

Streik und andere Kampfmassnahmen

Die Streiklust der Arbeitnehmenden hat in den letzten Jahren zugenommen. Auffallend ist, dass Kampfmassnahmen und Streiks besonders in Betrieben und Branchen geführt werden, die keine Sozialpartnerschaft mit Gewerkschaften und Arbeitnehmerverbänden pflegen.

Text: Brigitte Kraus-Meier



Brigitte Kraus-Meier ist Inhaberin von konzis, der Agentur für Arbeitsrecht und Kommunikation in Zürich. Sie ist Juristin und Kommunikationsfachfrau und begleitet Unternehmen aktiv in Veränderungssituationen, insbesondere bei Betriebsübernahme, Neuausrichtung, Personalmassnahmen sowie in der Verhandlungsführung mit Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen. Brigitte Kraus ist Partner für Arbeitsrecht und Kommunikation des Personalmanagement-Netzwerks hr4hr.ch.

Zu Beginn müssen gleich zwei Dinge richtiggestellt werden: Die Vermutungen, dass in der Schweiz nicht gestreikt werde und Streiks nicht erlaubt seien, sind falsch. Das Gegenteil ist der Fall. Das Streikrecht ist gemäss Bundesverfassung Art. 28 III garantiert. Im Gegensatz zu Deutschland beispielsweise, wo weder im Grundgesetz noch in anderen Gesetzen ein Streikrecht zugesichert ist.

Rechtmässig ist ein Streik nur dann, wenn er von einem tariffähigen Subjekt – Gewerkschaft oder Arbeitnehmerverband – geführt wird. In der Schweiz gilt somit das kollektive Streikrecht. Streiks einzelner Personen oder einer nicht organisierten Personengruppe sind nicht zulässig.

Voraussetzungen für einen rechtmässigen Streik

Dass die Schweiz trotz garantiertem Streikrecht nicht als Streiknation wahrgenommen wird, hängt vor allem damit zusammen, dass in zahlreichen Unternehmen und Branchen Gesamtarbeitsverträge zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite vereinbart worden sind. Diese beinhalten nebst arbeitsvertraglichen Bestimmungen eine Friedenspflicht und schränken damit das Streikrecht massiv ein. Allen voran die Maschinen- und Metallindustrie, die im Jahr 1937 ein Friedensabkommen schloss, das die Kooperation durch die Sozialpartnerschaft und die Ablehnung aller Kampfmassnahmen zum Inhalt hatte.

Damit ein Streik rechtmässig ist, müssen fünf Voraussetzungen erfüllt sein:

• Tariffähiges Streiksubjekt

Ein tariffähiges Subjekt ist eine Organisation, welche die Fähigkeit besitzt, Gesamtarbeitsverträge abzuschliessen. Aufseiten der Arbeitnehmenden sind das Gewerkschaften und Arbeitnehmerverbände als juristische Personen, die anerkannt sind.

• Arbeitsbeziehung und durch GAV regelbare Ziele

Ein Streik ist zulässig, wenn er sich einerseits auf das Arbeitsverhältnis bezieht und andererseits Ziele betrifft, die noch nicht durch einen GAV geregelt sind. Streiks, die sich auf bisherige GAV-Regelungen beziehen oder zur Durchsetzung von Rechtsansprüchen dienen, sind demnach unzulässig. Es gibt allerdings Lehrmeinungen, wonach ein Streik sich lediglich auf das Arbeitsverhältnis beziehen muss.

• Friedenspflicht gewahrt

Zwei Arten Friedenspflichten werden unterschieden: die gesetzliche und die vertragliche. Betreffend der gesetzlichen Friedenspflicht wird an dieser Stelle auf Art. 357a II OR verwiesen, wonach der Arbeitsfrieden zu wahren ist, soweit es sich um GAV-Gegebenheiten handelt («relative Friedenspflicht», weil sich dies auf die GAV-Ebene beschränkt). Eine absolute Friedenspflicht, also eine über die im GAV geregelten Bereiche hinausgehende, kann nur vertraglich verein-

bart werden (ebenfals Art. 357a II OR). Das bedeutet, selbst wenn in einem GAV die Friedenspflicht nicht ausdrücklich geregelt wurde, besteht diese von Gesetzes wegen, allerdings nur als relative Friedenspflicht.

