

Der Sympathiestreik

1. Einleitung

Der sogenannte Sympathiestreik - auch Unterstützungs- oder Solidaritätsstreik genannt - ist ein Mittel des Arbeitskampfes auf Seiten der Arbeitnehmer. Arbeitskämpfe sollen das Zustandekommen und die inhaltliche Ausgewogenheit von Tarifverträgen gewährleisten. Gesetzliche Regelungen des Arbeitskampfes an sich existieren nicht, jedoch ist das Streikrecht mittelbar durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützt. Denn Art. 9 Abs. 3 GG schützt die Koalitionen und den Kernbereich ihrer Betätigung. Zu diesem Kernbereich gehört auch der Abschluss von Tarifverträgen. Da das Arbeitskampfrecht grundsätzlich nicht gesetzlich geregelt ist, handelt es sich um reines Richterrecht.

Das BAG hat mit Urteil vom 19.06.2007 einen Paradigmenwechsel vollzogen und damit eine erneute, erhebliche Erweiterung des Streikrechts der Gewerkschaften hervorgerufen. Arbeitgeber müssen sich in Tarifkonflikten zukünftig einer weit größeren Kampfkraft gegenüber ausgesetzt sehen, als dies bisher der Fall war. Dies ist Anlass, die Rechtsprechung des BAG darzustellen und zur Rechtmäßigkeit eines Unterstützungsstreiks Stellung zu nehmen:

2. Definition

Der Streik ist die planmäßige gemeinschaftliche Arbeitsniederlegung mehrerer Arbeitnehmer mit dem Ziel der Änderung der Arbeitsbedingungen. Der Streik ist aber nur dann rechtmäßig, wenn kein Verstoß gegen die tarifliche Friedenspflicht vorliegt, auf Durchführung von Tarifforderungen (tariflich regelbares Ziel) gerichtet ist, von der Gewerkschaft getragen oder übernommen wird und nicht gegen den von der höchstrichterlichen Rechtsprechung entwickelten Grundsatz der Verhältnismäßigkeit verstößt. Nur dann können die unter Ziff. 4 erläuterten Rechtsfolgen eintreten.

Als Sympathiestreik wird die Unterstützung eines Arbeitskampfes in anderen Betrieben oder in einem anderen Tarifbereich bezeichnet, weil die Streikenden nicht unmittelbar eigene Kampfziele verfolgen. Somit fallen unter den Sympathiestreik solche Kampfmaßnahmen, die außerhalb des räumlichen oder fachlichen (betrieblichen) Geltungsbereichs des umkämpften Tarifvertrages erfolgen.

3. Rechtmäßigkeit des Sympathiestreiks

Bislang hatte das BAG den Sympathiestreik grundsätzlich für rechtswidrig erklärt. Mit Grundsatzurteil vom 05.03.1985 hatte es entschieden, dass unterstützende Streikmaßnahmen bereits nicht vom Schutzbereich des Art. 9 Abs. 3 GG gedeckt seien, es sei denn, Besonderheiten des Einzelfalls ließen ausnahmsweise eine abweichende rechtliche Einschätzung zu. Diese Grundsatzentscheidung bestätigte das BAG nochmals am 12.01.1988. Die grundsätzliche Unzulässigkeit von Unterstützungsstreiks begründete das BAG

damit, dass nur derjenige Arbeitgeber bestreikt werden darf, der beziehungsweise dessen Verband, dem er angehört, in der Lage ist, die Tarifforderung der Gewerkschaft durch Abschluss eines Tarifvertrages zu erfüllen und so den Arbeitskampf durch Nachgeben zu vermeiden bzw. zu beenden. Dies galt nach der Rechtsprechung des BAG ausdrücklich für solche unterstützenden Streikmaßnahmen einer Gewerkschaft, mit denen diese zu Gunsten einer anderen in einen Tarifkonflikt eingreift (fremdnütziger Unterstützungsstreik). Ob dies auch gelten sollte, wenn die den Hauptarbeitskampf führende und den Unterstützungsstreik ausrufende Gewerkschaft identisch sind (eigennütziger Unterstützungsstreik), brauchte das BAG bisher nicht zu entscheiden. Gleichwohl bestand in der Rechtsprechung der Instanzgerichte kein Zweifel daran, dass - in Anwendung der Vorgaben des BAG - auch ein eigennütziger Unterstützungsstreik grundsätzlich nicht unter den Schutzbereich des Art. 9 Abs. 3 GG fällt.

