

# **Das Streikrecht A-Z**

## **Stichworte zum Arbeitskampfrecht**

**bearbeitet von Peter Berg, ver.di-Landesbezirksleitung NRW –  
Ressort 1 – Tarif- und Arbeitskampfrecht  
Stand: Dezember 2007**

## Stichworte zum Arbeitskampfrecht

2

Altersteilzeit und Streik .....	4
Andere Gewerkschaften .....	6
Anerkennungstarifverträge .....	7
Arbeitslosenversicherung .....	9
Arbeitszeitkonten .....	10
Aufsichtsratsmitglieder (Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat) .....	11
Aushilfsarbeitnehmer .....	12
Ausländische Arbeitnehmer .....	13
Aussperrung (heiß) .....	14
Aussperrung (kalt) .....	15
„Ausstempeln“ und Abmelden .....	16
Auszubildende .....	18
Außenseiterarbeitgeber .....	19
Außertarifliche Angestellte .....	20
Beamte .....	21
Befristete Arbeitsverträge .....	22
Betriebsrat .....	23
Betriebsversammlung .....	26
Boycott .....	28
Demonstration .....	30
DGB .....	34
Dienstordnungsangestellte .....	35
Einstweilige Verfügung der Arbeitgeber .....	36
Elternzeit (Erziehungsurlaub) .....	37
Feiertage .....	38
Firmentarifverträge .....	40
Flugblätter .....	41
Fremdfirmen .....	42
Friedenspflicht .....	43
Gleitzeit .....	47
Information und Werbung im Betrieb .....	48
Info-Stände .....	50
Jugend- und Auszubildendenvertretung .....	51
Kirche .....	52
Krankenversicherung/Pflegeversicherung .....	53
Krankheit (Entgeltfortzahlung) .....	56
Kurzarbeit .....	57
Lautsprecher .....	59
Leiharbeitnehmer .....	60
Maßregelungsverbot .....	61
Mutterschutz .....	63
Notdienst .....	64
OT-Mitgliedschaft / OT-Verband .....	71
Personalrat .....	72
Polizei .....	73
Rentenversicherung .....	75
Scheitern der Verhandlungen, ultima-ratio-Prinzip .....	76
Schlichtungsverfahren .....	77
Schwerbehinderte .....	78
Solidaritätsstreik und Solidaritätsaktivitäten .....	79
Steuerfragen .....	81
„Stilllegung“ des Betriebes .....	82
Strafbare Handlungen .....	83
Streikarbeiten .....	86
Streikbrechereinsatz .....	87
Streikbruchprämie .....	89
Streikleitung .....	90
Streikposten .....	91
Streikrecht von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen .....	93
<del>Tarifzuständigkeit der ver.di .....</del>	<del>94</del>

## Stichworte zum Arbeitskampfrecht

	3
Unfall/Unfallversicherung .....	95
Unorganisierte .....	97
Urabstimmung .....	98
Urlaub .....	99
Verbandsflucht im Arbeitskampf.....	100
Vermögenswirksame Leistung .....	101
Warnstreik .....	102
Wellenstreik .....	103
Zugangsrecht.....	104

## Altersteilzeit und Streik

### 1. Arbeitsrechtlich

Für Beschäftigte in einem Altersteilzeitverhältnis ergeben sich arbeitskampfrechtlich keine Unterschiede zu den übrigen Arbeitnehmern.

**Altersteilzeitler können sich daher am Streik beteiligen.** Für die Zeit der Arbeitsniederlegung werden die Hauptleistungspflichten suspendiert, für den Arbeitnehmer entfallen die Pflicht zur Arbeitsleistung und der Anspruch auf Arbeitsentgelt. Hiervon ist nicht nur das **Altersteilzeitentgelt**, sondern auch der **Aufstockungsbetrag** betroffen.

Arbeitsrechtlich besteht für die Streikteilnehmer keine Pflicht, die ausgefallene Arbeitszeit nachzuarbeiten. Zu beachten sind allerdings die **sozialrechtlichen Folgen** des Arbeitsausfalls.

### 2. Sozialrechtlich

In Zeiten der Arbeitsniederlegung liegt kein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis vor. Deshalb gilt für Altersteilzeitler folgendes:

#### a) Rentenzugang

Nach § 237 SGB IV ist der Rentenzugang nach mindestens 24 Monaten Altersteilzeit möglich. Nach dem sog. rentenversicherungsrechtlichen Monatsprinzip wird jeder Monat, in dem ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis für wenigstens einen Tag besteht, als voller Monat berücksichtigt (§ 122 SGB IV) – auch für die Altersteilzeit.

**Beispiel:** Streik vom 06.06.2005 – 22.07.2005

*Sowohl im Monat Juni als auch im Juli wurde gearbeitet, wenn auch nur wenige Tage. Nach dem Monatsprinzip liegt für beide Monate Altersteilzeitarbeit vor.*

**Probleme mit dem Rentenzugang** können sich also nur bei Beschäftigten ergeben, die sich lediglich zwei Jahre in Altersteilzeit befinden und sich zusätzlich einen vollen Kalendermonat am Streik beteiligt haben.

## Stichworte zum Arbeitskampfrecht

### b) Wertguthaben

In der verblockten Altersteilzeit wird in der Arbeitsphase ein Wertguthaben für die spätere Freistellungsphase gebildet. In der Zeit der Streikteilnahme wird **kein Wertguthaben** angespart.

Da sich Arbeits- und Freistellungsphase immer entsprechen müssen, kann dies zu einer Verkürzung der anschließenden Freizeitphase führen, mit der Konsequenz, dass bei kürzeren Altersteilzeitverhältnissen der Rentenzugang gefährdet sein kann (s.o.) bzw. es zu höheren Rentenabschlägen kommt.

Aus diesem Grund ist eine **Vermehrung des Wertguthabens** notwendig. Diese kann dadurch erfolgen, dass der Arbeitgeber vor Beginn der Freistellungsphase das entsprechende Wertguthaben entrichtet oder die/der Beschäftigte die ausgefallene Arbeitszeit zur Hälfte nacharbeitet.

#### **Beispiel:**

*36 Monate Altersteilzeit, 1-monatiger Streik, hälftige Nacharbeit*

<b>Arbeitsphase</b>	<b>Freizeitphase</b>	<b>Gesamtdauer</b>	
18 Monate	18 Monate	36 Monate	Normalfall
17 Monate (plus 1 Monat Streik)	nur 17 Monate	35 Monate	AtZ endet früher
17 Monate (plus 1 Monat Streik); 0,5 Monate Nacharbeit	17,5 Monate	36 Monate	AtZ endet zum vorgesehenen Zeitpunkt

## Andere Gewerkschaften

Die arbeitskampfrechtliche Situation der Mitglieder anderer Gewerkschaften hängt von deren tarifrechtlicher Situation ab. Besteht für die andere Gewerkschaft keine **Friedenspflicht** (→ **Friedenspflicht**) bezüglich der Streikforderung der ver.di, kann auch sie zum Streik aufrufen.

Befindet sich eine andere Gewerkschaft noch in der Friedenspflicht, kann sie zur **Solidaritätsarbeitsniederlegung** oder anderen Formen der Solidaritätsbekundung und Unterstützung (→ *Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.*) aufrufen. Auch Mitglieder anderer Gewerkschaften sind berechtigt, **Streikarbeiten** (→ **Streikarbeiten**) abzulehnen.

Mitglieder anderer Gewerkschaften in einem bestreikten oder ausgesperrten Betrieb sollen sich sofort bei ihrer Gewerkschaft melden. Nach einem Beschluss des DGB-Bundeskongresses vom Juni 1998 erkennen die **DGB-Gewerkschaften** Streikbeschlüsse einer anderen DGB-Gewerkschaft an und zahlen Mitgliedern, die sich am Arbeitskampf einer anderen DGB-Gewerkschaft beteiligen, die satzungsgemäßen Unterstützungsleistungen.

Zur Abstimmung zwischen den DGB-Gewerkschaften (→ **DGB**).

## Anerkennungstarifverträge

1. Bei einem Streik um einen mit einem Arbeitgeberverband abgeschlossenen Flächentarifvertrag stellt sich die Frage, ob die Arbeitnehmer eines Unternehmens mit einem Anerkennungstarifvertrag in die Auseinandersetzung einbezogen werden und sich **am Streik beteiligen** können.

In einem **Anerkennungstarifvertrag** vereinbaren ver.di und das Unternehmen, dass die jeweils geltenden Tarifverträge eines Tarifgebietes der Branche, abgeschlossen zwischen ver.di und einem Arbeitgeberverband, im Betrieb gelten und angewandt werden. Im Anerkennungstarifvertrag wird auf alle Tarifverträge ausdrücklich Bezug genommen, die für den Betrieb verbindlich sein sollen. Diese gelten dann automatisch und ohne besondere Verhandlungen und Vereinbarungen für das Unternehmen.

2. Grundsätzlich könnten Unternehmen mit Anerkennungstarifverträgen dann in die **Auseinandersetzung um einen Verbandstarifvertrag einbezogen werden**, wenn der Anerkennungstarifvertrag die „Übernahme des umkämpften Verbandstarifvertrages ... rechtlich sichert“ (BAG 18.2.03, AuR 04, 151). Das kann z.B. durch die Formulierung erreicht werden:

„Es gelten die Tarifverträge des Tarifgebietes x zwischen ver.di und dem Arbeitgeberverband xy in ihrer jeweiligen Fassung.“

Eine **Kündigung des Anerkennungstarifvertrages** und die **Aufstellung von Forderungen** gegenüber dem Unternehmen ist in diesem Fall **nicht erforderlich**. In dem Unternehmen können zur gleichen Zeit wie in den verbandsgebundenen Unternehmen Warnstreiks und Urabstimmungen stattfinden sowie Streiks beginnen.

Das Unternehmen kann den Arbeitskampf dann dadurch abwenden, dass es die von der Gewerkschaft gegenüber dem Arbeitgeberverband aufgestellten Forderungen erfüllt.

3. Anders kann es aber sein, wenn die Tarifabschlüsse mit dem Arbeitgeberverband im Rahmen des Anerkennungstarifvertrages jeweils durch **besondere Vereinbarungen** mit den Unternehmen umgesetzt werden müssen, der Flächentarifvertrag nur mit **abgeändertem Inhalt** übernommen wurde oder **nur einzelne Tarifbestimmungen** in Bezug genommen wurden. In diesen Fällen muss der Anerkennungstarifvertrag gekündigt, Forderungen zum Abschluss eines neuen Anerkennungstarifvertrages erhoben und darüber erfolglos verhandelt worden sein (→ **Außenseiterarbeitgeber**).

Der Zwang zur Kündigung des „modifizierten“ Anerkennungstarifvertrages zwecks Herstellung der **Arbeitskampffreiheit** kann in diesem Fall nur dadurch vermieden werden, dass in einem derartigen Anerkennungstarifvertrag **ausdrücklich vereinbart** wird, dass der tarifrechtliche Status des Anerkennungstarifvertrages sich jeweils nach dem **tarifrechtlichen Status** des Flächentarifvertrages richtet,

## Stichworte zum Arbeitskampfrecht

---

8

auf den Bezug genommen wird, und dass sich Friedenspflicht und Arbeitskampffreiheit – auch bei ungekündigtem Anerkennungstarifvertrag – so regeln, als wäre das Unternehmen Mitglied des Arbeitgeberverbandes, der die (lediglich teilweise oder verändert) in Bezug genommenen Flächentarifverträge mit ver.di abgeschlossen hat.

(→ *Firmentarifverträge*)



## **Arbeitslosenversicherung**

1. Bei Streik, Aussperrung und kalter Aussperrung, also in Zeiten, für die kein Arbeitsentgelt bezahlt wird, besteht das **Versicherungspflichtverhältnis längstens einen Monat** fort (§ 7 Abs. 3 SGB IV). Das Versicherungspflichtverhältnis von Personen die zur Berufsausbildung ohne Arbeitsentgelt beschäftigt werden, bleibt unberührt
2. Die Zeiten des **Fortbestehens** wirken **anwartschaftsbegründend** i.S.v. § 123 Abs. 1 Nr. 1 SGB III.
3. Für die **Höhe des Arbeitslosengeldes** richtet sich das Bemessungsentgelt (§ 132 SGB III) nach den im Bemessungszeitraum (52 Wochen, § 130 SGB III) vor Entstehung des Anspruches abgerechneten Bezüge. Liegen in dem Bemessungszeitraum weniger als 39 Wochen mit Anspruch auf Entgelt, verlängert er sich um weitere Abrechnungszeiträume, bis die 39 Wochen erreicht sind (§ 130 Abs. 2 SGB III).
4. Streikende und Ausgesperrte haben für die Zeit des Arbeitskampfes **keinen Anspruch auf Arbeitslosen- oder Kurzarbeitergeld**, kalt Ausgesperrte nur im Rahmen der §§ 146, 174 SGB III.

**(→ Streikrecht von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen)**

**(→ Aussperrung (heiß))**

**(→ Aussperrung (kalt))**

**(→ Kurzarbeit)**

## **Arbeitszeitkonten**

Streik und Aussperrung haben **keinen Einfluss** auf die **angesammelten Zeitguthaben**, unabhängig von Art und Umfang des Zeitkontos.

Der Arbeitgeber darf nicht einseitig **Streikzeiten** vom **Arbeitszeitguthaben** abziehen. Für die Streikdauer entfällt zwar der Vergütungsanspruch, gleichzeitig vermindert sich aber auch das „Zeitsoll“ um die Streikzeiten (BAG 30.8.94, AuR 95, 38 bzw. AiB 95, 136). Etwas anderes gilt nur, wenn in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung eine ausdrückliche Regelung für den Arbeitskampf besteht.

(→ **Gleitzeit**)

## **Aufsichtsratsmitglieder (Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat)**

Auch Aufsichtsratsmitglieder dürfen sich in ihrer **Eigenschaft als Gewerkschaftsmitglieder** und als **Arbeitnehmer**, die dem in einen Streik einbezogenen Betrieb angehören, **am Arbeitskampf beteiligen**.

Das Aufsichtsratsamt wird durch den Arbeitskampf rechtlich nicht berührt.

(→ **Betriebsrat**)

(→ **Personalrat**)

## **Aushilfsarbeitnehmer**

Für Aushilfsarbeitnehmer gelten ungeachtet ihrer vorübergehenden Beschäftigung keine arbeitsrechtlichen Besonderheiten.

Als ver.di-Mitglieder sind sie so zu behandeln wie alle anderen Mitglieder  
(→ **Unorganisierte**).

Im Gegensatz zu den unbefristet angestellten Arbeitnehmern sind sie auf Grund ihrer ungewissen Perspektive dem Druck des Arbeitgebers stärker ausgesetzt. Somit besteht eine höhere Anfälligkeit für Streikbrucharbeiten. Deshalb ist ein Eingehen der betrieblichen Streikleitung auf ihre spezielle Situation erforderlich.

(→ **Streikarbeiten**)

(→ **Streikbrechereinsatz**)

(→ **Streikrecht von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen**)

## **Ausländische Arbeitnehmer**

1. Die ausländischen Arbeitnehmer haben im Arbeitskampf grundsätzlich **die gleiche politische und rechtliche Stellung** wie deutsche Arbeitnehmer.  
Das gilt auch für die Rechte und Pflichten der Gewerkschaftsmitglieder im Arbeitskampf.
2. Dem ausländischen Arbeitnehmer kann allein wegen und während der Teilnahme am Arbeitskampf – als Streikender, Ausgesperrter oder als Streikhelfer und –posten – keine Gefahr für die **Arbeits- oder Aufenthaltsgenehmigung** erwachsen.
3. In folgender Hinsicht ist jedoch **besondere Umsicht** geboten:
  - Sollten ausländische Arbeitnehmer wegen finanzieller Arbeitskampffolgen (besonders bei **langer Arbeitskampfdauer**) **Sozialhilfe** in Anspruch nehmen, droht ihnen – wenn sie nicht EG-Staatsangehörige oder durch entsprechende Abkommen geschützt sind oder eine formelle Aufenthaltsberechtigung besitzen – nach dem Ausländergesetz (§ 10 Abs. 1 Nr. 10) die Möglichkeit der **Ausweisung**.
  - Ausländische Arbeitnehmer dürfen noch weniger als deutsche Gewerkschaftsmitglieder in die Gefahr **strafbarer Handlungen** gebracht werden, weil hieraus ebenfalls die Möglichkeit der Ausweisung nach dem Ausländergesetz (§ 10 Abs. 1 Ziff. 2 bei Verurteilung eines wegen Verbrechens oder Vergehens) erwachsen kann.
  - Ausländische Arbeitnehmer müssen in die Vorbereitung und Durchführung eines Arbeitskampfes uneingeschränkt voll einbezogen werden.  
Im Bedarfsfall sollte in Absprache mit der zuständigen Streikleitung dafür gesorgt werden, dass die Streikinformationen in der Landessprache unserer Mitglieder weitergegeben werden.

**(→ Streikrecht von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen)**

## **Aussperrung (heiß)**

„Streik ist Bürgerrecht, **Aussperrung ist Machtmissbrauch**“. Aussperrung ist ein willkürliches Kampfmittel der Arbeitgeber. Sie stellt das Streikrecht in Frage und soll die Gewerkschaften schwächen. Sie ist Unrecht und **gehört verboten**.

Bei der Aussperrung schließen die Arbeitgeber **die Beschäftigten planmäßig von der Arbeit aus**, zahlen **kein Entgelt** und verweigern den **Zutritt zum Betrieb**. Meist wird sie vom Arbeitgeberverband beschlossen. Die Unternehmer wollen damit Druck auf die Beschäftigten und die Gewerkschaften ausüben und ihnen ihren Willen aufzwingen. Trotz des „strukturellen Ungleichgewichts“ (BVerfG) zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern hat das BAG die Aussperrung - wenn auch begrenzt – zugelassen.

(→ „**Stilllegung**“ des Betriebes)

## **Aussperrung (kalt)**

1. Kalte Aussperrung kann vor allem **in vernetzten Branchen** vorkommen. Der Betrieb wird nicht selbst bestreikt oder (heiß) ausgesperrt. Er ist vielmehr von den Folgen von Arbeitskämpfen in anderen Betrieben betroffen („**Fernwirkung**“, „**mittelbare Betroffenheit**“).
2. Bei der kalten Aussperrung schickt der Arbeitgeber Beschäftigte **ohne Entgelt** nach Hause. Er behauptet, es könne nicht gearbeitet werden, weil der Zuliefer- bzw. Abnehmerbetrieb wegen Streik oder Aussperrung nichts/nicht genügend Teile mehr liefert bzw. abnimmt. Oft ist dies vorgeschoben.

Besonders 1984 (Arbeitskampf um die 35-Stunden-Woche) haben die Arbeitgeber dies massenhaft als Kampfmittel eingesetzt: bei 55000 Streikenden gab es 370000 kalt Ausgesperrte. Verschärft wurde die Lage dadurch, dass die Arbeitsämter den Metaller/innen rechtswidrig das Kurzarbeitergeld vorenthielten. Dieser Rechtsbruch wurde von der Regierung Kohl 1986 durch eine Änderung des **§ 116 AFG** (jetzt: **§ 146 SGB III**) zum Gesetz erhoben.

3. **Neue Kampfformen** können die Gefahr der kalten Aussperrung vermindern, aber nicht ausschließen. So haben es die Arbeitgeber z.B. in der Hand, Fernwirkungen durch den Einsatz der (heißen) Aussperrung auszulösen. **Die Gewerkschaften fordern die Rücknahme des Anti-Streikparagrafen 146 SGB III.**

Zur Vorsorge, Abwehr und Bekämpfung der kalten Aussperrung sind vorbereitende Maßnahmen, umsichtiges und schnelles Handeln der Betriebsräte und Gewerkschaftsmitglieder erforderlich.

(→ „**Stilllegung**“ des Betriebes)

(→ **Kurzarbeit**)

## „Ausstempeln“ und Abmelden

1. Oft behaupten Arbeitgeber, Arbeitnehmer seien vor Beteiligung an einem gewerkschaftlichen (Warn-)Streik verpflichtet,
  - a) sich **beim Vorgesetzten abzumelden**,
  - b) durch **Eintragung in eine Liste** ihre Streikbeteiligung bzw. Streikbereitschaft zu dokumentieren oder
  - c) elektronische Zeiterfassungsgeräte zu bedienen („**Ausstempeln**“)
  
2. Derartige Pflichten bestehen nach hier vertretener Auffassung nicht. Es ist einhellige Meinung in Literatur und Rechtsprechung, dass auch eine **konkludente Erklärung** der Streikbeteiligung ausreicht, um die **Arbeitspflicht zu suspendieren** (BAG 31.5.88, DB 88, 2260; 15.1.91, 7.4.92, AP Nrn. 114, 123 zu Art. 9 GG Arbeitskampf). An die äußere Form und den Nachweis des Zugangs der Erklärung dürfen keine praxisfremden Anforderungen gestellt werden. Der Arbeitgeber kann im Regelfall davon ausgehen, dass Arbeitnehmer, die nach einem gewerkschaftlichen Streikaufruf nicht zur Arbeit erscheinen oder die bereits begonnene Arbeit abbrechen, von ihrem Streikrecht Gebrauch machen und damit ihre Arbeitspflicht suspendieren (BAG 7.4.92, a.a.O.; ErfK-Dieterich, Art. 9 GG Rn. 166; MünchArbR-Otto, § 288 Rn. 5).  
Die mit der Streikbeteiligung verbundene **Suspendierung des Arbeitsverhältnisses erstreckt sich auch auf diejenigen Nebenpflichten**, die mit der Erbringung der Arbeitspflicht in einem unmittelbaren Zusammenhang stehen (Kissel, § 46 Rn. 4) und/oder deren Einhaltung mit der effektiven Ausübung des individuellen Streikrechts aus Art. 9 Abs. 3 GG nicht vereinbar ist (ArbG Braunschweig 12.4.89, AuR 90, 25; Kittner-Zwanziger/Kittner, § 155 Rn. 43).
  
3. Soweit in einem bestreikten Betrieb wirksame **Regelungen über Verhaltens- und Abmeldepflichten** der Arbeitnehmer beim Verlassen des Arbeitsplatzes oder des Betriebes bestehen (Beachtung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats bzw. Personalrats?), werden diese durch die Erklärung der Streikbeteiligung als **Annexregelung zur Arbeitspflicht suspendiert**:
  - a) Die Verpflichtung zur schriftlichen oder ausdrücklichen mündlichen **Abmeldung beim Vorgesetzten** ist mit der effektiven Ausübung des individuellen Streikrechts aus Art. 9 Abs. 3 GG nicht vereinbar, da sie die Realisierung der Streikbeteiligung durch die Erzeugung zusätzlichen psychischen Drucks behindert (so im Ergebnis auch ArbG Braunschweig 12.4.89, AuR 90, 25).
  
  - b) Die Verpflichtung zur **Eintragung in Listen** streikwilliger bzw. streikbeteiligter Arbeitnehmer vor oder nach dem Streik stellt eine Behinderung der Ausübung des individuellen Streikrechts aus Art. 9 Abs. 3 GG dar. Arbeitnehmer sind nicht verpflichtet, dem Arbeitgeber gegenüber ihre Streikbeteiligung von Streikbeginn anzukündigen; sie können ihre Absicht bezüglich der Beteiligung an einem bevorstehenden Streik dem Arbeitgeber gegenüber verschweigen (BAG 12.11.96, NZA 97, 393). Eine derartige Verpflichtung würde auch das



## Stichworte zum Arbeitskampfrecht

---

17

Recht der streikführenden Gewerkschaft beeinträchtigen, im Rahmen der freien Wahl der Streikmethode und der Streiktaktik Streikmaßnahmen nach Beginn und Umfang überraschend und ohne Vorankündigung für den Arbeitgeber durchzuführen (LAG Niedersachsen 1.2.80, AP Nr. 69 zu Art. 9 GG Arbeitskampf; Kissel, § 42 Rn. 15; MünchArbR-Otto, § 285, Rn. 128 ff.).

- c) Die Verpflichtung zur **Bedienung der elektronischen Zeiterfassung** bei Verlassen und Betreten des Betriebes ist durch die konkludente Erklärung der Streikbeteiligung als Nebenpflicht suspendiert. Die gegenteilige Auffassung des LAG Hamm (Urteil 25.5.93 – 4 Sa 11/93 - ) und des ArbG Herford 30.10.03, DB 03, 2494 ist nicht überzeugend, da sie unterstellt, der Arbeitgeber könne auch während des Streiks sein Direktionsrecht zumindest partiell ausüben und das Verhalten der Arbeitnehmer im zeitlichen Zusammenhang mit Streikbeginn und Streikbeendigung reglementieren. Das Direktionsrecht des Arbeitgebers ist aber wegen der Suspendierung der Arbeitspflicht des Arbeitnehmers während des Streiks gerade unbeachtlich.

Unabhängig davon wird die Auslegung von **Betriebs- oder Dienstvereinbarungen zur elektronischen Zeiterfassung** und **flexibler Arbeitszeitsysteme** in der Regel ergeben, dass die dort geregelten Verpflichtungen zur Bedienung der elektronischen Zeiterfassung sich nicht auf Abwesenheitszeiten aus Anlass einer kollektiven Arbeitsniederlegung beziehen (so auch Buschmann, AuR 1995, 38, 40). Schließlich erstreckt sich die Regelungsbefugnis von Arbeitgeber und Betriebsrat bzw. Personalrat nicht auf die Ausgestaltung des Arbeitskampfgeschehens und das Verhalten streikbeteiligter Arbeitnehmer.

Während und nach einem Streik bleibt es dem Arbeitgeber unbenommen, die Abwesenheitszeiten streikender Arbeitnehmer zu Abrechnungszwecken zu kontrollieren und zu erfassen. Eine **Verpflichtung zur Mitwirkung streikender Arbeitnehmer besteht** in diesem Zusammenhang **nicht** (Buschmann a.a.O.).