• Verhältnismässigkeit

Das Verhältnismässigkeitsprinzip wird im Grundrecht zwar nicht erwähnt, aber allgemein anerkannt. Die besondere Form des Verhältnismässigkeitsprinzips stellt das Ultimatum-Prinzip dar. Demnach dürfen Arbeitsk Kampfmassnahmen nur dann ergriffen werden, wenn sie das «letzte mögliche Mittel» darstellen. Also erst dann, wenn alle anderen Massnahmen zu keiner Lösung geführt haben. Die Verhältnismässigkeit dürfte dann nicht erfüllt sein, wenn der Streik durchgeführt wird, bevor tatsächlich auf dem Verhandlungsweg nach Lösungen gesucht wurde.

• Kein gesetzliches Streikverbot

Das Gesetz kann gemäss Art. 28 IV BV für bestimmte Personen den Streik verbieten. Diese Bestimmung stellt die zentralen Dienste für die Öffentlichkeit sicher, wie beispielsweise öffentliche Ordnung, Sicherheit oder Gesundheit.

Neue Kampflust

Mit einem GAV-Abdeckungsgrad von knapp 50 Prozent untersteht beinahe jedes zweite Arbeitsverhältnis einer Friedenspflicht, womit das Streikrecht eingeschränkt ist. Dennoch sind in jüngster Zeit immer wieder Massnahmen zu beobachten, welche die Arbeitnehmeranliegen verdeutlichen. Die Kampfmassnahmen gehen dabei über den klassischen Streik im Sinne der Arbeitsniederlegung hinaus – beispielsweise Boykottaufrufe, Medienkampagnen oder Betriebsbesetzungen. Der Boykott als Arbeitsk Kampfmittel soll durch Meidung bestimmter Unternehmen, Dienstleistungen oder Produkte dazu führen, dass bestimmte Arbeitsbedingungen durchgesetzt werden. Auch wenn es beim Boykott nicht zur Arbeitsniederlegung kommt, sind für seine Rechtmässigkeit dennoch die Voraussetzungen eines Streiks massgebend. Das Kriterium der Verhältnismässigkeit dürfte allenfalls nicht gewahrt sein und damit der Boykott ein unrechtmässiges Mittel im Arbeitsk Kampf darstellen. Ähnlich sind Medienkampagnen zu beurteilen. Theoretisch kann darüber diskutiert werden, ob strategische Medienkampagnen gegen ein Unternehmen überhaupt ein Arbeitsk Kampfmittel sind. Gemessen an der Macht einer Medienkampagne, insbesondere der Möglichkeiten über Social Media, muss eine Medienkampagne meines Erachtens klar als Arbeitsk Kampfmittel betrachtet werden, wenn damit Arbeitsbedingungen durchgesetzt werden sollen. In bestehenden Sozialpartnerschaften sollten sich die Parteien vor der jeweiligen GAV-Verhandlung darüber einigen, wie die Verhandlungen geführt und begleitet werden sollen. Bei Firmen-GAV existiert gelegentlich eine Zurückhaltung, die Ver-

Streik: Wann ist Lohn geschuldet und wann eine Kündigung rechtmässig?

	LOHNZAHLUNG			ARBEITGEBERKÜNDIGUNG	
	Aktiv Streikende	Arbeitswillige MA ohne Arbeit	Freiwillige MA für Zusatzdienst	Ordentliche Kündigung	Fristlose Kündigung
	MA, die sich aktiv am Streik beteiligen und Arbeit niederlegen.	MA, die sich nicht aktiv beteiligen, durch Streik aber keine Arbeit haben.	MA, die neben ihrer normalen Tätigkeit zusätzliche Arbeit übernehmen.	Ist Kündigung rechtmässig.	Ist Kündigung gerechtfertigt.
RECHTMÄSSIGER Streik	NEIN Leistungspflicht des AN ist suspendiert, damit auch die Lohnzahlungspflicht.	UMSTRITTEN Keine Gerichtsent-scheide dazu. Annahmeverzug des Arbeitgebers, Frage der Sphärentheorie.	JA Überstunden	NEIN	NEIN
UNRECHTMÄSSIGER Streik	NEIN Vertragsverletzung, daher keine Lohnzahlung.	UMSTRITTEN Keine Gerichtsent-scheide dazu. Annahmeverzug des Arbeitgebers, Frage der Sphärentheorie.	JA Überstunden	JA Vertragsverletzung	JA Vertrauensverlust

handlungsregeln klar anzusprechen. Das kann dazu führen, dass Verhandlungen durch Medienkampagnen gesteuert werden. Zwar könnte die juristische Auseinandersetzung darüber, ob eine Kampagne rechtmässig war oder nicht, das Unternehmen schützen, doch bis ein Entscheid vorliegt, ist der medial lancierte Imageschaden längst angerichtet.

