

# Streikregeln in der EU27 und darüber hinaus

Ein vergleichender Überblick

*Bericht 103*



# **Streikregeln in der EU27 und darüber hinaus**

## **Ein vergleichender Überblick**

**Wiebke Warneck**

Europäisches Gewerkschaftsinstitut  
für Forschung, Bildung und Arbeits- und Gesundheitsschutz (ETUI-REHS)

Brüssel 2008

Dieser Bericht wurde in deutscher, englischer, französischer, italienischer und tschechischer Sprache veröffentlicht. Er kann von der Webseite des ETUI-REHS kostenlos heruntergeladen werden.

Übersetzung aus dem Englischen durch Iris Nau.

Brüssel, 2008

© Herausgeber: ETUI-REHS aisbl, Brüssel

Alle Rechte vorbehalten

Druck: Druckerei des ETUI-REHS, Brüssel

D/2008/10.574/12

ISBN: 978-2-87452-112-6 (Druckversion)

ISBN: 978-2-87452-113-3 (elektronische Fassung)

Das ETUI-REHS erhält finanzielle Förderung von der Europäischen Gemeinschaft.  
Die Europäische Gemeinschaft ist nicht verantwortlich für jegliche weitere Nutzung der Informationen dieser Publikation.

# Inhalt

Einleitung .....	5
Vergleichende Analyse .....	7
Glossar .....	13
1. Belgien .....	14
2. Bulgarien .....	16
3. Dänemark .....	18
4. Deutschland .....	20
5. Estland .....	22
6. Finnland .....	24
7. Frankreich .....	26
8. Griechenland .....	28
9. Großbritannien .....	30
10. Irland .....	32
11. Island .....	34
12. Italien .....	36
13. Kroatien .....	38
14. Lettland .....	40
15. Litauen .....	42
16. Luxemburg .....	44
17. Malta .....	46
18. Niederlande .....	48
19. Norwegen .....	50
20. Österreich .....	52
21. Polen .....	54
22. Portugal .....	56
23. Rumänien .....	58
24. Schweden .....	60
25. Slowakei .....	62
26. Slowenien .....	64
27. Spanien .....	66
28. Tschechische Republik .....	68
29. Ungarn .....	70
30. Zypern .....	72
Bibliographie .....	73



## Einleitung

Im Zuge der Globalisierung wird das Kapital immer mehr über die Grenzen bewegt. In dem Maße, in dem sich die Unternehmen in der Europäischen Union die Möglichkeiten des Binnenmarktes zu Nutzen machen, gehören grenzüberschreitende Transaktionen zum Alltagsgeschäft.

Wenn sich die europäische Gewerkschaftsbewegung der Herausforderung der Mobilität und der Freizügigkeit der Dienstleistungen und Produktion im Binnenmarkt stellen will, muss sie im Falle von Arbeitsstreitigkeiten grenzüberschreitende Kollektivmaßnahmen ergreifen.

Kollektivmaßnahmen sind noch immer sehr stark von den spezifischen nationalen Formen der Arbeitsbeziehungen abhängig. Sie werden fast ausschließlich von nationalen Regeln bestimmt (Gesetze, Kollektivverträge und Rechtsprechung), sodass die Gewerkschaften in Europa zunächst innerhalb ihrer nationalen "gesetzlichen" Grenzen handeln und dabei versuchen müssen, ihre nationalen Aktionen auf transnationaler Ebene so zu koordinieren, dass sie eine europäische Tragweite bekommen.

Unter diesen Umständen ist es nicht verwunderlich, dass es immer mehr Anfragen nach Informationen darüber gibt, welche Maßnahmen nach bestimmten nationalen Regelungen möglich sind. Die verfügbaren vergleichenden Studien zu dieser Frage sind bereits über zehn Jahre alt, d.h. sie enthalten keine Angaben zu den neuen Mitgliedstaaten. Für diese Publikation wurden daher aktuelle Informationen über die Regelung von Kollektivmaßnahmen in den einzelnen EU-Mitgliedstaaten zusammengestellt.

Dabei erhebt dieser Bericht nicht den Anspruch auf Vollständigkeit. Er gibt vielmehr einen kurzen Überblick über die nationalen Situationen: welche Art von Aktionen gibt es in den einzelnen Ländern? Sind sie rechtmäßig? Welche Einschränkungen oder Vorgehensweisen sind bei der Ergreifung von Kollektivmaßnahmen zu berücksichtigen? Welche Auswirkungen haben sie auf die Arbeitnehmer in den einzelnen Ländern?

Der Bericht enthält eine erste vergleichende Analyse, ein Glossar und grundlegende Informationen über die nationalen Systeme in den 27 Mitgliedstaaten der EU sowie in Island, Norwegen und der Schweiz.

Die diesem Bericht zugrundeliegenden Informationen wurden zahlreichen schriftlichen Quellen entnommen und von den nationalen Rechtsexperten des NETLEX überprüft und überarbeitet. Wir danken unseren Kollegen für ihre prompten und wertvollen Beiträge.

Wiebke Warneck  
ETUI-REHS Research officer  
März 2007



## Vergleichende Analyse

Das Recht, Kollektivmaßnahmen zu ergreifen, ist in den meisten Ländern *in der Verfassung verankert*, Ausnahmen bilden Österreich, Belgien, Luxemburg, Malta, die Niederlande, Irland und Großbritannien<sup>1</sup>. In Deutschland und Finnland leitet sich das Recht aus der Vereinigungsfreiheit ab.

In zahlreichen Ländern ist dies ein Bereich des Rechtes, der aufgrund mangelnder detaillierter gesetzlicher Bestimmungen im wesentlichen *durch die Gerichte entwickelt wurde*. Dies gilt für Belgien, Dänemark, Deutschland, Frankreich, Griechenland, Irland, Italien, Luxemburg und die Niederlande.

In den 12 neuen EU-Mitgliedsländern findet sich noch keine ausführliche Rechtsprechung zu Kollektivmaßnahmen. In diesen Ländern werden Kollektivmaßnahmen ausschließlich gesetzlich geregelt. Das trifft auch auf Finnland, Island, Portugal, Spanien und Großbritannien zu. In Griechenland und Irland werden Kollektivmaßnahmen sowohl durch das Gesetz als auch durch die Rechtsprechung geregelt. Zumindest im öffentlichen Sektor gilt dies auch für Frankreich.

Rechtsgrundlage für das Recht auf Kollektivmaßnahmen				
Land	Verfassung	Gesetz	Rechtsprechung	Kollektivvereinbarung
Belgien	-	-	+	-
Bulgarien	+	+	-	-
Dänemark	+	-	+	+
Deutschland	Nicht explizit	-	+	-
Estland	+	+	-	-
Finnland	Nicht explizit	+		
Frankreich	+	+ (öffentl. Dienst)	+	-
Griechenland	+	+	+	-
Großbritannien	-	+		-
Irland	-	+	+	+
Island	+	+	-	-
Italien	+	-	+	-
Kroatien	+	+	-	-
Lettland	+	+	-	-
Litauen	+	+	-	-
Luxemburg	-	-	+	-
Malta		+/-		
Niederlande	-	-	+	-
Norwegen	+	-		
Österreich	-	-	-	-
Polen	+	+	-	-
Portugal	+	+		
Rumänien	+	+	-	-
Schweden	+	+	-	+
Slowakei	+	+		
Slowenien	+	+	-	-
Spanien	+	+		
Tschech. Rep.		+	-	-
Ungarn	+	+	-	-
Zypern	+			

<sup>1</sup> Offizielle Bezeichnung: Vereinigtes Königreich von Großbritannien und Nordirland.



Die Regelung dieses Bereiches des Arbeitsrechtes durch die **Sozialpartner** selbst, in Kollektivvereinbarungen, ist eine Besonderheit in Dänemark, Finnland, Schweden und Irland.

In manchen Ländern – darunter Belgien, Italien und Frankreich – ist das Recht auf Kollektivmaßnahmen ein **individuelles Recht**, während in anderen Ländern – Deutschland, Griechenland, Polen, der Tschechischen Republik, in der Slowakei und in Schweden – dies ein Recht der **Gewerkschaften** ist.

Die 27 EU-Mitgliedstaaten bieten ein sehr heterogenes Bild in Bezug auf die **verschiedenen Kollektivmaßnahmen**, die ergriffen werden. Auch wird nicht immer ein und derselbe Begriff für eine bestimmte Maßnahme verwendet. Darüber hinaus sind manche Kollektivmaßnahmen in dem einen Rechtssystem erlaubt, in einem anderen jedoch verboten.

**Rein politische Streiks** sind in den meisten Ländern, zumindest theoretisch, verboten. Ausnahmen hiervon sind Dänemark (solange der Streik kurz und “berechtigt” ist), Finnland, Irland, Italien und Norwegen.

**Sympathiearbeitskämpfe** zur Unterstützung anderer Arbeitnehmer in ihrem Hauptarbeitskampf werden inzwischen in vielen Ländern unter bestimmten Umständen als rechtmäßig betrachtet, Ausnahmen bilden Lettland, Luxemburg, die Niederlande und Großbritannien. In Deutschland und Italien sind die Regeln für Sympathiearbeitskämpfe relativ komplex. In Spanien muss ihre Rechtmäßigkeit von Fall zu Fall festgestellt werden.

**Streikposten:** in diesem Überblick geht es hierbei lediglich um mündliche Überzeugungsversuche, die in allen Ländern, in denen diese Aktionsform erwähnt wird, rechtmäßig ist, außer in Frankreich. Physische Gewaltanwendung ist jedoch in jedem Land verboten.

**Boycott** ist in Dänemark, den Niederlanden, Norwegen, Portugal und Schweden erlaubt, **Blockaden** in Dänemark, Finnland, Norwegen und Schweden.

**Bummelstreik** ist in Finnland, Deutschland, Griechenland, Irland, Luxemburg, Malta, den Niederlanden, Norwegen, Portugal, Schweden und Großbritannien eine rechtmäßige Kollektivmaßnahme, in Belgien, Dänemark und Frankreich jedoch verboten.

**Dienst nach Vorschrift** ist in Dänemark, Frankreich und Norwegen rechtswidrig, kann in Zypern, Finnland, Deutschland, Griechenland, Ungarn, Irland, Luxemburg, Malta, den Niederlanden, Spanien, Schweden und Großbritannien aber angewendet werden.

**Warnstreiks** sind in Bulgarien, Zypern, Estland, Deutschland, Ungarn, Litauen, Polen und Rumänien zulässig. In den meisten der genannten Länder gilt für diese Streikform eine zeitliche Befristung.

In Irland und Großbritannien herrscht eine besondere Situation, da im Prinzip alle Kollektivmaßnahmen rechtswidrig sind. Da unter bestimmten Umständen jedoch Immunität vorgesehen ist, wurden diese Aktionsformen als rechtmäßig gekennzeichnet.

**Internationale Sympathiearbeitskämpfe**<sup>2</sup> gelten in Belgien, Griechenland (unter bestimmten Bedingungen), Irland, Italien, Luxemburg, Norwegen und Schweden als rechtmäßig. In den meisten Ländern gilt dies jedoch nur unter der Voraussetzung, dass der Hauptarbeitskampf im Ausland rechtmäßig ist.

---

<sup>2</sup> Weitere Einzelheiten s. Clauwaert 2002 und Aaltonen 1999.

Formen von Kollektivmaßnahmen								
Land	Blockade	Boycott	Bummelstreik	Dienst nach Vorschrift	Streikposten	Politischer Streik	Sympathiestreik	Warnstreik
Belgien			-		+	+/-	+	
Bulgarien					+	-	+	+
Dänemark	+	+	-	-	+	+/-	+	
Deutschland	-		+	+	+	-	+/-	+
Estland							+(3 Tage)	+ (1Std)
Finnland	+		+	+		+	+	
Frankreich	-		-	-	++	-	+	
Griechenland			+	+		-	+	
Großbritannien			+	+	+	-	-	
Irland			+	+	+	+	+	
Italien					+	+	+/-	
Kroatien							+	
Lettland						-	-	
Litauen								+(2 Std)
Luxemburg			+	+	+		-	
Malta			+	+	+		+	
Niederlande	+	+	+	+		-	-	
Norwegen	+	+	+	-	+	+	+	
Österreich								
Polen							+(1/2Tag)	+
Portugal		+	+		+		+	
Rumänien						-	+	+ (2 Std)
Schweden	+	+	+	+			+	
Slowakei					+		+	
Slowenien						-		
Spanien							+/-	
Tschech. Republik					+		+	
Ungarn				+	+	-	+	+ (2 Std)
Zypern				+			+	+

**Einschränkungen** des Rechtes, Kollektivmaßnahmen zu ergreifen, finden sich in allen untersuchten Ländern. Dies hängt zum einen mit der Friedenspflicht zusammen – der Verpflichtung, sich vor dem Ergreifen von Kollektivmaßnahmen um eine friedliche Beilegung des Konfliktes zu bemühen – und zum anderen mit der Verpflichtung, in bestimmten Branchen auch während eines Streiks Notdienstarbeiten zu verrichten. Auch können bestimmte Gruppen von Beschäftigten, wie z.B. Beamte oder Angehörige der Streitkräfte, vom Recht auf Kollektivmaßnahmen ausgeschlossen sein. Kollektivmaßnahmen müssen verhältnismäßig sein bzw. als letztes Mittel eingesetzt werden, sie müssen unter Einhaltung einer Frist angekündigt werden oder es muss vor der Maßnahme eine Urabstimmung durchgeführt werden.

Einschränkungen des Rechtes auf Kollektivmaßnahmen						
Land	Friedenspflicht	Bedingungen bei Durchführung		Streikbrecher	Schlichtung	Ultima Ratio
		Ankündigung	Urabstimmung			
<b>Belgien</b>	+ rechtl. nicht durchsetzbar					
<b>Bulgarien</b>		+	+	+	+	+
<b>Dänemark</b>	+	+ (durch TV)	+ (durch TV)		+	
<b>Deutschland</b>	+	-	+ (durch Gew.)	+		+
<b>Estland</b>		+	+	+		+
<b>Finnland</b>	+	+				
<b>Frankreich</b>	-	+ (öffentl. Sektor)	- (außer Verkehr)	+		+
<b>Griechenland</b>	+	+	+			
<b>Großbritannien</b>		+	+			
<b>Irland</b>		+	+			
<b>Island</b>	+	+	+		+	
<b>Italien</b>	+	+ (Notdienstarbeiten)	-		+	
<b>Kroatien</b>		+		+	+	+
<b>Lettland</b>	+	+	+	+	+	+
<b>Litauen</b>	+	+	+		+	
<b>Luxemburg</b>	+			+	+	+
<b>Malta</b>					+	
<b>Niederlande</b>	+	+/-	+ (durch Gew.)	+		+
<b>Norwegen</b>	+	+	-		+	
<b>Österreich</b>	+					+
<b>Polen</b>		+	+		+	
<b>Portugal</b>	+	+	+ (falls nicht Gew.)			
<b>Rumänien</b>	+		+		+	
<b>Schweden</b>	+	+				
<b>Slowakei</b>	+	+	+	+		+
<b>Slowenien</b>		+	+		+	
<b>Spanien</b>	+	+				
<b>Tschech. Rep.</b>	+	+	+		+	+
<b>Ungarn</b>						+
<b>Zypern</b>		+ (erneuerbar TV)				

TV: Tarifvertrag

Gew.: Gewerkschaft

Ein Merkmal der Arbeitsbeziehungen in fast allen Ländern – außer in Frankreich – ist die **Friedenspflicht**, die in den Tarifverträgen verankert ist und Arbeitskampfmaßnahmen während der Laufzeit der Kollektivvereinbarung verbietet.

**Bedingungen zur Durchführung des Arbeitskampfes** sind entweder im Gesetz oder in Kollektivvereinbarungen festgelegt und betreffen meist Kündigungsfristen, vor einem Streik abzuhaltende Urabstimmungen oder Schlichtungsverfahren.

Die einzuhaltenden **Ankündigungsfristen** sind in den einzelnen Ländern sehr unterschiedlich und reichen von der Verpflichtung eine Kollektivmaßnahme 24 Stunden vorher bis 7 oder gar 14 Tage vorher ankündigen zu müssen.

Die Verpflichtung, eine **Urabstimmung** durchzuführen, ist zum Teil im Gesetz verankert, zum Teil, wie in Dänemark, in einer Kollektivvereinbarung. Eine andere Möglichkeit ist die Festschreibung in der Satzung der Gewerkschaft, wie in Deutschland und den Niederlanden.

Bevor Kollektivmaßnahmen ergriffen werden können, sind gewisse **Schlichtungsverfahren**<sup>3</sup> einzuhalten. Dies ist in Bulgarien, Kroatien, der Tschechischen Republik, Dänemark, Ungarn, Island, Italien, Lettland, Litauen, Luxemburg, Malta, Norwegen, Polen, Rumänien und Slowenien der Fall.

In keinem der untersuchten Länder können **Streikbrecher** in irgendeiner Form herangezogen werden, um streikende Arbeitnehmer zu ersetzen.

In einigen wenigen Ländern **können Kollektivmaßnahmen** für eine bestimmte Zeit **verschoben werden**. Dies ist in Estland, Finnland, Norwegen, Spanien und Schweden möglich und kann, je nach den nationalen Regeln, von der Regierung, dem Arbeitsminister oder dem Parlament veranlasst werden. Der Aufschub kann zwischen 14 Tagen (Schweden und Finnland) und bis zu einem Monat (Estland) betragen.

In den meisten EU-Ländern wird die Arbeitsniederlegung zur Teilnahme an einer Kollektivmaßnahme nicht mehr als **Vertragsbruch** betrachtet. De facto werden der Arbeitsvertrag und die beiden wichtigsten daraus folgenden Verpflichtungen – Arbeitsleistung und Vergütung – suspendiert. In Österreich, Dänemark, Irland und Großbritannien stellt die Teilnahme an Kollektivmaßnahmen nach wie vor einen Vertragsbruch dar.

Ein **rechtswidriger Streik** kann die Entlassung der daran teilnehmenden Arbeitnehmer oder die Verpflichtung zur Zahlung von Schadensersatz (durch die Gewerkschaft, den einzelnen Arbeitnehmer oder beide) zur Folge haben.

---

<sup>3</sup> Weitere Einzelheiten s.: Düvel *et al.* 2004.



## Glossar

Dieses Glossar kann nur als Orientierung dienen, da es nicht möglich ist, alle Situationen in der EU27 und darüber hinaus mit einer einzigen Definition zu erfassen und da die einzelnen Begriffe nicht überall dieselben Maßnahmen beschreiben.

