Tarif

Tarifautonomie und Arbeitskampfrecht

vbw

Position
Stand: August 2025

Die bayerische Wirtschaft

Hinweis

Dieses Werk darf nur von den Mitgliedern der vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. zum internen Gebrauch sowie zur Unterstützung der jeweiligen Verbandsmitglieder im entsprechend geschlossenen Kreis unter Angabe der Quelle vervielfältigt, verbreitet und zugänglich gemacht werden. Eine darüber hinausgehende Nutzung – insbesondere die Weitergabe an Nichtmitglieder oder das Einstellen im öffentlichen Bereich der Homepage – stellt einen Verstoß gegen urheberrechtliche Vorschriften dar.

Vorwort

Tarifautonomie und neue Streikkultur

Tarifautonomie fördert die wirtschaftliche und gesellschaftliche Stabilität, Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung in Bayern und Deutschland. Wir wollen die Tarifautonomie wahrnehmen, um interessengerechte, differenzierte und wettbewerbsfähige Tarifverträge für die Branchen zu ermöglichen.

Die Tarifautonomie gerät derzeit immer mehr unter Druck. Es existieren immer mehr Initiativen mit dem Ziel, der abnehmenden Tarifbindung durch staatliches Eingreifen entgegenzuwirken. So hat das Bundeskabinett kürzlich etwa das sogenanntes Tariftreuegesetz verabschiedet. Es sieht vor, dass öffentliche Aufträge nur noch an Unternehmen vergeben werden dürfen, die an einen bestimmten repräsentativen Tarifvertrag gebunden sind. Das Vorhaben bedeutet einen verfassungsrechtlich fragwürdigen Tarifzwang, der unvereinbar ist mit der vom Grundgesetz geschützten Tarifautonomie und der Dienstleistungsfreiheit im Recht der Europäischen Union. Wir lehnen jegliche staatliche Vorgabe ab, die die Tarifbindung zu Lasten der Tarifautonomie erhöht. Die Tarifbindung kann nur durch attraktive Tarifverträge gesteigert werden, nicht durch staatlichen Zwang.

Hinzu kommt: Tarifautonomie funktioniert nur bei einem Kräftegleichgewicht der Tarifvertragsparteien. Aufgrund der derzeitigen Rechtsprechung zum Arbeitskampfrecht, die zu Lasten der Arbeitgeber geht, und der zunehmenden Bereitschaft der Gewerkschaften zu streiken ist dieses Kräftegleichgewicht aber schon seit langem empfindlich gestört. Unser rechtsstaatliches Demokratie- und Gewaltenteilungsprinzip erfordert daher eine klare gesetzliche Regelung des Arbeitskampfrechts. Wir treten für ein kodifiziertes Arbeitskampfrecht ein, um die Grundsätze der Arbeitskampfparität und Verhältnismäßigkeit sicherzustellen und die tarifliche Friedenspflicht vor jeder Beeinträchtigung zu schützen.

Bertram Brossardt
August 2025

Inhalt

Position auf einen Blick 1

1 Tarifautonomie und Arbeitskampfrecht 3

1.1 Tarifautonomie 3
1.1.1 Koalitionsfreiheit 3
1.1.2 Unmittelbare Auswirkungen auf die Koalitionen 3
1.1.3 Aktivitäten des Gesetzgebers 4
1.1.4 Aktuelle Forderungen zur Steigerung der Tarifbindung 5

1.2 Arbeitskampfrecht 5

2 Arbeitskampf 7

2.1 Sinn und Zweck 7

2.2 Legitimation 7

2.3 Zulässige Arbeitskampfmittel 8

2.4 Ausprägungsformen 9
2.4.1 Warnstreik 10
2.4.2 Unterstützungsstreik 11
2.4.3 Neue Kampfmittel 12
2.4.4 Exzesse 13
2.4.5 Aussperrung 13
2.4.6 Betriebsstilllegung 14

3 Eckpunkte einer gesetzlichen Regelung des Arbeitskampfrechts 15

3.1 Rechtssicherheit 16

3.2 Verhältnismäßigkeitsgrundsatz 16

3.3 Obligatorische Schlichtungsversuche in Betrieben der Daseinsfürsorge und kritischen Infrastruktur 16

3.4 Pflicht zur Urabstimmung vor jeder Arbeitskampfmaßnahme 17

3.5 Pflicht zur rechtzeitigen Ankündigung von Arbeitskampfmaßnahmen 17

3.6 Gesetzliche Sanktionierung von Exzessen 18

3.7 Konkretisierung des § 612a BGB im Hinblick auf Streikbruchprämien 19

3.8 Gesetzliche Regelung von Notdiensten 19

3.9 Gesetzliche Regeln für Warnstreiks 20

3.10 Verbot von Unterstützungsstreiks 20

3.11 Ausweitung der mittelbaren Drittwirkung auf fremde Branchen 20

3.12 Aussetzung der Mitbestimmungsrechte während des Streiks 21

Ansprechpartner/Impressum 23

Position auf einen Blick

Normierung des Arbeitskampfrechts

Mittelbar durch das Recht der Tarifvertragsparteien, Tarifverträge zu verhandeln, ist auch das Recht auf Arbeitskampf grundgesetzlich geschützt. Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum Arbeitskampfrecht sowie der Umgang der Gewerkschaften mit Streikaktivitäten belasten Unternehmen über Gebühr. Aus diesem Grund fordert die vbw eine gesetzliche Regelung des Arbeitskampfrechts u. a. mit folgenden Eckpunkten:

- Gesetzliche Vorgaben zum Verhältnismäßigkeitsgrundsatz
  Arbeitskämpfe dürfen allenfalls dann als rechtmäßig angesehen werden, wenn vorher tatsächlich alle Mittel zur friedlichen Verständigung ausgeschöpft wurden.

- Obligatorische Schlichtungsversuche in der Daseinsfürsorge und kritischen Infrastruktur
  Zur Vermeidung von standardisierten Arbeitskämpfen und zur Reduzierung der immensen streikbedingten Kosten muss es in der Daseinsfürsorge und kritischen Infrastruktur für jede Art von Tarifauseinandersetzung einen dem Arbeitskampf vorausgehenden obligatorischen Schlichtungsversuch geben, falls sich die Tarifparteien nicht einigen können.

- Verpflichtende Urabstimmung vor jeder Arbeitskampfmaßnahme
  Vor Beginn einer etwaigen Tarifauseinandersetzung müssen die von der Streik-maßnahme betroffenen Arbeitnehmer explizit gefragt werden, ob sie zur Durchsetzung bestimmter Forderungen Streikmaßnahmen unterstützen und dabei in Kauf nehmen, den Betrieb zu schädigen und das Betriebsklima zu belasten.

- Pflicht zur rechtzeitigen Ankündigung von Arbeitskampfmaßnahmen
  Nur durch eine rechtzeitige Ankündigung von Arbeitskampfmaßnahmen kann der Arbeitgeber den Schaden für den Betrieb, die dort beschäftigten Arbeitnehmer sowie Drittbetroffene möglichst geringhalten.

- Gesetzliche Sanktionierung von Exzessen
  Das Risiko für etwaige Exzesse bei oder im Zusammenhang mit dem Arbeitskampf wird letztendlich vom Arbeitgeber allein getragen und kann nur vermieden werden, indem diese gesetzlich sanktioniert werden.

- Konkretisierung des § 612a BGB im Hinblick auf Streikbruchprämien
  Eine Konkretisierung des Gesetzes muss dazu führen, dass Prämien vor, während oder nach dem Streik an Nichtstreikende ausgelobt werden dürfen.

Position auf einen Blick

– Verbot des Arbeitskampfes in Betrieben der Daseinsfürsorge
  Arbeitskämpfe in Betrieben der Daseinsfürsorge, die auch zu Lasten der Allgemeinheit gehen, müssen gesetzlich verboten sein.

– Aussetzung der Mitbestimmungsrechte während des Streiks
  Die Unterscheidung zwischen direkter Arbeitskampfbezogenheit auf der einen Seite und echter Betriebsratstätigkeit auf der anderen Seite ist nicht trennscharf. Daher müssen die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats während eines Arbeitskampfes suspendiert werden.

