, die sich dabei stellt, geht dahin, ob Arbeitgeber und Gewerkschaft aufgrund der Friedenspflicht des Verbands-

---

<sup>1</sup> Zum Verhältnis dieser beiden Teilrechtsgebiete zueinander etwa auch *Heinze*, NJW 1983, 2409 (zur sog. „Neuen Beweglichkeit“).

<sup>2</sup> Vgl. hierzu nur *Gernhuber*, Das Schuldverhältnis, 1989, § 19 ff., S. 460 ff.

<sup>3</sup> Insoweit steht der Firmentarifvertrag in engstem Zusammenhang mit einer – vielfach als wünschenswert betrachteten – „Dezentralisierung“ des Tarifvertragswesens und ist zugleich Ausdruck einer – teils beklagten, teils begrüßten – „Krise des Flächentarifvertrags“; vgl. zu dieser nur *Oppholzer/Zachert* (Hg.), *Krise und Zukunft des Flächentarifvertrages*, 2000; vgl. beispielsweise auch die Beiträge von *Zachert* u. *Rieble*, RdA 1996, 140 bzw. 151; *Dieterich*, *ArbuR* 2000, 441; *Franzen*, RdA 2001, 1; speziell zur Entwicklung des Firmentarifvertrags etwa *Wieland*, *Recht der Firmentarifverträge*, 1998, S. 5 ff.; *Höland/Reim/Brecht*, *Flächentarifvertrag und Günstigkeitsprinzip*, 2000, S. 124 ff. u. *Stein*, RdA 2000, 129, 132 ff. jew. mit zahlreichen Bezugnahmen auf den rechtstatsächlichen Hintergrund.

tarifvertrags daran gehindert sind, durch den Einsatz von Mitteln des Arbeitskampfs auf den Abschluß eines Firmentarifvertrags hinzuwirken, dessen Verhältnis zum bestehenden Verbandstarifvertrag nach Maßgabe der Regeln über die Tarifkonkurrenz zu bestimmen ist.

Ziel der vorliegenden Untersuchung ist es, einen Beitrag zur Klärung dieser Fragen zu leisten<sup>4</sup>. Wenn dabei die Frage nach der Rechtsnatur der tarifvertraglichen Friedenspflicht den Ausgangspunkt der Überlegungen bildet, so mag es auf den ersten Blick scheinen, als würde die Arbeit dadurch – statt sogleich auf die spezifische Fragestellung der personalen Wirkungen dieser Pflicht zuzusteuern – unnötigerweise mit einem Grundlagenproblem des Tarifvertragsrechts belastet. Das wäre indes ein Mißverständnis. In Wirklichkeit ist es nämlich geradezu unabweisbar, sich zunächst mit der Frage nach den rechtlichen Grundlagen der Friedenspflicht zu befassen, bevor man das Problem zu lösen versucht, welche Auswirkungen die Friedenspflicht für den einzelnen Arbeitgeber hat. Das soll zwar hier noch nicht vertieft werden. Doch ist an dieser Stelle immerhin darauf hinzuweisen, daß sich etwa das Problem, ob bestimmte Begünstigungen des Arbeitgebers aus der Friedenspflicht als „Drittwirkungen“ der Friedenspflicht legitimiert werden können, nur dann stellt, wenn man die Grundlage dieser Verpflichtung wirklich in einer vertraglichen Abrede zwischen den Tarifvertragsparteien sieht; eine Frage, die man zwar geneigt sein mag, im Einklang mit der h. M. ohne weiteres zu bejahen, der man aber besser auf den Grund gehen sollte und zwar um so mehr, als sich in die rein vertraglichen Ansätze zur Begründung der Friedenspflicht zumeist Hinweise auf objektive Wertungen mischen<sup>5</sup>, was schon beim ersten Hinsehen den Verdacht nährt, daß die tarifvertragliche Friedenspflicht zumindest auf der Grenze zwischen Vertrag und objektivem Recht liegen könnte.

## § 2 Gang der Untersuchung

Aus dem eben Gesagten ergibt sich denn auch ohne weiteres der Gang der vorliegenden Untersuchung: Zunächst soll gefragt werden, worin die Friedenspflicht des Tarifvertrags ihre rechtliche Grundlage findet<sup>6</sup>. Dabei wird sich zeigen, daß keine der Antworten, die bislang im Schrifttum auf diese Frage gegeben worden

---

<sup>4</sup> Dabei soll es allerdings nur um die Grundsatzfrage der Erkämpfbarkeit oder Nichterkämpfbarkeit eines Tarifvertrags, nicht aber darum gehen, *in welchem Umfang* ggf. die Arbeitskampffreiheit der Beteiligten durch den Tarifvertrag oder zumindest im Zusammenhang mit einem Tarifvertrag „gesperrt“ ist.

<sup>5</sup> Wie etwa die (angebliche) Ordnungs- oder Friedensfunktion des Tarifvertrags; vgl. hierzu später unter § 3 I. 4.

<sup>6</sup> Vgl. zur geschichtlichen Entwicklung *Dreschers*, Die Entwicklung des Rechts des Tarifvertrags in Deutschland, 1994, S. 234 ff.; vgl. in diesem Zusammenhang auch *Herschel*, ZfA 1973, 183, 186 f.

sind, voll überzeugt; ein Umstand, der vorliegend zur Entwicklung einer eigenen Konzeption Anlaß geben wird. Auf deren Grundlage ist sodann der Frage nachzugehen, welche rechtlichen Konsequenzen die Friedenspflicht für die arbeitskampfrechtliche Stellung des verbandsangehörigen Arbeitgebers hat. Daß insoweit die Problematik der Zulässigkeit von Arbeitskämpfen um den Abschluß von Firmentarifverträgen breiten Raum einnehmen muß, wurde bereits oben dargetan. Nicht weniger bedeutsam ist indes die Frage, wie Arbeitskämpfe des Arbeitgebers bzw. der Gewerkschaft zu beurteilen sind, die auf einen bestehenden Verbandstarifvertrag zielen. Beide Fragen sollen im folgenden beantwortet werden.