

Streik als Entlassungsgrund?



Ein Streik von ArbeitnehmerInnen ist in Österreich ein sehr seltenes Phänomen – in kaum einem anderen europäischen Land wird so wenig gestreikt wie hier. Große Teile der österreichischen Arbeitsrechtslehre vertraten lange die Ansicht, Streik wäre ein zulässiger Entlassungsgrund. Elisabeth Brameshuber vom Institut für Österreichisches und Europäisches Arbeitsrecht und Sozialrecht an der WU machte durch ihre wissenschaftliche Arbeit deutlich, dass dem nicht so ist. Dennoch ist nicht jede Art von Streik zulässig. Ungeklärt ist bislang auch die rechtliche Lage von Arbeitenden in der sogenannten „Gig-Economy“, in der Arbeitsaufträge zumeist über kurzfristige, befristete Verträge organisiert werden. Dies betrifft beispielsweise Unternehmen wie Foodora oder Uber.

In Österreich ist Streik im internationalen Vergleich betrachtet ein sehr seltenes Phänomen. Abgesehen vom Metallstreik 2011 fiel in den letzten zehn Jahren pro ArbeitnehmerIn pro Jahr nicht einmal eine „Streikminute“ an. Über Jahrzehnte hinweg waren große Teile der österreichischen Arbeitsrechtslehre der Ansicht, streikende ArbeitnehmerInnen könnten in jedem Fall entlassen werden. WU-Wissenschaftlerin Elisabeth Brameshuber vom Institut für Österreichisches und Europäisches Arbeitsrecht und Sozialrecht konnte dies in ihren aktuellen wissenschaftlichen Untersuchungen jedoch widerlegen. Seit 2009 ist die Europäische Grundrechtecharta in Kraft, in der ein Grundrecht auf Streik verankert ist. Ein solches wird seit Kurzem auch aus der Europäischen Menschenrechtskonvention abgeleitet. „Nach der Grundrechtecharta ergibt sich der Inhalt des Streikrechts auch aus den „gemeinsamen Verfassungsüberlieferungen der EU-Mitgliedstaaten“, so Elisabeth Brameshuber.

Streikrecht mit Einschränkungen

Zulässig ist es, um den Erhalt oder die Änderung bestimmter Arbeitsbedingungen, wie zum Beispiel um höheres Entgelt zu streiken. Während eines solchen Streiks ist der/die ArbeitnehmerIn nicht verpflichtet, zu arbeiten. Wird die Person dennoch entlassen, verstößt dies demnach gegen das Grundrecht auf Streik. Unzulässig ist ein Streik jedoch etwa dann, wenn gegen allgemeine gesellschaftspolitische Einstellungen der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers gekämpft wird oder wenn vor dem Streik nicht die entsprechenden Verhandlungsmöglichkeiten ausgeschöpft werden, denn der Streik darf nur als Ultima Ratio, als „letztes Mittel“, eingesetzt werden.

Streik als Druckmittel

„Kollektivverträge regeln das Mindestentgelt für rund 98 Prozent aller Arbeitsverhältnisse in Österreich. Das Mindestentgelt wird zumeist jährlich neu verhandelt. Dabei kann der Streik bzw. die Drohung damit als Druckmittel dienen – wie beispielsweise auch bei der „Herbstlohnrunde“ der Metaller im Jahr 2013 ersichtlich wurde“, so die Rechtsexpertin. „Die Erkenntnis, dass rechtmäßig streikende ArbeitnehmerInnen keinen Entlassungsgrund setzen, gewährleistet, dass Kollektivvertragsverhandlungen über Mindestentgelte kein „kollektives Betteln“ sind, sondern ein Verhandeln auf Augenhöhe.“

Atypische Beschäftigungsverhältnisse in der Schwebel

Umstritten ist, ob auch DienstleisterInnen in der so genannten „Gig-Economy“, wie beispielsweise Foodora- oder Uber-MitarbeiterInnen, ein Grundrecht auf Kollektivvertragsverhandlungen und damit auch ein Grundrecht auf Streik haben. Dies hänge auch davon ab, ob sie auch als ArbeitnehmerInnen eingestuft werden, erklärt Brameshuber, die sich dem Thema in einem ihrer aktuellen Forschungsprojekte widmet. Zu beachten seien jedoch auch wettbewerbsrechtliche Aspekte: Kollektivverträge, mit denen unmittelbar sozialpolitische Ziele und damit insbesondere Regelungen über Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen verfolgt werden, sind vom

unionsrechtlichen Kartellverbot ausgenommen. Dies bedeutet vor allem, dass durch Kollektivverträge unter bestimmten Voraussetzungen trotz „Kartellierung“ von Arbeitsbedingungen nicht gegen das Kartellverbot verstoßen wird. Letzteres soll jede spürbare Beeinträchtigung des Handels sowie eine Einschränkung und Verfälschung des grenzüberschreitenden Wettbewerbs verhindern. Erst vor kurzem hat der Europäische Gerichtshof in Luxemburg jedoch entschieden, dass diese Ausnahme von Kollektivverträgen vom Kartellverbot nicht gilt, wenn eine Vereinigung von Selbständigen mit den AbnehmerInnen der Leistungen dieser Selbständigen einen Kollektivvertrag abschließt.

Zur Person

Elisabeth Brameshuber ist Universitätsassistentin am Institut für Österreichisches und Europäisches Arbeitsrecht und Sozialrecht an der WU und arbeitet dort an ihrer Habilitationsschrift zum Thema „Die Sorgfalt des Arbeitnehmers“. Zuvor war sie unter anderem Rechtsanwaltsanwältin bei Herbst Kinsky Rechtsanwälte. Ihre aktuellen Forschungsschwerpunkte liegen im Arbeitsvertragsrecht und dessen Verknüpfung mit dem allgemeinen Zivilrecht, im Bereich „Grundrechte im Arbeitsrecht“, im Recht der kollektiven Arbeitsbeziehungen mit besonderem Fokus auf kollektivarbeitsrechtlichen Aspekten von „Arbeit 4.0“, sowie im Bereich der Pflichtversicherung von Selbständigen, unter besonderer Berücksichtigung steuerrechtlicher Fragen. 2014 erhielt die gebürtige Grazerin für ihre Dissertation zum Thema "Das österreichische Arbeitskämpfrecht nach dem Vertrag von Lissabon" den Förderpreis der Dr. Maria Schaumayer-Stiftung, 2015 durfte sie ebenfalls als Auszeichnung für ihre Dissertation den Leopold Kunschak-Preis entgegennehmen. Besondere Anerkennung wurde ihr im gleichen Jahr für ihre Dissertation durch die Jury des Wissenschaftspreises des Sozialministeriums für Jungakademikerinnen zuteil. Von März bis Juni 2017 war sie – gefördert durch einen WU-Forschungsvertrag – als Gastforscherin am Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Union (IAAEU) in Trier sowie am Institute of European and Comparative Law (IECL) in Oxford, wo sie an einer Publikation zu Informations- und Beratungsrechten von Arbeitnehmern arbeitete.

Pressekontakt:

Mag. Anna Maria Schwendinger

PR-Referentin

Tel: + 43-1-31336-5478

E-Mail: anna.schwendinger@wu.ac.at