

DGB Bezirk Nord | Besenbinderhof 60 | 20097 Hamburg

Innen- und Rechtsausschuss  
des Landtages Schleswig-Holstein  
Vorsitzende  
Frau Barbara Ostmeier, MdL  
innenausschuss@landtag.ltsh.deSchleswig-Holsteinischer Landtag  
Umdruck 18/2319**Schaffung einer „Arbeitskampfklausel“ im Versammlungsrecht für  
Schleswig-Holstein**

27. Januar 2014

Sehr geehrte Frau Ostmeier,  
sehr geehrte Damen und Herren,**Uwe Polkaehn**  
Vorsitzender  
DGB Bezirk Nord

uwe.polkaehn@dgb.de

der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) hat in die Diskussion um ein Versammlungsgesetz für Schleswig-Holstein mit seiner Stellungnahme vom 09.08.2013 (Umdruck 18/1574) den Vorschlag für eine „Arbeitskampfklausel“ eingebracht, die Notwendigkeit einer derartigen Regelung ausführlich dargestellt und einen konkreten Formulierungsvorschlag angekündigt. Hinsichtlich der Frage der Notwendigkeit einer solchen Regelung wird deswegen an dieser Stelle auf die Stellungnahme vom 09.08.2013 verwiesen.

Telefon: 0402858202  
Telefax: 0402858235Besenbinderhof 60  
20097 Hamburg

nord.dgb.de

Mit dieser ergänzenden Stellungnahme möchte der DGB seinen Vorschlag konkretisieren und weitere Argumente für die Aufnahme einer derartigen Regelung anführen.

**Formulierungsvorschlag**

Der DGB schlägt vor, in § 1 (Versammlungsfreiheit) des Gesetzesentwurfes der FDP-Fraktion (Drucksache 18/119) nach Abs. 2 einen weiteren Abs. 3 mit folgendem Wortlaut einzufügen:

*„(3) Die Wahrnehmung des Rechts nach Abs. 1 im Rahmen gewerkschaftlicher Arbeitskampfmaßnahmen unterfällt als koalitionspezifische Betätigung dem besonderen Schutzbereich des Art. 9 Abs. 3 GG und ist von Beschränkungen nach diesem Gesetz, einschließlich der Vorschriften über Anzeigepflichten, Vermummungs- und Schutzausrüstungsverbot, ausgenommen.“*

Mit dieser Formulierung würde von der im Versammlungsgesetz definierten Versammlungsfreiheit ausgegangen werden, mit Hinweis auf den spezifischen weiteren Schutzbereich des

Art. 9 Abs. 3 GG aber sogleich die in dem Gesetz formulierten Beschränkungen keine Anwendung auf Versammlungen im Rahmen gewerkschaftlicher Arbeitskämpfmaßnahmen finden. Dies würde im Rahmen des Gesetzes berücksichtigen, dass das Grundrecht nach Artikel 9 Abs. 3 schrankenlos gewährt wird. Hier liegt der wesentliche Unterschied zum Versammlungsrecht, dass nach Artikel 8 Abs. 2 GG beschränkt werden kann.

### **Zur Begrifflichkeit der „koalitionsspezifischen Betätigung“**

Aufgrund des besonderen Charakters des Artikels 9 Abs. 3 GG als autonomes – nicht durch Gesetz oder aufgrund eines Gesetzes einschränkbares – Gestaltungsrecht der Koalitionen (Verbände) zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbeziehungen dürfen die Beschränkungen durch das Versammlungsrecht nicht auf Arbeitskämpfe und in ihrem Rahmen stattfindende Versammlungen angewendet werden, da dies auf einen Grundrechtseingriff hinausläufe. Zu berücksichtigen ist hierbei u.a. die höchstrichterliche Rechtsprechung, die beispielsweise im Falle der sogenannten „Flashmob- Entscheidung“ des BAG vom 22.09.2009 den Schutzbereich des Artikel 9 Abs. 3 GG nicht nur auf die Arbeitsniederlegung selbst beschränkt, sondern auch streikbegleitende Aktionen mit denen auf die Arbeitgeberseite Druck ausgeübt werden soll, mit umfasst.

