

arbeitsrecht & management

herausgegeben von Dr. Franz-Ludwig Danko und Prof. Dr. Burkhard Boemke

Ausgabe 13, April 08

Verehrte Leserinnen
und Leser,

das Jahr 2007 hat neben den Aufsehen erregenden Streiks der Lokführer wegweisende Entscheidungen zum Arbeitskampfrecht gebracht. So hat das BAG zur Rechtmäßigkeit von Tarifsozialplänen und Unterstützungstreiks sowie das LAG Sachsen zur Zulässigkeit des Spartenarbeitskampfs der Lokomotivführer Stellung genommen.



Die Forderungen der verschiedenen Gewerkschaften in den ersten Wochen dieses Jahres lassen vermuten, dass es auch 2008 zu größeren Arbeitskampfmaßnahmen kommen wird. Den neuesten Newsletter, der unter maßgeblicher Mitarbeit meines Kollegen Rechtsanwalt Sebastian Golla entstanden ist, widmen wir daher ganz dem Thema Arbeitskampf.

Ihr

Franz-Ludwig Danko

„Alle Räder stehen still ..“

Arbeitskampf – Was man wissen sollte

Unser Beitrag verschafft Ihnen unter besonderer Berücksichtigung der aktuellen Rechtsprechung einen Überblick über die wichtigsten Arbeitskampfmittel der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite und gibt Ihnen Anhaltspunkte zur Vorbereitung auf drohende Arbeitskampfmaßnahmen. Wir möchten vor allem Arbeitgeber ansprechen, die weder tarifgebunden, noch Mitglied eines Arbeitgeberverbands sind, da auch sie unter einen Tarifvertrag gezwungen und Opfer eines Streiks werden können.

■ I. Arbeitskampfmittel der Arbeitnehmerseite

Das bedeutendste Arbeitskampfmittel der Arbeitnehmerseite ist seit jeher der Streik, die geplante und gemeinschaftliche Arbeitsniederlegung der Arbeitnehmer. Ziel des Streiks ist es, durch das Vorenthalten der Arbeitsleistung Druck auf den Arbeitgeber auszuüben. Man unterscheidet zwischen rechtmäßigen und rechtswidrigen Streiks. Ein rechtmäßiger Streik (zu den Voraussetzungen s. Ziff. II.) führt zum Ruhen der Hauptleistungspflichten aus dem Arbeitsverhältnis: Der Arbeitnehmer ist von seiner Arbeitspflicht befreit, im Gegenzug dazu entfällt die Verpflichtung des Arbeitgebers auf Zahlung der Vergütung. Im Fall eines rechtswidrigen Streiks können Arbeitgeber und Arbeitgeberverband Ansprüche auf Unterlassung des Streiks gelten machen, ggf. auch im Rahmen des vorläufigen Rechtsschutzes. Die Teilnahme an einem rechtswidrigen Streik kann für einen Arbeitnehmer zudem arbeitsrechtliche Konsequenzen bis hin zu einer verhaltensbedingten Kündigung haben.

Es gibt verschiedene Formen von Streiks. Warnstreiks werden im Zusammenhang mit laufenden Tarifverhandlungen durchgeführt. Durch kurzzeitige Arbeitsniederlegungen wollen die Arbeitnehmer dabei den Druck auf die Arbeitgeberseite erhöhen. Am häufigsten werden sog. Schwerpunktstreiks (auch punktuelle Streiks) durchgeführt. Dabei werden ausgewählte Unter-

Die „Flash-Mobber“

sind ideenreich: Bekannt sind Aktionen, bei denen die jeweils in größerer Anzahl auftauchenden Beteiligten

- Einkaufswagen gefüllt an der Kasse stehenlassen, da sie angeblich das Portemonnaie vergessen haben,
- in kürzester Zeit die Auslagen einer Schuhabteilung durcheinanderbringen,
- die Umkleidekabinen längere Zeit blockieren ...

nehmen bzw. Unternehmensteile mit einer Schlüsselfunktion in der Absicht bestreikt, große Teile der Branche/des Unternehmens lahm zu legen. Mit dieser zulässigen Strategie spart die Gewerkschaft u.a. Streikgeld, das sie an ihre streikenden Mitglieder zu zahlen hat. Das ist ein, vielleicht der wichtigste, Grund, warum heute Flächen- oder Vollstreiks, bei denen alle Arbeitnehmer eines Unternehmens/Wirtschaftszweigs streiken, nur noch selten stattfinden.