– Verbot von Streikaufrufen über einen „digitalen Zugang“ der Gewerkschaft
  Ein „digitaler Zugang“ für die Gewerkschaft zum Betrieb müsste in einer Tarifrunde geschlossen werden können, um Streikaufrufe über dieses Medium zu verhindern.

1 Tarifautonomie und Arbeitskampfrecht

Tarifautonomie vor staatlicher Regulierung

1.1 Tarifautonomie

Die im Grundgesetz verankerte Tarifautonomie ist Grundlage und wichtiger Bestandteil unserer Wirtschaftsordnung. Sie fördert die wirtschaftliche und gesellschaftliche Stabilität, Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung in Bayern und Deutschland.

Die Tarifautonomie berechtigt die Tarifvertragsparteien als Koalitionen zur Festlegung kollektiver Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen in Tarifverträgen.

1.1.1 Koalitionsfreiheit

Die Koalitionsfreiheit ermöglicht jeder Person, sich Koalitionen anzuschließen oder auch nicht (positive und negative Koalitionsfreiheit). Ferner sind die Koalitionen selbst berechtigt, sich zu bilden und im Rahmen der Gesetze zu betätigen. Auch Arbeitgeberverbände sind Koalitionen in diesem Sinne.

Die Koalitionsfreiheit ist nach dem Grundgesetz als Doppelgrundrecht ausgestaltet. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts ist im Rahmen der Koalitionsfreiheit nicht nur die Freiheit des Einzelnen geschützt, sich Koalitionen anzuschließen oder bewusst nicht anzuschließen (sogenannte individuelle Koalitionsfreiheit). Vielmehr ist gerade die Koalition selbst geschützt (sogenannte kollektive Koalitionsfreiheit).

Aus der Koalitionsfreiheit leitet unsere Verfassung (und das Bundesverfassungsgericht) die koalitionsmäßige Betätigung mit dem Ziel autonomer Rechtsgestaltung durch die Tarifvertragsparteien in Form von Tarifverträgen ab. Der Abschluss von Tarifverträgen ist von zentraler grundgesetzlich geschützter Bedeutung - nicht nur für die Grundrechtsträger Koalitionen, sondern auch für das sozialstaatliche Gemeinwohl sowie den Wirtschaftsstandort Deutschland und muss vor staatlichen Eingriffen geschützt werden.

1.1.2 Unmittelbare Auswirkungen auf die Koalitionen

Arbeitgeberverbände als Koalitionen haben die Aufgabe, zusammen mit der entsprechenden Gewerkschaft die Arbeitsbedingungen der Branche festzulegen. Der Staat hält sich bewusst zurück und überlässt die Aushandlung von Arbeitsbedingungen den verfassungsrechtlich legitimierten Koalitionen. Dieses System hat sich seit fast 100 Jahren bewährt. In Deutschland lagen zum Beispiel zum Jahresende 2024 insgesamt 88.757 gültige Tarifverträge vor.

Die Tarifautonomie ist damit ein wesentlicher Bestandteil unserer sozialen Marktwirtschaft. Sie ermöglicht Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen bei gleichzeitiger Teilhabe einer großen Mehrheit der in Deutschland beschäftigten Arbeitnehmer.

1.1.3 Aktivitäten des Gesetzgebers

Tarifautonomie funktioniert nur dann, wenn staatliche Eingriffe unterbleiben bzw. eine Ausnahme darstellen. Die 2015 erfolgte Einführung des Mindestlohnes und seine inzwischen mehrfache Erhöhung sowie die Ausweitung und Vereinfachung der Möglichkeit von Allgemeinverbindlicherklärungen mit dem sogenannten Tarifautonomiestärkungsgesetz durchbrechen das System. Auch das geplante Bundestariftreuegesetz, das die Vergabe öffentlicher Aufträge an die Einhaltung von Tarifverträgen koppeln soll, greift in das System der Tarifautonomie ein.

1.1.3.1 Mindestlohn

Mit dem Tarifautonomiestärkungsgesetz wurde in Deutschland mit Wirkung zum 01. Januar 2015 ein Mindestlohn eingeführt. Der Mindestlohn wurde zwischenzeitlich mehrfach erhöht und beträgt seit 1. Januar 2025 je Stunde 12,82 Euro brutto. Die Mindestlohnkommission hat im Juni 2025 empfohlen, dass der gesetzliche Mindestlohn in folgenden zwei weiteren Stufen steigen soll: Ab Januar 2026 soll er bei 13,90 Euro brutto in der Stunde liegen und ab Januar 2027 bei 14,60 Euro.

Es liegt auf der Hand, dass durch die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns die Tarifautonomie nicht gestärkt, sondern geschwächt wird. Denn der Mindestlohn wird vom Gesetzgeber festgesetzt und nicht von den Tarifvertragsparteien.

Von der Politik festgesetzte Mindestlöhne orientieren sich an parteipolitischen Versprechen und nicht an ökonomischen Gegebenheiten. Sie berücksichtigen nicht ein

Bündel sonstiger tarifüblicher Leistungen, die in ausgehandelten Tarifverträgen gewöhnlich enthalten sind. Staatlich verordnete Entgelte führen zu einer Tarifzensur und durchbrechen die Tarifautonomie als wesentlicher Bestandteil der sozialen Marktwirtschaft.

1.1.3.2 Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen

Ein Tarifvertrag kann nach § 5 Abs. 1 S. 1 Tarifvertragsgesetz für allgemeinverbindlich erklärt werden, wenn die Allgemeinverbindlichkeit im öffentlichen Interesse geboten erscheint. Eine Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen ist problematisch, da sie aus ordnungspolitischen Gründen auf wettbewerbsferne Fragen beschränkt bleiben muss. Allgemeinverbindlicherklärungen müssen die Ausnahme bleiben, um die Tarifautonomie zu erhalten.

1.1.4 Aktuelle Forderungen zur Steigerung der Tarifbindung

Sowohl aus dem Koalitionsvertrag als auch aus der EU-Mindestlohnrichtlinie ergeben sich Aktivitäten zur „Stärkung der Tarifbindung“. In der EU-Richtlinie wird ein Referenzwert von 80 Prozent der Beschäftigten für eine angemessene Tarifbindung festgelegt. Mit dem geplanten Bundestariftreuegesetz soll diese Vorgabe umgesetzt werden, in dem öffentliche Aufträge des Bundes, der Länder und der Kommunen nur an Unternehmen vergeben werden dürfen, die tarifvertragliche Entlohnungsbedingungen während des Auftrags gewähren. Durch dieses geplante Gesetz wird massiv in die Koalitionsfreiheit nach Art. 9 Abs. 3 GG eingegriffen. Koalitionsfreiheit setzt Freiheit der Akteure voraus, nur wenn diese gewährleistet ist, funktioniert das System der Tarifautonomie. Abgesehen von der willkürlichen Vorgabe gab es eine „Tarifabdeckung“ in dieser Größenordnung in der Bundesrepublik noch nie.

1.1.4.1 Steuerliche Privilegierung von tarifgebundenen Arbeitsverhältnissen

Aktuelle Überlegungen knüpfen an ein Konzept des DGB an und sehen vor, tarifgebundene Arbeitsverhältnisse steuerlich zu privilegieren. Anders als das gewerkschaftliche Konzept setzt die Privilegierung jedoch nicht beim Arbeitnehmer, sondern auf Arbeitgeberseite an.

Eine solche steuerliche Privilegierung tarifgebundener Arbeitgeber oder Arbeitnehmer verstößt gegen die negative Koalitionsfreiheit des Außenseiters sowie gegen die ebenfalls aus Art. 9 Abs. 3 GG folgende Neutralitätspflicht des Staates. Zugleich liegt darin eine nicht gerechtfertigte Benachteiligung der Außenseiter nach Art. 3 Abs. 1 GG. Der Staat darf zur Stärkung der Tarifautonomie nicht den Organisationsgrad der Verbände mit staatlichen Mitteln regulieren. Ein entsprechendes Gesetz wäre verfassungswidrig.