**Blacking** – Boykott, die Weigerung, für einen bestimmten Arbeitgeber zu arbeiten

**Blockade** – Weigerung, in dem am Konflikt beteiligten Unternehmen zu arbeiten

**Bummelstreik** – Verlangsamen des Arbeitstempos

**Besetzung** – die Beschäftigten übernehmen die Gebäude oder einen Teil davon; dabei kann die Produktion ganz oder teilweise fortgesetzt werden

**Teilstreik** – nur manche Gruppen von Arbeitnehmern legen in dem Unternehmen die Arbeit nieder

**Friedenspflicht** – ist eine Kollektivvereinbarung in Kraft, führen die Vertragsparteien während der Laufzeit der Vereinbarung keine Kollektivmaßnahmen durch

**Streikposten** – Streikende, die vor dem Gebäude eines Unternehmens versuchen, andere Arbeitnehmer von der Arbeit abzuhalten und sie davon zu überzeugen, sich der Aktion anzuschließen

**Politischer Streik** – gegen die Regierung gerichtet und im allgemeinen nicht im Zusammenhang mit Beschäftigungsfragen

**Rollender Streik** – ein derart organisierter Streik, dass abwechselnd jeweils nur ein Teil der Belegschaft die Arbeit zu einer bestimmten Zeit niederlegt

**Schwerpunktstreik** – auf bestimmte Teile einer Branche oder eines Unternehmens ausgerichteter Streik

**Punktuelle Streik** – kurze Streiksequenzen über einen bestimmten Zeitraum

**Streik** – Abgestimmte und nachhaltige Arbeitsniederlegung von Arbeitnehmern

**Urabstimmung** – unter den Arbeitnehmern durchgeführte Abstimmung über die Frage, ob gestreikt werden soll

**Streikgeld** – von den Gewerkschaften an ihre streikenden Mitglieder, und manchmal auch an Nicht-Mitglieder, gezahltes Geld zur Unterstützung während des Streiks

**Streikbrecher** – während eines Streiks vornehmlich mit dem Ziel angeheuerte Arbeitnehmer, den Streik zum Scheitern zu bringen

**Streikankündigung** – Formelle Ankündigung durch eine Gruppe von Arbeitnehmern an ihren Arbeitgeber oder eine zuständige staatliche Stelle, dass zu einem bestimmten Zeitpunkt gestreikt wird

**Solidaritätsaktion** – abgestimmte Arbeitsniederlegung von Arbeitnehmern eines Arbeitgebers A zur Unterstützung der streikenden Beschäftigten von Arbeitgeber B, um indirekten Druck auf B auszuüben

**Warnstreik** – kurzer Streik vor der eigentlichen Arbeitskampfmaßnahme

**Wilder Streik** – ein nicht von den Gewerkschaften ausgerufen Streik in Ländern, in denen das Ergreifen von Kollektivmaßnahmen Gewerkschaftsrecht ist

**Dienst nach Vorschrift** – die Arbeitnehmer halten sich exakt an die in ihrem Arbeitsvertrag niedergelegte Arbeitsplatzbeschreibung

# 1. Belgien

## *Rechtsgrundlage*

In Belgien ist das Streikrecht nicht gesetzlich verankert, sondern wurde durch die Rechtsprechung entwickelt. Im Jahre 1981 hat der Oberste Gerichtshof Belgiens entschieden, dass Arbeitnehmer im Streikfall das Recht haben, ihre Arbeit nicht wie vertraglich vereinbart zu leisten. Demzufolge ist die Beteiligung an einem Streik an sich keine rechtswidrige Handlung. Das Streikrecht ist als Recht des Individuums anerkannt, sodass Arbeitnehmer sich auch an Streiks beteiligen können, die nicht von der Gewerkschaft gebilligt werden. Ein streikender Arbeitnehmer übt sein Recht auf Vereinigungsfreiheit aus und dies wird als gerechtfertigte Aussetzung des Arbeitsvertrages angesehen.

Das Streikrecht gilt als Grundrecht, dessen Konsequenzen gesetzlich geregelt sind.

## *Definition:*

Das belgische Recht enthält keine präzise Definition des Streikrechts. Mit Streik wird eine vorübergehende, abgestimmte und im allgemeinen kollektive Arbeitsniederlegung bezeichnet.

Zwei wesentliche Aspekte müssen erfüllt sein, um der Definition von Streik zu genügen:

- Arbeitsniederlegung (der Arbeit, zu der die Streikenden zivilrechtlich oder aufgrund ihres Arbeitsvertrages verpflichtet sind)
- das Ziel muss es sein, Druck auf den Arbeitgeber oder einen Dritten auszuüben. Ein Streik muss nicht zwangsläufig ausschließlich gegen den Arbeitgeber gerichtet sein. Der Missstand, der Anlass der Aktion ist, kann auch in einer gesamten Branche oder sogar in der nationalen Wirtschafts- und Industriepolitik liegen.

## *Kollektivmaßnahmen:*

In Belgien sind sowohl direkte als auch indirekte Streiks zulässig, rein politische Streiks jedoch nicht.

- Streik: zur Durchsetzung von Lohnforderungen und Arbeitsbedingungen im Unternehmen, in der Branche oder in der Privatwirtschaft insgesamt
- Solidaritätsstreik
- Politischer Streik: gegen die Regierung Belgiens oder eines anderen Landes gerichtet und nicht im Zusammenhang mit Beschäftigungsfragen (rechtswidrig); ist der Zusammenhang gegeben, ist der Streik rechtmäßig
- Streikposten sind rechtmäßig solange sie friedlich sind und keinerlei physische Gewalt angewendet wird, um z.B. den Zugang zum Arbeitsplatz zu verhindern
- Spontaner Streik: wenn die Friedenspflicht nicht eingehalten wurde (nicht zwangsläufig rechtswidrig)
- work-in/Betriebsbesetzung: die Beschäftigten besetzen die Gebäude oder einen Teil davon, die Produktion kann ganz oder teilweise fortgesetzt werden (rechtswidrig)
- Gesamte Belegschaft
- Teil der Belegschaft
- Dauerstreik
- Punktueller Streik
- Dienst nach Vorschrift (rechtswidrig)
- Bummelstreik (rechtswidrig)

Die beiden letztgenannten Streikformen sind rechtswidrig, da nur eine vollständige Arbeitsverweigerung zulässig ist.

***Einschränkungen:***

Enthält eine Kollektivvereinbarung eine Friedenspflicht, so ist diese einzuhalten, selbst wenn sie nur bedingt rechtlich durchsetzbar ist, da die Gewerkschaften für Schäden nicht verantwortlich gemacht werden können. Dies liegt an der Tatsache, dass Gewerkschaften keine juristische Person sind und daher für die Nicht-Einhaltung dieser Verpflichtung nicht gerichtlich belangt werden können. Die Friedenspflichtklausel beruht auf Vertrauen.

Bei der Ausübung des Streikrechtes müssen laut Gesetz das Kapital und die Ausrüstungsgüter geschützt, notwendige öffentliche Dienste aufrechterhalten und dringende Sicherheitsaufgaben ausgeführt werden.

Der gemeinsame Ausschuss (aus Vertretern der Arbeitgeber und der Gewerkschaften) entscheidet darüber, welche Lieferungen und Leistungen im Falle eines Streiks oder einer Aussperrung aufrechtzuerhalten sind und wie dies zu geschehen hat. Im Jahr 1999 haben die Gerichte ausdrücklich festgelegt, dass das Streikrecht gegen andere legitime Rechte und Interessen der Gesellschaft als Ganzes abgewogen werden muss.

In der Rechtsprechung wird die Ausübung des Streikrechts vielfach eingeschränkt, indem der Streik an sich und seine rechtswidrigen Folgen geregelt werden und ein Streik auch verboten werden kann. Diese Fragen werden von den allgemeinen Gerichten entschieden und nicht vom Arbeitsgericht.

***Auswirkungen:***

Nach der Rechtsprechung stellt ein Streik lediglich eine Unterbrechung des Arbeitsvertrages dar, sodass die Beteiligung an einem Streik kein Vertragsbruch ist.

Die Streikenden haben kein Recht auf Lohnfortzahlung, doch können die Gewerkschaften Streikgeld auszahlen.

Da die Gewerkschaften keine juristische Person sind, können im Grunde keine Rechtsmittel gegen sie eingelegt werden, wenn rechtswidrig gestreikt wird. Der einzelne Arbeitnehmer, der sich an einem rechtswidrigen Streik beteiligt, macht sich jedoch eines Verstoßes schuldig, der seine Entlassung rechtfertigen kann. Er oder sie kann auch für durch die Aktion entstandene Schäden haftbar gemacht werden.

***Internationale Arbeitskonflikte:***

Da Solidaritätsmaßnahmen in Belgien allgemein gesetzlich zulässig sind, haben belgische Arbeitnehmer äußerst weitgehende Möglichkeiten, internationale Solidaritätsstreiks durchzuführen. Die Gewerkschaften können Arbeitnehmer außerhalb Belgiens daher ohne große Hindernisse unterstützen.

Die Legalität des Solidaritätsstreiks wird von einer möglichen Rechtswidrigkeit des direkten Streiks nicht berührt.



## 2. Bulgarien

### **Rechtsgrundlage:**

Das Streikrecht ist in Art. 50 der bulgarischen Verfassung garantiert: *“Arbeiter und Angestellte haben das Recht zu streiken, um ihre kollektiven wirtschaftlichen und sozialen Interessen zu vertreten. Dieses Recht ist in Übereinstimmung mit den gesetzlich vorgesehenen Bedingungen und Verfahren auszuüben.”* Näheres regelt das Gesetz über die Beilegung kollektiver Arbeitskonflikte.

### **Definition:**

Streik wird als Konflikt zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern über die Arbeitsbeziehungen, soziale Sicherheit und Lebensstandards definiert. Konflikte über den Abschluss oder die Einhaltung von Kollektivvereinbarungen fallen ebenfalls unter die Definition.

Das Streikrecht ist nicht auf die Gewerkschaften beschränkt, auch andere Gruppen von Arbeitnehmern können in Streik treten.

### **Kollektivmaßnahmen:**

- Symbolischer Streik
- Warnstreik
- Solidaritätsstreik
- Streikposten (friedliche Überzeugung)
- Politischer Streik (rechtswidrig)

### **Einschränkungen:**

Nach dem Gesetz zur Beilegung kollektiver Arbeitskonflikte ist das Streikrecht in allen Wirtschaftssektoren garantiert, doch sind die Verhandlungsparteien verpflichtet, mindestens 3 Tage vorher eine schriftliche Vereinbarung zu schließen.

In der Vereinbarung muss festgelegt werden, dass während des Streikes an sich die Beschäftigten und die Arbeitgeber die Bedingungen zur Fortsetzung der Tätigkeiten gewährleisten, die anderenfalls eine Gefahr oder einen nicht wieder gut zu machenden Schaden bedeuten würden für

- Leben und Gesundheit der Menschen, die dringender medizinischer Versorgung bedürfen oder die zur Behandlung ins Krankenhaus gekommen sind,
- die Produktion, Verteilung und Lieferung von Gas, Elektrizität und Heizwärme, öffentlichen Diensten und Verkehrsdienstleistungen, Rundfunk- und Fernseh- oder Telefondiensten
- öffentliches oder persönliches Eigentum oder die natürliche Umwelt oder für
- die öffentliche Ordnung.

Gelingt es nicht, eine solche Vereinbarung abzuschließen, kann jede der Parteien bei dem Nationalen Institut für Schlichtung und Versöhnung eine Lösung des Konfliktes durch einen einzelnen Schlichter oder eine Schlichtungskommission beantragen.

Vor einem Streik müssen alle Verhandlungsmöglichkeiten ausgeschöpft werden, da Streik nur das letzte Mittel ist. Zahlreiche Bedingungen müssen erfüllt sein, um rechtmäßig in Streik treten zu können. Es muss eine Urabstimmung über die Aktion durchgeführt werden, für die die einfache Mehrheit der Beschäftigten des Unternehmens erforderlich ist. Der Streik muss

dem Arbeitgeber mindestens 7 Tage vorher schriftlich angekündigt werden, es sei denn, es handelt sich um einen Warnstreik. Während des Streiks müssen die Streikenden an ihrem Arbeitsplatz bleiben. Mindestens drei Tage vor Streikbeginn müssen sich die Parteien schriftlich darüber einigen, welche Notdienstarbeiten aufrechterhalten werden.

Beamte dürfen in Bulgarien nur in symbolischen Streik treten.

***Auswirkungen:***

Die Streikenden erhalten keinen Lohn, sind aber weiter sozialversichert. Sie genießen Kündigungsschutz.

### 3. Dänemark

Der dänische Arbeitsmarkt wird durch Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern geregelt. Vor diesem Hintergrund ist das Recht auf Kollektivmaßnahmen als ein Mittel zur Erzielung einer Kollektivvereinbarung von grundlegender Bedeutung.

#### **Rechtsgrundlage:**

Die Vereinigungs- und friedliche Versammlungsfreiheit werden von Artikel 78 und 79 der Verfassung garantiert. Arbeitskonflikte werden durch verbindliche Kollektivvereinbarungen und nicht durch die nationale Gesetzgebung geregelt. Dies steht in Einklang mit der voluntaristischen Tradition der Arbeitsbeziehungen in Dänemark. Anders ausgedrückt, der Staat enthält sich im allgemeinen einer Regulierung dieses Bereiches und überlässt diese Aufgabe den Sozialpartnern.

Die wichtigsten nationalen Arbeitgeber- und Gewerkschaftsorganisationen haben Grundsätze für die Rechtmäßigkeit von Kollektivvereinbarungen vereinbart, die 1908 erstmals niedergeschrieben und seither kaum verändert wurden (die wichtigste Vereinbarung wurde zwischen dem dänischen Gewerkschaftsverband, LO, und dem Verband der dänischen Arbeitgeber, DA, geschlossen).

Darüber hinaus wurden durch die lange Tradition der Rechtsprechung der dänischen Arbeitsgerichte weitere Regeln aufgestellt.

Die beiden Gesetze, die im weitesten Sinne das Recht auf Kollektivmaßnahmen regeln, befassen sich mit der Regelung von Arbeitskonflikten: das Gesetz über das Arbeitsgericht und das Gesetz über die Schlichtung von Arbeitskonflikten.

#### **Definition:**

Um Streik handelt es sich, wenn eine Gruppe von Beschäftigten die Arbeit niederlegt oder die Arbeitsaufnahme verweigert. Des Weiteren muss die Gruppe von Beschäftigten mit der Arbeitsniederlegung ein gemeinsames Ziel (gleich welcher Art) verfolgen. Im allgemeinen handelt es sich um wirtschaftliche Ziele, es können jedoch auch politische Ziele sein.

Eine Besonderheit in Dänemark ist, dass es als Kollektivmaßnahme gilt, wenn Beschäftigte ein gemeinsames Ziel verfolgen und ihrem Arbeitgeber die Beendigung ihrer Arbeit ankündigen.

#### **Kollektivmaßnahmen:**

- Totaler Streik
- Blockade
- Boykott
- Dienst nach Vorschrift (rechtswidrig)
- Bummelstreik (rechtswidrig)
- Punktueller Streik (rechtswidrig)
- Sporadische Arbeitsniederlegung
- Blacking
- Streikposten (moralischer Druck)
- Politischer Streik (während der Laufzeit einer Kollektivvereinbarung gilt ein politischer Streik als rechtswidrig; ist er aber von kurzer Dauer und "gerechtfertigt", wird er von den Gerichten jedoch als rechtmäßig beurteilt)
- Solidaritätsstreik oder – wie es in Dänemark heißt – Solidaritätsstreikposten:
- Eine Gewerkschaft oder andere Gewerkschaften desselben Dachverbandes unterstützen den Hauptkonflikt, indem sie ihre Mitglieder auffordern, zu streiken oder sich jeglicher Arbeit im Zusammenhang mit dem betreffenden Unternehmen zu enthalten. Hierzu

müssen folgende Bedingungen erfüllt sein:

- die ursprüngliche Arbeitskampfmaßnahme muss rechtmäßig sein
- die Gewerkschaften müssen ein gemeinsames Interesse verfolgen
- die Aktion muss angemessen sein und den primären Konflikt beeinflussen
- sie muss verhältnismäßig sein.

#### ***Einschränkungen:***

Die Friedenspflicht einer Kollektivvereinbarung muss laut der Allgemeinen Vereinbarung eingehalten werden, jeder Verstoß wird bestraft. Daher sollte ein Streik Situationen vorbehalten sein, in denen ein neuer Abschluss angestrebt wird. Es ist jedoch auch rechtmäßig, Arbeitskampfmaßnahmen zu ergreifen, um eine Vereinbarung in einem Bereich zu erzielen, für den bereits eine andere Kollektivvereinbarung in Kraft ist.

Damit eine Kollektivmaßnahme rechtmäßig ist, müssen unter anderem folgende Kriterien erfüllt sein:

- alle Schlichtungsversuche waren erfolglos
- die Partei, die eine Kollektivmaßnahme durchführt, hat ein rechtmäßiges und berechtigtes Interesse an dem Abschluss einer Kollektivvereinbarung
- die Aktion hat einen rechtmäßigen Zweck
- bei der Durchführung der Aktion sind bestimmte Verfahren einzuhalten.

Die grundlegende Kollektivvereinbarung sieht vor, dass 75 % der Abstimmenden einer zuständigen Versammlung der Organisation, die zum Streik aufruft, die Aktion befürworten müssen. Ferner ist vorgesehen, dass eine erste Ankündigung 14 Tage vor dem Beginn der Kollektivmaßnahme zu erfolgen hat und eine zweite 7 Tage vorher.

#### ***Auswirkungen:***

Dänemark gehört zu den wenigen Ländern, in denen die Teilnahme an einem rechtmäßigen Streik das Ende des Beschäftigungsverhältnisses bedeutet. Zum Schutz der Beschäftigten enthalten daher die Vereinbarungen, die von den Gewerkschaften und den Arbeitgeberverbänden zur Beendigung eines Streiks unterzeichnet werden, meist eine Klausel, nach der die Streikenden ihre Arbeit wieder aufnehmen.

Wurde der Streik von den Gewerkschaften ausgerufen, erhalten die Streikenden Zahlungen aus der gewerkschaftlichen Streikkasse.

#### ***Internationale Arbeitskonflikte:***

Solidaritätsstreik und andere Formen von Kollektivmaßnahmen, die zur Unterstützung in einem Konflikt außerhalb Dänemarks durchgeführt werden, werden *prima facie* als rechtswidrig betrachtet. Damit eine solche Aktion als rechtmäßig gelten kann, muss anerkannt werden, dass die dänische Aktion die Friedenspflicht der grundlegenden dänischen Vereinbarung nicht verletzt hat und dass die primäre Aktion im Ausland nach dem geltenden nationalen Recht rechtmäßig war.

Internationale Solidaritätsstreiks sind trotz der Friedenspflicht möglich, wenngleich nur in sehr begrenztem Umfang:

- die primäre Aktion muss rechtmäßig sein
- sie muss tatsächlich durchgeführt werden
- es muss eine ausreichende Gemeinsamkeit der Interessen vorliegen.

Die Rechtmäßigkeit der primären Aktion ist entweder anhand der Gesetzgebung des Landes, in dem sie durchgeführt wird, oder anhand der Grundsätze des dänischen kollektiven Arbeitsrechtes nachzuweisen, falls die Regeln des ausländischen Rechtes gegen die Grundprinzipien des dänischen Arbeitsrechtes verstoßen oder eine Klärung der Inhalte des ausländischen Arbeitsrechtes unmöglich oder äußerst schwierig ist.

## 4. Deutschland

### *Rechtsgrundlage*

Das Streikrecht ist im deutschen Grundgesetz nicht ausdrücklich erwähnt, leitet sich aber aus der verfassungsmäßigen Vereinigungsfreiheit ab (Art. 9 III). In Deutschland gründet sich die Regelung von Arbeitskonflikten fast ausschließlich auf die Rechtsprechung, wobei die Hauptfrage ist, ob ein bestimmter Arbeitskampf rechtmäßig ist.

### *Definition:*

Streik wird als gemeinsam geplante und ausgeführte Arbeitsniederlegung durch eine erhebliche Zahl der Beschäftigten einer Branche oder eines Betriebes definiert, deren Ziel die Beilegung eines kollektiven Arbeitskonfliktes ist. Darüber hinaus muss ein Streik mit einer Kollektivvereinbarung in Zusammenhang stehen und von einer Gewerkschaft initiiert werden.

### *Kollektivmaßnahmen:*

- Totaler Streik
- Teilstreik oder Schwerpunktstreik: nur ein Teil der Beschäftigtengruppen eines Betriebes oder einer Branche streiken
- Bummelstreik oder Dienst nach Vorschrift
- Warnstreik
- Streikposten (ohne physische Gewaltanwendung)
- Politischer Streik (rechtswidrig)
- Wilder Streik (rechtswidrig)
- Solidaritätsstreik

Ein Solidaritätsstreik ist im allgemein ebenso rechtswidrig wie ein politischer Streik, es sei denn er erfüllt folgende Bedingungen:

- er dient nicht der Verfolgung der Eigeninteressen der Beteiligten
- er richtet sich gegen eine Partei des primären Konfliktes
- er ist, gemessen an den Zielen, notwendig, angemessen und legitim
- der primäre Streik darf nicht unrechtmäßig sein.

Weitere Bedingungen für die Rechtmäßigkeit eines Solidaritätsstreiks sind, dass

- der vom Solidaritätsstreik betroffene Arbeitgeber gegenüber dem primären Konflikt nicht neutral geblieben ist, oder dass
- die Arbeitgeber, die von dem primären Konflikt und dem Solidaritätsstreik betroffen sind, eine wirtschaftliche Einheit bilden, z.B. innerhalb eines Konzerns oder bei sehr enger Zusammenarbeit mit Subunternehmern.

Dem liegt das Argument zugrunde, dass der vom Solidaritätsstreik betroffene Arbeitgeber die Möglichkeit haben sollte, Einfluss auf den Arbeitgeber des primären Konfliktes auszuüben.