## Auszubildende

1. Auszubildende können sich nach ganz überwiegender Auffassung in der Literatur grundsätzlich an einem **gewerkschaftlichen Streik beteiligen**. Das BAG hat dies ausdrücklich für die Teilnahme an befristeten Warnstreiks bestätigt (BAG 12.9.84, AP Nr. 81 zu Art. 9 GG Arbeitskampf; 30.8.94 AuR 1995, 38) und generell hervorgehoben, dass Auszubildenden das Streikrecht aus Art. 9 Abs. 3 GG zusteht: „Ausbildungsvergütungen können durch Tarifvertrag geregelt werden. Deshalb müssen Auszubildende auch die Möglichkeit haben, auf die Ausbildungsbedingungen über ihre Gewerkschaft Einfluss nehmen zu können. Was tariflich regelbar ist, muss letztlich auch durch Arbeitskampf durchgesetzt werden können“ (BAG 12.9.84, a.a.O.).
2. **Voraussetzung** für die rechtmäßige Streikteilnahme von Auszubildenden ist es, dass die Ausbildungsvergütung und/oder sonstige Ausbildungsbedingungen Gegenstand der Tarifausinandersetzung sind, und dass die ver.di die Auszubildenden zur Streikteilnahme aufgerufen hat.
3. Auszubildende dürfen vom Arbeitgeber **nicht als Streikbrecher** (und zu ausbildungsfremden Arbeiten) herangezogen werden. Der Arbeitgeber kann schließlich nicht erwarten, dass sich Auszubildende gegenüber den streikenden Arbeitnehmern des Betriebs unsolidarisch verhalten (vgl. BAG 12.9.84, a.a.O.).
4. Fällt die Zeit der Streikbeteiligung auf einen Berufsschultag, stellt sich die Frage, ob das Fernbleiben vom Berufsschulunterricht eine Verletzung der **öffentlich-rechtlichen Pflicht zum Besuch der Berufsschule** darstellt. Die Berufsschulpflicht ist in den Schulgesetzen der Länder geregelt und besteht für Jugendliche und für Erwachsene für die Zeit eines Berufsausbildungsverhältnisses, das vor Vollendung des 21. Lebensjahres begonnen hat.

Nach hier vertretener Auffassung tritt die Berufsschulpflicht gegenüber dem Recht zur Ausübung des Streikrechts aus Art. 9 Abs. 3 GG zurück. Zumindest wird man den Standpunkt vertreten können, dass ein Auszubildender im Fall der Streikteilnahme, zu der er von seiner Gewerkschaft aufgerufen wurde, entschuldigt fehlt, zumal das Ausbildungsziel wegen des Fehlens an einzelnen Berufsschultagen wie auch in anderen Fällen, etwa wegen Krankheit, ohnehin nicht gefährdet wird.

Die **arbeitsrechtliche Pflicht zum Besuch des Berufsschulunterrichts** (vgl. § 6 Abs. 1 Ziff. 4 BBiG) steht der Streikteilnahme ebenfalls nicht entgegen, da die beiderseitigen Pflichten aus dem Berufsausbildungsverhältnis während der Streikteilnahme suspendiert sind (BAG 30.8.94, a.a.O.).

5. Der Arbeitgeber ist nicht berechtigt, Auszubildenden wegen ihrer Teilnahme an einem Streik eine **Abmahnung** zu erteilen (→ **Maßregelungsverbot**).

## **Außenseiterarbeitgeber**

### **1. Es handelt sich um folgende Arbeitgeber:**

- a)** das Unternehmen/der Betrieb war **bisher nicht tarifgebunden** (d.h. keine Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband und kein Anerkennungs- bzw. Firmentarifvertrag mit der ver.di),
- b)** das Unternehmen ist **aus dem Arbeitgeberverband ausgetreten**,
- c)** das Unternehmen ist innerhalb des Arbeitgeberverbandes von einer ordentlichen zu einer sog. **OT-Mitgliedschaft** (d.h. Mitgliedschaft ohne Tarifbindung) gewechselt,
- d)** das Unternehmen war bisher nicht tarifgebunden und hat lediglich eine sog. **OT-Mitgliedschaft** (d.h. Mitgliedschaft ohne Tarifbindung) im Arbeitgeberverband begründet, oder
- e)** das Unternehmen/der Betrieb ist nach einem **Betriebsübergang**, einer sonstigen **Umstrukturierung** oder einer **Umwandlung** nicht oder nicht mehr tarifgebunden.

### **2. Warnstreiks, Urabstimmung und Streik sind möglich, wenn**

- die ver.di für das Unternehmen/den Betrieb **tarifzuständig** ist,
- die **Friedenspflicht beendet** ist (von Bedeutung in den Fällen 1 b) und 1 c),
- der Abschluss eines Firmentarifvertrages verlangt wurde und **Forderungen** mitgeteilt wurden,
- der Arbeitgeber zu **Verhandlungen aufgefordert** worden ist **und**
- der Arbeitgeber Verhandlungen entweder **abgelehnt** hat oder die Verhandlungen **ohne befriedigendes Ergebnis** geblieben sind.

Unter diesen Voraussetzungen kann ein Außenseiterarbeitgeber auch in eine allgemeine Tarifbewegung einbezogen werden.

(→ **Anerkennungstarifverträge**)

(→ **Firmentarifverträge**)

(→ **Friedenspflicht**)

(→ **Scheitern der Verhandlungen, ultima-ratio-Prinzip**)

(→ **OT-Mitgliedschaft / OT-Verband**)

(→ **Tarifzuständigkeit der ver.di**)

## **Außertarifliche Angestellte**

Außertarifliche Angestellte sind solche, die **nicht vom persönlichen Geltungsbereich** der Tarifverträge **erfasst** werden. Dies hängt nicht davon ab, ob und in welcher Höhe sie übertariflich bezahlt werden, sondern ist danach zu entscheiden, ob ihre Tätigkeit von den tariflich geregelten Eingruppierungskriterien erfasst wird.

Sie werden in der Regel nicht zum Streik aufgerufen.

Grundsätzlich haben sie allerdings – ebenso wie andere Arbeitnehmer – ihr verfassungsmäßig verbrieftes **Streikrecht** und können sich gegenüber den Streikenden **solidarisch** verhalten.

(→ **Streikarbeiten**)

(→ **Streikrecht von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen**)

## **Beamte**

1. Von der höchstrichterlichen Rechtsprechung wird das **Streikrecht von Beamten** nach wie vor abgelehnt. Ein derartiges **Streikverbot** lässt sich aus dem Grundgesetz und dem Bundesbeamtengesetz nicht entnehmen und ist mit dem Grundsatz nicht vereinbar, dass Artikel 9 Abs. 3 GG unstreitig auch die Koalitionsfreiheit der Beamten schützt (BVerfG vom 2.3.1993, DB 1993, 837). Dem entsprechend ist es auch gesetzlich ausdrücklich verboten, dass Beamte wegen ihrer Betätigung für eine Gewerkschaft dienstlich gemäßregelt oder benachteiligt werden (vgl. § 91 Abs. 2 BBG).
2. Sind **Beamte beurlaubt**, um bei einem privaten Arbeitgeber auf Grundlage eines privatrechtlichen Arbeitsvertrages tätig zu werden, z.B. in privatisierten Nachfolgeunternehmen, **unterliegen** sie grundsätzlich **nicht dem Streikverbot für Beamte** (BVerwG 7.1.2000, DÖD 2000, 292, 293).
3. Die Anordnung des Einsatzes von Beamten auf (von Arbeitern und Angestellten) bestreikten Arbeitsplätzen (**Streikbrechereinsatz von Beamten**) ist rechtswidrig (BVerfG 2.3.1993, DB 1993, 837; PR 1993, 284).

(→ *Dienstordnungsangestellte*)

## **Befristete Arbeitsverträge**

Für Arbeitnehmer/innen mit befristeten Arbeitsverträgen gilt für den Arbeitskampf nichts anderes als für die unbefristet beschäftigten Arbeitnehmer.

Als ver.di-Mitglieder sind sie so zu behandeln wie alle anderen Mitglieder.  
(→ **Unorganisierte**).

Im Gegensatz zu den unbefristet angestellten Arbeitnehmern sind sie auf Grund ihrer ungewissen Perspektive dem Druck des Arbeitgebers stärker ausgesetzt. Somit besteht eine höhere Anfälligkeit für Streikbrucharbeiten. Deshalb ist ein Eingehen der betrieblichen Streikleitung auf ihre spezielle Situation erforderlich.

(→ **Streikrecht von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen**)

(→ **Streikarbeiten**)

(→ **Streikbrechereinsatz**)

## Betriebsrat

### 1. Persönliche Stellung von Betriebsratsmitgliedern

Betriebsratsmitglieder dürfen sich in ihrer **Eigenschaft als Arbeitnehmer** und **Gewerkschaftsmitglied** an **Arbeitskämpfen aktiv** und auch an **hervorragender Stelle** beteiligen (vgl. § 74 Absatz 2 Satz 1, 2. Halbsatz, Absatz 3 BetrVG). Sie können in ihrer Eigenschaft als Gewerkschaftsmitglieder einen Streik organisieren, zum Streik aufrufen, den Streik selbst leiten, maßgebend in der Streikleitung tätig sein oder Streikposten stehen. Das gilt auch uneingeschränkt für **Betriebsratsvorsitzende** und **freigestellte Betriebsratsmitglieder** (LAG Düsseldorf 5.7.94, AuR 1995, 108).

### 2. Behandlung tarifpolitischer Angelegenheiten durch den Betriebsrat

Der Betriebsrat ist nach dem Betriebsverfassungsgesetz berechtigt, **Angelegenheiten tarifpolitischer Art** im **Betrieb** und auf **Betriebsversammlungen** zu behandeln, die den Betrieb oder seine Arbeitnehmer unmittelbar betreffen (§ 74 Abs. 2 Satz 2 2. Halbsatz i.V.m. § 45 Abs. 1 BetrVG).

Dies schließt u.a. ein, dass der Betriebsrat über die **Tarifforderungen** der Tarifvertragsparteien, den **Verlauf der Tarifrunde** und den **Stand der Tarifverhandlungen** informiert (Hess/Schlochhauer/Glaubitz, BetrVG, § 45 Rn. 8; Münchner Handbuch Arbeitsrecht – Joost, § 312 Rn. 66; LAG Baden-Württemberg 25.9.91, AiB 92, 96; ArbG Oldenburg 29.5.89, NZA 89, 652). Dies gilt insbesondere auch dann, wenn durch vom Arbeitgeber verbreitete Informationen zur Tarifrunde bei den Arbeitnehmern ein sachliches Bedürfnis über aktuelle Informationen besteht (ArbG Oldenburg 25.9.89, a.a.O.).

### 3. Betriebsverfassungsrechtliches Arbeitskampfverbot

Gemäß § 74 Absatz 2 Satz 1 BetrVG sind Maßnahmen des Arbeitskampfes **zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat** unzulässig. Das bedeutet nur, dass dem Betriebsrat untersagt ist, Arbeitskampfmaßnahmen in seiner Funktion und unter Ausnutzung seines Amtes durchzuführen. Das betriebsverfassungsrechtliche Arbeitskampfverbot richtet sich lediglich an den **Betriebsrat als Organ** und die **Betriebsratsmitglieder in dieser Funktion**.

### 4. Funktionsfähigkeit im Arbeitskampf

Der Betriebsrat wird durch einen Arbeitskampf nicht außer Funktion gesetzt (BAG 21.4.1971, AP Nr. 43 zu Artikel 9 GG Arbeitskampf). Er bleibt als Gremium auch dann funktionsfähig, wenn sich einzelne oder alle Mitglieder am Streik beteiligen oder auch ausgesperrt werden (BAG 6.3.1979, AP Nr. 20 zu § 102 BetrVG 1972). Er kann daher auch während eines Arbeitskampfes im Betrieb eine **Betriebsratssitzung** oder eine **Betriebsversammlung** durchführen (→ **Betriebsversammlung**).

## Stichworte zum Arbeitskampfrecht

24

Nach Auffassung des BAG können auch Betriebsratsmitglieder mit suspendierender Wirkung ausgesperrt werden. Das Betriebsratsamt wird davon nicht berührt. Der Betriebsrat bleibt also funktionsfähig. Das BAG betont, dass gerade **während des Arbeitskampfes vielfältige Aufgaben auf den Betriebsrat zukommen** können, für die er erhebliche Zeit aufwenden muss. Trotzdem hat es einen **Vergütungsanspruch** für die Betriebsratstätigkeit während der **Aussperrung** versagt. Betriebsratsmitglieder haben nach dieser - abzulehnenden - Rechtsprechung keinen Anspruch auf eine Arbeitsvergütung wegen ihrer Betriebsratstätigkeit während eines Streiks oder einer Aussperrung (BAG 25.10.1988, DB 1989, 682).

Im Streikfall verliert ein Betriebsratsmitglied nicht seine Ansprüche auf Entgeltfortzahlung nach **§ 37 Absatz 2 und 6 BetrVG**, wenn die **Schulungsmaßnahme** bereits vor Streikbeginn eingeleitet war und das Betriebsratsmitglied sich während der Schulungsdauer nicht am Streik beteiligt (BAG 15.1.1991, DB 1991, 1465).

### 5. Beteiligungsrechte

Auch im Arbeitskampf **bestehen** alle Beteiligungsrechte des Betriebsrates **weiter** (BAG 21.4.1971, AP Nr. 43 zu Artikel 9 GG Arbeitskampf). Der Betriebsrat muss Vorkehrungen dafür treffen, dass er die gesetzlich vorgeschriebenen Fristen, wie beispielsweise bei personellen Einzelmaßnahmen, einhalten kann. Er muss sicherstellen, dass er zur Wahrung von Fristen **für den Arbeitgeber erreichbar** ist.

Das BAG **beschränkt die Beteiligungsrechte** des Betriebsrates entgegen dem Wortlaut des Gesetzes jedoch dann, wenn ihre Ausübung **Einfluss auf den Arbeitskampf** haben könnte (BAG, a.a.O.).

Das bedeutet z.B.:

- Bei **arbeitskampfbedingten Einstellungen, Versetzungen** oder **Verlängerungen bzw. Änderungen der betrieblichen Arbeitszeit** ist der **Betriebsrat** gemäß §§ 80, 87 oder 99 BetrVG vom Arbeitgeber darüber **zu unterrichten**, welche Überstunden, Schichtverschiebungen, Einstellungen und Beschäftigung von Arbeitnehmern fremder Unternehmen beabsichtigt sind (BAG 10.12.02, DB 03, 2072; ähnlich LAG Köln 22.6.02, DB 93, 838; LAG Frankfurt 22.2.90, Az. 12 Ta BV Ga 1/90). Die **Informationsrechte** des Betriebsrats **entfallen** daher auch nach der Rechtsprechung des BAG **im bestreikten Betrieb nicht**.
- Bei personellen Einzelmaßnahmen (z. B. Versetzungen) behält der **Betriebsrat des abgebenden Betriebs** auch dann seine Mitbestimmungsrechte, wenn **aus einem nicht bestreikten Betrieb** (bzw. Unternehmen) Arbeitnehmer in einen bestreikten Betrieb (bzw. Unternehmen) versetzt werden sollen (BAG 19.2.1991, DB 1991, 1627).



## Stichworte zum Arbeitskampfrecht

---

25

- Bei personellen Maßnahmen **im bestreikten Betrieb** entfallen die Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nicht schon wegen des Arbeitskampfes als solchem, sondern erst, wenn die **personelle Maßnahme durch das Streikgeschehen bedingt wird** (BAG 6.3.1979, AP Nr. 20 zu § 102 BetrVG).
- Bei sogenannten **Kampfkündigungen** lässt das BAG das Recht auf Mitbestimmung nach § 102 BetrVG entfallen und bei der Einführung **arbeitskampfbedingter Kurzarbeit** nur beschränkt gelten (→ **Kurzarbeit**).
- Das gleiche soll dem BAG zufolge während des Streiks bei **streikbedingter Mehrarbeit** gelten (BAG vom 24.4.1979, AP Nr. 63 zu Art. 9 GG Arbeitskampf). Solche Mehrarbeit kann jedoch von den Arbeitnehmern individuell als Streikarbeit verweigert werden (→ **Streikarbeiten**).
- Zur **Sicherung seiner Mitwirkungs- und Informationsrechte** kann sich der Betriebsrat grundsätzlich also auch im Arbeitskampf mit juristischen Maßnahmen zur Wehr setzen (vgl. dazu den Beschluss - einstweilige Verfügung - des Arbeitsgerichts Frankfurt 13.11.1985 - 9 BV Ga 53/85 zur Sicherung des Mitbestimmungsrecht nach § 99 BetrVG).

Die Einschränkung der Beteiligungsrechte des Betriebsrats im Arbeitskampf wird durch uns **grundsätzlich abgelehnt**, und ist auch **juristisch nicht überzeugend**. Insbesondere bei arbeitskampfbedingten personellen Maßnahmen und arbeitskampfbedingter Mehrarbeit bestehen für die **gerichtliche Durchsetzung der vollen Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte** des Betriebsrats wegen der gefestigten Rechtsprechung des BAG z.Z. allerdings nur **geringe Erfolgsaussichten**.

### 6. Notdienst

Der Betriebsrat ist für die Vereinbarung von Notdienst **nicht** zuständig (→ **Notdienst**).

### 7. Betriebsratswahl

Fällt während einer **Betriebsratswahl** oder der **Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung** Arbeit auf Grund von Arbeitskampfmaßnahmen (unmittelbar oder mittelbar) aus, ist der zuständige Bezirk bzw. Fachbereich unverzüglich zu informieren. Die rechtliche Behandlung hängt vom jeweiligen Stadium des Wahlvorgangs ab.

## Betriebsversammlung

Betriebsversammlungen stellen für den Betriebsrat die geeignetste Möglichkeit dar, die Arbeitnehmer des Betriebes zu informieren und die anstehenden Probleme mit ihnen zu diskutieren. Dies gilt natürlich gerade auch **vor und während tariflicher Auseinandersetzungen**. Dabei sind folgende Grundsätze zu beachten:

1. Betriebsversammlungen finden mindestens **einmal in jedem Kalendervierteljahr** grundsätzlich während der Arbeitszeit statt (§§ 43 Absatz 1, 44 Absatz 1 BetrVG). Der Arbeitgeber hat in vollem Umfang das Entgelt fortzuzahlen. Dies gilt auch für die **weitere Betriebsversammlungen nach § 43 Absatz 1 Satz 4 BetrVG**. Danach kann der Betriebsrat in jedem Kalenderhalbjahr eine zusätzliche Betriebsversammlung einberufen, wenn ihm dies aus besonderen Gründen zweckmäßig erscheint. Dem Betriebsrat steht dabei ein großer Ermessensspielraum zu.

Eine zusätzliche Betriebsversammlung wird insbesondere dann in Betracht kommen, wenn der Zeitraum bis zur nächsten ordentlichen Betriebsversammlung bei einem aktuellen Anlass zu groß ist. Eine aktuelle **Information über die Tarifverhandlungen, ein bevorstehender Arbeitskampf oder auch Auswirkungen**, die der Arbeitskampf in einem anderen Tarifgebiet auf den Betrieb hat (z. B. kalte Aussperrung) stellen in aller Regel einen besonderen Grund dar, der die Einberufung einer zusätzlichen Betriebsversammlung als zweckmäßig erscheinen lässt.

Betriebsversammlungen können auch während eines **Streiks oder einer Aussperrung** durchgeführt werden und sind wie Arbeitszeit zu vergüten (BAG vom 5.5.1987, Arbeitsrecht im Recht 1987, 212). Dauert die Betriebsversammlung länger als einen Tag, kann sie an einem anderen Tag fortgesetzt werden (LAG Baden-Württemberg 12.12.1985, AiB 1986, 67) (→ **Aussperrung (heiß)**).

Betriebsversammlungen können selbstverständlich auch während einer **kalten Aussperrung** einberufen werden. In diesem Falle haben auch die Arbeitnehmer ein Teilnahmerecht, die sich in Kurzarbeit oder im Urlaub befinden. Jedenfalls dann, wenn die Betriebsversammlung zu einem Zeitpunkt stattfindet, zu dem die Arbeitnehmer ohne Urlaub oder Kurzarbeit gearbeitet hätten, tritt der Vergütungsanspruch nach § 44 Absatz 1 BetrVG neben den Anspruch der Arbeitnehmer auf tarifliche Urlaubsvergütung oder Kurzarbeitergeld (BAG 5.5.1987, DB 1987, 1945) (→ **Aussperrung (kalt)**).

## Stichworte zum Arbeitskampfrecht

---

27

2. Die auf einer Betriebsversammlung zulässigen **Themen** sind in § 45 BetrVG genannt. Es muss sich um Angelegenheiten einschließlich solcher tarifpolitischer, sozialpolitischer und wirtschaftlicher Art handeln, die den Betrieb oder seine Arbeitnehmer unmittelbar betreffen. Erforderlich ist danach nur, dass sich die behandelten Vorgänge irgendwie im Betrieb auswirken, es muss sich nicht um Vorgänge handeln, die sich im Betrieb abspielen. Demzufolge ist es ohne weiteres zulässig, wenn auf einer Betriebsversammlung über den **Stand von Tarifverhandlungen** berichtet wird, **gewerkschaftliche Vorstellungen über eine zukünftige Ausgestaltung des für den Betrieb maßgeblichen Tarifvertrags** diskutiert werden oder über die **Auswirkungen von Arbeitskämpfen im Betrieb**, z. B. wegen einer befürchteten kalten Aussperrung unterrichtet wird (LAG Baden-Württemberg 17.2.1987, DB 1987, 1442 und 25.9.1991, AiB 1992, 96) (→ **Betriebsrat**).

Sollten im Einzelfall unzulässige Themen diskutiert werden, so ist jedenfalls ein „unwesentliches“ Überschreiten der gesetzlichen Vorschrift unschädlich. Für „unwesentlich“ wird beispielsweise in der Rechtsprechung eine viertelstündige „sachfremde“ Diskussion gehalten (LAG Düsseldorf 10.3.1981, DB 1981, 1729).

3. Die **Dauer von Betriebsversammlungen** ist im Gesetz **nicht begrenzt**, sondern richtet sich nach dem Umfang der zu behandelnden Themen, der Länge der zu erstattenden Berichte, dem Informationsbedürfnis der TeilnehmerInnen und der Anzahl der Wortmeldungen. Grundsätzlich ist zu beachten, dass der **ungestörten und freien Aussprache** im Rahmen der Betriebsverfassung ein **hoher Stellenwert** zukommt und dass daher die Tagesordnung vor Beendigung der Betriebsversammlung erschöpft sein muss. Dies kann zwei oder drei Stunden, aber auch einen ganzen Tag oder länger in Anspruch nehmen (LAG Baden-Württemberg 12.12.1985, AiB 1986, 67).
4. Der Betriebsrat muss den **Arbeitgeber** so frühzeitig über die beabsichtigte Betriebsversammlung **informieren**, dass dieser in Bezug auf den Arbeitsausfall seine Vorkehrungen treffen kann. Eine gesetzliche Frist hierfür gibt es nicht. Aus dem Anlass der Betriebsversammlung kann sich durchaus ergeben, dass eine **kurzfristige Unterrichtung** ausreicht. Bei einem **spontanen Informationsbedürfnis** der Belegschaft wird der Betriebsrat nämlich nur kurzfristig zur Betriebsversammlung einladen können.

## Boycott

1. Der Boykott als Mittel von Kampagnen und sonstigen Widerstandsaktionen ist in der breiten Öffentlichkeit vor allem als Verbraucher- oder Kundenboykott bekannt geworden (z.B. die Aktion von Greenpeace gegen Shell wegen der geplanten Versenkung einer Ölplattform im Meer im Jahr 1995). Unter Boykott wird allgemein jede Form der Absperrung von Personen, Unternehmen oder von Gruppen zur Durchsetzung wirtschaftlicher, sozialer, politischer, gesellschaftlicher oder sonstiger Ziele verstanden. Der Boykott zeichnet sich durch folgende Dreierbeziehung aus: Der Boykottinitiator, der Aufrufer, ruft andere Personen, z.B. Verbraucher oder sonstige Kunden von Unternehmen, dazu auf, wirtschaftliche Beziehungen zu einem Dritten, z.B. dem boykottierten Unternehmen, abzubrechen oder nicht aufzunehmen.
2. Auch wenn sich nach überwiegender Auffassung ein Boykottaufruf gegen ein Unternehmen grundsätzlich als Eingriff in den eingerichteten Gewerbebetrieb gem. § 823 Abs. 1 BGB darstellen soll, sind Boykottaufrufe gegen Unternehmen nach ständiger Rechtsprechung des BVerfG und des BGH unter folgenden Voraussetzungen durch Art. 5 Abs. 1 GG geschützt und damit rechtmäßig:
  - a) Der Boykott dient der Wahrnehmung berechtigter Interessen. Das ist z.B. bei sozialer und politischer Zielsetzung eines Boykotts grundsätzlich gegeben.
  - b) Das boykottierte Unternehmen ist der „richtige Adressat“, d.h. es ist rechtlich oder faktisch in der Lage, die Forderungen zu erfüllen bzw. auf deren Erfüllung Einfluss zu nehmen.
  - c) Das boykottierte Unternehmen war vor dem Boykottaufruf mit den zum Boykottziel erhobenen Forderungen bereits konfrontiert und hatte damit grundsätzlich die Möglichkeit, den Forderungen des Boykottaufrufers nachzukommen.
  - d) Der Boykott bedient sich ausschließlich der Mittel der Argumentation und der Überzeugung, fordert nicht zu vertrags- und/oder sonstigem rechtswidrigen Verhalten auf und wird nicht mit den Mitteln der rechtswidrigen Bedrohung oder wirtschaftlichen Pressuren ausgeübt.
  - e) Der Boykott stützt sich ausschließlich auf eine wahrheitsgemäße Berichterstattung zum Anlass und den Umständen des Boykotts und der Boykottaufruf selbst enthält keine unwahren Tatsachenbehauptungen.

