

Das Streikrecht von A-Z

Stichworte zum Arbeitskampfrecht

**bearbeitet von Peter Berg, Justiziar ver.di-Landesbezirk NRW –
Ressort 1 – Tarif- und Arbeitskampfrecht
Stand: Januar 2016**

Stichworte zum Arbeitskampfrecht

Vorwort zur Neuauflage Januar 2016

Für diese Neuauflage der Stichworte „Das Streikrecht von A-Z - Stichworte zum Arbeitskampfrecht“ wurden die Texte bezüglich neuer Entwicklungen in der Rechtsprechung aktualisiert. Die Textsammlung umfasst über 80 Stichworte. Auch zu der aktuellen Auflage sind kritische Anmerkungen und Hinweise jederzeit sehr willkommen.

Peter Berg
Justiziar ver.di Landesbezirk NRW
Ressort 1 – Tarif- und Arbeitskampfrecht
peter.berg@verdi.de
0211-61824-143

Stichworte zum Arbeitskampfrecht

Ganz nah dran.

Bund-Verlag

Wissenswertes zur Tarifeinheit



Berg / Kocher / Schumann (Hrsg.)

Tarifvertragsgesetz und Arbeitskampfrecht

Kompaktcommentar

Autoren: Berg / Dierßen / Heilmann / Kocher
Schumann / Wankel

5., überarbeitete Auflage

2015. 1.070 Seiten, gebunden

Subskriptionspreis bis 31. Dezember 2015:**€ 89,90**

Danach: € 98,-

ISBN 978-3-7663-6420-3

Das Tarifeinheitsgesetz ist in Kraft. Kern der Neuregelung ist das Prinzip »Ein Betrieb – ein Tarifvertrag«. Im Betrieb soll künftig nur noch ein Tarifvertrag gelten – und zwar der Tarifvertrag der Gewerkschaft mit den meisten Mitgliedern.

Doch das Gesetz ist umstritten, es gibt verfassungsrechtliche Bedenken. Mehrere Gewerkschaften haben Verfassungsbeschwerden eingelegt. Beim praktischen Anwenden der gesetzlichen Tarifeinheit sehen sich Gewerkschaften, Arbeitsgerichte und die Tarifpraxis mit zahlreichen offenen Fragen konfrontiert.

Der Kommentar behandelt das neue Tarifeinheitsrecht eingehend, bewertet es kritisch und erklärt praxisorientiert seine Anwendung. Die Neuauflage ist ein unverzichtbares Update zum gesamten Tarif- und Arbeitskampfrecht:

- Tarifeinheit und die Auswirkungen auf die Praxis
- Tarifliche Regelungen bei Unternehmensumstrukturierungen
- Tarifrucht (z.B. Outsourcing, OT-Mitgliedschaft, Leiharbeit)
- Vorteilsregelungen für Gewerkschaftsmitglieder
- Gewerkschaftliches Klagerecht bei Verstößen gegen Tarifverträge
- Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen
- Gesetzlicher Mindestlohn
- Tariftreue bei der Vergabe öffentlicher Aufträge
- Streik und Daseinsvorsorge
- Solidaritätsstreik, Flashmob, neue Arbeitskampfmittel
- Streikrecht für Beamte und Kirchenbeschäftigte
- Arbeitskampfmittel der Arbeitgeber
- Mitbestimmung im Arbeitskampf
- Tarifautonomie und Streikrecht in Europa

Die Autorinnen und Autoren:

Peter Berg, Rechtsanwalt, Justiziar ver.di Nordrhein-Westfalen.

Martina Dierßen, Rechtsanwältin, Justiziarin ver.di Niedersachsen-Bremen.

Micha Heilmann, Rechtsanwalt, Leiter Rechtsabteilung NGG.

Prof. Dr. Eva Kocher, Professorin für Zivil- und Arbeitsrecht und Zivilverfahrensrecht, Europa-Universität Viadrina Frankfurt/Oder.

Dirk Schumann, Jurist, Bereich Tarifpolitik, IG Metall Vorstand.

Sibylle Wankel, Juristin, Tarifkoordinatorin, IG Metall Bayern.



Stichworte zum Arbeitskampfrecht

Ganz nah dran.

Bund-Verlag

Das Tarifeinheitsgesetz: Folgen für die Arbeit der Betriebsräte?

(Auszug aus: Peter Berg, Tarifeinheitsgesetz – Folgen für die Praxis
in: Arbeitsrecht im Betrieb, Ausgabe 10/2015)

Das TEG kann in Betrieben, in denen tarifpolitisch miteinander konkurrierende Gewerkschaften vertreten sind, auch für die Arbeit der Betriebsräte erhebliche Bedeutung haben. Abgesehen davon, dass sie generell nach § 2 Abs. 1 BetrVG verpflichtet sind, die im Betrieb geltenden Tarifverträge zu beachten, haben die Betriebsräte die Aufgabe, nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Tarifverträge durchgeführt werden. Sie müssen bei der Wahrnehmung ihrer Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte in sozialen und personellen Angelegenheiten (insbesondere §§ 87, 99 BetrVG) die im Betrieb geltenden Tarifverträge korrekt anwenden und in diesem Zusammenhang den Tarifvorrang und Tarifvorbehalt (§ 87 Abs. 1 Eingangssatz, § 77 Abs. 3 BetrVG) beachten. Deshalb müssen die Betriebsräte für ihre Arbeit klären,

welcher Tarifvertrag nach § 4a TVG im Betrieb zur Anwendung kommt und welcher Tarifvertrag den Tarifvorrang und Tarifvorbehalt auslöst.

Was die letztere Frage angeht, löst nach § 4a TVG allein der ausschließlich im Betrieb anwendbare Mehrheitstarifvertrag den Tarifvorrang und Tarifvorbehalt aus. Wenn der Mehrheitstarifvertrag aufgrund streitiger Mehrheitsverhältnisse im Betrieb nicht ohne weiteres ermittelt werden kann, besteht die Gefahr, dass die Gewerkschaftskonkurrenz bei dem Bemühen, bis zum maßgeblichen Stichtag die Mitgliedermehrheit zu erreichen, eher angeheizt als befriedet wird. Arbeitgeber könnten versuchen, zur Herbeiführung ihnen genehmer Mehrheitsverhältnisse den Zuschnitt von Betrieben oder die Zuordnung der Arbeitnehmer zu den Betrieben zu verändern.



Ausführliche Information und Kommentierungen in:
Berg / Kocher / Schumann (Hrsg.),
Tarifvertragsgesetz und Arbeitskampfrecht

EINFACH ONLINE BESTELLEN ODER COUPON AUSFÜLLEN UND ABSCHICKEN:

1. Einsteigen auf www.bund-verlag.de/6420 2. Daten eingeben 3. Absenden

Exempl.	Best.-Nr. 978-3-7663-	Autor / Kurztitel	Prels / €
	6420-3	Berg / Kocher / Schumann (Hrsg.) Tarifvertragsgesetz und Arbeitskampfrecht	89,90

der buchladen im ver.di-Haus
Rat.geber GmbH
Bona-Pelzer-Weg 4
10179 Berlin
Tel. 030 / 6956-1263 · Fax 030 / 6956-3163
Webshop: www.buchladen-ratgeber.de
derbuchladen@ratgeber-gmbh.de

SERVICE-FAX: 069 / 79 50 10-11

Absender: Frau Herr
Name / Vorname: _____
Rma: _____
Telefon: _____
E-Mail: _____
Straße / Nr.: _____
PLZ / Ort: _____
Datum / Unterschrift: _____



Postfach
60424 Frankfurt am Main
Infotelefon:
0 69 / 79 50 10-20
Fax:
0 69 / 79 50 10-11
Internet:
www.bund-verlag.de
E-Mail:
kontakt@bund-verlag.de

INHALTSVERZEICHNIS:

Abmahnung	7
Altersteilzeit und Streik	8
Andere Gewerkschaften	10
Andersorganisierte	11
Anerkennungstarifverträge	12
Arbeitslosengeld II	14
Arbeitslosenversicherung	15
Arbeitszeitkonten	16
Aufsichtsratsmitglieder (ArbeitnehmervertreterInnen)	17
Aushilfsarbeitnehmer	18
Ausländische Arbeitnehmer	19
Ausperrung (heiß)	20
Ausperrung (kalt)	21
„Ausstempeln“ und Abmelden	22
Auszubildende	25
Außenseiterarbeitgeber	27
Außertarifliche Angestellte	28
Beamte	29
Befristete Arbeitsverträge	32
Betriebsrat	33
Betriebsversammlung	37
Boycott	39
Demonstration und Versammlung	41
Demonstrationsstreik/Politischer Streik	46
DGB	47
Dienstordnungsangestellte	48
Einstweilige Verfügung der Arbeitgeber	49
Elternzeit und Elterngeld	50
Erzwingungsstreik	52
Feiertage	53
Firmentarifverträge	55
Flächentarifverträge	56
Flashmob-Aktionen	57
Flucht in den Arbeitgeberverband	58
Flugblätter	59
Fremdfirmen	60
Friedenspflicht	61
Gewerkschaftlicher Rechtsschutz	65
Gleitzeit	66
Information und Werbung im Betrieb durch Gewerkschaften	67
Info-Stände	69
Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)	70
Kirchen	71
Krankenversicherung/Pflegeversicherung	73
Krankheit (Entgeltfortzahlung)	77
Kurzarbeit	78

Stichworte zum Arbeitskampfrecht

Lautsprecher	80
Leiharbeitnehmer	81
Maßregelungsverbot.....	83
Mutterschutz.....	86
Notdienst	87
OT-Mitgliedschaft / OT-Verband	95
Partizipationsstreik	96
Personalrat	98
Polizei.....	99
Rentenversicherung	101
Scheitern der Verhandlungen, Ultima-Ratio-Prinzip	102
Schlichtungsverfahren.....	103
SchülerInnen in der Kranken-, Gesundheits-, Entbindungs- und Altenpflege .	104
Schwerbehinderte Menschen	105
Solidaritätsstreik und Solidaritätsaktivitäten	106
Steuerfragen.....	109
„Stilllegung“ des Betriebes.....	110
Strafbare Handlungen	112
Streik	116
Streikbrucharbeiten	118
Streikbrechereinsatz.....	120
Streikbruchprämie	122
Streikleitung.....	123
Streikposten	124
Streikrecht von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen.....	126
Streikunterstützung	128
Tarifzuständigkeit von ver.di.....	129
Unfall/Unfallversicherung.....	130
Unorganisierte	132
Urabstimmung	133
Urlaub.....	134
Verbandsflucht im Arbeitskampf.....	136
Vermögenswirksame Leistung	137
Warnstreik	138
Wellenstreik.....	139
Zugangsrecht von Gewerkschaftsbeauftragten	140

Stichworte zum Arbeitskampfrecht

Abmahnung

Während einer Tarifeinvernehmlichkeit, vor allem beim Streik kommt es gelegentlich vor, dass Arbeitnehmer wegen bestimmter Verhaltensweisen vom Arbeitgeber **abgemahnt** werden. Im Regelfall werden Abmahnungen durch eine nach Beendigung der Tarifeinvernehmlichkeit zwischen den Tarifparteien vereinbarte sogenannte **Maßregelungsklausel** (→ [Maßregelungsverbot](#)) erledigt.

Sollte eine derartige Klausel ausnahmsweise nicht durchgesetzt werden können, haben abgemahnte Arbeitnehmer die Möglichkeit, die Aufnahme einer Gegendarstellung in die Personalakte zu verlangen und/oder **Klage beim Arbeitsgericht** zu erheben.

Eine Abmahnung wegen der Beteiligung an einem Streik **verstößt gegen Art 9 Abs. 3 GG**, ist als gegen die Wahrnehmung des Streikrechts gerichtete Maßnahme rechtswidrig ist (Art. 9 Abs. 3 Satz 2 GG) und verstößt gegen das gesetzliche **Maßregelungsverbot des § 612a BGB** (→ [Maßregelungsverbot](#)). Ist die Abmahnung ungerechtfertigt, verurteilt das Arbeitsgericht den Arbeitgeber dazu, die Abmahnung aus der Personalakte zu entfernen (so z.B. ArbG Krefeld 27.5.08, Az. 4 Ca 2996/07 – Solidaritätsstreik von Erzieherinnen in Krefeld zur Unterstützung der Landesbeschäftigten; ArbG Würzburg 11.1.10, Az. 8 Ca 874/09 – Partizipationsstreik Öffentlicher Dienst; ArbG Ulm 10.3.06, Az. 7 Ca 348/05 – Partizipationsstreik Verlag; Hessisches LAG 20.8.10, Az. 19 Sa 1835/09 – Verbreitung Tarifinformationen und Streikaufruf durch E-Mail im Betrieb eines Universitätsklinikums; ArbG Bielefeld 1.3.06, Az. 3 Ca 3648, 3662 und 3663/05 – Streik Zeitungszusteller).

Ob es erfolgsversprechend und/oder taktisch sinnvoll ist, wegen einer Abmahnung eine Gegendarstellung zu verlangen oder beim Arbeitsgericht Klage zu erheben, ist im Einzelfall zu prüfen und zu entscheiden (→ [Gewerkschaftlicher Rechtsschutz](#)).

Die **Drohung mit einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses** im Falle der Beteiligung an einem rechtmäßigen (Warn-)Streik ist ein unzulässiger Eingriff in das Streikrecht und kann – auch auf Antrag der streikführenden Gewerkschaft – im **Wege der einstweiligen Verfügung gerichtlich untersagt** werden (so z.B. durch ArbG Berlin 14.10.09, Az. 1 Ga 18360/09); ArbG Köln 26.5.89, Az. 16 Ga 40/89).

Altersteilzeit und Streik

1. Arbeitsrechtlich

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

Altersteilzeiter in der sogenannten Aktivphase der Altersteilzeit können sich daher am Streik beteiligen. Für die Zeit der Beteiligung an einer 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 ist das sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis suspendiert. Deshalb gilt für Altersteilzeiter folgendes:

a) Rentenzugang

Nach § 237 SGB IV ist der Rentenzugang erst 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 09.05.2016 – 24.06.2016

Sowohl im Monat Mai als auch im Monat Juni 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 Altersteilzeitlern ergeben, die sich lediglich zwei Jahre in Altersteilzeit befinden und sich einen vollen Kalendermonat ununterbrochen an einem Streik beteiligt haben.

b) Wertguthaben

In der verblockten Altersteilzeit wird in der in der sogenannten Aktivphase (Arbeitspflicht) ein Wertguthaben für die spätere Passivphase (Freistellung) gebildet. In der **Zeit der Streikteilnahme** wird **kein Wertguthaben** angespart.

Da sich Aktiv- und Passivphase 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.) oder es zu höheren Rentenabschlägen kommen kann.

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

Beispiel:

36 Monate Altersteilzeit, 1-monatiger Streik, hälftige Nacharbeit

Aktivphase	Passivphase	Gesamtdauer	
<i>18 Monate</i>	<i>18 Monate</i>	<i>36 Monate</i>	<i>Normalfall</i>
<i>17 Monate (plus 1 Monat Streik)</i>	<i>nur 17 Monate</i>	<i>35 Monate</i>	<i>Altersteilzeit endet früher</i>
<i>17 Monate (plus 1 Monat Streik und 0,5 Monate Nacharbeit)</i>	<i>17,5 Monate</i>	<i>36 Monate</i>	<i>Altersteilzeit endet zum vorgesehenen Zeitpunkt</i>

Die erforderliche Entrichtung von Anteilen des Wertguthabens durch den Arbeitgeber kann bei Beendigung des Streiks zur Vermeidung von Nachteilen wegen der Beteiligung an einem Streik auch zum Gegenstand einer sogenannten **Maßregelungsklausel** gemacht werden (→ [Maßregelungsverbot](#)).

Andere Gewerkschaften

Die arbeitskampfrechtliche Situation der Mitglieder anderer tarifzuständiger 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 bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen zum **Solidaritätsstreik** oder anderen Formen der Solidaritätsbekundung und Unterstützung (→ [Solidaritätsstreik und Solidaritätsaktivitäten](#)) aufrufen.

Die Mitglieder anderer Gewerkschaften sind nach zutreffender (**aber streitiger**) Auffassung grundsätzlich berechtigt, sich an einem Streik von ver.di zu beteiligen (→ [Streikrecht von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern](#)) und haben das Recht, die Verrichtung von **Streikbrecherarbeiten** (→ [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 Streik einer anderen DGB-Gewerkschaft beteiligen, die satzungsgemäßen Unterstützungsleistungen.

Zur Abstimmung zwischen den DGB-Gewerkschaften (→ [DGB](#)).

(→ [Andersorganisierte](#))

Andersorganisierte

Die **Mitglieder anderer Gewerkschaften** sind nach zutreffender (**aber streitiger**) Auffassung grundsätzlich berechtigt, sich an einem Streik von ver.di zu beteiligen (→ **Streikrecht von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern**) und haben das Recht, die Verrichtung von Streikbrecherarbeiten (→ **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 Streik einer anderen DGB-Gewerkschaft beteiligen, die satzungsgemäßen Unterstützungsleistungen.

