Quadriga Media Berlin GmbH Ausgabe 3/19 www.pressesprecher.com

MAGAZIN FÜR KOMMUNIKATION

pressesprecher

Im Fokus: Bewegtbild
Warum Videos für Unternehmen immer wichtiger werden. Plus: Ratgeber und Best Cases.

Strategische Kommunikation
Wer beim Vorstand punkten will, muss neu denken – und die richtigen Allianzen schmieden.

Mentoring
Nicht nur Berufsanfänger können vom regelmäßigen Austausch profitieren.

Wer darf streiken?

Arbeitnehmer haben diverse Rechte, wenn sie die Arbeit niederlegen wollen. Doch müssen sie dafür Mitglied in einer Gewerkschaft sein? Beziehen sie weiterhin Gehalt? Und gelten für „Fridays for Future"-Demos andere Regeln? Antworten auf die wichtigsten Fragen

Von **TOBIAS WERNER**

Bei einem Streik handelt es sich um eine kollektive Arbeitsverweigerung der Arbeitnehmer mit dem Ziel, Forderungen gegenüber ihrem Arbeitgeber durchzusetzen. In Deutschland ist das Streikrecht im Grundgesetz, genauer in Art. 9 Abs. 3, verankert.

Ziel eines Streiks ist meist die Verbesserung von Arbeitsbedingungen, mehr Einkommen oder Änderungen bei der Arbeitszeit. Grundsätzlich können sich an einem Streik alle Arbeitnehmer beteiligen, nicht nur Gewerkschaftsmitglieder. Dazu zählen auch Auszubildende und Praktikanten, ausgeschlossen sind indes Beamte.

Für die Teilnahme an einer „Fridays for Future"-Demonstration müsste der Arbeitnehmer Urlaub nehmen.

Streikbedingungen

Ein rechtmäßiger Streik unterliegt gewissen Bedingungen. Zum einen wird er von der verantwortlichen Gewerkschaft ausgerufen. Zum anderen muss der gültige Tarifvertrag, an den Arbeitgeber und Arbeitnehmer gebunden sind, ausgelaufen sein. Obendrein müssen vorangegangene Tarifverhandlungen offiziell gescheitert sein. Haben die Streikparteien dann auch den Schlichtungsspruch einer neutralen Schlichtungskommission abgelehnt, erlischt die sogenannte Friedenspflicht, und alle Zeichen stehen auf Streik.

Ob tatsächlich gestreikt wird, entscheiden die Gewerkschaftsmitglieder mit einer Urabstimmung. Ein rechtmäßiger Streik kann nur ausgerufen werden, wenn mindestens 75 Prozent der Gewerkschaftsmitglieder dafür stimmen.

Auch während laufender Tarifverhandlungen sind kurze Arbeitsniederlegungen möglich. Solche Warnstreiks sind ein probates und zulässiges Mittel, um Druck auf den Verhandlungsgegner auszuüben. Unzulässig und rechtswidrig hingegen sind sogenannte wilde Streiks.

Ein wilder Streik ist dadurch gekennzeichnet, dass er nicht von einer Gewerkschaft getragen und organisiert wird. Mit der Teilnahme an einem rechtswidrigen Streik verletzt der Arbeitnehmer seine arbeitsvertraglichen Pflichten, denn er verweigert ja quasi seine Arbeit. Der Arbeitgeber kann daher auf Leistungserfüllung bestehen, eine Abmahnung aussprechen und danach das Arbeitsverhältnis kündigen.

Wann eine Pflicht zum Streiken besteht

Eine Teilnahme an den jüngst immer mehr Zuspruch findenden „Fridays for Future"-Demonstrationen unterliegt nicht dem Streikrecht. Hier geht es, trotz aller Wichtigkeit der vorgebrachten Forderungen, gerade nicht um klassische Tarifforderungen wie eine bessere Bezahlung. Für eine Teilnahme müsste der Arbeitnehmer Urlaub nehmen.

Ruft eine Gewerkschaft einen (zulässigen) Streik aus, sind die Gewerkschaftsmitglieder verpflichtet, sich an diesem zu beteiligen. Nicht-Gewerkschaftsmitglieder können am Streik teilnehmen, wenn sie sich tarifliche Vorteile erhoffen. Extra Urlaub nehmen müssen sie dafür nicht. Eine gewerkschaftliche Unterstützung, beispielsweise durch Streikgeld, erhalten Nicht-Gewerkschaftsmitglieder allerdings nicht. Da das Arbeitsverhältnis rechtlich gesehen während eines Streiks ruht und keine Arbeitsleistungen erbracht werden, gibt es folglich auch keinen Lohn.

Aufgrund der Streikteilnahme dürfen den Arbeitnehmern keine weiteren Nachteile entstehen. Unzulässig wäre zum Beispiel eine Kündigung. Nach Streikende hat der Arbeitnehmer selbstverständlich einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung.

Fair Play im Arbeitskampf

Ein Streik sollte von beiden Seiten stets fair geführt werden. Das verpflichtet die Streikenden gegebenenfalls zur Einrichtung von Notdiensten. Arbeitswillige Kollegen, die sich nicht am Streik beteiligen möchten, dürfen zudem nicht an der Arbeit behindert werden. Problematisch ist beispielsweise die Blockade von Zugangs- und Zufahrtswegen des bestreikten Unternehmens. Vernünftigerweise darf ein Arbeitskampf nicht bis zur Insolvenz des Betriebs geführt werden.

Um Arbeitnehmer vom Streik abzuhalten, zahlen einige Arbeitgeber eine sogenannte Streikbrecherprämie. Der Arbeitgeber darf aber keinen Mitarbeiter dazu zwingen, den Streik zu brechen. Denkbar wäre aus Arbeitgebersicht allerdings, mit einer Aussperrung auf den Streik zu reagieren. Das Unternehmen verweigern dann allen ihren Arbeitnehmern den Zutritt zur Arbeitsstätte. Vom Streik betroffen sind dann auch die arbeitswilligen Mitarbeiter, die in dem Fall kein Gehalt bekommen. Das erzeugt bei eben jenen Unmut und soll dann wiederum Druck auf die Streikenden und die Gewerkschaft ausüben.

Einschränkend verlangt die Rechtsprechung, dass Arbeitgeber ihre Angestellten nur im Geltungsbereich des Tarifvertrags aussperren dürfen. Auch muss die Verhältnismäßigkeit hinsichtlich Dauer und Umfang zum Arbeitskampf gewahrt werden. ×



Tobias Werner
ist Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht in der Kanzlei Weigelt, Ziegler & Werner.