Neben dem Streik gibt es weitere Arbeitskämpfungsmittel, die zumeist auf einzelne Branchen beschränkt sind. Bekannt sind z.B. der „Dienst nach Vorschrift“ aus dem öffentlichen Dienst oder der in der Vergangenheit vor allem von Hafendarbeitern durchgeführte Boykott. Letzterer ist ein grundsätzlich zulässiges Arbeitskämpfungsmittel, das auf den Abbruch, die Einschränkung oder die Verweigerung der Aufnahme von Rechtsbeziehungen gerichtet ist. Aktuell tritt im Handel immer häufiger eine Variante des Boykotts, der sog. „Flashmob“, auf. Bei Flashmob-Aktionen werden z.B. Läden von einer größeren Anzahl von Kunden gestürmt, die jeweils nur Artikel im Wert von wenigen Cents kaufen und so längere Zeit die Kassen für normale Kunden blockieren. Das Arbeitsgericht Berlin hat im Rahmen eines einstweiligen Verfügungsverfahrens entschieden (Beschluss v. 12.12.2007 - 34 Ga 20189/07), dass der Aufruf einer Gewerkschaft zu Flashmob-Aktionen unzulässig ist. Derartige Maßnahmen überspannen nach Ansicht des Gerichts die erlaubten Grenzen des Arbeitskämpfrechts und verstoßen gegen Art. 14 Abs. 1 GG.

■ II. Voraussetzungen für einen rechtmäßigen Streik

1. Führung durch eine Gewerkschaft

Ein Streik darf nur von einer tariffähigen Gewerkschaft geführt werden. Anderenfalls ist er als „wilder Streik“ rechtswidrig. Unlängst hat übrigens das BAG entschieden, dass auch die heftig umstrittene Christliche Gewerkschaft Metall (CGM) eine tariffähige Gewerkschaft ist (Beschluss v. 28.03.2006 – 1 ABR 58/04). Des Weiteren muss die streikführende Gewerkschaft für den Abschluss des mit dem Arbeitskämpfung angestrebten Tarifvertrags auch örtlich und fachlich zuständig sein. Diesem Umstand kommt besondere Bedeutung bei der Beteiligung von Leiharbeitnehmern an Arbeitskämpfungmaßnahmen zu. Hier kann es zu unterschiedlichen Gewerkschaftszuständigkeiten kommen, da für die Stammebelegschaft eines Betriebs eine andere Gewerkschaft zuständig sein kann als für die im selben Betrieb beschäftigten Leiharbeitnehmer.

2. Streikziel

Ziel eines Streiks muss der Abschluss eines Tarifvertrags sein. Rechtswidrig ist dagegen der politische Arbeitskämpfung (z.B. Kampf gegen die Rente mit 67). Ein Streik ist nur dann rechtmäßig, wenn auch der Inhalt des geforderten Tarifvertrags zulässig ist. In jüngster Vergangenheit war insbesondere

Stellenabbau kein Streikgegenstand

Die Entscheidung des Arbeitgebers, im Betrieb Stellen abzubauen, ist als freie Unternehmerentscheidung nach wie vor einem Arbeitskampf entzogen. Aus dem Schutz der Freiheit des Unternehmers durch Art. 12 GG folgt, dass dem Unternehmer ein eigener Entscheidungsspielraum verbleiben muss, auf den die Tarifpartner keinen Zugriff haben.