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

(→ **Andere Gewerkschaften**)

Anerkennungstarifverträge

1. Bei einem Streik um einen mit einem Arbeitgeberverband abgeschlossenen Flächentarifvertrag (→ [Flächentarifverträge](#)) stellt sich die Frage, ob die **Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen 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 der Branche bzw. des Tarifgebiets, abgeschlossen zwischen ver.di und einem Arbeitgeberverband, im Unternehmen 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 können Unternehmen mit (dynamischen) Anerkennungstarifverträgen dann in die **Auseinandersetzung um einen Flächentarifvertrag 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 xy des Tarifgebietes yx zwischen ver.di und dem Arbeitgeberverband xy in ihrer jeweiligen Fassung.“

Eine **Kündigung des Anerkennungstarifvertrages** und die **Aufstellung von Forderungen** gegenüber dem Unternehmen sind in diesem Fall **nicht erforderlich**. In dem Unternehmen können zur gleichen Zeit wie in den verbandsgebundenen Unternehmen **Warnstreiks** (→ [Warnstreik](#)) und **Erzwingungsstreiks** (→ [Erzwingungsstreik](#)) durchgeführt werden.

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 Übernahme des Tarifabschlusses mit dem Arbeitgeberverband unter einem **Vorbehalt** steht, jeweils erst durch **besondere Vereinbarungen** mit den Unternehmen umgesetzt oder in Kraft gesetzt werden muss oder der Flächentarifvertrag nur **mit abgeändertem Inhalt** im Anerkennungstarifvertrag übernommen wurde. In diesen Fällen muss in der Regel vor der Einbeziehung des Unternehmens in den Streik der Anerkennungstarifvertrag gekündigt, Forderungen zum Abschluss eines neuen Anerkennungstarifvertrages erhoben und darüber erfolglos verhandelt worden sein (→ [Außenleiterarbeitgeber](#)).

Der Zwang zur Kündigung des „modifizierten“ Anerkennungstarifvertrages zwecks Herstellung der **Arbeitskampffreiheit** in der Tarifaufeinanderersetzung um den Flächentarifvertrag kann in diesem Fall nur dadurch vermieden werden, dass in einem derartigen Anerkennungstarifvertrag **ausdrücklich vereinbart** wird, dass sich der tarif- und arbeitskampfrechtliche Status des Anerkennungstarifvertrages jeweils **nach dem tarif- und arbeitskampfrechtlichen Status des Flächentarifvertrages richtet**, 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](#))

(→ [Partizipationsstreik](#))

Arbeitslosengeld II

Die Inanspruchnahme von **Arbeitslosengeld II** (§ 7, 19 SGB II) kommt im Regelfall nur für streikende bzw. ausgesperrte **nichtorganisierte** Beschäftigte bzw. für solche Gewerkschaftsmitglieder in Betracht, bei denen die satzungsgemäßen Voraussetzungen für den Erhalt von Streikunterstützung (noch) nicht vorliegen, die also beispielsweise bei Beginn des Arbeitskampfes noch nicht die satzungsrechtliche Wartezeit erfüllt bzw. der Dauer (ein Monat bzw. drei Monate) und der Höhe nach nicht den satzungsgemäßen Beitrag bezahlt haben. Ein Anspruch besteht allerdings nur bei »Hilfebedürftigkeit« (§ 7 SGB II).

Beschäftigte, die von »**kalter Aussperrung**« (= »arbeitskampfbedingter Kurzarbeit«) betroffen sind und deshalb weder Arbeitsentgelt noch Kurzarbeitergeld erhalten, können ebenfalls einen Antrag auf Gewährung von Arbeitslosengeld II stellen. Die Gewerkschaftssatzungen sehen Unterstützungsleistungen für »kalt ausgesperrte« Mitglieder nicht vor.

(→ [Aussperrung \(heiß\)](#))

(→ [Aussperrung \(kalt\)](#))

(→ [Kurzarbeit](#))

(→ [Streikrecht von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen](#))

(→ [Streikunterstützung](#))

Arbeitslosenversicherung

1. Bei Streik und Aussperrung, also in Zeiten, für die kein Arbeitsentgelt bezahlt wird, besteht das **Versicherungspflichtverhältnis längstens einen Monat** fort (§ 7 Abs. 3 SGB IV).
2. **Die Zeiten des Fortbestehens wirken anwartschaftsbegründend** i.S.v. § 123 Abs. 1 SGB III (ab 1.4.2012 § 142 Abs. 1 SGB III). Lücken des Versicherungspflichtverhältnisses können im Einzelfall dazu führen, dass kein Anspruch auf Arbeitslosengeld entsteht, wenn nämlich nicht zwölf Monate Versicherungspflicht während eines Zeitraums von zwei Jahren bestanden hat (§ 124 Abs. 1 SGB III; ab 1.4.2012 § 143 Abs.1 SGB III).
3. Das Bemessungsentgelt (§ 131 SGB III; ab 1.4.2012 § 151 SGB III) für die **Höhe des Arbeitslosengeldes** richtet sich nach dem im Bemessungszeitraum (1 Jahr: § 130 Abs. 1 SGB III; ab 1.4.2012 § 150 Abs. 1 SGB III) vor Entstehung des Anspruches abgerechneten Arbeitsentgelt. Wenn darin weniger als 150 Tage mit Arbeitsentgelt enthalten sind, wird der Zeitraum auf zwei Jahre erweitert (§ 130 Abs. 3 Nr. 1 SGB III; ab 1.4.2012 § 150 Abs. 3 Nr. 1 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 (ab 1.4.2012 §§ 160, 100 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 = AiB 95, 136).

Etwas anderes kann nur gelten, wenn dies zwischen **Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart** wird (z.B. Fortzahlung des Entgelts während der Zeit der Beteiligung an einem Warnstreik und entsprechender Zeitabzug vom Arbeitszeitkonto).

Nach zutreffender (**aber streitiger**) Auffassung kann eine derartige Regelung allerdings nicht durch den **Betriebs- oder Personalrat** mit dem Arbeitgeber vereinbart werden. Die Regelungsbefugnis der Betriebsparteien erstreckt sich nicht auf das Arbeitskampfgeschehen und das Verhalten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Streik (LAG Frankfurt/M. 3.10.84, DB 86, 178; Buschmann, AuR 95, 38, 40). Das BAG hält dies allerdings grundsätzlich für zulässig (BAG 30.8.94, AP Nr. 132 zu Art. 9 GG Arbeitskampf = AiB 95, 136 mit Anmerkung Mayer).

Die Beschäftigten sind **nicht verpflichtet**, die Zeit der Streikteilnahme **vor- oder nachzuarbeiten** (BAG 26.7.05, DB 06, 393). Die Vor- oder Nacharbeit von Streikzeiten widerspricht auch dem Zweck des Streiks, durch die Vorenthaltung der Arbeitskraft und die damit verbundene Betriebsstörung Druck auf die Arbeitgeberseite auszuüben und deren Kompromissbereitschaft zu fördern.

(→ [„Ausstempeln“ und Abmelden](#))

(→ [Gleitzeit](#))

Aufsichtsratsmitglieder (ArbeitnehmervertreterInnen)

Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat dürfen sich in ihrer Eigenschaft **als Gewerkschaftsvertreter, Gewerkschaftsmitglieder und Arbeitnehmer** aktiv auch an einem Arbeitskampf in dem Unternehmen beteiligen, dessen Aufsichtsrat sie angehören.

Das Aufsichtsratsamt wird durch den Arbeitskampf rechtlich nicht berührt.

Die Arbeitskampfleitungen sind rechtzeitig über Aufsichtsratssitzungen zu unterrichten, die während eines Arbeitskampfes im Unternehmen stattfinden.

(→ [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.

(→ [Befristete Arbeitsverträge](#))

(→ [Streikbrecherarbeiten](#))

(→ [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 ihre Rechte und Pflichten als Gewerkschaftsmitglieder im Arbeitskampf.
2. Dem ausländischen Arbeitnehmer kann allein wegen und während der Teilnahme am Arbeitskampf – als Streikender, Ausgesperrter oder als Streikhelfer und Streikposten – **keine Gefahr** für die **Arbeitserlaubnis oder Aufenthaltstitel** erwachsen. Wenn von Arbeitgeberseite gegenteilige Behauptungen zur Verunsicherung verbreitet werden, muss dem im Vorfeld der Streiks durch entsprechende Aufklärung entgegen getreten werden.
3. In folgender Hinsicht ist jedoch **besondere Umsicht** geboten:
 - Sollten ausländische Arbeitnehmer wegen finanzieller Arbeitskampffolgen (besonders bei **langer Arbeitskempfdauer**) **Arbeitslosengeld II** in Anspruch nehmen (→ [Arbeitslosengeld II](#)), besteht nach dem Ausländergesetz (§§ 50 ff.) das Risiko der **Ausweisung**, wenn sie nicht als EU-Staatsangehörige oder durch entsprechende zwischenstaatliche Abkommen geschützt sind oder die Niederlassungserlaubnis besitzen).
 - Ausländische Arbeitnehmer dürfen noch weniger als deutsche Gewerkschaftsmitglieder in die Gefahr **strafbarer Handlungen** gebracht werden, weil hieraus ebenfalls das Risiko der Ausweisung nach dem Ausländergesetz (bei Verurteilung wegen eines Verbrechens oder Vergehens gemäß § 53) erwachsen kann.
 - Ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen in die Vorbereitung und Durchführung eines Arbeitskampfes uneingeschränkt einbezogen werden. Im Bedarfsfall sollte in Absprache mit der zuständigen Arbeitskampfleitung dafür gesorgt werden, dass die Streikinformationen in die Landessprache übersetzt werden, und dass Streikhelfer und Streikposten über die erforderlichen Sprachkenntnisse verfügen.

(→ [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.

(→ [Aussperrung \[kalt\]](#))

(→ [“Stillegung“ 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 der IG Metall 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 Metalller/innen rechtswidrig das Kurzarbeitergeld vorenthielten. Dieser Rechtsbruch wurde von der Regierung Kohl 1986 durch eine Änderung des **§ 116 AFG** (jetzt: **§ 146 SGB III**; ab 1.4.2012 § 160 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** (ab 1.4.2012 § 160 SGB III).

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

- (→ [Aussperrung \[heiß\]](#))
- (→ ["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; 26.7.05 AP Nrn. 114, 123, 170 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 Arbeitnehmerinnen und 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 26.7.05, a.a.O.; 7.4.92, a.a.O.; ErfK-Linsenmaier, Art. 9 GG Rn. 172; Otto, § 14 Rn. 5).

3. Die mit der Streikbeteiligung verbundene **Suspendierung der Arbeitspflichten 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/Deinert-Deinert, § 136 Rn. 43).

4. 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?), gelten diese nicht für den Fall der Streikbeteiligung. Dieser wird im Normalfall von den betrieblichen Regelungen nicht erfasst und liegt auch außerhalb der Regelungsbefugnis der Betriebsparteien (vgl. dazu unten4.).

5. Unabhängig davon werden derartige Verhaltens- und Abmeldepflichten durch die Erklärung der Streikbeteiligung als **arbeitsvertragliche Nebenpflicht 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 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 vor 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 Recht der streikführenden Gewerkschaft beeinträchtigen, im Rahmen der freien Wahl der Kampfmittel Streikmaßnahmen nach Beginn und Umfang überraschend und ohne Vorankündigung für den Arbeitgeber durchzuführen (LAG Köln 29.10.98, AuR 99, 118; LAG Niedersachsen 1.2.80, AP Nr. 69 zu Art. 9 GG Arbeitskampf; Kissel, § 42 Rn. 15; Otto, § 8, Rn. 2 ff.).
- c) Die Verpflichtung zur **Bedienung der elektronischen Zeiterfassung** bei Verlassen und Betreten des Betriebs vor bzw. nach dem Streik 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 (ArbG Braunschweig, a.a.O.).
6. Hinzu kommt, dass das zulässige **Abmelden über die elektronische Zeiterfassung** außerhalb der (oder bei Fehlen einer) Kernarbeitszeit die **Arbeitspflicht beendet**, mit der Konsequenz, dass der Arbeitnehmer sich anschließend nicht im Streik (= Vorenthaltung der Arbeitskraft), sondern in seiner **Freizeit** befindet (BAG 26.7.05, a.a.O.). In einer derartigen Konstellation ist es dem Arbeitgeber im Übrigen verwehrt, wegen der „Streikbeteiligung“ in der Freizeit eine Entgeltkürzung vorzunehmen (BAG 26.7.05, a.a.O.).
7. Soweit in **Betriebs- oder Dienstvereinbarungen zur elektronischen Zeiterfassung** und **flexibler Arbeitszeitsystemen** An- und Abmeldepflichten geregelt sind, wird deren Auslegung in der Regel ergeben, dass die dort geregelten Verpflichtungen zur Bedienung der elektronischen Zeiterfassung sich nicht auf Abwesenheitszeiten aus Anlass eines Streiks beziehen (so auch Buschmann, AuR 1995, 38, 40). Die Regelungsbefugnis der Betriebsparteien erstreckt sich nach zutreffender (**aber umstrittener**) Auffassung nicht auf das Arbeitskampfgeschehen und das Verhalten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Streik (LAG Frankfurt/M. 3.10.84, DB 86, 178; Buschmann, AuR 95, 38, 40). Das BAG hält dies allerdings grundsätzlich für zulässig (BAG 30.8.94, AP Nr. 132 zu Art. 9 GG Arbeitskampf = AiB 95, 136 mit Anmerkung Mayer). An die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen gerichtete **Aushänge oder Äußerungen des Arbeitgebers/des Dienststellenleiters**, mit denen dieser seine (nach hier vertretener

Meinung unzutreffende) Rechtsauffassung zum Ausdruck bringt, es bestehe bei Teilnahme an einem Streik eine Verpflichtung, sich durch Bedienung des Zeiterfassungsgeräts oder Unterrichtung des Vorgesetzten, beim Arbeitgeber abzumelden, unterliegen nicht der Mitbestimmung des Personalrats gemäß §§ 66 Abs. 1, 72 Abs. 4 Nr. 9 LPVG NW (OVG NRW 25. 8. 05 – 1 A 4725/03.PVL).

8. Während und nach einem Streik bleibt es dem Arbeitgeber unbenommen, die Abwesenheitszeiten streikender Arbeitnehmer **zu Abrechnungszwecken** zu kontrollieren und zu erfassen. Nach Streikende kann der Arbeitgeber im Bedarfsfall vom Arbeitnehmer **zu Abrechnungszwecken** eine Klarstellung seiner Streikbeteiligung und des zeitlichen Umfangs der Streikbeteiligung verlangen.

(→ [Arbeitszeitkonten](#))

(→ [Gleitzeit](#))

Auszubildende

1. Auszubildende können sich nach ganz überwiegender Auffassung 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 Teilnahme am Streik 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 in NRW für die Zeit eines Berufsausbildungsverhältnisses, das vor Vollendung des 21. Lebensjahres begonnen hat (§ 38 Abs. 2 SchulG NRW).

Nach zutreffender (**aber streitiger**) 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. § 13 Nr. 2 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 oder in sonstiger Weise zu maßregeln.

(→ Abmahnung)

(→ Maßregelungsverbot)

(→ SchülerInnen in der Kranken-, Gesundheits-, Entbindungs- und Altenpflege).

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 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. **Warnstreik** und **Erzwingungsstreik** sind möglich, wenn

- 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 **Tarifverhandlungen aufgefordert** worden ist **und**
- mindestens **eine Tarifverhandlung erfolglos** stattgefunden oder der Arbeitgeber Tarifverhandlungen **abgelehnt** hat.

Unter diesen Voraussetzungen kann ein Außenseiterarbeitgeber auch zeitgleich mit einem Arbeitskampf zur Durchsetzung eines Flächentarifvertrages bestreikt werden.

(→ [Anerkennungstarifverträge](#))

(→ [Firmentarifverträge](#))

(→ [Friedenspflicht](#))

(→ [Scheitern der Verhandlungen, ultima-ratio-Prinzip](#))

(→ [OT-Mitgliedschaft / OT-Verband](#))

(→ [Tarifzuständigkeit der ver.di](#))

Außertarifliche Angestellte

Außertarifliche Angestellte bzw. **AT-Angestellte** werden **vom persönlichen Geltungsbereich** der Tarifverträge nicht **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.

Unabhängig davon haben auch AT-Angestellte grundsätzlich – ebenso wie alle anderen Arbeitnehmer – ein **Streikrecht**, können sich gegenüber den streikenden Tarifbeschäftigten **solidarisch** verhalten und auch die Verrichtung von **Streikbrecherarbeiten** verweigern.

Sie werden in der Regel nicht zur Beteiligung am Streik der Tarifbeschäftigten aufgerufen, können aber in sonstiger Weise in die Tarifaueinandersetzung einbezogen werden.

