

## Karriere

RECHT

# Hier wird gestreikt

*Wenn Mitarbeiter in den Ausstand treten wollen, ist einiges zu beachten, bevor sie die Arbeit niederlegen*

VON STEPHAN J. BUTTMANN

Zur Durchsetzung tarifpolitischer Ziele dürfen Arbeitnehmer in Deutschland streiken. Im Gegenzug ist es Arbeitgebern erlaubt, das Arbeitskampfmittel der Aussperrung einzusetzen. Letztlich sind Arbeitskampfmaßnahmen beider Seiten verfassungsrechtlich zulässig. Sie werden in Artikel 9, Absatz 3 des Grundgesetzes (GG) gewährt. Danach ist es Sache der Tarifvertragsparteien, die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen auszuhandeln. Zu diesem Zweck ist der Einsatz von Arbeitskämpfen in erheblichem Umfang zulässig. Allerdings muss es um tariflich regelbare Ziele gehen, zum Beispiel um höhere Löhne. Politisch motivierte Streiks hingegen sind rechtswidrig. Arbeitsbedingungen, um die Statu-

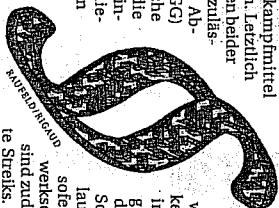
nierung von Raketen oder die Zwischentagung von Atomkraft zu verhindern, sind also nicht gerechtfertigt. Hier fallen Streikziel und Streikgegner auseinander. Vielmehr soll auf Honorarträger politischer Druck ausgetübt werden. Arbeitskämpfe dürfen nur eingesetzt werden, wenn alle Verhandlungsmöglichkeiten ausgeschöpft sind. Das gilt insbesondere, wenn nach dem geltenden Tarifvertrag die Friedenspflicht einzuhalten ist oder Schlichtungsverhandlungen noch lauten. Warnstreiks hingegen sind, sofern sie das „letzte Mittel“ der Gewerkschaft darstellen, zulässig. Erlaubt sind zudem nur gewerkschaftlich getriebene Streiks. Einzelne Arbeitnehmer, die die Arbeit niederlegen, wilde Streiks also, sind nicht gestattet. Betriebsbesetzungen und Betriebsblockaden, die über die Zugangs-

kontrolle von Streikposten hinausgehen, sind ebenfalls rechtswidrig. Die möglichen Konsequenzen von Streiks für das einzelne Arbeitsverhältnis sind vielfältig. Grundsätzlich ruhen während eines rechtmäßigen Ausstands die Verpflichtungen aus dem Arbeitsverhältnis. Der Arbeitgeber kann also keine Arbeitsleistung verlangen. Der Arbeitnehmer hat jedoch auch keinen Anspruch auf Vergütung. Die Gewerkschaften zahlen an ihre streikenden Mitglieder daher Streikgelder. Nimmt ein Mitarbeiter trotz krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit an einem Streik teil, ist die Arbeitsunfähigkeit nicht alleinige Ursache für den Arbeitsausfall, so dass sein gesetzlicher Anspruch auf Fortzahlung des Gehalts entfällt. Berechtigt sich ein arbeitsunfähig erkrankter Arbeitnehmer jedoch nicht am Streik, besteht ein Anspruch auf Lohnfortzahlung, sofern seine Beschäftigung trotz des Streiks möglich gewesen wäre. Ummöglich ist sie nach Aus-

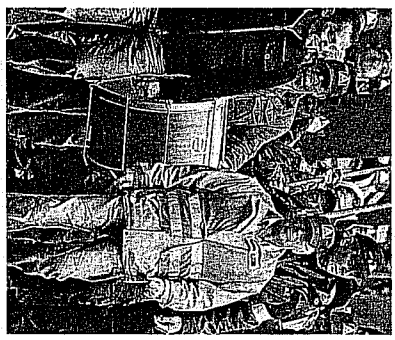
sung des Landesarbeitsgerichts (LAG) Nürnberg, wenn der Arbeitgeber als Reaktion auf den Streik den Betrieb ganz oder teilweise ruhen lässt, ein öffentliches Nahverkehrsunternehmen wegen des Ausstands der Beschäftigten also zum Beispiel den Fahrtenstopp einstellt. Das Arbeitsgericht (ArbG) Hamburg hat sich jüngst mit der Frage befasst, ob in kirchlichen und diakonischen Einrichtungen ein Streikverbot gilt. Es hat die Frage verneint und hält auch in diesen Einrichtungen rechtmäßig geführte Streiks für zulässig.

Der Autor ist Rechtsanwalt und Partner in der Kanzlei SNP in Charlottenburg. Seine Tätigkeitsschwerpunkte sind das Arbeits- und Gesellschaftsrecht. [www.snp-online.de](http://www.snp-online.de)

Für mehr Lohn darf die Arbeit ruhen.



AP PHOTO/RODOLFO



AP PHOTO/RODOLFO