

Aspekte des Arbeitskampfrechts



Warnstreik

- BAG setzt Warnstreiks den Erzwingungsstreiks rechtlich gleich, Konsequenzen:
 - Warnstreiks setzen eine Beschluss der gewerkschaftlichen Gremien voraus
 - nicht erforderlich ist eine Ankündigungsfrist für einen Warnstreik (das Überraschungsmoment ist Teil der Koalitions- und Streikfreiheit)
 - Dauer von Warnstreiks ist rechtlich nicht begrenzt
 - Warnstreik kann auch dann durchgeführt werden, wenn zwischenzeitlich ein neuer Verhandlungstermin vereinbart worden ist
 - Arbeitgeber wird befugt gehalten, auszusperrern, allerdings im Rahmen der Verhältnismäßigkeit
- Warnstreiks sind nach Ablauf der Friedenspflicht rechtlich zulässig
- sind auch während noch laufender Tarifverhandlungen zulässig (Tarifverhandlungen müssen vorher nicht für gescheitert erklärt worden sein) unterliegen aber grundsätzlich dem Ultima-Ratio-Prinzip
- Funktionen des Warnstreiks:
 - breite Beteiligung der Mitglieder an der Tarifbewegung
 - Identifikation und aktives Einsetzen für die Forderungen
 - der Gegenseite die Entschlossenheit der Mitglieder demonstrieren, für die aufgestellten Forderungen notfalls zu kämpfen
 - Druck ausüben, um die Kompromissbereitschaft in den Verhandlungen zu erhöhen

Beteiligung von Betriebsräten an (Warn-)Streiks

Betriebsratsmitglieder dürfen sich in ihrer Eigenschaft als Arbeitnehmer und Gewerkschaftsmitglieder an Arbeitskämpfen aktiv und auch an führender Stelle beteiligen. Sie können in ihrer Eigenschaft als Gewerkschaftsmitglieder einen Streik organisieren, zum Streik aufrufen, den Streik selbst leiten, maßgebend in der Streikleitung tätig sein oder Streikposten stehen. Das gilt uneingeschränkt auch für Betriebsratsvorsitzende und freigestellte Betriebsratsmitglieder.

(LAG Düsseldorf 5.7.94, AuR 95, 108)

Rechtsfolgen des rechtmäßigen (Warn-)Streiks für die Arbeitnehmer

- der gewerkschaftliche Streikaufruf richtet sich an Mitglieder und nicht organisierte Arbeitnehmer -> eine möglichst breite Beteiligung der Belegschaft ist für den Streikerfolg wichtig
- alle nicht organisierten Beschäftigten haben das Recht sich dem Streik anzuschließen → beruht auf Art. 9 Abs. 3 GG → wenn im Betrieb ein Tarifvertrag gilt, können alle für ihn kämpfen; sie sollten das im eigenen Interesse und aus Solidarität auch tun
- der (Warn-)Streik suspendiert die Hauptpflichten aus dem Arbeitsverhältnis (vor allem Beschäftigung und Lohn) durch die individuelle Streikteilnahme
- nach Streikende lebt das Arbeitsverhältnis zu den alten Bedingungen wieder auf und wird unverändert fortgesetzt
- der Arbeitgeber braucht bei Warnstreiks keinen Lohn zu zahlen

- bei einem Streik erhalten die Gewerkschaftsmitglieder von der IG Metall eine Streikunterstützung, diese ist steuerfrei
- alle Beschäftigten können an (Warn-)Streiks teilnehmen → Auszubildende, befristete Beschäftigte, Aushilfen, AT-Angestellte, Betriebsratsmitglieder, ...
- „Ausstempeln“ und Abmelden: der Arbeitgeber kann im Regelfall davon ausgehen, dass Arbeitnehmer, die nach einem gewerkschaftlichen Streikaufruf nicht zur Arbeit erscheinen oder die bereits aufgenommene Arbeit abbrechen von ihrem Streikrecht Gebrauch machen und damit ihre Arbeitspflicht suspendieren
 - ⇒ Arbeitnehmer sind nicht verpflichtet
 - sich beim Vorgesetzten abzumelden
 - durch Eintragung in eine Liste ihre Streikbeteiligung bzw. Streikbereitschaft zu dokumentieren oder
 - elektronische Zeiterfassungsgeräte zu bedienen,
 die konkludente Erklärung der Streikbeteiligung reicht aus (BAG 31.5.88, DB 88, 2260; 15.1.91, 7.4.92, 26.7.05, AP Nrn. 114, 123, 170 zu Art. 9 GG Arbeitskampf)

soweit in einem bestreikten Betrieb wirksame Regelungen über Verhaltens- und Abmeldepflichten der Arbeitnehmer beim Verlassen des Arbeitsplatzes oder des Betriebes bestehen, gelten diese nicht für den Fall der Streikbeteiligung

Tipp: aus praktischen Gründen macht es Sinn doch auszustempeln, damit im Nachhinein kein Streit oder die Abwesenheitszeit und den entsprechenden Entgelt- bzw. Zeitabzug entsteht.

Maßregelungsverbot

nach § 612 a BGB darf der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer bei einer Vereinbarung oder einer Maßnahme nicht benachteiligen, weil der Arbeitnehmer in zulässiger Weise seine Rechte ausübt → gilt auch für das Recht zur Teilnahme an (Warn-)Streiks

Nicht immer kann verhindert werden, dass Arbeitgeber nach Beendigung des Arbeitskampfes versuchen, Arbeitnehmer für ihre Streikbeteiligung zu maßregeln (denkbar sind Kündigungen, Abmahnungen, Entgeltkürzungen bzw. Nichtzahlung der sog. Streikbruchprämien).

Die wirksamste Absicherung kann im Streik selbst erwirkt werden: üblicher Weise wird nach Streikende eine Maßregelungsklausel vereinbart, die in den neuen Tarifvertrag integriert wird. Sie schützt vor Abmahnung, Versetzung, Kündigung, Kürzung von Sonderzahlungen, Verfall von Urlaub, Schadensersatz und macht schon erfolgte Sanktionen rückgängig.