Ein Aufruf zum Streik kann dann in Frage kommen, wenn die (erstmalige) tarifliche Regelung der Arbeits- und Entgeltbedingungen von AT-Angestellten angestrebt wird oder z.B. für die Tarifbeschäftigten eine Entgelterhöhung durch einen Streik durchgesetzt werden soll und sich die angestrebte Erhöhung des Tarifentgelts der Tarifbeschäftigten unmittelbar und rechtlich gesichert auf die Höhe des Entgelts der AT-Angestellten auswirkt. Schließlich ist bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen auch die Durchführung eines Solidaritätsstreiks der AT-Angestellten möglich.

(→ [Partizipationsstreik](#))

(→ [Solidaritätsstreik und Solidaritätsaktivitäten](#))

(→ [Streikbrecherarbeiten](#))

(→ [Streikrecht von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen](#))

Beamte

1. Das **Streikrecht** der rund 1,7 Millionen **Beamtinnen und Beamten** ist nach wie vor umstritten und wird von der höchstrichterlichen Rechtsprechung und vorherrschenden Rechtsauffassung abgelehnt. Das **Streikverbot für alle Beamtinnen und Beamte** wird aus den „hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums“ (Art. 33 Abs. 5 GG) abgeleitet. Ein derartiges Streikverbot lässt sich nach zutreffender (**aber streitiger**) Auffassung dem Grundgesetz, dem Bundesbeamtengesetz und dem Beamtenstatusgesetz nicht entnehmen und ist mit dem Grundsatz nicht vereinbar, dass Art. 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, § 52 BeamStG).
2. Die Befürworter des Beamtenstreikrechts können sich darüber hinaus auf neuere Entwicklungen in der Rechtsprechung zur **umfassenden völkerrechtlichen Garantie des Rechts auf Kollektivverhandlungen und Streik** stützen. Über die sonstigen internationalen Absicherungen des Beamtenstreikrechts hinaus (UNO, ILO, ESC) garantiert nunmehr auch die **Europäische Menschenrechtskonvention (EMRK)** nach der Rechtsprechung des **Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte (EGMR)** in Art. 11 EMRK grundsätzlich auch für Beamtinnen und Beamte die gewerkschaftliche Betätigungsfreiheit und damit auch das Recht auf Kollektivverhandlungen und Streik (EGMR 12.11.08 – Demir und Baykara, AuR 09, 269; 21.4.09 – Enerji Yapi-Yol Sen, AuR 09, 2299). Danach ist der Ausschluss oder die Einschränkung des Streikrechts nur auf konkreter gesetzlicher Grundlage und nur für solche Beamte zu rechtfertigen, die etwa wie **Angehörige der Streitkräfte, der Polizei oder der Staatsverwaltung** unmittelbar **hoheitliche Funktionen** wahrnehmen.
3. Nachdem sich vor diesem Hintergrund in den letzten Jahren zahlreiche **Beamte und Beamtinnen**, insbesondere auch dem Lehrerbereich, an **Warnstreiks der Tarifangestellten der Länder** beteiligt hatten, reagierten die Dienstherrn in vielen Bundesländern mit der Begründung eines Verstoßes gegen das Streikverbot für Beamte mit **Disziplinarverfügungen**. Aus Anlass der daraufhin anhängig gemachten Klagen der Betroffenen gegen diese Disziplinarmaßnahmen hatten erstmals einige Verwaltungsgerichte entschieden, dass einem beamteten Lehrer das Streikrecht zusteht, und dass Disziplinarmaßnahmen gegen beamtete Lehrer wegen der Beteiligung an einem Streik rechtswidrig sind. Das **BVerwG** hat mit seiner Entscheidung vom 27.2.14 (2 C 1/13, AuR 14, 431) die vorgenannte Rspr. der erstinstanzlichen Gerichte verworfen und bekräftigt, dass das **beamtenrechtliche Streikverbot** als hergebrachter Grundsatz nach Art. 33 Abs. 5 GG nach wie vor verfassungsunmittelbar für alle Beamten und Beamtinnen unabhängig von ihrem Aufgabenbereich gilt. Gleichzeitig hat es allerdings anerkannt, dass Art. 11 EMRK in sei-

ner bindenden Auslegung durch den EGMR **allen** Angehörigen des Öffentlichen Dienstes, die nicht in den Streikkräften, der Polizei und der staatlichen Hoheitsverwaltung beschäftigt sind, sowie ihren Gewerkschaften ein Recht auf Verhandlungen über Kollektivverträge und darauf bezogene Streikmaßnahmen gewährleistet. Es sei aber allein die **Aufgabe des Gesetzgebers**, die Kollision zwischen dem statusbezogenen Streikverbot aus Art. 33 Abs. 5 GG und der funktionsbezogenen Gewährleistung des Streikrechts aus Art. 11 EMRK aufzulösen. Die nationale Rechtsordnung könne nicht im Wege der richterlichen Rechtsfortbildung durch eine konventionskonforme Auslegung von Art. 33 Abs. 5 GG an die funktionsbezogene Gewährleistung des Streikrechts für Beamte in Art. 11 EMRK angepasst werden. Gegen die Entscheidung des BVerwG ist eine Verfassungsbeschwerde beim BVerfG anhängig.

4. Das das BVerwG somit an der unmittelbaren Geltung eines statusbezogenen Streikverbots für Beamte festhält und disziplinarrechtliche Sanktionen selbst wegen der Beteiligung an einem befristeten Warnstreik für rechtmäßig hält, erfordert die **direkte Einbeziehung von Beamten und Beamtinnen in Streiks nach wie vor im Einzelfall eine sorgfältige Prüfung der damit verbundenen Risiken für die Betroffenen und der Auswirkungen auf zukünftige gerichtliche Auseinandersetzungen**.
5. Ist es gesetzlich vorgesehen (so z.B. in § 69 Abs. 3 HBG), dass einem Beamten zur **Ausübung ehrenamtlicher gewerkschaftlicher Betätigung** ohne Kürzung der Besoldung der erforderliche **Urlaub** zu gewähren ist, wenn dies den Dienstbetrieb nicht erheblich beeinträchtigt, soll die Urlaubsgewährung vom Dienstherrn – unter Berücksichtigung der geltenden Streikverbots für Beamte - verweigert werden können, wenn der Urlaub für eine Ordner Tätigkeit bei einer gewerkschaftlichen Demonstration beantragt wird, die in Zusammenhang mit einem **Warnstreik in einer Tarifaueinandersezung mit dem Dienstherrn** durchgeführt wird (HessVGH 18. 11. 14 – 1 A 2303/11).
6. Werden gegen Beamte anlässlich ihrer **Teilnahme an gewerkschaftlichen Streiks Disziplinarverfahren** eingeleitet, hat der **Personalrat** das Recht, festzustellen und zu prüfen, ob die Sanktionen gleichmäßig und unter Beachtung der zugunsten der Beschäftigten geltenden gesetzlichen Bestimmungen eingeleitet und durchgeführt werden (OVG Rheinland-Pfalz 15. 7. 13 – 5 B 10700/13, PR 13, 470.) Der Personalrat kann in diesem Zusammenhang vom Dienstherrn verlangen, dass ihm eine vollständige **Namensliste mit den betroffenen Beschäftigten** zur Verfügung gestellt wird (OVG Rheinland-Pfalz 15. 7. 13, a.a.O.).
7. 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).
8. Die Anordnung des Einsatzes von Beamten auf (von Arbeitern und Angestell-

ten) bestreikten Arbeitsplätzen (**Streikbrechereinsatz von Beamten**) ist rechtswidrig (BVerfG 2.3.1993, DB 1993, 837; PR 1993, 284). Nach h.M. soll allerdings der Streikbrechereinsatz von Beamten „**auf freiwilliger Basis**“ zulässig sein (so etwa ErfK-Linsenmaier GG Art. 9 Rn. 155; Otto § 9 Rn.10, § 12 Rn. 38f.) Dies überzeugt nicht, da Beamte und Beamtinnen wegen ihrer beamtenrechtlichen Gehorsamspflicht keine Möglichkeit haben, die Verrichtung unzumutbarer Streikbrecherarbeit zu verweigern, sondern gezwungen sind, sich aufgrund einer entsprechenden Anordnung ihres Vorgesetzten gegenüber streikenden Tarifangestellten unsolidarisch zu verhalten, selbst wenn die Anordnung rechtswidrig ist. Ein rechtswidriger Einsatz eines Beamten auf einem bestreikten Arbeitsplatz liegt auch vor, wenn dem Beamten lediglich ein **Teil der bestreikten Tätigkeiten eines Arbeitnehmers** übertragen wird (ArbG Bonn 26. 5. 15 – 3 Ga 18/15).

9. (→ [Dienstordnungsangestellte](#))

Befristete Arbeitsverträge

Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit befristeten Arbeitsverträgen gilt für den Arbeitskampf nichts anderes als für die unbefristet Beschäftigten.

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 Streikbrecherarbeiten. Deshalb ist ein Eingehen der betrieblichen Arbeitskampfleitung auf ihre spezielle Situation erforderlich.

(→ [Aushilfsarbeitnehmer](#))

(→ [Streikbrecherarbeiten](#))

(→ [Streikbrechereinsatz](#))

(→ [Streikrecht von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen](#))

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 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 (LAG Hamm 12.3.04, Az. 10 TaBV 161/03; 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 Arbeitskampferbot

Gemäß § 74 Absatz 2 Satz 1 BetrVG sind Maßnahmen des Arbeitskampfes **zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat** unzulässig. Das bedeutet nur, dass es dem Betriebsrat (und dem Arbeitgeber) untersagt ist, „in eigener Sache“ zu Arbeitskampfmaßnahmen aufzurufen (etwa zur Durchsetzung einer Betriebsvereinbarung oder einer sonstigen Forderung).

Die Zulässigkeit der **Beteiligung der Mitglieder des Betriebsrats** in ihrer Eigenschaft als Arbeitnehmer und/oder Mitglied bzw. Vertrauensfrau/-mann von ver.di an einem **gewerkschaftlichen Streik** bleibt davon völlig unberührt. Dies darf lediglich nicht im Namen oder in Funktion des Betriebsrats als Organ oder eines einzelnen Mitglieds des Betriebsrats und/oder unter sonstiger Ausnutzung des Betriebsratsamtes geschehen (vgl. dazu auch oben unter Ziff. 1).

4. Funktionsfähigkeit im Arbeitskampf

Der Betriebsrat verliert durch einen Arbeitskampf nicht seine Funktionsfähigkeit (BAG 21.4.1971, AP Nr. 43 zu Artikel 9 GG Arbeitskampf), das Betriebsratsamt besteht fort. 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). Die Betriebsratsmitglieder haben daher zur Ausübung erforderlicher Betriebsratsarbeit ein **Zugangsrecht zum** bestreikten Betrieb und der Betriebsrat kann daher auch während eines Arbeitskampfes im Betrieb eine **Betriebsratssitzung** oder unter bestimmten Voraussetzungen eine **Betriebsversammlung** durchführen (→ [Betriebsversammlung](#)).

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 seine Ansprüche auf Entgeltfortzahlung nach **§ 37 Absatz 2 und 6 BetrVG** nicht, 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. Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte

Auch im Arbeitskampf **bestehen** alle Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte 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 die Verpflichtung des Arbeitgebers Einhaltung des Mitbestimmungsverfahrens **Einfluss auf den Arbeitskampf** haben könnte und zu einer **ernsthaften Beeinträchtigung der Kampfparität zu Lasten des Arbeitgebers** führen würde (BAG, a.a.O.).

Das bedeutet im einzelnen:

- 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 und Schichtverschiebungen oder Einstellungen und Beschäftigung von Arbeitnehmern fremder Unternehmen beabsichtigt sind (BAG 10.12.2002, DB 03, 2072; BAG 13.12.2011 – 1 ABR 2/10; LAG Rheinland-Pfalz 21.3.2013 – 10 TaBV 41/12; Hessisches LAG 10.3.2011 – 9 TaBV 173/10; ähnlich LAG Köln 22.6.2002, DB 93, 838; LAG Frankfurt 22.2.1990, Az. 12 TaBV Ga 1/90). **Die Informationsrechte des Betriebsrats entfallen in derartigen Fällen nach der Rechtsprechung des BAG auch 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. einem Unternehmen) Arbeitnehmer in einen bestreikten Betrieb (bzw. in ein Unternehmen) versetzt werden sollen (BAG 19.2.1991, DB 1991, 1627).

Dies hat das BAG neuerdings **weitergehend** dahingehend **eingeschränkt**, dass das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats **im abgebenden nicht bestreikten Betrieb** auch dann entfallen soll, wenn der Arbeitgeber Arbeitnehmer zur Verrichtung von Streikbrecherarbeiten in einen anderen bestreikten Betrieb **seines Unternehmens** versetzen will (BAG v. 13.12.2011 – 1 ABR 2/10).

Will der Arbeitgeber **eines nicht bestreikten Unternehmens** Arbeitnehmer zur Verrichtung von Streikbrecherarbeiten **in ein anderes bestreiktes Unternehmen** (auch wenn beide Unternehmen demselben Konzern angehören) versetzen, behält der Betriebsrat des nicht bestreikten abgebenden Unternehmens seine Mitbestimmungsrechte in personellen Einzelmaßnahmen (LAG Schleswig-Holstein 29.5.2013 – 6 TaBV 30/12).

- Bei personellen Maßnahmen **im bestreikten Betrieb** entfallen die Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nicht schon wegen des Arbeitskampfes als solchem, sondern erst dann, 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 Streikbrecherarbeit verweigert werden (→ [Streikbrecherarbeiten](#)).

- Die arbeitskampfbedingte **Einschränkung der Mitbestimmungsrechte** des Betriebsrats in personellen und sozialen Angelegenheiten durch die Rechtsprechung des BAG gilt allerdings **nur bis zur Beendigung des Arbeitskampfes**. Wird z.B. vom Arbeitgeber eine ursprünglich arbeitskampfbedingt durchgeführte personelle Maßnahme über das Ende des Arbeitskampfes hinaus aufrechterhalten oder will der Arbeitgeber nach Beendigung des Arbeitskampfes zur Kompensation von Streikfolgen Mehrarbeit durchführen, hat er die **Beteiligungsrechte des Betriebsrats uneingeschränkt zu beachten** (ArbG Oldenburg 21. 5. 15 – 6 BVGa 2/15; ArbG Stuttgart 24. 4. 15 – 9 BVGa 1/15; Fitting, § 74 Rn. 23) bzw. die Beteiligung des Betriebsrats **unverzüglich nachzuholen**.
- 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** (vgl. dazu Berg/Kocher/Platow/Schoof/Schumann, Tarifvertragsgesetz und Arbeitskampfrecht, AKR, Rn. 427ff.). Insbesondere bei arbeitskampfbedingten personellen Maßnahmen und arbeitskampfbedingter Mehrarbeit bestehen für die **gerichtliche Durchsetzung der vollen Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte** des Betriebsrats wegen der gefestigten Rechtsprechung des BAG zur Zeit 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 die zuständige Arbeitskampfleitung unverzüglich zu informieren. Die rechtliche Bewertung und das praktische Vorgehen hängen 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 grundsätzlich auch während eines **Streiks oder einer Aussperrung** durchgeführt werden und sind wie Arbeitszeit zu vergüten (BAG vom 5.5.1987, AuR 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 \(kalt\)](#)).

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 BetrVG **nicht auf einen bestimmte Maximaldauer begrenzt**, sondern richtet sich sachlich nach dem Umfang der zu behandelnden Themen, der Länge der zu erstattenden Berichte, dem Informationsbedürfnis der Teilnehmerinnen und Teilnehmer 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, drei oder mehr Stunden**, im Einzelfall 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 im Hinblick auf den Arbeitsausfall die erforderlichen 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.

(→ [Betriebsrat](#))

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, abubrechen 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 Pression 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 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 der Boykott streikbegleitend durchgeführt wird und/oder das Boykottziel (auch) auf die Erfüllung von Tarifforderungen gerichtet ist, muss der gewerkschaftliche Boykottaufruf in jedem Fall auch vorsorglich arbeitskampfrechtlich geprüft werden. In diesem Zusammenhang ist insbesondere die Frage zu klären, ob wegen Bestehens der tariflichen Friedenspflicht ein Arbeitskampfverbot bestehen könnte (→ **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 Zulieferstopp). Ist der Streik als solcher rechtmäßig, sind derartige Aufrufe ebenfalls zulässig (BAG 21.6.88, DB 88, 1952 [Einzelhandel]; ArbG München 14.6.89, Az. 8 Ga 78/98 [Kaufhaus]; ArbG Darmstadt 13.12.05, Az. 3 Ga 8/05 [Zeitschriftenladen]). 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; 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 und Versammlung

1. Demonstrationsfreiheit

- a) Die **Demonstrationsfreiheit** und die Freiheit der Meinungsäußerung sind elementare politische Grundrechte. Nach **Art. 8 GG** 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.