### *Einschränkungen:*

Das Bundesarbeitsgericht hat festgelegt, unter welchen Bedingungen ein Streik "allgemein annehmbar" ist:

- Arbeitskampfmaßnahmen dürfen nur von Parteien ergriffen werden, die Tarifverträge abschließen können, d.h. von Gewerkschaften.

- Ziel der Arbeitskampfmaßnahme muss die Beibehaltung oder Verbesserung der Arbeitsbedingungen durch eine ausgehandelte Kollektivvereinbarung sein.
- Die Friedenspflicht ist einzuhalten.
- Arbeitskampfmaßnahmen dürfen nicht gegen grundlegendes Arbeitsrecht verstoßen.
- Arbeitskampfmaßnahmen müssen dem Grundsatz der *ultima ratio* gehorchen.
- Arbeitskampfmaßnahmen müssen die Regeln des *fair play* einhalten.

Das Recht auf Streik oder Aussperrung ist durch die vertragliche Verpflichtung zur Einhaltung des Arbeitsfriedens eingeschränkt. Zu Themen, die Gegenstand einer gültigen Vereinbarung sind, dürfen keine Arbeitskampfmaßnahmen ergriffen werden. Nur Fragen, die in der Vereinbarung nicht behandelt werden, oder für die die tarifvertraglichen Bestimmungen ausgelaufen sind, können Gegenstand einer Arbeitskampfmaßnahme sein.

Zur Wahrung des Grundsatzes des letzten Mittels müssen zuvor alle Möglichkeiten der friedlichen Verhandlung ausgeschöpft werden, wenn dies im Tarifvertrag vereinbart wurde. Arbeitskampfmaßnahmen, die diesen Grundsatz nicht einhalten, sind für gewöhnlich unrechtmäßig, es sei denn, es handelt sich um kurze und selektive Warnstreiks zur Einflussnahme auf das Verhandlungsergebnis.

Die Arbeitgeber können andere Beschäftigte auf freiwilliger Basis für die Arbeit der Streikenden einsetzen (Streikbrecher).

Deutsche Beamte haben kein Streikrecht.

#### ***Auswirkungen:***

Während eines Streiks werden die Arbeitsverträge der Streikenden ausgesetzt und sie erhalten keinen Lohn. Die Gewerkschaften haben jedoch Streikkassen eingerichtet, aus denen die Streikenden Ersatzzahlungen erhalten. Arbeitnehmer, die sich nicht am Streik beteiligen und ihre Arbeit fortsetzen, erhalten auch ihren Lohn weiter. Sie werden jedoch nicht mehr bezahlt, wenn sie aufgrund des Streiks nicht weiter arbeiten können.

Die Gewerkschaften können für unrechtmäßigen Streik haftbar gemacht und zur Zahlung von Schadensersatz verpflichtet werden.

#### ***Internationale Arbeitskonflikte:***

Da die Rechtmäßigkeit eines Solidaritätsstreiks in Deutschland von sehr strengen Bedingungen abhängt, ist davon auszugehen, dass dieselben Bedingungen auch für einen Solidaritätsstreik deutscher Arbeitnehmer zur Unterstützung ihrer Kollegen im Ausland gelten.

## 5. Estland

### **Rechtsgrundlage:**

Art. 29 der Verfassung:

*Arbeitgeber und Arbeitnehmer können sich aus freien Stücken Gewerkschaften und Verbänden anschließen. Zum Schutz ihrer Rechte und legitimen Interessen können Gewerkschaften und Verbände von Arbeitnehmern und Arbeitgebern alle Mittel einsetzen, die nicht kraft Gesetz verboten sind. Die Bedingungen und Verfahren zur Ausübung des Streikrechts werden gesetzlich festgelegt.*

sowie das Gesetz über die Beilegung kollektiver Arbeitskonflikte (5. Mai 1993, in der geänderten Fassung).

### **Definition**

Artikel 2 (2) des oben genannten Gesetzes definiert Streik als eine Arbeitsunterbrechung auf Initiative der Beschäftigten, einer Gewerkschaft oder eines Arbeitnehmerverbandes zur Durchsetzung von Zugeständnissen von Seiten des Arbeitgebers oder eines Arbeitgeberverbandes in Bezug auf legitime Forderungen im Arbeitsleben.

### **Kollektivmaßnahmen:**

- (Primär-) Streik
- Solidaritätsstreik (auf 3 Tage begrenzt)
- Warnstreik (auf 1 Stunde begrenzt)

Ein Solidaritätsstreik zur Unterstützung streikender Arbeitnehmer ist zulässig (Art. 18(2)). Ob es möglich ist, einen Solidaritätsstreik zur Unterstützung von im Ausland streikenden Arbeitnehmern zu organisieren, ist eine Frage der Interpretation.

### **Einschränkungen:**

Eine Generalversammlung der Beschäftigten oder der Gewerkschaft oder des Arbeitnehmerverbandes entscheidet darüber, ob gestreikt wird.

Der Streik muss der Gegenseite, einem Schlichter und der kommunalen Verwaltung mindestens zwei Wochen vorher schriftlich angekündigt werden. In der Ankündigung sind die Gründe für den Streik, der genaue Streikbeginn und der vorgesehene Umfang des Streiks anzugeben. Bei einem Solidaritätsstreik verringert sich die Ankündigungsfrist auf drei Tage.

Gehen einem Streik keine Verhandlungen und Schlichtungsverfahren voraus, gilt er als rechtswidrig (Art. 22), ebenso wie ein Streik mit dem Ziel, die Tätigkeit der Gerichte zu stören (Art. 22 (1)). Auch wenn beim Streikaufruf oder der Organisation des Streiks gegen die gesetzlich vorgesehenen Verfahren verstoßen wird oder die Forderungen Bereiche betreffen, die nicht durch das Arbeitsrecht oder durch Kollektivvereinbarungen geregelt werden, ist der Streik rechtswidrig (Art. 22 (3)). Vor einem Warnstreik ist allerdings keine vorherige Anhörung des Schlichters erforderlich. Hier gilt eine Ankündigungsfrist von drei Tagen und eine zeitliche Begrenzung der Aktion auf eine Stunde.

In Regierungsorganisationen und anderen staatlichen Einrichtungen, in der Kommunalverwaltung, den Streitkräften, Gerichten, der Feuerwehr und den Rettungsdiensten ist Streik verboten (Art. 21). Beamte haben kein Streikrecht. In diesen Bereichen müssen kollektive Konflikte durch Vermittlung, Schlichtung oder vor Gericht beigelegt werden.

Die Regierung erstellt eine Liste aller Unternehmen und Organisationen, die die Befriedigung der Grundbedürfnisse der Bevölkerung gewährleisten. Während eines Streiks müssen diese Unternehmen und Einrichtungen die grundlegenden Dienstleistungen und Produktion aufrechterhalten. Hierüber müssen sich die Parteien verständigen. Kann keine Einigung erzielt werden, trifft der öffentliche Schlichter eine bindende Entscheidung.

Die Regierung kann einen Streik einmal auf Vorschlag des öffentlichen Schlichters um einen Monat verschieben. Die Stadt- oder Gemeindeverwaltung kann einen Streik auf Vorschlag des lokalen Schlichters einmal um zwei Wochen verschieben.

Im Falle einer Naturkatastrophe oder eines Notstands kann die Regierung einen Streik aussetzen, um die Ausbreitung von Infektionskrankheiten zu verhindern (Art. 19 (2)).

***Auswirkungen:***

Die Beteiligung an einem rechtmäßigen Streik wird nicht als Vertragsbruch betrachtet. Streikende erhalten keine Lohnfortzahlung.



## 6. Finnland

### *Rechtsgrundlage*

Das Recht, Kollektivmaßnahmen zu ergreifen, ist in Finnland nicht ausdrücklich gesetzlich anerkannt. Die Vereinigungsfreiheit ist jedoch in der Verfassung verankert und sie beinhaltet das Recht, sich an den Aktivitäten einer Vereinigung zu beteiligen. Gemäß der etablierten Praxis und der vorherrschenden Rechtsauffassung enthält dieses Recht seinerseits das Recht, Kollektivverhandlungen zu führen und Kollektivmaßnahmen zu ergreifen.

Streik und Aussperrung werden durch das Gesetz über Kollektivvereinbarungen und das Gesetz über die Schlichtung in Arbeitskonflikten geregelt, das die Bedingungen für die Ankündigung und den Aufschub von Arbeitsniederlegungen festlegt.

### *Definition:*

Streik wird als eine Aktion definiert, die eine vollständige Einstellung der Arbeit durch alle oder einen Teil der Beschäftigten beinhaltet.

### *Kollektivmaßnahmen:*

Primär- und Sekundäraktionen der Arbeitnehmer sind aus vielerlei Gründen und in unterschiedlichen Formen zulässig, zum Beispiel:

- Sitzstreik
- Weigerung, Überstunden zu leisten
- Dienst nach Vorschrift
- Bummelstreik
- Blockade
- Work-in
- Politischer Streik
- Solidaritätsstreik

Für die Durchführung von Unterstützungsaktionen ist es unerheblich, ob die Partei durch eine gültige Kollektivvereinbarung gebunden ist, und die Friedenspflicht muss nicht eingehalten werden. Dies wird damit begründet, dass Sympathiearbeitskämpfe der Arbeitnehmer nicht gegen ihre eigene Kollektivvereinbarung oder das Gesetz über Kollektivvereinbarungen von 1946 gerichtet sind.

Eine Solidaritätsaktion ist jedoch nur dann rechtmäßig, wenn auch die primäre Aktion rechtmäßig war.

### *Einschränkungen:*

Alle Kollektivvereinbarungen enthalten die Friedenspflicht, doch gilt sie nicht für Arbeitskampfmaßnahmen zu Themen, die nicht im Zusammenhang mit der Kollektivvereinbarung stehen. Auch gilt die Friedensklausel nicht für Arbeitgeber, die der Kollektivvereinbarung durch Ausweitung beigetreten sind, ohne jedoch Vertragspartei zu sein.

Ein Solidaritätsstreik zur Unterstützung anderer Arbeitnehmergruppen stellt keine Verletzung des Arbeitsfriedens dar, weil die Aktion nicht darauf abzielt, die Kollektivvereinbarung des Unterstützers zu beeinflussen. Das gleiche gilt für Arbeitsniederlegungen zur Unterstützung politischer Ziele.

Wer beabsichtigt, einen Streik anzufangen, muss dies der Gegenseite und der nationalen Schlichtungsstelle mindestens 14 Tage im Voraus – unter Angabe der Gründe für den Streik, des Streikbeginns und des Streikausmaßes – mitteilen. Die geplante Arbeitsniederlegung kann durch das Arbeitsministerium um 14 Tage verschoben werden, wenn das grundlegende allgemeine Interesse gefährdet ist und zusätzliche Zeit für die Schlichtung für notwendig erachtet wird. Dies ist der einzige rechtliche Schutz von Notdienstarbeiten im Falle von Arbeitskampfmaßnahmen. Für Sympathiearbeitskämpfe und Streiks, die Teil einer politischen Demonstration sind, gelten diese Bedingungen nicht. Aufgrund der zentralen Vereinbarung von 1993 zwischen EK, SAK, STTK und AKAVA, der zentralen Vereinbarung von 1997 zwischen SAK und EK und der Vereinbarung von 2002 zwischen STTK und EK ist jedoch sowohl für Solidaritätsstreiks als auch für politische Streiks eine Ankündigungsfrist von vier Tagen einzuhalten.

***Auswirkungen:***

Eine rechtmäßige Arbeitskampfmaßnahme ist eine Aktion, die gegen keine der genannten Regeln verstößt. In Finnland sind in erster Linie die Organisationen für den Arbeitsfrieden verantwortlich.

Ein Streik kann nie als Entlassungsgrund gelten, solange die Bestimmungen der beiden oben genannten Gesetze eingehalten wurden oder eine Gewerkschaft zum Streik aufgerufen hat.

Theoretisch können Arbeitnehmer, die sich an einem rechtswidrigen wilden Streik beteiligen, entlassen und für Schäden haftbar gemacht werden. Die Gewerkschaften können zu Bußgeldern und Entschädigungszahlungen verurteilt werden, wenn sie rechtswidrige Aktionen unterstützen oder sie nicht verhindern.

## 7. Frankreich

### *Rechtsgrundlage:*

Das Streikrecht wird als Grundrecht in der französischen Verfassung garantiert. Nur das Streikrecht im öffentlichen Dienst ist gesetzlich geregelt (im Gesetz vom 31. Juli 1963). Ansonsten, d.h. im Privatsektor, wurde das Streikrecht im wesentlichen durch die Rechtsprechung gestaltet.

### *Definition:*

Im Gesetz wird Streik nicht definiert. In der Literatur hat sich folgende Definition verbreitet: Streik ist eine konzertierte Arbeitsniederlegung mit berufs- oder arbeitsplatzbezogenen Zielen.

Im Juli 1986 entschied das Oberste Gericht, dass ein Streik zur Durchsetzung "unvernünftiger" oder "übertriebener" Forderungen, von denen vernünftigerweise nicht zu erwarten ist, dass sie ein Arbeitgeber erfüllt, als rechtswidriger Streik betrachtet werden kann.

Da das Streikrecht ein individuelles Recht und kein Gewerkschaftsrecht ist, kennt das französische System keinen "wilden" Streik.

### *Kollektivmaßnahmen:*

- Bummelstreik oder Dienst nach Vorschrift (rechtswidrig)
- Spontaner oder punktueller Streik kurzer Dauer
- Sitzstreik oder Besetzung (rechtswidrig)
- Rollender Streik
- Solidaritätsstreik (im allgemeinen rechtswidrig, es sei denn er findet innerhalb eines Unternehmens oder eines Konzerns statt)
- Politischer Streik (rechtswidrig)
- Streikposten (rechtswidrig)
- Aussperrung (rechtswidrig)

### *Einschränkungen:*

Der Streikgegenstand muss rechtmäßig sein. In zwei wichtigen Fällen kam das Problem des Missbrauchs zur Sprache: bei politischen Streiks und Solidaritätsstreiks. Da das Ziel eines politischen Streiks nicht die Lohnerhöhung oder die Verbesserung der Arbeitsbedingungen ist, haben Richter entschieden, dass er nicht als Akt der Unterstützung berufs- oder arbeitsplatzbezogener Forderungen angesehen werden kann, sondern als Kritik an der Regierungspolitik zu verstehen ist. Dies wird als Missbrauch des Streikrechts und als Straftat seitens der Streikenden eingestuft. Ein Streik gegen den Staat in seiner Eigenschaft als Arbeitgeber ist jedoch gerechtfertigt.

Während Streiks im Privatsektor zum Protest gegen eine bestimmte Sozial- oder Wirtschaftspolitik z.B. lange Zeit als Missbrauch beurteilt wurden, werden sie nun als gerechtfertigt angesehen.

Ein Solidaritätsstreik aus politischen Gründen stellt automatisch einen Fall von Missbrauch dar.

Eine Friedenspflicht gibt es in Frankreich nicht. Da das Streikrecht in der Verfassung garantiert ist, kann es nicht durch Kollektivvereinbarungen eingeschränkt werden.

Das Einstellen von Streikbrechern kann in Frankreich strafrechtlich verfolgt werden. Gesetzlich verboten ist auch die zeitlich befristete und vorübergehende Einstellung von Arbeitnehmern, um die Streikenden zu ersetzen. Es ist jedoch möglich, anderen Beschäftigten den Posten eines Streikenden zuzuteilen, die Leistung von Überstunden zu verlangen oder Unteraufträge zu vergeben.

Im öffentlichen Dienst ist das Streikrecht durch Sonderregelungen eingeschränkt:

- nur repräsentative Gewerkschaften können zu einem Streik aufrufen
- eine Ankündigung muss 5 Tage vor dem Streik erfolgen
- rollender Streik ist verboten.

Wenn es gerechtfertigt ist, kann die Regierung in bestimmten Bereichen des öffentlichen Dienstes die Aufrechterhaltung eines "Notarbeitsdienstes" verlangen.

Staatsbeamte, die in "sensiblen" Bereichen tätig sind, wie Präfekten, Richter, Militärbeamte, Gefängniswärter, Polizeibeamte usw. haben kein Streikrecht.

Im August 2007 wurde ein neues Gesetz über die Vermeidung von Konflikten und Mindestdienstleistungen im öffentlichen Straßenverkehr verabschiedet. Damit treten ab Januar 2008 folgende Bestimmungen in Kraft:

- Arbeitgeber und Gewerkschaften müssen vor Januar 2008 eine Vereinbarung über die Vermeidung von Konflikten und die Aufnahme eines sozialen Dialogs aushandeln.
- Vor einer Streikankündigung müssen Verhandlungen geführt werden (die zur Verfügung stehenden Mitarbeiter können umbesetzt werden).
- Die Streikankündigung der Gewerkschaften an den Arbeitgeber muss den Grund für den Streik enthalten. Vor Ablauf der Frist einer Streikankündigung darf keine neue Ankündigung erfolgen.
- Jeder einzelne Arbeitnehmer muss seinem Arbeitgeber mindestens 48 Stunden vorher mitteilen, dass er die Absicht hat, sich an dem Streik zu beteiligen. Teilt er dies nicht mit, können Sanktionen gegen ihn erlassen werden.
- Nach acht Tagen Streik kann die Geschäftsleitung aus eigener Initiative oder auf Antrag der Gewerkschaften oder des Schlichters eine geheime Abstimmung über die Fortsetzung der Aktion durchführen. Das Streikrecht bleibt vom Ausgang dieser Abstimmung unberührt.

Es ist vorgesehen, dieses Gesetz auch auf andere Sektoren auszudehnen.

### **Auswirkungen:**

Während eines Streiks werden die Arbeitsverträge ausgesetzt, die Beschäftigten erhalten keinen Lohn. Nur bei schwerem Fehlverhalten des Arbeitnehmers kann ein Streik als Vertragsbruch ausgelegt werden.

### **Internationale Konflikte:**

Die gesetzlichen Bestimmungen über Solidaritätsstreiks kennen keine geographischen Grenzen. Ein Solidaritätsstreik von französischen Arbeitnehmern zur Unterstützung anderer Arbeitnehmer im Ausland ist ebenso rechtmäßig wie eine Solidaritätsaktion innerhalb Frankreichs, solange es sich um Beschäftigte desselben Unternehmens oder Konzerns handelt. Die primäre Aktion muss rechtmäßig sein und berufs- oder arbeitsplatzbezogene Ziele verfolgen. Eine Solidaritätsaktion zugunsten von Arbeitnehmern im Ausland, die nicht demselben Unternehmen oder Konzern angehören, ist mit größerer Wahrscheinlichkeit rechtswidrig.

## 8. Griechenland

### **Rechtsgrundlage:**

In Griechenland sind sowohl direkte Arbeitskampfmaßnahmen als auch Solidaritätsstreiks in der Verfassung, im Zivilgesetzbuch, in dem Gesetz 1264 von 1982 und in der Rechtsprechung geregelt.

Art. 23 der Verfassung lautet:

*2. Streik ist ein Recht, das rechtmäßig gebildete Gewerkschaften ausüben können, um die wirtschaftlichen und allgemeinen arbeitsrechtlichen Interessen der arbeitenden Bevölkerung zu schützen.*

*Justizbeamten und Angehörigen der Sicherheitskräfte ist Streik in jedweder Form untersagt. Das Streikrecht unterliegt besonderen Einschränkungen des Gesetzes zur Regelung dieses Rechtes im Falle von Beamten und Angestellten der kommunalen Verwaltungen und öffentlich rechtlicher Einrichtungen sowie von Mitarbeitern jeder Art öffentlicher oder gemeinnütziger Unternehmen, deren Betrieb von grundlegender Bedeutung für die Befriedigung der Grundbedürfnisse der Gesellschaft ist. Diese Einschränkungen können jedoch nicht so weit gehen, dass sie das Streikrecht abschaffen oder seine gesetzmäßige Ausübung verhindern.*

### **Definition:**

Unter Kollektivmaßnahme ist die kollektive Arbeitsverweigerung mit dem Ziel, "zum Schutz und zur Förderung der wirtschaftlichen und allgemeinen arbeitsrechtlichen Interessen der Beschäftigten" Druck auf den Arbeitgeber auszuüben, zu verstehen.

### **Kollektivmaßnahmen:**

Das Gesetz unterscheidet nicht wirklich zwischen primären und sekundären Aktionen.

