

Arbeitsbereich Angestellten- und Beamtenpolitik – Ilse Schaad

Aktuelles aus der Rechtsprechung

*Informationsblatt für Lehrkräfte an Schulen, Hochschulen,
Weiterbildungseinrichtungen etc.*

Solidaritätsstreik

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in seiner Entscheidung vom 19.06.2007 (1 AZR 396/06) seine Rechtsprechung zur Rechtmäßigkeit von Solidaritätsstreiks modifiziert. Die Entscheidung des BAG ist insofern von großer Bedeutung, als dass sich für die Gewerkschaften daraus größere Handlungsspielräume ergeben. Diese könnten besonders deswegen wichtig werden, als dass von der kommenden Tarifrunde auch die Beschäftigten der Länder betroffen sein werden, obwohl die Tarifverhandlungen mit Bund und Kommunen geführt werden.

Bisherige Rechtsprechung :

Das BAG hat in seiner Entscheidung vom 05.03.1985 (1 AZR 468/83) entschieden, dass Solidaritätsstreiks grundsätzlich unzulässig sind, es sei denn, Besonderheiten des Einzelfalles lassen eine abweichende rechtliche Einschätzung zu. Eine abweichende Beurteilung konnte nach Ansicht des BAG unter anderem dann getroffen werden, wenn der von den Kampfmaßnahmen betroffene Arbeitgeber zuvor seine „Neutralität“ im Hauptarbeitskampf verletzt hatte, indem er sich eingemischte hatte oder wenn der betroffene Arbeitgeber zwar rechtlich selbstständig wäre, aber wirtschaftlich betrachtet nur als ein Betriebsteil des im Arbeitskampf befindlichen Unternehmens vom Kampf betroffen war. Eine abschließende Auflistung der Fallgestaltungen legte das BAG allerdings nicht vor.

Das BAG hat seine Entscheidung in einem weiteren Grundsatzurteil bestätigt (12.01.1988, Az. 1 AZR 219/86) und mit seiner Ansicht auch in weiten Teilen der Literatur Zustimmung gefunden.

Abgestellt hatte das BAG auf die Funktion des Arbeitskampfes, die die Grenzen der Zulässigkeit bestimmt. Ein Arbeitskampf dient dem Ausgleich sonst nicht lösbarer tariflicher Interessenkonflikte und sichert die Tarifautonomie. Deshalb darf der Kampf auch nur als Instrument zur Durchsetzung tariflicher Regelungen eingesetzt werden. Mit dieser Funktion des Arbeitskampfes lassen sich in der Regel aber keine Sympathiestreiks rechtfertigen.

Zudem ist zwar die koalitionsmäßige Betätigung im Rahmen von Tarifkonflikten verfassungsrechtlich geschützt. Allerdings lässt sich auf diese Weise ein Sympathiestreik nicht legitimieren, da das Recht, einen Sympathiestreik auszurufen und an einem solchen teilzunehmen, nicht unter den Schutz dieser koalitionsmäßigen Betätigung fällt. Art 9 Abs. 3 GG räumt den Gewerkschaften nämlich keinen inhaltlich unbegrenzten und unbegrenzten Handlungsspielraum ein. Der Gesetzgeber muss den Rahmen der Koalitionsfreiheit dadurch bestimmen, dass er die Voraussetzungen, Inhalt und Rechtsfolgen festlegt. Dem Betätigungsrecht der Gewerkschaften dürfen solche Schranken

gesetzt werden, die zum Schutz anderer Rechtsgüter von der Sache her geboten ist. Regelungen, die nicht in dieser Weise gerechtfertigt sind, tasten den Kerngehalt der Koalitionsfreiheit an.

Bisher ist der Arbeitskampf aufgrund ständiger Rechtsprechung allerdings nur im Zusammenhang mit der Tarifautonomie geregelt. Dabei müssen zum Ausgleich sonst nicht lösbarer Interessenkonflikte Streik und Aussperrung möglich sein. Diesem unmittelbaren Zweck dienen aber Sympathiestreiks nicht, da sie sich zudem nicht gegen den Tarifpartner richten, mit dem ein Tarifvertrag abgeschlossen werden soll. Der vom Solidaritätsstreik betroffene Arbeitgeber kann die Forderungen auch nicht erfüllen, da er weder durch Nachgeben noch Kampf den Gewerkschaften begegnen kann. Er muss aus diesem Grund einen größeren Schutz als der von einem Arbeitskampf unmittelbar betroffene Arbeitgeber genießen. Das rechtfertigt es, im Regelfall den Streik auf den unmittelbaren Tarifpartner zu beschränken, da dadurch auch der Kerngehalt der Koalitionsfreiheit nicht angetastet wird.

Neue Rechtsprechung :

Grundsätzlich ändert das BAG höchst selten seine Position. In den meisten Fällen werden Änderungen nur als Modifizierungen dargestellt.

Während das BAG in seinen bisherigen Entscheidungen einen Solidaritätsstreik in der Regel für unzulässig hielt, qualifiziert es sie heute für grundsätzlich zulässig, falls sie ausnahmsweise nicht unverhältnismäßig sind.

Der Entscheidung des BAG lag der Sachverhalt zugrunde, dass ein Druckunternehmen die Zeitungen für ein zum selben Konzern gehörendes Verlagsunternehmen druckte. Die Druckerei erzielt aber auch Umsätze durch Tätigkeiten für andere Auftraggeber.

Bei dem zum Konzern gehörenden Verlagsunternehmen führte eine Gewerkschaft einen Arbeitskampf mit dem Ziel, einen neuen Tarifvertrag für Redakteure bei Tageszeitungen abzuschließen. Um dieser Forderung Nachdruck zu verleihen, rief sie die Beschäftigten Druckunternehmens zu einem befristeten Unterstützungstreik auf, dem 20 Arbeitnehmer folgten. Das Unternehmen hatte die Gewerkschaft auf Schadenersatz verklagt und in den Vorinstanzen Recht bekommen.

Das BAG hat die stattgebenden Urteile der Vorinstanzen aufgehoben. Es begründet seine Entscheidung damit, dass der Unterstützungstreik rechtmäßig war. Die Gewerkschaft durfte den Solidaritätsstreik für geeignet und erforderlich halten und er war unter Berücksichtigung der Rechtsposition des betroffenen Unternehmens auch angemessen.

Das BAG kam zu dieser Überzeugung, da es seine Rechtsauffassung darauf stützt, dass alle Arbeitskampfmaßnahmen sich bei der Frage nach der Zulässigkeit nach dem Grundsatz der

Verhältnismäßigkeit richten. Anknüpfungspunkt ist dabei die sich aus dem Charakter und der Funktion des Unterstützungstreiks ergebende Beziehung zum Hauptarbeitskampf.

Ein Unterstützungstreik ist folglich nur dann rechtswidrig, wenn er für die Unterstützung des Hauptarbeitskampfes „offensichtlich ungeeignet, nicht erforderlich oder unter Berücksichtigung der schützenswerten Interessen der betroffenen Dritten unangemessen sind“.

Die Geeignetheit des Unterstützungstreiks ergibt sich daraus, dass er die mit dem Hauptarbeitskampf verfolgten Ziele fördert. Der Gewerkschaft obliegt eine eigene Beurteilung, ob das Mittel des Unterstützungstreiks als taugliches Kampfmittel zur Durchsetzung des Hauptkampfes erachtet wird. Auch durch einen Unterstützungstreik wird Druck auf den direkt bestreikten Arbeitgeber durch die Solidarität ausgeübt, so dass sich hieraus schon das Vorliegen der Geeignetheit ergibt. Dass der durch den Solidaritätstreik betroffene Arbeitgeber die Forderung allein nicht erfüllen kann, ist unschädlich.

Zudem sprechen auch Verbundsstrukturen der Arbeitgeber dafür, dass sich auch ein Solidaritätstreik auf den betroffenen Arbeitgeber auswirkt. Sind die Arbeitgeber allerdings wirtschaftlich, räumlich und branchenmäßig so weit auseinander, dass ein Unterstützungstreik nicht mehr beeindrucken kann, ist er nicht geeignet und damit rechtswidrig.

Der Streik muss auch erforderlich sein. Er ist dann erforderlich, wenn er nicht gegen den Willen der Gewerkschaft des Hauptarbeitskampfes verstößt und somit quasi aufgezwungen wäre. Auch diesbezüglich wird der Gewerkschaft eine eigene Einschätzungsprognose zugestanden.

Die Rechtswidrigkeit eines Unterstützungstreiks ist zudem gegeben, wenn er als unangemessen zu beurteilen ist. Unangemessen ist er dann, wenn er trotz der durch das Grundgesetz gewährleisteten gewerkschaftlicher Betätigungsfreiheit unter Berücksichtigung der ebenfalls verfassungsrechtlich geschützten Rechtsposition des bestreikten Arbeitgebers nicht proportional ist.

Die gegeneinander abzuwägenden Interessen sind bei einem Unterstützungstreik andere als bei dem Hauptkampf. Bei dem Unterstützungstreik fallen der Kampfgegner und der vom Streik betroffene Arbeitgeber auseinander, so dass dieser als Dritter in den Kampf gezogen wird. Anders als bei betroffenen Passagieren, Fahrgästen oder Patienten, die von den Streikenden unabsichtlich belastet werden, wird der Dritte zielgerichtet beeinträchtigt, ohne dass er eine Möglichkeit der Reaktion hat, da er weder der Forderung nachgeben noch Kampfmittel ergreifen kann. Dies allein macht den Unterstützungstreik allerdings nicht rechtswidrig, da auch zum Beispiel unorganisierte Arbeitnehmer die Folgen eines

Streiks tragen, ohne den Forderungen der Arbeitgeber entgegen kommen zu können. Vielmehr muss dem Dritten ein weitergehender Schutz zugestanden werden. Eine andere Rechtsauffassung wäre eine verfassungsrechtliche nicht gerechtfertigte Beschränkung der Koalitionsfreiheit.

Bei der Beurteilung der Rechtswidrigkeit kommt es demnach auf den Einzelfall an. Ein Unterstützungstreik ist regelmäßig dann rechtswidrig, wenn der Hauptkampf schon wegen Verstoßes gegen die Friedenspflicht rechtswidrig ist.

Auch bei einer engen Verbindung ist die Einbeziehung eines Arbeitgebers in den Arbeitskampf regelmäßig angemessen, wenn der Unterstützungstreik räumlich, branchenmäßig oder wirtschaftlich dem Hauptarbeitskampf nah ist. Entscheidend ist dabei, inwieweit der mit dem Unterstützungstreik überzogene Arbeitgeber mit Adressaten des Hauptarbeitskampfes wirtschaftlich verflochten ist. Sind die Verflechtungen sehr ausgeprägt, in dem zum Beispiele beide Streiks Unternehmen des gleichen Konzerns treffen, ist von einem angemessenen Streik auszugehen, da sich das Unternehmen so darstellt, ob es ein einziges Unternehmen ist.

Zusätzliches Indiz für einen angemessenen Unterstützungstreik kann zudem die Einmischung des Dritten in den Hauptkampf sein, der dadurch seine Neutralität verloren hat.

Wird dagegen der Streik auf den Unterstützungstreik konzentriert, verliert der Unterstützungstreik seinen solidarischen Charakter und damit seine Angemessenheit.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass das BAG von seiner Einschätzung, dass jeder Unterstützungstreik als grundsätzlich unangemessen und somit als rechtswidrig einzustufen ist, abgewichen ist, da diese Rechtsauffassung gegen die verfassungsrechtlich geschützte Betätigungsgarantie verstößt.

Für die neue Linie des BAG spricht, dass das bestreikte Einzelunternehmen auch in einem „normalen“ Streik, d.h. einem rechtlich zulässigen Streik, keine Möglichkeit hat, durch ein individuelles Eingehen auf die gewerkschaftlichen Forderungen dem Streik auszuweichen.

Schließlich kommt hinzu, dass ein Unterstützungstreik aus gewerkschaftlicher Sicht sehr wohl ein taugliches Mittel zur Beeinflussung der Verhandlungsführer auf der Gegenseite ist, da ansonsten ein solcher Streik nicht geführt werden würde. Diese Überlegung zeigt, dass die Qualifizierung als taugliches Kampfmittel nach allgemeinen Grundsätzen die Rechtmäßigkeit des Streiks zur Folge hat.

Bearbeitung: Katrin Löber
Stand September 2007

Staatliche Förderung kassieren und gleichzeitig für das Alter vorsorgen!

Als Mitglied der GEW kannst du schon mit einem geringen Beitrag für dich und deine Angehörigen eine private Rentenversicherung abschließen. „Das RentenPlus“ des DGB ist eine Riesterreute zum günstigen Sondertarif für Gewerkschaftsmitglieder ohne betriebliche Altersvorsorge.

Die Vorteile auf einen Blick:

- hohe garantierte Rente
- hohe staatliche Förderung
- günstige Sondertarife
- gute Beratung



Der Vorteil von „Das RentenPlus“ entsteht u. a. durch geringe Verwaltungskosten. Die so erzielten Einsparungen werden direkt an die Versicherten weitergereicht. Dadurch ist „Das RentenPlus“ kostengünstig und leistungsstark. Stiftung Warentest hat „Das RentenPlus“ „sehr gut“ bewertet!



Fordere jetzt dein persönliches Angebot an!

Debeka	Telefon 01 80/5 00 65 90-10
BHW	Telefon 01 80/5 00 65 90-20
DBV	Telefon 01 80/5 00 65 90-30
DEVK	Telefon 01 80/5 00 65 90-40
HUK-COBURG	Telefon 01 80/5 00 65 90-50
NÜRNBERGER	Telefon 01 80/5 00 65 90-60

im Internet unter www.das-rentenplus.de

Das RentenPlus • Postfach 300752 • 56029 Koblenz

Bitte per Fax an 069/78973-102 oder GEW-Hauptvorstand, Reifenberger Str. 21, 60489 Frankfurt

Mitgliedsantrag

Bitte in Druckschrift ausfüllen.

Ihre Daten sind entsprechend den Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes geschützt.

<input type="text"/>	<input type="text"/>	Beschäftigungsverhältnis <input type="checkbox"/> Honorarkraft <input type="checkbox"/> angestellt <input type="checkbox"/> beamtet <input type="checkbox"/> teilzeitbeschäftigt mit _____ Prozent <input type="checkbox"/> in Rente/pensioniert <input type="checkbox"/> Altersteilzeit <input type="checkbox"/> befristet bis _____ <input type="checkbox"/> arbeitslos <input type="checkbox"/> beurlaubt ohne Bezüge <input type="checkbox"/> teilzeitbeschäftigt mit _____ Std./Woche <input type="checkbox"/> im Studium <input type="checkbox"/> in Elternzeit <input type="checkbox"/> Referendariat/ Berufspraktikum <input type="checkbox"/> Sonstiges
Vorname/Name	E-Mail	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	
Straße/Nr.	Berufsbezeichnung/-ziel beschäftigt seit Fachgruppe	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	
Land/PLZ/Ort	Name/Ort der Bank	
<input type="text"/>	Kontonummer BLZ	
Geburtsdatum/Nationalität	<input type="text"/>	
<input type="text"/>	Tarif-/Besoldungsgebiet	
Bisher gewerkschaftlich organisiert bei von bis (Monat/Jahr)	<input type="text"/>	
<input type="text"/>	Tarif-/Besoldungsgruppe Stufe seit	
Telefon Fax	<input type="text"/>	
<input type="text"/>	Bruttoeinkommen € monatlich (falls nicht öffentlicher Dienst)	
<input type="text"/>	Betrieb/Dienststelle Träger	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	
Ort/Datum	Unterschrift	Straße/Nr. des Betriebes/der Dienststelle PLZ/Ort

Vielen Dank!
Ihre GEW

Jedes Mitglied der GEW ist verpflichtet, den satzungsgemäßen Beitrag zu entrichten und seine Zahlungen daraufhin regelmäßig zu überprüfen.
Mit meiner Unterschrift auf diesem Antrag erkenne ich die Satzung der GEW an und ermächtige die GEW zugleich widerruflich, den von mir zu leistenden Mitgliedsbeitrag vierteljährlich von meinem Konto abzubuchen.