- b) Art. 8 GG bildet nach h. M. **keine Rechtsgrundlage** für einen **Streik**. Hierzu bedarf es eines Streikaufrufs der Gewerkschaft (→ [Demonstrationsstreik/Politischer Streik](#)). Ruft die Gewerkschaft lediglich zur Teilnahme an einer **Demonstration** und/oder **Kundgebung während der Arbeitszeit** auf, können sich die Arbeitnehmer durch Nutzung etwaiger betrieblicher oder vertraglicher Handlungsmöglichkeiten »von der Arbeit befreien« (z. B. durch Inanspruchnahme von Urlaub oder bestehender Gleitzeitregelungen mit Aus- und Einstempeln; → [Ausstempeln und Abmelden](#); → [Gleitzeit](#)).
- c) **Ansammlungen von Streikposten** oder **Streikenden vor einem bestreikten Betrieb**, die die arbeitskamptypischen **Aufgaben von Streikposten** (→ [Streikposten](#)) wahrnehmen oder die Kunden, Passanten und die Öffentlichkeit vom Anliegen der Streikenden informieren, gehören inzwischen zum typischen Erscheinungsbild von Tarifauseinandersetzungen („Streik im öffentlichen Raum“, vgl. Barzcak, DVBl 14. 758) und genießen den Schutz der Koalitionsfreiheit (Art. 9 Abs. 3 GG) und der Versammlungsfreiheit (Art. 8 Abs. 1 GG). Sie brauchen in analoger Anwendung von § 17 VersG **nicht angemeldet** werden (Barzcak, a.a.O., S. 764) und setzen **keine straßenverkehrsrechtliche Genehmigung** voraus (Barzcak, a.a.O.; vgl. dazu auch Donath/Kühling, AuR 09, 1ff.). Meldet die Gewerkschaft dennoch im Zusammenhang mit einem Streik eine koalitionsrechtliche Demonstration oder Versammlung der Streikteilnehmer an, ist die zuständige Behörde, schon wegen des Gebots der Neutralität des Staates, zur **Geheimhaltung der Veranstaltung verpflichtet** (§ 30 VwVfG; dazu Barzcak, a.a.O.).
- d) Im Zusammenhang mit der Verlagerung der **versammlungsrechtlichen Gesetzgebungskompetenz** vom Bund auf die **Länder** im Zuge der sog.

Föderalismusreform 2006 zeichnet sich die Gefahr ab, dass einige Landesgesetzgeber versuchen, auch das typische Arbeitskampfgeschehen vor den bestreikten Betrieben **versammlungsrechtlich zu kontrollieren und zu disziplinieren** (besonders problematisch das Beispiel des Bayrischen Versammlungsgesetzes ; vgl. BVerfG 17. 2. 09, NJW 09, 1481 [Einstweilige Außerkraftsetzung bzw. Einschränkung der Anwendung von Teilen des Bayerischen Versammlungsgesetzes]; vgl. dazu Wächtler, AuR 09, 179). Landesversammlungsgesetze wurden bisher erlassen in Bayern, Berlin, Niedersachsen, Sachsen und Sachsen-Anhalt. In den übrigen Bundesländern, **wie auch in NRW**, gilt nach wie vor das Versammlungsgesetz (VersG) des Bundes.

2. Versammlungsgesetz (VersG)

a) Anmeldung

Versammlungen und Demonstrationen **sind grundsätzlich erlaubnisfrei, aber 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 der zuständigen Arbeitskampfleitung. Bei der Anmeldung sind die Demonstrationsroute und der Kundgebungsplatz mit der Behörde abzusprechen.

b) Kurzfristig angesetzte und spontane Demonstrationen

Spontane Versammlungen und Demonstrationen 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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wegen des Verhaltens der Arbeitgeberseite ihre Empörung spontan kundgeben, ist das auch ohne vorherige Anmeldung zulässig. Soll aus einem besonderen Anlass kurzfristig eine Demonstration oder Versammlung durchgeführt werden, soll die zuständige Arbeitskampfleitung 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.

c) 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.

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

e) Auflagen, Versammlungsverbot und Auflösung von Versammlungen

Nach Art. 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 bereit sind, desto höher rückt die Schwelle für behördliches Eingreifen wegen Gefährdung der öffentlichen Sicherheit“ (BVerfG 14.5.1985, a.a.O.).

f) 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](#)).

g) „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“.

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](#)).

Demonstrationsstreik/Politischer Streik

Ein Streik, bei dem es nicht um den Abschluss von Tarifverträgen geht, sondern um den nachhaltigen und kollektiven **Ausdruck von Meinungsfreiheit** i. S. d. Art. 5 GG sowie um – an die Politik gerichtete – **Forderungen**, insbesondere im Bereich der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen i. S. d. Art. 9 Abs. 3 GG (**Demonstrationsstreik**), ist nach herrschender Meinung mangels Tarifbezogenheit und unzulässiger Druckausübung auf Regierung und Parlament **unzulässig** (vgl. ErfK-Dieterich, GG Art. 9 Rn. 122). Diese Auffassung verkennt die Reichweite des **Schutzes der Koalitionsfreiheit aus Art. 9 Abs. 3 GG** und ist **unvereinbar mit Art. 6 Nr. 4 der Europäischen Sozialcharta (ESC)**, der eine umfassende Streikgarantie enthält. 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 zu vereinbaren ist. Das Ministerkomitee hat die Bundesrepublik Deutschland wegen dieser restriktiven Rechtslage gerügt und der Bundesregierung »empfohlen«, das auf geeignetem Wege zu ändern (vgl. Däubler, AuR 98, 154).

(→ [Demonstration und Versammlung](#))

(→ [Streik](#))

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 (→ [Solidaritätsstreik und Solidaritätsaktivitäten](#)).

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](#); → [Andersorganisierte](#)).

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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern das Streikrecht zu.

(→ [Beamte](#))

Einstweilige Verfügung der Arbeitgeber

1. Die Arbeitgeber versuchen häufig, durch eine Einstweilige Verfügung, möglichst **ohne mündliche Anhörung**, im Eilverfahren ver.di einen Streik oder bestimmte **Streikmaßnahmen gerichtlich untersagen** zu lassen.

Schwerpunkte von entsprechenden Anträgen der Arbeitgeber sind

- **Generelle Streikverbote**, z.B. wegen angeblicher Verletzung der Friedenspflicht (→ [Friedenspflicht](#); → **Streik**), und
 - „**Gassenverfügungen**“ wegen **Streikpostenstehen** bzw. sog. **Betriebsblockaden** (→ [Streikposten](#)).
2. Gerichtet sind derartige Anträge **gegen ver.di**, zum Teil **gegen einzelne ver.di-Sekretäre** bzw. **Arbeitskampfleitungen** 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 **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 ver.di ausreichend **rechtliches Gehör** zu gewähren.

Es ist notwendig, bei jedem Anhaltspunkt dafür, dass in einer Tarifauseinandersetzung eine Einstweilige Verfügung gegen eine Streikmaßnahme von ver.di beantragt wird, das Justizariat oder die Abt. Rechtsschutz beim Landesbezirk zu unterrichten und Ladungen zu einer mündlichen Verhandlung und zugestellte Antragschriften und gerichtliche Entscheidungen sofort weiterzuleiten. Das gilt auch für alle anderen Rechtstreigkeiten mit arbeitskampfrechtlichem Bezug. Das Justizariat oder die Abt. Rechtsschutz entscheiden dann über die erforderlichen Maßnahmen und beauftragen ggfs. geeignete Prozessvertreter für ver.di bzw. in Anspruch genommene ver.di-Beschäftigte oder –Mitglieder.

(→ [Gewerkschaftlicher Rechtsschutz](#))

Elternzeit und Elterngeld

1. Während der **Elternzeit** nach § 15 des am 1. 1. 07 in Kraft getretenen BEEG **ruht das Arbeitsverhältnis** in der Regel, es sei denn, der Arbeitnehmer geht trotz Inanspruchnahme der Elternzeit (weiter) einer Teilzeitbeschäftigung nach (vgl. § 15 Abs. 4, 5 BEEG). Das Ruhen des Arbeitsverhältnisses hat für die Dauer der Elternzeit die **Suspendierung der gegenseitigen Hauptpflichten** zur Folge. Ein Arbeitskampf wirkt sich daher auf die Elternzeit nicht aus, wenn diese zum Ruhen des Arbeitsverhältnisses führt.
2. Gemäß §§ 1ff. BEEG besteht Anspruch auf **Elterngeld** (als staatliche Entgeltersatzleistung) für Kinder, die nach dem 31. 12. 06 geboren wurden (für vor dem 1. 1. 07 geborene Kinder besteht weiterhin Anspruch auf **Erziehungsgeld** nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz in der bis zum 31. 12. 06 geltenden Fassung). Die Höhe des Elterngeldes ist im Unterschied zum Erziehungsgeld, das in Höhe von 450 Euro bzw. 300 Euro monatlich als pauschalierter Festbetrag gezahlt wird, von der Höhe des Entgelts des Arbeitnehmers abhängig und beträgt in der Regel 67 % des vor der Geburt bezogenen Entgelts, mindestens aber 300 Euro und höchstens 1800 Euro (§ 2 Abs. 1 und 5 BEEG). Die Berechnung des Elterngeldes erfolgt nach dem durchschnittlichen Entgelt in den letzten zwölf Kalendermonaten vor dem Monat der Geburt des Kindes (§ 2 Abs. 1 Satz 1 BEEG). Kalendermonate ohne Entgelt werden dabei grundsätzlich mit dem Betrag 0 in die Berechnung aufgenommen, mit der Folge, dass sich das für die Berechnung maßgebliche durchschnittliche Entgelt und damit auch das Elterngeld verringert. Der Mindestbetrag in Höhe von 300 Euro monatlich (§ 2 Abs. 5 BEEG) steht jedoch allen Anspruchsberechtigten unabhängig von ihrem vor der Geburt erzielten Entgelt zu.
3. Führen **Zeiten der Beteiligung an einem Streik** oder der Betroffenheit durch eine Aussperrung in dem 12-monatigen Berechnungszeitraum wegen der Suspendierung der Entgeltzahlungspflicht des Arbeitgebers zu einer Minderung des für die Berechnung des Elterngeldes maßgeblichen durchschnittlichen Entgelts, kann dies zu einer erheblichen Reduzierung des Elterngeldes und wirtschaftlichen Schlechterstellung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern führen, die sich an einem Streik beteiligt haben. Nach hier vertretener Auffassung ist dies mit dem Verbot der Behinderung der Koalitionsbetätigung bzw. der Wahrnehmung des Streikrechts (Art. 9 Abs. 3 Satz 2 GG) nicht vereinbar. Die im Zusammenhang mit einer Streikbeteiligung drohende Kürzung des Elterngeldes schränkt die Streikfreiheit der betroffenen Arbeitnehmer unverträglich ein.

-
4. Das **BSG ist dieser Auffassung nicht gefolgt**, sondern hält die möglichen streikbedingten Kürzungen des Elterngeldes nach dem BEEG für gesetzes- und verfassungskonform. Insbesondere hat das BSG einen rechtswidrigen Eingriff in die Streikfreiheit und einen **Verstoß gegen Art. 9 Abs. 3 GG verneint** (BSG 17.2.11 – Az. B 10 RG 17/09 R).

(→ [Mutterschutz](#))

Erzwingungsstreik

1. Erzwingungsstreiks werden durchgeführt, wenn in Tarifverhandlungen **nach Ausschöpfung aller Verhandlungsmöglichkeiten** kein akzeptables Verhandlungsergebnis erzielt werden kann. Einem Erzwingungsstreik gehen oft (auch verhandlungsbegleitend) **Warnstreiks** (→ [Warnstreik](#)) voraus. Vor der Durchführung eines Erzwingungsstreiks kann eine **Urabstimmung** (→ [Urabstimmung](#)) durchgeführt werden.
2. Erzwingungsstreiks können **unbefristet**, als **ununterbrochene** Arbeitsniederlegung und unter **Einbeziehung aller streikwilligen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer** des umkämpften Tarifgebiets durchgeführt werden. Sie können von der Gewerkschaft in Abhängigkeit von ihren **arbeitskampftaktischen Überlegungen** und den **Gegenmaßnahmen der Arbeitgeberseite** (→ [Aussperrung](#) [\[heiß\]](#); → [„Stillegung“ des Betriebes](#); → [Streikbrechereinsatz](#)) aber auch im Rahmen einer **flexiblen Streikstrategie** z.B. als Schwerpunktstreik, Teilstreik, Wechselstreik oder Wellenstreik (→ [Wellenstreik](#)) organisiert werden.
3. Erzwingungsstreiks unterliegen den folgenden **Rechtmäßigkeitsvoraussetzungen**:
 - **ver.di** ist für die Branche/das Unternehmen/den Betrieb **tarifzuständig** (→ [Tarifzuständigkeit von ver.di](#)),
 - die **Friedenspflicht** ist **beendet** (→ [Friedenspflicht](#)),
 - ver.di hat den **Abschluss eines Tarifvertrages** von der Arbeitgeberseite **verlangt** und ihr die **Forderungen** mitgeteilt,
 - ver.di hat den Arbeitgeber zu **Tarifverhandlungen aufgefordert und**
 - es hat mindestens **eine Tarifverhandlung erfolglos** stattgefunden **oder** der Arbeitgeber hat Tarifverhandlungen **abgelehnt** (→ [Scheitern der Verhandlungen, Ultima-Ratio-Prinzip](#); → [Schlichtungsverfahren](#)).

(→ [Streik](#))

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. 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 (Warn)Streik nicht von vornherein befristet ist (BAG 31.5.1988, DB 1988, 2260).
3. 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.
4. Nach Auffassung des BAG besteht während eines Streiks oder einer Aussperrung kein Zahlungsanspruch für **Feiertage vor oder nach „Brückentagen“** - wenn also für den Werktag vor oder nach einem Feiertag bzw. zwischen einem Feiertag und einem Wochenende (Betriebs-)Urlaub vereinbart worden ist (BAG 31.5.1988, DB 1988, 2261). Selbstverständlich besteht Anspruch auf Urlaubsvergütung für den vereinbarten „Brückentag“. In einer Betriebsvereinbarung über „Brückentage“

kann die Feiertagsbezahlung für den Fall eines Arbeitskampfes ausdrücklich vorgesehen werden - so auch das BAG.

5. 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).

Firmentarifverträge

1. Firmentarifverträge haben einen auf **einen Betrieb oder mehrerer Betriebe eines Unternehmens bezogenen räumlichen** (und eventuell fachlich und/oder persönlich eingeschränkten) **Geltungsbereich** sowie eine vom Flächentarifvertrag (→ [Flächentarifverträge](#)) meist unabhängige Laufzeit und einen eigenständigen, von Flächentarifvertrag vollständig oder teilweise abweichenden Regelungsinhalt (wenn es sich nicht um Anerkennungstarifverträge handelt → [Anerkennungstarifverträge](#)). Firmentarifverträge werden in der Regel mit Unternehmen abgeschlossen, die **nicht Mitglied in einem Arbeitgeberverband** sind. In diesen Fällen ist das Unternehmen bzw. der Arbeitgeber die Tarifvertragspartei auf Arbeitgeberseite. Es gibt aber auch Fälle, in denen für ein **verbandsangehöriges Unternehmen** Firmentarifverträge abgeschlossen werden, die vom Flächentarifvertrag abweichen und/oder diesen ergänzen (z.B. Beschäftigungssicherungstarifverträge). Auch ein derartiger Tarifvertrag wird in der Regel mit dem Unternehmen bzw. dem Arbeitgeber als Tarifvertragspartei abgeschlossen, kann aber auch mit dem Arbeitgeberverband als firmenbezogener Verbandstarifvertrag abgeschlossen werden.
2. Die **Friedenspflicht** (→ [Friedenspflicht](#)) endet mit Ablauf des Firmentarifvertrages (bei Bestehen einer Schlichtungsvereinbarung entsprechend den dortigen Bestimmungen [→ [Schlichtungsverfahren](#)]).
3. Betriebe mit Firmentarifvertrag dürfen in die **Tarifauseinandersetzung um einen Flächentarifvertrag** einbezogen werden, wenn
 - die Friedenspflicht aus dem Firmentarifvertrag abgelaufen ist,
 - dem Unternehmen die Forderungen mitgeteilt worden sind und es zu Verhandlungen aufgefordert worden ist und
 - das Unternehmen Verhandlungen entweder abgelehnt hat oder mindestens eine Verhandlung ohne befriedigendes Ergebnis geblieben ist.