Mit Urteil vom 19.06.2007 hat das BAG jedoch eine Kehrtwende in seiner Rechtsprechung vollzogen.

In dem vom BAG am 19.06.2007 entschiedenen Fall ging es um die Klage eines Druckereiunternehmens, das von der Gewerkschaft ver.di Schadensersatz verlangte. ver.di führte zu jener Zeit mit einem Verlagsunternehmen einen Arbeitskampf um den Abschluss eines Tarifvertrages für Redakteure von Tageszeitungen. Zur Unterstützung dieses Arbeitskampfes rief ver.di bei dem zu demselben Konzern gehörenden Druckereiunternehmen, ein Schwesterunternehmen des Verlagsunternehmens, zu einem befristeten Streik auf. Daraufhin traten 20 Arbeitnehmer des Druckereiunternehmens für die Dauer einer Nachtschicht in einen „befristeten Solidaritätsstreik“. Das Druckereiunternehmen war Mitglied im Arbeitgeberverband Druckindustrie. Die für das Druckereiunternehmen geltenden Verbandstarifverträge waren zu dieser Zeit ungekündigt. Das Druckereiunternehmen hielt den Streik für unrechtmäßig. Hierauf gründete sich der geltend gemachte Schadensersatzanspruch gegen ver.di.

Die beiden ersten Instanzen gaben der Klage statt. Das BAG entschied hingegen, dass der von ver.di gegen das Druckunternehmen geführte Unterstützungsstreik rechtmäßig gewesen sei, und wies die Schadensersatzklage ab.

Das BAG stützt seine Entscheidung vom 19.06.2007 maßgeblich auf die Feststellung, dass Unterstützungsstreiks, wie auch andere Arbeitskampfmaßnahmen, von der gem. Art. 9 Abs. 3 GG gewährleisteten Betätigungsfreiheit der Gewerkschaften umfasst seien. Als Unterstützungsstreik definiert das BAG solche gewerkschaftlichen Streiks, die der Unterstützung eines in einem anderen räumlichen oder fachlichen Tarifgebiet geführten Hauptarbeitskampf dienen. Vom Schutzbereich des Art. 9 Abs. 3 GG seien dabei alle Arten von Unterstützungsstreiks umfasst, unabhängig davon, ob die Gewerkschaft, die zum Unterstützungsstreik aufruft, mit derjenigen, die den Hauptarbeitskampf führt, identisch sei oder nicht. Die Grenzen der Zulässigkeit eines Unterstützungsstreiks richten sich nach Ansicht des BAG allein nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit. Danach sollen Unterstützungsstreiks nur dann rechtswidrig sein, wenn sie zur

Unterstützung des Hauptarbeitskampfes offensichtlich ungeeignet, offensichtlich nicht erforderlich oder unangemessen sind.

Das BAG hat neben den genannten Grundsätzen weitere folgende Orientierungssätze mit Urteil vom 19.06.2007 zur Rechtmäßigkeit des Unterstützungsstreiks aufgestellt:

- Das Arbeitskampfrecht bedarf der Ausgestaltung durch die Rechtsordnung. Solange gesetzliche Regelungen fehlen, obliegt die Ausgestaltung den Gerichten.
- Bei der Ausgestaltung sind die Grenzen zu beachten, welche die Tarifvertragsparteien für Arbeitskämpfe selbst gezogen haben. Diese ergeben sich insbesondere aus der tarifvertraglichen relativen Friedenspflicht. Bestehende Tarifverträge dürfen während ihrer Laufzeit nicht durch Arbeitskampfmaßnahmen in Frage gestellt werden.
- Ein Unterstützungsstreik verstößt regelmäßig nicht gegen die Friedenspflicht.
- Ein Unterstützungsstreik ist zur Durchsetzung des im Hauptarbeitskampf verfolgten Streikziels nicht allein deshalb ungeeignet, weil der mit dem Unterstützungsstreik überzogene Arbeitgeber die Streikforderung nicht selbst erfüllen kann.
- Der mit einem Unterstützungsstreik überzogene Arbeitgeber bedarf regelmäßig eines stärkeren Schutzes als die vom Hauptarbeitskampf unmittelbar betroffenen Arbeitgeber.
- Die Angemessenheit (Proportionalität) eines Unterstützungsstreiks kann nicht generell bejaht oder verneint werden. Regelmäßig unangemessen ist ein Unterstützungsstreik, wenn der Hauptstreik rechtswidrig ist. Im Übrigen ist für die Beurteilung der Verhältnismäßigkeit die Nähe oder Ferne des Unterstützungsstreiks gegenüber dem Hauptarbeitskampf von Bedeutung. Dabei kann insbesondere eine Rolle spielen, ob die vom Hauptarbeitskampf und vom Unterstützungskampf betroffenen Arbeitgeber in einer konzernrechtlichen Verbindung stehen. Ein Unterschied kann es auch ausmachen, ob eine Gewerkschaft durch den Unterstützungsstreik einen oder einen fremden Hauptstreik fördern will. Unangemessen kann ein Unterstützungsstreik sein, wenn sich der Schwerpunkt des Arbeitskampfes auf den Unterstützungsstreik verlagert und dieser seinen Charakter als bloßer Unterstützungsstreik verliert.

