

Streik im Kundenbetrieb

§ 12 Manteltarifvertrag iGZ

(Stand: 09.02.2015)

Für den Fall des Scheiterns von Tarifverhandlungen drohen Gewerkschaften immer wieder mit (flächendeckenden) Streiks nach vorangegangener Urabstimmung oder auch mit Warnstreiks. Da in den bestreikten Betrieben oft Zeitarbeitnehmer eingesetzt sind, stellt sich für viele Zeitarbeitsunternehmen die Frage nach der Zulässigkeit einer Überlassung von Arbeitnehmern an bestreikte Kundenbetriebe.

Keine Arbeitspflicht / Verbot der Überlassung

§ 11 Absatz 5 AÜG regelt, dass Zeitarbeitnehmer nicht verpflichtet sind, in einem bestreikten Betrieb zu arbeiten. Der Arbeitgeber muss den Zeitarbeitnehmer ausdrücklich auf dieses Recht hinweisen. Der Gesetzgeber wollte durch diese Vorschrift verhindern, dass Zeitarbeitnehmer im Falle eines Streiks gegen ihren Willen in Kundenbetriebe eingesetzt werden und vor ihren Kollegen als so genannte Streikbrecher erscheinen.

Die Regelung in § 12 Manteltarifvertrag iGZ geht über den Regelungsgehalt des § 11 Absatz 5 AÜG hinaus, indem sie es schon grundsätzlich für unzulässig erklärt, Zeitarbeitnehmer in bestreikten Betrieben einzusetzen, selbst wenn diese mit einem Einsatz ausdrücklich einverstanden sein sollten.

Zudem gilt das Überlassungsverbot nicht nur für Zeitarbeitnehmer, die nach Beginn des Streiks im Kundenbetrieb eingesetzt werden sollen, sondern auch für alle Zeitarbeitnehmer, die schon vor Streikbeginn im Kundenbetrieb eingesetzt waren.

Ausnahmen vom Verbot der Überlassung: nicht ordnungsgemäßer Streik und Notdienst

Das Überlassungsverbot unterliegt jedoch Einschränkungen.

Das Einsatzverbot von Zeitarbeitnehmern gilt zunächst nur dann, wenn der Streik ordnungsgemäß ist, also die Anforderungen erfüllt sind, die das Bundesarbeitsgericht an einen rechtmäßigen Streik stellt. Da das Bundesarbeitsgericht in den letzten Jahren die Anforderungen an die Rechtmäßigkeit eher abgesenkt hat, ist auch hier eine genaue rechtliche Prüfung empfehlenswert.

Eine weitere Einschränkung betrifft den Notdienst. Ein Notdienst soll verhindern, dass durch den Arbeitskampf Schäden an Leib und Leben von Personen oder auch erhebliche Sachschäden entstehen. Der Einsatz von Zeitarbeitnehmern ist trotz ordnungsgemäßen Streiks dann zulässig, wenn eine abweichende Notdienstvereinbarung dies zulässt. § 12 Manteltarifvertrag iGZ stellt klar, dass es sich bei der Notdienstvereinbarung um eine Vereinbarung der Parteien des Arbeitskampfes (Gewerkschaft und bestreikter Kundenbetrieb) handeln muss. Die Einschätzung des Kundenbetriebs allein, dass es sich um einen Notdienst handelt, genügt nicht.

Die Aufrechterhaltung eines Mindestbetriebes in dem vorgenannten Sinne ist mithin auch während eines Arbeitskampfes nicht verboten. Dies bedeutet, dass im Rahmen eines Notdienstes das Zeitarbeitsunternehmen seine Arbeitnehmer an einen bestreikten Betrieb überlassen darf und der Zeitarbeitnehmer dieser Weisung auch nachkommen kann, ohne Gefahr zu laufen eine vertragliche oder gesetzliche Pflicht zu verletzen.

Einsatzmöglichkeiten trotz eines ordnungsgemäßen Streiks

Es muss sich um einen Streik handeln, zu dem eine oder mehrere Gewerkschaften der DGB-Tarifgemeinschaft aufgerufen haben. Ruft eine außerhalb dieser Tarifgemeinschaft stehende Gewerkschaft zu einem Streik auf, können Arbeitnehmer eingesetzt werden, wenn diese einem solchen Einsatz zugestimmt haben (vgl. § 11 Absatz 5 AÜG).

Eine Einsatzmöglichkeit kann sich auch aus dem Umfang eines Streikaufrufs ergeben. Ruft z.B. die Gewerkschaft nur die gewerblichen Mitarbeiter zu einem Streik auf, können die kaufmännischen Arbeitnehmer unter Beachtung des § 11 Absatz 5 AÜG eingesetzt werden.