Der Schutzbereich bezieht sich damit auf alle koalitionsspezifischen Betätigungen, wobei die Koalition frei ist in der Wahl des geeigneten Mittels und nicht beschränkt ist auf das Mittel der kollektiven Arbeitsniederlegung. Die Beurteilung ob eine Betätigung koalitionsspezifisch ist und damit nach Artikel 9 Abs. 3 GG geschützt ist, bestimmt sich nicht nach Art oder äußerer Erscheinung, sondern nach dem damit verfolgten Zweck.

Die Entscheidung des BAG befindet sich damit im Rahmen der Vorgaben des Bundesverfassungsgerichtes. Mit Aufgabe der Kernbereichslehre wurde klargestellt, dass sich der Schutz von Art. 9 Abs. 3 GG nicht nur auf einen begrenzten Kernbereich beschränkt sondern ausdrücklich auf alle Verhaltensweisen, die koalitionsspezifisch sind (BVerfG 24.4.1996 – 1 BvR 712/86). Auch das BVerfG erkennt dabei eine weitreichende Entscheidungsfreiheit der Koalitionen bei der Wahl des geeigneten Kampfmittels an. Insbesondere erkennt es ihnen das Recht zu, diese immer wieder zu ändern und den sich wandelnden Umständen anzupassen (BVerfG AP Nr. 4 zu § 116 AFG).

Der besondere Schutz des Artikels 9 Abs. 3 führt dazu, dass aus Sicht des DGB und der Gewerkschaften beispielsweise eine Anzeigepflicht für Maßnahmen in Arbeitskämpfen heute schon nach geltendem Recht nicht gegeben ist. Hierauf weist auch die Einstellung aller entsprechenden Verfahren im Rahmen des Streiks der IG BAU in 2007 hin<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Donat, Ulrike/ Kühling, Jürgen: „Arbeitskampf- und Versammlungsrecht“, in: ArbuR 2009, 1-10.

Bei der Abgrenzung dieser Grundrechte und ihrer Anwendungsbereiche ist zu unterscheiden zwischen der Wahrnehmung des Versammlungsrechtes im Rahmen gewerkschaftlicher Arbeitskampfmaßnahmen als koalitionspezifische Betätigung mit dem Ziel, unmittelbar Druck auf den Arbeitgeber auszuüben (z. B. durch Streikversammlungen vor dem bestreikten Betrieb) und Demonstrationen, die dazu dienen, das Anliegen des Streiks mit dem Ziel einer breiten Unterstützung durch die Bevölkerung (Dritte!) „auf die Straße“ zu tragen, um damit nur mittelbar über eine Solidarisierung der Öffentlichkeit Druck auf den Arbeitgeber auszuüben. Im zweiten Fall erscheint die Anwendung des Versammlungsrechtes auch zum Schutz der Streikenden als sinnvoll, um z. B. Gefährdungen durch den Straßenverkehr zu vermeiden, aber auch, um etwa den Schutz der Versammlung vor wütenden Autofahrern sicherzustellen.

### **Zur Frage polizeilicher Eingriffe**

Mit einer entsprechenden Klarstellung des Gesetzgebers, dass die Beschränkungen des Versammlungsrechtes keine Anwendung auf gewerkschaftliche Arbeitskampfmaßnahmen finden, entsteht kein „rechtsfreier Raum“. Das Arbeitskampfrecht ist durch europäische und internationale Verträge und Konventionen (EuGRCh, EMRK, ILO-Abkommen usw.) und national durch die bestehende Rechtsprechung umfassend ausgestaltet worden. Das Arbeitskampfrecht ist jedoch nicht einfachgesetzlich geregelt: Zulässigkeit und Rechtsfolgen von Streiks, aber auch eventuelle Gegenmittel der Arbeitgeber werden durch die Gerichte bestimmt<sup>2</sup>.