Somit hat das BAG mit seiner Entscheidung vom 19.06.2007 das bestehende Ungleichgewicht im Arbeitskampfrecht nochmals erheblich zu Lasten der Arbeitgeber verstärkt, indem es Unterstützungsstreiks für grundsätzlich zulässig erklärt hat.

4. Rechtsfolgen des rechtmäßigen Unterstützungstreiks für die Arbeitsvertragsparteien

a) Suspendierung der Hauptleistungspflichten

Die Teilnahme eines Arbeitnehmers am rechtmäßigen Streik bewirkt die Suspendierung der Hauptleistungspflichten. Für die Dauer der Streikteilnahme entfallen daher die Arbeitspflicht der Arbeitnehmer und die Vergütungspflicht der Arbeitgeber. Eine Abmahnung oder Kündigung wegen der Streikteilnahme sind unzulässig. Die Nebenpflichten bleiben jedoch bestehen. Der Arbeitnehmer muss an Notstands- und Erhaltungsarbeiten mitwirken. Das Recht zur Teilnahme an einem rechtmäßigen Streik haben nicht nur die Mitglieder der streikführenden Gewerkschaft, sondern auch Mitglieder anderer Gewerkschaften und nicht organisierter Arbeitnehmer.

b) Urlaub

Streiktage zählen grundsätzlich nicht als Urlaubstage und können somit nicht auf den Jahresurlaub angerechnet werden. Befinden sich aber Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen beim Ausbruch eines Streiks bereits im Urlaub, muss dieser weiter gewährt werden; ebenso ist in diesem Zeitpunkt bereits bewilligter Urlaub grundsätzlich zu gewähren. Urlaubsgesuche streikender oder ausgesperrter Arbeitnehmer/innen sind abzulehnen. Ihre Urlaubsansprüche verfallen wegen Zeitablaufs, falls wegen des Arbeitskampfes eine rechtzeitige Geltendmachung nicht möglich war. Wird der Streik nicht durch eine Aussperrung (Arbeitskampfmittel des Arbeitgebers) beantwortet, können Urlaubswünsche arbeitswilliger Arbeitnehmer erfüllt werden, wenn sie mit dem betrieblichen Urlaubsplan im Einklang stehen und dringende betriebliche Belange oder vorrangige Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer nicht entgegenstehen.

c) Feiertage

Während des Arbeitskampfes haben streikende Arbeitnehmer/innen grundsätzlich keinen Anspruch gem. § 2 Abs. 1 EFZG auf Feiertagsbezahlung. Ein Anspruch besteht aber dann, wenn der Arbeitskampf unmittelbar vor dem gesetzlichen Feiertag endet oder sich unmittelbar an den Feiertag anschließt. Dies gilt nicht, wenn die Gewerkschaft einen bereits begonnenen Streik lediglich an dem gesetzlichen Feiertag aussetzt. Auch muss die Gewerkschaft im Konflikt um einen Verbandstarifvertrag die Beendigung des Streiks zumindest dem Arbeitgeberverband vor dem Feiertag mitgeteilt haben.

5. Rechtsfolgen des rechtmäßigen Streiks im Rahmen der Sozialversicherung

a) Krankenversicherung

Während der Dauer eines rechtmäßigen Arbeitskampfes besteht die Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung fort.