1.1.4.2 Beschränkung der Tarifdispositivität von Gesetzen

Die Möglichkeit der Nutzung gesetzlicher Öffnungsklauseln soll nur für (normativ) an Tarifverträge gebundene Arbeitgeber möglich sein.

Diese Beschränkung greift nicht nur in die negative Koalitionsfreiheit ein, sondern stellt u. a. auch einen Eingriff in die von Art. 12 Abs. 1 GG gewährleistete Arbeitsvertragsfreiheit von Arbeitgeber und Arbeitnehmer dar. Weder der Arbeitnehmerschutz noch die Stärkung der Tarifbindung können diese Eingriffe rechtfertigen.

1.2 Arbeitskampfrecht

Artikel 9 Abs. 3 GG ermächtigt die Tarifvertragsparteien als Koalitionen zum Abschluss von kollektiven Arbeitsbedingungen im Rahmen von Verhandlungen. Als Bestandteil der Koalitionsbetätigung garantiert es den Tarifvertragsparteien mittelbar auch, ihre jeweiligen kollektiven Arbeitsbedingungen durch Arbeitskämpfe (Streik und Aussperrung) erzwingen zu können.

Streik und Aussperrung sind klassische Instrumente einer Tarifauseinandersetzung, jedoch als überkommene Anachronismen in einer globalisierten Wirtschaft nicht mehr zeitgemäß. Wegen der auf Schadensverursachung ausgerichteten Wirkung sollten Arbeitskampfmaßnahmen nur als allerletztes Mittel in Betracht kommen.

Heutzutage ist jedoch der Warnstreik eine Standardmaßnahme der Gewerkschaften bei nahezu jeder Tarifverhandlung. Die Verhältnismäßigkeit bleibt außer Betracht. Dies belegen nahezu alle Tarifauseinandersetzungen der zurückliegenden Jahre. Mediationen bzw. Schlichtungsverhandlungen können hier weiterhelfen, Arbeitskämpfe zu verhindern. Notwendig sind Spielregeln und ein Gleichgewicht der Arbeitskampfmittel.

Arbeitskampf greift demnach in einen höchst sensiblen Bereich - nämlich die Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer - ein und ist dennoch nicht gesetzlich geregelt.

Nahezu ausschließlich normiert die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts – als Ersatzgesetzgeber – Voraussetzungen, Inhalt und Umfang eines zulässigen Arbeitskampfes. Diese uneinheitliche Rechtsprechung hat dazu geführt, dass mangels bestehender gesetzlicher Spielregeln das Kräftegleichgewicht (die sog. „Arbeitskampfparität“) deutlich zu Lasten der Unternehmen verschoben wurde.

Obwohl der Gesetzgeber sich bisher nicht an eine gesetzliche Regelung des Arbeitskampfrechts gewagt hat, macht er im Zusammenhang mit anderen Gesetzesvorhaben vereinzelt Vorgaben für das Arbeitskampfrecht. So enthält § 11 Abs. 5 AÜG ein Verbot, Zeitarbeitnehmer als Streikbrecher einzusetzen. Dieses sogenannte Streikbrecherverbot gilt nicht nur für die nach dem Beginn des Arbeitskampfes eingesetzte Zeitarbeitnehmer, sondern auch für solche, die bei Beginn des Arbeitskampfes bereits bei dem Entleiher tätig waren. Es gilt selbst dann, wenn sich der Zeitarbeitnehmer mit einem Einsatz im bestreikten Betrieb einverstanden erklärt. Damit wurde das Kräftegleichgewicht weiter zu Lasten der Unternehmen verschoben.

Anstatt im Zusammenhang mit anderen Gesetzesvorhaben vereinzelt Vorgaben für das Arbeitskampfrecht zu machen, muss der Gesetzgeber weitere Aspekte des Arbeitskampfrechts regeln. Dies ist aus Gründen der Rechtssicherheit und im Sinne eines sachgerechten Interessenausgleichs unerlässlich.

2 Arbeitskampf

Neue Streikkultur und Arbeitskampfmittelparität

Mittelbar ist, durch das Recht der Tarifvertragsparteien, Tarifverträge zu verhandeln, auch das Arbeitskampfrecht grundgesetzlich geprägt. Das Demokratie- und Gewaltenteilungsprinzip in unserem Rechtsstaat gebietet eine gesetzliche Regelung.

Verlässlichkeit und stabile Arbeitsbeziehungen mit wenigen streikbedingten Ausfalltagen sind ein Wettbewerbsvorteil. Nach dem Statistischen Bundesamt fielen in Deutschland im Jahr 2024 je 1.000 Beschäftigte durchschnittlich 11,2 Arbeitstage durch Streiks aus.

Streikbedingte Ausfalltage gefährden den Standort Deutschland besonders, da gerade die Industrie mit ihrer vernetzten Wertschöpfung im internationalen Wettbewerb steht.

2.1 Sinn und Zweck

Sinn und Zweck eines Arbeitskampfes ist der Abschluss von Tarifverträgen. Beide Koalitionen handeln beim Abschluss eines Tarifvertrages im Rahmen der ihnen von Artikel 9 Abs. 3 GG gewährleisteten Betätigungsgarantie. Zu dieser gehört auch die Freiheit der Wahl der Mittel, die die Koalitionen für die Erreichung eines Tarifvertrages für erforderlich halten.

Mit anderen Worten erlaubt das grundgesetzlich geschützte System der Koalitionsfreiheit, zur Wahrung der Tarifautonomie Druck in Form von Arbeitskämpfen auszuüben. Dies soll insbesondere deshalb notwendig sein, um beim System des Aushandelns von Tarifverträgen auf Augenhöhe verhandeln zu können. Das Bundesverfassungsgericht geht somit davon aus, dass in jedem Fall Streik als auch Aussperrung von der Betätigungsgarantie umfasst sind. Der grundgesetzliche Schutz ist jedoch nicht auf bestimmte Kampfmittel beschränkt, sondern kann auch weitere Arbeitskampfmittel und -ziele umfassen.

2.2 Legitimation

Die Rechtsgrundlage zur Legitimation von Arbeitskämpfen ist vielschichtig. Das Bundesverfassungsgericht hat sich seit 1991 in ständiger Rechtsprechung eindeutig zur grundgesetzlichen Gewährleistung des Arbeitskampfes bekannt. Zu der Betätigungsgarantie der Koalitionen gehört nach dem Bundesverfassungsgericht der Abschluss von Tarifverträgen. Die Wahl der Mittel, die die Koalitionen zur Erreichung dieses Zwecks für erforderlich halten, überlässt Artikel 9 Abs. 3 GG den Koalitionen selbst.

Das Landesrecht enthält in Artikel 170 BayVerf die landesverfassungsrechtliche Gewährleistung des Streikrechts. Das Fehlen einer bundesrechtlichen Regelung zum Arbeitskampfrecht eröffnet theoretisch die Gesetzgebungskompetenz der Länder.

In zahlreichen internationalen Vorschriften und völkerrechtlichen Verträgen hat sich Deutschland zur Gewährleistung der Arbeitskampffreiheit verpflichtet. Hier sind insbesondere zu nennen:

– Europäische Sozialcharta
– Europäische Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten
– ILO-Übereinkommen
– Grundrechtscharta der EU

Eine Gesamtschau von Grundgesetz, einzelnen Ländergesetzen und internationalen Verträgen ergibt, dass Arbeitskämpfe generell als zulässig und legitimiert angesehen werden. Es bestehen jedoch keine umfassenden normativen Maßstäbe dafür, unter welchen Voraussetzungen und in welchen Grenzen Arbeitskämpfe tatsächlich geführt werden dürfen. Diese Maßstäbe klar und ausgewogen zu regeln, ist Aufgabe des Gesetzgebers.

2.3 Zulässige Arbeitskampfmittel

Da schon die Begrifflichkeit Arbeitskampf gesetzlich nicht definiert ist, ist die genaue Bestimmung eines (zulässigen) Arbeitskampfmittels nicht einfach. Praktisch gesehen sind zulässige Arbeitskampfmittel alle kollektiven Maßnahmen von Arbeitnehmern oder Arbeitgebern, die die jeweilige Gegenseite unter Druck setzen sollen, um sie verhandlungsbereit zu machen bzw. zu einem Tarifabschluss zu bewegen.