- Generalstreik
- Teilstreik
- Bummelstreik
- Dienst nach Vorschrift
- Solidaritätsstreik
- Wilder Streik (rechtswidrig)
- Rein politischer Streik (rechtswidrig)

### **Einschränkungen:**

Ein rechtmäßiger Streik muss von einer anerkannten Gewerkschaft ausgerufen werden. Ein Streik von Einzelpersonen oder nicht organisierten Arbeitnehmergruppen ist daher unrechtmäßig.

Während der Laufzeit einer Kollektivvereinbarung muss die Friedenspflicht eingehalten werden, solange sich die Forderungen auf Themen richten, die in der Vereinbarung geregelt sind.

Die Entscheidung zu streiken trifft die Generalversammlung der Gewerkschaft. Für kurze Arbeitsniederlegungen von wenigen Stunden, die nur einmal in der Woche wiederholt werden, ist eine Entscheidung des Exekutivausschusses der Gewerkschaft ausreichend.

Der Arbeitgeber muss 24 Stunden vor Beginn der Aktion darüber unterrichtet werden. Diese Frist soll die sofortige Aufnahme von Verhandlungen ermöglichen.

Ruft eine Gewerkschaft zum Streik auf, muss sie die für die Sicherheit der Anlagen und die Vermeidung von Schäden oder Unfällen notwendige Mindestbesetzung gewährleisten.

Das Streikrecht gilt eingeschränkt für Beamte und Angestellte der kommunalen Verwaltung und öffentlicher Einrichtungen und Mitarbeiter bestimmter "gemeinnütziger" Unternehmen, deren Betrieb für die Gesellschaft als Ganzes von grundlegender Bedeutung ist. Angehörige des Justizwesens, der Sicherheitskräfte und der Polizei haben kein Streikrecht.

Jedes Jahr wird in der ersten Januarhälfte eine Liste der Unternehmen veröffentlicht, aus der die Mitarbeiter hervorgehen, die im Falle eines Streiks im laufenden Jahr ihre Arbeit weiterverrichten werden (Entscheidung des Obersten Gerichts von 1987). Wird diese Liste nicht veröffentlicht oder beteiligen sich in dieser Liste aufgeführte Beschäftigte an einem Streik, so ist der Streik unrechtmäßig.

Ein Arbeitgeber kann keine neuen Arbeitnehmer einstellen, um Mitarbeiter zu ersetzen, die sich an einem rechtmäßigen Streik beteiligen.

#### ***Auswirkungen:***

Gewerkschaftsmitglieder, die einen unrechtmäßigen Streik befürworten, der gegen die Regeln verstößt, genießen keinen Schutz.

Das Beschäftigungsverhältnis eines Mitarbeiters, der sich an einem Streik beteiligt, zu dem nicht eine rechtmäßig gebildete Gewerkschaft aufgerufen hat, ist automatisch ohne Kosten für den Arbeitgeber aufgehoben.

Entscheidet ein Gericht, dass ein Streik "eine missbräuchliche Ausübung der Gewerkschaftsrechte" darstellt und somit rechtswidrig ist, können alle Arbeitnehmer, die die Aktion dennoch fortsetzen, entlassen werden.

Streikende Beschäftigte des öffentlichen Sektors riskieren ebenfalls ihre Entlassung.

#### ***Internationale Arbeitskonflikte:***

Das Gesetz 1264 von 1982 gestattet Sympathiearbeitskämpfe durch gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmer in Griechenland zur Unterstützung ihrer Kollegen im Ausland unter folgenden Bedingungen:

- beide Gruppen von Arbeitnehmern sind Beschäftigte von Unternehmen, die von derselben multinationalen Organisation kontrolliert werden
- das Ergebnis des Konfliktes im Ausland hat direkte Auswirkungen auf die Interessen der beteiligten griechischen Arbeitnehmer
- die Solidaritätsaktion in Griechenland wurde zuvor von dem nationalen Gewerkschaftsverband befürwortet, dem die griechischen Arbeitnehmer durch ihre Gewerkschaft angehören.

## 9. Großbritannien

In Großbritannien<sup>4</sup> gibt es kein Grundrecht auf Streik.

Nach dem allgemeinen Recht können die Organisatoren von und die Teilnehmer an Arbeitskampfmaßnahmen für die Schäden haftbar gemacht werden, wenn die Maßnahme nicht durch Straffreiheit geschützt ist. Eine Kollektivmaßnahme stellt eine Verletzung des Arbeitsvertrages dar, aufgrund derer der Arbeitgeber dem Beschäftigten nach Ablauf der gesetzlichen Schutzfrist kündigen kann.

### **Rechtsgrundlage:**

Einzelheiten regelt das Gesetz über Gewerkschaften und Arbeitsbeziehungen von 1992.

### **Definition:**

Ein Arbeitskonflikt, für den Straffreiheit gewährt werden kann, ist ein Konflikt zwischen Arbeitnehmern und ihrem Arbeitgeber, der sich ausschließlich oder hauptsächlich auf bestimmte Fragen im Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz bezieht (das Gesetz zählt die einzelnen Themen auf, die Grund für einen Arbeitskonflikt sein können).

### **Kollektivmaßnahmen:**

Die Kollektivmaßnahme kann eine konzertierte Arbeitsniederlegung (Streik) sein, sie kann aber auch andere Formen annehmen, wie z.B. die Weigerung, Überstunden zu leisten.

- Politischer Streik (unrechtmäßig)
- Solidaritätsstreik (unrechtmäßig)
- Dienst nach Vorschrift
- Bummelstreik
- Streikposten (rechtmäßig, solange sie friedlich sind und am Arbeitsplatz der Beschäftigten durchgeführt werden)

### **Einschränkungen:**

Zum Schutz vor Schadensersatzforderungen oder einer Klage des Arbeitgebers auf einstweilige Verfügung gegen eine mögliche Aktion sind bestimmte Verfahren einzuhalten, wie die Durchführung einer Urabstimmung und die Information des Arbeitgebers.

Bevor die Mitglieder zu einer Urabstimmung über Arbeitskampfmaßnahmen aufgerufen werden, muss ein Arbeitskonflikt festgestellt werden.

Die Gewerkschaften sind verpflichtet, vor der Einleitung einer Arbeitskampfmaßnahme eine geheime Abstimmung durchzuführen. Das Gesetz verlangt die Durchführung der Abstimmung per Post. Alle Mitglieder, die nach der berechtigten Annahme der Gewerkschaft zur Teilnahme an der Aktion aufgerufen werden, müssen sich an der Abstimmung beteiligen und die Aktion mehrheitlich befürworten.

Die Gewerkschaft ernennt eine unabhängige Person zur Durchführung der Abstimmung, wenn mindestens 50 Beschäftigte betroffen sind.

---

<sup>4</sup> Offizielle Bezeichnung: Vereinigtes Königreich von Großbritannien und Nordirland.

Der Arbeitgeber ist zweimal zu informieren: zunächst – schriftlich und mindestens sieben Tage im Voraus – über die zur Abstimmung aufgerufenen Beschäftigten und anschließend über das Ergebnis der Abstimmung.

Der Arbeitgeber erhält mindestens sieben Tage vor Beginn der Arbeitskampfmaßnahme eine schriftliche Mitteilung über die betroffenen Arbeitnehmergruppen, ihren Arbeitsplatz und den Tag des Beginns der Aktion. Die Mitteilung muss ebenfalls Informationen darüber enthalten, ob die Maßnahme kontinuierlich oder mit Unterbrechungen durchgeführt wird und ob es sich um Streik oder eine andere Form der Arbeitskampfmaßnahme handelt.

**Auswirkungen:**

Der Schutz, der jedem, der einen rechtmäßigen Streik oder eine andere Arbeitskampfmaßnahme nach dem Gesetz von 1992 organisiert, gewährt wird, ist auf Handlungen beschränkt, die folgenden Straftaten oder Vergehen entsprechen:

- Anstiftung zum Vertragsbruch oder Verhinderung der Vertragserfüllung
- Androhung von Vertragsbruch
- Störung des Handels, der Geschäftstätigkeit oder der Beschäftigung eines Anderen
- Verschwörung.

Nach dem Gesetz über Arbeitsbeziehungen von 1999 (seit April 2000 in Kraft) ist die Entlassung eines Arbeitnehmers, der an einer geschützten Arbeitskampfmaßnahme teilgenommen hat, automatisch ungerechtfertigt, wenn der Hauptgrund für die Entlassung die Teilnahme des Beschäftigten an einer geschützten Arbeitskampfmaßnahme ist und

- die Entlassung innerhalb von 12 Wochen nach Beginn der geschützten Arbeitskampfmaßnahme erfolgt oder
- nach Ablauf von 12 Wochen, wenn der Arbeitnehmer seine Beteiligung an der Arbeitskampfmaßnahme innerhalb von 12 Wochen beendet hat, oder
- wenn die Entlassung nach Ablauf von 12 Wochen erfolgt, der Arbeitnehmer seine Aktion nicht innerhalb von 12 Wochen beendet hat und der Arbeitgeber nicht die zur Lösung des Konfliktes notwendigen Schritte unternommen hat.

Lehnt die Gewerkschaft eine unrechtmäßige Arbeitskampfmaßnahme nicht ab, haften die Gewerkschaftsfunktionäre oder die Mitglieder für diese Maßnahme nach dem Gesetz von 1999.



## 10. Irland

In Irland gibt es kein ausdrückliches Recht auf Arbeitskampfmaßnahmen. Um die Situation in Irland richtig zu verstehen, muss man sich vor Augen halten, dass Gewerkschaften und ihre in Arbeitskampfmaßnahmen verwickelten Funktionäre de facto unrechtmäßig handeln, ihnen unter bestimmten, klar definierten Bedingungen jedoch Immunität für ihre Handlungen eingeräumt wird.

### **Rechtsgrundlage:**

Der Rechtsrahmen setzt sich aus dem Gesetz (Gesetz über Arbeitsbeziehungen von 1990), Kollektivvereinbarungen und der Rechtsprechung zusammen.

### **Definition:**

Eine Arbeitskampfmaßnahme ist nach der Definition des Gesetzes über Arbeitsbeziehungen von 1990, Abschnitt 8, "jede Maßnahme, die Auswirkungen auf die Bestimmungen oder Bedingungen eines Vertrages hat oder haben kann und die von einer Anzahl oder einem Gremium von Arbeitnehmern ergriffen wird, um den Arbeitgeber dazu zu bewegen, Bestimmungen oder Bedingungen einer Beschäftigung, oder die eine Beschäftigung betreffen, zu akzeptieren oder nicht zu akzeptieren."

Streik ist "die gemeinsame Niederlegung der Arbeit durch eine Anzahl oder eine Gruppe von Arbeitnehmern oder eine konzertierte Weigerung oder eine Weigerung aufgrund gemeinsamer Überzeugung einer Anzahl von Arbeitnehmern, die Arbeit für ihren Arbeitgeber fortzusetzen, in der Absicht, ihren Arbeitgeber zu zwingen, Bestimmungen oder Bedingungen einer Beschäftigung, oder die eine Beschäftigung betreffen, zu akzeptieren oder nicht zu akzeptieren."

### **Kollektivmaßnahmen:**

- Bummelstreik
- Dienst nach Vorschrift
- Überstundenverweigerung
- Besetzung
- Weigerung, die Maschinen zu bedienen
- Sitzstreik
- Politischer Streik
- Streikposten (friedliche Überzeugung)

All diese Streikarten sind potentiell unrechtmäßig. Das Gesetz räumt autorisierten Gewerkschaften und Arbeitnehmern jedoch Immunität vor Strafverfolgung und/oder zivilrechtlicher Haftung ein, wenn die Arbeitskampfmaßnahme "in Erwartung oder zur Unterstützung eines Arbeitskonfliktes" ergriffen wird und die Verfahren eingehalten werden.

1994 hat das Oberste Gericht die Rechtmäßigkeit von Solidaritätsmaßnahmen anerkannt. In dem Fall Nolan Transport (Oaklands) Ltd gegen Hallgan bestätigte das Gericht, dass das Gesetz von 1990 Arbeitskampfmaßnahmen von Beschäftigten gegen ihren Arbeitgeber zur Unterstützung anderer Arbeitnehmer, die sich in einem Arbeitskonflikt befinden, zulässt. Das Gericht begründete seine Entscheidung mit der Definition von „Streik“ und „Arbeitskampfmaßnahme“ in dem Gesetz.

Solidaritätsstreikposten – Streikposten vor den Gebäuden eines nicht direkt an einem Konflikt beteiligten Arbeitgebers – sind nur dann rechtmäßig, wenn die Streikposten berechnigte Gründe zu der Annahme haben, dass der Arbeitgeber, vor dessen Arbeitsstätte Streikposten aufgestellt sind, ihren eigenen Arbeitgeber direkt unterstützt oder von ihm direkt unterstützt wird, um den Streik oder die Arbeitskampfmaßnahme zum Scheitern zu bringen.

***Einschränkungen:***

Die oben beschriebene Immunität gilt nur für “Gewerkschaften, die derzeit nach dem Gewerkschaftsgesetz von 1941 verhandlungsberechtigt sind, ihre Mitglieder sowie die Funktionäre dieser Gewerkschaften.”

Alle Gewerkschaften sind zur Durchführung einer geheimen Urabstimmung verpflichtet, bevor sie einen Streik organisieren, daran teilnehmen, ihn verurteilen oder unterstützen. Verstößt eine Gewerkschaft gegen die Regel der Urabstimmung, verliert sie ihre Verhandlungsberechtigung.

Der Arbeitgeber ist eine Woche vor Beginn der Aktion zu benachrichtigen.

Wünscht die Gewerkschaft die Unterstützung anderer Gewerkschaften in ihrem Streik, so muss sie sich mit diesen Gewerkschaften absprechen und eine gemeinsame Sitzung mit ihnen und dem Ausschuss für Arbeitsbeziehungen des ICTU (Irish Congress of Trade Unions, dem Irischen Gewerkschaftsbund) durchführen. Kommt der Ausschuss zu der Meinung, dass ein totaler Streik gerechtfertigt ist und nicht gegen die Politik des Gewerkschaftsbundes verstößt, wird die Genehmigung erteilt, Streikposten des Gewerkschaftsbundes für einen totalen Streik einzusetzen.

***Auswirkungen:***

Auf den ersten Blick stellt jede Arbeitskampfmaßnahme einen Verstoß gegen den Arbeitsvertrag dar und kann nach allgemeinem Recht zur Entlassung des Beschäftigten führen.

Die Entlassung eines Arbeitnehmers aufgrund seiner Beteiligung an einem Streik wird als ungerecht beurteilt, wenn ein oder mehrere andere Beschäftigte, die ebenfalls an dem Streik teilgenommen haben, nicht entlassen oder nach der Entlassung wieder eingestellt wurden.

Wenngleich die Teilnahme an einem Streik keine Unterbrechung der Kontinuität des Dienstes darstellt, werden Zeiten, in denen ein Beschäftigter streikt, nicht als Dienstzeit gewertet.

Für Beschäftigte von kommunalen Behörden sowie der Gas-, Wasser- und Stromversorgung gilt die Unterbrechung ihres Beschäftigungsverhältnisses als Straftat, wenn sie dadurch das Leben Anderer gefährden oder ihnen ernststen körperlichen Schaden zufügen.

Wird der Streik als rechtswidrig betrachtet, kann der Arbeitgeber eine einstweilige Verfügung gegen die Gewerkschaft erwirken.

***Internationale Arbeitskonflikte:***

Für internationale Arbeitskonflikte gelten dieselben allgemeinen Bedingungen wie für rein irische Konflikte.

## 11. Island

### ***Rechtsgrundlage:***

Das Grundrecht ist in der isländischen Verfassung verankert. Das Recht der Gewerkschaften, zu einem Streik aufzurufen, ergibt sich aus dem Gesetz Nr. 80/1938, das auch die für einen rechtmäßigen Streik einzuhaltenden Verfahrensweisen regelt.

### ***Definition:***

Das Gesetz über Gewerkschaften und Arbeitskonflikte Nr. 80/1938 besagt, dass die Gewerkschaften das Recht haben, Kollektivmaßnahmen zu ergreifen, um ihre Forderungen in Arbeitskonflikten durchzusetzen und ihre Rechte zu schützen, wobei die gesetzlich festgelegten Bedingungen und Einschränkungen einzuhalten sind.

Im Gesetz wird der allgemeine Begriff "Arbeitsniederlegung" verwendet, der sowohl Streiks der Gewerkschaften als auch Aussperrungen durch Arbeitgeber bezeichnet.

### ***Kollektivmaßnahmen:***

Eine Gewerkschaft kann nur dann zur Unterstützung einer anderen Gewerkschaft zum Streik aufrufen (Solidaritätsstreik), wenn der ursprüngliche Streik rechtmäßig ist.

Für internationale Arbeitskonflikte gelten dieselben allgemeinen Bedingungen wie für rein nationale Konflikte.

### ***Einschränkungen:***

Nach Art. 17 des Gesetzes Nr. 80/1938 ist ein Streik nach Unterzeichnung einer Kollektivvereinbarung nicht zulässig. Die verhandlungsführende Gewerkschaft verzichtet auf die Ausübung ihres Streikrechtes, solange die in der Kollektivvereinbarung niedergelegten Bedingungen eingehalten werden. Das bedeutet, dass die Gewerkschaft im Normalfall Streik nur bei der Verlängerung oder Neuverhandlung einer Kollektivvereinbarung als Verhandlungsinstrument einsetzt.

Vom staatlichen Schlichter unternommene Versuche zur Schlichtung zwischen den Parteien müssen sich als erfolglos erwiesen haben.

Die Entscheidung zum Streikaufruf wird in geheimer Abstimmung unter Beteiligung von mindestens 20 % der Personen, die auf der Abstimmungs- und/oder Mitgliederliste stehen, mit der Mehrheit der abgegebenen Stimmen herbeigeführt. Der Entwurf zum Streikaufruf muss eindeutig das zu erreichende Ziel und den vorgesehenen Beginn des Streiks enthalten. Die geheime Abstimmung über den Streikaufruf kann auch schriftlich erfolgen. In dem Fall wird das Ergebnis der Abstimmung unabhängig von der Wahlbeteiligung als gültig angenommen. Sollen nur bestimmte Gruppen von Gewerkschaftsmitgliedern oder Beschäftigten in einem bestimmten Betrieb streiken, so kann die Entscheidung über den Streik von denjenigen getroffen werden, die er betreffen würde.

Eine formelle Ankündigung jeder Kollektivmaßnahme ist dem staatlichen Schlichter und der Gegenseite sieben Tage im Voraus zuzusenden.

Die Gewerkschaften müssen begrenzte Ausnahmen des Streiks festlegen, wenn der Streikaufruf grundlegende Dienste wie Polizei, Feuerwehr, Notdienste in Krankenhäusern usw. betrifft.

Ein Verhandlungsausschuss oder die zuständigen Vertreter der Vertragsparteien können einen Streik jederzeit widerrufen. Dieselben Parteien können einen Streik, zu dem einmal aufgerufen wurde, ohne Zustimmung der Gegenseite ein- oder mehrmals um bis zu insgesamt 28 Tage verschieben, solange der Vertragspartner mindestens drei Tage im Voraus über die Verschiebung informiert wird. Es ist jedoch auch möglich, einen Streikaufruf und einen bereits begonnenen Streik einvernehmlich zwischen beiden Parteien zu verschieben.

Wird ein Streik als rechtswidrig angesehen, kann der Arbeitgeber eine einstweilige Verfügung gegen die Gewerkschaft erwirken.

***Auswirkungen:***

Für die Dauer des Streiks werden die wichtigsten Verpflichtungen aus einem Arbeitsvertrag (die Verpflichtung, die Arbeit zu verrichten, und die Verpflichtung, dafür zu bezahlen) ausgesetzt. Die Beteiligung an einem Streik wird daher nicht als Vertragsbruch betrachtet. Streikende Arbeitnehmer erhalten kein Arbeitslosengeld, können jedoch von ihrer Gewerkschaft unterstützt werden. Ein rechtmäßig von einer Gewerkschaft ausgerufenen Streik ist für die Gewerkschaftsmitglieder und die Nichtmitglieder, für die er gedacht ist, bindend.

