

*Rechtsanwalt Dr. Burkard Göpfert – Fachanwalt für Arbeitsrecht,
Kliemt.Arbeitsrecht Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB*

„Virtueller Arbeitskampf“

Vortrag am 21. April 2023

Dr. Göpfert von der Kanzlei Kliemt.Arbeitsrecht PartG mbB referierte zum Thema „Virtueller Arbeitskampf“, welches nicht zuletzt aufgrund des „Megastreiks“ von Verdi und der EVG am 27. März 2023 von besonderer Aktualität war. Das Thema beschränkt sich nicht auf die Durchführung eines Arbeitskampfes im virtuellen Raum, sondern umfasst auch die Nutzung digitaler Möglichkeiten zur Mobilisierung von Arbeitnehmern. Mit den neuen digitalen Möglichkeiten könnten Gewerkschaften kurzfristig Aufmerksamkeit erregen, Sympathien gewinnen und dadurch Druck auf den Arbeitgeber ausüben. Die Frage der Rechtmäßigkeit von Arbeitskampfmaßnahmen verliere dagegen zunehmend an Bedeutung.

Die Nutzung sozialer Medien zur Mobilisierung von Arbeitnehmern führe dazu, dass Gewerkschaften mit geringem Aufwand eine große Wirkung erzielen können. Bilder von Gewerkschaften in sozialen Medien entfalten eine hohe Wirkungskraft, gegen die sich der Arbeitgeber kaum wehren könne. Ebenso sei die Verwendung von Kampfbegriffen wie „Union Busting“ oder „Union Blocking“ (Verhinderung oder Erschweren der Gewerkschaftsarbeit) auf Gewerkschaftsseite ein wirksames Instrument zur Mobilisierung der Arbeitnehmer. Hiergegen könne sich der Arbeitgeber wehren, indem er einen Mitarbeiter in den sozialen Medien einsetzt, der wertfrei und neutral informiert und damit zur Entspannung der Lage beiträgt („Leuchtturm der faktischen Information“).

Die Abwehrmöglichkeiten des Arbeitgebers seien insgesamt aufgrund der Schnelligkeit der digitalen Mobilisierungsmaßnahmen stark eingeschränkt. Die digitalen Möglichkeiten der Gewerkschaften zur Mobilisierung und Durchführung eines Arbeitskampfes könnten daher die Kampfparität erheblich beeinflussen. Den eingeschränkten Abwehrmöglichkeiten stünden jedoch gewichtige Interessen der Gewerkschaften gegenüber, die einerseits mit einem starken Mitgliederschwund zu kämpfen hätten und denen andererseits der direkte Zugang zu den Arbeitnehmern fehle. Hier könnte das digitale Zugangsrecht von Gewerkschaften zum Betrieb relevant werden. Der Koalitionsvertrag sieht vor, dass den Gewerkschaften ein „zeitgemäßes Recht“ auf digitalen Zugang zu den Betrieben eingeräumt werden solle. Bereits jetzt könnten und sollten Arbeitgeber mit den Gewerkschaften ein virtuelles Zugangsrecht und dessen Voraussetzungen vereinbaren.

Sobald der Arbeitskampf stattfindet, sind die Möglichkeiten der Gewerkschaften im virtuellen Raum vielfältig. So können sich Arbeitnehmer während der Arbeitszeit in virtuellen Räumen der Gewerkschaft treffen oder schlicht ihre Arbeitsleistung nicht erbringen, indem ihre Mikrophone und Kameras

bei Meetings des Arbeitgebers ausschalten. Eine besonders wirksame Arbeitskampfmaßnahme sei das Setzen von „Nadelstichen“, bei dem die Arbeitnehmer punktuell für kurze Zeiträume ihre Arbeit niederlegen.

Neben den Mobilisierungs- und Durchführungsmöglichkeiten von Arbeitskämpfen, könnten sich künftig auch die Ziele und Forderungen der Gewerkschaften verändern. Anstelle von Standortgarantien könnten Gewerkschaften den Abschluss von sogenannten „Zukunftsvereinbarungen“ fordern, welche der langfristigen Sicherung von Arbeitsplätzen dienen. Eine „Zukunftsvereinbarung“ sei jedoch keine klassische Tarifforderung, sodass die Zulässigkeit einer solchen Forderung unklar sei. Ebenso könnten Gewerkschaften künftig Nachhaltigkeitsziele zum Gegenstand ihrer Forderungen machen. Die Nachhaltigkeitsforderungen seien zwar nur Nebenforderungen, könnten jedoch die öffentliche Wahrnehmung des Arbeitskampfes beeinflussen. Gewerkschaftliche Forderungen im Bereich der Nachhaltigkeit könnten damit als „Vehikel“ für mehr Aufmerksamkeit dienen.

Sofern der Arbeitgeber Arbeitsplätze abbauen oder einen Standort schließen muss, sollte er zunächst den Zweck des Unternehmens klar kommunizieren, bevor er sich auf die Arbeitnehmer konzentriert, die er behalten möchte. Die ausscheidenden Arbeitnehmer sollte der Arbeitgeber mit Würde und Fairness behandeln, wobei ihnen eine Anschlussbeschäftigung oder Umschulungsmaßnahmen angeboten werden könnten. Erst dann sollte der „Rückzug“ des Unternehmens erfolgen, der das Hauptziel des gesamten Prozesses sei.

Zusammenfassend seien die Mobilisierung und die Durchführung von Arbeitskämpfen im virtuellen Raum nicht aufzuhalten. Auf gewerkschaftliche Darstellungen und Mobilisierungen im virtuellen Raum sollte der Arbeitgeber möglichst schnell reagieren, da die öffentliche Wahrnehmung des Unternehmens sowohl für potenzielle Bewerber als auch für öffentliche Fördermittel relevant sei. Der Arbeitgeber könne die öffentliche Wahrnehmung des Unternehmens beeinflussen, indem er einen „Leuchtturm der faktischen Information“ aufstelle und so zur Entspannung der Lage beitrage. Ein Gegeneinander sei für den Arbeitgeber nicht förderlich. Vielmehr sollte er die Einigung mit den Gewerkschaften in den Vordergrund stellen.

Felix Norbury
Wissenschaftlicher Mitarbeiter