Gebot der Kampfparität

Das Gebot der Kampfparität (Waffengleichheit) soll zwischen den Tarifparteien ein ausreichendes Kräftegleichgewicht sicherstellen. Die Kampfparität ist z. B. dann betroffen, wenn im Betrieb Leiharbeiter als Streikbrecher eingesetzt werden. Um die Möglichkeiten eines Arbeitgebers, damit die Folgen eines rechtmäßigen Streiks aufzufangen, einzuschränken, hat der Gesetzgeber in § 11 Abs. 5 AÜG ausdrücklich geregelt, dass Leiharbeiter im Fall von Arbeitskämpfen im Kundenbetrieb ein Leistungsverweigerungsrecht haben (vgl. hierzu auch Ziff. IV. 1.).

die Zulässigkeit des Abschlusses eines Tarifvertrags, der die mit einer konkreten Betriebsänderung verbundenen Nachteile der Arbeitnehmer abmildern oder beseitigen soll (sog. Tarifsozialplan), Gegenstand kontroverser Diskussionen. Mit seiner Entscheidung vom 24.04.2007 (1 AZR 252/06) hat das BAG Streiks mit dem Ziel, einen Tarifsozialplan abzuschließen, für grundsätzlich zulässig erklärt.

Noch nicht abschließend geklärt ist die Frage, ob der Abschluss von Sparten- bzw. Spezialistentarifverträgen ein zulässiges Streikziel ist. Etwas Licht ins Dunkel hat das LAG Sachsen mit seinem viel beachteten Urteil vom 02.11.2007 (7 SaGa 19/07) zum Streik der Lokomotivführer gebracht. Darin hat es festgestellt, dass die Koalitionsfreiheit des Art. 9 Abs 3 GG den Abschluss von Sparten- oder Spezialistentarifverträgen grundsätzlich als zulässiges Streikziel schützt. Ungeklärt ist allerdings nach wie vor, inwieweit derartige Tarifverträge vor dem Hintergrund des bislang vom BAG vertretenen Prinzips der Tarifeinheit tatsächlich wirksam sind. Fälle, in denen mehrere Tarifverträge in einem Betrieb gelten (Tarifkonkurrenz oder Tarifpluralität) müssten nach bisheriger Rechtsprechung des BAG so gelöst werden, dass einer der Tarifverträge, in der Regel wohl der Spezialistentarifvertrag, verdrängt wird. Nach Auffassung des LAG Sachsen darf dies jedoch nicht dazu führen, dass es einer Gewerkschaft von vornherein verwehrt wird, im Rahmen eines Streiks für einen solchen Tarifvertrag zu kämpfen.

3. Verhältnismäßigkeitsgrundsatz

Nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit ist der Arbeitskampf als ultima ratio erst dann zulässig, wenn die Parteien alle zumutbaren Möglichkeiten einer friedlichen Konfliktlösung ausgeschöpft haben. Auch die Beantwortung der lange umstrittenen Frage nach der Zulässigkeit von Unterstützungs- bzw. Sympathiestreiks hängt von der Wahrung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes ab. Unterstützungsstreiks sollen keine eigenen inhaltlichen Ziele gegen den Kampfgegner durchsetzen, sondern für einen fremden Arbeitskampf Hilfe leisten. Das BAG hat einen solchen Streik nunmehr als grundsätzlich zulässiges Arbeitskämpfungsmittel anerkannt. Ein Unterstützungsstreik ist nur dann rechtswidrig, wenn er zur Unterstützung des Hauptarbeitskampfes offensichtlich ungeeignet, offensichtlich nicht erforderlich oder unangemessen ist (BAG v. 19.06.2007, 1 AZR 396/06). Allein die Tatsache, dass das bestreikte Unternehmen die Forderungen aus dem Hauptarbeitskampf nicht erfüllen kann, mache einen Unterstützungsstreik nicht unverhältnismäßig. Dies gelte insbesondere, wenn der mit einem Unterstützungsarbeitskampf überzogene Arbeitgeber mit dem Adressaten des Hauptarbeitskampfes wirtschaftlich verflochten ist. Von Unterstützungsarbeitskämpfen sind vor allem konzernmäßig miteinander verwobene Unternehmen betroffen.