## 12. Italien

### **Rechtsgrundlage:**

Art. 40 der italienischen Verfassung garantiert: "das Streikrecht wird im Rahmen des dieses Recht regelnden Gesetzes" ausgeübt. Es erkennt das Recht der Arbeitnehmer an, zur Vertretung ihrer eigenen Interessen die Arbeit niederzulegen; ein Recht auf Aussperrung besteht nicht. Das Streikrecht wird in Ermangelung detaillierter gesetzlicher Vorgaben vor allem durch die Rechtsprechung interpretiert; nur für den öffentlichen Dienst wurde im Jahre 1990 ein sehr detailliertes Gesetz verabschiedet.

Um rechtmäßig zu sein, muss ein Streik

- der Vertretung der direkten legitimen gemeinsamen Interessen der Teilnehmenden dienen,
- die Rechte und Interessen Anderer, wie private Eigentumsrechte oder das Recht zu arbeiten, wahren,
- frei und freiwillig von den Beschäftigten als Gruppe in ihrem eigenen Namen oder im Namen einer Gewerkschaft beschlossen werden und
- er darf nicht die Abschaffung der italienischen Verfassung oder einer demokratischen Regierungsform zum Ziel haben.

### **Definition:**

Das Streikrecht ist eines der Mittel, das den Arbeitnehmern zur Verfügung steht, um Hindernisse zu beseitigen, die ihrer effektiven Gleichheit und vollen Beteiligung am wirtschaftlichen, sozialen und politischen Leben des Landes entgegenstehen (Art. 3, Absatz 2 der Verfassung).

### **Kollektivmaßnahmen:**

- Artikulierter Streik (strategische Kombination von kollektiver Arbeitsniederlegung und zwischengeschalteten Arbeitsphasen)
- Streikposten (gewaltfrei)
- Politischer Streik
- Solidaritätsstreik

Da nach italienischem Recht das Streikrecht ein (kollektiv auszuübendes) individuelles Recht der Arbeitnehmer ist, kann jede Gruppe von Arbeitnehmern, Gewerkschaften oder gewerkschaftliche Vertretungsorgane (RSU) sowohl zu direkten als auch zu Solidaritätsstreiks aufrufen.

Damit ein Streik in Italien rechtmäßig ist, muss die Arbeit durch einen oder mehrere Arbeitnehmer vollständig niedergelegt werden.

Die beiden Hauptformen rechtswidriger Arbeitsniederlegung sind theoretisch der politische Streik und der Solidaritätsstreik.

Das Verfassungsgericht hat den politischen Streik im Grundsatz zwar anerkannt, jedoch auch bestimmt, dass er verboten werden kann – aber nur in diesem Falle –, wenn er das Ziel verfolgt, das in der Verfassung verankerte demokratische System zu unterlaufen.

Nach Artikel 505 des Strafgesetzbuches ist ein Solidaritätsstreik eine Straftat. Das Verfassungsgericht hat in seiner Entscheidung Nr. 123 von 1962 die Bestimmung zu dieser Streikform

bestätigt, jedoch auch bestimmt, dass ein solcher Streik ohne strafrechtliche Folgen zu bleiben hat, wenn ein berechtigtes gemeinsames Interesse besteht.

Ein Solidaritätsstreik kann als gerechtfertigt betrachtet werden, wenn er aus Protest gegen die Entlassung eines oder mehrerer Arbeitnehmer eines Unternehmens oder einer bestimmten Branche ausgerufen wurde.

***Einschränkungen:***

Nur in grundlegenden Dienstleistungsbereichen des öffentlichen Dienstes müssen Schlichtungsverfahren eingehalten werden.

Angehörigen der Polizei und des Militärs wird das Streikrecht im Allgemeinen verwehrt, um die nationale Sicherheit, die körperliche Unversehrtheit und das Eigentum der Bürger nicht zu gefährden (Art. 52 der Verfassung).

Alle anderen Beschäftigten des öffentlichen Sektors, auch Beamte, haben das Recht zu streiken.

Der Erlass Nr. 185 von 1964 schränkt das Streikrecht für Beschäftigte in Kernkraftwerken erheblich ein. In ähnlicher Weise beschränken die Gesetze Nr. 242 von 1980 und Nr. 121 von 1981 das Streikrecht für Flugsicherungslotsen und verbieten Streik für Polizisten.

Bei einem Streik in grundlegenden Dienstleistungsbereichen ist eine Vorankündigungsfrist von 10 Tagen einzuhalten (Gesetz Nr. 146 von 1990). Dasselbe Gesetz verlangt auch die Regelung von Notdienstarbeiten, die in einer Reihe von Sektoren des allgemeinen Interesses aufrechterhalten werden müssen, in Kollektivvereinbarungen.

***Auswirkungen:***

Die Teilnahme an einem Streik, der die gesetzlich oder von Gericht festgelegten Grenzen einhält, stellt keinen Vertragsbruch dar, setzt den individuellen Arbeitsvertrag aber aus. Der Arbeitgeber kann streikende Beschäftigte während der Dauer des Streiks daher nicht entlassen.

Streikende dürfen nicht durch andere externe Arbeitnehmer ersetzt werden. Die Arbeitgeber dürfen den Beschäftigten, die sich nicht am Streik beteiligen, keine finanziellen Anreize anbieten. Selbst die vorübergehende Einstellung von externen Streikbrechern kann nach Art. 28 des Arbeitsgesetzes als rechtswidrige Handlung gegen die Gewerkschaften ausgelegt werden und ist strafbar.

***Internationale Arbeitskonflikte:***

Ein Solidaritätsstreik zur Unterstützung von Arbeitnehmern im Ausland ist rechtmäßig, sofern eine Interessensgemeinschaft zwischen den italienischen Arbeitnehmern und den anderen Beteiligten besteht und die italienische Aktion auch in anderer Hinsicht rechtmäßig ist (Oberster Gerichtshof 03/10/1979).

## 13. Kroatien

### ***Rechtsgrundlage:***

In Kroatien wird das Streikrecht durch die Verfassung garantiert und im Arbeitsgesetz und anderen spezifischen Gesetzen geregelt.

### ***Definition:***

Die Gewerkschaften und ihre Dachverbände sind zu einem Streikaufruf berechtigt, um die wirtschaftlichen und sozialen Interessen ihrer Mitglieder zu verteidigen und durchzusetzen oder die Zahlung der Löhne zu bewirken (wenn die Löhne nicht innerhalb von 30 Tagen nach Fälligkeit ausgezahlt wurden).

Auch im Rahmen der Unterzeichnung oder Umsetzung einer Kollektivvereinbarung kann zu Streik aufgerufen werden.

### ***Kollektivmaßnahmen:***

Ein Solidaritätsstreik kann organisiert werden, vorausgesetzt, dem Arbeitgeber wurde mitgeteilt, wo er stattfinden soll. Der Streik kann dann ohne Vermittlung beginnen.

### ***Einschränkungen:***

Der Streik muss schriftlich, unter Angabe der Gründe, des Ortes, des Datums und der Uhrzeit des Beginns, angekündigt werden. Bevor ein Streik möglich ist, müssen die Schlichtungsverfahren eingehalten werden.

Auf Vorschlag des Arbeitgebers werden, gemeinsam mit den Gewerkschaften, Regeln bezüglich der Aufrechterhaltung der Produktion und der wichtigsten Tätigkeiten, die während eines Streiks oder einer Aussperrung nicht eingestellt werden dürfen, ausgearbeitet und verabschiedet.

Für die Streitkräfte, die Polizei, das Gesundheitswesen, die kroatische Eisenbahn, die Post und Telekommunikation ist das Streikrecht durch spezifische Gesetze auf der Grundlage der Verfassung eingeschränkt.

### ***Auswirkungen:***

Die Teilnahme an einem Streik stellt keine Verletzung des Arbeitsvertrages dar. Die Beschäftigten sind vor Diskriminierung aufgrund der Organisation oder Beteiligung an einem Streik geschützt, solange er mit dem Gesetz, den Kollektivvereinbarungen und den Regeln der Gewerkschaften in Einklang steht.

Die Beschäftigten können aufgrund des Streiks entlassen werden, wenn es sich um einen rechtswidrigen Streik handelt oder sich die Beschäftigten während des Streiks schwerer Verstöße gegen den Arbeitsvertrag schuldig gemacht haben. Ein Arbeitnehmer kann unter keinen Umständen zur Beteiligung an einer Kollektivmaßnahme gezwungen werden. Während des Streiks können die Löhne gekürzt werden.





## 14. Lettland

### **Rechtsgrundlage:**

Art. 108 der Verfassung:

*Beschäftigte haben das Recht auf eine Kollektivvereinbarung und das Recht zu streiken. Der Staat schützt die Freiheit der Gewerkschaften.*

Die wichtigsten Gesetze zur Regelung von Streikfragen sind das Streikgesetz, das in der geänderten Fassung die Rechte und Pflichten aller beteiligten Parteien, Einschränkungen des Streikrechts, Verfahren zur Streiküberwachung, die Verantwortung für Verstöße gegen das Streikrecht usw. regelt, sowie das Gesetz über Arbeitskonflikte. Daneben gibt es auch andere Gesetze, in denen Einschränkungen des Streikrechts für bestimmte Arbeitnehmerkategorien geregelt werden.

### **Definition:**

Streik ist die teilweise oder vollständige freiwillige Unterbrechung der Arbeit durch die Beschäftigten zur Durchsetzung ihrer Forderungen.

### **Kollektivmaßnahmen:**

- Solidaritätsstreik (rechtswidrig, wenn er nicht den Abschluss oder die Umsetzung einer allgemeinen Vereinbarung betrifft)
- Politischer Streik (rechtswidrig)

### **Einschränkungen:**

Ein Streik ist rechtswidrig, wenn

- die Friedenspflicht nicht eingehalten wird oder
- er durch Fragen ausgelöst wurde, über die sich die Parteien in den Streikverhandlungen zuvor geeinigt hatten.

Ein Streikaufruf kann erfolgen, wenn

- in einem Schlichtungsausschuss keine Einigung herbeigeführt werden kann,
- keinerlei Schlichtungsmöglichkeit besteht,
- die Verfahrensbedingungen zur alternativen Streitbeilegung innerhalb von 10 Tagen nicht eingehalten werden,
- der Arbeitgeber gegen eine Vereinbarung verstößt.

Da Streik als das letzte Mittel gilt, sind vor dem Streikaufruf Schlichtungsverfahren einzuleiten. Die Beschäftigten müssen dem Arbeitgeber ihre Forderungen schriftlich vorlegen, der seinerseits innerhalb von drei Tagen schriftlich darauf reagieren muss.

Die Entscheidung zu streiken muss mit Dreiviertelmehrheit von einer Versammlung getroffen werden, an der mindestens drei Viertel der Beschäftigten oder der Mitglieder anwesend sind.

Die Streikabsicht muss dem Arbeitgeber, der Arbeitsaufsicht und dem Sekretariat des lettischen dreigliedrigen Rates für Zusammenarbeit mindestens 10 Tage im Voraus schriftlich mitgeteilt werden. Folgende Informationen sind darin zu geben: Zeitpunkt des Streikbeginns, Ort, Gründe, Forderungen, Namen der Anführer des Streikausschusses und die Entschließung der Versammlung über die Streikankündigung.

Richter, Staatsanwälte, Polizeibeamte, Feuerwehrleute, Grenzschutzbeamte, Beschäftigte der staatlichen Sicherheitseinrichtungen, Gefängniswärter und Angehörige der Streitkräfte haben kein Streikrecht. Die Beschäftigten in “grundlegenden Dienstleistungsbereichen” haben ein eingeschränktes Streikrecht, das gegen das öffentliche Interesse abzuwägen ist.

***Auswirkungen:***

Ein Arbeitnehmer, der sich an einem Streik beteiligt, verstößt nicht gegen seinen Arbeitsvertrag.

## 15. Litauen

Das litauische Arbeitsgesetz ist für seine relativ restriktiven Regelungen der Arbeitskampfmaßnahmen bekannt.

### **Rechtsgrundlage:**

Art. 51 der Verfassung:

*1. Arbeitnehmer haben das Recht, zur Vertretung ihrer wirtschaftlichen und sozialen Interessen zu streiken.*

*2. Einschränkungen dieses Rechtes und die Bedingungen und Verfahren zu seiner Umsetzung werden gesetzlich festgelegt.*

Das entsprechende Gesetz ist das Arbeitsgesetz und die darin enthaltenen Regelungen sind besonders detailliert, lang und komplex.

### **Definition:**

Ein kollektiver Arbeitskonflikt bezeichnet die Situation, dass Gewerkschaften eines Unternehmens und der Arbeitgeber oder die zum Abschluss einer Kollektivvereinbarung berechtigten Personen sich während der Verhandlungen oder bei Abschluss und Umsetzung einer Kollektivvereinbarung nicht über die Festlegung oder Änderung der Arbeitsbedingungen, von sozialen und wirtschaftlichen Bedingungen einigen können (Interessenskonflikt), wenn die Forderungen der Parteien nicht entsprechend den in diesem Gesetz festgelegten Verfahren erfüllt werden können.

### **Kollektivmaßnahmen:**

- Warnstreik (2 Stunden)

### **Einschränkungen:**

Streik ist nur zulässig, wenn ein Arbeitskonflikt oder eine über einen Konflikt getroffene Entscheidung nicht beigelegt werden kann.

Folgende Verfahren sind hierbei einzuhalten: das zum Abschluss einer Kollektivvereinbarung berechnete Organ legt seine Forderungen einem Arbeitgeber oder einer Arbeitgeberorganisation vor. Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberorganisation teilt der Gewerkschaft oder dem Betriebsrat seine/ihre Entscheidung innerhalb von 7 Tagen nach Erhalt der Forderungen schriftlich mit. Weigert sich der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberorganisation, die Forderungen der Gewerkschaften zu erfüllen, leiten die Tarifpartner Vermittlungs- oder Schlichtungsverfahren ein.

Ein Streikaufruf kann nur im Zusammenhang mit während des Schlichtungsverfahrens nicht erfüllten Forderungen erfolgen.

Die Entscheidung, einen Streik auszurufen (auch einen Warnstreik), wird von der Gewerkschaft nach den in ihrer Satzung vorgesehenen Verfahren getroffen. Gibt es in einem Unternehmen keine aktive Gewerkschaft und wurde die Vertretung der Arbeitnehmer und ihre Interessensvertretung nicht von einer Arbeitnehmerversammlung einer Gewerkschaft der entsprechenden Branche oder Wirtschaftstätigkeit übertragen, hat der Betriebsrat das Recht, zum Streik in dem Unternehmen oder einer strukturellen Einheit aufzurufen.

Ein Streikaufruf erfolgt, wenn eine entsprechende Entscheidung in geheimer Wahl von

- 2/3 der Beschäftigten eines Unternehmens oder
- 2/3 der Beschäftigten der strukturellen Einheit eines Unternehmens und mindestens der Hälfte aller Beschäftigten befürwortet wird.

Dies ist in der Praxis relativ schwer zu erreichen.

Eine schriftliche Vorankündigung muss mindestens 7 Tage vor Streikbeginn erfolgen; dies gilt auch für Warnstreiks. In bestimmten Sektoren wie der Eisenbahn, dem öffentlichen Nahverkehr, der Zivilluftfahrt, der Telekommunikation, der Energieerzeugung, in Unternehmen mit kontinuierlicher Produktion usw. ist eine 14-Tagesfrist für die Ankündigung einzuhalten.

Gemäß Art. 81 (2) des Arbeitsgesetzes ist ein Streik gerichtlich für unrechtmäßig zu erklären, wenn seine Ziele gegen die Verfassung oder andere Gesetze verstoßen oder wenn der Streikaufruf gegen die im Arbeitsgesetz festgelegten Verfahren und Bedingungen verstößt.

Das Arbeitsgesetz sieht eine Friedenspflicht vor.

In den Bereichen Innenpolitik, nationale Verteidigung und Staatssicherheit sowie in der medizinischen Erstversorgung ist Streik verboten. Über die Forderungen der Beschäftigtengruppen aus diesen Bereichen muss stattdessen die Regierung unter Berücksichtigung der Stellungnahme des dreigliedrigen Rates entscheiden.

Der Arbeitgeber darf keine anderen Arbeitnehmer als Ersatz für die streikenden Beschäftigten einstellen, es sei denn, die Aufrechterhaltung des Notdienstes ist nicht gewährleistet.

#### **Auswirkungen:**

Arbeitsverträge werden während eines Streiks ausgesetzt.

Im Falle eines unrechtmäßigen Streiks muss die Gewerkschaft mit ihren eigenen Mitteln oder Vermögen für den Schaden aufkommen, der dem Arbeitgeber entstanden ist. Reichen die Mittel der Gewerkschaft nicht aus, um die Verluste auszugleichen, kann der Arbeitgeber nach eigenem Ermessen hierzu Mittel verwenden, die gemäß der Kollektivvereinbarung zur Zahlung von Lohnzuschlägen oder anderen Leistungen und nicht gesetzlich vorgeschriebenen Ausgleichszahlungen in früherer Zeit zurückgestellt wurden. Dies gilt auch für einen unrechtmäßigen Streik, der von einem Betriebsrat ausgerufen wurde.

## 16. Luxemburg

### **Rechtsgrundlage:**

Das Streikrecht der Arbeitnehmer ist weder in der Verfassung noch im Gesetz explizit verankert. Der Kassationsgerichtshof entschied jedoch am 24. Juli 1952, dass “das Recht zur Teilnahme an einem beruflichen, legitimen und zulässigen Streik ein implizit in Art. 11, Absatz 5 der Verfassung verankertes Arbeitnehmerrecht ist” (Vereinigungsfreiheit).

### **Definition:**

Streik und Aussperrung sind im Gesetz nicht definiert. In einem Erlass vom 15. Dezember 1959 hat der Kassationsgerichtshof Streik als “eine konzertierte Arbeitsunterbrechung zur Unterstützung sozialer Forderungen” definiert. Der Grund für den Streik muss in der Beschäftigungssituation liegen und der Konflikt muss sich auf Fragen beziehen, von denen die Parteien betroffen sind.

### **Kollektivmaßnahmen:**

Es gibt praktisch keine rechtliche Unterscheidung zwischen den einzelnen Streikarten:

- Teilweise oder sporadische Arbeitsniederlegung
- Bummelstreik
- Dienst nach Vorschrift
- Streikposten (friedlich)
- Politischer Streik (rechtswidrig)
- Solidaritätsstreik (rechtswidrig)

### **Einschränkungen:**

Mit folgender Formulierung ist eine Friedenspflicht gesetzlich vorgesehen: “Die Vertragsparteien sind verpflichtet, eine Kollektivvereinbarung über die gesamte Laufzeit einzuhalten; sie stellen ihre korrekte Umsetzung sicher und enthalten sich jeglicher Drohung oder Durchführung von Streik oder Aussperrung” (Gesetz vom 12. Juni 1965).

Damit die ergriffene Maßnahme rechtmäßig ist, muss jeder Arbeitskonflikt über Arbeitsbedingungen vor irgendeiner Form der Arbeitsniederlegung der nationalen Schlichtungsstelle gemeldet werden (Art. L.163-2). Wenn alle Möglichkeiten der Schlichtung erschöpft sind (Art. L.164-5 und L.164-9), erstellt der gemeinsame Schlichtungsausschuss (*commission paritaire*, Art. L.163-3) ein Memorandum, in dem die noch strittigen Punkte festgehalten werden. Innerhalb von vierzehn Tagen nach Erstellung des Protokolls über das Scheitern der Schlichtung (Art. L.164-9) kann jede der Parteien den Konflikt vor einen von der Regierung ernannten und beiden Organisationen vorgeschlagenen Schiedsrichter tragen. Mit der Annahme des Schiedsrichters nehmen die Organisationen auch das Ergebnis dieses Schiedsverfahrens an. Das Ergebnis des Schiedsverfahrens ist daher gleichbedeutend mit dem Abschluss einer Kollektivvereinbarung. Schlagen alle Versuche der Schlichtung und des Schiedsrichters fehl, kann rechtmäßig zum Streik aufgerufen werden.

Im öffentlichen Sektor sind rollende und punktuelle Streiks ausdrücklich verboten. Zahlreiche Kategorien von Beamten haben keinerlei Streikrecht. Hierzu zählen Angehörige des diplomatischen Dienstes, Richter und Staatsanwälte, außerplanmäßige Verwaltungsräte, Leiter von Bildungseinrichtungen, Angehörige der Polizei usw.