Die beiden bekanntesten Arbeitskampfmittel sind der Streik als die klassische Maßnahme der Arbeitnehmerseite und die Aussperrung als die klassische Maßnahme der Arbeitgeberseite.

Der Streik wird definiert als die *vorübergehende planmäßige und gemeinschaftliche Arbeitsniederlegung mehrerer Arbeitnehmer mit dem Ziel der Änderung der Arbeitsbedingungen*. Der rechtmäßige, von der zuständigen Gewerkschaft getragene Streik beinhaltet die Verweigerung der Arbeitsleistung und berechtigt den Arbeitgeber zur Verweigerung der Entgeltzahlung.

Die Aussperrung hingegen wird definiert als die *planmäßige Ausschließung mehrerer Arbeitnehmer von der Arbeit zur Erreichung bestimmter Arbeitsbedingungen*. Sie bedingt einen wirksamen Verbandsbeschluss und führt ebenso wie der Streik zur Suspendierung der Arbeitsvertragsverpflichtungen (Arbeit gegen Entgelt). Sie ist in diesem Fall keine reine Reaktion bzw. logische Folge auf die Leistungsverweigerung bzw. den Streik der Arbeitnehmer, sondern ein aktives Arbeitskampfmittel der Arbeitgeber.

Dem Arbeitgeber steht neben der Aussperrung, die von einem Verbandsbeschluss getragen sein muss, noch das Mittel der Betriebsschließung zu. Die Betriebsschließung ist die einseitige Entscheidung des Arbeitgebers im Arbeitskampf, die Produktion bzw. den Betrieb (oder Teile des Betriebes) trotz tatsächlicher Möglichkeit nicht weiterzuführen.

Bei der Betriebsschließung werden die Arbeitnehmer trotz tatsächlicher Möglichkeit nicht beschäftigt und auch nicht bezahlt.

Neben den typischerweise genannten Arbeitskampfmitteln Streik und Aussperrung fallen unter den Begriff Arbeitskampf jedoch auch alle weiteren denkbaren Maßnahmen mit dem oben genannten Ziel, die Gegenseite unter Druck zu setzen. Insbesondere sind hier auch psychologische Kampfführungen, Drohungen, Propagandamaßnahmen etc. zu nennen. Es ist durchaus üblich, dass im Vorfeld einer Tarifauseinandersetzung Arbeitgeber durch gewerkschaftliche Anschreiben oder Flugblätter und Aushänge psychologisch unter Druck gesetzt werden sollen. Das geschieht zum Beispiel über Nachfragen zur betrieblichen Vorratshaltung und Tarifbindung bzw. Arbeitskampfbereitschaft. Auf der anderen Seite kann auch der Arbeitgeber mit Entlassungen oder anderen Repressalien drohen.

Das Bundesarbeitsgericht sieht heutzutage neben Streik und Aussperrung eine Vielzahl von Arbeitskampfmitteln als zulässig an. Vornehmlich bezieht sich dabei die Rechtsprechung auf Arbeitskampfmittel der Arbeitnehmerseite. Es sind hier insbesondere Bummelstreiks, Blockaden, absichtliche Schlechtleistungen, kollektive Krankmeldungen, Warnstreiks und Unterstützungsstreiks zu nennen.

Im Ergebnis legitimiert das Bundesarbeitsgericht nahezu jede arbeitnehmerseitige Verhaltensweise als zulässigen Arbeitskampf, die geeignet ist, die andere Seite, vorrangig die Arbeitgeberseite, unter Druck zu setzen, um einen Tarifvertrag zu erzwingen.

2.4 Ausprägungsformen

Die heutigen Arbeitskämpfe fokussieren sich nahezu ausschließlich auf Streiks bzw. die Kampfmittel der Arbeitnehmerseite. Hauptsächlich die Gewerkschaft ruft für die Arbeitnehmerseite zu einem Arbeitskampf auf. Der Arbeitgeber hat zwar die theoretische Möglichkeit der Angriffsaussperrung zur Erzwingung (zum Beispiel günstigerer) Arbeitsbedingungen. Allerdings macht er von diesem Recht in der Praxis keinen Gebrauch. In Zeiten einer arbeitsteiligen Wirtschaft mit einer *just in time* oder *just in sequence* ausgerichteten Produktion kann sich der Arbeitgeber heutzutage längere oder auch kürzere Produktionsunterbrechungen (sei es als Auswirkung des Streiks oder durch Aussperrung) häufig gar nicht mehr leisten. Das gilt insbesondere in einer globalisierten und unter erheblichem Wettbewerbsdruck stehenden Wirtschaft.

Darüber hinaus erweitern Warnstreiks sowie Unterstützungsstreiks das Kampfarsenal der Arbeitnehmer derart, dass ein verantwortungsvoller Arbeitgeber kaum ernst zu nehmende Reaktionsmöglichkeiten auf die Durchsetzung von höheren Arbeitsbedingungen mehr hat.

Im Rahmen eines – nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts meist jederzeit zulässigen – Warnstreiks ist es allen Arbeitnehmern möglich, mit für sie vertretbarem Risiko teilzunehmen und den Arbeitgeber unter Druck zu setzen. Sowohl der Umfang, das Ziel als auch die Zeit eines Warnstreiks sind indessen für den Arbeitgeber nahezu völlig unkalkulierbar oder beeinflussbar.

Nach der jüngeren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts haben auch die Arbeitnehmer, die nicht von einem Hauptarbeitskampf betroffen sind (zum Beispiel mangels Tarifbindung oder mangels Branchenzugehörigkeit) die Möglichkeit, durch eigene Aktionen den Hauptarbeitskampf zu unterstützen. Diese Ausprägungsform eines Streiks macht es für den Arbeitgeber vollends unkalkulierbar, wann, wie lange und in welchem Umfang er mit Aktionen seiner Arbeitnehmer rechnen muss.

In der heutigen Praxis ist es für den Arbeitgeber außerdem schwierig, die streikbedingt ausgefallenen Arbeitsstunden seiner Arbeitnehmer überhaupt korrekt zu erfassen. In Zeiten flexibler Arbeitszeitmodelle ist kaum zu unterscheiden zwischen Arbeitszeit und Freizeit bzw. Gleitzeit. Dementsprechend fällt es dem Arbeitgeber schwer, die Ausfallstunden korrekt zu ermitteln. Oft ist der Aufwand so groß, dass Arbeitgeber auf einen Entgeltabzug bei Streiks ganz oder teilweise verzichten.

Die oben skizzierten Ausprägungsformen heutiger Streiks bzw. Arbeitskampfmaßnahmen bedingen die gesetzliche Normierung des Arbeitskampfrechts schon aus Gründen der tatsächlich nicht mehr gewährleisteten Kampfmittelparität sowie Verhältnismäßigkeit. Zudem ist eine gesetzliche Regelung aus Gründen der Rechtssicherheit und Transparenz sowie aus rechtsstaatlichen Gründen dringend geboten.

Das wird insbesondere deutlich, wenn man sich die nachfolgenden Entwicklungen in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts vor Augen führt. Hier hat das Bundesarbeitsgericht durch seine uneinheitliche Rechtsprechung das Arbeitskampfrecht zunehmend zu einer Belastung für die Arbeitgeber werden lassen. Dies ist insbesondere an Warnstreiks, Flash-Mobs und Unterstützungsstreiks erkennbar, die nahezu immer zulässig sind und unbeteiligte Dritte (auch nicht tarifgebundene Unternehmen) in den Arbeitskampf einbeziehen.

2.4.1 Warnstreik

Das Bundesarbeitsgericht hat den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit von Streiks erheblich ausgedünnt. Bisher waren Streiks nur dann zulässig, wenn alle Mittel zur gütlichen Beilegung der Tarifauseinandersetzung ausgeschöpft waren (ultima ratio). Hierzu gehörte in der Vergangenheit stets, dass ein Streik nur dann möglich war, wenn mit dem Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberverband verhandelt wurde, jedoch keine Einigung erzielt werden konnte.

