

Kollektives Arbeitsrecht I

Arbeitskampfrecht

I. Verfassungsrechtliche Gewährleistung

Kein Grundrecht auf Streik, sondern lediglich verfassungsrechtliche Garantie als Grundrechtsfunktion der Koalitionsfreiheit (Art. 9 Abs. 3 GG): Der Arbeitskampf ist verfassungsrechtlich gewährleistet, soweit er zu den Funktionsvoraussetzungen der Tarifautonomie gehört.

BVerfGE 84, 212 ff.; 88, 103 ff.; 92, 365 ff.

II. Arbeitskampf und Arbeitsverhältnis

Ist der **Arbeitskampf kollektivrechtlich legitim**, so ist die **Streikbeteiligung zulässig**; sie stellt keinen Vertragsbruch dar.

So die kollektivrechtliche Einheitstheorie, grundlegend BAGE 1, 291 ff.

Ist der Arbeitskampf nicht kollektivrechtlich legitim, so stellt er einen Vertragsbruch dar.

Der Arbeitgeberseite steht als Kampfrecht die **Aussperrung** zur Verfügung. Sie hat, auch wenn mit ihr ein Streik beantwortet wird (Abwehraussperrung), zunächst nur suspendierende Wirkung (suspendierende Aussperrung).

Grundlegend BAGE 23, 292 (306 ff.).

Bei besonderer Intensität des Arbeitskampfes besteht die Möglichkeit zur lösenden Aussperrung mit einem Wiedereinstellungsanspruch der ausgesperrten Arbeitnehmer, soweit die Arbeitsplätze nach Beendigung des Arbeitskampfes noch vorhanden sind.

BAGE 23, 292 (313 ff.).

Nach Ansicht des BAG ist der Einsatz der suspendierenden Aussperrung gegenüber einem Streik nur begrenzt zulässig: Beschränkung auf das Tarifgebiet und Zahlenbegrenzung im Beschluß des Arbeitgeberverbandes auf ein Viertel der Arbeitnehmer, sofern bei einem Schwerpunkstreik weniger als ein Viertel der Arbeitnehmer streiken.

BAGE 33, 140 (162 ff.) und 185 (192 ff.); bestätigt und teilweise modifiziert durch BAGE 48, 195 (208): Das BAG hat sich dort nicht mehr ausdrücklich zu einer bestimmten Quote geäußert und insbesondere klargestellt, daß auf der Arbeitnehmerseite nicht auf die Zahl der in den Streikbefehl einbezogenen Arbeitnehmer, sondern auf die tatsächliche Zahl der Streikenden ankommt (BAGE 48, 195, 209). Vereinbar mit Art. 9 Abs. 3 GG nach BVerfGE 84, 212 ff.

Das BAG gibt dem Arbeitgeber eine **Stilllegungsbefugnis**; er kann einen bestreikten Betrieb oder Betriebsteil während des Streiks stilllegen mit der Folge, dass die beiderseitigen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis suspendiert werden und auch arbeitswillige Arbeitnehmer ihren Lohnanspruch verlieren.

BAGE 76, 196 ff.; 79, 152 ff.; 80, 213 ff., 265 ff. und 277 ff.

III. Problem der Betriebsrisikotragung bei einem arbeitskampfbedingten Arbeitsausfall, vom BAG ausgebaut zur Arbeitskampfrisikolehre:

- a) Erweitert: Nicht nur bei Betriebsstörungen (Betriebsrisiko-Fälle), sondern auch bei Auftragsmangel und Absatzschwierigkeiten (Wirtschaftsrisiko-Fälle).
- b) Begrenzt: Paritätsrelevanz
BAGE 34, 331 ff.

IV. Wann ist ein Arbeitskampf kollektivrechtlich legitim?

Grundsätze nach der Rechtsprechung des BAG: Streik als Tatbestand einer unerlaubten Handlung i.S. des § 823 Abs. 1 BGB; aber Rechtfertigungsgrund in der Sozialadäquanz, so jedenfalls zunächst, wobei auf folgende Gesichtspunkte abgestellt wird:

- a) Der Arbeitskampf muß von Tarifvertragsparteien geführt werden.

- b) Das Kampfziel muß durch Tarifvertrag geregelt werden können; daher Unzulässigkeit eines Sympathiestreiks.
BAGE 48, 160 ff.
- c) Der Arbeitskampf muß die ultima ratio sein; das gilt auch für einen sog. Warnstreik.
So BAGE 58, 364 ff. unter Aufgabe von BAGE 28, 295 ff.; 46, 322 ff.;
AP Nr. 83 zu Art. 9 GG Arbeitskampf.