



Heads Up Arbeitsrecht. 15 Minutes. To the point.

Und plötzlich streikt die Bahn

Kann uns das auch passieren?

Jan Einhaus

Partner

Agenda

Voraussetzungen eines Streiks

Vorbereitungsmöglichkeiten

Reaktionsmöglichkeiten

Aktueller Hintergrund

- Warnstreik der GdL am 15.-16. November 2023
- Neues Europäisches Ziel: Bei gewerkschaftlichem Organisationsgrad von weniger als 80% sollen Mitgliedsstaaten Aktionsplan schaffen, um Organisationsgrad zu stärken
- Anzahl der Streiks in Deutschland immer noch deutlich unterdurchschnittlich im Vergleich zu anderen Staaten
- Aber: Zunahme von Streikmaßnahmen erwartet
- Spartenstreiks (z.B. Lokführer, Piloten, Lotsen) betreffen rglm. Vielzahl von Menschen



Kann das in meinem Unternehmen auch passieren?

- Grundsätzlich ja!
- Recht auf Arbeitskampf ist in Deutschland im Grundgesetz (Art. 9 Abs. 3 GG) verankert, weshalb grds. gestreikt werden darf, solange der Streik rechtmäßig ist (siehe sogleich)
- Ein Streik kann daher immer dann drohen, wenn sich der Arbeitgeber (AG-Verband oder einzelner AG) und die Gewerkschaft nicht auf einen (neuen) Tarifvertrag einigen können
- Unterscheide
 - Ziel ist neuer Tarifvertrag (TV läuft aus, Verhandlungen werden aufgenommen)
 - Ziel ist erstmaliger Tarifvertrag (MA/BR droht mit Gewerkschaft, Gewerkschaft tritt erstmalig auf den Plan)

Streikformen

- Flächenstreik für Flächentarifvertrag
- Schwerpunktstreik bei bestimmten besonders relevanten Betrieben
- Streik für Haustarifvertrag
- Unterstützungsstreik (Betrieb ist nicht unmittelbar betroffen, sondern unterstützt Streik in anderen Bereichen)
- Flashmob (z.B. im Einzelhandel)

Wie erkenne ich, ob ein Streik droht?

- Rglm. gibt es Vorwarnungen, die einen Streik ankündigen. Hier gilt es, besonders aufmerksam zu sein, um die Anzeichen frühzeitig zu erkennen und Vorkehrungen zu treffen
- Abschluss neuer TV nach Ende der Laufzeit: rglm. vergleichsweise leicht erkennbar und planbar
- Erstmaliger Abschluss eines TV, oftmals ein Haustarifvertrag, ist komplizierter
 - Unzufriedene Mitarbeiter/BR drohen mit Gewerkschaft
 - Themen oftmals Vergütung und Arbeitszeit
 - Gewerkschaft kündigt Informationsveranstaltungen an und verlangt Zutritt bzw. fordert zu Verhandlungen auf
- In die Belegschaft „reinhören“, Problembewusstsein schärfen, Organisationsgrad evaluieren
- Vorbereitungsmaßnahmen starten

Abgrenzung rechtmäßiger/rechtswidriger Streik

Rechtmäßiger Streik	Rechtswidriger Streik
<ul style="list-style-type: none">• Streik ist von Gewerkschaft getragen• Gewerkschaft und Streikende verfolgen tariflich regelbares Ziel• Ziel muss tarifrechtlich zulässig sein• Bekanntgabe des Streikbeschlusses• Streik erst nach Ablauf der Friedenspflicht (nicht während Laufzeit eines TV)• Ultima Ratio (vorherige Verhandlungen) Problem: Warnstreik• Verhältnismäßigkeit	<ul style="list-style-type: none">• Spiegelbildlich, vor allem:<ul style="list-style-type: none">• Streik nicht gewerkschaftlich organisiert („wilder Streik“)• Kein zulässiges Streikziel (z.B. politischer Streik)• keine ordnungsgemäße Bekanntgabe• Verstoß gegen Friedenspflicht• Unverhältnismäßigkeit