Mit Urteil vom 21. Juni 1988 hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass ein Streik bereits dann zulässig ist, wenn er von der zuständigen Gewerkschaft getragen wird und jede Tarifvertragspartei für sich selbst zu der Auffassung kommt, dass die Verhandlungen gescheitert sind. Mit anderen Worten sind gewerkschaftlich organisierte Streiks nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts immer zulässig, weil in der Einleitung von Arbeitskampfmaßnahmen bereits das schlüssige Scheitern der Verhandlungen zu sehen ist. Streiks sind nach der Rechtsprechung somit aus sich selbst heraus gerechtfertigt und zulässig.

In der Praxis führt das dazu, dass mit Ablauf der Friedenspflicht automatisch zu sogenannten Warnstreiks aufgerufen wird, ohne dass in der Sache abschließend verhandelt wurde. Jedes Unternehmen muss also damit rechnen, bestreikt zu werden, auch dann, wenn die Verhandlungen noch gar nicht gescheitert sind.

Diese Warnstreiks äußern sich zum Beispiel wie folgt:

- Kurze Kundgebung vor dem Werkstor
- Arbeitnehmer verbleiben untätig am Arbeitsplatz
- Arbeitnehmer verlassen vorzeitig die Schicht oder kommen später zur Schicht
- Kollektives Aufsuchen des Betriebsratsbüros
- Kollektives Sammeln von Unterschriften

Es ist jedoch nicht zwingend, dass die typischen Erscheinungsformen nur kurze Zeit andauern. Vielmehr hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass diese Warnstreiks normale zulässige Streiks sind, die auch längere Zeit andauern können. So ist es auch nicht unüblich, dass auch mehrstündige Warnstreiks durchgeführt werden, ohne dass Verhandlungen gescheitert sind. Eine zeitliche Begrenzung bleibt ebenso außer Betracht.

Diese Ausuferung von Streikaktivitäten kann zu unkalkulierbaren Exzessen und damit verbundenen Betriebsablaufstörungen führen. Liefertreue und der betriebliche Frieden sind erheblich gestört. Durch Streiks auftretende Exzesse können das Arbeitsverhältnis massiv und nachhaltig stören.

Aus diesem Grund sind bei Warnstreiks strengere, dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit angepasste Voraussetzungen gesetzlich zu normieren.

2.4.2 Unterstützungsstreik

Durch Unterstützungsstreiks werden unbeteiligte Dritte in den Streik hineingezogen und belastet.

Bis zum Jahr 2007 war Voraussetzung für einen rechtmäßigen Streik, dass das bestreikte Unternehmen oder der Arbeitgeberverband den Streik durch Abschluss eines Tarifvertrages abwenden konnte. Ziel des Arbeitskampfes musste also stets ein tariflich regelbarer Inhalt sein. Auf den Tarifvertragspartner sollte durch Arbeitskampf Druck ausgeübt werden, um ihn zum Abschluss eines Tarifvertrages zu bewegen.

Mit seiner Entscheidung vom 19. Juni 2007 hat das Bundesarbeitsgericht geurteilt, dass sich der Streik nicht nur unmittelbar gegen den Tarifvertragspartner richten muss. Vielmehr ist ein Arbeitskampf auch dann zulässig, wenn der bestreikte Arbeitgeber vom Haupttarifkonflikt gar nicht betroffen ist, auf diesen jedoch mittelbar Einfluss nehmen kann.

Derartige Unterstützungsstreiks sind nach dem Bundesarbeitsgericht immer rechtmäßig. Nur im Ausnahmefall sind sie rechtswidrig, wenn sie zur Unterstützung des Hauptarbeitskampfes offensichtlich ungeeignet, nicht erforderlich oder unangemessen sind.

Hierdurch können und werden tarifgebundene wie auch nicht tarifgebundene Unternehmen in einen Arbeitskampf einbezogen, auch dann, wenn sie selbst keinen direkten Einfluss auf die Tarifauseinandersetzung haben. Hier ist eine gesetzliche Klarstellung bzw. Einschränkung der aktuell nahezu jederzeit zulässigen Unterstützungsstreikaktivitäten dringend erforderlich.

2.4.3 Neue Kampfmittel

Neben der uneinheitlichen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts führen auch neue Kampfmittel der Gewerkschaften zu einer Verschiebung des Kräftegleichgewichts zulasten der Arbeitgeber.

Die IG Metall hat ein neues Streikkonzept entwickelt, das neben den klassischen Streikformen des Warnstreiks und des unbefristeten Streiks nach Urabstimmung, einen *Warnstreik Plus* vorsieht. Ein solcher Warnstreik Plus, der erstmals in der Tarifrunde 2018 eingesetzt wurde, dauert bis zu 24 Stunden, konzentriert sich auf Schlüsselbetriebe und wird von der IG Metall durch die Zahlung einer Streikunterstützung an die streikenden, gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer gefördert. Dies stellt eine massive Verschärfung im Vergleich zu klassischen Warnstreiks dar und steht im Widerspruch zum Grundsatz der Verhältnismäßigkeit.

Bei digitalen Streiks besteht ein hohes Risiko dafür, dass auf unscheinbaren Wegen die Rechtspositionen des Arbeitgebers verletzt werden. Beispielsweise ist die Teilnahme von Arbeitnehmern an digitalen Streikveranstaltungen problematisch, wenn sie über die arbeitgeberseitig zur Verfügung gestellten Infrastruktur oder dienstliche Endgeräte erfolgt. Vor allem für den Fall, dass die Infrastruktur und die Endgeräte nicht für private Zwecke genutzt werden dürfen, können insbesondere die Koalitionsfreiheit sowie das Eigentums- und Hausrecht des Arbeitgebers rechtswidrig verletzt werden. Im Übrigen besteht je nach Einzelfall das Risiko der Verletzung von betrieblichen Vorgaben zum Datenschutz.

Ein weiteres neu aufgekommenes Kampfmittel ist das kollektive Krankmelden (sog. *Go Sick*). Hierbei melden sich mehrere Arbeitnehmer zur gleichen Zeit kurzfristig krank und verhindern so einen störungsfreien Betriebsablauf. Da Gewerkschaften zu diesem Vorgehen jedenfalls nicht offiziell aufrufen, handelt es sich um einen sog. wilden Streik. Dieses Kampfmittel ist schon deshalb rechtswidrig, weil es das arbeitskampfrechtliche Gebot der Kampfparität verletzt. Dem Arbeitgeber fehlt der direkte Verhandlungspartner. Nichtsdestotrotz können sich Arbeitgeber gegen kollektives Krankmelden kaum wehren. Für Krankmeldungen von bis zu drei Tagen bedarf es in aller Regel keiner ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung. Und auch bei Krankmeldungen von mehr als drei Tagen haben ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen einen hohen Beweiswert, den der Arbeitgeber allein mit dem Umstand der gehäuften Krankmeldungen nicht erschüttern kann.

Arbeitnehmer können das Kampfmittel des kollektiven Krankmeldens demnach nahezu ohne rechtliche Risiken einsetzen, während Arbeitgeber keine Möglichkeiten haben sich hiergegen zu wehren.

2.4.4 Exzesse

Bei jedem Streik ist es denkbar und möglich, dass es bei Streikteilnehmern, Streikleitung oder Streikposten zu Übergriffen kommt. Diese rechtswidrigen Übergriffe richten sich meist gegen Sachen, den Arbeitgeber bzw. von ihm beauftragtes Personal oder gegen arbeitswillige Arbeitnehmer, die sich nicht am Streik beteiligen möchten (sogenannte Streikbrecher).

Nicht selten gehen die Übergriffe bzw. Exzesse sogar so weit, dass es zu Schäden, gerichtlichen Auseinandersetzungen (zum Beispiel einstweilige Verfügungen auf Unterlassung) oder Straftatbeständen (Hausfriedensbruch, Nötigung, Freiheitsberaubung, Beleidigung, Sachbeschädigung etc.) kommt. Selbstverständlich obliegt es grundsätzlich dem Arbeitgeber, hiergegen auf dem Rechtsweg vorzugehen. Sei es durch zivilrechtliche Schadensansprüche, arbeitsrechtliche Sanktionen oder auch Stellung von Strafanträgen.