***Auswirkungen:***

“Die Arbeitsverweigerung durch einen Arbeitnehmer im Rahmen eines rechtmäßigen Streiks und aus legitimen Gründen stellt weder eine Verletzung des Arbeitsvertrages dar, noch ein ernsthaftes Fehlverhalten, das die Entlassung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber rechtfertigen würde” (Gesetze vom 20. April 1962 und 24. Juni 1970).

“Die für einen rechtmäßigen Streik aufgebrauchte Zeit stellt kein ungerechtfertigtes Fernbleiben im Sinne des Gesetzes über den Urlaubsanspruch dar” (Gesetz vom 26. Juli 1975).

***Internationale Arbeitskonflikte:***

Internationale Arbeitskonflikte sind rechtlich nicht geregelt. Da ein Solidaritätsstreik innerhalb Luxemburgs jedoch unrechtmäßig ist, sind die meisten internationalen Aktionen wahrscheinlich ebenfalls prima facies als unrechtmäßig anzusehen.

## 17. Malta

### ***Rechtsgrundlage:***

Das Gesetz über Beschäftigung und Arbeitsbeziehungen enthält einen indirekten Hinweis auf Arbeitskampfmaßnahmen, da dieses Gesetz die Immunität der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände gegen Klagen infolge von Arbeitskampfmaßnahmen vorsieht.

Das maltesische Arbeitsrecht folgt weitgehend dem vor 1982 in Großbritannien geltenden Recht, enthält jedoch auch bestimmte wesentliche Grundsätze des kontinentalen Vertragsrechts.

### ***Definition:***

Immunität wird gewährt, wenn eine Maßnahme im Rahmen eines Arbeitskonfliktes ergriffen wird. Ein Arbeitskonflikt wird als ein Konflikt zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern oder zwischen Arbeitgeberinnen und anderen Arbeitnehmern definiert, der sich auf eines oder mehrere der folgenden Themen bezieht:

- (a) die allgemeinen Arbeitsbedingungen oder die physischen Bedingungen, unter denen ein Arbeitnehmer zu arbeiten hat
- (b) die Einstellung, die Auflösung oder Aufhebung der Beschäftigung oder einzelner Aufgaben in Zusammenhang mit der Beschäftigung eines oder mehrerer Arbeitnehmer
- (c) die Verteilung der Arbeit und der Aufgaben zwischen den Beschäftigten oder zwischen Arbeitnehmergruppen
- (d) Fragen der Disziplin
- (e) die Mittel, die den Gewerkschaftsvertretern zur Verfügung gestellt werden
- (f) die Verhandlungs- und Konsultationsverfahren sowie andere Verfahren im Zusammenhang mit oben genannten Themen, einschließlich der Anerkennung des Rechtes einer Gewerkschaft, durch den Arbeitgeber oder einen Arbeitgeberverband, die Arbeitnehmer in auf diese Fragen bezogenen Verhandlungen oder Konsultationsprozessen oder der Durchführung solcher Verfahren zu vertreten
- (g) die Mitgliedschaft eines Arbeitnehmers in einer bestimmten Gewerkschaft.

### ***Kollektivmaßnahmen:***

- Totaler Streik
- Teilstreik
- Bummelstreik oder Dienst nach Vorschrift
- Gegen eine spezifische Anweisung des Arbeitgebers gerichteter Streik
- Streikposten
- Solidaritätsstreik

### ***Einschränkungen:***

Nur eine registrierte Gewerkschaft ist zum Streikaufruf berechtigt. Jeder Arbeitskonflikt muss registriert werden, wodurch ein Schlichtungsverfahren eingeleitet wird. Arbeitskampfmaßnahmen sind legitim, solange sie nicht gegen die Verfahrensregeln einer Kollektivvereinbarung verstoßen.

Folgende Arbeitnehmergruppen, die in grundlegenden Dienstleistungen oder bei Sicherheitsdiensten beschäftigt sind, dürfen sich nicht an Kollektivmaßnahmen beteiligen:

- Fluglotsen und Angehörige der Flughafenfeuerwehr
- Angehörige der Hilfs- und Rettungsdienste
- Angehörige der Streitkräfte und der Polizei.

Eine Verpflichtung zur Aussetzung einer Arbeitskampfmaßnahme, wenn der Konflikt Gegenstand der Schlichtung oder einer anderen Form der rechtlichen Prüfung ist, besteht nicht.

**Auswirkungen:**

Während eines Streiks ist der Arbeitsvertrag ausgesetzt. Streikende Arbeitnehmer erhalten keinen Lohn. Beschäftigte, die sich nicht an dem Streik beteiligen und weiterhin ihrer Arbeit nachgehen, erhalten ihren Lohn auch dann weiter, wenn es ihnen aufgrund des Streiks nicht mehr möglich ist, ihre Arbeit auszuführen.

Die Gewerkschaften genießen Immunität gegen Klagen auf unerlaubte Handlungen, wenn die Arbeitskampfmaßnahme in Übereinstimmung mit dem Gesetz durchgeführt wird. Sie können jedoch auf Schadensersatz verklagt werden, wenn davon auszugehen ist, dass die Maßnahme nicht in Zusammenhang mit einem Arbeitskonflikt steht oder sie gegen zuvor in einer Kollektivvereinbarung festgelegte Verfahren verstößt.



## 18. Niederlande

### **Rechtsgrundlage:**

Da es in den Niederlanden kein gesetzlich verankertes Streikrecht gibt, wurden die Regelungen für Arbeitskampfmaßnahmen durch die Rechtsprechung aufgestellt.

1986 entschied der Oberste Gerichtshof, dass Artikel 6(4) der Sozialcharta des Europarates von 1961 (das Recht, Tarifverhandlungen zu führen und Kollektivmaßnahmen zu ergreifen) direkt anzuwenden ist. Dadurch wird das Streikrecht für Arbeitnehmer (Beamte ausgenommen) anerkannt. Die Charta unterscheidet nicht zwischen offiziellen und inoffiziellen Streiks und erkennt auch ein Recht der Arbeitgeber an, im Rahmen eines Arbeitskonfliktes Kollektivmaßnahmen zu ergreifen.

### **Definition:**

Ein Streik ist eine kollektive Arbeitsniederlegung durch die Beschäftigten mit dem Ziel, ihren Arbeitgeber oder Dritte zum Ergreifen bestimmter Maßnahmen zu bewegen oder von bestimmten Maßnahmen abzuhalten, und der Absicht, die Arbeit wieder aufzunehmen, sobald das gewünschte Ziel erreicht ist. Ein Streik kann eine Vielzahl von Gründen haben, den häufigsten Grund für einen Streik liefern jedoch Änderungen der Arbeitsbedingungen.

### **Kollektivmaßnahmen:**

- Organisierter Streik (mit Unterstützung einer Gewerkschaft)
- Wilder Streik (ohne Unterstützung durch eine Gewerkschaft)
- Bummelstreik und Dienst nach Vorschrift (möglicherweise “unverhältnismäßig”)
- Boykott
- Produktboykott
- Politischer Streik (rechtswidrig)
- Solidaritätsstreik (rechtswidrig)

### **Einschränkungen:**

Arbeitskampfmaßnahmen gelten als rechtmäßig, solange kein anders lautender Gerichtsentscheid vorliegt.

Die Gerichte können eine Arbeitskampfmaßnahme verbieten, wenn sie nach eingehender Prüfung aller besonderen Bedingungen und Umstände der Maßnahme sowie der Beziehungen zwischen diesen Bedingungen und Umständen zu der Schlussfolgerung gelangen, dass die Gewerkschaften eine derart extreme Maßnahme nicht hätten ergreifen dürfen (Oberster Gerichtshof der Niederlande, 1986, oben erwähnte Entscheidung).

Dies gilt insbesondere für Fälle, in denen der durch den Streik entstandene Schaden unverhältnismäßig ist in Bezug auf die Interessen, um die es geht. In einer späteren Entscheidung hat der Oberste Gerichtshof bestätigt, dass ein Streik nur dann gerechtfertigt ist, wenn er die Rechte Anderer nicht unverhältnismäßig stark einschränkt.

Streik darf nur als letztes Mittel eingesetzt werden (*ultima ratio*). Die Dauer und die Ausdehnung des Streiks müssen in einem vernünftigen Verhältnis zu den Forderungen stehen. Ein Streik darf nicht darauf abzielen, eine geltende Kollektivvereinbarung zu ändern, d.h. in den Niederlanden besteht eine – relative oder absolute – Friedenspflicht.

Nach den Regeln der Gewerkschaften ist im allgemeinen eine Urabstimmung mit einer erheblichen Mehrheit der Stimmen für den Streik erforderlich.

Es gibt keine genaue Ankündigungsfrist oder Regeln bezüglich des Inhalts der Ankündigung, einige allgemeine Verfahren sind allerdings dennoch einzuhalten. Es wird davon ausgegangen, dass den Arbeitgebern vor Beginn der Maßnahme ein detaillierter Forderungskatalog vorgelegt und eine Frist zur Zustimmung eingeräumt wird.

Beamte haben kein verbrieftes Streikrecht, die rechtliche Begründung hierfür findet sich wiederum vor allem in der Europäischen Sozialcharta. Da das Recht auf Kollektivmaßnahmen nicht ausdrücklich im Gesetz verankert ist, hat der Ausschluss der Beamten von diesem Recht relativ wenig Konsequenzen. Mit der Abschaffung des ausdrücklichen Streikverbotes für Beamte als Straftatbestand (das auf das Jahr 1930 zurückging) im Jahr 1980 wurde das Recht der Beamten, Kollektivmaßnahmen zu ergreifen, de facto gerichtlich anerkannt. Das derzeit geltende Recht leitet sich aus der Rechtsprechung ab.

***Auswirkungen:***

Während eines Streiks ist die Verpflichtung der Beschäftigten, die ihnen aufgrund ihres Arbeitsvertrages zugewiesenen Aufgaben auszuführen, aufgehoben. Diese Aufhebung der Verpflichtung endet, wenn ein Gericht entscheidet, dass die Gewerkschaften mit ihrer Aktion gegen das Gesetz oder gegen Kollektivvereinbarungen verstoßen haben. Beschäftigte, die den Streik nach einer solchen Entscheidung fortsetzen, verstoßen gegen eine geltende gerichtliche Anordnung und werden als Teilnehmer an einem wilden Streik betrachtet.

Streikende erhalten weder Lohn noch Arbeitslosengeld, können in bestimmten Fällen aber Zahlungen aus der Streikkasse der Gewerkschaften erhalten.

## 19. Norwegen

### **Rechtsgrundlage:**

Das Recht auf Kollektivmaßnahmen ist nicht in der Verfassung verankert.

Einige internationale Übereinkommen, die die Vereinigungsfreiheit und das Streikrecht garantieren (zwei UN-Konventionen aus dem Jahr 1966 und die Menschenrechtskonvention), wurden in nationales Recht übertragen. Regelungen finden sich in den wichtigsten Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern. Das Recht auf Kollektivmaßnahmen wird seit 100 Jahren anerkannt.

### **Definition:**

Streik ist eine kollektive, (mit den Gewerkschaften) abgesprochene Arbeitsniederlegung durch Arbeitnehmer mit dem Ziel, den Arbeitgeber oder den Arbeitgeberverband zur Annahme einer Vereinbarung über Lohn- und Arbeitsbedingungen zu bewegen.

### **Kollektivmaßnahmen:**

- Streik (der gesamten Belegschaft oder eines Teils)
- Blockade
- Boykott
- Politischer Streik (kurze Arbeitsunterbrechungen wurden toleriert)
- Solidaritätsstreik (vorausgesetzt, der primäre Konflikt ist rechtmäßig; ein Solidaritätsstreik kann nach den Regeln der Hauptvereinbarung nur nach Verhandlungen und ordentlicher Ankündigung und mit der Zustimmung der Zentralorganisation des Ausrufenden durchgeführt werden)
- Dienst nach Vorschrift (rechtswidrig)
- Bummelstreik (nach manchen Vereinbarungen rechtmäßig)
- Streikposten (nur friedliche)
- Aussperrung

### **Einschränkungen:**

Während der Laufzeit einer Kollektivvereinbarung ist eine Friedenspflicht einzuhalten. Vor der Streikankündigung ist keine Urabstimmung erforderlich. Normalerweise wird die Entscheidung zu streiken von der zentralen Gewerkschaft (LO) getroffen. Es gibt keine Regelungen über die Aufrechterhaltung von Notdienstarbeiten im öffentlichen Sektor.

Mindestens 14 Tage vor Streikbeginn muss eine schriftliche Ankündigung an die Gegenpartei und die Unterrichtung des nationalen Schlichters erfolgen. Der nationale Schlichter kann eine vorübergehende Aussetzung des Rechtes, Kollektivmaßnahmen zu ergreifen, anordnen und ein mindestens 16 Tage dauerndes Schlichtungsverfahren einleiten. Vor Streikbeginn müssen alle Schlichtungsmöglichkeiten ausgeschöpft werden.

Beeinträchtigt ein Streik die grundlegenden Dienste oder hat er erheblichen Schaden für die vitalen Interessen (auch wirtschaftlichen Interessen) des Landes zur Folge, verbietet das Parlament (oder das Kabinett, wenn das Parlament nicht zusammentritt) im Allgemeinen den Streik.

***Auswirkungen:***

Da die Teilnehmer an einem Streik das Recht haben, ihre Arbeit nach einem rechtmäßigen Streik wieder aufzunehmen, kann hier von Aussetzung des Beschäftigungsverhältnisses während des Streiks gesprochen werden.

Die Streikenden erhalten Streikgeld von der Gewerkschaft.

Die Arbeitnehmer und die Gewerkschaften, die einen rechtswidrigen Streik organisieren oder sich an ihm beteiligen, müssen für die Entschädigung wirtschaftlicher Verluste aufkommen.

Die Beteiligung von Arbeitnehmern an einem rechtswidrigen Streik kann eine Entlassung rechtfertigen.

***Internationale Arbeitskonflikte:***

Solidaritätsstreiks zur Unterstützung von Arbeitnehmern außerhalb Norwegens sind zulässig. Normalerweise muss die primäre Arbeitskampfmaßnahme rechtmäßig sein und der Solidaritätsstreik muss angekündigt werden. Es dauert zuweilen bis zu 14 oder 21 Tagen nach der Streikentscheidung, bevor ein Solidaritätsstreik beginnen kann.

## 20. Österreich

### ***Rechtsgrundlage:***

Das Streikrecht ist in Österreich nicht kodifiziert. Weder die Verfassung noch das nationale Recht regeln, ob und unter welchen Umständen Arbeitnehmer in Österreich streiken dürfen oder welche rechtlichen Folgen die Teilnahme an einem Streik haben kann. Auch gibt es zu dieser Frage keine Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes, jedoch werden Kollektivmaßnahmen seit 1870 toleriert.

### ***Definition:***

Eine nach Plan und von einer relativ großen Zahl der Beschäftigten einer Branche, einer Berufsgruppe oder eines Unternehmens durchgeführte Arbeitsniederlegung zur Verfolgung eines bestimmten Ziels und mit der Absicht, die Arbeit nach Erreichen des Ziels und/oder nach Beendigung des Arbeitskampfes wieder aufzunehmen.

### ***Kollektivmaßnahmen:***

- Totaler Streik
- Teilstreik
- Schwerpunktstreik in bestimmten Teilen einer Branche oder eines Unternehmens
- Warnstreik
- Boykott
- Streikaktionen, die nicht gegen den Arbeitgeber gerichtet sind, sondern der Verfolgung anderer Ziele dienen, wie politische Streiks und Solidaritätsstreiks (rechtswidrig)

### ***Einschränkungen:***

In Österreich gibt es nur wenige gesetzliche Bestimmungen, die Arbeitskampfmaßnahmen ausdrücklich verbieten.

Die Kollektivvereinbarungen enthalten eine vertragliche Friedenspflicht hinsichtlich aller Fragen, die in der Vereinbarung geregelt werden. Das bedeutet, dass die Vertragsparteien keinerlei Arbeitskampfmaßnahmen ergreifen dürfen, solange eine Kollektivvereinbarung in Kraft ist; dadurch sollen Änderungen der Bestimmungen, auf die sie sich früher bei Abschluss der Vereinbarung geeinigt haben, gesichert werden.

Darüber hinaus sind Kollektivmaßnahmen rechtswidrig, wenn sie nicht angemessen begründet sind.

Aus Solidarität mit anderen Beschäftigten durchgeführte Sympathiearbeitskämpfe werden weitgehend als rechtswidrig betrachtet, selbst wenn sie einen wirtschaftlichen Streik unterstützen.

Streik wird als letzte Möglichkeit angesehen und der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit muss gewahrt werden.

Während eines Streiks ist es nicht gestattet, die Streikenden durch Arbeitnehmer von Zeitvermittlungsgesellschaften zu ersetzen. Auch dürfen die Arbeitsämter keine Arbeitssuchenden in bestreikte Unternehmen vermitteln. Ebenso wenig dürfen Arbeitnehmer von anderen Unternehmen "ausgeliehen" werden. Ausländer bekommen keine Arbeitserlaubnis, wenn sie die Arbeit von Streikenden übernehmen sollen.

**Auswirkungen:**

Unabhängig davon, ob eine Aktion rechtmäßig oder rechtswidrig ist, kann die Teilnahme an ihr für die Streikenden rechtliche Konsequenzen nach den allgemeinen zivil- und strafrechtlichen Bestimmungen haben, wie z.B. Strafverfolgung (bei rechtswidrigem Streik) oder Entlassung, da die Beteiligung an einem Streik nach wie vor als Vertragsbruch betrachtet wird. Die Gewerkschaft kann jedoch, wenn sie die Initiative für den Streik ergriffen oder ihn unterstützt hat, in der Beilegungsvereinbarung eine Lösung durchsetzen, die jede Form der Benachteiligung verbietet, und die Wiedereinstellung der entlassenen Streikenden verlangen.

Im öffentlichen Dienst gibt es heute zwar keine gesetzlichen Beschränkungen von Kollektivmaßnahmen mehr, doch können sich in der Praxis Einschränkungen aufgrund der Loyalität gegenüber dem Arbeitgeber ergeben.

**Internationale Arbeitskonflikte:**

Hierzu findet sich kein direkter rechtlicher Hinweis. Die allgemeinen Grundsätze gelten auch für Maßnahmen zur Einflussnahme auf einen ausländischen Arbeitgeber oder zur Unterstützung anderer Beschäftigter im Ausland.

## 21. Polen

### **Rechtsgrundlage:**

- Art. 59 III der Verfassung:

*Die Gewerkschaften haben das Recht, im Rahmen der gesetzlich vorgesehenen Grenzen Streiks und andere Formen des Protestes der Arbeitnehmer zu organisieren. Zum Schutz des öffentlichen Interesses kann die Durchführung von Streiks für bestimmte Arbeitnehmergruppen oder in bestimmten Bereichen gesetzlich eingeschränkt oder verboten werden.*

- Gesetz über die Beilegung von Arbeitskonflikten (23. Mai 1991).

### **Definition:**

Streik wird als organisierte Arbeitsniederlegung zur Lösung eines Arbeitskonfliktes über wirtschaftliche, berufliche, soziale oder gewerkschaftliche Interessen definiert.

### **Kollektivmaßnahmen:**

- Normaler Streik
- Warnstreik
- Solidaritätsstreik in anderen Betrieben (zur Unterstützung von Beschäftigten, die kein Streikrecht haben, rechtmäßig, aber auf einen halben Arbeitstag begrenzt)

### **Einschränkungen:**

Wenn ein Arbeitskonflikt entsteht, sind die Arbeitgeber zur sofortigen Verhandlungsaufnahme mit ihren Beschäftigten verpflichtet. Ein Streik kann ausgerufen werden, wenn diese Verhandlungen erfolglos bleiben oder nicht innerhalb von 14 Tagen nach Ausbruch des Konfliktes aufgenommen wurden. Es ist auch möglich, zum Streik aufzurufen, wenn das Schlichtungsverfahren nicht zu einer Einigung führt.

Ein Streik kann auch ohne Einhaltung dieser Regeln ausgerufen werden, wenn Verhandlungen oder ein Schlichtungsverfahren durch rechtswidrige Maßnahmen eines Arbeitgebers verhindert wurden oder ein Arbeitgeber das Beschäftigungsverhältnis mit einem in dem Konflikt führenden Gewerkschaftsvertreter beendet hat (Art. 17.2).

Streik ist als *ultima ratio* anzusehen.