4. Friedenspflicht

Während der Geltungsdauer eines Tarifvertrags besteht Friedenspflicht, d.h. hinsichtlich der in diesem Tarifvertrag geregelten Materie dürfen Mitglieder der Tarifvertragsparteien nicht mit Arbeitskämpfmaßnahmen überzogen werden. Die Friedenspflicht kann sich auch aus einer Schlichtungs- oder

Erhaltungsmaßnahmen sind z.B.:

- *Kontrollen und Wartungsarbeiten an chemischen Anlagen*
- *Arbeiten, die das Erkalten eines Hochofens verhindern*
- *Bereitstellung eines Erste-Hilfe-Dienstes*
- *Arbeiten zur Einhaltung öffentlich-rechtlicher Vorschriften, deren Nichtbeachtung zur Betriebschließung führen kann*

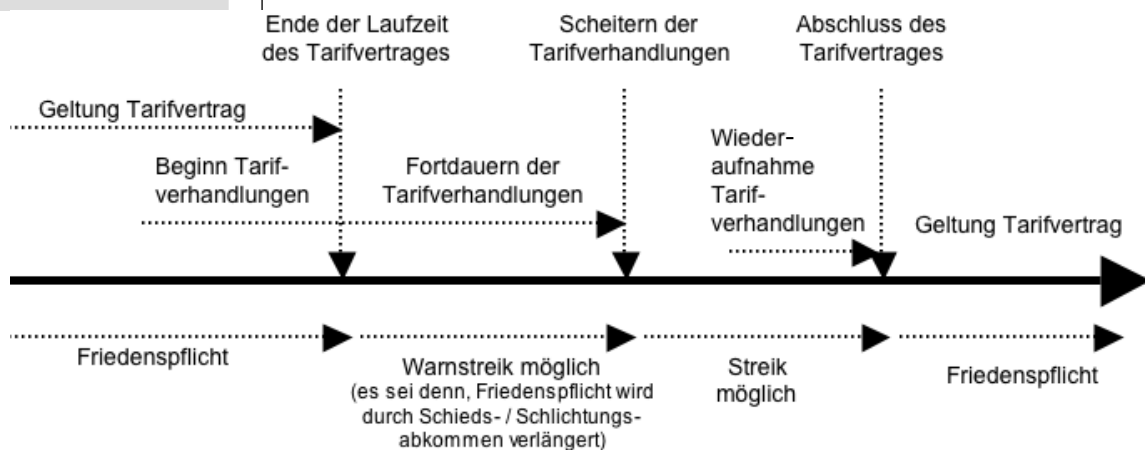
Schiedsvereinbarung ergeben. Ein Streik, der gegen die Friedenspflicht verstößt, ist rechtswidrig.

5. Gebot der fairen Kampfführung

Im Rahmen eines rechtmäßigen Streiks können einzelne Verhaltensweisen der Kampfparteien rechtswidrig sein und ggf. auch Schadenersatzansprüche auslösen. Von rechtswidrigen Maßnahmen spricht man z.B., wenn Streikposten arbeitswillige Arbeitnehmer am Betreten des Betriebs hindern oder die arbeitskampfführende Gewerkschaft ablehnt, an erforderlichen Notstands- und Erhaltungsmaßnahmen mitzuwirken. Erhaltungsmaßnahmen sind Arbeiten, die erforderlich sind, um die Funktionsfähigkeit des Betriebs zu wahren und die schnelle Wiederaufnahme der Arbeit nach Beendigung des Streiks zu ermöglichen.

III. Zeitlicher Ablauf von Arbeitskampf und Tarifverhandlungen

Nachfolgende Übersicht soll Ihnen veranschaulichen, welche Maßnahmen wann durchgeführt werden können:



IV. Maßnahmen der Arbeitgeberseite bei Streiks

Der Arbeitgeber hat mehrere Möglichkeiten, auf einen Streik zu reagieren. Er kann die Produktion mit arbeitswilligen Arbeitnehmern (ggf. ergänzt durch Leiharbeitnehmer) aufrechterhalten oder seinen Betrieb stilllegen. Möglich, wenn auch praktisch kaum mehr genutzt, ist die Aussperrung der Arbeitnehmer. Im Einzelnen:

1. Aufrechterhalten der Produktion

Insbesondere in Betrieben, in denen nur ein kleiner Teil der Belegschaft gewerkschaftlich organisiert ist, kann es sinnvoll sein, durch gezielte Ansprache potentiell arbeitswilliger Arbeitnehmer rechtzeitig eine Weiterproduktion im Arbeitskampf zu planen.

