

P R E S S E M I T T E I L U N G

Das Landesarbeitsgericht Bremen hat am 09.03.2016 über die Berufung von 17 Arbeitnehmern verhandelt, die an einer nicht gewerkschaftlich organisierten Arbeitsniederlegung teilgenommen hatten und hierfür von ihrer Arbeitgeberin abgemahnt worden waren. Die Berufung wurde zurückgewiesen.

In der Nachtschicht vom 11./12.12.2014 hatten sich über 760 Mitarbeiter eines großen deutschen Automobilherstellers zusammengefunden, um gegen eine geplante Fremdvergabe von Logistikdienstleistungen zu protestieren. Sie versammelten sich während der Arbeitszeit; wobei ein Großteil von ihnen auch nach Abschluss der Versammlung die Arbeit bis zum Schichtende nicht wieder aufnahm. Die Arbeitgeberin erteilte den teilnehmenden Mitarbeitern Abmahnungen.

Über 30 Arbeitnehmer haben daraufhin beim Arbeitsgericht Bremen-Bremerhaven Klage auf Entfernung der ihnen gegenüber ausgesprochenen Abmahnungen aus der Personalakte erhoben. Die Arbeitnehmer vertreten insoweit die Auffassung, gegen eine unternehmerische Entscheidung auch ohne gewerkschaftlichen Streikbeschluss streiken zu dürfen. Insoweit berufen sie sich auf ihr grundrechtlich geschütztes Streikrecht in Verbindung mit der Europäischen Sozialcharta. Die Arbeitgeberin meint hingegen, dass nach deutschem Recht eine Streikmaßnahme der Arbeitnehmer nur im Rahmen von gewerkschaftlich organisierten Tarifauseinandersetzungen zulässig sei.

Das Arbeitsgericht Bremen-Bremerhaven hat die Klage im Februar 2016 abgewiesen. Dabei hat das Gericht dahinstehen lassen, ob ein Streikrecht auch außerhalb von tariflichen Auseinandersetzungen besteht. Der spontane Zusammenschluss am 11./12.12.2014 sei unabhängig von der Frage, ob lediglich Gewerkschaften und auch diese nur zur Verfolgung eines tariflich regelbaren Ziels zu Streikmaßnahmen aufrufen dürfen, rechtswidrig und weder grundgesetzlich noch durch die Europäische Sozialcharta geschützt gewesen. So sei nicht ersichtlich, dass dem spontanen Zusammenschluss eine ernsthafte Verhandlung über die Fremdvergabe der Logistikdienstleistungen zwischen der Arbeitgeberin und der Versammlungsgruppe vorausgegangen war. Die Versammlung habe auch nicht der Unterstützung von Kollektivverhandlungen anderer Gruppen mit der Arbeitgeberin gedient.

Im März 2016 entfernte die Arbeitgeberin die im Zusammenhang mit der Arbeitsniederlegung am 11./12.12.2014 erteilten Abmahnungen aus den Personalakten der an der Arbeitsniederlegung beteiligten Arbeitnehmer.

Mit ihrer Anfang Mai 2016 eingegangenen Berufung haben die Kläger im Wesentlichen die Feststellung verlangt, dass sie nicht zur Unterlassung einer Teilnahme an Arbeitsniederlegungen gegen weitere von der Arbeitgeberin geplante Fremdvergaben von Arbeitsleistungen verpflichtet sind. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Kläger im Anschluss an die heutige mündliche Verhandlung zurückgewiesen. Nach Erledigung des ursprünglichen Klagegrundes durch Entfernung der Abmahnungen aus den Personalakten hat das Landesarbeitsgericht die verbliebenen Feststellungsanträge der Kläger für unzulässig gehalten. Das auf die Gewährung individuellen Rechtsschutzes durch Klärung konkreter subjektiver Rechte und Pflichten ausgerichtete Zivilprozessrecht verwehrt den Gerichten die

Begutachtung abstrakter Rechtsfragen allein um deren Fortentwicklung willen. Eine Entscheidung über die Vereinbarkeit des durch Richterrecht geprägten deutschen Arbeitskampfrechts mit völkerrechtlichen Vorgaben wie der Europäischen Sozialcharta ist mit dem heutigen Urteil daher nicht verbunden. Die Revision hat das Landesarbeitsgericht nicht zugelassen.

Verantwortlich: Thorsten Beck (Präsident des Landesarbeitsgerichts und Pressesprecher); Tel.: 0421/361-6373 (ab 14.30 Uhr)