Zu einem Warnstreik kann aufgerufen werden, wenn der Verlauf der Schlichtung Grund für die Annahme bietet, dass sie nicht vor Ablauf der in Art. 7, Punkt 2 und Art. 13, Punkt 3 vorgesehenen Frist (14 Tage nach Beginn des Schlichtungsverfahrens oder innerhalb einer vom Schlichter festgesetzten Frist) zur Beilegung des Konfliktes führen wird. Die Organisation, die den Konflikt initiiert hat, kann einen Warnstreik durchführen, allerdings nur einmal und nicht länger als zwei Stunden (Art. 12).

Das Recht, zu einem Streik aufzurufen, haben ausschließlich die Gewerkschaften.

Vor einem Streik sind folgende Abstimmungsverfahren von den Gewerkschaften einzuhalten:

- bei einem Streik auf Unternehmensebene müssen 50 % aller betroffenen Beschäftigten an der Abstimmung teilnehmen und den Streik mehrheitlich befürworten
- bei einem Streik auf Branchenebene müssen sich 50 % der Beschäftigten der von dem beabsichtigten Streik betroffenen Unternehmen an der Abstimmung beteiligen und wiederum mehrheitlich den Streik befürworten.

In diesem Falle kann der Streik darüber hinaus nur von einer anerkannten Gewerkschaft ausgerufen werden.

Der Streik muss fünf Tage vorher angekündigt werden.

In der Agentur für innere Sicherheit (ABW), dem inneren Nachrichtendienst (AW), dem militärischen Nachrichtendienst (SKW und SWW), dem Zentralbüro zur Korruptionsbekämpfung (CBA), den nationalen Polizei- und Militärdiensten, der Gefängnisverwaltung, der Generaldirektion des nationalen Grenzschutzes und der Generaldirektion der Feuerwehren ist Streik verboten. Ebenso haben Beamte der staatlichen Organe oder der Staats- und Regierungsverwaltung sowie Mitarbeiter der Gerichte und der Staatsanwaltschaft kein Streikrecht. Zum Schutz der Rechte und zur Unterstützung der Beschäftigten, die kein Streikrecht haben, kann eine Gewerkschaft einer anderen Organisation zu einem Solidaritätsstreik aufrufen. Dies ist übrigens die einzige Situation, in der ein Solidaritätsstreik zulässig ist.

#### **Auswirkungen:**

Die Teilnahme an einem – in Übereinstimmung mit dem Gesetz organisierten – Streik stellt keinen Verstoß gegen die Arbeitnehmerpflichten dar (Art. 23).

Die Arbeitnehmer haben während des Streiks auch weiterhin ein Recht auf Sozialleistungen sowie auf alle anderen Rechte aus ihrem Beschäftigungsverhältnis, mit Ausnahme des Rechtes auf Lohnfortzahlung. Die Zeit der Arbeitsniederlegung wird nicht von der Gesamtzeit der Betriebszugehörigkeit abgezogen.

Das bedeutet, dass das Beschäftigungsverhältnis auch während des Streiks weiterhin besteht, der/die Beschäftigte aber kein Recht auf Entlohnung hat, da er/sie nicht arbeitet (Art. 23).

Artikel 26 enthält folgende Regelung im Hinblick auf Bußgelder und strafrechtliche Verfolgung:

1. Jede Person, die in Ausübung ihrer beruflichen oder offiziellen Funktion
  - a) die Initiierung oder Durchführung eines rechtmäßigen Arbeitskonfliktes verhindert oder
  - b) gegen die in diesem Gesetz festgelegten Verpflichtungen verstößt,setzt sich einer Geldbuße oder einer Freiheitsstrafe aus.
2. Die gleiche Strafe ist auf Personen anzuwenden, die einen Streik oder eine andere Protestaktion leiten, die gegen die Bestimmungen dieses Gesetzes verstößt.
3. Gemäß der Bestimmungen des Zivilgesetzbuches ist derjenige, der einen Streik organisiert, für den durch einen Streik oder eine andere Protestaktion entstandenen Schaden haftbar, wenn die Aktion gegen die Bestimmungen dieses Gesetzes verstößt.



## 22. Portugal

### **Rechtsgrundlage:**

Das Grundrecht auf Streik ist in Artikel 57 der Verfassung von 1976 garantiert:

1. *Das Recht auf Streik wird geschützt.*
2. *Die Arbeitnehmer entscheiden, welche Interessen durch Streik geschützt werden. Diese Interessen werden nicht gesetzlich eingeschränkt.*
3. *Aussperrungen sind verboten.*

und wird durch detaillierte gesetzliche Bestimmungen geregelt.

Der Streik darf nicht rechtlich eingeschränkt werden, die Aktion muss allerdings innerhalb der gesetzlich festgelegten Grenzen stattfinden.

### **Definition:**

Streik ist eine konzertierte Arbeitsniederlegung durch die Beschäftigten mit dem Ziel, Druck auszuüben, um für die kollektiven Interessen der streikenden Arbeitnehmer günstige Entscheidungen herbeizuführen.

### **Kollektivmaßnahmen:**

- Streikposten (gewaltfrei)
- Boykott
- Bummelstreik

Aufgrund der äußerst allgemein gehaltenen Formulierung des Streikrechtes in der portugiesischen Verfassung wird ein Solidaritätsstreik sowohl von den Juristen als auch den Gerichten als rechtmäßig angesehen. Es ist daher nicht möglich, die Arbeitnehmer von der Durchsetzung dieses Rechtes gegen die Arbeitgeber abzuhalten. Die einzige Bedingung für einen Solidaritätsstreik ist, dass die primäre Aktion selbst rechtmäßig und legitim sein muss.

### **Einschränkungen:**

In Portugal gilt die Friedenspflicht.

In individuellen Arbeitsverträgen enthaltene Bestimmungen zur Einschränkung des Streikrechtes verstoßen gegen das Gesetz.

Wird ein Streik ohne eine Gewerkschaft durchgeführt, können sich die Streikenden durch einen gewählten Streikausschuss vertreten lassen. In diesem Fall muss die Entscheidung für den Streik in einer geheimen Abstimmung einer von mindestens 20 % der betroffenen Beschäftigten einggerufenen Versammlung oder mindestens 200 Arbeitnehmern getroffen werden. Die Entscheidung ist nur gültig, wenn die Beschlussfähigkeit der Versammlung mit 51 % der Beschäftigten erreicht und der Streik mit einer Mehrheit der abgegebenen Stimmen angenommen wurde.

Die Streikankündigung muss 5 Tage im Voraus erfolgen, in öffentlichen Versorgungsbetrieben gilt eine Frist von 10 Tagen.

Während eines Streiks darf der Arbeitgeber keine neuen Arbeitnehmer einstellen oder die Streikenden durch andere Arbeitnehmer ersetzen.

Die Regeln des Streikgesetzes gelten für alle portugiesischen Arbeitnehmer mit Ausnahme der Angehörigen des Militärs oder paramilitärischer Einheiten, ziviler Mitarbeiter militärischer Einrichtungen und des öffentlichen Dienstes.

Wenn in einem der folgenden Bereiche des öffentlichen Dienstes zum Streik aufgerufen wird, sind die Organisatoren gesetzlich verpflichtet, für Notdienstarbeiten zu sorgen:

- Post- und Telekommunikationsdienste
- Medizinische Dienste
- Öffentliches Gesundheitswesen, einschließlich Bestattungen
- Energieversorgung, Bergbau und Kraftstoffe
- Wasserversorgung
- Brandbekämpfung
- Öffentlicher Transport von Vieh, verderblichen Lebensmitteln und Gütern des grundlegenden Bedarfs

Die Definition des erforderlichen Notdienstarbeitendes kann durch Kollektivvereinbarungen festgelegt oder geändert werden.

Wird eine Situation als ausreichend problematisch eingeschätzt, kann die Regierung die Erbringung öffentlicher Dienstleistungen während eines Streiks durch ein spezielles Anforderungsverfahren gewährleisten. Die Regierung kann dann mit Hilfe eines ministeriellen Erlasses bestimmte Tätigkeiten vorübergehend zwangsweise dem öffentlichen Dienst unterstellen. Hierzu zählen z.B. die Nahrungsmittelproduktion und -verteilung, Verkehr, die pharmazeutische Produktion, Schiffsbau und -reparatur, Bankdienstleistungen und die nationale Verteidigungsindustrie.

**Auswirkungen:**

Während eines Streiks sind die Rechte und Pflichten aus einem Arbeitsvertrag ausgesetzt.

## 23. Rumänien

### **Rechtsgrundlage:**

- Art. 40 der Verfassung:
  1. *Die Arbeitnehmer haben das Recht, zur Durchsetzung ihrer beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Interessen zu streiken.*
  2. *Die Bedingungen und Grenzen der Ausübung dieses Rechtes sowie die zur Gewährleistung der grundlegenden Dienste notwendigen Garantien werden gesetzlich geregelt.*
- Gesetz Nr. 168/1999 über die Beilegung von Arbeitskonflikten.

### **Definition:**

Streik ist die kollektive und freiwillige Arbeitsunterbrechung durch die Arbeitnehmer während eines Arbeitskonfliktes.

### **Kollektivmaßnahmen:**

Ein Arbeitskonflikt muss die wirtschaftlichen und sozialen Interessen der Beschäftigten berühren.

- Warnstreik (nicht länger als 2 Stunden und nur 5 Tage vor einem “normalen” Streik möglich)
- Solidaritätsstreik (kann von Gewerkschaftern derselben Organisation oder desselben Dachverbandes ausgerufen werden; auf 24 Stunden begrenzt; der Arbeitgeber muss 48 Stunden vorher informiert werden)
- Politischer Streik (rechtswidrig)

### **Einschränkungen:**

Die Tarifvereinbarungen in Rumänien enthalten eine Friedenspflicht.

Ein Streik muss mindestens 2 Tage vorher angekündigt werden.

Erst wenn alle anderen Möglichkeiten der Streitbeilegung erschöpft sind, kann ein Streikaufruf erfolgen.

Der Einleitung einer Schlichtung oder eines Schiedsverfahrens müssen beide Parteien zustimmen.

Der Streikentscheidung muss die Hälfte der Gewerkschaftsmitglieder zustimmen. Ist in einem Unternehmen keine Gewerkschaft vertreten, ist die Zustimmung eines Viertels der Beschäftigten erforderlich.

In bestimmten Sektoren (im Gesundheitswesen, der Energie- und Wasserversorgung, der Kernenergieerzeugung und im öffentlichen Verkehrswesen) müssen die Arbeitnehmer während des Streiks die Durchführung von Notdienstarbeiten durch ein Drittel der Beschäftigten gewährleisten.

Richter, Soldaten und Offiziere der Armee und Staatsanwälte dürfen sich nicht an einem Streik beteiligen.

Wird eine der oben genannten Bedingungen nicht erfüllt, kann ein Gericht auf Antrag des Arbeitgebers den Streik für maximal 30 Tage aussetzen. Der Arbeitgeber kann auch den Antrag stellen, dass das Gericht den Streik für unrechtmäßig erklärt und die Arbeitnehmer zur sofortigen Wiederaufnahme der Arbeit auffordert. Jede Zuwiderhandlung ist strafbar, und der Arbeitgeber kann Schadensersatz fordern.

Dauert ein Streik länger als 20 Tage, ohne dass eine Lösung gefunden wird, und ist der Arbeitgeber der Auffassung, dass humanitäre Interessen betroffen sind, kann er den Konflikt einer Schiedskommission antragen, die eine endgültige und verbindliche Lösung verkündet. (Diese Bestimmung lässt unterschiedliche Auslegungen zu und eröffnet Möglichkeiten des Missbrauchs.)

## 24. Schweden

### **Rechtsgrundlage:**

Das Recht zu streiken ist ein Grundrecht der Bürger, das den Gewerkschaften in der Verfassung (2:17) garantiert wird.

*Vorbehaltlich anders lautender gesetzlicher oder vertraglicher Bestimmungen hat jede Gewerkschaft und jeder Arbeitgeber oder Arbeitgeberverband das Recht, Streik oder Aussperrung auszurufen oder ähnliche Maßnahmen zu ergreifen.*

Die Regeln zur Ausübung des Streikrechtes sind in der 1938 zwischen den Sozialpartnern verhandelten Vereinbarung und im schwedischen Mitbestimmungsgesetz von 1976 festgelegt.

### **Definition:**

Eine Kollektivmaßnahme hat kollektiven, konzertierten Charakter und übt in einem Arbeitskonflikt Druck auf die Gegenseite aus.

### **Kollektivmaßnahmen:**

Sofern sie nicht ausdrücklich verboten sind, sind Arbeitskampfmaßnahmen rechtmäßig. Das Spektrum der zulässigen Maßnahmen ist äußerst breit und umfasst u.a.:

- Streik
- Boykott
- Blockaden
- Solidaritätsstreik
- Überstundenverweigerung
- Bummelstreik
- Dienst nach Vorschrift

### Solidaritätsstreik:

Das Recht auf Solidaritätsstreik ist im schwedischen Recht sehr weitreichend. Es wird z.B. keine

- angemessene Verhältnismäßigkeit zwischen der primären Aktion und dem Solidaritätsstreik und keine
- rechtliche oder wirtschaftliche Verbindung zwischen den betroffenen Parteien gefordert.

Solange der ursprüngliche Streik rechtmäßig ist, gilt die Friedenspflicht nicht für den Solidaritätsstreik.

### **Einschränkungen:**

Ein rechtmäßiger Streik findet in organisierter Weise aufgrund einer Entscheidung statt, die in Übereinstimmung mit den Statuten einer zur Unterzeichnung von Kollektivvereinbarungen berechtigten Organisation getroffen wurde. In der Praxis wird diese Entscheidung vom Vorstand einer Branchengewerkschaft getroffen.

Die Friedenspflicht ist Bestandteil jeder Kollektivvereinbarung und ist einzuhalten, es sei denn

- das Ziel des Streiks ist in der Kollektivvereinbarung nicht geregelt,
- der Streik zielt auf die Bezahlung rückständiger Löhne ab, oder
- es handelt sich um einen Solidaritätsstreik zur Unterstützung einer direkten Aktion.

In allen anderen Fällen ist ein Streik nur zulässig, wenn eine Kollektivvereinbarung ausgelaufen ist oder beendet wurde und nachdem alle in der Kollektivvereinbarung oder einer anderen für die Parteien verbindlichen Vereinbarung vorgesehenen Möglichkeiten der Schlichtung ausgeschöpft wurden.

Die Gegenseite und die Schlichtungsstelle müssen mindestens sieben Werktage vor Beginn des Streiks unter Angabe von Gründen und Ausmaß der Aktion über die Maßnahme informiert werden. Eine mangelnde Streikankündigung führt jedoch nicht zur Unrechtmäßigkeit des Streiks.

Ein Streik oder eine Aussperrung kann von der Schlichtungsstelle um bis zu 14 Tage ausgesetzt werden, wenn Grund zu der Annahme besteht, dass dies zur Beilegung des Konfliktes beitragen kann.

Nicht am Streik beteiligten Beschäftigten darf nicht befohlen werden, die Arbeit ihrer streikenden Kollegen auszuführen.

Auch im öffentlichen Sektor ist das Streikrecht sehr weitreichend und nur rein politische Streiks sind unrechtmäßig. Fast alle Beschäftigte des öffentlichen Dienstes haben ein Streikrecht. Selbst Arbeitskampfmaßnahmen in grundlegenden Diensten sind rechtmäßig. Für Beschäftigte im Bereich der Ausübung der Staatsgewalt ist das Recht, sich an einem Solidaritätsstreik zu beteiligen, eingeschränkt.

Es kann nicht Ziel einer Arbeitskampfmaßnahme sein, eine Kollektivvereinbarung mit einem Unternehmen zu schließen, das keine Angestellten hat oder in dem die einzigen Angestellten der Unternehmer und Mitglieder seiner Familie sind. Eine Gewerkschaft kann jedoch ihre Mitglieder und andere Personen auffordern, kein Beschäftigungsverhältnis mit dem betreffenden Unternehmen einzugehen.

Die Vereinbarung zwischen den Sozialpartnern von 1938 schränkt Arbeitskampfmaßnahmen ein, die das normale Funktionieren der Gesellschaft behindern. Darüber hinaus schützt die Vereinbarung unbeteiligte Dritte und schließt eine Reihe inakzeptabler Gründe für Arbeitskampfmaßnahmen aus. Eine allgemeine Regel verbietet Arbeitskampfmaßnahmen gegen neutrale Dritte, mit Ausnahme von Sympathiearbeitskämpfen zur Unterstützung eines rechtmäßigen primären Streiks.

#### ***Auswirkungen:***

Die Beteiligung an einem rechtmäßigen Streik setzt den Arbeitsvertrag effektiv aus. Streikende Arbeitnehmer werden während einer Arbeitskampfmaßnahme aus der Streikkasse der Gewerkschaft unterstützt. Ein unrechtmäßiger Verstoß gegen die Friedenspflicht kann Schadensersatzforderungen gegen die Gewerkschaft zur Folge haben. Die Gewerkschaften sind für finanzielle Schäden haftbar. Einzelne Streikteilnehmer können nicht belangt werden, wenn die Gewerkschaft eine unrechtmäßige Aktion genehmigt hat. Einzelne Teilnehmer an einem wilden Streik können mit Bußgeld belegt oder, wenn sie schwerwiegende Verstöße begangen haben, auch entlassen werden. Die Gewerkschaften dürfen einen wilden Streik nicht unterstützen.

#### ***Internationale Arbeitskonflikte:***

Wie bereits erwähnt, gibt es keine Verpflichtung zur Einhaltung der Friedenspflicht einer Kollektivvereinbarung, wenn der primäre Streik rechtmäßig ist. Die Rechtmäßigkeit einer primären Arbeitskampfmaßnahme wird stets nach dem Recht des Landes beurteilt, in dem sie stattfindet, es sei denn, das Arbeitsrecht des anderen Staates steht dem schwedischen Rechtssystem entgegen.

## 25. Slowakei

### **Rechtsgrundlage:**

- Art. 37 IV der Verfassung:

*Das Streikrecht wird garantiert. Einzelheiten dieses Rechtes werden im Gesetz geregelt. Richtern, Staatsanwälten, Angehörigen der Streitkräfte und der Brandbekämpfungseinheiten ist die Ausübung dieses Rechtes verboten.*

- Gesetz über Kollektivverhandlungen Nr. 2 von 1991

### **Definition:**

Streik wird als teilweise oder vollständige Arbeitsniederlegung durch die Beschäftigten definiert.

### **Kollektivmaßnahmen:**

Solidaritätsstreiks sind im allgemeinen zulässig, sofern sie der Unterstützung von Beschäftigten in einem Arbeitskonflikt über den Abschluss einer Kollektivvereinbarung dienen. Wenn der betroffene Arbeitgeber allerdings keinen Einfluss auf den Ausgang des primären Konfliktes hat, ist der Solidaritätsstreik unrechtmäßig.

Streikposten sind nur in Form moralischer Überzeugungsversuche legitim.

### **Einschränkungen:**

Ein Arbeitskonflikt muss sich auf den Abschluss einer Kollektivvereinbarung oder die Umsetzung der Bestimmungen einer bestehenden Vereinbarung beziehen. Die Friedenspflicht einer Kollektivvereinbarung ist einzuhalten. Streik wird nur als *ultima ratio* akzeptiert, wenn vor dem Streikaufruf der Versuch einer Schlichtung unternommen wurde.

Das Recht, einen Streik auszurufen, haben ausschließlich die Gewerkschaften.

Laut Gesetz muss die Entscheidung über einen Streik in einer geheimen Abstimmung erfolgen. Die Abstimmung ist gültig, wenn mindestens die Hälfte der betroffenen Beschäftigten anwesend sind und sich eine Mehrheit für den Streik ausspricht.

Der Streik ist mindestens drei Tage vor Beginn schriftlich anzukündigen. Die Ankündigung muss das Datum des Streikbeginns, die verfolgten Ziele und die Namen der Anführer enthalten.

Der Arbeitgeber hat nicht das Recht, die streikenden Beschäftigten durch Einstellung anderer Arbeitnehmer zu ersetzen.

In Bereichen wie Kernkraftwerken, Erdölanlagen und Pipelines sowie bei Gefahr für Leben oder Gesundheit darf nicht gestreikt werden. Das Streikrecht ist für Beamte in Führungspositionen eingeschränkt.

### **Auswirkungen:**

Die Beteiligung an einem rechtswidrigen Streik wird als unerlaubtes Fernbleiben vom Arbeitsplatz betrachtet.

