

Tutorium Tarifvertragsrecht

Fall 10: Gewitterwarnung

(Warnstreik; Streikexzess; Arbeitskampsrisiko)

Die Gewerkschaft IT-Resolutions (GewITR) befindet sich im Herbst 2017 in harten Verhandlungen mit der „Abacus.com“ GmbH (A GmbH), einem Unternehmen der IT-Branche mit 150 Arbeitnehmern, welches bereits vor längerem aus dem Arbeitgeberverband ausgetreten war. Nunmehr will GewITR einen Firmentarifvertrag durchsetzen, der vor allem auf eine erhebliche Entgeltsteigerung hinauslaufen soll.

Weil sich die A GmbH hiergegen vehement sperrt, entscheidet der Vorstand der Gewerkschaft am 9.10.2017, die bei der A GmbH beschäftigten Koalitionsmitglieder zum Arbeitskampf aufzurufen. Weil man schnelle Erfolge in den Verhandlungen erreichen möchte und befürchtet, durch eine Urabstimmung zuviel Zeit zu verlieren, fordert der Vorstand am 10.10.2017 kurzerhand zu einem „Warnstreik“ in der A GmbH am folgenden Tage auf. Dem Streikaufruf folgen am nächsten Morgen 50 Arbeitnehmer der A GmbH – nicht alle davon sind Mitglieder bei GewITR. Die Geschäftsführerin der GmbH, Gerlinde Göbel (G), trifft diese Nachricht wie der Blitz aus heiterem Himmel; immerhin gelingt es ihr noch kurzfristig, über die Internetseite „www.streikbruchprämie.de“ 40 Leiharbeiter für den 11.10. zu engagieren, die den Arbeitsausfall auffangen und bis in den Abend hinein arbeiten sollen.

Als die Streikenden die Ankunft der Leiharbeiter bemerken, ergreift der Arbeitnehmer Bodo Brötlein (B) die Initiative: Ohne sich mit der Streikleitung abzusprechen, stachelt er seine Kollegen dazu an, den „Streikbrechern“ den Zutritt zum Betrieb zu verwehren. Dazu will B den einzigen Zugang mit einer „menschlichen Mauer“ versperren. G erkennt von ihrem Bürofenster aus, dass B seine Kollegen vor den Eingang dirigiert und ruft dem B erbost zu, wenn er nicht sofort dafür Sorge, dass die rechtswidrige Blockade der Eingangstür aufhöre, könne er sich auf Konsequenzen gefasst machen. B bleibt gelassen; seines Erachtens kommen Disziplinarmaßnahmen ohnehin nicht in Betracht – er nimmt ja nur sein Streikrecht wahr. Deshalb bleibt der Eingang versperrt; die Leiharbeiter müssen sich zunächst einige Beschimpfungen anhören und ziehen dann resignierend ab.

Bei der A GmbH muss später die Arbeit teilweise eingestellt werden – für betriebswichtige Arbeiten fehlen die nötigen Arbeitskräfte. Chris Cornelius (C), nichtorganisierter Arbeitnehmer der A GmbH, konnte deshalb seine Tätigkeit nicht ausüben und wurde von G am Nachmittag des 11.10.2017 nach Hause geschickt.

Frage 1: Die G erwägt, den B außerordentlich zu kündigen. Wäre eine fristlose Kündigung erlaubt?

...

Frage 2: Muss die A GmbH dem C für den 11.10.2017 das gesamte arbeitsvertraglich geschuldete Entgelt bezahlen?