(→ [Außenseiterarbeitgeber](#))

(→ [Scheitern der Verhandlungen, Ultima-Ratio-Prinzip](#))

Flächentarifverträge

1. **Flächentarifverträge** haben in der Regel einen auf eine Branche, einen Wirtschaftszweig oder eine Berufsgruppe bezogenen **fachlich-betrieblichen (bzw. berufsgruppenbezogenen) Geltungsbereich** und einen bundesweiten oder regional beschränkten **räumlichen Geltungsbereich**. Auf Arbeitgeberseite werden sie von den entsprechend zuständigen **Arbeitgeberverbänden** als Tarifvertragspartei abgeschlossen. Die den jeweiligen Arbeitgeberverbänden angehörenden **Unternehmen** sind an die Flächentarifverträge **tarifgebunden**.
 2. Die **Friedenspflicht** (→ [Friedenspflicht](#)) endet mit Ablauf des Flächentarifvertrages bzw. bei Bestehen einer Schlichtungsvereinbarung entsprechend den dortigen Bestimmungen (→ [Schlichtungsverfahren](#)).
 3. Neben der Beendigung der Friedenspflicht setzt die Durchführung eines Streiks zur Durchsetzung eines Flächentarifvertrages nach dem sogenannten **Ultima-Ratio-Prinzip** (→ [Scheitern der Verhandlungen, Ultima-Ratio-Prinzip](#)) voraus, dass dem Arbeitgeberverband die Forderungen mitgeteilt wurden und mindestens eine Verhandlung stattgefunden hat.
- (→ [Anerkennungstarifverträge](#))
(→ [Firmentarifverträge](#))

Flashmob-Aktionen

1. Sogenannte Flashmob-Aktionen kommen als überraschend einsetzbare **streikbegleitende Arbeitskampfmaßnahme** insbesondere dann in Frage, wenn Arbeitgeber durch den organisierten **Einsatz von Leiharbeitnehmern und sonstigen Streikbrechern** (→ [Leiharbeitnehmer](#); → [Streikbrechereinsatz](#)) versuchen, den Streik zu bekämpfen und den ungestörten Geschäftsbetrieb (weitgehend) aufrechtzuerhalten. In der Regel sind sie nur in Unternehmen und Dienststellen durchführbar, die über Betriebsräume oder betriebliche Einrichtungen verfügen, die für Bürger, Kunden und/oder Lieferanten und andere Geschäftspartner öffentlich zugänglich sind („Publikumsverkehr“).
2. Im **Einzelhandel** werden Flashmob-Aktionen beispielsweise zur Störung des Streikbrechereinsatzes durch den Arbeitgeber durchgeführt. Sie zielen darauf ab, z.B. durch den Einkauf von Pfennig-Artikeln, das Füllen und Stehenlassen von Einkaufswagen oder Gespräche mit Kunden den **Geschäfts- und Kassenbetrieb befristet zu stören** und/oder bei den Kunden und arbeitswilligen Arbeitnehmern **demonstrativ Aufmerksamkeit** für das gewerkschaftliche tarifliche Anliegen zu erzeugen.
3. Derartige Flashmob-Aktionen sind nach neuerer **Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts** im Rahmen von Arbeitskämpfen rechtmäßig, wenn sie gewerkschaftlich getragen und streikbegleitend und befristet durchgeführt werden (BAG 22.9.09, NZA 09, 1347; die gegen diese BAG-Entscheidung von der Arbeitgeberseite eingelegte Verfassungsbeschwerde der Arbeitgeberseite wurde vom Bundesverfassungsgericht durch Nichtannahmebeschluss verworfen: BVerfG 9.4.14, NZA 14, 493).
4. Der Arbeitgeber kann –so das Bundesarbeitsgericht - eine Flashmob-Aktion abwehren, in dem er gegenüber den an der Aktion Beteiligten von seinem Hausrecht oder von seinem Recht auf „Betriebsstilllegung“ (→ [„Stilllegung“ des Betriebes](#)) Gebrauch macht.

Flucht in den Arbeitgeberverband

1. Manchmal **tritt** ein Unternehmen **während des Streiks zur Durchsetzung eines Firmentarifvertrages** (→ [Firmentarifverträge](#)) in einen **tarifzuständigen Arbeitgeberverband ein**, der mit der streikführenden Gewerkschaft Tarifverträge mit niedrigeren Standards abgeschlossen hat. Sein Ziel ist, von weitergehenden Forderungen und dem Streik verschont zu bleiben. Ob diese Rechnung aufgeht, hängt u.a. davon ab, ob mit dem Eintritt in den Verband sofort die **Friedenspflicht** (→ [Friedenspflicht](#)) aus den Verbandstarifverträgen gilt. Das ist bislang höchstrichterlich nicht geklärt. Man wird wohl danach differenzieren müssen, ob für einen reinen **Anerkennungstarifvertrag** (→ [Anerkennungstarifverträge](#)) gestreikt wird oder ob **Forderungen zu Regelungsgegenständen** erhoben werden, die **durch die Flächentarifverträge** (→ [Flächentarifverträge](#)) **nicht geregelt** sind. In letzterem Fall dürfte die Friedenspflicht der Fortführung des Streiks nicht entgegenstehen.
2. Friedenspflicht besteht auch dann nicht, wenn das – verbandsgebundene – Unternehmen z. B. **jahrelang** mit der Gewerkschaft **Firmentarifverträge abgeschlossen hat** und sich dann in einem laufenden Tarifkonflikt um den Neuabschluss des gekündigten Firmentarifvertrages auf die Verbandsmitgliedschaft beruft (vgl. LAG Köln 14. 6. 96, AuR 96, 410; ArbG Bremen 24. 6. 99, AiB 00, 119).
3. **Keine Friedenspflicht besteht in folgenden Fällen des Verbandsbeitritts** (Neueintritt oder Arbeitgeberverbandswechsel):
 - Der Arbeitgeberverband hat mit der Gewerkschaft **keine Tarifverträge** abgeschlossen.
 - Das Unternehmen fällt **nicht unter den Geltungsbereich** der von dem Arbeitgeberverband abgeschlossenen Tarifverträge.
 - Der Arbeitgeberverband ist für das Unternehmen **nicht tarifzuständig**.

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

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Fremdfirmen, die nicht vom Geltungsbereich des im Einsatzbetrieb geltenden und umkämpften Tarifvertrages fallen, können **nicht in den Streik** der Arbeitnehmer des Einsatzbetriebes **einbezogen** werden. Sie **behalten** allerdings bei einem Streik im Einsatzbetrieb **die Entgeltansprüche gegen ihren Arbeitgeber**, wenn sie nicht beschäftigt werden können (BAG 7.11.1975, DB 76, 776).

Arbeitnehmer von Fremdfirmen sind darauf hinzuweisen, dass sie unter bestimmten Voraussetzungen **Streikbrecherarbeit ablehnen** können (→ [Streikbrecherarbeiten](#); → [Streikbrechereinsatz](#)).

Arbeitnehmer von Fremdfirmen können bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen zu einem **Solidaritätsstreik** zur Unterstützung der Streikenden im Einsatzbetrieb aufgerufen werden (→ [Solidaritätsstreiks und Solidaritätsaktivitäten](#)).

Arbeitnehmer von Fremdfirmen sind zu unterscheiden von **Leiharbeiterinnen und Leiharbeitnehmern** (→ [Leiharbeiternehmer](#)).

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 Arbeitskampverbots

- 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 nach zutreffender Auffassung 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.

Die sachliche Reichweite der Friedenspflicht ist insbesondere im Zusammenhang mit der Durchsetzung von **Beschäftigungssicherungs- und Überleitungstarifverträgen** bei tarifgebundenen Unternehmen aus Anlass von Betriebsschließungen, Massenentlassungen, Unternehmens- und Betriebsumstrukturierungen und Privatisierungen sorgfältig zu prüfen.

c) Wegen der schwierigen Auslegungsfragen bei der Bestimmung der sachlichen Reichweite der Friedenspflicht muss rechtzeitig vor Beginn entsprechender Tarifaueinandersetzungen, insbesondere vor der Aufstellung von Forderungen, die rechtliche Klärung des Umfangs der Friedenspflicht veranlasst werden.

d)

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 Vereinbarungen 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 Flächentarifverträge (→ [Anerkennungstarifverträge](#), → [Firmentarifverträge](#)).

d) Gegenüber **Außenseiterarbeitgebern** (nicht tarifgebundenen Unternehmen) oder (**neuen**) **Arbeitgeberverbänden**, mit denen 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 (or-

entlichen) 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“](#))

4. Weitere Voraussetzungen für den Beginn von Streiks: Ultima-Ratio-Prinzip

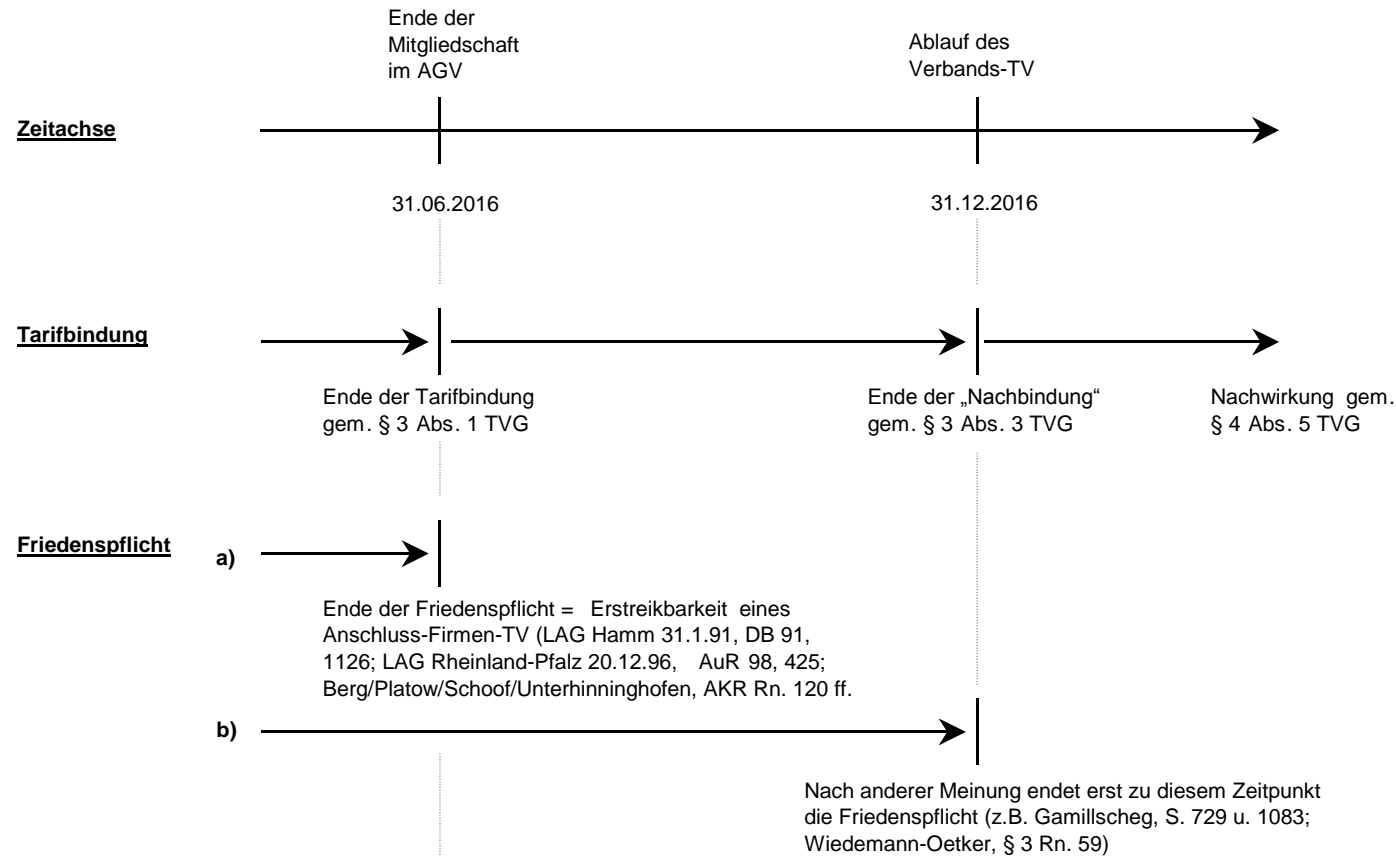
Nach höchstrichterlicher Rechtsprechung muss vor Beginn des Arbeitskampfes das **Scheitern der Verhandlungen** vorliegen.

(→ [Scheitern der Verhandlungen, Ultima-Ratio-Prinzip](#))

Stichworte zum Arbeitskampfrecht

Anlage zu „Friedenspflicht“

Tarifbindung und tarifliche Friedenspflicht bei Austritt eines Unternehmens aus dem Arbeitgeberverband



Gewerkschaftlicher Rechtsschutz

Mitgliedern von ver.di, die aus Anlass von Streikmaßnahmen verbotenen **Maßregelungen** durch den Arbeitgeber ausgesetzt sind oder sonstige **rechtswidrige Nachteile** erleiden, wird nach Maßgabe der ver.di-Rechtsschutzrichtlinie **kostenlos gewerkschaftlicher Rechtsschutz** gewährt, wenn die Maßregelungen und/oder Nachteile nicht im Rahmen einer bei Abschluss der Tarifaueinandersetzung vereinbarten **Maßregelungsklausel** beseitigt werden können.

(→ [Abmahnung](#))

(→ [Maßregelungsverbot](#))

Gleitzeit

1. Für die Dauer der Streikbeteiligung **entfällt** zwar der **Entgeltanspruch**, gleichzeitig **vermindert** sich aber auch das »**Zeitsoll**« **um die Streikzeiten** (BAG 26. 7. 05, DB 06, 393). Beteiligt sich ein Arbeitnehmer an einem Streik, ist er **nicht verpflichtet**, die Zeit der Streikteilnahme **vor- oder nachzuarbeiten** (BAG 26. 7. 05, a.a.O.). Der Arbeitgeber darf also **nicht einseitig** Streikzeiten vom Gleitzeitguthaben abziehen.
2. Streik und Aussperrung haben nur dann Einfluss auf Gleitzeitstände, wenn dies **zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber vereinbart** wird (z. B. bei einem Warnstreik Fortzahlung des Entgelts bei Minderung des Gleitzeitguthabens um die Streikzeit). Nach zutreffender (**aber streitiger**) Auffassung kann eine derartige Regelung allerdings nicht durch den **Betriebs- oder Personalrat** mit dem Arbeitgeber vereinbart werden. Die Regelungsbefugnis der Betriebsparteien erstreckt sich nicht auf das Arbeitskampfgeschehen und das Verhalten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Streik (LAG Frankfurt/M. 3.10.84, DB 86, 178; Buschmann, AuR 95, 38, 40). Das BAG hält dies allerdings grundsätzlich für zulässig (BAG 30.8.94, AP Nr. 132 zu Art. 9 GG Arbeitskampf = AiB 95, 136 mit Anmerkung Mayer).
3. Hat sich ein Arbeitnehmer zulässigerweise (z.B. außerhalb der Kernarbeitszeit oder bei einem Arbeitszeitsystem ohne Kernarbeitszeit) im betrieblichen **Zeiterfassungssystem abgemeldet**, um anschließend an einer Streikkundgebung teilzunehmen, stellt dies rechtlich keine Streikteilnahme dar. Der Arbeitgeber ist in diesem Fall nicht berechtigt, das Entgelt für die Zeit der Teilnahme an der Streikkundgebung zu kürzen (BAG 26.7.05, a.a.O.)

(→ [Arbeitszeitkonten](#))

(→ [„Ausstempeln“ und Abmelden](#))

Information und Werbung im Betrieb durch Gewerkschaften

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).

Auch die Information über die **Tarifforderungen**, den **Stand der Tarifauseinandersetzung** und einen bevorstehenden **Streik** im Betrieb gehört zu der an Gewerkschaftsmitglieder und Arbeitnehmer gerichteten Information und Werbung für die Ziele der Gewerkschaft und dient zugleich für die Gewinnung neuer Mitglieder.

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

*„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 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 die Gewerkschaft einzusetzen.

3. Es können auch **alle anderen Mittel gewerkschaftlicher Information** im Betrieb („**Schwarzes Brett**“, **Handzettel, Zeitungen, betriebliche elektronische Kommunikationssysteme, z.B. E-Mail** usw.) genutzt werden. Die Gewerkschaft ist insbesondere auch berechtigt, gewerkschaftliche Informationen **per E-Mail** an die ihr bekannten **betrieblichen E-Mail-Adressen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer** zu versenden (BAG 20.1.09, DB 09, 1410). Es ist auch zulässig, dass **betriebsangehörige Gewerkschaftsmitglieder** von ihrem **dienstlichen PC** aus gewerkschaftliche Informationen (auch mit tarifpolitischem Inhalt) per E-Mail an andere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Betrieb versenden (Hessisches LAG 20.8.10, AuR 11, 129). **Die Zulässigkeit der Verbreitung eines Streikaufrufs der Gewerkschaft durch Arbeitnehmer über das innerbetriebliche Intranet hat das BAG neuerdings allerdings vereint** (BAG 15.10.2013, NZA 14, 319; keine Einschränkung für einen Streikaufruf: Hessisches LAG 20.8.10, a.a.O.; ArbG Dortmund 9.10.08, Az. 4 Ga 102/08).
4. Nach dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts 14.11.1995 (AuR 1996, 151) ist die **Mitgliederwerbung und Informationstätigkeit für eine Gewerkschaft im Betrieb** grundsätzlich auch **während der Arbeitszeit** zulässig, soweit der Arbeitgeber nicht dadurch verursachte nachhaltige Störungen des Arbeitsablaufs oder des Betriebsfriedens darlegen kann.