Dies ist auch deswegen zentral, da die staatlichen Organe, wie beispielsweise die Polizei, im Arbeitskampf einer „Neutralitätspflicht“ unterworfen sind. Als vorbehaltlos gewährleitetes Grundrecht darf Artikel 9 Abs. 3 GG nicht durch die allgemeine Rechtsordnung, zu der auch die polizeilichen Generalklauseln gehören, relativiert werden. Seine Grenzen sind nur aus der Verfassung selbst zu bestimmen. Gleichwohl kann sich – als Ausnahme von der Regel - eine Handlungspflicht der staatlichen Organe bei Arbeitskämpfexzessen ergeben<sup>3</sup>.

In eng begrenzten Ausnahmefällen kann die Polizei zur Abwehr von Gefahren für die öffentliche Sicherheit und Ordnung auf Grundlage der Polizeigesetze des Bundes und der Länder bzw. anderer Spezialgesetze oder aber zur Verfolgung und Aufklärung von Straftaten und Ordnungswidrigkeiten tätig werden. Hierbei muss sie die Schranken des Artikels 9 Abs. 3 GG im Rahmen des Opportunitätsprinzips berücksichtigen<sup>4</sup>.

---

<sup>2</sup> Däubler, Wolfgang (Hrsg.): „Arbeitskampfrecht, Handbuch für die Rechtspraxis“, 2011, Kapitel 9, Nummer 25, S. 84.

<sup>3</sup> Däubler, Kapitel 16, Nummer 106, S. 336.

<sup>4</sup> Eine ausführliche Darstellung hierzu findet sich auch bei: Däubler, Kapitel 16, Nummer 106-123, S. 336-343.

### **Zu Anzeigepflichten, Vermummungs- und Schutzausrüstungsverbot**

Die in unserem Formulierungsvorschlag für eine „Arbeitskampfklausel“ beispielhaft aufgenommenen Ausnahmen von den Pflichten und Verboten des Versammlungsrechts (Anzeigepflichten, Vermummungs- und Schutzausrüstungsverbot) greifen potentielle Konfliktfelder auf, die im Rahmen von Arbeitskämpfen aus dem Versammlungsrecht entstehen können. Im Rahmen seiner Stellungnahme vom 09.08.2013 hat der DGB ausführlich die mit den Anzeigepflichten und Anzeigefristen verbundenen praktischen Probleme bei Arbeitskämpfen aufgezeigt.

Die als weitere Problematik hervorgehobene Benennung des Schutzausrüstungsverbotes in Verbindung mit Streikaktivitäten ergibt sich aus dem Umstand, dass beispielsweise im Baubereich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer häufig in Arbeitskleidung an Arbeitskampfmaßnahmen teilnehmen. So können beispielsweise Schutzhelme oder Arbeitsschuhe – wie sie von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Baubereich als Schutzkleidung vorgesehen sind - als Ausrüstung oder „passive Bewaffnung“ interpretiert werden. Ähnliches gilt für auf Stangen gezogene Transparente oder an Holzlatten befestigte Plakate, mit denen der Protest und die Forderungen der Arbeitnehmer/innen im Rahmen des Arbeitskampfes ausgedrückt werden sollen. Hieraus entstehende Probleme könnten mit der vorgeschlagenen Formulierung im Gesetz („Arbeitskampfklausel“) verhindert werden.

Der DGB bittet um Prüfung seines Vorschlages. Sollte - aus für den DGB nicht erkennbaren Gründen - die vom DGB vorgeschlagene Formulierung politisch nicht umsetzbar sein, so bittet der DGB – nach Einräumung einer Möglichkeit zur Stellungnahme - um eine entsprechende Klarstellung der aufgezeigten Konfliktfelder außerhalb des Verfügungsteils des Gesetzes, etwa in seiner Begründung.

Freundliche Grüße

A handwritten signature in black ink, reading 'Uwe Polkaehn'. The signature is written in a cursive, flowing style.

Uwe Polkaehn