Nahezu immer ist Gegenstand einer tariflichen Einigung jedoch eine sogenannte Maßregelungsklausel.

Diese Maßregelungsklausel besagt in etwa Folgendes:

Jede Maßnahme von Arbeitnehmern und Auszubildenden aus Anlass oder im Zusammenhang mit der Tarifbewegung unterbleibt bzw. wird rückgängig gemacht, falls sie bereits erfolgt sein sollte. Schadensersatzansprüche aus Anlass der Teilnahme an der Tarifbewegung entfallen. Dies gilt auch für Schadensersatzansprüche gegen eine Tarifvertragspartei.

Hiermit ist es dem Arbeitgeber im Ergebnis verwehrt, seine berechtigten Interessen im Zusammenhang mit Exzessen während des Arbeitskampfes geltend zu machen. Eine Maßregelungsklausel ist jedoch in aller Regel Inhalt eines jeden Verhandlungsergebnisses. Im Ergebnis ist somit zu Beginn eines Arbeitskampfes allen Beteiligten klar, dass jedwede Exzesse sanktionslos bleiben. Missbrauch im Rahmen von Tarifauseinandersetzungen ist Tür und Tor geöffnet.

2.4.5 Aussperrung

Das klassische Arbeitskampfmittel des Arbeitgebers auf den Streik zu reagieren bzw. selbst einen Arbeitskampf zu beginnen, ist die Aussperrung. Die Aussperrung ist die von einem expliziten Verbandsbeschluss getragene Entscheidung der Verbandsorgane, in bestimmten Bereichen die Arbeitnehmer von der Arbeit auszusperren (und nicht zu bezahlen).

Dieses Arbeitskampfmittel spielt jedoch in der Praxis keine große Rolle. Einerseits, weil es einen entsprechenden formellen Verbandsbeschluss vorsieht. Andererseits, weil es unweigerlich Produktionsausfälle nach sich zieht, die in unserer globalen Wirtschaft nicht ohne weiteres kompensiert werden können. Einmal aufgrund von Arbeitskampf verlorene Aufträge können unter Umständen nie wiedergewonnen werden.

Letztlich sind derart archaische Methoden einer Tarifauseinandersetzung unter vielen Arbeitgebern verpönt und zeitlich überholt, da sie die auf Dauer angelegten Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern nachhaltig schädigen können. Wir plädieren vielmehr für moderne Methoden der Konfliktlösung, wie zum Beispiel obligatorische Schlichtungsverfahren sowie Mediation. Diese sind ohne Belastungen der Beziehungen und ohne Produktionsausfälle möglich.

2.4.6 Betriebsstilllegung

Die Betriebsstilllegung kann als betriebliche Methode der Aussperrung angesehen werden. Sie ist als Arbeitskampfmittel der Arbeitgeberseite grundsätzlich möglich und verlangt keinen formellen Beschluss des Arbeitgeberverbandes. Vielmehr kann der Arbeitgeber für sich allein entscheiden, ob er den Betrieb oder Teile des Betriebes innerhalb des Rahmens, den der Streikaufruf in gegenständlicher und zeitlicher Hinsicht setzt, schließen möchte (und die Arbeitnehmer nicht mehr bezahlt). Die Betriebsschließung ist dem Arbeitgeber grundsätzlich auch dann möglich, wenn die Fortführung des Betriebes wirtschaftlich möglich oder sogar sinnvoll wäre.

Die Auswirkungen einer Betriebsschließung auf Produktion, Kundenbeziehungen und Beziehung zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgeber sind jedoch wie bei einer Aussperrung für den Arbeitgeber negativ. Aus diesem Grund wird er aus eigenen Interessen dieses mögliche Instrument nur in absoluten Ausnahmesituationen in Betracht ziehen.

3 Eckpunkte einer gesetzlichen Regelung des Arbeitskampfrechts

Spielregeln zum Arbeitskampf erforderlich

Insgesamt ist festzuhalten, dass der Streik als Arbeitskampfmittel der Arbeitnehmer deutlich risikoärmer eingesetzt werden kann als von Arbeitgebern. Dies schon aus dem Grund, dass der Arbeitgeber seiner bestehenden Verantwortung für den Bestand des Unternehmens und der Beziehungen zu Kunden, Lieferanten und Arbeitnehmern gerecht werden will und muss. Diese Beziehungen wird er nicht durch einen Arbeitskampf riskieren wollen.

Die Kampfparität (Waffengleichheit) zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern ist also faktisch nicht gegeben. Unser rechtsstaatliches Demokratie- und Gewaltenteilungsprinzip fordert eine gesetzliche Regelung des Arbeitskampfrechts, um einen sachgerechten Interessenausgleich zu gewährleisten. Das Bundesarbeitsgericht ist dafür als bloßer „Ersatzgesetzgeber“ nicht ausreichend legitimiert.

Aus diesem Grund ist es dringend erforderlich, Arbeitskampf einfach gesetzlich zu normieren. Die vbw fordert als Eckpunkte einer gesetzlichen Regelung des Arbeitskampfes daher Folgendes:

- Explizite gesetzliche Vorgaben zum Verhältnismäßigkeitsprinzip
- Obligatorische Schlichtungsversuche in der Daseinsfürsorge und kritischen Infrastruktur
- Pflicht zur Urabstimmung vor jeder Arbeitskampfmaßnahme
- Pflicht zur rechtzeitigen Ankündigung von Arbeitskampfmaßnahmen
- Gesetzliche Sanktionierung von Exzessen
- Konkretisierung des § 612a BGB im Hinblick auf die Streikbruchprämien
- Verbot des Arbeitskampfes in Betrieben der Daseinsfürsorge
- Gesetzliche Regelung von Notdiensten
- Klare Vorgaben von Warnstreiks
- Verbot von Unterstützungsstreiks
- Ausweitung der mittelbaren Drittwirkung auf fremde Branchen
- Gesetzliche Abschaffung der Mitbestimmungsrechte während des Streiks

3.1 Rechtssicherheit

Eine gesetzliche Regelung ist aus Gründen der Rechtssicherheit geboten. Die uneinheitliche und teilweise auch einseitige Rechtsprechung zum Arbeitskampf ist für den Arbeitgeber nicht geeignet, die erforderliche Sicherheit für sein wirtschaftliche Handeln zu erhalten.

Eine gesetzliche Regelung muss demnach den Arbeitskampf vollumfänglich, unmissverständlich und abschließend regeln.

3.2 Verhältnismäßigkeitsgrundsatz

Eine wichtige Anforderung an einen gesetzlich zulässigen Arbeitskampf ist, dass nur ein dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz genügender Arbeitskampf zulässig ist.

Selbst das Bundesarbeitsgericht hat in seiner Rechtsprechung zu zulässigen Arbeitskämpfen immer wieder darauf hingewiesen, dass Arbeitskämpfe nur dann rechtmäßig sind, wenn sie verhältnismäßig sind. Das bedeutet, dass vorrangig alle Mittel ausgeschöpft sein müssen, bevor ein Arbeitskampf stattfinden darf (ultima ratio). Insbesondere muss der Arbeitskampf selbst aber auch dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz genügen. Er darf insbesondere keine Vernichtung oder übermäßigen Schädigung der Gegenseite erfolgen.

Eine gesetzliche Regelung muss explizite Vorgaben zur Verhältnismäßigkeit rechtmäßiger Arbeitskämpfe vorsehen. Arbeitskämpfe dürfen allenfalls dann als rechtmäßig angesehen werden, wenn vorher tatsächlich alle Mittel zur friedlichen Verständigung ausgeschöpft wurden (inklusive einer obligatorischen Schlichtung). Ferner muss jede Arbeitskampfmaßnahme geeignet, erforderlich und verhältnismäßig im engeren Sinne sein. Sie muss einer diesbezüglichen gerichtlichen Kontrolle jederzeit Stand halten.