(→ [Betriebsrat](#))

Info-Stände

1. Info-Stände auf **öffentlichen Bürgersteigen, Fußgängerzonen, Plätzen** usw. 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 (JAV)

Hinsichtlich der persönlichen Stellung der Jugend- und Auszubildendenvertreter und ihrer Amtsführung **gilt grundsätzlich das Gleiche wie für den Betriebs- und Personalrat** (→ [Betriebsrat](#)). Die **JAV bleibt im Amt** und ist **voll funktionsfähig**, auch wenn sie ihre Mitglieder am Streik beteiligen. Die **Mitglieder der JAV** können sich – wie andere Auszubildende (→ [Auszubildende](#)) und Beschäftigte (→ [Streikrecht von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern](#)) auch – **am Streik beteiligen** und Aufgaben im Streik übernehmen, z.B. auch in der betrieblichen Streikleitung.

Kirchen

1. Die Zulässigkeit von **Streiks der ca. 1,3 Millionen 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-Schmidt, GG Art. 4 Rn. 50, 54f.).
2. Nach zutreffender Ansicht sind jedenfalls **Streiks in diakonischen Einrichtungen zulässig**, da die innerkirchlichen arbeitsrechtlichen Regelungsmodelle („Dritter Weg“) keine wirkliche Verhandlungsparität unter Beteiligung der Gewerkschaften und Respektierung deren Autonomie gewährleisten. Hinzu kommt, dass die diakonischen Werte die „unternehmerische“ Praxis der diakonischen Einrichtungen immer weniger prägen, sondern dass diese durch Lohndumping, Leiharbeit und Outsourcing ökonomisiert wurde (vgl. dazu Schubert/Wolter, AuR 11, 420). Vor diesem Hintergrund hat ver.di in den vergangenen Jahren zur Durchsetzung von Tarifverträgen für die Beschäftigten derartiger Einrichtungen zu Streiks aufgerufen.
3. Die daraufhin u.a. gegen die **Streiks von ver.di** gerichteten Unterlassungsanträge kirchlicher Einrichtungen blieben vor dem BAG erfolglos (BAG 20.11.12 – 1 AZR 179/11 und 1 AZR 611/11). Das BAG hat allerdings in den beiden neuen Grundsatzentscheidungen das **Verbot gewerkschaftlicher Streiks im Kern bestätigt**, dieses aber an Voraussetzungen geknüpft, die von den Kirchen bei der zukünftigen **Ausgestaltung des sogenannten zweiten und dritten Weges** zur Regelung der Arbeitsbedingungen berücksichtigt werden müssen. **Ver.di hatte** gegen das Urteil des BAG **Verfassungsbeschwerde** eingelegt. Diese wurde vom BVerfG zwischenzeitlich als unzulässig verworfen (Beschluss vom 15. Juli 2015 - 2 BvR 2292/13).

Auch wenn **ver.di aktuell in kirchlichen Einrichtungen streiken darf** (solange die Kirchen nicht die für das Streikverbot vom BAG festgelegten Bedingungen geschaffen haben), wird das gewerkschaftliche Streikrecht für den Fall der Ausgestaltung des zweiten und dritten Weges entsprechend der Vorgaben der höchstrichterlichen Rechtsprechung vom BAG nach wie vor grundsätzlich verneint.

4. Wegen der umstrittenen Rechtslage ist jeder Streik in kirchlichen Einrichtungen gesondert rechtlich zu prüfen. Vorsorglich sollten bei geplanten Arbeitskämpfen in der Regel die Hinterlegung von Schutzschriften veranlasst werden. Seit dem Jahr 2013 ist es zum Abschluss erster Tarifverträge zwischen der Diakonie und ver.di gekommen (Übersicht zu den Tarifverträgen unter <http://www.streikrecht-ist-grundrecht.de/node/237>).

(→ [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.

Der in der **sozialen Pflegeversicherung** versicherungspflichtige Personenkreis entspricht grundsätzlich dem Kreis der gesetzlich krankenversicherten Personen und zwar sowohl dem Kreis der Pflichtversicherten als auch dem der freiwillig Versicherten (§ 20 SGB V: Versicherungspflicht für den Einzelnen tritt nur ein, wenn auch eine Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung besteht – nach dem Grundsatz „Pflegeversicherung folgt Krankenversicherung“).

a) Versicherungsschutz für Pflichtversicherte

Pflichtversicherte bei einer **gesetzlichen Krankenversicherung (GKV)** bleiben 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 Entgelthöhe, die die jeweilige **Versicherungspflichtgrenze** der Krankenversicherung nicht übersteigt.

b) Versicherungsschutz für freiwillig und privat Versicherte

Freiwillig Versicherte, also Arbeiter und Angestellte, die bei einer GKV versichert sind und deren Arbeitsentgelt über der **Versicherungspflichtgrenze** 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 Streikbeteiligte, die nach erfolgter Befreiung von der Versicherungspflicht (§ 8 SGB V) Mitglied bei einer **privaten Krankenversicherung** sind.

In diesen Fällen kann der Bundesvorstand von ver.di die Übernahme der Krankenkassenbeiträge beschließen, wenn die Leistung der Beiträge zur Auf-

rechterhaltung des Versicherungsschutzes erforderlich ist.

c) Pflichtversicherte Sondergruppen

- **Arbeitsunfähige mit Krankengeldbezug**

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 die 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 von ver.di (→ [Krankheit \[Entgeltfortzahlung\]](#)), die Entgeltfortzahlung für die Arbeitnehmer verweigert, die bereits vor dem Streik/der Aussperrung arbeitsunfähig erkrankt waren.

- **Schwangere, Wöchnerinnen sowie Bezieherinnen von Mutterschafts- oder Eltern-/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 (= 8 bzw. 12 Wochen, vgl. § 6 Abs. 1 MuSchG) und demzufolge Anspruch auf Mutterschaftsgeld gemäß § 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 Eltern-/Erziehungsgeld.

- **Rentenbezieher/innen und Rentenantragsteller/innen (gesetzliche Rentenversicherung)**

Bei Beziehern bzw. Antragstellern von **Erwerbsminderungs-, 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 für diese Personen 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. 2 und 3 SGB V), wenn ihre Mitgliedschaft während eines Arbeitskampfes gem. § 192 Abs. 1 Ziff. 1 SGB V fortbesteht.

- **Teilnehmer/innen an Maßnahmen der medizinischen Rehabilitation**
Pflichtversicherte Arbeitnehmer, die bei Beginn des Arbeitskampfes wegen einer Maßnahme der medizinischen Rehabilitation (z.B. Kur) 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/innen, die während der fortbestehenden 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** (→ **Krankheit [Entgeltfortzahlung]**). 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 (§§ 44ff. SGB V) 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 vor 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 Entgeltfortzahlung, solange er sich nicht am Streik beteiligt (BAG, a.a.O.).

2. Arbeitsunfähigkeit nach 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.

- 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).
- 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.
- 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 (ab 1.4.2012 § 160 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 Agentur für Arbeit dies fest, muss die Agentur für Arbeit das rechtswidrig einbehaltene Arbeitsentgelt in Höhe des Kurzarbeitergeld - Anspruchs vorfinanzieren (§ 174 Abs. 2 u. 3 SGB III; ab 1.2.2012 § 100 Abs. 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 (ab 1.4.2012 §§ 95ff. 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; ab 1.4.2012 § 99 Abs. 2 SGB III). Bei Arbeitsausfällen wegen eines unabwendbaren Ereignisses kann evtl. schon früher geleistet werden, wenn die Anzeige unverzüglich erstattet wurde (§ 173 Abs. 2 Satz 2 SGB III; ab 1.4.2012 § 99 Abs. 2 Satz 2 SGB III). Die Mitteilung muss nach § 173 Abs. 3 SGB III (ab 1.4.2012 § 99 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 Satz 2 Nr. 3 SGB III (ab 1.4.2012 § 96 Abs. 4 Satz 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) 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 die Agentur für Arbeit den Antrag auf Kurz-

arbeitergeld ab oder widerruft sie 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, zumindest wenn die Agentur für Arbeit für die Tage vor und nach dem Feiertag Kurzarbeitergeld zahlt (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 Arbeitskampfrisikos zur Verweigerung der Zahlung berechtigt wäre.

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, 256).

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. Wenn Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter unter die von der **DGB-Tarifgemeinschaft** mit den Arbeitgeberverbänden BAP (vormals BZA) und der iGZ abgeschlossenen **Leiharbeitstarifverträge** fallen, ist deren **Einsatz in bestreikten Entleiherbetrieben** – unabhängig von der Bereitschaft des Leiharbeitnehmers, die Arbeit gemäß § 1 Abs. 5 AÜG zu verweigern - **tarifvertraglich ausdrücklich untersagt** und damit **unzulässig** (vgl. § 17 Abs. 1 MTV BAP und § 12 MTV iGZ). **Das gilt auch für Leiharbeiter, die bereits vor Beginn des Streiks im Betrieb eingesetzt wurden.** Tarifgebundene Verleiher, die Leiharbeiter in Streikbetrieben einsetzen, sollten daher **abgemahnt und unter Fristsetzung aufgefordert** werden, die Leiharbeiter aus den Streikbetrieben abzuziehen.
2. Davon unabhängig sind Leiharbeiter nicht verpflichtet, in einem Betrieb, der unmittelbar von einem Arbeitskampf betroffen ist, zu arbeiten. **Leiharbeiter haben gemäß § 11 Abs. 5 AÜG ein Leistungsverweigerungsrecht.** Die **Verleiher sind verpflichtet**, die Leiharbeiter auf ihr Leistungsverweigerungsrecht hinzuweisen (§ 11 Abs. 5 Satz 2 AÜG). **Unabhängig davon sollten sie von ver.di und dem Betriebs- und Personalrat über ihr Leistungsverweigerungsrecht aufgeklärt werden.** Die Verleiher müssen bei der Wahrnehmung des Leistungsverweigerungsrechts oder beim Bestehen des tarifvertraglichen Einsatzverbotes entweder das **Entgelt weiterzahlen** (BAG 1. 2. 73, AuR 73, 117) oder den Leiharbeiter **in einem anderen Betrieb einsetzen**. Das gilt auch für Leiharbeiter, die erst während des Arbeitskampfes eingesetzt werden sollen. Dabei sind die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats/Personalrats zu beachten (§ 99 BetrVG, § 14 Abs. 3 AÜG; (→ [Betriebsrat](#))). Der Verleiher trägt gem. § 11 Abs. 4 AÜG das Risiko, wenn Leiharbeiter im Einsatzbetrieb wegen eines Streiks nicht beschäftigt werden können und muss den Lohn fortzahlen. Ein arbeitsvertraglicher Ausschluss der Lohnfortzahlungspflicht ist nichtig (§ 134 BGB; vgl. LSG für das Land Nordrhein-Westfalen 30. 8. 06, NZA 07, 84) Die Leiharbeiter haben keinen Anspruch auf **Kurzarbeitergeld** (BSG 21. 7. 09 – B 7 AL 3/08 R; LSG NRW 30. 8. 06, a.a.O.).
3. Leiharbeiter sollen auf ihr Leistungsverweigerungsrecht hingewiesen werden. Arbeiten Leiharbeiter trotzdem, sind sie als **Streikbrecher** anzusehen (→ [Streikbrecherarbeiten](#); → [Streikbrechereinsatz](#)).
4. Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter können sich in der Regel nicht an einem **Streik der Stammebelegschaft des Entleihers** beteiligen, da der umkämpfte Tarifvertrag für sie nicht gilt. Werden sie bei einem tarifgebundenen Verleiher beschäftigt, gelten für sie die **Leiharbeitstarifverträge**.
5. Leiharbeiter können allerdings zur **Unterstützung eines Streiks der Stammebelegschaft des Entleihers** zu einem **Solidaritätsstreik** aufgerufen wer-

den (vgl. Berg, AuR 11, 418, 419; → [Solidaritätsstreik und Solidaritätsaktivitäten](#)).

6. Wenn die entsprechenden arbeitskampfrechtlichen Voraussetzungen dafür vorliegen (→ [Friedenspflicht](#); → [Scheitern der Verhandlungen, Ultima-Ratio-Prinzip](#)), können Leiharbeitnehmer als Arbeitnehmer tarifgebundener Verleiher zu einem **Streik zur Durchsetzung von (neuen) Leiharbeitstarifverträgen** aufgerufen werden.

Maßregelungsverbot

1. 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](#)).
2. Die wirksamste Absicherung kann durch den Streik selbst erwirkt werden, wenn Disziplinarmaßnahmen und Schlechterstellung durch eine sog. Maßregelungsklausel als Anlage zum erkämpften Tarifvertrag ausgeschlossen werden. Die in der (→ [Anlage Maßregelungsverbot](#) zusammengestellten **Textbausteine für eine umfassende Maßregelungsklausel** müssen in Abhängigkeit vom konkreten Regelungsbedarf angepasst werden).
3. In diesem Zusammenhang ist es von großer Wichtigkeit, dass alle während eines Arbeitskampfes erfolgten **Maßregelungen** und/oder nach Beendigung des Arbeitskampfes zu erwartenden **Benachteiligungen** von den Arbeitskampfleitungen **konkret und nachweisbar dokumentiert** werden.

(→ [Abmahnung](#))

(→ [Strafbare Handlungen](#))

(→ [Streikposten](#))

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. Der Arbeitgeber erbringt die (Altersteilzeit-) Wertguthaben für die in Folge von Arbeitskampfmaßnahmen ausgefallene Arbeitszeit (Ausfallzeit). Für das Altersteilzeitverhältnis gilt die Ausfallzeit als geleistete Arbeitszeit. Auf Wunsch des Altersteilzeitbeschäftigten erhält dieser auch Gelegenheit streikbedingte Ausfallzeiten nachzuarbeiten. Eine Kürzung des Erhöhungsbetrages wegen Teilnahme an Arbeitskampfmaßnahmen findet in keinem Falle statt.
4. Zeiten der Teilnahme an Arbeitskampfmaßnahmen von Schülerinnen und Schülern in der Kranken-, Gesundheits-, Entbindungs- und Altenpflege werden wie Urlaubszeiten behandelt und stellen jedenfalls keine Fehlzeiten dar, die nicht auf die Ausbildung anzurechnen sind.
5. 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.
6. Schadensersatzansprüche aus Anlass der Arbeitskampfmaßnahmen der Vertragsparteien gegeneinander, gegenüber ihren jeweiligen Mitgliedern und der jeweiligen Mitglieder gegenüber den Vertragsparteien entfallen. Im Hinblick auf Schadensersatzansprüche der jeweiligen Mitglieder gegeneinander wirken die Vertragsparteien in diesem Sinne auf die jeweils auf ihrer Seite am Arbeitskampf Beteiligten ein.
7. 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.

8. 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. Die Vertragsparteien verpflichten sich, auf ihre Mitglieder wegen zwischen diesen eingeleiteten gerichtlichen Verfahren in diesem Sinne einzuwirken.
9. 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, § 24i SGB V)
2. Ein Anspruch auf den **Zuschuss zum Mutterschaftsgeld** nach § 14 Abs. 1 MuSchG i.V.m. § 24i SGB V besteht nicht, da auch Schwangere während der Mutterschutzfristen wirksam ausgesperrt werden können (BAG 22.10.1986, AP Nr. 4 § 14 MuSchG 1968), mit der Folge, dass die Entgeltzahlungspflicht des Arbeitgebers entfällt. 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 § 24i Abs. 1 SGB V Abs. 1 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 und Elterngeld](#))

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 ver.di und dem Arbeitgeber, in der der Arbeitgeber zusichert, keine anderen als die in der Vereinbarung für Notdienstarbeiten benannten Arbeitnehmer während des Streiks 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 von 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 ver.di** zu leisten.

Nach gefestigter Rechtsprechung verschiedener Landesarbeitsgerichte müssen sich die Arbeitskämpfparteien 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“.