Finanzielle Anreize, sog. Streikbruchprämien, sind zulässig, wenn sie vor oder während eines Arbeitskampfes zugesagt werden. Nicht zulässig ist,

dass der Arbeitgeber nach Abschluss eines Arbeitskampfes den Arbeitnehmern, die nicht gestreikt haben, eine Prämie als Belohnung zahlt. Dies wäre eine gem. § 612a BGB unzulässige Maßregelung der Arbeitnehmer, die sich am Streik beteiligt haben. Allerdings sollte der Arbeitgeber berücksichtigen, dass nach Abschluss eines Arbeitskamps im vereinbarten Tarifvertrag häufig ein eigenständiges Maßregelungsverbot vereinbart wird. Dieses geht weiter als das in § 612a BGB enthaltene Verbot. Nach dem tariflichen Verbot müsste der Arbeitgeber eine Prämie, die er nicht streikenden Arbeitnehmern gezahlt hat, zurückfordern. Ist dies nicht möglich oder aus personalpolitischen Gründen nicht gewollt, ist der Arbeitgeber verpflichtet, auch denjenigen Arbeitnehmern, die sich am Streik beteiligt haben, die Prämie zu zahlen (BAG v. 13.7.1993 – 1 AZR 676/92). Dies konterkariert den Zweck einer Streikbruchprämie. Trotzdem sollte dieses Mittel nicht unterschätzt werden, da es ein starker Anreiz zur Weiterarbeit ist und die Aufrechterhaltung der Produktion die zusätzlichen finanziellen Belastungen aus der Prämienzahlung oft kompensiert.

Der Arbeitgeber kann, um streikende Arbeitnehmer zu ersetzen, befristete Einstellungen vornehmen oder Leiharbeiter einsetzen. Berücksichtigen muss er allerdings, dass diese das Recht haben, den Einsatz in bestreikten Betrieben zu verweigern (§ 11 Abs. 5 AÜG). Darüber hinaus sehen einige Tarifverträge zur Zeitarbeit ausdrücklich ein Verbot des Einsatzes bei bestreikten Arbeitgebern vor (z.B. § 17.1 des BZA/ DGB Tarifvertrags zur Zeitarbeit; Protokollnotiz Nr. 10 iGZ/ DGB Tarifvertrag).

2. Betriebsstilllegung/Betriebsteilstilllegung

Ein Grundprinzip des Arbeitskamps ist, dass die Arbeitspflicht streikender Arbeitnehmer suspendiert ist und im Gegenzug die Entgeltzahlungspflicht des Arbeitgebers entfällt. Arbeitswillige Arbeitnehmer, die sich nicht am Streik beteiligen, hat der Arbeitgeber zu beschäftigen und zu vergüten, soweit ihm dies möglich und zumutbar ist.

Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 22.03.1994 (1 AZR 622/93) das „Arsenal“ der Arbeitskampsmittel der Arbeitgeberseite mit dem Recht zur Betriebsstilllegung bzw. zur Betriebsteilstilllegung im Arbeitskampf erweitert. Der Arbeitgeber ist danach nicht verpflichtet, einen bestreikten Betrieb oder Betriebsteil soweit wie möglich aufrechtzuerhalten. Er kann ihn für die Dauer des Streiks ganz stilllegen mit der Folge, dass die beiderseitigen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis suspendiert werden und auch arbeitswillige Arbeitnehmer ihren Lohnanspruch verlieren.

Die Betriebs- oder Betriebsteilstilllegung kommt insbesondere in Betracht, wenn der Arbeitgeber keine Möglichkeit sieht, seinen Betrieb im Arbeitskampf aufrechtzuerhalten.

3. Aussperrung

Aussperrung bedeutet, dass der Arbeitgeber der Belegschaft die Arbeitsaufnahme untersagt. Das Mittel der Aussperrung wird in der Praxis nur noch sehr selten genutzt, war aber früher "die" Antwort der Arbeitgeberseite auf einen Streik. Bei der suspendierenden Aussperrung bleibt der Bestand des

Ein tarifliches Maßregelungsverbot lautet meist wie folgt:

„Jede Maßregelung aus Anlass und im Zusammenhang mit der Tarifbewegung ... unterbleibt oder wird rückgängig gemacht.“

IMPRESSUM

arbeitsrecht & management

wird von Dr. Franz-Ludwig Danko (verantwortlich) und Prof. Dr. Burkhard Boemke herausgegeben.