Boykottaufrufe (im Sinne eines Kundenboykotts) sind grundsätzlich auch im Rahmen von gewerkschaftlichen Arbeitskampfmaßnahmen zulässig, wenn sie unter Beachtung der allgemeinen zivil- und arbeitskampfrechtlichen Regeln erfolgen (ArbG Berlin 17.4.02, Az. 79 Ga 9757/02).

In diesem Rahmen ist ein Boykottaufruf gegen einen Arbeitgeber, der Tarifflicht begeht und den Abschluss von Tarifverträgen mit der Gewerkschaft grundsätzlich ablehnt, auch zivilrechtlich zulässig, da die Regelung von

## Stichworte zum Arbeitskampfrecht

---

29

Arbeitsbedingungen in Form von Tarifverträgen der in Deutschland gewachsenen Kultur der Sozialpartnerschaft entspricht, die in Art. 9 Abs. 3 GG eine ausdrückliche Anerkennung durch den Verfassungsgeber gefunden hat (so LG Düsseldorf 14.6.2000, AuR 01, 194, Rechtsstreit Citibank Privatkunden AG ./ Pfarrer Hans-Peter Lauer).

3. Wenn Gewerkschaften selbst zum Boykott von Unternehmen aufrufen stellt sich zusätzlich die Frage, ob die Rechtmäßigkeit des Boykotts auch unter arbeitskampfrechtlichen Wertungen geprüft werden muss. Dagegen könnte zunächst sprechen, dass man bezweifeln kann, ob der Aufruf einer Gewerkschaft an Kunden eines Unternehmens, dieses zu boykottieren, überhaupt eine Arbeitskampfmaßnahme darstellt. Der Boykottaufruf richtet sich nicht an die Arbeitnehmer der beteiligten Unternehmen mit dem Ziel, die Arbeit niederzulegen, sondern ausschließlich an Personen, die keine arbeitsvertraglichen Beziehungen zu dem betroffenen Arbeitgeber haben. Insbesondere wenn das Boykottziel (auch) auf die Erfüllung von Tarifforderungen gerichtet ist, muss wegen der bestehenden rechtlichen Unsicherheit der gewerkschaftliche Boykottaufruf in jedem Fall auch arbeitskampfrechtlich geprüft werden. In diesem Zusammenhang spielt insbesondere die Frage eine Rolle, ob wegen Bestehens der tariflichen Friedenspflicht ein Arbeitskampfverbot besteht (→ **Friedenspflicht**).
4. Vom Verbraucherboykott im engeren Sinne zu unterscheiden ist der Aufruf einer Gewerkschaft während eines Arbeitskampfes an Arbeitnehmer, Kunden und Zulieferer bestreikter Unternehmen, sich solidarisch zu verhalten (z.B. Ablehnung von Streikbrecherarbeit, Einkaufs- und Zuliefererstop). Ist der Streik als solcher rechtmäßig, sind derartige Aufrufe ebenfalls zulässig (so auch für den Streik in einem Kaufhaus: ArbG München 14.6.89, Az. 8 Ga 78/98). Abgesehen davon, dass der Boykott nach der höchstrichterlichen Rechtsprechung als historisch überkommenes Arbeitskampfmittel anerkannt und rechtmäßig ist (BAG 19.10.76, AP Nr. 54 zu Art. 9 GG Arbeitskampf; neuerdings auch ArbG Bremen 7.10.99, AiB 2000, 227) ist rechtlich anerkannt, dass auf Streikbrecher „mit den Mitteln des gütlichen Zuredens und des Appells an die Solidarität“ eingewirkt werden kann, sich dem Streik anzuschließen. Auch der Zu- und Abgang von Waren und Kunden zum bzw. vom bestreikten Unternehmen kann durch Zureden und sonstige argumentative Überzeugungsarbeit verhindert werden (BAG 21.6.88, DB 88, 1952, 1955) (→ **Streikposten**).

## Demonstration

### 1. Demonstrationsfreiheit

**1.1.** Die **Demonstrationsfreiheit** und die Freiheit der Meinungsäußerung sind elementare politische Grundrechte. Nach Artikel 8 Grundgesetz besteht „das Recht, (sich) ohne Anmeldung oder Erlaubnis friedlich und ohne Waffen ... zu versammeln“. Dieses Grundrecht wird für Versammlungen unter freiem Himmel (Demonstrationen) durch das Versammlungsgesetz konkretisiert.

Das BVerfG hat in der Brokdorf-Entscheidung vom 14.5.1985 (NJW 1985, 2395) die grundlegende Bedeutung der Versammlungsfreiheit unterstrichen und auf die Notwendigkeit einer „fairen Kooperation“ zwischen Veranstalter und Polizeibehörde zur Bewältigung unvorhergesehener Konfliktsituationen hingewiesen.

**1.2.** Beim (politischen) **Demonstrationsstreik** ist die Europäische Sozialcharta von Bedeutung. Sie enthält eine umfassende Streikgarantie. Das Ministerkomitee des Europarats hat im Februar 1998 festgestellt, dass die Beschränkung von Streiks auf tarifliche Ziele - wie sie der Rechtsprechung zum Demonstrationsstreik zugrunde liegt - nicht mit der Europäischen Sozialcharta vereinbar ist. Das Ministerkomitee hat die Bundesrepublik Deutschland wegen dieser restriktiven Rechtslage gerügt und der Bundesregierung „empfohlen“, das auf geeignetem Wege zu ändern (AuR 1998, 154).

### 2. Versammlungsgesetz (VersG)

#### 2.1. Anmeldung

Versammlungen und Demonstrationen **sind spätestens 48 Stunden vorher bei der zuständigen Behörde** (Ordnungsamt, Amt für öffentliche Sicherheit und Ordnung, Polizei o.ä.) **anzumelden**. In der Anmeldung sind der Gegenstand und der verantwortliche Leiter der Versammlung oder Demonstration zu benennen.

Die Durchführung von Versammlungen oder Demonstrationen **ohne vorherige Anmeldung** kann zur **strafrechtlichen Verfolgung** des Veranstalters bzw. Leiters führen (§ 26 Nr. 2 i.V.m. § 14 Abs. 1 VersG).

Die Anmeldung gehört zu den Aufgaben des Bezirks bzw. des Fachbereichs. Bei der Anmeldung sind die Demonstrationsroute und der Kundgebungsplatz mit der Behörde abzusprechen.

#### 2.2. Kurzfristig angesetzte und spontane Demonstrationen

Kurzfristig angesetzte und spontane Versammlungen und Demonstrationen



## Stichworte zum Arbeitskampfrecht

31

sind jedoch auch **ohne Anmeldung zulässig**. Sie können nicht deshalb verboten oder aufgelöst werden, weil die 48-Stunden-Frist für die Anmeldung nicht eingehalten wurde (BVerfG 14.5.1985, a.a.O.).

Ist eine Anmeldung nicht möglich, z. B. weil ausgesperrte Arbeitnehmer ihre Empörung spontan kundgeben, ist das auch ohne vorherige Anmeldung zulässig. Soll aus einem besonderen Anlass kurzfristig eine Demonstration oder Versammlung durchgeführt werden, soll der Bezirk bzw. der Fachbereich die Polizei informieren, um einen reibungslosen Ablauf zu sichern. Solche vertrauensbildende Maßnahmen „erhöhen“ die Schwelle für behördliches Eingreifen wegen Gefährdung der öffentlichen Sicherheit (BVerfG 14.5.1985, a.a.O.). Es sollte auch frühzeitig **Kontakt zur GdP** gesucht werden.

### 2.3. Versammlungsleitung und Ordner

Jede öffentliche Versammlung muss einen **Leiter** haben (§§ 18 und 19 VersG). Der Versammlungsleiter hat für den ordnungsgemäßen Ablauf der Demonstration bzw. Versammlung zu sorgen. Er entscheidet über die Schließung und Fortführung der Versammlung.

Der Versammlungsleiter kann **Ordner** hinzuziehen. Die Ordner dürfen nicht bewaffnet sein und müssen eine weiße Armbinde mit der Bezeichnung „Ordner“ tragen. Bei der Anmeldung ist die Genehmigung für die Hinzuziehung von Ordnern zu beantragen. Die Teilnehmer einer Demonstration sind verpflichtet, die zur Aufrechterhaltung der Ordnung getroffenen Anordnungen des Leiters oder der von ihm bestellten Ordner zu befolgen. Die Polizei kann Teilnehmer, die die Ordnung erheblich stören, ausschließen. Kann der Demonstrations- oder Versammlungsleiter einen ordnungsgemäßen Ablauf der Veranstaltung nicht durchsetzen, ist er verpflichtet, die Veranstaltung für beendet zu erklären.

### 2.4. Verkehrsbehinderungen

Demonstrationen führen vielfach unvermeidlich zu Verkehrsbehinderungen. Derartige **Behinderungen** berechtigen die Polizei nicht, eine Demonstration oder Versammlung zu verbieten oder aufzulösen. Die Polizei darf auch nicht zur Auflage machen, dass eine Demonstration nur durch unbelebte Straßen führt.

Zur gezielten **Blockade des Straßenverkehrs** hat das Bundesverfassungsgericht festgestellt, dass Sitzblockaden als solche keine strafbare Nötigung der unmittelbar behinderten Fahrzeugführer sind (Urteil 10.1.1995, AuR 1995, 273). Nach Auffassung des BGH besteht jedoch nach wie vor die Möglichkeit einer **strafbaren Nötigung**, wenn Teilnehmer an einer Straßenblockade Kraftfahrer an der Weiterfahrt hindern und deren Fahrzeuge bewusst dazu benutzen, die Durchfahrt für weitere Kraftfahrer tatsächlich zu versperren (BGH 20.7.1995, NJW 1995, 2643). Dessen

## Stichworte zum Arbeitskampfrecht

32

ungeachtet bleibt es außerdem bei der **zivilrechtlichen Verantwortlichkeit** für Blockadeschäden.

### 2.5. Auflagen, Versammlungsverbot und Auflösung von Versammlungen

Nach Artikel 8 GG sind **Demonstrationen** und **Versammlungen** **erlaubnisfrei**. Auflagen darf die Polizei nur machen, wenn mit hoher Wahrscheinlichkeit eine Störung der öffentlichen Sicherheit zu befürchten ist. Sie dürfen dem Demonstrations- oder Versammlungszweck nicht zuwiderlaufen. Verboten oder aufgelöst werden darf eine Demonstration oder Versammlung nur „unter strikter Wahrung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit und nur bei einer unmittelbaren, aus erkennbaren Umständen herleitbaren Gefährdung anderer der Versammlungsfreiheit gleichwertiger Rechtsgüter“ (BVerfG 14.5.1985, a.a.O.).

*„Die staatlichen Behörden sind gehalten, nach dem Vorbild friedlich verlaufender Großdemonstrationen versammlungsfreundlich zu verfahren und nicht ohne zureichenden Grund hinter bewährten Erfahrungen zurückzubleiben. Je mehr die Veranstalter ihrerseits zu einseitigen vertrauensbildenden Maßnahmen oder zu einer demonstrationsfreundlichen Kooperation bereits sind, desto höher rückt die Schwelle für behördliches Eingreifen wegen Gefährdung der öffentlichen Sicherheit“ (BVerfG 14.5.1985, a.a.O.).*

### 2.6. Ausschreitungen einzelner Teilnehmer

Demonstrations- und Versammlungsteilnehmer, die Gewalt gegen Personen oder Sachen anwenden oder mit Gewalt drohen, können sich wegen **Landfriedensbruch** strafbar machen. Die Befürchtung von Ausschreitungen einzelner Demonstrationsteilnehmer oder einer Minderheit rechtfertigt kein vorbeugendes Verbot der gesamten Veranstaltung. Vor einem Verbot muss die Polizei versuchen, „durch Kooperation mit den friedlichen Demonstranten“ bzw. mit dem Veranstalter eine Gefährdung zu verhindern. Das gilt grundsätzlich auch für die Auflösung einer in Gang befindlichen Demonstration (BVerfG 14.5.1985, a.a.O.) (→ **Strafbare Handlungen**).

### 2.7. „Vermummungs- und Schutzwaffenverbot“

Nach § 17 a VersG ist es verboten, „*bei öffentlichen Versammlungen unter freiem Himmel, Aufzügen oder sonstigen Veranstaltungen unter freiem Himmel oder auf dem Weg dorthin **Schutzwaffen** oder Gegenstände, die als Schutzwaffen geeignet und den Umständen nach dazu bestimmt sind, **Vollstreckungsmaßnahmen** eines Trägers von Hoheitsbefugnissen abzuwehren, mit sich zu führen*“.

Ebenfalls verboten ist die Teilnahme an derartigen Veranstaltungen „in einer Aufmachung, die geeignet und den Umständen nach darauf gerichtet ist, die **Feststellung der Identität** zu verhindern“, oder „den Weg zu derartigen Veranstaltungen in einer solchen Aufmachung zurückzulegen“.



## Stichworte zum Arbeitskampfrecht

---

33

Es ist weiterhin geboten, „bei derartigen Veranstaltungen oder auf dem Weg dorthin Gegenstände mit sich zu führen, die geeignet und den Umständen nach dazu bestimmt sind, die Feststellung der Identität zu verhindern“.

Das Tragen von **Arbeitsschutzhelmen** und **Arbeitsschutzkleidung** zu Demonstrationszwecken ist selbstverständlich erlaubt.

### 3. Weitere Einzelfragen

Zur Verwendung von Flugblättern, Info-Ständen, Lautsprechern und Megaphonen (→ **Flugblätter**, → **Info-Stände**, → **Lautsprecher**).

Zu Demonstrationen und Versammlungen, die während eines Arbeitskampfes auf dem Betriebsgelände stattfinden (→ **Strafbare Handlungen**).

## **DGB**

Für die Vorbereitung und Führung eines Arbeitskampfes ist die **Solidarität zwischen den DGB-Gewerkschaften** und die notwendige **Koordination von Solidaritätsaktionen durch den DGB** unerlässlich.

Entsprechende Aussagen hierzu enthalten die **Arbeitskampfrichtlinien des DGB**, z.B. § 7.

In der Vorphase eines Arbeitskampfes ist entsprechender Kontakt mit dem **DGB-Bezirk** bzw. der **DGB-Region** aufzunehmen, um Solidaritätsaktionen des DGB und der Einzelgewerkschaften vor und während des Arbeitskampfes zu vereinbaren (→ *Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.*).

Nach einem Beschluss des DGB-Bundeskongresses vom Juni 1998 erkennen die DGB-Gewerkschaften Streikbeschlüsse einer anderen DGB-Gewerkschaft an und zahlen Mitgliedern, die sich am Arbeitskampf einer anderen DGB-Gewerkschaft beteiligen, die satzungsgemäßen Unterstützungsleistungen (→ **Andere Gewerkschaften**).

## **Dienstordnungsangestellte**

Sog. Dienstordnungsangestellte, sind bei **Versicherungsträgern in der gesetzlichen Unfallversicherung** tätig (vgl. §§ 144 ff. SGB VII). Auch wenn für sie auf Grund der dort geltenden Dienstordnungen beamtenrechtliche Vorschriften zur Anwendung kommen, sind sie dennoch **Arbeitnehmer** (BAG 26.9.1984, DB 1985, 343). Ihnen steht wie den anderen Arbeitnehmern das Streikrecht zu.

(→ *Beamte*)

## **Einstweilige Verfügung der Arbeitgeber**

1. Die Arbeitgeber versuchen häufig, durch eine Einstweilige Verfügung, möglichst **ohne mündliche Anhörung**, im Eilverfahren der ver.di einen Streik oder bestimmte **Streikmaßnahmen gerichtlich untersagen** zu lassen..  
Schwerpunkte von entsprechenden Anträgen der Arbeitgeber sind folgende Gebiete:
  - **Generelle Streikverbote** z.B. wegen angeblicher Verletzung der Friedenspflicht.
  - „**Gassenverfügung**“ **gegen Streikpostenstellen bzw. sog. Betriebsblockaden.**
2. Gerichtet sind die Anträge **gegen die ver.di**, zum Teil **gegen einzelne ver.di-Sekretäre** bzw. **Streikleitungen** und/oder **einzelne Streikende**.  
In der Regel haben die Arbeitgeber die Auswahl unter mehreren Arbeitsgerichten, um den Antrag zu stellen; unter Umständen kommen auch Amtsgerichte in Frage.
3. Einstweilige Verfügungen können **nur unter engen Voraussetzungen** ohne mündliche Verhandlung ergehen. Werden sie dann **ordnungsgemäß zugestellt**, müssen sie zunächst beachtet werden.

Sollten Anhaltspunkte dafür bestehen, dass Einstweilige Verfügungen durch Arbeitgeber beantragt werden, muss das Justizariat oder die Abt. Rechtsschutz beim Landesbezirk unterrichtet werden, damit ggfs. vorsorglich **Schutzschriften** bei den zuständigen Arbeitsgerichten oder Amtsgerichten eingereicht werden können. Dies hat den Sinn, dass entweder das Gericht den Antrag auf Einstweilige Verfügung von vornherein abweist, oder wenigstens eine mündliche Verhandlung anberaumt, um überfallartige Ergebnisse zu vermeiden.

**Es ist notwendig, bei jedem Anhaltspunkt dafür, dass eine Einstweilige Verfügung beantragt wird, das Justizariat oder die Abt. Rechtsschutz beim Landesbezirk zu unterrichten und jede Ladung zum einen entsprechenden mündlichen Verhandlung und jede (zugestellte) Entscheidung sofort weiterzuleiten. Das Justizariat oder die Abt. Rechtsschutz entscheiden über die erforderlichen Maßnahmen und beauftragen ggfs. geeignete Prozessvertreter für die ver.di bzw. in Anspruch genommene ver.di-Beschäftigte oder –Mitglieder.**

## **Elternzeit (Erziehungsurlaub)**

Da während der Elternzeit das **Arbeitsverhältnis** ruht, wirkt sich ein Arbeitskampf auf die Elternzeit nicht aus. Es besteht **Anspruch auf Erziehungsgeld**.

(→ **Mutterschutz**)

## Feiertage

1. Gesetzliche Grundlage der Feiertagsbezahlung ist § 2 EZFG. Während eines Arbeitskampfes besteht **grundsätzlich kein Anspruch** auf Feiertagsbezahlung. Ein Anspruch ist jedoch dann gegeben, wenn der Arbeitskampf unmittelbar vor dem Feiertag endet oder nach einem Feiertag beginnt (BAG 1.3.1995, DB 1995, 1819).
  
2. Nach Auffassung des BAG besteht im Streik oder während einer Aussperrung kein Zahlungsanspruch für **Feiertage vor oder nach „Brückentagen“** - wenn also für den Werktag vor oder nach einem Feiertag (Betriebs-)Urlaub vereinbart worden ist (BAG 31.5.1988, DB 1988, 2261). Selbstverständlich besteht Anspruch auf Urlaubsvergütung für den vereinbarten „Brückentag“. In der Betriebsvereinbarung über „Brückentage“ kann die Feiertagsbezahlung für den Fall eines Arbeitskampfes ausdrücklich vorgesehen werden - so auch das BAG.
  
3. Der Arbeitgeber muss dagegen in folgenden Fällen **bezahlen**:
  - Der Feiertag fällt in einen schon vor Beginn des Arbeitskampfes bewilligten Urlaub (BAG 31.5.1988, DB 1988, 2262);
  - Der Feiertag fällt in eine Kurzarbeitsphase; der Arbeitgeber muss Arbeitsentgelt in Höhe des Kurzarbeitergeldes zahlen. Das gilt auch bei arbeitskampfbedingter Kurzarbeit (BAG 20.7.1982, DB 1983, 2575).
  
4. Schließt ein Feiertag unmittelbar an das **Ende eines Streiks/Warnstreiks** an,
  - a) besteht **Anspruch** auf Feiertagsbezahlung, wenn
    - die Gewerkschaft dem Arbeitgeber das Ende des Streiks - aus Beweisgründen am besten schriftlich - mitgeteilt hat. In einem Konflikt um einen Verbandstarifvertrag kann die Mitteilung auch gegenüber dem Arbeitgeberverband erfolgen. Die Mitteilung muss klar zum Ausdruck bringen, wann, wo und inwieweit der Streik beendet ist (BAG 23.10.1996, AuR 1997, 218). Bei einem Warnstreik oder befristeten Streik kann die zeitliche Beschränkung der Dauer des Streiks bereits im Streikaufruf deutlich gemacht werden.

Dies gilt auch, wenn unmittelbar nach dem Feiertag eine Arbeitsaufnahme erfolgt und danach, etwa am Tag nach der Arbeitsaufnahme, der Streik weitergeführt wird (BAG 11.5.1993, DB 1993, 1724);
  - b) besteht **kein Anspruch** auf Feiertagsbezahlung, wenn
    - dem Arbeitgeber bzw. in einem Verbandskonflikt dem Verband eine Erklärung über das Ende des Streiks vor dem Feiertag nicht zugeht und der

## Stichworte zum Arbeitskampfrecht

---

39

(Warn)Streik nicht von vornherein befristet ist (BAG 31.5.1988, DB 1988, 2260).

5. Erklärt die Gewerkschaft den Streik nur für den Feiertag (oder für den Feiertag und diesem vorausgehende bzw. sich anschließende freie Tage) für unterbrochen, soll darin nach Auffassung des BAG (Urteil 1.3.1995, DB 1995, 1819) keine den Anspruch auf Feiertagsbezahlung auslösende Streikunterbrechung liegen. Feiertagsbezahlung soll nur dann verlangt werden können, wenn für den Arbeitstag nach dem Feiertag entweder der einzelne Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung wieder anbietet oder die kampfführende Gewerkschaft ihre Mitglieder zur Arbeitsaufnahme auffordert.

## **Firmentarifverträge**

1. Firmentarifverträge haben einen auf das Unternehmen bezogenen räumlichen und fachlichen Geltungsbereich sowie eine vom Flächentarifvertrag meist unabhängige und (wenn es sich nicht um Anerkennungstarifverträge handelt (→ **Anerkennungstarifverträge**) einen eigenständigen von Flächentarifvertrag unabhängigen Regelungsinhalt hinsichtlich der Entgelt- und Arbeitsbedingungen. Die Friedenspflicht (→ **Friedenspflicht**) endet mit Ablauf des jeweiligen Tarifvertrages (bei Bestehen einer Schlichtungsvereinbarung entsprechend den dortigen Bestimmungen).
2. Betriebe mit Firmentarifvertrag dürfen in die Flächenauseinandersetzung einbezogen werden,
  - wenn die Friedenspflicht aus dem Firmentarifvertrag abgelaufen ist,
  - wenn dem Unternehmen Forderungen mitgeteilt und es zu Verhandlungen aufgefordert worden ist und
  - wenn die Verhandlungen entweder abgelehnt wurden oder ohne befriedigendes Ergebnis geblieben sind.

(→ **Außenseiterarbeitgeber**)

(→ **Schlichtungsverfahren**)

(→ **Scheitern der Verhandlungen, ultima-ratio-Prinzip**)



## Flugblätter

1. Die Verteilung von Flugblättern wird durch das Grundrecht der freien Meinungsäußerung und der Pressefreiheit (Art. 5 GG) geschützt.

Eine **Erlaubnis** ist **nicht erforderlich**.

Die Verteilung von Flugblättern fällt nicht unter die Straßenverkehrsordnung (StVO). Sie darf jedoch nicht zu einer Beeinträchtigung des Straßenverkehrs führen (§ 33 StVO).

Zum Teil versuchen Behörden (Straßenbauamt, Ordnungsamt) eine Erlaubnispflicht wegen einer angeblichen Straßen-Sondernutzung zu konstruieren. Dies ist rechtlich nicht haltbar. Die Verteilung von politischen Flugblättern ist keine erlaubnispflichtige Sondernutzung der öffentlichen Straßen, sondern erlaubnisfreier Gemeingebrauch (OLG Bremen 12.2.1976, NJW 1976, 1359; VGH München 30.5.1978, NJW 1978, 1940; BVerwG 7.6.1978, NJW 1978, 1935).

2. Nach den **Landespressegesetzen** müssen Flugblätter mit einem Impressum versehen werden, das den Verantwortlichen im Sinne des Presserechts erkennen lässt.

### Muster:

- a) Bei einseitigen Materialien als Schlusszeile unten aufnehmen:

V.i.S.d.P.: ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, z. B. Landesbezirk NRW, Bezirk ... oder Streikleitung (Name, Vorname), Anschrift, Telefon, Datum

- b) Bei mehrseitigen Materialien den folgenden Block irgendwo aufnehmen:

V.i.S.d.P.: ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft z.B. Landesbezirk NRW, Bezirk ... oder Streikleitung: (Name, Vorname)  Anschrift  Telefon  Datum
---

**(→ Information und Werbung)**

## **Fremdfirmen**

Arbeitnehmer von Fremdfirmen, die nicht unter den Geltungsbereich des umkämpften Tarifvertrages fallen, behalten bei einem **Streik im aufnehmenden Betrieb** die Entgeltansprüche gegen ihre Firma, wenn sie nicht beschäftigt werden können (BAG 7.11.1975, AP Nr. 30 zu § 615 BGB Betriebsrisiko). Sie können unter Umständen der Friedenspflicht aus einem anderen Tarifvertrag unterliegen (→ **Friedenspflicht**).

Arbeitnehmer von Fremdfirmen sind darauf hinzuweisen, dass sie unter bestimmten Voraussetzungen **Streikarbeit ablehnen** können (→ **Streikarbeiten**; → **Streikbrechereinsatz**).

Arbeitnehmer von Fremdfirmen sind zu unterscheiden von **Leiharbeitnehmern** (→ **Leiharbeitnehmer**).

Arbeitnehmer von Fremdfirmen können aus **Solidarität** die Arbeit niederlegen (→ *Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.*).

## Friedenspflicht

### 1. Beginn der Friedenspflicht

Die Friedenspflicht stellt eine **rechtliche Schranke der Streikfreiheit** dar und ist nach höchstrichterlicher Rechtsprechung auch ohne ausdrückliche Vereinbarung der Tarifvertragsparteien notwendiger Bestandteil eines Tarifvertrages. Die Friedenspflicht **beginnt** mit dem **Inkrafttreten** des Tarifvertrages.

### 2. Umfang der Friedenspflicht und des Arbeitskampfverbots

- a) Die Friedenspflicht **verbietet** den Tarifvertragsparteien **Arbeitskampfmaßnahmen während der Laufzeit** eines von ihnen abgeschlossenen Tarifvertrages, die gegen den Bestand des Tarifvertrages oder einzelner seiner Bestimmungen gerichtet sind oder auf eine Beseitigung, Verbesserung oder sonstige Abänderung der im Tarifvertrag geregelten Materien abzielt. Es sind somit nicht alle Arbeitskampfmaßnahmen zwischen den Tarifvertragsparteien untersagt, sondern nur solche, die sich auf die - in einem von den Tarifvertragsparteien abgeschlossenen Tarifvertrag - vereinbarten Regelungsgegenstände beziehen (sog. **relative Friedenspflicht**).
- b) Die **sachliche Reichweite der Friedenspflicht** ist durch **Auslegung des Tarifvertrages** zu ermitteln. Für neue, tarifvertraglich noch nicht geregelte, Materien besteht keine Friedenspflicht, doch sind möglicherweise sachliche Zusammenhänge zum Inhalt bestehender Tarifverträge zu beachten. Die **Einzelheiten** sind in Rechtsprechung und Literatur **sehr umstritten** und noch nicht abschließend geklärt (vgl. z.B. einerseits die **zu Gunsten der hbv** ergangene Entscheidung des BAG 27.6.1989, NZA 89, 969, zur tariflichen Regelbarkeit des Arbeitszeitendes im Zusammenhang mit den Ladenschlusszeiten im Einzelhandel und andererseits die **gegen ver.di** ergangene Entscheidung des BAG 10.12.2002, AuR 04, 149, zur abschließenden Regelung des Kündigungsschutzes bei betriebsbedingten Kündigungen durch TV RatAng. und TV RatArb. im Öffentlichen Dienst). Wegen des Verfassungsrangs der Streikfreiheit ist aus unserer Sicht jedenfalls eine **restriktive Auslegung der Friedenspflicht** geboten, was nach umstrittener Auffassung zur Konsequenz hat, dass im Ergebnis von der Friedenspflicht lediglich **die positiv und abschließend im Tarifvertrag geregelten Materien** erfasst werden.
- c) **Wegen der schwierigen Auslegungsfragen bei der Bestimmung der sachlichen Reichweite der Friedenspflicht muss rechtzeitig vor Beginn entsprechender Tarifauseinandersetzungen, insbesondere vor der Aufstellung von Forderungen, die rechtliche Klärung des Umfangs der Friedenspflicht veranlasst werden.**

### 3. Beendigung der Friedenspflicht

a) In **Tarifbereichen ohne Schlichtungsvereinbarung** (oder sonstige spezielle Tarifvereinbarung zum Umfang oder zur Dauer der Friedenspflicht; (→ **Schlichtungsverfahren**)) endet die Friedenspflicht mit

- Beendigung des Tarifvertrages durch Kündigung und Ablauf der Kündigungsfrist oder
- nach Zeitablauf bei einem nur auf bestimmte Dauer abgeschlossenen Tarifvertrag.

Die nach diesem Zeitpunkt jeweils beginnende **Nachwirkung** des Tarifvertrages gem. § 4 Abs. 5 TVG begründet **keine** Friedenspflicht.

b) In **Tarifbereichen mit Schlichtungsvereinbarung** (oder sonstiger spezieller Tarifvereinbarung zum Umfang und zur Dauer der Friedenspflicht; (→ **Schlichtungsverfahren**)) müssen die sich aus diesen Tarifverträgen ergebenden Verpflichtungen zusätzlich beachtet werden.

c) Bei **Anerkennungs- oder Firmentarifverträgen** hängt die Beendigung der Friedenspflicht vom Inhalt der entsprechenden Tarifverträge ab. Bei Anerkennungstarifverträgen richtet sich die Friedenspflicht in der Regel nach dem Inhalt der in Bezug genommenen Verbandstarifverträge (→ **Anerkennungstarifverträge, → Firmentarifverträge**).

d) Gegenüber **Außenseiterarbeitgebern** (nicht tarifgebundene Unternehmen) oder (z.B. **neuen**) **Arbeitgeberverbänden**, mit denen die ver.di (bisher) noch keine Tarifverträge abgeschlossen hat, besteht keine Friedenspflicht (→ **Außenseiterarbeitgeber**).

e) Beim **Austritt eines Unternehmens** aus dem Arbeitgeberverband oder beim Wechsel von einer ordentlichen Mitgliedschaft in eine sog. **OT-Mitgliedschaft** (→ **OT-Mitgliedschaft / OT-Verband**) während der Laufzeit eines Tarifvertrages endet die Friedenspflicht nach zutreffender (bestätigt durch LAG Hamm 31.1.91, DB 91, 1126 und LAG Rheinland-Pfalz 20.12.1996, AuR 98, 425; Gegenstimmen in der Literatur, z.B. Wiedemann-Oetker, Tarifvertragsgesetz, § 3 Rn. 59) aber umstrittener Auffassung zum Zeitpunkt der Beendigung der (ordentlichen) Mitgliedschaft, spätestens jedoch zum Zeitpunkt der Beendigung der Laufzeit des Tarifvertrages (vgl. dazu das anliegende Schaubild „Beendigung der tariflichen Friedenspflicht ...“). **In derartigen Fällen muss eine rechtliche Klärung der Dauer der Friedenspflicht veranlasst werden.**

(siehe auch **Anlage zu „Friedenspflicht“**)

## Stichworte zum Arbeitskampfrecht

---

45

### 4. Weitere Voraussetzungen für den Beginn von Arbeitskampfmaßnahmen: ultima-ratio-Prinzip

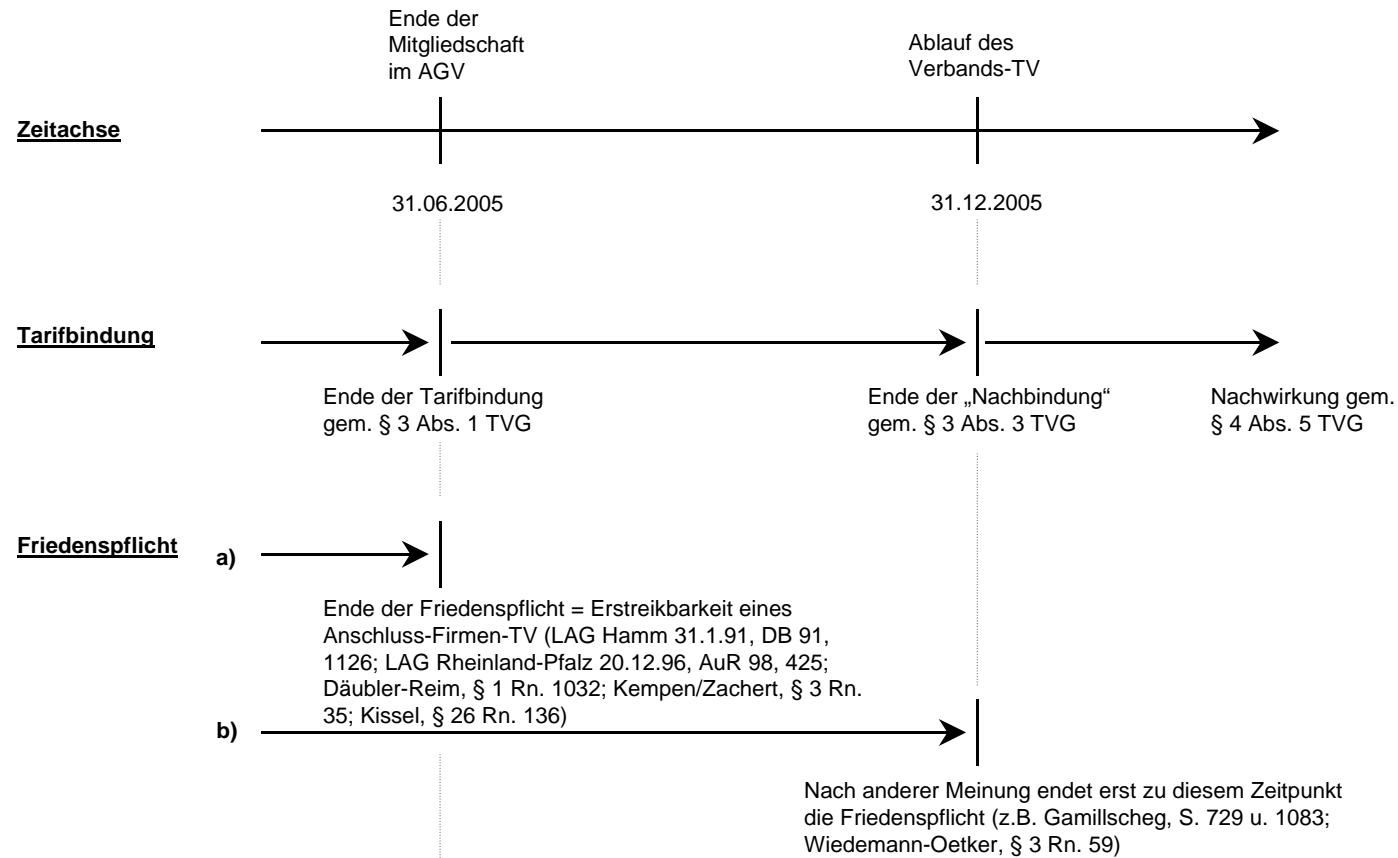
Nach höchstrichterlicher Rechtsprechung muss vor Beginn des Arbeitskampfes das **Scheitern der Verhandlungen** vorliegen.

(→ **Scheitern der Verhandlungen, ultima-ratio-Prinzip**)

## Stichworte zum Arbeitskampfrecht

### Anlage zu „Friedenspflicht“

#### Tarifbindung und tarifliche Friedenspflicht bei Austritt eines Unternehmens aus dem Arbeitgeberverband



## **Gleitzeit**

Streik und Aussperrung haben nur dann **Einfluss auf Gleitzeitstände**, wenn dies in einer Betriebsvereinbarung gesondert geregelt ist. Ansonsten gilt, dass für die Streikdauer zwar der Vergütungsanspruch entfällt und sich aber gleichzeitig auch das „Zeitsoll“ um die Streikzeiten vermindert. Der Arbeitgeber darf also **nicht einseitig Streikzeiten vom Gleitzeitguthaben** abziehen. Dies hat das BAG in seinen Urteilen 30.8.1994 entschieden (AuR 1995, 38 bzw. AiB 1995, 136).

(→ **Arbeitszeitkonten**)

## Information und Werbung im Betrieb

1. Zur verfassungsrechtlich geschützten **Koalitionsfreiheit** gehört u.a. die **Werbung neuer Mitglieder**, die ohne entsprechende Information und Selbstdarstellung einer Gewerkschaft nur schwer verwirklicht werden kann.

Geschützt ist auch die gewerkschaftliche **Informationstätigkeit** für **Mitglieder** und **andere Arbeitnehmer** über Aufgaben, Ziele und Tätigkeiten der Koalition (BAG 23.2.1979, AuR 1979, 90).

Die Propagierung von **Tarifforderungen** durch Informationsmaterialien im Betrieb ist ein an Gewerkschaftsmitglieder gerichtetes Mittel zur Information und Werbung für die Ziele der Gewerkschaft und zugleich für die Gewinnung neuer Mitglieder.

2. Die **Informations- und Werbetätigkeit der Gewerkschaft** findet insbesondere **im Betrieb** statt. Hierzu das BAG (30.8.1983, DB 1984, 462) wörtlich:

*„Eine effektive Werbung ist nur dort möglich, wo die Werbung auf Aufmerksamkeit und Aufgeschlossenheit stoßen kann. Das ist der Betrieb. Hier werden diejenigen Fragen, Aufgaben und Probleme deutlich, auf die sich das Tätigwerden einer Gewerkschaft bezieht, an die die Werbung um neue Mitglieder anknüpfen kann. Deshalb gehört es zum Kernbereich der verfassungsrechtlich gewährleisteten Betätigung der Koalitionen, auch und gerade im Betrieb neue Mitglieder zu werben“.*

*„Der damit verfassungsrechtlich gewährleisteten Werbetätigkeit der Gewerkschaften im Betrieb stehen jedenfalls dann, wenn diese Werbetätigkeit durch Aushang von Plakaten entfaltet wird, Belange des Arbeitgebers, insbesondere sein Recht am eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb und sein Hausrecht nicht entgegen“ (BAG a.a.O.).*

Das gleiche gilt für alle anderen Arten gewerkschaftlicher Informationen im Betrieb („schwarzes Brett“, Handzettel, Zeitungen usw.).

Das Bundesverfassungsgericht hat (BVerfG 17.2.1981, AuR 1981, 320) als Teil der individuellen Koalitionsfreiheit anerkannt, dass gewerkschaftlich organisierte Betriebsangehörige berechtigt sind, *„innerhalb des Betriebes, am gemeinsamen Arbeitsort, sich werbend und unterrichtend zu betätigen, in zulässigem Umfang Plakate auszuhängen, Prospekte auszulegen und zu verteilen und mit den Arbeitnehmern zu sprechen“.*

Nach dem BAG (Urteil 23.2.1979, AuR 1979, 90) sind Gewerkschaftsmitglieder auch berechtigt, sich durch **Werbemittel** (Aufkleber, Anstecknadeln usw.) **„an ihrer eigenen (Berufs-)Kleidung“** für Gewerkschaften einzusetzen.

3. Nach dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts 14.11.1995 (AuR 1996, 151) ist die **Mitgliederwerbung für eine Gewerkschaft im Betrieb** grundsätzlich auch **während der Arbeitszeit** zulässig, soweit der Arbeitgeber nicht dadurch



## Stichworte zum Arbeitskampfrecht

---

49

verursachte nachhaltige Störungen des Arbeitsablaufs oder des Betriebsfriedens darlegen kann.

(→ **Betriebsrat 2. Behandlung tarifpolitischer Angelegenheiten durch den Betriebsrat**)

---

## Info-Stände

1. Info-Stände sind straßenverkehrs- und straßenrechtlich **erlaubnispflichtig**.

Die ordnungsbehördliche Erlaubnis ersetzt in der Regel die verkehrsrechtliche Erlaubnis. Die Verwaltungspraxis ist aber unterschiedlich. Zum Teil werden zwei Erlaubnisse (des Ordnungsamtes und des Straßenbauamtes) verlangt.

2. Auf die **Erteilung der Erlaubnis** besteht ein **Rechtsanspruch**. Sie darf nur verweigert werden, wenn das öffentliche Interesse an der Sicherheit und Leichtigkeit des Straßenverkehrs überwiegt oder wenn die Interessen anderer Straßenbenutzer vorrangig sind. Bei der Ermessensentscheidung muss die Bedeutung des Grundrechts der Meinungsfreiheit berücksichtigt werden (BVerwG 12.8.1980, NJW 1981, 472).

Für die Erlaubnis muss eine **Verwaltungsgebühr** gezahlt werden.

## **Jugend- und Auszubildendenvertretung**

Hinsichtlich persönlicher Stellung der Jugend- und Auszubildendenvertreter und ihrer Amtsführung **gilt** grundsätzlich **das Gleiche wie für den Betriebsrat** (→ **Betriebsrat**).

## Kirche

Die Zulässigkeit von Arbeitskämpfen Beschäftigter im kirchlichen Dienst ist **umstritten**. Einerseits ist die über Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV garantierte Eigenständigkeit und das **Selbstbestimmungsrecht der Kirchen** in eigenen Angelegenheiten zu berücksichtigen; andererseits garantiert Art. 9 Abs. 3 GG ein **effektives Koalitionsrecht** und Tarifvertragssystem, das ohne Arbeitskämpfe praktisch nicht funktionieren kann (ErfK-Dieterich, Art. 4 GG Rn. 49). Das BAG hat die Frage noch nicht entschieden (vgl. zum Streitstand ErfK-Dieterich, a.a.O., Rn. 49; Kühling AuR 01, 241 ff., Kempen/Zachert, Grundlagen Rn. 144). Nach **zutreffender Ansicht** müssen Arbeitskämpfe dann zulässig sein, wenn die **innerkirchlichen arbeitsrechtlichen Regelungsmodelle keine wirkliche Verhandlungspartität** unter Beteiligung der Gewerkschaften gewährleisten (Hammer, Kirchliches Arbeitsrecht, S. 328 ff.; MünchArb-Otto, § 285 Rn. 216; ErfK-Dieterich, Art. 4 GG Rn. 53). Wegen dieser **unsicheren** auf den Einzelfall abzustellenden **Rechtslage** sind **Arbeitskampfmaßnahmen** in den kirchlichen Einrichtungen vor ihrem Beginn gesondert rechtlich abzuklären. Vorsorglich sollten bei geplanten Arbeitskämpfen **Schutzschriften** hinterlegt werden (→ **Einstweilige Verfügung der Arbeitgeber**).

## Krankenversicherung/Pflegeversicherung

### 1. Krankenversicherungsschutz während des Arbeitskampfes

Nach § 192 SGB V besteht die Mitgliedschaft Versicherungspflichtiger, die an einem Arbeitskampf teilnehmen, ohne zeitliche Begrenzung bis zur Beendigung des Arbeitskampfes ohne Beitragszahlung fort. Dies gilt auch für kalt Ausgesperrte. Freiwillig Versicherte müssen dagegen nach wie vor Beiträge entrichten.

- a) Pflichtversicherte bei einer RVO-Kasse** bleiben ebenso wie Pflichtversicherte bei einer Arbeiter- oder Angestelltenersatzkasse bei Teilnahme an einem Arbeitskampf (Streik oder Aussperrung) bis zu dessen Beendigung Mitglieder ihrer Krankenkasse (§ 192 Abs. 1 Nr. 1 SGB V). Diese faktisch beitragsfreie Mitgliedschaft umfasst den vollen Leistungsanspruch für den Versicherten selbst und seine Familienangehörigen (§ 10 SGB V).

#### **Wer ist pflichtversichert?**

Arbeiter und Angestellte mit einer Lohn- bzw. Gehaltshöhe, die die jeweilige Beitragsbemessungsgrenze der Krankenversicherung nicht übersteigt.

**b) Versicherungsschutz für freiwillig Versicherte**

Freiwillig Versicherte, also Arbeiter und Angestellte, die bei einer RVO-Kasse bzw. einer Ersatzkasse versichert sind und deren Arbeitsentgelt über der KV Beitragsbemessungsgrenze liegt, bleiben ohne Rücksicht auf Beginn und Dauer eines Arbeitskampfes bei der bisherigen Kasse versichert. Anders als bei Pflichtversicherten besteht für diesen Personenkreis Beitragspflicht für die Dauer des Arbeitskampfes.

Entsprechendes gilt für Arbeitskampfteilnehmer, die nach erfolgter Befreiung von der Versicherungspflicht (§ 8 SGB V) Mitglied bei einer privaten Krankenversicherung geworden sind.

**c) Pflichtversicherte Sondergruppen**

- **Arbeitsunfähige**, die bei Beginn des Arbeitskampfes Krankengeld beziehen, bleiben nach § 192 Abs. 1 Nr. 2 SGB V Mitglied der Krankenkasse, der sie bis zum Eintritt der Arbeitsunfähigkeit als Pflichtmitglied angehört haben. Diese beitragsfreie Mitgliedschaft (§ 224 S. 1 SGB V) sichert dem Versicherten und den familienversicherten Angehörigen einen umfassenden Leistungsanspruch. Mitgliedschaft und Leistungsdauer bestimmen sich jedoch in diesem Fall nach der Dauer des Anspruchs auf Krankengeld (also längstens bis zu 78 Wochen – siehe hierzu § 48 Abs. 1 SGB V). Für diese Mitgliedschaftsdauer ist zu beachten, dass Befristung auf 78 Wochen ab dem Tag des tatsächlichen Eintritts der Arbeitsunfähigkeit gilt. Eine vor Krankengeldbeginn durch den Arbeitgeber erbrachte Lohn- und Gehaltsfortzahlung verlängert die Frist von 78 Wochen nicht. Mit dem Tage der Beendigung der Lohn- und Gehaltsfortzahlung setzt lückenlos die Zahlungsverpflichtung der Krankenkasse ein. Das gilt auch, wenn der Arbeitgeber entgegen der Rechtsauffassung der

ver.di die Entgeltfortzahlung für die Arbeitnehmer verweigert, die bereits vor dem Streik/der Aussperrung arbeitsunfähig erkrankt waren.

- **Schwangere, Wöchnerinnen sowie Bezieherinnen von Mutterschafts- oder Erziehungsgeld**

Schwangere, bei denen bei Beginn des Arbeitskampfes das Beschäftigungsverbot gem. § 3 Abs. 2 MuSchG (6 Wochen vor der voraussichtlichen Entbindung) noch nicht begonnen hat, bleiben für die Dauer des Arbeitskampfes gem. § 224 SGB V beitragsfreie Mitglieder nach den dargestellten Regelungen zu § 192 Abs. 1 Nr. 1 SGB V.

Schwangere, die bei Beginn des Arbeitskampfes die Schutzfrist von 6 Wochen vor der voraussichtlichen Entbindung bereits angetreten haben oder sich bereits in den Schutzfristen nach der Entbindung befinden (§ 6 Abs. 1 MuSchG) und demzufolge Anspruch auf Mutterschaftsgeld gem. § 200 RVO haben, bleiben für die Dauer des Mutterschaftsgeldbezuges ebenfalls beitragsfreie Mitglieder ihrer Krankenkasse nach der Sondervorschrift des § 192 Abs. 1 Nr. 2 SGB V. Das Gleiche gilt für Bezieher/innen von Mutterschaftsgeld, Rentenbezieher und Rentenantragssteller (gesetzliche Rentenversicherung).

- **Bei Beziehern bzw. Antragstellern von Berufsunfähigkeits-, Erwerbsunfähigkeitsrenten und Altersruhegeld sowie bei Beziehern von Hinterbliebenenrenten (Witwen- und Weisenrente),**

die ohne Beschäftigungsverhältnis in der KV der Rentner versichert wären, beginnt diese Versicherung im Allgemeinen bei der Beendigung der Pflichtversicherung aus dem Beschäftigungsverhältnis.

Auch bei derartigen Sachverhalten gelten im Falle des Arbeitskampfes die Regelungen über das Fortbestehen der beitragsfreien Mitgliedschaft gem. § 192 SGB V.

**Allerdings:** Versicherungspflichtige Beschäftigte, die neben dem Arbeitsentgelt eine Rente der gesetzlichen Rentenversicherung oder Versorgungsbezüge beziehen, bleiben in Höhe des entsprechenden Zahlbetrages auch dann beitragspflichtig (§ 226 Abs. 1 Ziff. 3 SGB V), wenn ihre Mitgliedschaft während eines Arbeitskampfes gem. § 192 Abs. 1 Ziff. 1 SGB V fortbesteht.

- **Teilnehmer an Maßnahmen der medizinischen Rehabilitation**

Pflichtversicherte Arbeitnehmer, die bei Beginn des Arbeitskampfes wegen einer Maßnahme der medizinischen Rehabilitation (z.B. Kuraufenthalt) Versorgungskrankengeld (Bundesversicherungsgesetz), Verletztengeld (gesetzliche Unfallversicherung) oder Übergangsgeld (gesetzliche Rentenversicherung) beziehen, bleiben für die Dauer des Bezuges dieser Leistungen beitragsfreie Mitglieder ihrer Krankenkasse mit vollem Versicherungsschutz für sich und ihre familienversicherten Angehörigen (§ 192 Abs. 1 Ziff. 3 SGB V). Ein entsprechender Versicherungsschutz beginnt auch dann, wenn die Maßnahme während eines Arbeitskampfes begonnen wird.

Diese Grundsätze gelten entsprechend für die Pflegeversicherung (§ 29 Abs. 2 SGB XI).

**2. Eintritt von Arbeitsunfähigkeit nach Beginn des Arbeitskampfes**

Arbeitskampfteilnehmer, die während fortbestehender Mitgliedschaft nach § 192 Abs. 1 Ziff. 1 SGB V arbeitsunfähig erkranken, sind anzuhalten, sich sofort bei der zuständigen Krankenkasse zu melden und die ihnen zustehenden Leistungen (auch Krankengeld) zu beantragen. Wird trotz bestehender Arbeitsunfähigkeit die Zahlung von Krankengeld verweigert, ist die Kasse aufzufordern, die Gründe schriftlich mitzuteilen.

Für die Dauer des Anspruchs auf Krankengeld bleibt die Mitgliedschaft bei der bisherigen Kasse als beitragsfreie Mitgliedschaft gem. § 192 Abs. 1 Ziff. 2 SGB erhalten.

**3. Krankengeld**

Anspruch auf Krankengeld besteht grundsätzlich vom Tage nach der ärztlichen Feststellung der ärztlichen Arbeitsunfähigkeit an. Er ruht für die Zeit der Lohnfortzahlung. Falls keine Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers besteht wie bei Streik und Aussperrung, ist Krankengeld zu zahlen. Das Gleiche gilt bei kalter Aussperrung; auch dann, wenn der Lohnanspruch umstritten ist, muss Krankengeld gezahlt werden, weil es insofern nur auf die tatsächliche Zahlung des Arbeitsentgeltes ankommt und nicht auf den Anspruch.

## Krankheit (Entgeltfortzahlung)

1. **Arbeitsunfähigkeit v o r Arbeitskampfbeginn:** Wer arbeitsunfähig erkrankt und sich nicht am Streik beteiligt, hat Anspruch auf Entgeltfortzahlung, wenn er trotz des Streiks hätte beschäftigt werden können. Ob der Kranke am Streik bei Nichterkrankung teilgenommen hätte, ist unerheblich. Dies gilt sowohl für den Fall, dass Arbeitsunfähigkeit bereits vor dem Streikbeginn gegeben war, als auch dann, wenn sie nach Streikbeginn eingetreten ist. Verweigert ein Arbeitgeber die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, ist er darlegungs- und beweispflichtig dafür, dass die Krankheit nicht die alleinige Ursache für den Ausfall der Arbeitsleistung gewesen ist, dass sich vielmehr der Erkrankte am Streik beteiligt – etwa durch Streikpostenstehen (zu alledem BAG 1.10.91, DB 92, 43).

Wer während des Urlaubs, der vor Beginn des Streiks gewährt wird, arbeitsunfähig erkrankt, behält Anspruch auf Lohn-/Gehaltsfortzahlung, solange er sich nicht am Streik beteiligt (BAG, a.a.O.).

2. **Arbeitsunfähigkeit n a c h Arbeitskampfbeginn:** Wird ein streikender Arbeitnehmer krank, hat er keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung gegen den Arbeitgeber. Offen gelassen hat das BAG (1.10.91, a.a.O.), ob ein Streikteilnehmer, der arbeitsunfähig erkrankt, seine Streikteilnahme durch Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber beenden und anschließend Entgeltfortzahlungsansprüche geltend machen kann.
3. Die **Krankheitszeiten** werden auf den **Entgeltfortzahlungszeitraum (6 Wochen) nicht angerechnet** (BAG 8.3.73, AuR 73, 349). Endet der Streik und ist der Arbeitnehmer weiterhin krank, so besteht ab Streik-Ende (Wiederaufnahme der Arbeit) Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Streik- und Aussperrungszeiten verlängern allerdings nicht den maximal 6 Wochen dauernden Entgeltfortzahlungszeitraum (BAG 8.3.73, AuR 73, 349; LAG Brandenburg 14.7.00 – 5 Sa 773/99).
4. Für arbeitsunfähig Erkrankte, die keine Entgeltfortzahlung erhalten, kommt **Krankengeld** in Frage (→ **Krankenversicherung/Pflegeversicherung**). In allen Fällen ist es zur Sicherung des Krankengeldanspruchs notwendig, dass sich kranke Arbeitnehmer sofort bei ihrer Krankenkasse melden. Dieses muss am ersten, spätestens am dritten Tag nach der Arbeitseinstellung im Beschäftigungsbetrieb geschehen. Die Meldung kann auch durch Familienangehörige erfolgen.
5. Die für den Streik geltenden Grundsätze gelten im Falle der **kalten Aussperrung** entsprechend. Bei der **heißen Aussperrung** soll nach Auffassung des BAG der Lohnzahlungsanspruch jedoch entfallen (BAG 7.6.88, DB 88, 2104).  
(→ **Aussperrung (heiß)**, → **Aussperrung (kalt)**)



## Kurzarbeit

1. Bei einem **Arbeitsausfall durch einen Arbeitskampf** ruht der Anspruch auf Kurzarbeitergeld unter den Voraussetzungen des § 146 SGB III. Kalt ausgesperrte Arbeitnehmer außerhalb des umkämpften Tarifgebietes erhalten regelmäßig kein Kurzarbeitergeld, wenn es sich um den gleichen fachlichen Geltungsbereich handelt.

Trifft die Behauptung des Arbeitgebers, dass der Arbeitsausfall Folge des Arbeitskampfes ist, nicht zu und stellt die Arbeitsagentur dies fest, muss die Arbeitsagentur das rechtswidrig einbehaltene Arbeitsentgelt in Höhe des Kurzarbeitergeld - Anspruch vorfinanzieren (§ 174 Abs. 2 u. 3 SGB III).

Ist Kurzarbeit bereits unabhängig vom Arbeitskampf eingeführt oder angekündigt, so fällt der Anspruch auf Kurzarbeitergeld wegen nachfolgender Arbeitskampfmaßnahmen oder -folgen nicht weg. Unabhängig vom Arbeitskampf besteht für die in einer Betriebsvereinbarung zur Kurzarbeit vorgesehene Zeit keine Arbeitspflicht, so dass auch keine Arbeit durch Streik ausfallen kann.

2. Wird in einem Betrieb **unabhängig vom Arbeitskampf** Kurzarbeit eingeführt, so haben die betroffenen Arbeitnehmer nach den allgemeinen Vorschriften der §§ 169 ff SGB III Anspruch auf Kurzarbeitergeld. Die Zahlung erfolgt frühestens von dem Kalendermonat an, an dem die Anzeige über den Arbeitsausfall beim Arbeitsamt eingegangen ist (§ 173 Abs. 2 S. 1 SGB III). Bei Arbeitsausfällen wegen eines unabwendbaren Ereignisses kann evtl. schon früher geleistet werden, wenn die Anzeige unverzüglich erstattet wurde (§ 173 Abs. 2 S. 2 SGB III). Die Mitteilung muss nach § 173 Abs. 3 SGB III durch den Unternehmer unter Beifügung der Stellungnahme des Betriebsrates schriftlich erfolgen, die Anzeige kann auch vom Betriebsrat erstattet werden.

Zu beachten ist, dass nach § 170 Abs. 4 S. 2 Nr. 3 SGB III ein Arbeitsausfall nur dann als nicht vermeidbar anzusehen ist, wenn vorher in bestimmten Umfang **Urlaub** und im Betrieb zulässige Arbeitszeitschwankungen für die Vermeidung von Kurzarbeit eingesetzt worden sind. Dazu gehört auch die **Auflösung von Arbeitszeitkonten**, soweit diese nicht zweckbestimmt angespart werden ( z.B. für vorgezogenes altersbedingtes Ausscheiden und Qualifizierung) oder den Umfang von 10% der Jahresarbeitszeit übersteigen. Bei der Prüfung der Vermeidbarkeit des Arbeitsausfalls müssen sich die Arbeitsämter an die getroffenen betrieblichen und tariflichen Regelungen und deren Zielstellung halten.

3. Jede Einführung von Kurzarbeit bedarf der **Zustimmung des Betriebsrates** gem. § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG. Lehnt das Arbeitsamt den Antrag auf Kurzarbeitergeld ab oder widerruft es rückwirkend den Bewilligungsbescheid, haben die Arbeitnehmer Entgeltansprüche gegen den Arbeitgeber in Höhe des Kurzarbeitergeldes (BAG 11.7.1990, AiB 1991, 94). Die Arbeitnehmer behalten den vollen Entgeltanspruch, wenn die Betriebsvereinbarung unter den ausdrücklichen Vorbehalt gestellt wurde, dass Kurzarbeitergeld gewährt wird.

- 
4. Fallen **Feiertage** in den Kurzarbeitszeitraum, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Arbeitnehmern Arbeitsentgelt in Höhe des Kurzarbeitergeldes zu zahlen (§ 2 Abs. 2 Entgeltfortzahlungsgesetz). Dies gilt auch dann, wenn die Einführung der Kurzarbeit arbeitskampfbedingt ist, etwa weil im Zuliefererbetrieb gestreikt wird (BAG 20.7.1982, DB 1982, 2575). Der Arbeitgeber ist zur Zahlung des Feiertagslohnes auch dann verpflichtet, wenn er ohne den Feiertag an diesem Tage nach den von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätzen über die Verteilung des Arbeitskampftrisikos zur Verweigerung der Zahlung berechtigt wäre. (→ **Betriebsrat**)

## Lautsprecher

1. Der Betrieb von Lautsprechern ist **genehmigungspflichtig**, „wenn dadurch Verkehrsteilnehmer in einer den Verkehr gefährdenden oder erschwerenden Weise abgelenkt oder belästigt werden können“ (§ 33 Absatz 1 Nr. 1 i.V.m. § 46 StVO).
2. Auf die **Erteilung der Erlaubnis** besteht ein **Rechtsanspruch**. Sie muss wegen der Bedeutung des Grundrechts der freien Meinungsäußerung erteilt werden. Die Straßenverkehrsbehörde kann allerdings Auflagen erteilen. Solche Auflagen dürfen jedoch die Freiheit zur inhaltlichen Gestaltung der Durchsagen nicht beeinträchtigen (Schleswig-Holsteinisches Verwaltungsgericht 29.10.1990, DÖV 1991, Heft 6).  
  
Der Genehmigungsbescheid ist mitzuführen.
3. Die Genehmigung kann nicht nur in bestimmten Einzelfällen, sondern auch allgemein für bestimmte Antragsteller erteilt werden (§ 46 Absatz 1 StVO). Für den Bezirk bzw. den Fachbereich ist es deshalb unter Umständen ratsam, eine allgemeine Genehmigung zu beantragen.

## Leiharbeitnehmer

1. Leiharbeitnehmer brauchen in einem Betrieb, der unmittelbar von einem Arbeitskampf betroffen ist, nicht zu arbeiten. Sie haben ein **Leistungsverweigerungsrecht** gem. § 11 Abs. 5 AÜG. Das gilt auch nach der Änderung des AÜG durch „Hartz III“ und wenn sie unter den von der DGB-Tarifgemeinschaft abgeschlossenen Leiharbeits-Tarifvertrag fallen. Arbeiten Leiharbeitnehmer trotzdem, sind sie als Streikbrecher anzusehen.

Das AÜG ist nicht anwendbar auf konzerninterne Arbeitnehmerüberlassung, so dass in derartigen Fällen ein Leistungsverweigerungsrecht nicht bestehen soll.

2. Die **Verleihfirma** muss bei der Wahrnehmung des Leistungsverweigerungsrechts entweder das **Entgelt weiterzahlen** (BAG 1.2.1973, AP Nr. 29 zu § 615 BGB Betriebsrisiko) oder den Leiharbeitnehmer in einem anderen Betrieb einsetzen. Das gilt sowohl für Leiharbeitnehmer, die bereits vor dem Arbeitskampf im Betrieb beschäftigt waren, als auch solche, die erst während des Arbeitskampfes eingesetzt werden soll. Dabei sind die **Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates** zu beachten (§ 99 BetrVG, § 14 Abs. 3 AÜG, (→ **Betriebsrat**)).
3. Leiharbeitnehmer sollen auf ihr Leistungsverweigerungsrecht hingewiesen werden.

## **Maßregelungsverbot**

Auch der erfolgreiche Streik kann nicht immer verhindern, dass Arbeitgeber nach Beendigung des Arbeitskampfes versuchen, Arbeitnehmer für ihre Streikbeteiligung zu maßregeln. Denkbar sind Kündigungen, Nichtverlängerung befristeter Verträge, Abmahnungen und Gehaltskürzungen bzw. Nichtzahlung der sog.

**Streikbruchprämien (→ *Streikbruchprämie*).**

Die wirksamste Absicherung kann durch den Streik selbst erwirkt werden, wenn Disziplinarmaßnahmen und Schlechterstellung durch eine sog. Maßregelungsklausel im erkämpften Tarifvertrag ausgeschlossen werden (**vgl. dazu in der *Anlage Maßregelungsverbot die Textbausteine für eine umfassende Maßregelungsklausel***).

**Anlage Maßregelungsverbot****Textbausteine für eine umfassende Maßregelungsklausel**

1. Jede Maßregelung von Arbeitnehmern aus Anlass der Teilnahme an Arbeitskampfmaßnahmen für den Abschluss des umkämpften Tarifvertrages (**folgt: genaue Bezeichnung**) unterbleibt oder wird umgehend rückgängig gemacht, falls sie bereits erfolgt ist. Die Arbeitnehmer werden unmittelbar nach Beendigung des Arbeitskampfes zu unveränderten Arbeitsbedingungen weiterbeschäftigt.
2. Eine Schlechterstellung von den an den Arbeitskampfmaßnahmen beteiligten Arbeitnehmern darf nicht erfolgen. Soweit Ansprüche und/oder Anwartschaften von der ununterbrochenen Dauer des Arbeitsverhältnisses oder der Betriebszugehörigkeit abhängen, gelten das Arbeitsverhältnis oder die Betriebszugehörigkeit als nicht unterbrochen. Soweit Ansprüche von der Berechnung des Durchschnittsverdienstes abhängen, darf die Beteiligung an den Arbeitskampfmaßnahmen nicht zu einer Minderung dieses Durchschnittsverdienstes führen.
3. Soweit Resturlaub aus dem **Jahre ....** wegen der Beteiligung an Arbeitskampfmaßnahmen bis zum 31.3. des Nachfolgejahres nicht mehr genommen werden konnte oder nicht mehr genommen werden kann, gilt dieser Resturlaub über den 31.3. hinaus als bis **zum ....** hinaus übertragen.
4. Schadensersatzansprüche aus Anlass der Arbeitskampfmaßnahmen der Vertragsparteien gegeneinander, gegenüber ihren jeweiligen Mitgliedern und der jeweiligen Mitglieder gegenüber den Vertragsparteien entfallen.
5. Die Vertragsparteien verzichten auf die Stellung bzw. Aufrechterhaltung von Strafanträgen gegeneinander, gegen ihre Verrichtungsgehilfen oder sonstige an den Arbeitskampfmaßnahmen beteiligte Personen und wirken in diesem Sinne auf die jeweils auf ihrer Seite am Arbeitskampf Beteiligten ein.
6. Die Vertragsparteien verpflichten sich, in den aus Anlass der Tarifrunde/Arbeitskampfmaßnahmen gegeneinander und/oder gegen ihre Mitglieder eingeleiteten gerichtlichen Verfahren unverzüglich nach Beendigung des Arbeitskampfes die Hauptsache für erledigt zu erklären und auf Vollstreckungsmaßnahmen zu verzichten. Sie verpflichten sich, auf ihre Mitglieder wegen zwischen diesen eingeleiteten gerichtlichen Verfahren in diesem Sinne einzuwirken.
7. Es wird vereinbart, dass bei Beendigung des Streiks die Arbeit **am ... (Datum und Uhrzeit einsetzen)** und in betriebsüblicher Weise wieder aufgenommen wird.

## **Mutterschutz**

1. Frauen behalten während des Streiks oder einer Aussperrung innerhalb der Schutzfristen des Mutterschutzgesetzes den Anspruch auf **Mutterschaftsgeld** gegenüber der Krankenkasse (§ 13 MuSchG, § 200 RVO)
2. Ein Anspruch auf den **Zuschuss zum Mutterschaftsgeld** nach § 14 Abs. 1 MuSchG i.V.m. § 200 RVO besteht nicht, da auch Schwangere während der Mutterschutzfristen wirksam ausgesperrt werden können (BAG 22.10.1986, AP Nr. 4 § 14 MuSchG 1968). Gleiches gilt, wenn Schwangere am Arbeitskampf teilnehmen (LAG Berlin 28.7.1992, AuR 1993,85). Es sollte also bei der Krankenkasse wegen des Ausfalls des Arbeitgeberzuschusses ein Anspruch auf Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes nach § 200a RVO beantragt werden.
3. Im Fall der kalten Aussperrung besteht ein Anspruch gegen den Arbeitgeber auf Leistung des Zuschusses nach § 14 Abs. 1 MuSchG (LAG Hamm 24.10.1985, NZA 1986, 1999).

(→ **Elternzeit (Erziehungsurlaub)**)

## Notdienst

Die Arbeitgeber versuchen häufig, in Streiksituationen über sogenannte „Notdienstarbeiten“ den Geschäftsbetrieb oder die Produktion teilweise aufrechtzuerhalten. Einer derartigen Praxis muss zur Sicherung des Streikziels entschieden entgegengetreten werden.

**Auf keinen Fall darf es zugelassen werden, dass Notdienstarbeiter mit Streikbrecherarbeit beschäftigt werden.**

**Der Notdienst dient nicht dazu, Beschäftigungsmöglichkeiten für Streikbrecher („Arbeitswillige“) zu schaffen** (BAG 11.7.1995, AiB 1996, 310). Es bestehen keine Bedenken gegen den Abschluss einer Notdienstvereinbarung zwischen der ver.di und dem Arbeitgeber, in der der Arbeitgeber zusichert, andere als die in der Vereinbarung benannten Arbeitnehmer während des Streiks nicht zu beschäftigen.

### 1. Was ist Notdienst?

- a) Unter Notdienstarbeiten fallen sogenannte **Erhaltungsarbeiten** und sogenannte **Notstandsarbeiten**.
- b) **Notstandsarbeiten** sollen die Versorgung der Bevölkerung mit lebensnotwendigen Diensten und Gütern während eines Arbeitskampfes sicherstellen (BAG 30.3.1982, AuR 1983, 251), wobei es sich nach Auffassung der ver.di nur um eine Notversorgung handeln darf.
- c) **Erhaltungsarbeiten** sind erforderlich, um für die Dauer des Arbeitskampfes die Betriebsanlagen vor Schäden zu bewahren oder um diese ohne Schaden stilllegen zu können (BAG a.a.O.).
- d) Nach Auffassung des BAG (a.a.O.) soll zu den Erhaltungsarbeiten auch der Schutz sonstiger „**sächlicher Betriebsmittel**“ gehören. Hierunter versteht das BAG nicht nur die **Anlagen**, sondern auch **Rohstoffe** oder **Produkte**. Sie sollen durch Vorenthaltung der Arbeitskraft nicht „selbst in ihrer Substanz geschädigt werden“. Das BAG hält es deshalb für möglich, dass zu den Erhaltungsarbeiten auch „**Abwicklungsarbeiten**“ gehören, die erforderlich sind, um den endgültigen **Verderb von Halb- oder Fertigerzeugnissen** zu verhindern“.

Angesichts dieser recht weiten und unbestimmten Rechtsprechung muss bei derartigen Erhaltungsarbeiten besonders darauf geachtet werden, dass der Notdienst nicht dazu missbraucht wird, die normalen Produktionsabläufe in Teilbereichen aufrechtzuerhalten. Beim Notdienst geht es nur um die Verhinderung von Substanzschäden an den Betriebsmitteln. Zweifelsfälle sind restriktiv (einschränkend) zu behandeln.

- e) Schließlich ist nach dem genannten Urteil des BAG auch denkbar, dass zu den während eines Streiks sicherzustellenden Arbeiten auch solche gehören, welche dem Arbeitgeber auf Grund **öffentlich-rechtlicher Vorschriften** zwingend



aufgegeben sind. Als Beispiele führt das BAG Arbeiten zur Vermeidung unzulässiger Immissionen (**Umweltschutz**) sowie im Rahmen des **Arbeits- und Gesundheitsschutzes** auf.

- f) Nach Auffassung des BAG **kommt es** dem gegenüber **nicht darauf an, welcher Schaden dem Unternehmer** beim Unterlassen bestimmter Arbeiten im Einzelfall **entstehen kann**. Sogar eine drohende Existenzvernichtung des Betriebes rechtfertigt für sich genommen nach Auffassung des BAG noch nicht, dass bestimmte Arbeiten als Notdienstarbeiten anzuerkennen sind.
- g) Welche Arbeiten als Erhaltungsarbeiten erforderlich sind, ist nur auf Grund der **allgemeinen branchen-spezifischen** und **speziell betrieblichen Gegebenheiten** für jeden einzelnen Betrieb zu beantworten (BAG a.a.O.).
- h) „Keine Erhaltungsarbeiten sind danach solche Arbeiten, die nur deswegen erforderlich werden, weil nichtstreikende, arbeitswillige Arbeitnehmer weiterbeschäftigt werden sollen. Erhaltungsarbeiten dienen nicht dazu, die Fortführung des Betriebes mit arbeitswilligen Arbeitnehmern zu ermöglichen“ (so wörtlich das BAG a.a.O.).

## 2. Organisation des Notdienstes

- a) Notdienstarbeiten sind nur auf Grundlage einer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber nach **Festlegung durch die ver.di** zu leisten.

Nach gefestigter Rechtsprechung verschiedener Landesarbeitsgerichte müssen sich die Arbeitskampfparteien über die Organisation des Notdienstes einigen (so LAG Frankfurt 22.4.1969, AuR 1970, 349; LAG Niedersachsen 1.2.1980, AuR 1981, 285; LAG Niedersachsen 22.10.1985, DB 1986, 1023). In der letztgenannten Entscheidung heißt es wörtlich:

*„In Übereinstimmung mit dem Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 1.2.1980 - 10 Sa 110/97 - geht die erkennende Kammer davon aus, dass bei der Bestimmung von Art, Umfang und Personaleinsatz des Notdienstes der Arbeitgeber und die den Streik führende Gewerkschaft zusammenwirken müssen, weil nur ein solches gemeinsames Handeln der Lage gerecht wird. Bei einer einseitigen Festlegung durch den Arbeitgeber wäre es diesem freigestellt, in das Streikrecht einzelner Arbeitnehmer einzugreifen.“*

Das BAG stellt in seinem Urteil vom 31.1.1995 (AuR 1995, 374) fest:

**„Die Regelung der Modalitäten eines arbeitskampfbedingten Notdienstes ist - zumindest zunächst - gemeinsame Aufgabe des Arbeitgebers und der streikführenden Gewerkschaft. Dies gilt in den Grenzen des allgemeinen Willkürverbots auch für die Auswahl der zum Notdienst heranzuziehenden Arbeitnehmer. Ein Arbeitnehmer hat nicht allein deshalb einen Anspruch auf Einsatz im Notdienst, weil er sich nicht am Streik beteiligen will“.**

In jedem Fall ist die **einseitige Anordnung von Notdienst durch den Arbeitgeber rechtswidrig** (so auch ArbG Essen 24.7.03 – 8 Ga 50/03; ArbG Stuttgart 25.3.1992 - 12 Ga 7/92; ArbG Gießen 7.3.1995 - 2 Ga 3/95) und kann

durch eine **Unterlassungsverfügung** zugunsten der betroffenen Gewerkschaft arbeitsgerichtlich untersagt werden.

- b) Die Festlegung der Notdienstarbeiten (Art und Umfang sowie Zahl der Notdienstarbeiter) erfolgt auf Grundlage einer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber **durch die ver.di (vgl. dazu auch in der → Anlage Notdienst die Textbausteine für eine Notdienstvereinbarung)**.
- c) Bietet die ver.di rechtzeitig den Abschluss erforderlicher Notdienstvereinbarungen an und **weigert sich der Arbeitgeber** grundsätzlich, entsprechende **Vereinbarungen abzuschließen** bzw. hält er die Durchführung von Notdienstarbeiten nicht für erforderlich, trägt der Arbeitgeber das Risiko, wenn bei Streikbeginn die streikwilligen Arbeitnehmer den Betrieb verlassen ohne dass eine möglicherweise erforderliche Notdienstvorsorge getroffen werden konnte.
- d) **Kommt eine Einigung** über den Inhalt einer Notdienstvereinbarung mit dem Arbeitgeber **nicht zustande**, kann die ver.di ihren Verpflichtungen dadurch genügen, dass sie dem Arbeitgeber die Namen der von ihr zum Notdiensteinsatz für erforderlich gehaltenen Arbeitnehmer mitteilt und diesen Arbeitnehmern entsprechende Notdienstausweise ausstellt.
- e) Gemäß § 74 Absatz 2 BetrVG ist der **Betriebsrat** (bzw. der **Personalrat**, vgl. §§ 66 Abs. 2 BPersVG, 2 Abs. 2 LPVG NW) auf keinen Fall berechtigt, mit dem Arbeitgeber Notdienstregelungen zu treffen (LAG Niedersachsen 1.2.1980, AuR 1981, 285).
- f) Der Stand der Notdienstarbeiten ist laufend zu überprüfen. Jede Ausweitung bedarf der ausdrücklichen Zustimmung der ver.di.

### 3. Umfang des Notdienstes, Inhalte von Vereinbarungen

Da der Notdienst nicht dazu missbraucht werden darf, die Fortführung des Betriebs mit arbeitswilligen Arbeitnehmern bzw. den vom Arbeitgeber organisierten Streikbruch zu ermöglichen, muss für den Inhalt von Notdienstvereinbarungen bezogen auf den einzelnen bestreikten Betrieb ein strenger Maßstab angelegt werden.

#### 3.1. Beispiel Einzelhandel

Am Beispiel des Einzelhandels lassen sich dazu unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (30.3.82, AuR 83, 215) folgende Hinweise geben:

- a) Es ist fraglich, ob in einem **Warenhaus** während eines auf wenige Stunden beschränkten Warnstreiks überhaupt Notdienstarbeiten erforderlich sind, zumindest dann, wenn der Warnstreik vor der Ladenöffnung beginnt, so dass sich keine Kunden in den Geschäftsräumen aufhalten.

- b) **Maßstab** für die Bestimmung des erforderlichen Umfangs von Notdienstarbeiten sind die **Umstände zurzeit der Geschäftsruhe**. Für Zeiten der Geschäftsruhe ist in einem Warenhaus nur in ganz beschränktem Umfang die Beschäftigung von Arbeitnehmern erforderlich. Soweit der Umfang der Beschäftigung von Arbeitnehmern allein daraus resultiert, dass der Betrieb geöffnet ist bzw. bleibt, ist dieser Umfang nicht maßgebend für die Bestimmung der Erforderlichkeit von Notdienstarbeiten.
- c) Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts können Notdienstarbeiten in einem **Warenhaus** in folgenden Fällen erforderlich sein:
- Wenn sich bei Beginn des Streiks **Kunden und/oder Arbeitnehmer in den Geschäftsräumen** befinden, ist die Sicherung der Geschäftsräume und der Waren und evtl. die Einhaltung anzuwendender **öffentlich-rechtlicher Sicherheitsvorschriften** erforderlich.
  - In Unkenntnis des überraschend angesetzten Streiks werden Waren angeliefert, die gesichert werden müssen oder die verderben, wenn sie nicht kurzfristig in die Lager oder Kühlräume transportiert werden.
- d) Der Umfang der Notdienstarbeiten und die Anzahl der dafür erforderlichen Arbeitnehmer richtet sich allerdings ausschließlich am erforderlichen Umfang der oben genannten Erhaltungsarbeiten aus. **Konkret ist zu fragen, wie viel Arbeitnehmer benötigt werden, um den Übergang vom Geschäftsbetrieb zur Geschäftsruhe organisatorisch und sicherheitstechnisch durchzuführen.** Will der Arbeitgeber trotz des Streiks den Geschäftsbetrieb aufrecht erhalten, handelt es sich nicht um Notdienstarbeiten, sondern um den Versuch des arbeitgeberseitig organisierten Streikbruchs. Auch nach Auffassung des BAG dienen Notdienstarbeiten nicht dem Zweck, für arbeitswillige Arbeitnehmer eine Beschäftigungsmöglichkeit zu schaffen.

Um bei den streikenden Kolleginnen und Kollegen – insbesondere beim sog. „**Streik aus dem laufenden Geschäft**“ die Gefahr von Verunsicherungen durch den Arbeitgeber zu reduzieren, kann es unter Umständen sinnvoll sein, dem Arbeitgeber den Abschluss von Notdienstvereinbarungen durch die ver.di anzubieten. Dies sollte frühzeitig geschehen und unabhängig von der Frage, zu welchem Zeitpunkt welcher Betrieb in welchem Umfang in den Streik einbezogen wird. Gegenstand derartiger Notdienstvereinbarungen kann es unter anderem sein, bei Streikbeginn die Sicherung der Kassen und die Schließung der Geschäftsräume zu vereinbaren und festzulegen, dass außer den zum Notdienst eingeteilten Arbeitnehmern keine weiteren arbeitswilligen Arbeitnehmer vom Arbeitgeber beschäftigt werden.

### 3.2. Beispiel Öffentlicher Dienst

Auch im Öffentlichen Dienst ist zur Sicherung eines erfolgreichen Arbeitskampfes und zur Vermeidung von verdeckter Streikbrucharbeit **ein strenger Maßstab an**

die **Erforderlichkeit von Notdienstarbeiten** anzulegen. Die Vereinbarung der Einrichtung eines Notdienstes ist deshalb nur in Ausnahmefällen geboten.

Von Bedeutung sind in erster Linie

- die Vermeidung von Gefahren für **Gesundheit und Leben von Menschen und Tieren und für die Umwelt**,
- die **(Not)-Versorgung** mit lebensnotwendigen Dienstleistungen und Gütern und
- **Abwicklungsarbeiten** bei Beginn des Arbeitskampfes (z.B. Sicherung verderblicher Ware).

Allgemein lässt sich sagen, dass der **Umfang des Notdienstes** in der Regel an den personellen und organisatorischen Vorkehrungen orientiert werden kann, die außerhalb der Arbeits- bzw. Dienstzeit und bei Schließung der Dienststelle bzw. des Betriebs üblich sind oder – etwa in Krankenhäusern – beim **Nacht-, Wochenend- oder Feiertagsdienst** für erforderlich gehalten werden.

Unter Umständen sind außerdem die Erfordernisse zu berücksichtigen, die sich aus dem **Übergang von normalem Dienstbetrieb zur vollständigen Betriebsruhe** oder zum streikbedingten „Notdienstbetrieb“ ergeben. Das gilt nicht, wenn der Arbeitgeber durch die Organisation von Streikbrucharbeit, den Dienstbetrieb (teilweise) aufrecht erhält bzw. aufrecht erhalten will.

Wegen der **Verschiedenartigkeit der Betriebe und Dienststellen im Öffentlichen Dienst** ist die Frage der Erforderlichkeit und des Umfangs des Notdienstes unter Berücksichtigung der besonderen Umstände in den jeweils streikbetroffenen Dienststellen und Betrieben **einzelfallbezogen** zu treffen.

Schließlich ist bei der Festlegung des für Notdienstarbeiten in Frage kommenden Personenkreises zu berücksichtigen, dass die Anordnung des **Einsatzes von Beamten** auf (von Arbeitern und Angestellten) bestreikten Arbeitsplätzen (Streikbrechereinsatz von Beamten) rechtswidrig ist (→ **Beamte**).

**Anlage Notdienst**

**Textbausteine für eine Notdienstvereinbarung**

**Notdienstvereinbarung**

Zwischen

.....

- einerseits –

und der ver.di Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, vertreten durch den Geschäftsführer/die Geschäftsführerin des Bezirks ...../die Landesbezirksleitung/die Landesfachbereichsleitung ..... – zugleich im Auftrage der Zentralen Arbeitskampfleitung –

- andererseits –

wird aus Anlass von Arbeitskampfmaßnahmen der ver.di in der Tarifrunde ..... folgende Vereinbarung über die Einrichtung eines Notdienstes getroffen:

**§ 1**

Zweck des Notdienstes ist .....**(betriebs- und einzelfallbezogen ergänzen)**.....

**§ 2**

Dem Abschluss dieser Notdienstvereinbarung liegt folgender Sachverhalt zu Grunde:

.....**(betriebs- und einzelfallbezogen ergänzen)**.....

**§ 3**

Es wird deshalb ein Notdienst eingerichtet, der nach Art und Umfang der Arbeiten, nach deren zeitlicher Notwendigkeit und dem Ort, an dem sie zu erbringen sind, wie folgt bestimmt ist:

.....**(betriebs- und einzelfallbezogen ergänzen)**.....

**§ 4**

Die Ausführung der Notdienstarbeiten obliegt:

(Einzelpersonen, Arbeitsgruppen, Funktionsbezeichnungen ..... **konkret ergänzen**)

**§ 5**

Die Lokale Arbeitskampfleitung stellt den in § 4 aufgeführten Personen etc. Notdienstausweise aus. Die Gewerkschaft ver.di hat dafür Sorge zu tragen, dass den mit Notdienstausweisen ausgestatteten Personen ungehindert Zutritt zum Betrieb gewährt wird.

**§ 6**



## Stichworte zum Arbeitskampfrecht

Der Arbeitgeber verpflichtet sich, über den in dieser Vereinbarung festgelegten Personenkreis hinaus keine weiteren Personen (**im Betrieb ..., in der Abteilung ...**) während des Streiks zu beschäftigen.

Die Gewerkschaft ver.di ist an diese Vereinbarung nicht mehr gebunden, wenn die Arbeitgeberseite über den Rahmen der §§ 1 bis 4 hinaus anderen Personen Einlass in die vom Streik betroffenen Betriebe oder Verwaltungen, Betriebsteile oder Verwaltungsteile verschafft oder durch eigenes Personal oder durch andere Unternehmen arbeitskampfbetroffene Dienstleistungen außerhalb des Betriebes oder der Verwaltung erbringen lässt.

Das gleiche gilt, wenn die Arbeitgeberseite Personen, die zum Notdienst eingeteilt sind, zweckentfremdet für andere Arbeiten einsetzt.

### § 7

Diese Vereinbarung tritt mit dem Tage der Beendigung der Arbeitskampfmaßnahmen der ver.di in der Tarifrunde ..... außer Kraft.

....., den .....

.....

.....

## OT-Mitgliedschaft / OT-Verband

1. Zahlreiche Arbeitgeberverbände haben im Rahmen der Strategie der „**Flucht aus dem Tarifvertrag**“ und der **Unterlaufung geltender Tarifverträge** inzwischen neben der ordentlichen Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband den Status „OT“ (ohne Tarifbindung) als zusätzliche Form der Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband satzungsrechtlich eingerichtet. Diese Mitgliedschaft bietet Unternehmen die Möglichkeit, Mitglied im Arbeitgeberverband zu bleiben bzw. zu werden, ohne unter die Tarifbindung der vom Arbeitgeberverband abgeschlossenen Tarifverträge zu fallen.

Nach Auffassung des BAG sind derartige satzungsrechtliche Gestaltungen mit der Tarifautonomie und dem geltenden Tarifrecht grundsätzlich vereinbar (BAG 18.7.2006, NZA 2006, 1225). Ungeklärt und umstritten sind allerdings nach wie vor die rechtlichen Grenzen der satzungsrechtlichen Ausgestaltung der OT-Mitgliedschaft.

2. **Arbeitskampfrechtlich** sind Unternehmen mit OT-Mitgliedschaft wie **Außenseiterarbeitgeber** zu behandeln.

Beruft sich ein Unternehmen (z.B. kurz vor oder während einer Tarifauseinander- setzung auf Verbandsebene) auf seine „OT-Mitgliedschaft“, ist zu prüfen, ob die satzungsrechtlichen Voraussetzungen nach der Satzung des Arbeitgeberverbandes zum Wechsel von der ordentlichen Mitgliedschaft in die „OT-Mitgliedschaft“ eingehalten wurden (z.B. Formvorschriften und Kündigungsfrist). Unserer Auffassung nach hat die ver.di als tarifschließende Gewerkschaft dem Arbeitgeberverband gegenüber einen entsprechenden **Auskunftsanspruch**.

Der Arbeitgeber und der Arbeitgeberverband sollten unter Fristsetzung schriftlich aufgefordert werden, der ver.di zur Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband und der Bindung an die Verbandstarifverträge Auskunft zu geben. Gleichzeitig sollte darauf hingewiesen werden, dass die ver.di bei Verweigerung der Auskunftser- teilung davon ausgeht, dass keine die Tarifbindung und die Friedenspflicht be- gründende Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband besteht.

Auch der **Betriebsrat** hat auf der Grundlage von § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG wegen der Klärung der Tarifbindung einen **Anspruch auf Auskunft** über die Mitglied- schaft des Arbeitgebers im Arbeitgeberverband.

3. Steht der Status „OT“ für ein Unternehmen fest, kann wie gegenüber einem ande- ren Außenseiterarbeitgeber ein Firmen- bzw. Anerkennungstarifvertrag durchgesetzt und das Unternehmen auf diesem Wege in die allgemeine Tarifbe- wegung einbezogen werden.

(→ **Anerkennungstarifverträge**)

(→ **Außenseiterarbeitgeber**)

(→ **Firmentarifverträge**)

(→ **Friedenspflicht**)

(→ **Scheitern der Verhandlungen, ultima-ratio-Prinzip**)



## **Personalrat**

1. Bezüglich der **persönlichen Stellung von Personalratsmitgliedern** in gewerkschaftlichen Arbeitskämpfen gelten die gleichen Grundsätze wie für Betriebsratsmitglieder nach dem Betriebsverfassungsgesetz. Auch Personalratsmitglieder dürfen sich in ihrer Eigenschaft als Arbeitnehmer und Gewerkschaftsmitglied an Arbeitskämpfen aktiv beteiligen, z.B. in der Streikleitung tätig sein und Streikposten stehen (vgl. §§ 66 Abs. 2 Satz 3, 67 Abs. 2 BPersVG, §§ 2 Abs. 2 Satz 3, 3 Abs. 2 LPVG NW).
2. Das **personalvertretungsrechtliche Arbeitskampferbot** (§§ 66 Abs. 2 BPersVG, 2 Abs. 2 LPVG NW) verbietet dem Personalrat lediglich, Arbeitskampfmassnahmen in seiner Funktion und unter Ausnutzung seines Amtes als Personalrat durchzuführen.
3. Wie der Betriebsrat bleibt auch der **Personalrat während eines gewerkschaftlichen Arbeitskampfes voll funktionsfähig**, auch wenn sich die Personalratsmitglieder selbst am Streik beteiligen.
4. Die **Beteiligungsrechte des Personalrats** bestehen auch im Arbeitskampf weiter, sind aber nach höchstrichterlicher Rechtsprechung eingeschränkt, wenn ihre Ausübung Einfluss auf den Arbeitskampf haben könnte bzw. die vom Arbeitgeber durchgeführten Maßnahmen arbeitskampfbedingt sind. Es kommen die zu den Beteiligungsrechten des Betriebsrats im Arbeitskampf geltenden Grundsätze zur Anwendung.

(→ **Betriebsrat**)

(→ **Betriebsversammlung**)



## Polizei

1. Die Polizei darf die Ausübung von Grundrechten nicht behindern. Das gilt für die Wahrnehmung des **Streikrecht** selbst, aber auch für **Demonstrationen, Versammlungen** und **Meinungsäußerungen während des Arbeitskampfes** gleichermaßen. Die staatlichen Behörden sind vielmehr entsprechend den Grundsätzen des Bundesverfassungsgerichtes (BVerfG 14.05.85, NJW 1985, 2395) verpflichtet, in vertrauensvoller Kooperation mit den Streikleitungen von **polizeirechtlichen Kompetenzen** in möglichst **grundrechtsfreundlicher Art und Weise** Gebrauch zu machen.
2. Da der **Streik nicht die Stunde der Polizei** ist, muss sie sich in Arbeitskämpfen **neutral** verhalten. Andererseits hat sie aber die allgemeine Aufgabe, die öffentliche Sicherheit und Ordnung zu gewährleisten, Gefahren abzuwehren und Störungen zu beseitigen. Daher kann die Polizei bei Streiks und Demonstrationen in aller Regel nur dann einschreiten, wenn aus dem Kreis der Streikteilnehmer **Straftaten** oder andere **schwerwiegende Rechtsverletzungen** drohen oder begangen werden, welche nur durch das Einschreiten der Polizei verhindert werden können.  
Auch dann wenn Voraussetzungen für das Einschreiten der Polizei vorliegen, ist es eine Frage **polizeilichen Ermessens**, ob ihr Einschreiten zweckmäßig ist. Sie muss stets berücksichtigen, ob nicht erst ihr Eingreifen eine Störung bedeutet bzw. vorhandene Störungen vergrößert.  
Neben dem **Grundsatz der Verhältnismäßigkeit** bei Art und Weise des Einschreitens ist vor der Entscheidung, ob die Polizei wegen ihrer Aufgaben im Rahmen der Verfolgung von Straftaten aber auch zum Schutze der öffentlichen Sicherheit und Ordnung einschreiten kann und darf, eine **sorgfältige Güterabwägung** auch im Hinblick auf das verfassungsrechtliche Streikrecht und seiner praktischen Wahrnehmung vorzunehmen.
3. Einen **Unternehmer**, der ihr Eingreifen fordert, hat die Polizei an die **Arbeitsgerichte** zu verweisen und es abzulehnen, Streikbrechern den Zugang zum Betrieb zu ermöglichen.  
Zum Schutze privater Rechte - hier des Unternehmers, darf die Polizei nur dann tätig werden, wenn gerichtlicher Schutz nicht rechtzeitig zu erlangen ist und ohne polizeiliche Hilfe die Gefahr besteht, dass Verwirklichung des Rechts vereitelt oder wesentlich erschwert wird. Dies ergibt sich aus dem **Grundsatz der Subsidiarität**.  
Die Maßnahmen der Polizei haben sich auf das zu beschränken, was zum Schutz der Rechte unbedingt erforderlich ist. In keinem Fall ist es zulässig, wenn die Polizei gerichtliche Verfügungen so nachbessert und auslegt, dass die praktische Wahrnehmung des Streikrechts (z.B. Einwirkung auf Streikbrecher und Außenstehende) eingeschränkt wird. z.B. darf die Polizei keinen erweiterten Zugang zum Betrieb mit polizeilichen Maßnahmen erzwingen, als möglicherweise vom Gericht in einer einstweiligen Verfügung vorgeschrieben.
4. Es ist deshalb sinnvoll, dass vor Beginn eines Streiks der Bezirk/Fachbereich/örtliche Streikleitung **persönlichen Kontakt mit der Polizei**

## Stichworte zum Arbeitskampfrecht

---

74

und ggf. dem Ordnungsamt aufnimmt unter Schilderung der Situation und Skizzierung der geplanten Maßnahmen. Es ist wichtig, dass der Polizei ein offizieller Ansprechpartner bekannt gegeben wird.

Gewalttätige Auseinandersetzungen mit der Polizei sind in jedem Fall zu vermeiden.

Bei Vorkommnissen, an denen Polizeibeamte beteiligt sind, ist die Streikleitung unverzüglich zu benachrichtigen. Diese sollte dann möglichst schnell die jeweils leitenden Beamten oder die nächst höhere Dienststelle kontaktieren, um eine Klärung herbeizuführen.

(→ **Demonstration**)

(→ **Strafbare Handlungen**)

## Rentenversicherung

1. Die Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten setzt ein Beschäftigungsverhältnis gegen Entgelt voraus. Da während eines rechtmäßigen Arbeitskampfes der Lohn- bzw. Gehaltsanspruch entfällt, ist nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichtes (BSG 11.12.1973, BB 1974, 740) das rentenversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis suspendiert. Für die Dauer des Streiks sind daher keine Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung zu entrichten.
2. Jeder Monat wird als Versicherungsmonat bewertet, der zumindest teilweise mit Beiträgen aus der versicherungspflichtigen Beschäftigung belegt ist (§ 122 Abs. 1 SGB VI). Allerdings wird die Wertigkeit der Beiträge durch die geringere Beitragszahlung vermindert. Dies hat allerdings auf die Höhe der Rente nur minimale Auswirkungen.  
Ein Ausgleich dieser Renteneinbußen ist nur durch die Entrichtung eines freiwilligen Beitrages (Arbeitgeber- u. Arbeitnehmeranteil) zu erreichen, dessen Aufwand allerdings nicht im Verhältnis zu den zu erwartenden Leistungen steht.  
In seltenen Fällen, z.B. bei Nichterfüllung der Wartezeit, kann der Ausfall ganzer Streikmonate der Entstehung des Rentenanspruches entgegenwirken. Bei Streiks die einen vollen Monat und mehr Lohnausfall beinhalten ( und damit Verlust eines Versicherungsmonats) kann die Errichtung eines freiwilligen Beitrages notwendig werden.

## Scheitern der Verhandlungen, ultima-ratio-Prinzip

1. Neben der Beendigung der Friedenspflicht (→ **Friedenspflicht**) müssen nach der höchstrichterlichen Rechtsprechung nach dem sog. **ultima-ratio-Prinzip** vor Beginn von Arbeitskampfmaßnahmen der Gewerkschaft weitere Voraussetzungen erfüllt sein:
  - **Mitteilung der Forderungen** an den Arbeitgeberverband/den Arbeitgeber,
  - **Aufforderung** des Arbeitgeberverbandes/des Arbeitgebers **zu Verhandlungen** und
  - **Ablehnung von Verhandlungen** durch den Arbeitgeberverband/Arbeitgeber oder **unbefriedigender Verlauf der Verhandlungen** (Scheitern der Verhandlungen).
2. Liegen die unter 1. genannten Voraussetzungen vor, besteht Arbeitskampffreiheit. In der Einleitung von Arbeitskampfmaßnahmen liegt die **freie und gerichtlich nicht nachprüfbare Entscheidung der Gewerkschaft**, dass sie die Verständigungsmöglichkeiten ohne Ausübung von Druck als ausgeschöpft ansieht (BAG 21.6.88, DB 1988, 1952, 1954). Es bedarf **keiner formellen Erklärung des Scheiterns der Tarifverhandlungen** durch die Gewerkschaft gegenüber dem Arbeitgeberverband/dem Arbeitgeber. Ob dennoch eine entsprechende Erklärung abgegeben wird, kann demnach von der Gewerkschaft unter Berücksichtigung tarifpolitischer und arbeitskampftaktischer Gesichtspunkte autonom entschieden werden.
3. Die **Vereinbarung von „neuen“ Verhandlungsterminen** nach Beginn von Arbeitskampfmaßnahmen führt für sich allein nicht zu Unzulässigkeit der Fortführung der Arbeitskampfmaßnahmen. Verhandlungen über den Neuabschluss von Tarifverträgen sind während der Dauer von Arbeitskampfmaßnahmen üblich, ohne dass daraus Folgen für die Zulässigkeit der laufenden Arbeitskampfmaßnahmen gezogen werden können (BAG 21.6.88, DB 1988, 1952, 1955).

## Schlichtungsverfahren

1. **Tarifvertragliche Schlichtungsvereinbarungen** dienen der Lösung von Konflikten zwischen den Tarifvertragsparteien. Ein vereinbartes Schlichtungsverfahren kann z.B. bei **festgefahrener Tarifverhandlungen** von den Tarifvertragsparteien eingeleitet werden. Derartige Schlichtungsvereinbarungen existieren beispielsweise für den **Öffentlichen Dienst** und für die **Druckindustrie** (der **Einzel-** und **Großhandel** oder der **Finanzdienstleistungsbereich** sind Beispiele ohne Schlichtungsvereinbarungen).
2. Arbeitskampfrechtlich zulässig sind nur **freiwillige tarifvertragliche oder staatliche** Schlichtungsverfahren. Eine **staatliche Zwangsschlichtung** von Tarifkonflikten wäre **verfassungswidrig**.
3. Wenn für eine Branche eine tarifvertragliche Schlichtungsvereinbarung abgeschlossen ist, muss vor dem Beginn von Warnstreiks oder Streiks geprüft werden, wann die **Friedenspflicht** branchenspezifisch endet. In einigen Schlichtungsvereinbarungen ist z.B. für die Zeit des Schlichtungsverfahrens Friedenspflicht vereinbart (→ **Friedenspflicht**).

---

## Schwerbehinderte

Schwerbehinderte können sich **wie alle Arbeitnehmer am Streik beteiligen**.

§ 91 SGB IX ist bedeutungslos, da aus Anlass eines rechtmäßigen Streiks eine Kündigung nicht zulässig ist (BAG 21.4.1971, AP Nr. 43 zu Art. 9 GG Arbeitskampf).

Die **suspendierende Aussperrung** schwerbehinderter Arbeitnehmer wird vom Bundesarbeitsgericht für zulässig erachtet (BAG 7.6.1988, DB 1988, S: 2104).

Die persönliche **Stellung** und **Amtsführung der Schwerbehindertenvertretung** entspricht im Arbeitskampf grundsätzlich der des Betriebsrates.

(→ **Aussperrung (heiß)**)

(→ **Betriebsrat**)

## Solidaritätsstreik und Solidaritätsaktivitäten

1. Aktive **Solidarität mit streikenden und ausgesperrten Kolleginnen und Kollegen** ist unverzichtbar. Das gilt sowohl für **fachbereichsübergreifende Aktivitäten innerhalb von ver.di** als auch für Solidaritätsmaßnahmen der ver.di für Kolleginnen und Kollegen **anderer Gewerkschaften im DGB**. Arbeitgeber und Öffentlichkeit müssen nachhaltig vermittelt bekommen, dass eine kämpfende Gewerkschaft und ihre Mitglieder nicht allein stehen. Bei vorbereitenden Diskussionen über solche Aktionen sind in jedem Falle der **DGB** und über ihn die **anderen Mitgliedsgewerkschaften** mit dem Ziel gemeinsamer Aktivitäten einzubeziehen.
2. Bei einem **Solidaritäts- oder Unterstützungsstreik** (missverständlich auch als „Sympathiestreik“ bezeichnet) unterstützen Arbeitnehmer durch eigene Streikmaßnahmen den („**Haupt-**“)Streik anderer Arbeitnehmer (in einem anderen Tarifgebiet oder bei einem nicht tarifgebundenen Arbeitgeber) zur Durchsetzung eines Tarifvertrages. Ein derartiger Solidaritätsstreik hat in der Regel das Ziel, durch die Erhöhung des wirtschaftlichen, psychologischen und politischen Drucks auf die beteiligten Arbeitgeber die Durchsetzungsfähigkeit der streikführenden Gewerkschaft im Hauptstreik zu steigern und in kürzerer Zeit ein besseres Tarifergebnis zu erzielen (oder überhaupt Tarifverhandlungen und/oder einen Tarifabschluss durchzusetzen).
3. Ein **gewerkschaftlicher Solidaritätsstreik** ist im Rahmen der durch die Verfassung (**Art. 9 Abs. 3 GG**) garantierten gewerkschaftlichen Betätigungsfreiheit grundsätzlich **rechtmäßig**. Dies hat das **BAG** in seiner neueren Rechtsprechung zur **Rechtmäßigkeit von Unterstützungsstreiks** (BAG 19.6.2007, NZA 2007, 1055) klargestellt. Eine Ausgestaltung des Arbeitskampfrechts dahingehend, dass Solidaritätsstreiks rechtswidrig sind, wäre eine verfassungsrechtlich nicht gerechtfertigte Beschränkung der durch **Art. 9 Abs. 3 GG** geschützten **Betätigungsfreiheit der Gewerkschaften** und auch mit der **Garantie des Streikrechts in Teil II Art. 6 Nr. 4 der Europäischen Sozialcharta (ESC)** nicht vereinbar.
4. Ein Solidaritätsstreik ist **insbesondere zulässig**, wenn zum Solidaritätsstreik und zum Hauptstreik die **gleiche Gewerkschaft aufruft** (dies ist allerdings **keine zwingende Voraussetzung**) und eine oder mehrere der folgenden Voraussetzungen vorliegen (vgl. dazu auch BAG 19.6.2007, a.a.O.):

### a) Verletzung der Neutralität

Ein an einem Tarifkonflikt nicht oder nicht unmittelbar beteiligter Arbeitgeber (oder ein Arbeitgeberverband) mischt sich in den Tarifkonflikt bzw. Hauptstreik ein und verletzt seine **Neutralität**, etwa durch **Übernahme der bestreikten Dienstleistung/Produktion, Überlassung von arbeitswilligen Arbeitnehmern** oder sonstige Unterstützungsaktivitäten für den oder die bestreikten Arbeitgeber.