Rechtsfolgen rechtmäßiger/rechtswidriger Streik

Rechtsfolgen rechtmäßiger Streik	Rechtsfolgen rechtswidriger Streik
<ul style="list-style-type: none">• Suspendierung der Hauptleistungspflichten• Keine Arbeitspflicht, keine Beschäftigungspflicht• Keine Pflicht zur Gehaltszahlung• Gewerkschaftsmitglieder erhalten von der Gewerkschaft Streikgeld• Keine Sanktionsmöglichkeiten für AG	<ul style="list-style-type: none">• Pflicht zur Arbeitsleistung bleibt bestehen• Keine Pflicht zur Gehaltszahlung („ohne Arbeit kein Lohn“)• Abmahnung• (außerordentliche) Kündigung• Ggf. Schadensersatzansprüche des AG

Das Wichtigste: Seien Sie vorbereitet!!

- (Warn)Streiks werden kurzfristig bekanntgegeben, zeichnen sich aber rglm. ab und sind daher bis zu einem gewissen Grad planbar
- Zeitspanne zwischen Ankündigung und Beginn der Streikmaßnahme in der Regel nur wenige Tage
- Daher müssen Vorbereitungsmaßnahmen rechtzeitig bedacht und getroffen werden, ansonsten ist zu wenig Zeit und man läuft Gefahr, die Kontrolle zu verlieren. Ziel muss es sein, durch diese Maßnahmen präventiv die Auswirkungen auf das Unternehmen so gering wie möglich zu halten und operativ handlungsfähig zu bleiben
- Denkbare Vorbereitungsmaßnahmen:
 - Rechtzeitige Bestandsaufnahme
 - Kommunikation nach innen und außen
 - Task Force/Notfalldienste

Bestandsaufnahme

- Welche Abteilungen sind betroffen?
- Wie viele AN fallen aus?
- Einfluss des Ausfalls auf das operative Geschäft?
- Wie viele AN sind für Minimalbesetzung notwendig, damit Betrieb notdürftig aufrechterhalten bleiben kann?
- Wie liefen letzte Streiks im Unternehmen ab? Wie liefen zuletzt Streiks mit derselben Gewerkschaft in anderen Unternehmen ab?
- Verfügen nicht-streikende AN über die notwendigen Kenntnisse u. Fähigkeiten, um für die Dauer des Streiks versetzt zu werden?
- Strategie vorbereiten (Ersatzeinstellungen, Streikbruchprämien, Notdienste)

Rechtzeitige Kommunikation nach innen

- Offene und transparente Information und Kommunikation gegenüber der Belegschaft z.B. über
 - Forderungen der Gewerkschaft und mögliche Konsequenzen
 - Gegenangebote des AG und deren Vorteile
 - Verhandlungsstand
 - Voraussetzungen und Rechtsfolgen eines Streiks
 - Hinweis, dass weiterhin ein Kompromiss mit Gewerkschaft gesucht wird
- Wichtig: Behalten Sie die Deutungshoheit und überlassen Sie dieses Feld nicht den Gewerkschaften!
- Ihr Motto: "Die Belegschaft ist nicht mein Feind!"
- Rechtzeitige Einbindung externer Berater (PR, Kommunikation)

Rechtzeitige Kommunikation nach außen

- Offene und transparente Information und Kommunikation gegenüber Dritten, z.B.
 - Stellungnahmen in der Presse/Social Media zu Forderungen und Verhandlungsstand
 - Information von Kunden und Vertragspartnern, z.B. in Bezug auf Verzögerungen oder Lieferengpässe
 - Prüfung von Verträgen auf mögliche Sanktionen
- Rechtzeitige Einbindung externer Berater (PR, Kommunikation)
- Wichtig: Information an Behörden (verbindlich)
 - Unverzügliche schriftliche Anzeige über Beginn und Beendigung des Streiks an zuständige Agentur für Arbeit (§ 320 Abs. 5 SGB III)
 - Ggf. Mitteilung an gesetzliche Krankenkassen (falls Entgelt länger als einen Monat nicht gezahlt wird)

Strategieplanung – wie halte ich den Betrieb aufrecht? Wie reagiere ich?

