

Arbeitskampf

Arbeitskampfrecht muss gesetzlich geregelt und Warnstreiks verboten werden

Um was geht es?

Verhandlungsbegleitende Warnstreiks sind aufgrund der eintretenden Schäden unverhältnismäßig

In der Praxis werden immer wieder Tarifverhandlungen zwischen den Gewerkschaften und der Arbeitgeberseite durch Warnstreiks belastet. Dabei handelt es sich nicht um nur kurzfristige Arbeitsniederlegungen, die Warnstreikaktionen haben zwischenzeitlich einen Umfang von 24 Stunden und mehr erreicht. Sie geschehen auch dann, wenn die Arbeitgeberseite ein Angebot zum Abschluss eines Tarifvertrages vorlegt, über das noch verhandelt werden muss. Aufgrund der andauernden Gespräche sind die hierdurch eintretenden Schäden völlig unverhältnismäßig.

Dies gilt insbesondere dann, wenn nicht nur die Arbeitgeberseite als Verhandlungspartner getroffen wird, sondern unbeteiligte Dritte die Streikfolgen erleiden müssen. Dies gilt insbesondere bei Arbeitskämpfen im Bereich des Luftverkehrs und bei der Bahn.

Bestärkt werden die Gewerkschaften durch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Dieses stellt die Auswahl und den Umfang des Arbeitskampfmittels allein in die Ermessensentscheidung der Gewerkschaften. Gesetzliche Regeln, die die Handlungen der Gewerkschaften beschränken können, fehlen komplett.

Notwendig ist eine gesetzliche Regelung anstelle von nicht belastbarer Rechtsprechung. Die Regelung zulässiger Arbeitskampfmaßnahmen ist nötig, die alleinige Verhältnismäßigkeitsprüfung, die derzeit die Rechtsprechung durchführt, ist zu wenig.

Was braucht die Wirtschaft?

Eine klare gesetzliche Regelung des Arbeitskampfrechts

Das Arbeitskampfrecht als wesentlicher Bestandteil der Tarifaufeinandersetzung in der Bundesrepublik Deutschland muss gesetzliche Spielregeln bekommen. Insbesondere müssen Warnstreikaktionen vor einem endgültigen Scheitern der Verhandlungen untersagt sein. In Bereichen hoher Drittbetroffenheit ist ergänzend zu fordern, dass vor der Durchführung von Streikaktionen Schlichtungsverhandlungen stattgefunden haben müssen.

Was ist zu tun?

Der Gesetzgeber muss ein Arbeitskampfbuch schaffen, das Voraussetzungen und Grenzen von Arbeitskampfhandlungen beinhaltet.

- Kodifizierung des Arbeitskampfrechts
Der Gesetzgeber muss seinem verfassungsrechtlichen Auftrag gerecht werden, alle „wesentlichen Bereiche“ des Zusammenlebens gesetzlich zu regeln. Hierzu gehört zwingend das Arbeitskampfrecht.
- Verbot von verhandlungsbegleitenden Streikaktionen
Verhandeln Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften den Inhalt eines neuen Tarifvertrages, dürfen die Gespräche nicht durch Warnstreiks belastet werden.
- Verpflichtende Schlichtung in Bereichen hoher Drittbetroffenheit
Der Gesetzgeber muss Bereiche von Drittbetroffenheit definieren und in diesen vor jeder Arbeitskampfmaßnahme verpflichtende Schlichtungsgespräche vorschreiben.