



Prüfungsschema:

Voraussetzungen und Rechtsfolgen von Arbeitskämpfen

I. Kollektiv-rechtliche Ebene („Koalitionsebene“)

1. Kampfparteien müssen **tariffähig** sein (d. h. auch einzelne Arbeitgeber können aussperren bzw. bestreikt werden, nicht aber dürfen Betriebsrat oder Arbeitnehmergruppen streiken).
2. Kampfziel muss **tarifvertraglich regelbar sein** (d. h. keine allgemein politischen Ziele).
3. **Friedenspflicht** (relative F. kraft TV oder absolute F. kraft Vereinbarung) darf nicht entgegenstehen.
4. Beachtung des **Übermaßverbots**, d. h., dass Arbeitskampf *erforderlich* („ultima-ratio-Prinzip“, d. h., dass mildere Mittel ausgeschöpft sein müssen) und verhältnismäßig (sog. Mittel-Zweck-Relation) sein muss.

II. Individual-rechtliche Ebene („Arbeitsverhältnissebene“)

1. Streik- bzw. Aussperrungserklärungen müssen **eindeutig sein** (Bezugnahme auf kollektive Kampfmaßnahmen, Abgrenzung etwa zum individual-rechtlichen ZBR).
2. Streik- bzw. Aussperrungserklärungen müssen dem Vertragspartner **zugehen** (§ 130 BGB).



III. Rechtsfolgen

1. Zulässige Kampfmaßnahme: *Suspendierung der vertraglichen Hauptleistungspflichten* (Arbeits- und Entgeltzahlungspflicht ruhen) bis zur Beendigungserklärung. Kündigungsmaßnahmen im engen Zusammenhang mit Kampfmaßnahmen sind unzulässig.

2. Unzulässige Kampfmaßnahme:

a) *Streik*: AN muss nur bei evident unzulässigen Maßnahmen mit fristloser Kündigung (§ 626 BGB) rechnen; bei Streik-Exzessen ggf. auch deliktische Haftung. Gewerkschaftlich geführte Streiks schließen idR persönliches Verschulden des AN aus.

b) *Aussperrung*: AG muss den Ausgesperrten das Entgelt nachzahlen, § 615 BGB (Verzugslohn).

3. Folgen für nicht streikende Arbeitnehmer („Arbeitskampfrisiko“):

a) Im bestreikten *Betrieb*: AG kann ohne Begründung Betrieb stilllegen, d. h. Arbeitswilligen den Lohn verweigern, muss das aber nicht.

b) Im bestreikten *Unternehmen*: AG darf nur bei Unzumutbarkeit der Weiterproduktion Arbeitswilligen den Lohn verweigern (Nachweis objektiver Störungen nötig).

c) In der streikbetroffenen *Branche*: AG des nur „fernbetroffenen“ Unternehmens darf nur dann Lohn verweigern, wenn anders Kampfparität nachhaltig gestört würde (z. B. bei Schwerpunktstreiks in Zulieferbetrieben, die gezielt zur Lahmlegung der Produktion führen).