Zutrittsrecht und Plakataktionen

Betriebe, die keinem GAV unterstehen und somit keine Sozialpartnerschaft pflegen, sehen sich in der Regel mit zwei Forderungen konfrontiert. Einerseits wollen Gewerkschaftsvertreter den Zutritt zu den Geschäftsräumlichkeiten, um dort die Arbeitnehmenden zu informieren und zu beraten. Andererseits stehen die Gewerkschafter gelegentlich mit Plakaten, Megafon und anderen Hilfsmitteln vor einem Unternehmen, um so auf ihre Forderungen aufmerksam zu machen. Muss ein Arbeitgebender das zulassen? Bei solchen Flyer- und Plakataktionen ist zu unterscheiden, auf wessen Grund und Boden sie durchgeführt werden. So kann der Eigentümer Aktionen auf seinem Grundstück und in seinen Räumlichkeiten verbieten. Werden die Massnahmen nicht auf dem Firmengrundstück durchgeführt, sondern auf öffentlichem Grund, kann das Unternehmen diese jedoch nicht untersagen. Oft beschäftigt Arbeitgebende auch die Frage, ob sie

Betriebsversammlungen im Unternehmen zulassen sollen oder gar müssen. Dabei geht es darum, dass sich Gewerkschaften im Betrieb versammeln, Massnahmen (gegen das Unternehmen) besprechen und beschliessen. Es ist nachvollziehbar, dass solche Betriebsversammlungen gerade während eines Arbeitskamps dem Arbeitgebenden ein Dorn im Auge sind. Grundsätzlich können Vertragsgewerkschaften Betriebsversammlungen im Unternehmen jedoch verlangen und der Arbeitgebende kann diese nicht verhindern. Während eines Arbeitskamps kann sich ein Arbeitgebender hingegen weigern, Betriebsräume für die Versammlungen zur Verfügung zu stellen.

Die Frage des Zutrittsrechts ist eine zentrale. Hierzu gibt es keine Gesetzesbestimmung. Die Gewerkschaften argumentieren oft, ein Zutrittsrecht sei eine verfassungsmässig garantierte Koalitionsfreiheit. Vertragsgewerkschaften kann das Zutrittsrecht somit nicht generell verweigert werden. Anders sieht es aus, wenn gar keine Sozialpartnerschaft besteht. Gerade in den letzten Jahren wurden Gewerkschaften immer wieder bei Unternehmen ohne Sozialpartnerschaft vorstellig und verlangten den Zutritt und die Möglichkeit, die Mitarbeitenden vor Ort informieren zu können. Auch diese Frage ist kontrovers. Immerhin hat das Bundesgericht festgestellt, dass ein generelles Zutrittsverbot für

Gewerkschaften im öffentlichen Dienst nicht zulässig sei. Das bedeutet aber nicht, dass in jedem Fall ein Zutrittsrecht zu gewähren ist. Grundsätzlich stehen sich die beiden Grundrechte Koalitionsrecht aufseiten der Arbeitnehmenden und Eigentumsrecht aufseiten des Arbeitgebenden gegenüber. Während in Friedenszeiten die Interessen der Gewerkschaften wohl überwiegen, stellt sich die Situation während eines Arbeitskamps anders dar. Dann überwiegen die Interessen des Arbeitgebenden. Daher kann meines Erachtens den Gewerkschaften der Zutritt verweigert werden – unabhängig davon, ob es sich um Vertragsgewerkschaften handelt oder nicht.

Vertrauenssache

Das Obligationenrecht beschreibt das Arbeitsverhältnis als gegenseitigen Austausch von Arbeit und Geld. Abgesehen von dieser nüchternen juristischen Qualifikation ist die Arbeitsbeziehung zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden weit mehr. Gegenseitiges Vertrauen ist wichtig, um gemeinsam Lösungen zu finden. Dass dies nicht einfach ist, zeigen die oftmals zähen Verhandlungen zu einem Gesamtarbeitsvertrag oder Sozialplan. Gelegentlich wird mit sehr harten Bandagen gekämpft. Dabei sollte aber nicht vergessen gehen, worum es eigentlich geht und wen es zu schützen gilt. ■