

DÜRFEN DIE DAS?

VON DER ABSOLUTEN UND RELATIVEN FRIEDENSPFLICHT



Im Februar wurde in vielen Städten und Bundesländern gestreikt. „Verdi“ und Beschäftigte des öffentlichen Dienstes forderten, nicht länger zu arbeiten. Die Reaktion in der Bevölkerung war gemischt – uns interessierte vor allem, ob dieser Streik rechtens ist bzw. war, und fragten nach bei Rechtsanwalt Hans-Joachim Reuter, Mitglied des Redaktionsbeirates.

Aus Sicht des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Baden-Württemberg verstößt der von Verdi ausgerichtete Streik gegen die so genannte Friedenspflicht, wobei zu differenzieren ist zwischen einer absoluten und einer relativen Friedenspflicht.

Die absolute Friedenspflicht bedarf einer ausdrücklichen Vereinbarung, wonach jegliche den Arbeitskampf begleitende

tende Forderung – auch solche über bislang nicht geregelte Arbeitsbedingungen – während der Laufzeit des Tarifvertrages ausgeschlossen ist. Diese ist hier nicht gegeben.

Demgegenüber versteht man unter der relativen Friedenspflicht das an die Tarifparteien (hier ver.di und Kommunalen Arbeitgeberverband) gerichtete Verbot, während der Laufzeit des Tarifvertrages eine Änderung der tariflich geregelten Arbeitsbedingungen mit den Mitteln des Arbeitskampfes (Streik, Aussperrung, Boykott) anzudrohen oder durchzusetzen. Diese Friedenspflicht ist unabdingbar. Des Weiteren haben die Tarifvertragsparteien auf ihre Mitglieder einzuwirken, keine die Friedenspflicht verletzenden Arbeitskampfmaßnahmen zu ergreifen. Bereits begonnene rechtswidrige Arbeitskämpfe sind zu beenden, wobei die Verbände aber grundsätzlich keine entsprechende Garantiehaftung übernehmen.

Von der Friedenspflicht unberührt bleibt das Recht, den Tarifvertrag unter Einhaltung der entsprechenden Voraussetzungen zu kündigen oder einvernehmlich aufzuheben. Die relative Friedenspflicht beschränkt sich auf die im Tarifvertrag normierten Regelungsgegenstände. Sie hindern die Tarifparteien somit nicht, in bislang nicht geregelten Bereichen der Arbeitsbedingungen Forderungen an die Gegenseite zu stellen und diesen mit den Mitteln des Arbeitskampfes Nachdruck zu verleihen (so eine Entscheidung des BAG aus dem Jahr 1982).

„Welche Arbeitsbedingungen in dem Tarifvertrag bereits geregelt und somit der Friedenspflicht unterworfen sind, ist nicht nach rein formalistischen Kriterien zu beurteilen.“



Teures medizinisches Gerät steht still, Patienten, die oft lange auf eine Untersuchung oder eine OP gewartet haben, werden verfrachtet

STICHWORT

„NOTFALLVEREINBARUNGEN“

Das Bundesarbeitsgericht verlangt von den Tarifparteien, dass diese selbst durch die Herausnahme für die Allgemeinheit lebensnotwendiger Betriebe aus dem Arbeitskampf sowie die Regelung von Notfallarbeiten ein Mindestmaß an existenzieller Versorgung gewährleisten. Insoweit ist das verfassungsrechtlich geschützte Streikrecht gegenüber den jeweiligen Grundrechten der betroffenen Bürger abzuwägen. Wobei das Recht auf körperliche Unversehrtheit und Leben selbstredend Vorrang hat. Auszugehen ist von dem Grundsatz, dass Arbeitskampfmaßnahmen verboten sind, die unbeteiligte Dritte unverhältnismäßig hart treffen.

Bei dem aktuellen Streik von Verdi fällt auf, dass sich die Gewerkschaftsseite anmaßt, beurteilen zu können, was im Rahmen der Krankenhausversorgung als „Notfall“ zu qualifizieren ist und was nicht. Ebenso greift sie durch Schließung von Kindertagesstätten in das Beschäftigungsverhältnis von Eltern bzw. Großeltern und damit auch in Arbeitsprozesse völlig unbeteiligter Unternehmer ein.

zwischen den Tarifvertragsparteien über eine mögliche Verlängerung der Wochenarbeitszeit ausdrücklich angesprochen.

Weshalb aber die Gewerkschaft ihrerseits ein Recht haben soll, zu einer Zeit, wo nach wie vor die 38,5 Stunden-Regelung gilt und diese von den Kommunalen Arbeitgebern auch nicht einseitig geändert werden kann, zu Arbeitskampfmaßnahmen aufzurufen, ist für mich nicht nachvollziehbar. Denn erst wenn die Arbeitgeberseite gekündigt hat, endet die relative Friedenspflicht,“ sagt Reuter. ■



Hans-Joachim Reuter ist für die „Raupach & Wollert-Elmendorff Rechtsanwalts-Gesellschaft mbH“ in Stuttgart tätig

Vielmehr kommt es darauf an, über welche Regelungsgegenstände schon Vereinbarungen getroffen wurden, wobei dies durch Auslegung zu ermitteln ist“, so Reuter.

„Im vorliegenden Fall habe ich mir daher den Tarifvertrag

für den öffentlichen Dienst (TVöD) angesehen, der vom 13.9.2005 datiert und am 1.10.2005 in Kraft getreten ist. Gemäß § 39 Abs. 2 kann dieser Tarifvertrag von jeder Vertragspartei mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderjahres, frühestens jedoch zum 31.12.2009 gekündigt werden.

Gemäß § 39 Abs. 3 kann abweichend hiervon im Bereich der Vereinigung der Kommunalen Arbeitgeber der Tarifvertrag auf landesbezirklicher Ebene mit einer Frist von einem Monat zum Ende des Kalendermonats gekündigt werden, frühestens zum 30.11.2005.

§ 6 (Regelmäßige Arbeitszeit) des TVöD führt in Absatz 1 b aus: „Im Tarifgebiet West können sich die Tarifvertragsparteien auf landesbezirklicher Ebene darauf einigen, die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf bis zu 40 Stunden zu verlängern.“

Damit ist aus meiner Sicht im Tarifvertrag dieser Regelungsgegenstand ‚normiert‘, sind mögliche Verhandlungen

Einfach schneller. Die web'n'walk Card.



Jetzt Highspeed ins Internet mit der neuen web'n'walk Card. Mit bis zu 1,8 MBit/s Übertragungsrate.

Jetzt nur
1€*

Infos unter Kurzwahl 2828, www.t-mobile.de/business, im T-Punkt und beim T-Partner Business.

T-Mobile