**b) Enge Verflechtung zwischen den beteiligten Arbeitgebern oder Arbeitgeberverbänden**

Zwischen dem oder den Arbeitgebern / Arbeitgeberverbänden im Hauptstreik und einem anderen / anderen Arbeitgebern oder Arbeitgeberverbänden besteht eine **enge räumliche, branchenmäßige, personelle, verbandspolitische und/oder wirtschaftliche Verflechtung**.

**c) Enge wirtschaftliche und/oder gesellschaftsrechtliche Verflechtung**

Das Unternehmen im Hauptstreik gehört zu einem **Konzern** (vgl. dazu etwa ArbG Berlin 17.4.2002, 79 Ga 9757/02 – „Klinikkonzern“) oder einer **Unternehmensgruppe** an oder ist durch **Produktions-, Dienstleistungs- oder Lieferbeziehungen** mit anderen Unternehmen wirtschaftlich eng verbunden.

5. Ein zulässiger Solidaritätsstreik setzt die Durchführung eines **rechtmäßigen Hauptstreiks** voraus.
6. Die zulässige **Dauer und der Umfang** eines Solidaritätsstreiks muss in einem angemessenen Verhältnis zur Intensität des Hauptstreiks stehen. Beginn und Ende des Hauptstreiks bilden den äußersten zeitlichen Rahmen eines Solidaritätsstreiks und der Schwerpunkt der Tarifaueinandersetzung bzw. des gesamten Arbeitskampfes darf nicht signifikant vom Hauptstreik auf den Unterstützungstreik verlagert werden (BAG 19.6.2007, a.a.O.).
7. Ein Solidaritätsstreik **verstößt regelmäßig nicht gegen die Friedenspflicht** aus Tarifverträgen, die für die an einem Solidaritätsstreik teilnehmenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gelten (BAG 19.6.2007, a.a.O.).



## **Steuerfragen**

Nach einer Entscheidung des Bundesfinanzhofs 24.10.1990 (DB 1991, 259) sind **Streikunterstützungen steuerfrei**.

Gleichzeitig ergibt dieses Urteil, dass Aufwendungen, die durch die Streikteilnahme entstehen (z.B. Fahrten zum Streiklokal, Verpflegungsmehraufwand usw.), nicht als Werbungskosten steuerlich abgesetzt werden können.

## „Stilllegung“ des Betriebes

1. Das BAG versteht unter der „**Stilllegung**“ eine zusätzliche Handlungsmöglichkeit des Arbeitgebers bei Streiks bzw. Teilstreiks.

Der Arbeitgeber kann beschließen, den **gesamten bestreikten Betrieb stillzulegen**. Entsprechendes gilt für einen **bestreikten Betriebsteil**. Das trifft vor allem Beschäftigte, die entgegen dem gewerkschaftlichen Streikaufruf nicht am Streik teilnehmen, also „Streikbrecher“. Der Arbeitgeber kann somit auch die Arbeit und Entlohnung von „Arbeitswilligen“ verhindern.

Diese Möglichkeit besteht nur „**im Umfang und für die Dauer des gewerkschaftlichen Streikaufrufs**“, der von der Gewerkschaft vorgegebene Kampfrahmen darf weder materiell noch zeitlich ausgedehnt werden. Werden nur die Angehörigen einer bestimmten Abteilung für eine begrenzte Zeit zum Streik aufgerufen, so ist auch die damit begründete Stilllegung nur bezogen auf diese Abteilung und nur für die betreffende Zeit möglich.

Folge: Das Arbeitsverhältnis wird suspendiert, der Lohn- und Beschäftigungsanspruch für die Arbeitnehmer/innen entfällt, und zwar auch für „Arbeitswillige“.

(Siehe BAG Urteile 22.3.1994, AiB 1995, 134; 27.6. und 11.7.1995, AiB 1996, 305, 310, 313; 31.10.1995, AuR 1996, 157; zum sog. „Wellenstreik“ vgl. BAG 12.11.1996 und 17.2.1998, DB 1997, 158 bzw. 1998, 1566).

2. Entscheidet sich der Arbeitgeber dafür, einen bestreikten Betrieb /Betriebsteil nicht stillzulegen, sondern soweit wie möglich aufrechtzuerhalten, so verlieren Arbeitswillige, die dennoch nicht beschäftigt werden, ihren Entgeltanspruch nur, wenn ihre Beschäftigung dem Arbeitgeber infolge des Streiks unmöglich oder unzumutbar wird. Die Alternative einer Stilllegung des Betriebs im Umfang des Streikaufrufs bedarf einer Erklärung des Arbeitgebers gegenüber den Arbeitnehmern. An einer Stilllegungserklärung fehlt es, solange sich der Arbeitgeber nicht festlegt, sondern sich die rechtliche Möglichkeit offen hält, die Arbeitsleistung jederzeit in Anspruch zu nehmen (BAG 11.7.1995, AiB 1996, 310).

3. Die Stilllegung unterscheidet sich von anderen Handlungsmöglichkeiten:

- die **Aussperrung** ist eine Kampfmaßnahme. Sie muss beim Flächentarifvertrag vom Arbeitgeberverband beschlossen werden. Die Arbeitnehmer werden planmäßig von der Arbeit ausgeschlossen, die Entgeltzahlung wird eingestellt.
- Bei der **kalten Aussperrung** beruft sich der Arbeitgeber darauf, dass die Arbeit wegen fehlender Zulieferteile oder Abnahme nicht möglich oder nicht zumutbar ist. Das muss er im Einzelnen belegen.

(→ **Aussperrung (heiß)**, → **Aussperrung (kalt)**)

## Strafbare Handlungen

Im Arbeitskampf kann es auch zu rechtswidrigen Handlungen einzelner Kollegen kommen, die straf- und zivilrechtliche Folgen auslösen können. Es muss damit gerechnet werden, dass die Arbeitgeber strafbare Handlungen erfassen, um gegen die betreffenden Kollegen und gegen die ver.di vorzugehen.

**Strafbare Handlungen von Streikbrechern und Unternehmern** sind schriftlich zu dokumentieren.

### 1. Straftatbestände

#### a) Widerstand gegen Vollstreckungsbeamte (§ 113 StGB)

Gewaltsamer Widerstand gegen Polizeibeamte ist nach § 113 Strafgesetzbuch strafbar, wenn er sich gegen eine **rechtmäßige** Diensthandlung richtet.

Es reicht aus, dass Gewalt angedroht wird. Passiver Widerstand ist allerdings keine Gewalt. Wer sich von der Polizei wegtragen lässt, macht sich deswegen nicht strafbar.

#### b) Hausfriedensbruch (§§ 123, 124 StGB)

Hausfriedensbruch ist das **unberechtigte Eindringen in fremde Wohnungen, Geschäftsräume oder befriedetes** (z. B. mit Zäunen oder Mauern abgegrenztes) **Besitztum**. Das Eindringen ist unberechtigt, wenn der entgegenstehende Wille des Berechtigten (z. B. durch einen Aushang) unmissverständlich deutlich gemacht wird. Hausfriedensbruch begeht auch, wer sich in fremden Räumen zunächst rechtmäßig aufhält, sich dann aber auf ausdrückliche Aufforderung des Berechtigten nicht daraus entfernt (§ 123 StGB). Hausfriedensbruch wird nur auf einen Strafantrag hin verfolgt.

Während eines Arbeitskampfes muss es auch möglich sein, dass auf dem **Betriebsgelände Versammlungen oder Demonstrationen** stattfinden. Dies kann erforderlich sein, weil z.B. andere Versammlungsorte in der Nähe des Betriebs nicht zur Verfügung stehen, der Arbeitgeber durch Aussperrung oder andere rechtswidrige Maßnahmen versucht, den Streik zu behindern oder weil Streikbrecher und Fremdfirmenarbeiter zur Solidarität aufgefordert werden sollen. Es ist rechtlich umstritten, aber aus gewerkschaftlicher Sicht mit guten arbeitskampfrechtlichen Gründen möglich, dass der Betrieb im Arbeitskampf den Arbeitnehmern als Ort der Kommunikation offen stehen muss, den man für Versammlungen, Demonstrationen usw. benötigt. Arbeitnehmer, die sich gewaltsam Zutritt zum Werksgelände verschaffen, machen sich unter Umständen wegen eines schweren Hausfriedensbruchs strafbar (§ 124 StGB).

**c) Landfriedensbruch (§§ 125 - 125 a StGB)**

Als Landfriedensbruch gelten **Gewalttätigkeiten** oder die **Bedrohung von Menschen mit Gewalttätigkeiten**, die aus einer Menschenmenge heraus begangen werden. Bestraft wird, wer sich an solchen Gewalttätigkeiten oder Drohungen beteiligt (§ 125 StGB).

Die Gewalttätigkeiten müssen die öffentliche Sicherheit gefährden und mit vereinten Kräften begangen werden. **Passiver Widerstand**, z. B. Sitzstreiks, das Sitzen auf Straßen oder Bahnkörpern oder das Besetzthalten von Häusern fällt nicht unter § 125 StGB (aber b) **Hausfriedensbruch** und f) **Nötigung**).

Die Gewalttätigkeit einzelner Demonstrations- oder Kundgebungsteilnehmer macht die Veranstaltung nicht insgesamt rechtswidrig. Strafbar macht sich nur, wer sich selbst an Gewalttätigkeiten oder an der Drohung mit Gewalttätigkeiten beteiligt, und zwar vorsätzlich.

Zum „Vermummungs- und Schutzwaffenverbot“ (→ **Demonstration**).

**d) Beleidigung (§§ 185 ff. StGB)**

Das Grundrecht auf freie Meinungsäußerung rechtfertigt auch scharfe und polemische Formulierungen.

Das gilt insbesondere bei politisch brisanten Auseinandersetzungen. Hier darf scharf kritisiert werden. Auch Polemik ist erlaubt.

Das Recht der persönlichen Ehre darf jedoch nicht verletzt werden (§§ 185 ff. StGB).

Die Abgrenzung zwischen zulässiger Meinungsäußerung und Beleidigung richtet sich auch nach Art und Schärfe einer vorangegangenen Herausforderung. Die Rechtsprechung hält Angriffe „schimpfend-polternder Art“ für zulässig. Wer seine Meinung vertritt, ist nicht verpflichtet, die mildeste Fassung zu verwenden. Im Arbeitsleben herrscht vielfach ein rauher Ton, der eine raue Sprache rechtfertigt. Das gilt namentlich in Streikzeiten. Grobe persönliche Beleidigungen („Schmähekritik“) sind jedoch in aller Regel nicht erlaubt.

**e) Körperverletzung (§§ 223, 224 StGB)**

Strafbar kann bereits ein Verhalten sein, das das körperliche Wohlbefinden oder die **körperliche Unversehrtheit** beeinträchtigt. Es ist nicht unbedingt erforderlich, dass körperliche Schmerzen zugefügt werden (Anspucken kann z. B. ausreichen).

Eine von mehreren begangene Körperverletzung ist eine gefährliche Körperverletzung (§ 224 StGB).

**f) Nötigung (§ 240 StGB)**

Nach § 240 StGB macht sich strafbar, wer einen anderen rechtswidrig mit Gewalt oder Drohung zu einem bestimmten Verhalten nötigt. Die Teilnahme an einem Streik oder an einer Demonstration oder Kundgebung ist keine Nötigung.

Streikposten dürfen Streikbrecher nicht mit Gewalt oder Drohungen zurückhalten. Sie können jedoch mit allen Mitteln der Meinungsäußerung versuchen, sie zu solidarischem Verhalten zu bewegen. Es ist keine Nötigung, wenn Streikbrecher Kontrollposten passieren oder Umwege machen müssen.

(→ **Streikposten**).

Zur gezielten **Blockade des Straßenverkehrs** hat das BVerfG festgestellt, dass **Sitzblockaden** als solche keine strafbare Nötigung der unmittelbar behinderten Fahrzeugführer sind (Urteil 10.1.1995, AuR 1995, 273). Nach Auffassung des BGH besteht jedoch nach wie vor die Möglichkeit einer strafbaren Nötigung, wenn Teilnehmer an einer Straßenblockade Kraftfahrer an der Weiterfahrt hindern und deren Fahrzeuge bewusst dazu benutzen, die Durchfahrt für weitere Kraftfahrer tatsächlich zu versperren (BGH 20.7.1995, NJW 1995, 2643). Dessen ungeachtet bleibt es außerdem bei der zivilrechtlichen Verantwortlichkeit.

**g) Sachbeschädigung (§ 303 StGB)**

Als strafbare Sachbeschädigung gilt z. B. auch das Bemalen der Wände eines Fabrikgebäudes mit Streikparolen, wenn sie sich nicht ohne weiteres wieder vollständig entfernen lassen (§ 303 StGB).

Strafbar ist auch der Versuch einer Sachbeschädigung.

**2. Notwehr (§ 32 StGB)**

Eine durch Notwehr gebotene Handlung ist nicht rechtswidrig (§ 32 StGB).

**3. Sonstige rechtliche Folgen**

Arbeitnehmer, die während eines Arbeitskampfes rechtswidrige Handlungen begehen, können sich schadensersatzpflichtig machen. Nicht alle **Schadensersatzansprüche** fallen unter Maßregelungsverbote. Wird z. B. ein Streikbrecher verletzt und wird seine Kleidung beschädigt, kann er Schadensersatzansprüche geltend machen. Er ist an das Maßregelungsverbot nicht gebunden.

Ebenso kann ein Maßregelungsverbot Strafverfahren jedenfalls dann nicht abwenden, wenn hierfür ein Strafantrag nicht erforderlich ist.

(→ **Maßregelungsverbot**)

## Streikarbeiten

Ist ein Arbeitgeber von einem Streik betroffen, versucht er regelmäßig, den streikbedingten Arbeitsausfall dadurch abzumildern, dass er nicht am Streik beteiligte Arbeitnehmer anweist, andere Tätigkeiten auszuführen, und sich dabei auf sein Direktionsrecht beruft.

Ist die andere Tätigkeit **im Rahmen des Arbeitsvertrages** des Arbeitnehmers **nicht geschuldet**, kann sie im Rahmen des **Direktionsrechts des Arbeitgebers** von diesem nicht einseitig angeordnet werden. Der Arbeitnehmer ist bereits aus diesem Grund nicht verpflichtet, der Anweisung des Arbeitgebers Folge zu leisten.

Liegt die andere Tätigkeit noch **im Rahmen der arbeitsvertraglich geschuldeten Arbeitspflichten** des Arbeitnehmers, dient sie aber dem Zweck, den streikbedingten Arbeitsausfall zu kompensieren, ist es dem Arbeitnehmer unzumutbar, der Anweisung des Arbeitgebers zu folgen und damit seinen streikenden Kollegen in den Rücken zu fallen. Das BAG geht davon aus, „dass die Solidarität der Arbeitnehmer untereinander und namentlich in einem bestimmten Betrieb auch von der Rechtsordnung berücksichtigt werden muss. Es ist dem Arbeitnehmer nicht zuzumuten, den Streikenden in den Rücken zu fallen. Es würde sich bei der direkten Streikarbeit um eine unmittelbare Beeinträchtigung der Aussichten des Streiks handeln, die den in den Kreisen der Arbeitnehmer mit Recht herrschenden Anschauungen widerspricht“ (25.7.57, AuR 58, 125). Unzumutbare Streikarbeit kann vom Arbeitnehmer verweigert werden (BAG 10.9.85, DB 85, 2354).

Die Unzumutbarkeit von Streikarbeit liegt nach hier vertretener Auffassung auch bei **betriebs- bzw. unternehmensübergreifenden Konstellationen** vor: Übernimmt ein Arbeitgeber als Drittunternehmen von einem bestreikten Unternehmen die bestreikte Produktion oder die bestreikte Erbringung von Dienstleistungen, um dem Streik in einem anderen Unternehmen die Wirkung zu nehmen, greift er auf Seiten des bestreikten Arbeitgebers aktiv in den Arbeitskampf ein. Die **Arbeitnehmer des „streikbrechenden“ Drittunternehmens** können sich nach den Grundsätzen unzumutbarer Streikarbeit weigern, die entsprechenden Tätigkeiten zu verrichten (Löwisch, AKR, S. 146; vgl. dazu eingehend auch Büchner, DB 88, 393; zur Zulässigkeit von Solidaritätsstreiks in derartigen Konstellationen vgl. Rn. 87, 282).

Eine berechtigte Verweigerung von Streikarbeit führt **nicht zum Verlust des Arbeitsentgeltanspruchs**, jedenfalls dann nicht, wenn die ursprünglich geschuldete Arbeitsleistung trotz des Streiks noch erbracht werden kann. Wer seine Rechte auf Verweigerung von Streikarbeit ausübt, darf vom Arbeitgeber nicht gemäßregelt oder in sonstiger Form benachteiligt werden (§ 612 a BGB). „Soweit zur Streikarbeit herangezogene Arbeitnehmer Mitglied der kampfführenden Gewerkschaft sind, sind sie dieser gegenüber regelmäßig rechtlich verpflichtet, Streikarbeit zu verweigern.“ (BAG 10.9.85, a.a.O.).

(→ Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.)

## Streikbrechereinsatz

1. Trotz aller Bedenken ist der Einsatz von Streikbrechern üblich und weit verbreitet. Arbeitgeber versuchen immer wieder, Streiks durch **Umsetzung von Arbeitnehmern** oder den **Einsatz betriebsfremder Streikbrecher** zu unterlaufen. Leider geben sich immer wieder Menschen dazu her, ohne besondere Not ihren um gerechtere Arbeitsbedingungen kämpfende Kolleginnen und Kollegen in den Rücken zu fallen. Allerdings wird auch nicht selten auf Arbeitnehmer im vom Arbeitskampf betroffenen Betrieben Druck ausgeübt, sich am Arbeitskampf nicht zu beteiligen. Dann gilt Folgendes:

Niemand ist verpflichtet, weder aus dem Arbeitsvertrag noch aus anderen Rechtsgründen, Streikarbeiten zu übernehmen und seinen streikenden Kolleginnen und Kollegen in den Rücken zu fallen (Kissel § 42 Rn. 91). Umsetzungen auf bestreikte Arbeitsplätze, um dort Streikbrucharbeiten zu leisten, brauchen nicht akzeptiert zu werden. Auszubildende dürfen in keinem Fall zu Streikarbeiten herangezogen werden (BAG 12.9.84, DB 84, 2563). Auch Beamte dürfen nicht auf bestreikten Arbeitsplätze eingesetzt werden.

(→ **Auszubildende**)

(→ **Beamte**)

(→ **Streikarbeiten**)

2. Der Einsatz betriebsfremder Streikbrecher stellt eine **Einstellung** gem. § 99 BetrVG dar. Insofern ist der **Betriebsrat des bestreikten Betriebes** grundsätzlich zu beteiligen und kann seine Rechte auch arbeitsgerichtlich durchsetzen (ArbG Frankfurt 8.10.1990, AuR 1991, 219; ArbG Regensburg 31.7.1986, AuR 1987, 178).
3. Nach der - abzulehnenden - höchstrichterlichen Rechtsprechung (→ **Betriebsrat, 5. Beteiligungsrechte**) **entfallen** allerdings die **Mitbestimmungsrechte** des Betriebsrates bei arbeitskampfbedingten personellen Maßnahmen. Dies gilt auch beim Einsatz von Streikbrechern.
4. Anerkannt wird allerdings von der Rechtsprechung, dass der Arbeitgeber aus § 99 BetrVG verpflichtet ist, den **Betriebsrat** über den Einsatz von Streikbrechern zu **informieren** (BAG 10.12.02, DB 03, 2072; LAG Frankfurt 22.2.1990, DB 1991, 707; LAG Köln 22.6.1992, DB 1993, 838).
5. Das Mitbestimmungsrecht des **Betriebsrats des nicht bestreikten Betriebs**, aus dem Streikbrecher in den Streikbetrieb versetzt werden sollen, ist nicht eingeschränkt (**Versetzung gem. § 99 BetrVG**). Ist die Versetzung mit einer erheblichen Änderung der Umstände verbunden, unter denen die Arbeit zu leisten ist, ist der Betriebsrat des abgebenden Betriebs auch bei einem kurzen Streikbrechereinsatz gem. § 99 BetrVG zu beteiligen (BAG 19.2.1991, DB 1991, 1627).



6. Deshalb kann der Betriebsrat des nicht bestreikten Betriebes im Wege der einstweiligen Verfügung im Beschlussverfahren dem Arbeitgeber untersagen lassen, Versetzungen zum Zwecke des Streikbrechereinsatzes in den anderen Betrieb ohne vorherige Zustimmung des Betriebsrates vorzunehmen.

(→ *Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.*)

(→ **Streikarbeiten**)



## **Streikbruchprämie**

1. Die Zahlung einer **Streikbruchprämie** durch den Arbeitgeber stellt einen direkten Angriff auf die Solidarität der Arbeitnehmer dar. Nach unserer Auffassung handelt es sich dabei nicht um ein legitimes Kampfmittel. Das BAG hält eine Streikbruchprämie dagegen grundsätzlich für zulässig (BAG 13.7.1993, DB 1994, 148). Nach Auffassung des BAG werde das Streikrecht dadurch nicht entwertet. Das gelte allerdings nur für eine **während des Arbeitskampfes** ausgelobte Prämie.
2. Eine Prämie, die erst nach **Beendigung des Arbeitskampfes** gewährt wird, muss nach BAG 28.7.1992 (DB 1993, 232) durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt sein. Einen sachlichen Grund nimmt das BAG an, wenn alle Begünstigten während des Streiks Belastungen ausgesetzt waren, die erheblich über das normale Maß der mit jeder Streikarbeit verbundenen Erschwerungen hinausgehen. Von einer besonderen Belastung sei auszugehen, wenn der am Streikbruch beteiligte Arbeitnehmer eine Arbeit übernimmt, die er sonst nicht verrichtet. „Normale“ Belastungen, die mit jeder Streiksituation verbunden seien, sollen nach Auffassung des BAG nicht ausreichen.

Liegt kein sachlicher Grund für die Streikbruchprämie vor, verstößt der Arbeitgeber gegen § 612 a BGB mit der Folge, dass auch die Streikteilnehmer Anspruch auf die Zahlung der Prämie haben.

Der Arbeitgeber trägt die Beweislast dafür, dass mit der Streikbruchprämie nur besondere Erschwerungen und Belastungen abgegolten werden (BAG 11.8.1992, AiB 1993, 244).

3. Eine **tarifliche Maßregelungsklausel** kann die Zahlung einer Streikbruchprämie unzulässig machen. Der Arbeitgeber muss dann allen Arbeitnehmern die Prämie zahlen (BAG 13.7.1993, DB 1994, 148).  
(→ **Maßregelungsverbot**)

## **Streikleitung**

Die Streikleitungen der ver.di haben die Aufgabe, nach Maßgabe der Beschlüsse der zuständigen Gremien die Arbeitskampfmaßnahmen zu koordinieren und durchzuführen. Neben den **zentralen Streikleitungen auf Bundes- oder Landesebene** werden in der Regel auch **bezirkliche oder betriebliche Streikleitungen** gebildet. Zuständig ist die Bundes- oder Landesfachbereichsleitung. Die Einzelheiten sind in der **Arbeitskampfrichtlinie** geregelt.

## Streikposten

1. Um die Streikpostentätigkeit gibt es regelmäßig während der Arbeitskämpfe gerichtliche Auseinandersetzungen. Streikposten stehen im Spannungsfeld zwischen rechtlich geschützten Interessen des Arbeitgebers, anderer Beschäftigter, von Lieferanten einerseits und der Fähigkeit der Gewerkschaft, einen **wirkungsvollen Arbeitskampf** zu führen (BVerfG 19.2.75, AP Nr. 50 zu Art. 9 GG).
2. Streikposten haben sich „**friedlicher Mittel**“ zu bedienen. Sie haben das Recht, mit Mitteln des „**gütlichen Zuredens**“ und des **Appells an die Solidarität**, Streikbrecher von der Aufnahme der Arbeit in dem bestreikten Betrieb abzuhalten (BAG 21.6.88, DB 88, 1952). Dieses Recht gilt auch gegenüber betriebsfremden Beschäftigten, Kunden und den Menschen, die mit dem Zu- und Abgang von Waren beschäftigt sind. Sogar Absperrmaßnahmen (BAG 20.12.63, DB 64, 625) können im Einzelfall möglich und als **vorübergehende Behinderungen** hinzunehmen sein, z.B. durch Verwicklung in ein Gespräch über den Streik, Streikziele, Solidarität, Leistungsverweigerungsrecht von Leiharbeitnehmern. Nach der Rechtsprechung des BAG ist allerdings die Verhinderung des Zu- und Abgangs von Waren und Kunden sowie die Behinderung „Arbeitswilliger“ am Betreten des Betriebs durch Maßnahmen, die über bloßes Zureden hinausgehen, unzulässig (BAG 21.6.88, a.a.O.). Auch unzulässig sind nach den gewerkschaftlichen Streikrichtlinien **Angriffe auf die körperliche Unversehrtheit** und die **Beschädigung von Sachen**. Kommt es zu derartigen Angriffen oder Beschädigung von Sachen, können sie durch einstweilige Verfügungen untersagt werden. Nachträglich kann es zu Schadensersatzprozessen und im Einzelfall auch zu strafrechtlichen Ermittlungsverfahren kommen (vgl. BAG 8.11.88, DB 89, 1087; Kissel, § 42 Rn. 86).