Die neue Streikklausel ermöglicht auch den Einsatz in einem nicht bestreikten Betriebsteil eines Gesamtbetriebs. In diesem Fall ist allerdings eine genaue rechtliche Prüfung erforderlich, ob es sich bei einer organisatorischen Einheit eines Betriebes tatsächlich um einen Betriebsteil handelt.

Folgen eines Verstoßes gegen die Streikklausel

Sollte ein Unternehmen gegen § 12 Manteltarifvertrag iGZ verstoßen, kann die Gewerkschaft nicht direkt gegen das Unternehmen selbst vorgehen. Die betroffene Gewerkschaft müsste den Verstoß bei ihrem Tarifpartner iGZ beanstanden. Der Tarifpartner iGZ würde das Unternehmen zunächst auffordern, nicht weiter in den bestreikten Betrieb zu überlassen. Im Falle des fortgesetzten Zuwiderhandelns käme eine Einwirkungsklage der betroffenen Gewerkschaft gegen den iGZ in Betracht. Der Tarifvertragsverstoß kann für das Zeitarbeitsunternehmen je nach Schwere des Falles satzungsrechtliche Sanktionen bis hin zum Ausschluss aus dem iGZ nach sich ziehen.

Nichtbeschäftigungsrisiko während des zulässigen Streiks

Es stellt sich die Frage, ob und inwieweit das Zeitarbeitsunternehmen das Risiko der Nichtbeschäftigung des Zeitarbeitnehmers wegen des Streiks im Kundenbetrieb zu tragen hat. Es entspricht der wohl überwiegenden Rechtsauffassung, dass das Kundenunternehmen die Überlassungsvergütung im Falle eines Streiks weiterzahlen muss. Der Praxis wird das meist nicht entsprechen, zumal sich im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag häufig eine von dem genannten Grundsatz abweichende Regelung finden wird.

Unabhängig davon ist das Zeitarbeitsunternehmen verpflichtet, dem Zeitarbeitnehmer für die Zeit der Nichtbeschäftigung aufgrund des Streiks das vereinbarte Arbeitsentgelt fortzuzahlen. Im Falle eines längeren Streiks kommt der Einsatz in einem anderen, nicht bestreikten Kundenbetrieb in Betracht. Es bleibt dem Zeitarbeitsunternehmen unbenommen, seine Arbeitnehmer aus dem bestreikten Kundenbetrieb abzuziehen und diese anderweitig einzusetzen. Eine solche Vorgehensweise wird freilich im Falle eines kurzen Warnstreiks in aller Regel ausscheiden.

Kein Recht des Zeitarbeitnehmers auf Teilnahme am Streik

Der Zeitarbeitnehmer hat kein Recht auf eine Teilnahme an dem Streik im Kundenbetrieb, da er für sein Arbeitsverhältnis im Kundenbetrieb keine Tarifbindung erreichen und die tariflichen Arbeitsbedingungen nicht verbessern kann (Mengel, in: Thüsing, AÜG, 3. Auflage (2012), § 11 Rn. 50 mit weiteren Nachweisen).

Sollten die Zeitarbeitnehmer sich trotzdem an dem Streik im Kundenbetrieb beteiligen, so besteht keine Lohnfortzahlungspflicht seitens des Arbeitgebers, also des Zeitarbeitsunternehmens. Diese Verletzung der arbeitsvertraglichen Treue- und Leistungspflicht rechtfertigt arbeitsrechtliche Sanktionen wie z.B. eine Abmahnung. Bei weiteren Verstößen kommen gegebenenfalls eine verhaltensbedingte Kündigung, Schadenersatz oder die Verhängung einer Vertragsstrafe in Betracht.

Lohnfortzahlungspflicht und Arbeitszeitkonto

Sollte der Zeitarbeitnehmer sich richtigerweise nicht an dem Streik beteiligen, so besteht wie bereits gesagt eine Pflicht zur Zahlung des Arbeitsentgelts. Das Zeitarbeitsunternehmen hat allerdings die Möglichkeit, Freizeitausgleich bis zu zwei Tage bzw. 14 Stunden im Rahmen des § 3.2.3. Absatz 1 Manteltarifvertrag iGZ einseitig anzuordnen und so gegebenenfalls durch den Streik entstehende Mankozeiten im Hinblick auf die tariflich garantierte monatliche Arbeitszeit auszugleichen.