

Information und Einschätzung zur Frage der Zulässigkeit der Zusage und Gewährung von Sondervorteilen für Streikbrecher

Leitsatz des dt. Bundesarbeitsgerichtes:

Das deutsche Bundesarbeitsgericht hat in seiner Entscheidung vom 14. August 2018 - 1 AZR 287/17 zu Recht erkannt, dass „*ein bestreikter Arbeitgeber grundsätzlich berechtigt ist, mittels Zahlung einer Streikbruchprämie einem Streikdruck zu begegnen.*“

Im gegenständlichen Verfahren¹ versprach der bestreikte Arbeitgeber in Form eines betrieblichen Aushangs all denjenigen Mitarbeitern, die bei einem Streik ihrer regulären Tätigkeit nachgehen und nicht streiken, eine **Prämie in Höhe von EUR 200,00 brutto je Streiktag, später EUR 100,00 brutto**. Der Kläger folgte dem Streikaufruf der Gewerkschaft und legte an mehreren Tagen seine Arbeit nieder. Mit seiner Klage verlangte der Kläger u.a. die Zahlung der Streikbruchprämie für die Tage, an denen er sich am Streik beteiligte. Er stützte sich hierbei im Wesentlichen auf den Gleichbehandlungsgrundsatz.

Zwar stellte das BAG fest, dass in der Zusage der Prämie eine Ungleichbehandlung der streikenden und der nicht streikenden Arbeitnehmer liege. Gemessen an ihrem Zweck (Streikabwehrmaßnahme) sei die Gruppenbildung aus arbeitskampfrechtlichen Gründen aber zulässig. **Für die Streikbruchprämie gelte aber - wie für jedes Arbeitskampfmittel - das Verhältnismäßigkeitsprinzip.** Jedoch sei die Höhe der Streikbruchprämie und deren Verhältnis zum Verdienst der zum Streik aufgerufenen Arbeitnehmer für sich gesehen regelmäßig kein geeignetes Kriterium bei der Angemessenheitsprüfung des Arbeitskampfmittels. Das BAG stellt hier im Wesentlichen auf einen ökonomisch-selbstregulierenden Effekt ab. Ein Arbeitgeber werde das Streikbruchprämienversprechen typischerweise nicht so ausgestalten, dass ihn die streikbedingten Sonderzahlungen finanziell stärker belasten als ein Nachgeben gegenüber den Forderungen der Gewerkschaft. Im Übrigen stelle selbst eine sehr hohe Streikbruchprämie nur einen Anreiz und keinen Zwang dar, so das BAG.

Der 1. Senat des BAG bestätigte mit dieser Entscheidung seine **Rechtsprechungslinie, wonach die Gewährung einer Streikbruchprämie während des Arbeitskampfes grundsätzlich als zulässiges Arbeitskampfmittel anzusehen ist.** Neu ist, dass das BAG sich nun auch zur Höhe der Streikprämie äußerte und hier die Ansicht vertritt, dass die Höhe für sich gesehen kein geeignetes Kriterium für die Verhältnismäßigkeitsprüfung darstellt. Das BAG berücksichtigt zu Recht, dass selbst eine sehr hohe Prämie zu keinem Zwang führt, nicht am Streik teilzunehmen. **Von Streikbruchprämien während des Arbeitskampfes sind allerdings Prämien zu unterscheiden, die erst nach dem Arbeitskampf an nicht streikende Arbeitnehmer gezahlt werden.** Hier hat der Senat in früherer Rechtsprechung einen Verstoß gegen das Maßregelungsverbot des § 612a BGB gesehen und den streikenden Arbeitnehmern einen Anspruch auf Zahlung entsprechender Prämien zuerkannt (u.a. BAG NZA 1993, 39).

¹ Siehe dazu: <https://www.gleisslutz.com/de/aktuelles/know-how/streikbruchpraemie-als-zulaessiges-arbeitskampfmittel>

Beurteilung der Zulässigkeit nach österreichischem Recht:

Die rechtliche Beurteilung von Sondervorteilen für Streikbrecher in Österreich ist weitgehend ungeklärt und rechtlich nicht sicher. Diese rechtliche Unsicherheit hängt einerseits mit dem Wandel in der herrschenden Lehre zur Beurteilung des Streikverhaltens von AN zusammen (Streik = Bruch des Arbeitsvertrages, ja oder nein?), andererseits auch mit dem gänzlichen Fehlen einschlägiger Rechtsprechung zu Streiksachverhalten generell und dem Fehlen von Literatur zu Streikbruchprämien für Streikbrecher im Speziellen.

Soweit auch in Österreich die Teilnahme an rechtmäßigen Streiks aufgrund von Artikel 11 EMRK individualrechtlich als zulässig gesehen wird, was mittlerweile herrschende Lehre ist, **besteht jedoch eine hohe Wahrscheinlichkeit, dass Streikbruchprämien durch den österreichischen OGH ähnlich beurteilt werden**, wie durch die oben dargestellte Rechtsprechung in Deutschland.

Danach ist die Gewährung von zuvor in Aussicht gestellten, oder fix zugesagten finanziellen Vorteilen von AN, sie sich einem Streikaufruf widersetzen oder einen bereits begonnenen Arbeitskampf nicht mehr weiter unterstützen und stattdessen ihre Arbeitsleistung erbringen, grundsätzlich gerechtfertigt. Auf die Höhe kommt es dabei - wie dargestellt - grds nicht an, allerdings ist es möglich, dass exzessiv hohe Prämien als problematisch gesehen werden.

Hinweis: Auch wenn Streikbruchprämien per se als zulässig angesehen werden, besteht ein gewisses Risiko, dass die österreichische Rechtsprechung derartige Prämien auch jenen AN zuspricht, die zB wegen Krankheit oder wegen Ausübung von Betriebsratstätigkeit gar keine Arbeitspflicht hatten (Ausfallsprinzip). Bei AN im Krankenstand ist dieses Risiko aber deutlich höher, bei Betriebsratsmitgliedern wesentlich niedriger.

Dass streikende AN für die Dauer des Streiks keinen gewöhnlichen Entgeltanspruch haben, ist unbestritten, gleichgültig ob es sich um einen kollektiv rechtskonformen oder rechtswidrigen Streik handelt.