Streikende Arbeitnehmer haben keinen Anspruch auf Lohn, Arbeitslosengeld oder Krankengeld.





## 26. Slowenien

### **Rechtsgrundlage:**

Art. 77 der slowenischen Verfassung garantiert das Streikrecht:

*Arbeitnehmer haben das Recht zu streiken. Wenn es das öffentliche Interesse erfordert, kann das Streikrecht, unter sorgfältiger Prüfung der Art der betroffenen Tätigkeit, gesetzlich eingeschränkt werden.*

Dieses Recht wird in dem Gesetz über Streik geregelt.

### **Definition:**

Streik wird als eine organisierte Arbeitsniederlegung zur Durchsetzung wirtschaftlicher und sozialer Rechte und Interessen im Zusammenhang mit der Beschäftigung definiert.

Die Beschäftigten können über ihre Beteiligung an einem Streik frei entscheiden.

### **Kollektivmaßnahmen:**

Ein rein politischer Streik ist unzulässig.

### **Einschränkungen:**

Die Streikentscheidung wird entweder durch das betreffende Gewerkschaftsgremium oder die betroffenen Arbeitnehmer getroffen.

Ein Streik muss mindestens fünf Tage vorher durch die Vorlage einer schriftlichen Streikentscheidung angekündigt werden, aus der die Forderungen, das Datum des Streikbeginns, der Ort des Streiks und Informationen über die Zusammensetzung des Streikausschusses hervorgehen.

Die Konfliktparteien müssen zuvor versucht haben, den Streit durch eine Vereinbarung beizulegen.

Der Streik ist so zu organisieren, dass er keine Bedrohung der Sicherheit und Gesundheit für Menschen und Eigentum darstellt und die Fortsetzung des Arbeitsprozesses nach Beendigung des Streiks ermöglicht.

Der Streik endet mit dem Abschluss einer Vereinbarung zwischen den Konfliktparteien oder durch eine Entscheidung der Partei, die zum Streik aufgerufen hatte.

In Einrichtungen, die Tätigkeiten von besonderem öffentlichen Interesse oder für die militärische Verteidigung äußerst relevante Tätigkeiten ausüben, ist das Streikrecht per Gesetz oder durch Erlass eingeschränkt und an bestimmte Bedingungen gebunden:

- Notdienstarbeiten, die für die Gewährleistung der Sicherheit der Bevölkerung und des Eigentums, oder für Leben und Arbeit der Bürger oder das Funktionieren anderer Einrichtungen erforderlich sind, müssen geleistet werden
- die Einhaltung der internationalen Verpflichtungen Sloweniens muss gewährleistet sein.

Welche Dienstleistungen und Funktionen aufrecht zu erhalten sind, wird in einem allgemeinen Rechtsinstrument oder einer Kollektivvereinbarung festgelegt.

In Bereichen von besonderer öffentlicher Bedeutung muss ein Streik mindestens 10 Tage vor Beginn angekündigt werden. Die Streikentscheidung und eine Aufstellung darüber, wie die Notdienstarbeiten gewährleistet werden, ist

- dem Vorstand der Beschäftigung gebenden Organisation oder dem Arbeitgeber,
- der zuständigen Gewerkschaft, sofern die Gewerkschaft nicht selbst den Streik organisiert,
- der zuständigen Stelle der gesellschaftlichen und politischen Gemeinde

zu übergeben.

In der Zeit zwischen der Streikankündigung und dem Streikbeginn machen die Konfliktparteien Vorschläge zur Streitbeilegung. Sie informieren die betroffenen Arbeitnehmer und die Öffentlichkeit über diese Vorschläge.

Das Streikrecht in der staatlichen Verwaltung und der Verwaltung auf kommunaler Ebene ist ähnlich geregelt wie das oben beschriebene Streikrecht in Bereichen von besonderer öffentlicher Bedeutung.

Das neue Gesetz über die Beschäftigten im öffentlichen Dienst regelt die Ausübung des Streikrechts für diese Beschäftigten. Die Streikeinschränkungen zum Schutz des öffentlichen Interesses werden in einem anderen Gesetz geregelt.

Das Streikrecht von Angehörigen der Polizei und der Streitkräfte unterliegt den Bestimmungen gesonderter Gesetze. So sieht z.B. das Gesetz über die Verteidigung kein Streikrecht für diensthabende Angehörige der Streitkräfte vor.

Ein Arbeitgeber darf keine anderen Arbeitnehmer einstellen, um die streikenden Beschäftigten zu ersetzen.

#### **Auswirkungen:**

Nach den Bestimmungen des Streikgesetzes wirkt sich die Organisation eines Streikes oder die Beteiligung an einem Streik folgendermaßen auf das Beschäftigungsverhältnis aus:

- sie darf nicht Anlass für ein Verfahren zur Feststellung der disziplinarischen oder finanziellen Verantwortung eines Arbeitnehmers sein;
- sie darf nicht Anlass für die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses sein;
- die Grundrechte aus dem Beschäftigungsverhältnis bleiben erhalten, mit Ausnahme des Rechtes auf Entlohnung.

## 27. Spanien

### **Rechtsgrundlage:**

Das Streikrecht ist in Art. 28 (2) der Verfassung von 1978 garantiert.

*Das Recht der Arbeitnehmer, zur Verteidigung ihrer Interessen zu streiken, wird anerkannt. Das Gesetz, das die Ausübung dieses Rechtes regelt, legt die zur Aufrechterhaltung der grundlegenden Dienste notwendigen Garantien fest.*

Einzelheiten hierzu enthält der Erlass über Arbeitsbeziehungen aus dem Jahr 1977.

### **Definition:**

Streik ist eine kollektive Arbeitsniederlegung, die in direktem Zusammenhang mit den Beschäftigungsinteressen der Arbeitnehmer steht.

### **Kollektivmaßnahmen:**

Da Streik als vollständige Niederlegung der Arbeit verstanden wird, sind folgende Streikformen rechtswidrig:

- Dienst nach Vorschrift
- Sitzstreik
- Betriebsbesetzung
- Punktueller Streik
- Gegen strategische Teile des Unternehmens gerichteter Streik
- Selektiver Streik
- Rollender Streik

Solidaritätsstreik ist nach dem Gesetz rechtswidrig, doch das Verfassungsgericht hat Sympathiearbeitskämpfe in Fällen für rechtmäßig erklärt, in denen ein Mindestmaß an Übereinstimmung der Interessen zwischen den betroffenen Arbeitnehmergruppen gegeben ist. Die Rechtmäßigkeit solcher Aktionen muss von Fall zu Fall festgestellt werden.

### **Einschränkungen:**

Kollektivvereinbarungen können zwar eine Friedenspflicht vorsehen, die Einschränkung des Streikrechtes in einem Arbeitsvertrag ist jedoch unrechtmäßig.

Der Streikaufruf kann durch die Gewerkschaft, die Belegschaft, durch Gewerkschaftsvertreter oder durch Gruppen von Beschäftigten erfolgen. Die Beschäftigten bilden einen Streikausschuss aus höchstens 12 Vertretern aus ihrer Mitte.

Mindestens 5 Tage im Voraus (10 Tage im öffentlichen Dienst) muss eine schriftliche Ankündigung an die Gegenseite und das Arbeitsministerium ergehen. Von dem Tag an sind beide Parteien verpflichtet zu verhandeln. Zur Beendigung eines Streiks muss eine Vereinbarung geschlossen werden, die denselben rechtlichen Wert hat wie eine Kollektivvereinbarung.

Unter bestimmten Umständen kann das Arbeitsministerium die Wiederaufnahme der Arbeit durch die Beschäftigten für längstens zwei Monate anordnen.

Im allgemeinen dürfen die Arbeitgeber keine Streikbrecher einsetzen, es sei denn, der Streikausschuss kommt seiner Verpflichtung zur Aufrechterhaltung des Betriebs der technischen Anlagen und Maschinen nicht nach.

Während eines Streiks besteht immer die Verpflichtung, die für die Sicherheit der Menschen und den Schutz des Eigentums des Unternehmens notwendigen Sicherheits- und Wartungsdienste aufrecht zu erhalten.

Wird in Bereichen des grundlegenden öffentlichen Dienstes gestreikt, ist ein Notdienstleistungslevel zu gewährleisten. Droht ein Schaden für die Volkswirtschaft, kann die Regierung ausnahmsweise einen Streik durch die Anordnung eines Schiedsspruches beenden.

Richter und Staatsanwälte, Angehörige der Polizei und der Streitkräfte haben kein Streikrecht.

## 28. Tschechische Republik

### *Rechtsgrundlage:*

Das Streikrecht wird in Artikel 27 IV der Charta der Grundrechte und Grundfreiheiten und des Gesetzes über Kollektivverhandlungen Nr. 2 von 1991 geregelt.

### *Definition:*

Ein Streik ist die teilweise oder vollständige Arbeitsniederlegung durch die Beschäftigten. Ein Solidaritätsstreik wird als Aktion zur Unterstützung der Forderungen von streikenden Arbeitnehmern in einem Konflikt über den Abschluss einer anderen Kollektivvereinbarung definiert.

### *Kollektivmaßnahmen:*

- Solidaritätsstreik (wenn der direkte Streik den Abschluss einer Kollektivvereinbarung betrifft; kann rechtswidrig sein, wenn es nicht in der Macht des betroffenen Arbeitgebers steht, Einfluss auf den Verlauf oder das Ergebnis des Hauptkonfliktes zu nehmen)
- Streikposten (ohne physische Gewaltanwendung)

### *Einschränkungen:*

Ein Arbeitskonflikt muss in Zusammenhang mit dem Abschluss einer Kollektivvereinbarung stehen. Streik gilt nicht als gesetzmäßiges Druckmittel zur Durchsetzung einer geltenden Kollektivvereinbarung. Ein Streik in einem anderen Zusammenhang als dem der Kollektivverhandlungen ist zwar rechtmäßig, jedoch nicht in der Gesetzgebung geregelt.

Streik ist nur das letzte Mittel in einem Konflikt über den Abschluss einer Kollektivvereinbarung; er ist erst nach Abschluss der Vermittlungs- und Schlichtungsverfahren möglich. Ein Streik kann nur von einer Gewerkschaft ausgerufen werden.

Der Streik muss drei Tage im Voraus angekündigt werden, unter Angabe des genauen Beginns, der Ziele und der Zahl der Beschäftigten, die sich an dem Streik beteiligen werden, und einer Liste der Betriebe, die während des Streiks stillstehen werden. Laut Gesetz ist für einen Streikaufruf die Beteiligung von mindestens 50 % der Beschäftigten an der Urabstimmung erforderlich sowie eine Zweidrittelmehrheit der abgegebenen Stimmen. Das bedeutet, dass mindestens ein Drittel der von der Kollektivvereinbarung betroffenen Arbeitnehmer dem Streik zustimmen muss.

Ein Streik ist rechtswidrig, wenn:

- ihm keine formale Forderung auf Abschluss einer Kollektivvereinbarung und ein Vermittlungsversuch vorangegangen sind (nicht erforderlich im Falle eines Solidaritätsstreiks)
- die Friedenspflicht nicht eingehalten wurde
- das Schlichtungsverfahren eingeleitet wurde
- er nicht von mindestens einem Drittel der Beschäftigten unterstützt wird, für die die betreffende Kollektivvereinbarung gilt (s. oben)
- die Bedingungen der Ankündigung nicht eingehalten wurden.

Das Gesetz über Kollektivverhandlungen verbietet bestimmten Berufsgruppen oder Einrichtungen zu streiken. Hierzu zählen:

- medizinische und soziale Einrichtungen, in denen Streik oder Aussperrung eine Gefahr für Leben oder Gesundheit bedeuten könnte;
- Beschäftigte in Kernkraftwerken;
- Beschäftigte, die mit spaltbarem Material, Öl- oder Gasleitungen arbeiten;
- Mitglieder der Feuerwehren und Rettungsdienste, die aufgrund spezifischer Regelungen in bestimmten Betrieben eingesetzt wurden,
- Mitarbeiter, die Telekommunikationsdienste gewährleisten, wenn ein Streik eine Gefahr für Leben oder Gesundheit bedeuten oder zu Schäden an Eigentum führen könnte,
- Mitarbeiter in Katastrophengebieten, für welche die zuständigen staatlichen Stellen Rettungsmaßnahmen angekündigt haben, etc.
- Richter, Staatsanwälte und Angehörige der Streitkräfte und Sicherheitskräfte.

***Auswirkungen:***

Beschäftigte können nicht aufgrund ihrer Beteiligung an einem Streik entlassen werden.

Die Beteiligung an einem rechtswidrigen Streik wird als unbefugte Abwesenheit gewertet.

Die Teilnehmer an einem Streik haben keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung und Krankengeld (sofern die Bestimmungen der Krankenversicherung nicht auch eine Krankengeldzahlung an streikende Arbeitnehmer vorsehen). Während einer Aussperrung haben die Beschäftigten Anspruch auf Lohnersatzzahlungen in Höhe der Hälfte ihres Durchschnittseinkommens. Im Zusammenhang mit Rentenplänen werden die Zeiten der Beteiligung an einem Streik oder der Aussperrung als reguläre Arbeits- und Beschäftigungszeiten betrachtet.

## 29. Ungarn

### **Rechtsgrundlage:**

Art. 70/C der Verfassung lautet:

*2. Das Streikrecht kann innerhalb der Grenzen des dieses Recht regelnden Gesetzes ausgeübt werden.*

Das betreffende Gesetz, das das Streikrecht regelt, ist das im April 1989 verabschiedete Gesetz Nr. VII.

### **Definition:**

Arbeitnehmer können zur Sicherung ihrer wirtschaftlichen und sozialen Interessen rechtmäßig streiken.

### **Kollektivmaßnahmen:**

Das ungarische Streikrecht schränkt die Streikarten nicht ein, d.h. jede Art von Streik ist rechtmäßig.

- Arbeitsniederlegung
- Dienst nach Vorschrift
- Sitzstreik
- Rollender Streik
- Warnstreik (längstens zwei Stunden)
- Solidaritätsstreik
- Politischer Streik (rechtswidrig)

Warnstreik und Solidaritätsstreik werden in diesem Gesetz nur erwähnt, sie werden durch spezifische Bestimmungen anderenorts geregelt.

Ein Warnstreik darf nicht länger sein als zwei Stunden. Innerhalb der ersten sieben Tage eines Schlichtungsverfahrens darf nur ein Warnstreik durchgeführt werden und es ist die einzige während des Schlichtungsverfahrens zulässige Streikform.

Ein Solidaritätsstreik kann nur von einer Gewerkschaft organisiert werden. Für die Rechtmäßigkeit dieser Streikform ist eine vorherige Schlichtung nicht erforderlich.

### **Einschränkungen:**

Arbeitnehmer und Gewerkschaften als Vertreter der Arbeitnehmer können rechtmäßig zu einem Streik aufrufen.

Nach dem Arbeitsgesetz sind Betriebsräte nicht zu einem Streikaufruf berechtigt. Das Mandat eines streikenden Betriebsratsmitgliedes ist für die Dauer der Aktion ausgesetzt.

Ein Streik ist unrechtmäßig, wenn

- er mit der Verfassung unvereinbare Forderungen beinhaltet
- die Forderung Gegenstand eines Rechtsstreites ist
- die Forderung in einer geltenden Kollektivvereinbarung geregelt ist

- ihm kein Schlichtungsverfahren vorausgeht (sieben Tage)
- er eine direkte, ernsthafte Gefährdung des Lebens und der Gesundheit von Menschen, deren physischer Unversehrtheit oder der Umwelt darstellen oder Vorbeugungsmaßnahmen gegen die Folgen von Naturkatastrophen verhindern würde.

In Unternehmen, die grundlegende Dienstleistungen erbringen (z.B. Verkehr, Telekommunikation, Strom-, Gas- und Wasserversorgung usw.) muss in der Schlichtung die Aufrechterhaltung dieser Dienstleistungen auf einem ausreichenden Niveau vereinbart werden.

Im öffentlichen Dienst unterliegt das Streikrecht einer Reihe von Einschränkungen. Im Justizwesen, den Streitkräften und den Strafvollzugseinrichtungen kann nicht zu Streik aufgerufen werden.

Das Streikrecht in der staatlichen Verwaltung wird durch besondere Bestimmungen geregelt, auf die sich die Regierung und die zuständige Gewerkschaft in einer Vereinbarung einigen.

***Auswirkungen:***

Ein Streikaufruf oder die Beteiligung an einem rechtmäßigen Streik kann nicht als Verstoß gegen den Arbeitsvertrag betrachtet werden. Einerseits erhalten streikende Beschäftigte zwar keine Lohnfortzahlung oder andere Zahlungen während des Streiks, andererseits gilt die im Streik verbrachte Zeit als Beschäftigungszeit für Zwecke der Sozialversicherung und ist bei der Berechnung der Dienstzeit zu berücksichtigen.



## 30. Zypern

### **Rechtsgrundlage:**

In Zypern garantiert Art. 27 der Verfassung das Streikrecht:

*1.) Das Streikrecht wird anerkannt, und seine Ausübung kann nur gesetzlich geregelt werden, um die Sicherheit der Republik, die verfassungsmäßige Ordnung, die öffentliche Ordnung oder die öffentliche Sicherheit, die Aufrechterhaltung von Lieferungen und Leistungen, die für die Bevölkerung lebensnotwendig sind, oder den Schutz der Rechte und Freiheiten zu gewährleisten, die diese Verfassung jeder Person garantiert.*

*2.) Angehörige der Streitkräfte, der Polizei und der Gendarmerie haben kein Recht zu streiken. Dieses Verbot kann per Gesetz auf die Mitglieder des öffentlichen Dienstes ausgedehnt werden.*

Gesetze zur Regelung des Streikrechts können nur innerhalb der in der Verfassung vorgesehenen engen Grenzen erlassen werden.

### **Kollektivmaßnahmen:**

- Unbefristeter Streik
- Warnstreik
- 24-Stunden-Streik
- Stundenweise Arbeitsniederlegung
- Dienst nach Vorschrift
- Solidaritätsstreik

### **Einschränkungen:**

Ist die Erneuerung einer Kollektivvereinbarung Gegenstand des Konfliktes, so ist eine Ankündigungsfrist von 10 Tagen einzuhalten. Bei Verstoß gegen eine bestehende Vereinbarung gilt keine Ankündigungsfrist.

### **Auswirkungen:**

Ein Arbeitnehmer kann für die Beteiligung an einem Streik nicht bestraft werden.

## Bibliographie

Aaltonen, J. (1999) *International secondary industrial action in the EU Member States*, Espoo: Metalli.

Blanpain, R., *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*, Deventer: Kluwer Law International.

Carley, M. (1989) *The regulation of industrial conflict in Europe. Strikes and lock-outs in 15 European countries*, EIRR, London: Eclipse Group.

Clauwaert, S. (2002), *International/transnational primary and secondary collective action – An overview of international, European and national legislation*, DWP, ETUI, Brussels.

Clauwaert, S., Düvel, W., Schömann, I., Wörgötter, C., (2003) *Fundamental social rights in the European Union – Comparative tables and documents – Revised and updated version*; ETUI Report 82; Brussels.

Düvel, W., Schömann, I., Gradev, G., Clauwaert, S., (2004) *Labour dispute settlement – A comparative overview of extra-judicial and judicial procedures in the EU, Switzerland and the countries of South East Europe*, ETUI Report 86; Brussels

*Strikes and secondary industrial action in the EU Member States*, European Parliament, Directorate General for Research, Working Paper W-8; 5-1996; 1996, Luxembourg.

Watson Wyatt (2005), *Employment Terms and Conditions report Europe. Volume 1, 2005*, Brussels: Watson Wyatt Worldwide.

Watson Wyatt (2005) *Employment Terms and Conditions report Europe. Volume 2, 2005*; Brussels: Watson Wyatt Worldwide.

Comparative overview of industrial relations in 2001

<http://www.eiro.eurofound.ie/2002/03/feature/tn0203103f.html>

2001 Annual Review for the European Union level

<http://www.eiro.eurofound.ie/2002/03/feature/eu0203203f.html>

EMIRE: [http://www.eurofound.eu.int/servlet/emire\\_search\\_results.php](http://www.eurofound.eu.int/servlet/emire_search_results.php)

ILO International Observatory of Labour Law:

<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/II/observatory/>