Arbeitskämpfe müssen die Ausnahme sein

Das deutsche Tarifvertragssystem leistet einen wichtigen Beitrag dazu, dass die Zahl der durch Arbeitskämpfe ausgefallenen Arbeitstage in Deutschland unterhalb des europäischen Durchschnitts liegt. Der Flächentarifvertrag sichert in vielen Branchen die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen durch seine Friedensfunktion.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer wissen, woran sie sind und dass für die Laufzeit eines Tarifvertrages Arbeitskämpfe grundsätzlich ausgeschlossen sind. Das ist ein wichtiger Standortvorteil. Allerdings ist seit 2010 ein Anstieg der Anzahl der verlorenen Arbeitstage durch Arbeitskämpfe zu beobachten. 2018 sind in Deutschland durch Arbeitskämpfe rund eine Millionen Arbeitstage ausgefallen. Damit hat sich das Arbeitskampfvolumen gegenüber 2017 mehr als vervierfacht. Dennoch liegt Deutschland im Vergleich der Industrieländer weiterhin im oberen Mittelfeld.

Links und PDFs zum Thema

Tarifpolitik

kompakt - Tarifpolitik

Tarifautonomie

kompakt - Tarifautonomie

argumente - Vorteile des Tarifvertrags erkennen und nutzen

Präsidiumsbeschluss "Für eine neue Balance in der modernen Tarifautonomie"

Arbeitsrecht und Tarifpolitik

Arbeitskampfmittel sind in erster Linie Streik und Aussperrung. Zwar ist umstritten, ob die Tarifautonomie als Ausfluss der durch das Grundgesetz geschützten Koalitionsfreiheit auch Arbeitskämpfe umfasst. Die klaren Konturen, die die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte anfänglich entwickelt hat, sind über die Jahre allerdings verwischt worden. Diese Tendenz hat sich in den letzten Jahren fortgesetzt: Teils überraschend hat die Rechtsprechung sogenannte Sozialplanstreiks oder Unterstützungsstreiks zugelassen. Auf verbreitetes allgemeines Unverständnis ist eine Entscheidung gestoßen, die den sogenannten Flash-Mob unter - wenn auch engen - Voraussetzungen als Arbeitskampfmittel zugelassen hat.

Sympathiestreiks müssen ausgeschlossen bleiben
Das BAG hat mit einer Entscheidung aus 2007 seine Rechtsprechung zu sogenannten Unterstützungsstreiks geändert. Darin hat das BAG Unterstützungsstreiks für grundsätzlich zulässig erklärt. Zuvor galten solche Streiks grundsätzlich als unzulässig. Zu Recht hält das BAG aber daran fest, dass sogenannte Sympathiestreiks rechtswidrig sind. Arbeitskampfmaßnahmen, um etwa politische Forderungen durchzusetzen, sind unzulässig. Solche rechtswidrigen Streiks untergraben die Akzeptanz von Tarifverträgen und schaden der Tarifautonomie.

Flash-Mob ist kein Arbeitskampf
Flash-Mob-Aktionen sind schon per Definition kein Arbeitskampfmittel. Der Flash-Mob zielt auf Sabotage und Betriebsbesetzung. Genau das ist unzulässig. Die Rechtsprechung ist daher gut beraten, ihre Entscheidung aus dem Jahr 2009 zu überdenken und richtigzustellen. Die Besetzung von Betrieben, ihre Blockade und die Zerstörung von Betriebseigentum dürfen nicht zu zulässigen Arbeitskampfmitteln oder dem Streik vergleichbaren Aktionen zählen.

Aussperrung ist zulässiges Mittel des Arbeitskampfes
Die Antwort des Arbeitgebers auf den Streik ist die Aussperrung. Sie suspendiert die gegenseitigen Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis und ist ein anerkanntes Verteidigungsmittel, sei es defensiv, sei es präventiv. Auch wenn Arbeitgeber zurückhaltend von der Aussperrung Gebrauch machen, kann sie notwendig sein. Daher dürfen für die Aussperrung nicht strengere Regeln als für den Streik gelten. Dies berücksichtigt die Rechtsprechung seit vielen Jahren zu wenig. So wie der Streik ein zulässiges Mittel des Arbeitskampfes ist, gilt dies auch für die Aussperrung. Die vielfachen Beschränkungen, denen sie in der Rechtsprechung unterworfen worden ist, dürfen dieses Mittel des Arbeitskampfes nicht zum stumpfen Schwert werden lassen. Es ist nicht verständlich und auch nicht akzeptabel, wenn einerseits gänzlich neue, dem System des deutschen Arbeits- und Tarifrechts fremde und systemsprengende Maßnahmen wie Flash-Mobs zugelassen werden, auf der anderen Seite aber das Mittel der Aussperrung eingeschränkt wird.

Arbeitskampf gesetzlich regeln
Bisher gibt es keinerlei gesetzliche Regelung, die die Materie grundlegend regelt. Wir werben für einen umfassenden Regelungsansatz, der vor allem deutlich macht, was die Rechtsprechung früher noch betont hat: Arbeitskämpfe sind gesellschaftspolitisch und wirtschaftlich höchst unerwünscht und mit negativen Konsequenzen für die deutsche Volkswirtschaft verbunden. Das gilt ganz besonders in Zeiten zunehmender Internationalisierung und Digitalisierung. Dafür ist es notwendig, Fehlentwicklungen deutlich zu korrigieren, die die Rechtsprechung in den vergangenen Jahrzehnten genommen hat.