3.3 Obligatorische Schlichtungsversuche in Betrieben der Daseinsfürsorge und kritischen Infrastruktur

Es liegt auf der Hand, dass Arbeitskämpfe, die in Betrieben der Daseinsfürsorge und kritischen Infrastruktur erfolgen, nicht nur zu Lasten der Betriebe selbst, sondern insbesondere zu Lasten der Allgemeinheit gehen.

Zu Betrieben der Daseinsfürsorge und kritischen Infrastruktur müssen aber auch Teile eines Betriebes zählen, die für die Aufrechterhaltung der betrieblichen Produktion gesetzlich / behördlich vorgeschrieben sind (zum Beispiel Werksfeuerwehr, Werksschutz, Mitarbeiter im Arbeitsschutz, Mitarbeiter, welche die Mindestbesetzung an bestimmten Anlagen sicherstellen müssen etc.).

Zur Vermeidung von Arbeitskämpfen und vor allem zur Vermeidung immenser streikbedingter Kosten und belasteter Beziehungen muss es in Betrieben der Daseinsfürsorge und kritischen Infrastruktur einen dem Arbeitskampf vorausgehenden obligatorischen Schlichtungsversuch geben, falls sich die Tarifparteien nicht einigen können.

3.4 Pflicht zur Urabstimmung vor jeder Arbeitskampfmaßnahme

Urabstimmung ist die Befragung der Gewerkschaftsmitglieder selbst, ob sie bereit sind, einen Arbeitskampf zur Durchsetzung der Forderungen zu betreiben.

Diese Urabstimmung erfolgt bei Warnstreiks nicht. Diese können ohne jegliche Erdung bei den betroffenen Mitgliedern und Arbeitnehmern auf eigene Initiative der Gewerkschaft und sogar gegen den ausdrücklichen Wunsch betroffener Arbeitnehmer durchgeführt werden.

Zielführend wäre, dass schon zu Beginn einer etwaigen Tarifauseinandersetzung die von einer Streikmaßnahme betroffenen Arbeitnehmer / Mitglieder explizit befragt werden, ob sie zur Durchsetzung bestimmter Forderungen bereit sind, die guten Beziehungen zum Arbeitgeber zu riskieren.

Voraussetzungen, Verfahren zur Durchführung der Urabstimmung und auch Beschlussfassung sollten gesetzlich geregelt werden. Das derzeit lediglich satzungsmäßig vorgeschriebene Urabstimmungsverfahren der Gewerkschaften ist intransparent. Es muss als obligatorisches Vorverfahren eines Arbeitskampfes transparent und auch gerichtlich überprüfbar sein.

3.5 Pflicht zur rechtzeitigen Ankündigung von Arbeitskampfmaßnahmen

Bei allen Arbeitskampfmaßnahmen handelt es sich um höchstrichterlich legitimierte Arbeitsvertragsverstöße. Wenn der Arbeitgeber diese Arbeitsvertragsverstöße schon nicht sanktionieren, geschweige denn verhindern kann, ist es nur recht und billig, dass diese Verstöße dem Arbeitgeber vorher wenigstens angezeigt werden müssen. Nur so kann er den Schaden für den Betrieb und die dort beschäftigten Arbeitnehmer möglichst geringhalten.

Erforderlich ist eine ausgewogene Balance zwischen dem Bedürfnis der Arbeitnehmer nach einem sicheren Arbeitsplatz sowie der Durchsetzung der tariflichen Forderungen und dem Arbeitgeberbedürfnis nach Aufrechterhaltung / Bestand des Unternehmens im Rahmen der Kampfparität.

3.6 Gesetzliche Sanktionierung von Exzessen

Im Laufe eines Arbeitskampfes kommt es immer wieder zu Ausschreitungen, sogenannten Exzessen. Diese Ausschreitungen können sich beispielsweise gegen Sachen des Arbeitgebers, den Arbeitgeber selbst bzw. seine Führungskräfte, Lieferanten, Kunden oder auch gegen arbeitswillige Arbeitnehmer (sogenannte Streikbrecher) richten. Diese Exzesse sind grundsätzlich verboten. Sie äußern sich beispielsweise in:

- Betriebsbesetzungen / Betriebsblockaden
- Eingriffe in Arbeitgebereigentum und -besitz (Zerstörungen, Beschmierungen etc.)
- Versperren der Toreinfahrt
- Verhinderung des Zugangs zum Betrieb
- Behinderung des Warenverkehrs
- Anwendung körperlicher Gewalt
- Beleidigungen

Obenstehende Exzesse können zudem verschiedene Straftatbestände erfüllen:

- Hausfriedensbruch
- Nötigung
- Freiheitsberaubung
- Beleidigungen
- Sachbeschädigungen

Nicht selten werden von der Gewerkschaft auch Teilnehmer / Unterstützer anderer Betriebe zu Streiks gebracht, die sich als Betriebsfremde an Streiks beteiligen können, ohne arbeitsrechtliche Sanktionen befürchten zu müssen. Durch diese Betriebsfremde kommt es vermehrt zu Exzessen während des Streiks. Exzesse können grundsätzlich zu Schadensersatzverpflichtungen, arbeitsrechtlichen Sanktionen oder auch strafrechtlichen Verfahren führen.

Sowohl das Gesetz (§ 612a BGB) als auch die durch den Streik erkämpften Tarifverträge sehen in aller Regel ein Maßregelungsverbot aller Arbeitnehmer vor, die am Streik teilgenommen haben. Es ist dem Arbeitgeber im Ergebnis tariflich, aber auch gesetzlich verboten, am Ende eines Streiks diejenigen Arbeitnehmer für die Zukunft zu arbeitsvertragskonformem Verhalten zu belohnen (Streikbruchprämie) bzw. etwaige Exzesse, die im Zusammenhang mit dem Streik aufgetreten sind, zu sanktionieren.

Der Abschluss einer tariflichen Maßregelungsklausel ist für die Gewerkschaften grundsätzlich eine unabdingbare Voraussetzung für die Beendigung der Arbeitskampfmaßnahmen. Das Risiko für etwaige Exzesse im Arbeitskampf liegt somit allein beim Arbeitgeber.

Das ist im Rahmen der Kampfparität eine ungerechte Verteilung der Lasten des Arbeitskampfes und kann nur vermieden werden, indem Exzesse bei oder im Zusammenhang mit dem Arbeitskampf gesetzlich geregelt / sanktioniert werden.

3.7 Konkretisierung des § 612a BGB im Hinblick auf Streikbruchprämien

Die Bezahlung einer Streikbruchprämie gibt dem Arbeitgeber ein gewisses Arbeitskampfmittel zur Hand, um streikbedingt einen Anreiz zu schaffen, sich nicht am Arbeitskampf zu beteiligen. Jedoch scheitert eine derartige Prämie häufig am tariflichen Maßregelungsverbot und unter bestimmten Umständen auch am gesetzlichen Maßregelungsverbot des § 612a BGB. Die Rechtsfolge einer unter Verstoß gegen eines der Maßregelungsverbote ausgelobte Streikbruchprämie ist in der Regel die Verpflichtung, diese Prämie an alle Arbeitnehmer auszubezahlen.

Bei dem gesetzlichen Maßregelungsverbot aus § 612a BGB sind die nachfolgenden Formen zu unterscheiden:

– Die Prämie wird vor oder während des Arbeitskampfes ausgelobt
  Hierin liegt derzeit kein Verstoß gegen § 612a BGB. Vielmehr ist diese Prämie als ein zulässiges arbeitgeberseitiges Arbeitskampfmittel im Rahmen seiner Gesamtstrategie zu sehen.

– Die Prämie wird nach Beendigung des Arbeitskampfes ausgelobt
  Hierin sieht die Rechtsprechung einen Verstoß gegen § 612a BGB. Insbesondere deswegen, weil diese Prämie nicht als Maßnahme des Arbeitskampfes angesehen werden kann. Vielmehr stellt sie eine nachträgliche (eventuell auch zukünftige) Belohnung für die Nichtteilnahme am Streik dar.

