



Kollektives Arbeitsrecht II

Tarifvertrags- und Arbeitskampfrecht

Prof. Dr. Dr. h. c. Monika Schlachter
Wintersemester 2013/2014

Begriff des Arbeitskampfs: nicht ges. definiert

- von AN-Seite oder von AG-Seite ausgehende
 - kollektive Druckausübung
 - zur Störung der Arbeitsbeziehungen/Zufügung von Nachteilen
- Ausübung von Zwang zur Durchsetzung eigener Interessen

Mittel des Arbeitskampfs

Streik

→ „Bummelstreik“, Betriebsblockade
„Flash mob“

Aussperrung

→ „Streikprämie“, Betriebsstillegung

Kein numerus clausus der Kampfmittel

Voraussetzungen rechtmäßiger Arbeitskämpfe

I. Überblick über die Rechtmäßigkeitsgrundsätze

- von einer tariffähigen Partei geführt (Gewerkschaft, AG, Verband); spätere Übernahme eines ursprünglich „wilden Streiks“ möglich
- Verfolgung eines tariflich regelbaren Ziels
- keine Friedenspflichtverletzung eines noch laufenden Tarifvertrages
(Verstoß bereits bei Einleitung des Einsatzes des Arbeitskampfmittels, z.B. bei Durchführung der Urabstimmung; **BAG AP Nr. 2 zu § 1 TVG Friedenspflicht**)

[Voraussetzungen rechtmäßiger Arbeitskämpfe]

- Möglichkeit der Flucht des einzelnen AG's in den Arbeitgeberverband, mit dem die Gewerkschaft einen Tarifvertrag abgeschlossen hat
(str., dazu LAG Köln AP Nr. 149 zu Art. 9 GG Arbeitskampf)
- Wahrung des Grundsatzes der Arbeitskämpfparität
- Gebot der Verhältnismäßigkeit
- Erfordernis der Einhaltung des verbandsrechtlichen Verfahrens vor Einleitung des Arbeitskampfes
(z.B. Urabstimmung nach Satzung) □ strittig
- Allgemeinwohl (str.)

[Folgen des Arbeitskampfs]

! kollektive Arbeitskampftheorie des BAG !

wenn kollektivR Voraussetzungen eines
rechtmäßigen Arbeitskampfs (+)
dann → individualrechtlich keine Vertragsverletzung
bzw. deliktische Schädigung
→ rechtm. ArbK suspendiert Vertragspflichten

Folge: AN kann wegen Teilnahme am rechtm. ArbK nicht
wegen Vertragsverletzung gekündigt werden.

II. Arbeitskampf als letztmögliches Mittel / ultima ratio

→ „Erforderlichkeit“ des Arbeitskampfs

(**BAG (GS) AP Nr. 43 zu Art. 9 GG Arbeitskampf**), d.h. vorher:

- Verhandlungsversuch
- Ausdrückliche Erklärung des Scheiterns der Verhandlungen □ strittig
- Besonderheit: Warnstreiks = kurze Streiks, die in zeitlichem und sachlichem Zusammenhang mit laufenden Tarifverhandlungen nach Ablauf der Friedenspflicht geführt wurden

□ Frühere Rspr.: Zulässigkeit (+),
da Ziel der Warnstreiks Tarifverhandlungen zu beschleunigen und Kampfbereitschaft zu demonstrieren

(BAG AP Nr. 51 zu Art. 9 GG Arbeitskampf)

ABER: Kritik □ heutige Rspr.:

Zulässigkeit, nur wenn ultima-ratio-Grundsatz beachtet wird (keine Privilegierung mehr)

(BAG AP Nr. 108 zu Art. 9 GG Arbeitskampf)

III. Arbeitskampf und Verhältnismäßigkeit

„faire Kampfführung“:

Not- und Erhaltungsarbeiten müssen vorgenommen werden

□ Gebot der Verhältnismäßigkeit:

„Angemessenheit“ des Arbeitskampfes: bietet einen für den Gegner ruinösen Arbeitskampf. □ Sicherung der Versorgung der Bevölkerung mit lebensnotwendigen Diensten und Gütern

Keine Zerstörung von Betriebsmitteln und Anlagen

Möglichkeit der Arbeitsaufnahme nach dem Arbeitskampf



2. Ankündigung arbeitskampfbezogener Handlungen:
Pressekonferenz, aber auch Verteilung von Flugblättern
oder Unterrichtung von örtlicher Presse und lokalem
Rundfunk genügen

3. Aussperrung und Verhältnismäßigkeit

- grds. nur als suspendierende Aussperrung
verhältnismäßig als Reaktion auf einen Streik zur
Wiederherstellung der Verhandlungsparität zulässig
(sog. Abwehraussperrung)

- Umfang der Aussperrung unterliegt der Verhältnismäßigkeit
- Begründung: Arbeitskampf unter Einbeziehung aller im Tarifgebiet Beschäftigten überfordert die Gewerkschaften rascher finanziell (wegen der Zahlung der Arbeitskampfunterstützung) als die Arbeitgeber

BAG Rspr.:

- 80ziger Jahre □ Aussperrungsquote
- heute: typisierende, abstrakt-materielle Betrachtung

IV. Einzelfragen

Aussperrung von ausschließlich Gewerkschaftsmitgliedern
(selektive Aussperrung)

= Verletzung der positiven Koalitionsfreiheit

(BAG AP Nr. 66 zu Art. 9 GG Arbeitskampf)

Beteiligung von nichtorganisierten AN am ArbK: zulässig
bei nichtorganisierten AG: zulässig, sog. "Kampfbündnis"

Exzesshandlungen = einzelne unerlaubte Handlungen der
Teilnehmer

- führen nicht zur Rechtswidrigkeit des Arbeitskampfes
insgesamt, es sei denn, dass gezielt im Kampfplan
aufgenommen
aber zu SchadErs-Ansprüchen

Besondere Arbeitskampfverbote

- Streikverbot für Beamte,
gestützt auf Art. 33 Abs. 5 GG
→ aber: vom EGMR beanstandet
betreffend Türkei
- Arbeitskampfverbot zwischen
den Betriebsparteien, § 74 II 1 BetrVG
→ Streitigkeiten werden von der Einigungsstelle entschieden