- Einsatz von sog. Streikbrechern
 - Neueinstellungen/Versetzungen
 - Anordnung von Überstunden
 - Grundsätzlich bestehende Mitbestimmungsrechte des BR bei arbeitskampfbedingten Neueinstellungen/Versetzungen oder Überstunden stark eingeschränkt oder ausgeschlossen
 - Keine Leiharbeitnehmer (vgl. § 11 Abs. 5 AÜG)
- Zahlung von sog. Streikbruchprämien an AN, die sich Streikaufruf der Gewerkschaft widersetzen
 - Streikbruchprämie muss vor oder während des Streiks zugesagt werden, nicht nach dessen Ende
 - Keine feste Höhe festgelegt, EUR 100 - EUR 200,00 brutto/Arbeitstag üblich

Strategieplanung – wie halte ich den Betrieb aufrecht? Wie reagiere ich?

- Einrichtung von Notdiensten
 - Wichtig zur Beibehaltung der Funktionsfähigkeit des Betriebs, vor allem bei gefahrgeneigter Tätigkeit (Kontrolle, Wartung etc.)
 - Vor allem relevant in Bereichen der öffentlichen Daseinsvorsorge und Mindestversorgung (Krankenhaus, Kita, Verkehr etc.). Hier ist zwingend eine sog. Notdienstvereinbarung mit der Gewerkschaft abzuschließen. Hierauf können und müssen Sie vorbereitet sein!
 - Rechtszeitige Bildung einer Task Force/eines Streikteams
 - Einrichtung und Ausgestaltung von Notdiensten oftmals streitentscheidend in Eilverfahren bei der Frage der Verhältnismäßigkeit eines Streiks
- Stilllegung des Betriebs bzw. von Betriebsteilen oder Aussperrung

Rechtsschutz

- Regelmäßig gerichtliches Eilverfahren, da die Zeit drängt und Streik unmittelbar bevorsteht
- Schnell handeln, Rechtsbeistand rechtzeitig einbinden
- Sofortige Beantragung einer einstweiligen Verfügung beim zuständigen Arbeitsgericht
 - nur vorläufige Entscheidung
 - Grundrechtsschutz vs. Eilbedürftigkeit (keine unzulässige Vorwegnahme der Hauptsache)
- Erfolgsversprechend nur bei rechtswidrigem Streik, mögliche Anlässe für einstweilige Verfügung z.B.
 - Verstoß gegen die Friedenspflicht (z.B. Streikandrohung während laufender Tarifverhandlungen)
 - Unwirksames Streikziel (z.B. politisch motivierter Streik/"Fridays for Future")
 - Rechtswidriges Streikziel (tariflich nicht regelbares Ziel)
 - Verhältnismäßigkeit oftmals entscheidend (Einrichtung von Notdiensten zwingend im Bereich der Daseinsvorsorge)

Key Take-aways

Eins

Treffen Sie rechtzeitig Vorbereitungen, um im Streikfall handlungsfähig zu bleiben

Bleiben Sie im Fahrersitz! Überlassen Sie der Gewerkschaft die Deutungshoheit nicht mehr als notwendig

Zwei

Antizipieren Sie die möglichen Szenarien und passen Sie diese an die betrieblichen Gegebenheiten an

Bereiten Sie rechtzeitig eine Notfallstrategie vor (Notdienste)

Drei

Denken Sie an die transparente Kommunikation nach innen und außen

Bereiten Sie gerichtliche Rechtsschutzmaßnahmen rechtzeitig vor

Wir sagen Danke
und auf Wiedersehen

vangard | **Littler**

Heads Up Arbeitsrecht.
15 Minutes. To the point.

Do, 7. Dezember 2023
11.45 - 12.00 Uhr

Jan Einhaus
Partner



Die Welt des
Arbeitsrechts
verändert sich ständig.

Bleiben Sie auf dem
Laufenden.



www.vangard.de



[aktuelle Blogbeiträge](#)



[Podcast: vangard spricht!](#)



[Webinare und Veranstaltungen](#)



[Folgen Sie uns auf LinkedIn](#)



[Abonnieren Sie unseren Newsletter](#)



[Lassen Sie Ihr Team schulen](#)