

Bloßes Richterrecht für Arbeitskämpfe ist nicht hinnehmbar

BERLIN, 16. August. Mitten in der Hauptferienzeit stand Deutschland gleich zweimal knapp vor einem Flugstreik – beide Male würde er in letzter Minute abgeblieben und die gewerkschaftliche einstufige Verfügungsverfahren vor dem Arbeitsgericht. Eine Woche später waren es dann die Arbeitgeber, die in beiden Instanzen unterlagen. Sie konnten den Streik aber durch die Anrufung des Schlichters erst einmal abwenden (FAZ vom 10. August). Durch den Streik wären vermutlich 3000 Flüge ausgefallen und 400 000 Passagiere betroffen gewesen. Die Regeln, nach denen sich – oft nur binnen Stundenfrist – entscheidet, ob ein Streik stattfindet, sind für die Allgemeinheit kaum durchschaubar. Letztendlich gehen das prozessaktuelle Gescheh der aktuelle Arbeitsrichter den Ausschlag. Die berühmte Weisheit: „Vor Gericht und auf hoher See ist man in Gottes Hand“ gilt hier ganz besonders – nur zittert neben den Prozessparteien das ganze Land mit.

Das Besondere der immer mehr zunehmenden Streiks von Fluglotsen, Lehrern, Ärzten und anderen „Funktionsstellen“ liegt darin, dass diese Berufsgruppen in der Daseinsvorsorge tätig sind. Gemeint ist die – heute weit verstandene – Versorgung der Allgemeinheit mit Leistungen, die für den Alltag einer Zivilgesellschaft unentbehrlich sind. Dazu gehören unter anderem die Bereitstellung des öffentlichen Nah- und Fernverkehrs, von Post- und Telekommunikationsleistungen sowie das Gesundheitssystem. Dies betrifft grundlegende geschützte Lebensverhältnisse; die Leistungen werden mittlerweile auch von Privatunternehmen erbracht. Für Arbeitskämpfe ist die Ausgangslage hier anders als in der übrigen Privatwirtschaft. Die Erbringung dieser Aufgaben zeichnet sich häufig durch einen monopolartigen Charakter aus. Teilweise sind sie netzgebunden; bei anderen Aufgaben – wie der Luftfahrt, in Krankenhäusern oder Kindergärten – folgt das aus dem speziellen Leistungsangebot. Der Nutzer kann nicht einfach auf einen anderen Leistungsbringer ausweichen.

Störungen treffen daher die Allgemeinheit massiv. Gleichzeitig sind die Handlungsmöglichkeiten der Arbeitgeber im Arbeitskampf sehr beschränkt. Auswertungen kommen meist nicht in Betracht. Dagegen spricht sich die Verpflichtung, die entsprechenden Leistungen zu erbringen. Die für das Funktionieren des Arbeitskamps wichtige Waffengleichheit

Zweimal zitterte die Republik, weil die Fluglotsen einen Streik angekündigt hatten. Nun ist erst einmal der vom Arbeitgeber angereifte Schlichter an der Reihe. Eine Wiedereinführung der Tarifeinheit, die das Bundesarbeitsgericht zugunsten der Sparten-gewerkschaften gekippt hat, wäre heikel. Aber zumindest im Bereich der Daseinsvorsorge sollte der Gesetzgeber ein geordnetes Verfahren für Arbeitskämpfe schaffen.

Von Robert von Steinau-Steinrück



Illustration Andrea Koopmann

oder Kampfparrität ist in diesen Bereichen deshalb deutlich gestört.

Einziger inhaltlicher Prüfstein für die Zulässigkeit eines Arbeitskamps ist der von den Gerichten entwickelte Grundsatz der Verhältnismäßigkeit. Ein Arbeitskampf muss demnach geeignet, erforderlich und angemessen sein. Nur die Angemessenheit (das heißt die Verhältnismäßigkeit im engeren Sinn) prüfen die Ar-

beitsgerichte in vollem Umfang, bezogen auf den jeweiligen Einzelfall. Die Geeignetheit und die Erforderlichkeit können die Streitparteien dagegen mehr oder weniger selbst beurteilen.

Dieser Maßstab ist aber kaum funktionsfähig. Die rückblickende Beurteilung abgeschlossener Sachverhalte mag noch möglich sein; die mit einer gewissen Rechtssicherheit für alle Beteiligten ver-

bundene vorausschauende Entscheidung ist es jedoch nicht. Dazu kommt, dass Gerichtsentscheidungen meist als einstufige Verfügungen aufgrund einer nur summarischen Prüfung binnen weniger Stunden ergehen.

Unso schwer wiegt daher, dass sich die Regeln des Bundesarbeitsgerichts für den Arbeitskampf in den letzten Jahren generell deutlich zu Lasten der Arbeitgeber verschoben haben. Die entscheidende Vorschrift ist seit jeher Artikel 9 Absatz 3

von Tarifverträgen, daher ist es mit dem Tarifrecht eng verflochten. Streiks zur Erzwingung eines Tarifvertrags, der nach den Grundsätzen der Tarifeinheit am Ende sowieso nicht zur Anwendung gelangt, hielt die Rechtsprechung daher bis zu den Lokführerstreik im Jahr 2007 für rechtswidrig. Das führte dazu, dass die kleinen Berufsgruppengewerkschaften mit großen Gewerkschaften in Tarifgemeinschaften solidarisch zusammenwirkten. Damit ist die

In vergangenen Jahr hat das Bundesarbeitsgericht den Grundsatz der Tarifeinheit endgültig aufgegeben (Az.: 4 AZR 549/08). Jede Berufsgruppengewerkschaft kann seitdem für ihre Klientel das Maximale herausholen, ohne auf andere Rücksicht nehmen zu müssen. Seither tobt ein erbitterter Wettbewerb der Gewerkschaften um Mitgliedsbücher. Für die Arbeitgeber und vor allem für die Allgemeinheit bedeutet das nichts Gutes. Eine deutliche Zunahme von Arbeitskämpfen für den Industriestandort Deutschland ist programmiert.

Schon für „normale“ Arbeitskämpfe ist diese Entwicklung schwer hinnehmbar. Aber im Bereich der Daseinsvorsorge spricht wegen der massiven Betroffenheit der Bürger viel für eine Pflicht des Gesetzgebers, tätig zu werden. Gesetzliche Regeln, die einen Ausgleich zwischen der Koalitionstreue einerseits und der Entgegnung von Leistungen der Daseinsvorsorge andererseits schaffen, haben eine höhere Legitimität als punktuelles Richterrecht. Auch könnte das endlich zu größerer Rechtssicherheit führen. In zahlreichen Ländern existieren deshalb Sonderregeln für den Arbeitskampf in der Daseinsvorsorge.

Eine gesetzliche Wiedereinführung der Tarifeinheit könnte hingegen im Hinblick auf Artikel 9 verfassungsrechtlich problematisch sein. Unterhalb dieser Schwelle gibt es allerdings eine breite Palette möglicher Regelungen: Sie reichen von obligatorischen Schlichtungsverfahren über Kooperationsmodelle für die beteiligten Gewerkschaften bis hin zu Ankündigungs- und erweiterten Friedenspflichten. Auch gehört dazu der Vorschlag, das Bundesarbeitsgericht mit dem Antrag auf eine einstufige Verfügung anrufen zu können, was bislang nicht möglich ist.

Der Autor ist Partner der Luther Rechtsanwalts-gesellschaft.

Mehr zum Thema Recht & Steuern im Internet auf unseren Seiten www.faz.net/recht

Blog: www.faz.net/das/steuertwo