Strittig sind z.B. folgende Betätigungsformen:

- **Versperren eines Tores**, wenn andere Zutrittsmöglichkeiten bestehen (nicht zulässig: MünchArbR-Otto, § 287; zulässig: Däubler-Wolter, AKR Rn. 280a: Einige Minuten Umweg sind hinzunehmen),
- **durchlässige Streikpostenkett**en, wenn sie nach Aufforderung geöffnet werden. Viele Arbeits- und Landesarbeitsgerichte sehen darin eine nicht hinzunehmende Einschränkung und verlangen eine bis zu 3 m breite Gasse für Arbeitswillige, Lieferanten, Kunden usw. (z.B. LAG Köln 2.7.84, DB 84, 2095, das im Übrigen die 3 m mit einer feuerpolizeilichen Verordnung über die Breite von Nottüren begründet; vgl. ferner MünchArbR-Otto, § 287 Rn. 9 f.; Kissel, § 42 Rn. 79; a.A. Däubler-Wolter, AKR Rn. 280wb; Steinbrück, S. 135 ff.);
- die **Dauer der durch Gespräche** mit Arbeitnehmern, „Arbeitswilligen“, Lieferanten, Auslieferungsfahrern usw. hinzunehmende Zeitspanne (ArbG Bielefeld 24.9.97 – 2 Ga 37/97 – hält 7 Minuten, Gamillscheg, S. 1017, bis 10 Minuten für hinnehmbar).

**Strafbare Beleidigungen** werden durch das Streikrecht nicht gedeckt (→ **Strafbare Handlungen**). Allerdings erkennt das BAG (Urteil 29.3.1983, DB 2984, S. 1147) an, dass bei einem Streik ein rauer Tonfall herrscht und Streikbrecher in einer “deutlichen und drastischen Sprache” angesprochen werden.

3. Kommt es bei dem Versuch, Streikbrecher vom Betrieb fernzuhalten, zu Handlungen, die nach Auffassung des BAG nicht vom Streikrecht gedeckt sind, hält das BAG die **Gewerkschaft für verpflichtet**, auf die Arbeitnehmer “dahin **einzuwirken**, dass die Grenzen eines zulässigen Arbeitskampfes und einzelner Arbeitskampfmaßnahmen nicht überschritten werden”. Nach Auffassung des BAG gehört es zu den **Aufgaben der örtlichen und betrieblichen Streikleitung**, Streikende aufzufordern, “Ausschreitungen zu unterlassen” (BAG 21.6.1988, DB 1988, S. 1952 u. S. 2647, und 8.11.1988, DB 1989, S. 1087).

Die **Einwirkungspflicht der Streikleitung** setzt jedoch einen konkreten Anlass voraus. Die Streikleitung ist nur dann verpflichtet, auf die Streikenden im Sinne dieser Rechtsprechung einzuwirken, wenn Besorgnis besteht, “dass es ohne Erfüllung der Einwirkungspflicht künftig zu solchen rechtswidrigen Einwirkungen kommen wird.”

(→ **Einstweilige Verfügung der Arbeitgeber**)

## Streikrecht von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen

Das **Grundrecht auf Streik** ist **verfassungsrechtlich garantiert**. Obwohl das Streikrecht in **Art. 9 Abs. 3 GG** nicht ausdrücklich erwähnt wird, ist sein verfassungsrechtlicher Schutz im Rahmen der Koalitionsfreiheit allgemein anerkannt. Die Ausgestaltung des Streikrechts ist nicht gesetzlich erfolgt, sondern wird bisher von der Rechtsprechung vorgenommen.

Voraussetzung für die rechtmäßige Beteiligung an einem Streik ist ein entsprechender **Streikaufruf der ver.di**. Der Streikaufruf verpflichtet alle von ihm erfassten Mitglieder, sich am Streik zu beteiligen.

Alle **unorganisierten** oder **anders organisierten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen** haben das Recht, sich dem Streik anzuschließen (→ **Unorganisierte**, (→ **Andere Gewerkschaften**)).

Der Streik **suspendiert die Hauptpflichten aus dem Arbeitsverhältnis** (insbesondere Beschäftigung und Entgelt). Dies geschieht noch nicht durch den gewerkschaftlichen Streikaufruf, sondern durch die individuelle Streikteilnahme. Die **Nichtaufnahme der Arbeit** oder das **Abbrechen der bereits begonnenen Arbeit** nach einem Streikaufruf der Gewerkschaft stellt die erforderliche **konkludente Erklärung des Arbeitnehmers** dar (→ **„Ausstempeln“ und Abmelden**). Nach der **Beendigung des Streiks** lebt das Arbeitsverhältnis zu den alten Bedingungen wieder auf und wird unverändert fortgesetzt (→ **Maßregelungsverbot**).

Der **Arbeitgeber** braucht für die Zeit der Streikbeteiligung **kein Entgelt** zu zahlen. Für Streikende besteht für diesen Zeitraum **kein Anspruch auf Arbeitslosen- oder Kurzarbeitergeld**. Die **Mitglieder der ver.di** erhalten gem. § 16 der Satzung in Verbindung mit den „Arbeitskampfrichtlinien“ der ver.di und nach Maßgabe der Richtlinie für die Gewährung einer Unterstützung bei Streik und Aussperrung eine **Streikunterstützung** ausgezahlt. Diese Streikunterstützung ist steuerfrei (→ **Steuerfragen**).

**Träger des Streikrechts** können grundsätzlich **alle Beschäftigten** sein, also z.B. auch → **Auszubildende**, befristete Beschäftigte (→ **Befristete Arbeitsverträge**), → **Aushilfsarbeitnehmer**, → **Ausländische Arbeitnehmer**, Betriebs- und Personalratsmitglieder (→ **Betriebsrat**, → **Personalrat**), → **Dienstordnungsangestellte**, Außendienstmitarbeiter, Arbeitnehmer in Tele-Arbeit.

(→ **Beamte**)

(→ **Kirche**)

---

## **Tarifzuständigkeit der ver.di**

1. Rechtmäßigkeitsvoraussetzung für Arbeitskampfmaßnahmen der ver.di zur Durchsetzung eines Tarifvertrages ist die **Tarifzuständigkeit der ver.di für das Unternehmen/den Betrieb**, der bestreikt werden soll.  
Das Unternehmen/der Betrieb muss daher von den in § 4 ver.di-Satzung (Organisationsbereich) aufgeführten Wirtschaftszweigen bzw. Branchen erfasst werden.
2. Von praktischer Bedeutung kann dies z.B. bei **Außenseiterarbeitgebern** und bei **Ausgliederung von Betrieben und Betriebsteilen** aus tarifgebundenen Unternehmen sein.

**(→ Außenseiterarbeitgeber)**

## Unfall/Unfallversicherung

### 1. Allgemeiner Grundsatz

Bei Teilnahme am Arbeitskampf (Streik und Aussperrung) besteht **kein Versicherungsschutz in der gesetzlichen Unfallversicherung** bei der Berufsgenossenschaft (BG) des Beschäftigungsbetriebes. Es kann jedoch für Streikhelfer ausnahmsweise Versicherungsschutz bei der Verwaltungs-BG (für die ver.di zuständige BG) geben, vgl. Schaub § 914 IV e.

### 2. Grundsätze für Versicherungsschutz bei der Verwaltungs-BG

Es muss sich regelmäßig um solche Tätigkeiten handeln, die üblicherweise auch von hauptamtlich Beschäftigten der ver.di während eines Arbeitskampfes verrichtet werden. Für diesen Fall ergibt sich der Versicherungsschutz aus § 2 Abs. 2 SGB VII (= **vorübergehender Eintritt in den Betrieb ver.di**).

### 3. Welche Personen kommen danach zum Beispiel in Frage?

1. Alle in Streiklokalen mit Registrierungsarbeiten, Auszahlung der Streikunterstützung, Aufrechterhaltung der Ordnung usw. Tätigen;
2. Kollegen, die Streiknachrichten von der Druckerei holen und zur Verteilung ausliefern;
3. Kollegen, die gemeinsam mit einem hauptamtlich Beschäftigten Agitationsarbeit betreiben (z.B. Flugblattverteilung).

### 4. Umfang des Versicherungsschutzes

1. **Tätigkeit im Streiklokal**, Weg von der Wohnung hin und zurück; notwendige Wege zur Materialbeschaffung im Streiklokal, zur Bank usw.
2. **Agitation**: alle damit zusammenhängenden Tätigkeiten und Wege, z.B. Weg zur Druckerei und notwendige Wege bzw. Fahrten zur Verteilung von Flugblättern, Streiknachrichten usw.

### 5. Streikposten

Streikposten genießen nach der bisherigen Rechtsprechung bzw. Rechtsauffassung der Berufsgenossenschaften **keinen Unfallversicherungsschutz**.

**Grund:** Diese Tätigkeit werde regelmäßig nur von ehrenamtlichen Kollegen verrichtet. Deshalb läge kein „vorübergehender“ Eintritt in den Betrieb der ver.di vor. Ungeachtet des fehlenden Unfallversicherungsschutzes für Streikposten besteht natürlich die **Leistungspflicht der Krankenkasse (→ Krankenversicherung/Pflegeversicherung)**.

## Stichworte zum Arbeitskampfrecht

---

96

Darüber hinaus wird im Einzelfall der Anspruch oder aus der **Freizeitunfallversicherung** zu prüfen sein.



---

## **Unorganisierte**

**Streikaufrufe der ver.di** richten sich nicht nur an ihre eigenen Mitglieder, sondern auch **an unorganisierte Arbeitnehmer**. Diese können sich jederzeit dem Streik der ver.di anschließen und haben gegenüber dem bestreikten Arbeitgeber die **gleichen Rechte** wie ver.di-Mitglieder.

Arbeiten sie trotz Streikaufruf in einem bestreikten Betrieb, sind sie Streikbrecher.

Unorganisierte können jederzeit – auch während des Arbeitskampfes – der ver.di beitreten.

**(→ *Streikrecht von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen*)**

**(→ *Andere Gewerkschaften*)**

## Urabstimmung

Die Urabstimmung ist eine Befragung und Abstimmung der ver.di-Mitglieder, ob eine Tarifforderung mit Streik durchgesetzt werden soll. Nach der ver.di-Satzung und –Arbeitskampfrichtlinie kann der Bundesvorstand vor **Erzwingungsstreiks** die Durchführung einer Urabstimmung beschließen. Die Durchführung einer Urabstimmung ist **keine rechtlich zwingende Voraussetzung** für die Durchführung eines Streiks.

## Urlaub

1. Nach ständiger Rechtsprechung des BAG wird ein **bereits angetretener oder bewilligter Urlaub** durch einen Streik oder eine Aussperrung nicht berührt. Der Arbeitgeber kann den Urlaub auch nicht wegen des Streiks oder einer Aussperrung widerrufen (BAG 31.5.1988, DB 1988, S. 2262) Er bleibt zu Zahlung des Urlaubsentgelts (einschließlich tariflichen zusätzlichen Urlaubsgeld) an den in Urlaub befindlichen Arbeitnehmer während des Arbeitskampfes verpflichtet. In jedem Fall soll der Urlaub nur in Abstimmung mit der betrieblichen Streikleitung angetreten werden.
2. Ist bei Streikbeginn der Urlaub weder bewilligt noch bereits angetreten, so kann der Arbeitgeber **einem Streikteilnehmer die Erfüllung des Urlaubsanspruches verweigern**. Nach Beendigung des Arbeitskampfes kann der Urlaub in vollem Umfang geltend gemacht werden (BAG 15.6. 1964, AP Nr. 35 zu Art 9 III GG Arbeitskampf).
3. **Feiertage**, die in einen vor Beginn des Arbeitskampfes bewilligten Urlaub fallen, sind vom Arbeitgeber zu bezahlen, auch wenn der Arbeitgeber in der fraglichen Zeit aussperrt (BAG 31.5.1988, DB 1988 , S. 2262); (→ **Feiertag**).
4. Wer **während des Urlaubs arbeitsunfähig erkrankt**, behält den Anspruch auf Entgeltfortzahlung - auch für die Krankheitszeit nach Urlaubsende -, solange er sich nicht am Streik beteiligt (BAG 1.10.1991, DB 1992, S. 43, (→ **Krankheit**).
5. Für **neu eingestellte Arbeitnehmer** verlängert sich die regelmäßig sechsmonatige **Wartezeit** für die Entstehung des Urlaubsanspruches nicht dadurch, dass sie in diesem Zeitraum am Streik teilgenommen haben oder ausgesperrt wurden.
6. Bei der **Berechnung des Urlaubsentgelts** bleiben nach § 11 Abs. 1 S. 3 BUrbG Verdienstkürzungen außer Betracht, die im Berechnungszeitraum infolge von Streik oder sonstiger Arbeitsausfälle eintreten. Tarifvertragliche Sonderregelungen sind zu beachten.
7. Bestehen noch **Resturlaubsansprüche** aus dem Vorjahr, die am 31. März verfallen würden, und können sie wegen eines Arbeitskampfes nicht zuvor realisiert werden, so sollte mit dem Arbeitgeber eine Vereinbarung darüber abgeschlossen werden, dass der noch offene Resturlaub über den 31. März hinaus genommen werden kann. Kommt keine entsprechende Vereinbarung zustande, erlischt der Urlaubsanspruch am 31. März des Folgejahres (BAG 24.9.1996, DB 1997, 679) – sofern das tarifvertraglich nicht anders geregelt ist.

(→ **Maßregelungsverbot**)

## Verbandsflucht im Arbeitskampf

1. **Tritt ein Unternehmen** kurz vor bzw. während eines Arbeitskampfes (zur Durchsetzung eines Verbandstarifvertrages) **aus dem Arbeitgeberverband** aus oder wechselt es kurzfristig in den **OT-Status** (→ **OT-Mitgliedschaft / OT-Verband**) und informiert es die ver.di entsprechend, wird die Fortsetzung des Streiks (zur Durchsetzung eines Verbandstarifvertrages) in diesem Unternehmen erst zu dem Zeitpunkt rechtswidrig, zu dem die Verbandsmitgliedschaft des Unternehmens unter Berücksichtigung der satzungsrechtlichen Vorgaben in der Satzung des Arbeitgeberverbandes endet. Spätestens ab diesem Zeitpunkt ist das Unternehmen arbeitskampfrechtlich wie ein **Außenseiterarbeitgeber** (→ **Außenseiterarbeitgeber**) zu behandeln, von dem der Abschluss eines Firmen- bzw. Anerkennungstarifvertrages gefordert werden kann (→ **Anerkennungstarifverträge**, → **Firmentarifverträge**).
2. Manchmal tritt ein Unternehmen während des Streiks zur Durchsetzung eines Firmentarifvertrages in einen **tarifzuständigen Arbeitgeberverband** ein, der mit der streikführenden Gewerkschaft Tarifverträge mit niedrigeren Standards abgeschlossen hat. Ziel ist es, von weitergehenden Forderungen und dem Streik dafür verschont zu bleiben („**Flucht in den Arbeitgeberverband**“). Ob diese Rechnung aufgeht, hängt davon ab, ob mit dem Eintritt in den Verband sofort die relative Friedenspflicht aus den Verbandstarifverträgen gilt (so etwa ArbG Köln 26.6.64, 844; Konzen, ZfA 75, 425 ff.). Das ist bislang höchstrichterlich nicht geklärt. Man wird wohl danach differenzieren müssen, ob für einen „reinen Anerkennungstarifvertrag (= volle unveränderte Übernahme der Verbandstarifverträge) gestreikt wird oder ob – ggf. zusätzlich – Forderungen zu Gegenständen erhoben werden, die durch die Verbandstarifverträge nicht geregelt sind. In letzterem Fall dürfte die Friedenspflicht der Fortführung des Streiks nicht entgegen stehen. Friedenspflicht besteht im Übrigen auch dann nicht, wenn das – verbandsgebundene – Unternehmen z.B. jahrelang mit der Gewerkschaft Firmentarifverträge abgeschlossen hat und sich dann in einer laufenden Tarifauseinandersetzung um den Neuabschluss gekündigter Firmentarifverträge auf die Verbandsmitgliedschaft und Friedenspflicht beruft (vgl. LAG Köln 14.6.96, AuR 1996, 410; ArbG Bremen 24.6.99, AiB 2000, 119).
3. Tritt ein Unternehmen in einen für dieses Unternehmen **nicht tarifzuständigen Arbeitgeberverband** ein (**Neueintritt** oder **Arbeitgeberverbandswechsel**), oder fällt das Unternehmen nicht unter den **Geltungsbereich** der von diesem Arbeitgeberverband **abgeschlossenen Tarifverträge**, kann sich das Unternehmen der ver.di gegenüber nicht auf die tarifliche **Friedenspflicht** berufen. Dies gilt auch, wenn der entsprechende Arbeitgeberverband – selbst wenn er tarifzuständig sein sollte – mit der ver.di überhaupt keine Tarifverträge abgeschlossen hat.

(→ **Friedenspflicht**)

## Vermögenswirksame Leistung

1. Vermögenswirksame Leistungen gibt es in vielen Branchen der ver.di, nach diesen Tarifverträgen muss der Arbeitgeber monatlich Vermögenswirksame Leistungen nach dem Vermögensbildungsgesetz an die Arbeitnehmer zahlen.
2. Allerdings entfällt in vielen Fällen die Zahlung, wenn dem Arbeitnehmer für einen bestimmten **Zeitraum keine Geld oder Lohnansprüche** zustehen.

Die Regelungen sind sehr unterschiedlich, z.B. in Einzelhandeltarifverträgen hier muss der Arbeitnehmer für mindestens 2 Wochen Anspruch auf Arbeitsentgelt haben, bei Banken und Versicherungen mindestens für 15 Tage Monatsbezüge zustehen. Im Tarifvertrag zu den Vermögenswirksamen Leistungen des Groß- und Außenhandels Niedersachsen heißt es: "Kein Anspruch besteht für den Zeitraum, für welchen dem Arbeitnehmer weder Gehalt noch Lohn noch Vergütung für Ausbildung zusteht".

Insofern ist immer anhand der jeweiligen **Tarifverträge zu prüfen**, ob ggfs. keine Vermögenswirksamen Leistungen im Streik durch den Arbeitgeber zu zahlen sind. In solchen Fällen müssen die betroffenen Arbeitnehmer die monatlichen vermögenswirksamen Beträge bis spätestens zum Jahresende selbst auf das Konto des jeweiligen Instituts einzahlen.

3. Im Rahmen einer eventuellen Lohn- und Gehaltsklage ist der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen mit geltend zu machen.

## **Warnstreik**

Stocken die Verhandlungen, werden ggf. Warnstreiks durchgeführt. Sie zielen darauf ab, vertretbare Ergebnisse auf dem Verhandlungsweg zu erreichen. Sie dauern meist eine begrenzte Zeit,  **feste rechtliche Grenzen für Dauer oder Wiederholung gibt es nicht.**

Funktionen des Warnstreiks sind: breite Beteiligung der Mitglieder an der Tarifbewegung, Demonstration der Entschlossenheit; Druck auf die Arbeitgeber, um deren Kompromissbereitschaft zu erhöhen.

Warnstreiks sind nach Ablauf der Friedenspflicht (→ **Friedenspflicht**) rechtlich zulässig.

## Wellenstreik

1. Wellenstreiks haben bisher hauptsächlich in der **Zeitungs- und Zeitschriftenproduktion** eine Rolle gespielt. Sie werden überraschend während laufender Produktion in einzelnen Abteilungen begonnen (z.B. durch die Drucker während des Zeitungsdrucks) und ebenso kurzfristig beendet, wenn die Arbeitskampfmaßnahme nichts mehr bewirkt (z.B. Fortsetzung der Produktion durch Streikbrecher oder Beendigung der Produktion durch Verlagerung). Bei Bedarf wird der Streik dann in einer anderen Abteilung fortgesetzt (z.B. in der Weiterverarbeitung oder im Versand). Ziel dieser Streiktaktik war es, die mit Hilfe der modernen Techniken und unter Einsatz nur weniger Führungskräfte zumindest vorübergehend aufrecht erhaltene Zeitungsproduktion durch **Überraschungseffekte „wellenartig“ in verschiedenen Abteilungen zu stören** und so ansatzweise Kampfparität herzustellen. Die Rechtsprechung sah in den Wellenstreiks vorrangig das Ziel, mit einer möglichst kleinen Anzahl von Arbeitnehmern mittelbar möglichst große Schäden für die Arbeitgeberseite zu verursachen. Daher beurteilt das BAG diese Streiks und die Reaktionsmöglichkeiten des Arbeitgebers nach der sog. Arbeitskampfrisikolehre. Diese habe zur Folge, dass der Arbeitgeber z.B. bis zum Ende einer Schicht nicht verpflichtet sei, die angebotene Arbeitskraft nach Beendigung des Streiks anzunehmen und zu vergüten. Er könne mit einer Ersatzmannschaft von Streikbrechern eine reduzierte Zeitungsausgabe drucken lassen, was als zulässige Abwehrmaßnahme zu werten sei.
2. **Entgeltansprüche der Arbeitnehmer**, die nach Beendigung des Wellenstreiks ihre Arbeitskraft angeboten haben, entfallen allerdings nur dann, wenn es sich nicht um vorbeugende Maßnahmen des Arbeitgebers handelt, die über die reine Gegenwehr hinausgehen und den Rahmen des Arbeitskampfes erweitern. Der Arbeitgeber soll sich der Lohnzahlungspflicht nicht dadurch entziehen können, dass er „vorsorglich“ eine Ersatzmannschaft beschäftigt, um möglichst Arbeitsniederlegungen einer „streikanfälligen Belegschaft“ vorzubeugen (vgl. ausführlich BAG 12.11.1996, 17.2.98, 15.12.98, AP Nr. 147, 152, 154, 155 zu Art. 9 GG Arbeitskampf; Platow, JArbR 37, S. 73, 80 ff.; zum Hintergrund auch Wißmann, JArbR 35, S.115, 119).

## Zugangsrecht

### 1. Das betriebsverfassungsrechtliche Zugangsrecht des

**Gewerkschaftsbeauftragten** aus § 2 Abs. 2 BetrVG (zu den Einzelheiten vgl. DKK-Berg, § 2 Rn. 27 ff.) unterliegt auch vor einem Arbeitskampf keinen Beschränkungen (Fitting, Rn. 76; Richardi, Rn. 119; a.A. GK-Kraft, Rn. 76). Dasselbe gilt während eines Arbeitskampfes (ArbG Frankfurt 24.3.99, AuR 99, 412; Däubler, Gewerkschaftsrechte, Rn. 242; ErfK-Eisemann, Rn. 6; Fitting, a.a.O.; Gamillscheg, S. 1277; differenzierend Richardi, a.a.O.: Ruhen des Zugangsrechts nur während des Arbeitskampfes, wenn der Betrieb in diesen bereits einbezogen ist). Die Gegenmeinung übersieht, dass Arbeitskämpfe tariffähiger Parteien vom Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit und der Wahrung des Friedens des Betriebs ausdrücklich nicht berührt werden (§ 74 Abs. 2 BetrVG), das Betriebsratsamt im Arbeitskampf uneingeschränkt fortbesteht (→ **Betriebsrat**) und auf den Betriebsrat gerade im Arbeitskampf vielfältige Aufgaben zukommen (→ **Betriebsrat**, → **Betriebsversammlung**), die für ihn den Rückgriff auf die Gewerkschaft in ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Unterstützungsfunktion in besonderem Maße erforderlich machen können.

Gerade in der Ausnahmesituation eines Streiks kann die rechtlich kompetente Beratung des Betriebsrats von besonderer Bedeutung sein (ArbG Frankfurt 24.3.99, a.a.O.). Die Wahrnehmung betriebsverfassungsrechtlicher Aufgaben durch eine streikführende Gewerkschaft ist durch das Gesetz nicht eingeschränkt. Die in der Literatur geäußerte Befürchtung der rechtsmissbräuchlichen Ausübung des Zugangsrechts ergibt sich weder zwingend aus dem Charakter eines Arbeitskampfes, noch ist sie als rechtlich durchgreifendes Argument zur vorsorglichen Einschränkung des Zugangsrechts geeignet (so aber GK-Kraft, a.a.O.). Entsprechendes gilt im Rahmen der Personalvertretung, → **Personalrat**).

### 2. Auch das bereits im Grundsatz umstrittene koalitionsrechtliche

**Zugangsrecht des Gewerkschaftsbeauftragten** aus Art. 9 Abs. 3 GG (vgl. dazu DKK-Berg, § 2 Rn. 45 ff.) besteht nach hier vertretener Auffassung auch in Vorbereitung einer Tarifrunde, z.B. zur Information über die Tarifforderungen oder den Stand der Tarifverhandlungen (zur Durchführung einer Betriebsversammlung in diesem Zusammenhang → **Betriebsversammlung**). Umstritten ist das Zugangsrecht zum Zwecke des Aufrufs zum gewerkschaftlichen Streik (bejahend ArbG Mainz 18.4.96 – 8 Ga 1014/96; Däubler, Gewerkschaftsrechte, Rn. 501; Däubler-Wolter, AKR, Rn. 262; a.A. MünchArbR-Otto, § 287 Rn. 21; ähnlich LAG Hamm 23.4.97, BB 97, 1537 (lediglich in Ausnahmefällen denkbar); LAG Bremen 14.1.83, DB 83, 778; ArbG Bamberg 30.6.75, BB 76, 978). Wenn das gewerkschaftliche Streikrecht von der Rechts- und Verfassungsordnung anerkannt und garantiert ist, kann die Ausübung dieses Rechts mit Unterstützung außerbetrieblicher Gewerkschaftsbeauftragter nicht von vornherein für den Arbeitgeber unzumutbar bzw. unverhältnismäßig sein (Däubler a.a.O.).



3. **Arbeitsgerichtliche Verfahren** zur Durchsetzung bzw. Sicherung des Zugangsrechts sollen **nur nach vorheriger Abstimmung** mit dem Justizariat oder der Abt. Rechtsschutz bei der Landesbezirksleitung anhängig gemacht werden.