Dr. Franz-Ludwig Danko ist Geschäftsführender Gesellschafter der KÜBLER GbR. KÜBLER zählt zu den führenden deutschen Kanzleien für Wirtschaftsrecht und Insolvenzverwaltung. In Deutschland ist die Sozietät mit über 50 Berufsträgern und mehr als 200 Mitarbeitern an über 20 Standorten tätig.

Prof. Dr. Burkhard Boemke lehrt am Lehrstuhl Bürgerliches Recht, Arbeits- und Sozialrecht und ist Geschäftsführender Direktor des Instituts für Arbeits- und Sozialrecht an der Universität Leipzig.

Haftungsausschluss

Die Inhalte in arbeitsrecht & management dienen der Erstinformation von Mandanten, Geschäftspartnern und sonstigen Interessenten. Sie ersetzen keinen Rechtsrat. Alle Angaben erfolgen nach sorgfältiger Prüfung, jedoch ohne Gewähr. Die Haftung der Herausgeber oder Autoren ist daher ausgeschlossen.

Kontakt:

Dr. Franz-Ludwig Danko
KÜBLER GbR Dresden
Tel. 0351 - 31 50 50
Fax 0351 - 31 505 323
f-l.danko@kuebler-gbr.de
Internet:
kuebler-gbr.de
arbeitsrecht-management.de

Arbeitsverhältnisses unberührt, lässt aber die Arbeitspflicht des Arbeitnehmers und die Vergütungspflicht des Arbeitgebers ruhen. Nach Beendigung der Aussperrung setzt sich das Arbeitsverhältnis unverändert fort. Im Gegensatz dazu wird bei der lösenden Aussperrung das Arbeitsverhältnis beendet. Allerdings haben die lösend ausgesperrten Arbeitnehmer nach Beendigung des Arbeitskampfes einen Wiedereinstellungsanspruch. Bei einem Arbeitskampf um einen Flächentarifvertrag bedarf es für die Aussperrung eines entsprechenden Beschlusses des beteiligten Arbeitgeberverbands.

■ V. Vorbereitende Maßnahmen für den Streikfall

Nachfolgend einige Anhaltspunkte für vorsorgliche Maßnahmen im Streikfall. (Eine ausführliche Checkliste und weiteres interessantes Material zum Thema Streik finden Sie auf unserer Homepage www.arbeitsrecht-management.de.)

- Aufgaben innerhalb der Geschäftsleitung verteilen (ggf. Vorbereitung/Schulung der Verantwortlichen)
- Möglichkeit zur eingeschränkten Fortführung des Betriebs sichern (Aufstellung eines Plans, ggf. Produktion auf Halde, ggf. Übernahme von Lieferverpflichtungen durch andere Unternehmen)
- Notdienst vorbereiten (Aufstellung eines Plans, Verteilung der Zuständigkeiten, Kontakte zu Kunden und wichtigen außerbetrieblichen Stellen)
- Ausweise vorbereiten und Adressdatei bereit halten (betrifft Arbeitnehmer, die für Notdienstarbeiten bzw. für die Aufrechterhaltung des Betriebs eingesetzt werden)
- Informationsmittel beschaffen (Einrichtung eines Auskunftsdienstes)
- Liefer- und Abnahmebedingungen überprüfen (vorsorglicher Haftungsausschluss für den Fall eines Arbeitskampfes)
- Rechtliche Schritte vorbereiten (Vorbereitung einstweiliger Verfügungen und Schutzschriften, Prüfung der Zuständigkeit der Gerichte usw.)

Sebastian Golla ist Rechtsanwalt der Sozietät KÜBLER mit dem Tätigkeitsschwerpunkt Arbeitsrecht.



Fax-Feedback

Zurück an

Dr. Franz-Ludwig Danko
KÜBLER GbR
per Fax: 0351 - 31 505 323

Absender



Bitte ...

- ... senden Sie uns „arbeitsrecht & management“ künftig per E-Mail an folgende Adresse _____
- ... streichen Sie uns aus dem Verteiler

Anregungen / Kritik:

