

F.A.Z., 15.09.2018, Beruf und Chance (Beruf und Chance), Seite C2

MEIN URTEIL

Darf der Chef Prämien für Streikbrecher zahlen?

Streiks können (und sollen) erheblichen Schaden zufügen. Es kann daher nicht verwundern, dass bestreikte Unternehmen nach Gegenmitteln suchen. Eine Streikbruchprämie für arbeitswillige Mitarbeiter ist eines davon. Ist das rechters? Ein Einzelhandelsunternehmen wird nach einem Aufruf von Verdi mehrere Tagen lang bestreikt. Vor Streikbeginn verspricht das Unternehmen allen Mitarbeitern, die sich nicht an dem Streik beteiligen, eine Prämie von 200 Euro, später von 100 Euro pro Tag. Nach dem Streik möchte ein Mitarbeiter, der selbst gestreikt hat, ebenfalls die Streikbruchprämie bekommen; insgesamt geht es um 1200 Euro. Zur Begründung beruft er sich auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz: Wenn Streikbrecher eine Prämie bekämen, müssten daran auch die streikenden Mitarbeiter partizipieren.

Das Bundesarbeitsgericht lässt diese Argumentation nicht gelten (1 AZR 287/17). Zwar liege tatsächlich eine Ungleichbehandlung zwischen streikenden und nicht streikenden Mitarbeitern vor. Diese sei aber aus arbeitskampfrechtlichen Gründen gerechtfertigt. Mit der Prämie habe das Unternehmen Betriebsablaufstörungen und Streikdruck entgegenwirken wollen. Wegen der für Gewerkschaften wie auch für bestreikte Unternehmen geltenden Kampfmittelfreiheit sei dies ein legitimes Ziel. Ein bestreiktes Unternehmen dürfe also solche Prämien zahlen und davon streikende Mitarbeiter ausnehmen. Die Prämie sei im konkreten Fall auch der Höhe nach nicht zu beanstanden, auch wenn sie den Tagesverdienst der Streikenden deutlich übersteige. Das bei Arbeitskämpfen zu beachtende Verhältnismäßigkeitsprinzip sei dadurch nicht verletzt.

Dem Urteil ist zuzustimmen. Ein bestreiktes Unternehmen darf sich wehren, das besagt der Grundsatz der Kampfmittelfreiheit. Offen ist allerdings, in welcher Höhe Streikbruchprämien gezahlt werden dürfen. Das Urteil macht zwar deutlich, dass Streikbruchprämien das Verhältnismäßigkeitsprinzip nicht schon dann verletzen, wenn sie den Tagesverdienst der Streikenden übersteigen, auch deutlich übersteigen. Jenseits dessen wird es aber eine Grenze geben, die noch auszuloten ist. Insofern ist die weitere Rechtsentwicklung abzuwarten.

Andere Maßstäbe gelten für Prämien, die erst nach dem Streik ausgelobt werden. Solche Prämien, die zwischen streikenden und nicht streikenden Mitarbeitern unterscheiden, können Betriebsablaufstörungen und Streikdruck nicht mehr entgegenwirken, da der Streik schon beendet ist. Hier liegt ein Verstoß gegen das arbeitsrechtliche Maßregelungsverbot nahe. Denn Mitarbeiter, die in zulässiger Weise ihre Rechte ausüben, dürfen dafür nicht nachträglich gemäßregelt werden.

Joachim Wichert ist Anwalt für Arbeitsrecht bei aclanz Rechtsanwälte, Frankfurt und Berlin