Die vom Arbeitgeber mit der Gewerkschaft zu treffende Vereinbarung hat sich nicht nur auf die **Art**, den **zeitlichen Umfang** und die **Anzahl der zum Notdienst verpflichteten Arbeitnehmer** und Arbeitnehmerinnen zu erstrecken, sondern auch auf die **personelle Auswahl**. Die mit der Vereinbarung eines Notdienstes verbundene Verpflichtung zur Arbeitsleistung stellt sich als **Einschränkung des Streikrechts** der davon betroffenen Arbeitnehmer und personelle **Einschränkung des Streikaufrufs** der Gewerkschaft dar. Insofern ist es nicht sachgerecht, dem Arbeitgeber bei der personellen Auswahl ein einseitiges Bestimmungsrecht zu zugestehen. Ansonsten hätte der Arbeitgeber die Möglichkeit, einzelne streikwillige Arbeitnehmer aus sachfremden Gründen von der Teilnahme am Streik auszuschließen und damit auch mittelbar den Umfang des gewerkschaftlichen Streikaufrufs zu beeinflussen. Hinzu kommt, dass bei der Auswahl der Arbeitnehmer wegen des mit der Notdienstverpflichtung verbundenen Eingriffs in das Streikrecht der **Verhältnismäßigkeitsgrundsatz** zu beachten ist. Stehen beispielsweise in ausreichendem Umfang Beschäftigte für den Notdienst zur Verfügung, die arbeitswillig sind, vom Streikaufruf von vorneherein nicht erfasst werden oder sich aus sonstigen rechtlichen Gründen nicht am Streik beteiligen dürfen, ist es nicht erforderlich, gerade streikwillige Arbeitnehmer zum Notdienst einzuteilen. Bei längeren Streiks ist zu prüfen, ob streikwillige Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nur rollierend zum Notdienst eingesetzt werden können.

In jedem Fall ist die **einseitige Anordnung von Notdienst durch den Arbeitgeber rechtswidrig** (so z.B. LAG Berlin-Brandenburg 24.10.07, AuR 08, 66; ArbG Emden 2.6.08, Az. 2 Ga 4/08; ArbG Mainz 23.2.06, Az. 8 Ga 5/08; ArbG Essen 24.7.03, Az. 8 Ga 50/03; ArbG Stuttgart 25.3.1992, Az. 12 Ga 7/92; ArbG Gießen 7.3.1995, Az. 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 ver.di** (vgl. dazu auch in der → [Anlage Notdienst die Textbausteine für eine Notdienstvereinbarung](#)).
- c) Bietet 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 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 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/den Landesbezirksleiter/die Landesbezirksleiterin des Landesbezirks..... – zugleich im Auftrage der Zentralen Arbeitskampfleitung –

- andererseits –

wird aus Anlass von Arbeitskampfmaßnahmen v voner.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 (Namen), 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

Stichworte zum Arbeitskampfrecht

mit Notdienstausweisen ausgestatteten Personen ungehindert Zutritt zum Betrieb gewährt wird.

§ 6

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.
2. **Arbeitskampfrechtlich** sind Unternehmen mit OT-Mitgliedschaft wie **Außenseiterarbeitgeber** (→ [Außenseiterarbeitgeber](#)) zu behandeln.

Beruft sich ein Unternehmen (z.B. kurz vor oder während einer Tarifauseinandersetzung 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 ver.di als tarifschließende Gewerkschaft dem Arbeitgeberverband gegenüber einen entsprechenden **Auskunftsanspruch**.

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

Auch der **Betriebsrat** hat auf der Grundlage von § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG gegenüber dem Arbeitgeber wegen der Klärung der Tarifbindung einen **Anspruch auf Auskunft** über die Mitgliedschaft des Arbeitgebers im Arbeitgeberverband.

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

(→ [Anerkennungstarifverträge](#))

(→ [Firmentarifverträge](#))

(→ [Friedenspflicht](#))

(→ [Scheitern der Verhandlungen, Ultima-Ratio-Prinzip](#))

Partizipationsstreik

1. Wenn in einem **Anerkennungstarifvertrag** (→ [Anerkennungstarifverträge](#)) mit einem nicht verbandsangehörigen Arbeitgeber dynamisch auf die Bestimmungen des Flächentarifvertrages (→ [Flächentarifverträge](#)) verwiesen wird, können die von dieser tarif- oder arbeitsvertraglichen Verweisung erfassten Arbeitnehmer in den Streik (Flächenarbeitskampf) zur Durchsetzung des Flächentarifvertrages einbezogen werden (BAG 18.2.03, a.a.O., AiB 04, 246 mit Anm. Reim = AuR 04, 151).
2. Das gilt auch, wenn die Geltung des Flächentarifvertrags nur auf einer **dynamischen arbeitsvertraglichen Bezugnahmeklausel** beruht (BAG 18.2.03, a.a.O.; ArbG Würzburg 11.1.10, Az. 8 Ca 874/09; ArbG Ulm 10.3.06, Az. 7 Ca 348/05). Wenn mit einer derartigen Bezugnahmeklausel nur für eine Minderheit der beschäftigten Arbeitnehmer die Geltung des Verbandstarifvertrages begründet wird, können nur diese und **nicht alle** Beschäftigten des Arbeitgebers zur Beteiligung am Verbandsarbeitskampf aufgerufen werden (vgl. BAG 19.6.12, NZA 12, 1372). Dies sollte beim **Inhalt eines entsprechenden Streikaufrufs** berücksichtigt werden.
3. Durch die dynamische tarif- oder arbeitsvertragliche Verweisung auf den Flächentarifvertrag ist die Partizipation der Arbeitnehmer an den Ergebnissen der Tarifauseinandersetzung um den Flächentarifvertrag unmittelbar und rechtlich gesichert. Da der Arbeitgeber durch die Verweisung die Arbeitsverhältnisse der bei ihm beschäftigten Arbeitnehmer dem Flächentarifvertrag unterstellt, macht er sich die Betätigung der Tarifvertragsparteien des Flächentarifvertrages zunutze und profitiert von der Stärke des am Flächenarbeitskampf beteiligten Arbeitgeberverbands. Er ist bezogen auf die Flächentariauseinandersetzung kein unbeteiligter Dritter. Aus diesem Grund ist die Streikbeteiligung der Arbeitnehmer gerechtfertigt (BAG 18.2.03, a.a.O.).
4. Die Friedenspflicht (→ [Friedenspflicht](#)) aus dem Anerkennungstarifvertrag steht dem nicht entgegen. Sie endet mit dem Auslaufen des in Bezug genommenen Flächentarifvertrags (BAG 18.2.03, a.a.O.). Allerdings dürfen gegenüber dem Außenseiter-Arbeitgeber keine Forderungen aufgestellt werden, die von den in der Flächentariauseinandersetzung erhobenen Forderungen abweichen.
5. Der Zulässigkeit einer Streikbeteiligung unter dem Gesichtspunkt der Partizipation steht auch nicht entgegen, dass im Flächenarbeitskampf auch um Tarifvertragsinhalte gestritten wird, die von der tarif- oder arbeitsvertraglichen Verweisung nicht erfasst werden. Es ist ausreichend, wenn im Flächenarbeitskampf auch Hauptforderungen verfolgt werden, deren Erfüllung den von der Verweisung erfassten Arbeitnehmern unmittelbar und rechtlich gesichert zu Gute kommt (BAG 18.2.03, a.a.O.).

6. Eine Streikbeteiligung aufgrund der Partizipation ist ggf. auch aufgrund einer tarifvertraglichen Revisions- bzw. Meistbegünstigungsklausel zulässig (LAG Köln 19.3.07, LAGE Nr. 77 zu Art. 9 GG Arbeitskampf; LAG Hamm 24. 7. 06 – 8 Sa 741/06 – jeweils zum Partizipations- und Solidaritätsstreik der Kommunalbeschäftigten mit den Landesbeschäftigten).

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 Streikrechts** selbst, aber auch für streikbegleitende Aktionen wie **Streikpostenstehen vor dem Streikbetrieb, Demonstrationen, Versammlungen** und **Meinungsäußerungen während des Arbeitskampfes**. 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.
3. 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 verfassungsrechtlich garantierte Streikrecht und seine effektive Wahrnehmung - vorzunehmen.
4. Einen **Unternehmer**, der ihr Eingreifen fordert, hat die Polizei an die **Arbeitsgerichte** zu verweisen und es abzulehnen, z.B. 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 effektive Wahrnehmung des Streikrechts (z.B. Einwirkung auf Streikbrecher und Außenstehende) eingeschränkt wird. So darf die Polizei z.B. keinen erweiterten Zugang zum Betrieb mit polizeilichen Maßnahmen erzwingen, als möglicherweise vom Gericht in einer einstweiligen Verfügung vor-

geschrieben wurde.

5. Es ist deshalb sinnvoll, dass vor Beginn eines Streiks der Bezirk/Fachbereich oder die Arbeitskampfleitung **persönlichen Kontakt mit der Polizei** und ggf. dem Ordnungsamt aufnimmt, die aktuelle Situation in der Tarifauseinandersetzung schildert und geplanten Maßnahmen von ver.di erläutert. Außerdem ist der Polizei ein **verantwortlicher Ansprechpartner von ver.di** bekannt zu geben.
6. Zeichnet sich ab, dass es zu **Konflikten mit der Polizei** oder einem **polizeilichen Einschreiten gegen Streikende, Streikposten, Demonstranten** usw. kommen kann, ist die Arbeitskampfleitung unverzüglich zu benachrichtigen. Diese soll dann umgehend mit den leitenden Polizeibeamten und/oder zuständigen Polizeidienststellen Kontakt aufnehmen, um eine Klärung der Situation herbeizuführen.

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

(→ [Demonstration und Versammlung](#))

(→ [Strafbare Handlungen](#))

(→ [Streikposten](#))

Rentenversicherung

1. Die Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten setzt ein **Beschäftigungsverhältnis gegen Entgelt** voraus (§ 1 SGB VI). Gleiches gilt für Auszubildende. Da während eines Streiks der Lohn- bzw. Gehaltsanspruch entfällt, ist nach der Rechtsprechung (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 Kalendermonat, der zumindest teilweise mit Beiträgen aus der versicherungspflichtigen Beschäftigung belegt ist (§ 122 Abs. 1 SGB VI), wird als Versicherungsmonat bewertet.

Beispiel:

Der Streik beginnt am 22.5.12 und endet am 8.6.12. Die Monate Mai und Juni werden voll als Versicherungsmonate bewertet.

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- und 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 kompletter Streikmonate** der Entstehung des Rentenanspruches entgegenwirken. Bei Streiks, die ununterbrochen einen vollen Kalendermonat und mehr andauern (und damit zum Verlust von einem/mehreren Versicherungsmonat/en führen) kann die Errichtung eines freiwilligen Beitrages notwendig werden und sinnvoll sein.

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 einer Gewerkschaft weitere Voraussetzungen erfüllt sein:
 - **Mitteilung der Forderungen** an den Arbeitgeberverband/den Arbeitgeber,
 - **Aufforderung** des Arbeitgeberverbandes/des Arbeitgebers **zu Verhandlungen** und
 - **Durchführung mindestens einer Verhandlung ohne akzeptables Ergebnis** oder **Ablehnung von Verhandlungen** durch den Arbeitgeberverband/Arbeitgeber.
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) und insofern die **Verhandlungen für gescheitert** hält.
3. Es bedarf **keiner ausdrücklichen und formellen Erklärung des Scheiterns der Tarifverhandlungen** durch die Gewerkschaft gegenüber dem Arbeitgeberverband/dem Arbeitgeber (es sei denn, eine **Vereinbarung zwischen den Tarifvertragsparteien** enthält entsprechende Verpflichtungen; → [Schlichtungsverfahren](#)). Ob dennoch eine entsprechende Erklärung abgegeben wird, kann demnach von der Gewerkschaft unter Berücksichtigung tarifpolitischer und arbeitskampftaktischer Gesichtspunkte autonom entschieden werden.
4. Die **Vereinbarung mehrerer Verhandlungsrunden** oder von „neuen“ **Verhandlungsterminen** nach Scheitern der Verhandlungen und Beginn von Arbeitskampfmaßnahmen führt für sich allein nicht zu Unzulässigkeit der Fortführung der Arbeitskampfmaßnahmen. Grundsätzlich können **Streiks verhandlungsbegleitend** durchgeführt werden. 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). Streikbeschränkungen können sich in diesem Zusammenhang allein aus entsprechenden **Vereinbarungen der Tarifvertragsparteien** ergeben.

Schlichtungsverfahren

1. **Tarifvertragliche Schlichtungsvereinbarungen** sehen ein geregeltes **Eini-gungsverfahren in Tarifkonflikten** zwischen den Tarifvertragsparteien für den Fall vor, dass eine Einigung in Verhandlungen außerhalb eines Schlichtungsverfahrens scheitert. Bei den tarifvertraglichen Schlichtungsvereinbarungen handelt es sich um **freiwillige Abmachungen der Tarifvertragsparteien**. Die Entscheidung darüber, ob eine Schlichtungsvereinbarung abgeschlossen wird oder nicht, hängt von zahlreichen branchenspezifischen und arbeitskampftaktischen Überlegungen ab.
2. Im Organisationsbereich von ver.di gibt es Schlichtungsvereinbarungen z.B. für den **Öffentlichen Dienst** (VKA und Bund) und für die **Druckindustrie**. Im **Einzelhandel, Großhandel** und im **Finanzdienstleistungsbereich** existieren beispielsweise keine Schlichtungsvereinbarungen.
3. Unabhängig von der Existenz formeller Schlichtungsvereinbarungen kommt es, vor allem in Tarifkonflikten um den Abschluss von Firmentarifverträgen (→ **Fir-mentarifverträge**), nicht selten zur einvernehmlichen **Einschaltung eines neut-ralen Schlichters** durch die Tarifvertragsparteien. In **NRW** hat die Landesregie-rung zu diesem Zweck einen **Landesschlichter** bestellt, der von den Tarifver-tragsparteien zur Vermittlung und Schlichtung in Tarifkonflikten angerufen werden kann und auf Wunsch der Tarifvertragsparteien ein kostenloses Schlichtungsver-fahren durchführt. Die Regularien und der konkrete Ablauf dieses Schlichtungs-verfahrens werden von den Beteiligten im Einzelfall vereinbart.
4. Verfassungsrechtlich zulässig sind nur **freiwillige tarifvertragliche oder staatli-che** Schlichtungsverfahren. Eine **staatliche Zwangsschlichtung** von Tarifkon-flikten wäre **verfassungswidrig**.
5. Wenn für eine Branche eine tarifvertragliche Schlichtungsvereinbarung abge-schlossen ist, muss vor dem Beginn von Streiks geprüft werden, ob die **Frie-denspflicht** branchenspezifisch – von den allgemeinen Grundsätzen abwei-chend (→ **Friedenspflicht**) - endet bzw. befristet neu auflebt. In einigen Schlich-tungsvereinbarungen ist z.B. für die Dauer des Schlichtungsverfahrens Friedens-pflicht vereinbart.

SchülerInnen in der Kranken-, Gesundheits-, Entbindungs- und Altenpflege

1. Schülerinnen und Schüler in der **Kranken-, Gesundheits-, Entbindungs- und Altenpflege haben** als Auszubildende grundsätzlich das Recht, sich an einem gewerkschaftlichen Streik zu beteiligen. Insoweit wird auf die Ausführungen zum Streikrecht der Auszubildenden verwiesen (→ [Auszubildende](#)).
2. Da nach den entsprechenden Vorschriften des Krankenpflege-, Hebammen- und Altenpflegegesetzes die Zulassung zur Prüfung voraussetzt, dass über die **gesetzlich geregelten Fälle zulässiger Unterbrechungen** der Ausbildung (Fehlzeiten) hinaus in der Regel keine weiteren Unterbrechungen vorliegen, ist es rechtlich umstritten, ob **Zeiten der Streikbeteiligung auf die Zeit der Ausbildung anzurechnen** sind. Nach hier vertretener Auffassung muss die Anrechnung unter Berücksichtigung der **verfassungsrechtlichen Garantie des Streikrechts (Art. 9 Abs. 3 GG)** erfolgen.
3. Da diese Frage streitig ist, sollte in der sogenannten **Maßregelungsklausel** (→ [Maßregelungsverbot](#)) bei Beendigung des Streiks vereinbart werden, dass Zeiten der Streikbeteiligung nicht als Fehlzeiten gelten bzw. auf die Dauer der Ausbildung angerechnet werden.

Schwerbehinderte Menschen

Gleichgestellte und **schwerbehinderte Menschen** können sich wie alle anderen Arbeitnehmer **am Streik beteiligen**.

§ 91 Abs. 6 SGB IX ist bedeutungslos, da aus Anlass eines rechtmäßigen Streiks eine Kündigung nicht zulässig ist.