Die Mitgliedschaft der freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung Versicherten wird durch den Wegfall des Entgelts infolge des Arbeitskampfes ebenfalls nicht berührt. Die freiwillig Versicherten haben jedoch für Tage, für die sie infolge des Arbeitskampfes kein Entgelt erhalten, den Krankenversicherungsbeitrag selbst zu zahlen. Mit dem Wegfall des Erstattungsanspruchs infolge des Arbeitskampfes entfällt auch der Anspruch auf den Zuschuss zum Krankenversicherungsbeitrag nach § 257 SGB V. Besteht nur für Teile eines Monats Anspruch auf den Arbeitgeberzuschuss, ist dieser nach § 223 SGB V zu berechnen. Das gleiche gilt für Beschäftigte, die nur wegen Überschreitens der Arbeitsentgeltgrenze versicherungsfrei oder von der Versicherungspflicht befreit und bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen versichert sind.

b) Unfallversicherung

Streikende Arbeitnehmer/innen stehen nicht unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung. Dies gilt insbesondere für Unfälle, die sich auf dem Weg zu der oder von der Arbeitsstelle ereignen, wenn der Arbeitnehmer die Arbeitsstelle aufsucht, um sich an Arbeitskampfmaßnahmen zu beteiligen.

c) Rentenversicherung

Auch in der Rentenversicherung sind vom Arbeitgeber für Streikende während des Arbeitskampfes keine Beiträge zu entrichten. Volle Kalendermonate, für die wegen eines Arbeitskampfes keine Beiträge entrichtet worden sind, sind weder Beitragszeiten noch Anrechnungszeiten. Sie können für die Erfüllung der Wartezeit und zur Rentensteigerung nur angerechnet werden, wenn für sie freiwillige Beiträge entrichtet werden. Nach § 8 Abs. 1 DEÜV ist innerhalb von 6 Wochen nach Ablauf eines Kalendermonats vom Beginn des Arbeitskampfes an eine Abmeldung zu erstatten. Für die Wiederanmeldung gilt eine Frist von 2 Wochen seit Wiederaufnahme der Beschäftigung.

d) Arbeitslosenversicherung

Arbeitslosenversicherungsbeiträge sind während des Arbeitskampfes für Streikende nicht zu entrichten. Derartige Zeiten dienen, soweit sie 4 Wochen überschreiten, nicht der Erfüllung der Anwartschaft nach § 123 SGB III und sind insoweit auch bei der Berechnung der Dauer des Anspruchs auf Arbeitslosengeld nach § 127 Abs. 1 und 2 SGB III nicht zu berücksichtigen. Die Arbeitsverwaltung hat sich nach § 146 SGB III im Arbeitskampf neutral zu verhalten und darf deshalb nicht durch die Gewährung von Arbeitslosengeld, Arbeitslosenhilfe oder Kurzarbeitergeld in den Arbeitskampf eingreifen. Für die Dauer des Arbeitskampfes ruhen deshalb nach § 146 Abs. 2 SGB III die Ansprüche der streikenden Arbeitnehmer/innen auf diese Leistungen. Inwieweit auch die Ansprüche vom Arbeitskampf nur mittelbar betroffener Arbeitnehmer ruhen, richtet sich nach § 146 Abs. 3 und 4 SGB III.

6. Schlussbewertung

Nach der bisherigen Rechtsprechung des BAG darf der Arbeitskampf richtigerweise nur zur Durchsetzung tariflicher Regelungen eingesetzt werden. Ein Sympathiearbeitskampf ist zur Durchsetzung tariflicher Regelungen grundsätzlich nicht geeignet, weil die streikenden Arbeitnehmer von der angestrebten tariflichen Regelung nicht unmittelbar profitieren können. So hat das BAG bisher auch ausgeführt, dass der Arbeitgeber im Fall des Sympathiestreiks Ziele des Hauptarbeitskampfes nicht erfüllen kann und deswegen nicht zwischen Nachgeben und Arbeitskampf wählen kann. Er bedürfe deswegen eines größeren Schutzes als der unmittelbar von einem Arbeitskampf betroffene Arbeitgeber. Die Entscheidungen, wonach ein Sympathiestreik grundsätzlich unzulässig ist, gehören zum Fundament des deutschen Arbeitskampfrechts. Die Einschränkung des BAG, der Sympathiestreik müsse verhältnismäßig sein, schafft mehr Verunsicherung als Rechtssicherheit. Die Entscheidung macht deutlich, dass ein neuer gesetzlicher Rahmen für das Tarif- und Arbeitskampfrecht nötig ist, um die Tarifautonomie zukunftsfähig zu machen.