

Vorgezogener Warnstreik – nur ärgerlich?

Prof. Dr. Claudia Schubert

Gewerkschaften können als Reaktion auf tatsächlich zu erwartende Gegenmaßnahmen des Arbeitgebers einen angekündigten Streik verschieben. Sie müssen aber auf die Grundrechte Drittbetroffener Rücksicht nehmen. Das kann eine rechtzeitige Ankündigung erfordern.

Die Gewerkschaft ver.di kündigte am 8.3.2025 einen Warnstreik für Montag, den 10.3.2025, an 13 deutschen Flughäfen an. Unter Verweis auf Gegenmaßnahmen des Arbeitgebers zog sie den Streik am Hamburger Flughafen auf Sonntag vor – auf das erste Wochenende der Frühjahrsferien. Nach Presseberichten wurde diese Maßnahme 30 Minuten vor Beginn bekannt gemacht. Die Auswirkungen auf den Flugbetrieb waren massiv; mehr als 90% aller Flüge fielen aus. Doch war der Streik auch rechtmäßig? Zentrale Fragen hierfür sind: War die Anpassung der Warnstreiks entgegen der Ankündigung zulässig? Ist sie mit einer längeren Frist als 30 Minuten anzukündigen, um den Reisenden Dispositionen zu erlauben?

Die Entscheidung über die konkrete Durchführung des Streiks ist grundsätzlich Teil des durch Art. 9 III 1 GG geschützten Streikrechts. Zuletzt waren vor allem Tages- und Wellenstreiks üblich. Die Anpassung der Streikdurchführung an die Möglichkeiten des Verbands oder die Gegebenheiten des Arbeitgebers sind sicherer Teil der Grundrechtsausübung. Das schließt die Anpassung von Arbeitskämpfmaßnahmen an die der Gegenseite ein. Um Gegenmaßnahmen zu erschweren, wird die Streikdurchführung in vielen Fällen bis zum Schluss geheim gehalten. Daher sieht die Rechtsprechung im Allgemeinen auch keine Pflicht zur Ankündigung von Streiks vor.

Bei dem vorgezogenen Warnstreik bestanden zwei Besonderheiten: Erstens gab es eine Streikankündigung für den Folgetag, und zweitens betraf der Streik den öffentlichen Verkehr mit einer Vielzahl von Drittbetroffenen. Die Ankündigung des Streiks gegenüber dem Arbeitgeber(verband) scheint – auf den ersten Blick – zu einer Selbstbindung der Gewerkschaft oder sogar zu Rücksichtnahmepflichten zu führen. Dem steht aber das Streikrecht als Grundrecht entgegen, das den Gewerkschaften die Festlegung der Streikmaßnahme und deren Änderung überlässt. Daher ist das Abrücken von der Streikankündigung grundsätzlich zulässig, wenn die Gegenmaßnahmen des Arbeitgebers den Warnstreik zu beeinträchtigen drohen. Nicht selten werden Zweifel bestehen, ob die Gegenmaßnahmen des Arbeitgebers eine solche Wirkung haben werden. Das BAG gewährt den Gewerkschaften hinsichtlich der Geeignetheit und Erforderlichkeit eines Streiks wegen des grundrechtlichen

Schutzes eine Einschätzungsprärogative. Das muss auch in diesem Fall gelten.

Praktische Konkordanz durch Ankündigung

Grenzen für das Handeln der Gewerkschaft ergeben sich vor allem aus dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit. Mangels einer allgemeinen Ankündigungspflicht kann sich eine Pflicht zur angemessenen Ankündigung des (vorgezogenen) Streiks nur daraus ergeben, dass die Reisenden als Drittbetroffene in ihren Grundrechten beeinträchtigt sind und darauf bei der Ausübung des Streikrechts Rücksicht zu nehmen ist. Bisher hat die Instanzrechtsprechung dazu keine einheitliche Linie. Das LAG Hessen (NZA 2024, 711) hat jüngst offengelassen, ob Streiks in der Daseinsvorsorge anzukündigen sind. Dagegen hält das LAG Sachsen (NJ 2024, 372) Ankündigungsfristen bei der Gefährdung von Leib und Leben im Einzelfall für notwendig.

Ankündigungsfristen für Streiks wurden dem Gesetzgeber wiederholt und mit guten Gründen zur Regelung des Arbeitskämpfrechts vorgeschlagen (zuletzt Ubbert/von Grundherr NZA 2025, 1). Die Anerkennung solcher Fristen durch die Gerichte ist im Einzelfall zur Herstellung praktischer Konkordanz möglich, solange die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie einschließlich des Streiks gewährleistet bleibt. Die Gewerkschaft muss Druck ausüben können, um Kompromissfähigkeit herzustellen. Das verhindern Ankündigungsfristen nicht generell. Grundrechtlich geboten sind sie zweifellos zum Schutz von Leib und Leben, vor allem um ein kurzfristiges Umdisponieren zum Selbstschutz zu ermöglichen. Die Beeinträchtigung von Urlaubs- oder Dienstreisen fällt weniger ins Gewicht, sie ist wegen des Schutzes der Handlungsfreiheit, der Berufsausübung und des Familienlebens aber nicht völlig unerheblich (Art. 2 I, 12 I GG, Art. 8 EMRK). Die Ankündigung müsste dem Streik die Wirkung nehmen, damit diese Rücksicht auf die Interessen Dritter entbehrlich wäre. Aus gutem Grund wurden Streiks im öffentlichen Nahverkehr bisher mit einem Vorlauf von einem bis zwei Tagen angekündigt, um übermäßige Härten für Dritte zu vermeiden. Daran sollte man festhalten. •

Prof. Dr. Claudia Schubert lehrt unter anderem Arbeitsrecht und Rechtsvergleichung an der Universität Hamburg