Wurden die streikenden Arbeitnehmer vom Arbeitgeber unter Verstoß gegen § 612a BGB von der Streikprämie ausgeschlossen, soll der Gleichbehandlungsgrundsatz des § 612a BGB dazu führen, dass auch die Arbeitnehmer, die gestreikt haben, eine entsprechende Prämie erhalten. Das ist nicht sachgerecht und beschränkt den Arbeitgeber eindeutig in seiner Arbeitskampfparität.

Aus diesem Grund ist der § 612a BGB jedenfalls für den oben beschriebenen Fall neu zu fassen. Eine Konkretisierung des Gesetzes muss dazu führen, dass Prämien vor, während oder nach dem Streik an die Nichtstreikenden ausgelobt werden dürfen.

3.8 Gesetzliche Regelung von Notdiensten

Das Bundesarbeitsgericht hat in seiner Rechtsprechung festgelegt, dass Notdienste im Rahmen der Verhältnismäßigkeit von den Gewerkschaften nicht nur akzeptiert, sondern sogar aktiv vorangetrieben werden müssen. Notdienstarbeiten sind dabei alle Dienste zur Sicherung und Erhaltung der Betriebsanlagen, Einrichtungen und Materialien des Arbeitgebers. Diese Verpflichtung der Gewerkschaften wird von ihnen aber häufig nicht sehr nachdrücklich wahrgenommen. Es kommt immer wieder vor, dass Notdienstarbeiter gar nicht, verspätet oder unter erheblichen Beeinträchtigungen zugelassen werden. Insbesondere nutzt die Gewerkschaft die besondere Notlage des Arbeitgebers gelegentlich aus, um von ihr entworfene Notdienstvereinbarungen zu verlangen, die über die notwendigen

Notdienste / Mitarbeiter hinaus weitere Einschränkungen (zum Beispiel grundsätzlich Zutrittsrechte) vorsehen.

Aus diesem Grund ist es erforderlich, Notdienste umfassend gesetzlich zu normieren. Es muss geregelt werden, was unter Notdienstarbeiten subsummiert wird, wie der Notdienst organisiert wird, welche Rechte und Pflichten die Notdienst Leistenden haben und wer zu Notdiensten herangezogen werden darf.

3.9 Gesetzliche Regeln für Warnstreiks

Warnstreiks stellen heutzutage die absolute Mehrzahl aller Arbeitskampfmaßnahmen dar. Die Tarifrunden werden häufig ausschließlich mittels Warnstreiks und nicht mit Streiks nach Urabstimmung geführt. Dies ist möglich durch die Zirkelschlussrechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, da das Gericht hier die Rechtmäßigkeitsanforderungen an Warnstreiks fast auf null reduziert hat.

Sämtliche Warnstreiks sind aus sich selbst heraus gerechtfertigt und auch zeitlich nicht begrenzt. Aus diesem Grund ist in diesem Fall der Arbeitgeber eindeutig benachteiligt.

Warnstreiks müssen somit aus Gründen der Verhältnismäßigkeit und zur Aufrechterhaltung der Arbeitskampfparität gesetzlich geregelt werden.

3.10 Verbot von Unterstützungsstreiks

Ebenso wie Warnstreiks führen auch Unterstützungsstreiks – bedingt durch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts – für die Arbeitgeber zu nicht mehr kalkulierbaren Arbeitskampfaktivitäten.

Unterstützungsstreiks sind überhaupt nicht darauf gerichtet, den bestreikten Betrieb zum Abschluss eines Tarifvertrages zu bewegen. Durch die Ausweitung von Streikaktivitäten gegen vom Hauptarbeitskampf nicht betroffene Betriebe werden unbeteiligte Dritte in den Arbeitskampf einbezogen.

3.11 Ausweitung der mittelbaren Drittwirkung auf fremde Branchen

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts müssen Betriebe, die vom Arbeitskampf nicht unmittelbar, sondern nur mittelbar betroffen sind, das Arbeitsentgelt für ihre Mitarbeiter genauso wenig bezahlen wie die unmittelbar vom Streik betroffenen Unternehmen, soweit sich die mittelbare Betroffenheit auf Unternehmen derselben (bestreikten) Branche richtet.

Beispiel 1

Kann aufgrund eines Streiks bei einem Betrieb nicht gearbeitet werden, weil bei einem Zuliefererbetrieb gestreikt wird, müssen die betroffenen Arbeitnehmer des Betriebs nicht bezahlt werden (Arbeitskampfrisiko).

Diese Arbeitskampfrechtsprechung gilt hingegen nicht für mittelbar vom Arbeitskampf betroffene Betriebe einer völlig anderen Branche.

Kann aufgrund eines Streiks bei einem Betrieb nicht gearbeitet werden, der außerhalb der bestreikten Branche liegt, müssen die betroffenen Arbeitnehmer dennoch bezahlt werden.

Beispiel 2

Der Streik bei der Deutschen Bahn führt dazu, dass Waren der Metall- und Elektroindustrie nicht transportiert werden können. Hierdurch kommt es zu Arbeitsausfällen.

Es ist nicht interessensgerecht, das Arbeitskampfrisiko hier wie bisher einseitig auf den mittelbar betroffenen Arbeitgeber der anderen Branche zu verlagern. Vielmehr ist die Situation vergleichbar mit der des mittelbar betroffenen Betriebs derselben Branche.

Dementsprechend muss durch gesetzliche Regelung die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur mittelbaren Drittwirkung innerhalb derselben Branche auf die mittelbare Betroffenheit von Unternehmen einer fremden Branche ausgeweitet werden.

3.12 Aussetzung der Mitbestimmungsrechte während des Streiks

Da § 74 Abs. 2 BetrVG regelt, dass sich der Betriebsrat als Organ während des Arbeitskampfes neutral zu verhalten hat, sind bestimmte Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats im Arbeitskampf eingeschränkt.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist der Betriebsrat während eines Arbeitskampfes gehindert, die Beteiligungsrechte bei Maßnahmen auszuüben, die durch das Arbeitskampfgeschehen bedingt sind (arbeitskampfkonforme Auslegung des BetrVG). Diese Rechtsprechung trägt dem Gedanken Rechnung, dass andernfalls für den Betriebsrat Konfliktsituationen entstünden zwischen seiner Tätigkeit als Organ der Betriebsverfassung und seiner Tätigkeit als streikender Arbeitnehmer. Würde der Betriebsrat durch Mitbestimmungsrechte eine mögliche arbeitgeberseitige Abwehrmaßnahme vereiteln, wäre die materielle Arbeitskampfparität in unzulässiger Weise gestört.

Somit sind insbesondere die Anordnung von Überstunden, Abhaltung von Betriebsversammlungen, Kündigungen aus arbeitskampfbedingten Gründen etc. richtigerweise mitbestimmungsfrei durch den Arbeitgeber umsetzbar.

Da sich der Betriebsrat als Organ im Arbeitskampf zwar neutral verhalten muss, jedoch nicht in seiner Funktion als Arbeitnehmer oder gar gewerkschaftlicher Vertrauenskörper, ist die Unterscheidung in Beteiligungsrechte, die arbeitskampfbezogen sind und andere Beteiligungsrechte nicht interessengerecht. Die Unterscheidung zwischen direkter Arbeitskampfbezogenheit auf der einen Seite und echter Betriebsratstätigkeit bzw. gewerkschaftlichen Tätigkeit der Person des Betriebsrats auf der anderen Seite ist nicht trennscharf.

Ansprechpartner/Impressum

Enno Schad
Geschäftsführer
Leiter Abteilung Tarif / Kollektive Arbeitsbedingungen / Arbeitswissenschaft

Telefon 089-551 78-128
enno.schad@vbw-bayern.de

Dominik Dorfner
Abteilung Tarif / Kollektive Arbeitsbedingungen / Arbeitswissenschaft

Telefon 089-551 78-182
dominik.dorfner@vbw-bayern.de

Impressum
Alle Angaben dieser Publikation beziehen sich ohne jede Diskriminierungsabsicht grundsätzlich auf alle Geschlechter.

Herausgeber

vbw
Vereinigung der Bayerischen
Wirtschaft e. V.

Max-Joseph-Straße 5
80333 München

www.vbw-bayern.de

© vbw August 2025