Eine den Arbeitsvertrag auflösende Aussperrung gegenüber schwerbehinderten Menschen ist unzulässig (BAG 21.4.1971, AP Nr. 43 zu Art. 9 GG Arbeitskampf). Die **suspendierende Aussperrung** schwerbehinderter Arbeitnehmer wird dagegen vom BAG 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 **branchen- und /oder 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 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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch eigene Streikmaßnahmen den Hauptstreik 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 den/die im Hauptstreik beteiligten Arbeitgeber die Durchsetzungsfähigkeit der streikführenden Gewerkschaft zu steigern und in kürzerer Zeit ein akzeptables 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 dann verhältnismäßig und 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 zur Streikbrecherarbeit 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 zwischen den beteiligten Arbeitgebern

Die vom Haupt- und Solidaritätsstreik betroffenen Unternehmen gehören zu einem **Konzern** (vgl. dazu etwa ArbG Berlin 17.4.2002, 79 Ga 9757/02 – „Klinikkonzern“) oder einer **Unternehmensgruppe** oder sind durch **Produktions-, Dienstleistungs- oder Lieferbeziehungen** wirtschaftlich und/oder rechtlich eng miteinander 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 Unterstützungsstreik verlagert werden (BAG 19.6.2007, a.a.O.).
7. Ein Solidaritätsstreik **verstößt regelmäßig nicht gegen die Friedenspflicht** (→ **Friedenspflicht**) aus Tarifverträgen, die für die an einem Solidaritätsstreik teilnehmenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gelten (BAG 19.6.2007, a.a.O.).
8. **Anwendungsfälle** des Solidaritätsstreiks können beispielsweise sein:
 - **Abwehr bzw. Neutralisierung von Streikbruch** durch einen Solidaritätsstreik der zu Streikbrecherarbeiten eingesetzten Arbeitnehmer,
 - Solidaritätsstreik in Konzernunternehmen zur Unterstützung der Arbeitnehmer in **ausgegründeten Tochterunternehmen nach Outsourcing- oder Privatisierungsmaßnahmen** zur Durchsetzung eines Tarifvertrages,
 - Unterstützung von **Streiks von LeiharbeiterInnen gegen Leiharbeitsunternehmen** bzw. deren Arbeitgeberverbände und

- sonstige **berufsgruppen- oder tarifbereichsübergreifende Unterstützungsmaßnahmen** (vgl. etwa LAG Köln 19.3.07, LAGE Nr. 77 zu Art. 9 GG Arbeitskampf; LAG Hamm 24. 7. 06 – 8 Sa 741/06 – jeweils zum Partizipations- und Solidaritätsstreik der Kommunalbeschäftigten mit den Landesbeschäftigten; LAG Baden-Württemberg 31.3.09, Az. 2 SaGA 1/09 – Flughafen Stuttgart).

Steuerfragen

Nach einer Entscheidung des Bundesfinanzhofs (24.10.1990, DB 1991, 259) ist die Gewährung einer finanziellen **Streikunterstützung durch die Gewerkschaft** an ihre streikenden Mitglieder **steuerfrei**. Die Streikunterstützung ist auch **beitragsfrei** in der **Sozialversicherung**. Daraus ergibt sich allerdings, 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 Arbeitswillige bzw. Streikbrecher (→ [Streikbrecherarbeiten](#)). Der Arbeitgeber kann somit auch die Arbeit und Entlohnung von arbeitswilligen Arbeitnehmern 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 **Entgelt- und Beschäftigungsanspruch** für die Arbeitnehmer **entfällt**, und zwar **auch für arbeitswillige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer** (vgl. BAG 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 (→ [Wellenstreik](#)) vgl. BAG 12.11.1996 und 17.2.1998, DB 1997, 158 bzw. 1998, 1566).

2. Die Stilllegung des Betriebs/Betriebsteils 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. 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.
4. Die Stilllegung unterscheidet sich von anderen Handlungsmöglichkeiten des Arbeitgebers:
 - 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.

Stichworte zum Arbeitskampfrecht

- 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

Strafbare Handlungen von Streikbrechern und Unternehmern sind von der Arbeitskampfleitung schriftlich zu dokumentieren.

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

1. Straftatbestände

a) Widerstand gegen Vollstreckungsbeamte (§ 113 StGB)

Gewaltsamer Widerstand gegen Polizeibeamte ist nach § 113 Strafgesetzbuch (StGB) 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 (→ [Polizei](#)).

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, 125a 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 (eventuell 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 und Versammlung](#)).

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 drastische Sprache rechtfertigt. Das gilt namentlich in Streikzeiten. Grobe persönliche Beleidigungen („Schmähkritik“) 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). Das Versammlungsrecht und die Freiheitsrechte Dritter müssen gegeneinander abgewogen werden (BVerfG 24.10.01, AuR 02, 386). 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 **Schadenser-**

satzansprüche 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 sicher abwenden, wenn das Strafverfahren keinen Strafantrag voraussetzt.

(→ [Maßregelungsverbot](#))

Streik

1. Der Streik zielt darauf ab, Forderungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und der Gewerkschaften durch die **kollektive Vorenthaltung der Arbeitskraft** und andere Kampfmittel durchzusetzen und/oder ihren Protest demonstrativ zum Ausdruck zu bringen. Streiks werden in Deutschland fast ausschließlich zur **Lösung von Tarifkonflikten** durchgeführt. Nach herrschender Meinung sind rechtmäßige Streiks auf diese Zielsetzung beschränkt (→ [Demonstrationsstreik/Politischer Streik](#)).
2. Der Streik ist das **letzte Mittel** der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und der Gewerkschaften, um **Verhandlungen** mit den strukturell überlegenen Arbeitgebern und ihren Verbänden **zu erzwingen** und **akzeptable Tarifabschlüsse zu erzielen**.
3. Das Streikrecht gehört zu den **Grundfreiheiten und Grundrechten der sozialen Demokratie** und wird als eine Form **gewerkschaftlicher Betätigungsfreiheit** durch Art. 9 Abs. 3 GG garantiert. Der Streik ist u. a. erforderlich, um eine funktionierende Tarifautonomie sicherzustellen. Tarifautonomie ohne Streikrecht wäre – so hat es das BAG einmal ausgedrückt – nichts anderes als »**kollektives Beteln**« (BAG 10. 6. 80, DB 80, 1694).
4. Streiks können befristet oder unbefristet, in Gestalt von **Warnstreiks** (→ [Warnstreik](#)), **Erzwingungsstreiks** (→ [Erzwingungsstreik](#)) oder **flexibler Streiks** (→ [Wellenstreik](#)) durchgeführt werden. Grundsätzlich erfasst die verfassungsrechtlich garantierte Betätigungsfreiheit der Gewerkschaften nicht nur die historisch überkommenen Arbeitskampfmittel, sondern garantiert den Gewerkschaften auch das Recht, ihre **Kampfmittel** den sich ändernden gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen **anzupassen** (BAG 22.9.09, NZA 09, 1347). Nur so können sie der Arbeitgeberseite gewachsen bleiben und ausgewogene Tarifabschlüsse erzielen (→ [Boycott](#); → [Flashmob-Aktionen](#); → [Solidaritätsstreik und Solidaritätsaktivitäten](#)).
5. Nach der höchstrichterlichen Rechtsprechung sind (nur) **gewerkschaftlich getragene und auf die Durchsetzung tarifvertraglich regelbarer Ziele gerichtete** Streiks rechtmäßig, wenn folgende **weitere Voraussetzungen** vorliegen:
 - **ver.di** ist für die Branche/das Unternehmen/den Betrieb **tarifzuständig** (→ [Tarifzuständigkeit von ver.di](#)),
 - die **Friedenspflicht** ist **beendet** (→ [Friedenspflicht](#)),

Stichworte zum Arbeitskampfrecht

- ver.di hat den **Abschluss eines Tarifvertrages** von der Arbeitgeberseite **verlangt** und ihr die **Forderungen** mitgeteilt,
 - ver.di hat den Arbeitgeber zu **Tarifverhandlungen aufgefordert und**
 - es hat mindestens **eine Tarifverhandlung erfolglos** stattgefunden **oder** der Arbeitgeber hat Tarifverhandlungen **abgelehnt** (→ [Scheitern der Verhandlungen/Ultima-Ratio-Prinzip](#)).
- (→ [Beamte](#))
(→ [Kirchen](#))
(→ [Partizipationsstreik](#))
(→ [Streikrecht von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern](#))

Streikbrucharbeiten

1. Ist ein Arbeitgeber von einem Streik betroffen, versucht er in vielen Fällen, den streikbedingten Arbeitsausfall dadurch abzumildern, dass er nicht am Streik beteiligte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer anweist, streikbedingt ausfallende Tätigkeiten auszuführen, und sich dabei auf sein Direktionsrecht beruft.
2. Ist die streikbedingt ausfallende Tätigkeit **nach dem Arbeitsvertrag** 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.
3. Liegt die streikbedingt ausfallende Tätigkeit noch **im Rahmen der arbeitsvertraglich geschuldeten Arbeitspflichten** des Arbeitnehmers, dient aber ihre Ausführung dem Zweck, den streikbedingten Arbeitsausfall abzumildern oder zu neutralisieren, 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 Streik(bruch)arbeit kann vom Arbeitnehmer verweigert werden (BAG 10.9.85, DB 85, 2354):

„Soweit zur Streikarbeit herangezogene Arbeitnehmer Mitglied der kampfführenden Gewerkschaft sind, sind sie dieser gegenüber regelmäßig rechtlich verpflichtet, Streikarbeit zu verweigern.“

4. Die Unzumutbarkeit von Streikbrucharbeit 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 Streik(bruch)arbeit weigern**, die entsprechenden Tätigkeiten zu verrichten (LAG Baden-Württemberg 31.7.2013 – 4 Sa 18/13; Löwisch, AKR, S. 146; vgl. dazu eingehend auch Büchner, DB 88, 393; zur Zuläs-

sigkeit von Solidaritätsstreiks in derartigen Konstellationen: (→ [Solidaritätsstreik und Solidaritätsaktivitäten](#)).

5. Eine berechnigte Verweigerung von Streik(bruch)arbeit führt **nicht zum Verlust des Entgeltanspruchs**, jedenfalls dann nicht, wenn die ursprünglich geschuldete Arbeitsleistung trotz des Streiks noch erbracht werden kann. Wer seine Rechte auf Verweigerung von Streik(bruch)arbeit ausübt, darf vom Arbeitgeber nicht ge- maßregelt oder in sonstiger Form benachteiligt werden (§ 612 a BGB). „

(→ [Beamte](#))

(→ [Leiharbeitnehmer](#))

(→ [Streikbrechereinsatz](#))

Streikbrechereinsatz

1. Arbeitgeber versuchen in vielen Fällen, mit gezielter **Streikbruchorganisation** den Erfolg von Streiks zu verhindern. Durch **den Einsatz betriebsangehöriger arbeitswilliger Arbeitnehmer** oder **betriebsfremder Arbeitnehmer** auf bestreikten Arbeitsplätzen soll die Wirksamkeit von Streiks abgeschwächt oder neutralisiert werden.

Die generelle Erleichterung und Flexibilisierung des Einsatzes von Leiharbeitnehmern hat u.a. dazu geführt, dass in bestimmten Branchen insbesondere der **Einsatz von Leiharbeitnehmern** ein zunehmend verbreitetes Mittel der Streikbruchorganisation ist.

Leider geben sich immer wieder Menschen dazu her, ohne besondere Not ihren für gerechtere Arbeitsbedingungen **streikenden Kolleginnen und Kollegen in den Rücken zu fallen**. Allerdings wird auch nicht selten auf Arbeitnehmer in von Arbeitskämpfen betroffenen Betrieben Druck ausgeübt, sich am Arbeitskampf nicht zu beteiligen und auch Streikbrucharbeiten zu verrichten.

2. Niemand ist arbeitsvertraglich aus anderen Rechtsgründen verpflichtet, **Streikbrecherarbeiten zu übernehmen** und seinen streikenden Kolleginnen und Kollegen in den Rücken zu fallen (BAG 10.9.85, DB 85, 2354; 25.7.57, AuR 58, 125; Kissel § 42 Rn. 91). **Versetzungen auf bestreikte Arbeitsplätze**, um dort Streikbrucharbeiten zu leisten, müssen nicht akzeptiert zu werden:

- **Jeder Arbeitnehmer** hat das Recht, die Verrichtung von Streikbrecherarbeit zu verweigern (→ [Streikbrecherarbeiten](#)).
- **Leiharbeitnehmer** haben gemäß § 11 Abs. 5 AÜG das Recht, ihren Einsatz in einem bestreikten Betrieb zu verweigern (→ [Leiharbeitnehmer](#)).
- **Auszubildende** dürfen in keinem Fall zu Streikarbeiten herangezogen werden (BAG 12.9.84, DB 84, 2563) (→ [Auszubildende](#)).
- **Beamte** dürfen ebenfalls nicht auf bestreikten Arbeitsplätzen eingesetzt werden (→ [Beamte](#)).

3. Der Einsatz betriebsfremder Arbeitnehmer bzw. der Einsatz betriebsangehöriger Arbeitnehmern als Streikbrecher stellt eine **Einstellung** bzw. **Versetzung** gem. § 99 BetrVG dar, so dass insofern die jeweils zuständigen **Betriebsräte** vom Arbeitgeber grundsätzlich beteiligt werden müssten. Nach der - abzulehnenden - **Rechtsprechung des BAG entfallen** allerdings die **Mitbestimmungsrechte** des Betriebsrates bei arbeitskampfbedingten personellen Maßnahmen. Dies gilt gerade auch bei der Einstellung und Versetzung von Streikbrechern und auch bei der **streikbedingten Anordnung von Überstunden** für Streikbrecher (→ [Betriebsrat](#); → [Personalrat](#)).

4. Anerkannt wird allerdings von der Rechtsprechung, dass der **Arbeitgeber aus § 99 BetrVG verpflichtet ist**, den **Betriebsrat** über den Einsatz von Streikbrechern

vor deren Einsatz 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. Sollen Arbeitnehmer **unternehmensübergreifend** von einem nicht bestreikten Betrieb in einen bestreikten Betrieb versetzt werden, ist das **Mitbestimmungsrecht** des **Betriebsrats des abgebenden nicht bestreikten Betriebs**, aus dem Streikbrecher in den Streikbetrieb versetzt werden sollen, **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). Zumindest für den Fall, dass beide Betriebe zu einem Unternehmen gehören und der gleichen Tarifbindung unterliegen, wird das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats des abgebenden Betriebs allerdings vom BAG verneint (BAG v. 13.12.2011 – 1 ABR 2/10).

(→ [Betriebsrat](#))

(→ [Personalrat](#))

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 Auffassung des 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 Streik(brecher)arbeit 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 durch die Zahlung einer Streikbruchprämie gegen das **Maßregelungsverbot des § 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](#))

(→ [Streikbrecherarbeiten](#))

(→ [Streikbrechereinsatz](#))

Streikleitung

Die Arbeitskampfleitungen von ver.di haben die Aufgabe, nach Maßgabe der Beschlüsse der zuständigen Gremien die Arbeitskampfmaßnahmen durchzuführen. In Abhängigkeit vom räumlichen Geltungsbereich des umkämpften Tarifvertrages werden auf Bundesebene eine **zentrale Arbeitskampfleitung** und/oder auf Landesbezirksebene, Bezirksebene und Betriebsebene dezentrale **Arbeitskampfleitungen** gebildet. Die Einzelheiten sind in der **ver.di-Arbeitskampfrichtlinie** geregelt.

Streikposten

1. Die Streikposten der Gewerkschaft haben u.a. die Aufgabe, das Streikgeschehen vor dem bestreikten Betrieb zu organisieren und zu kontrollieren und Streikbrecher (→ **Streikbrecherarbeiten**; → **Streikbrechereinsatz**) von ihrem unsolidarischen Verhalten abzubringen. Um die Streikpostentätigkeit gibt es während der Arbeitskämpfe oft gerichtliche Auseinandersetzungen (→ **Einstweilige Verfügung der Arbeitgeber**). Streikposten stehen im **Spannungsfeld** zwischen dem Erfordernis, dass die **Streikenden und ihre Gewerkschaft** einen **wirkungsvollen Arbeitskampf** führen können, und den dagegen gerichteten Interessen des **Arbeitgebers**, der „**arbeitswilligen**“ **Arbeitnehmer** und der **Lieferanten** (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 Personen, die mit dem **Zu- und Abgang von Waren** beschäftigt sind. Dabei sind im Einzelfall auch befristete Absperrrmaßnahmen (BAG 20.12.63, DB 64, 625) zulässig und sind als **vorübergehende Behinderungen** hinzunehmen, z.B. durch Verwicklung der „Arbeitswilligen“ in Gespräche über den Streik, die Streikziele, die Solidarität oder das Leistungsverweigerungsrecht von Leiharbeitnehmern.
3. Nach der **Rechtsprechung des BAG** sind 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** (vollständiges Absperren des Streikbetriebes, Betriebsblockade), **unzulässig** (BAG 21.6.88, a.a.O.). **Angriffe auf die körperliche Unversehrtheit** beteiligter Personen und die **Beschädigung von Sachen** sind - auch nach den gewerkschaftlichen Arbeitskampsrichtlinien - **unzulässig**. Kommt es zu derartigen Handlungen, können sie durch gerichtliche 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).
4. Konkret **umstritten** ist auch die Zulässigkeit von Handlungsweisen, die erforderlich sind, um mit friedlichen Mitteln auf die Meinungsbildung und das Verhalten insbesondere „arbeitswilliger“ Arbeitnehmer einzuwirken:
 - a. **Versperren eines Tores**, wenn andere Zutrittsmöglichkeiten bestehen (nicht zulässig: MünchArbR-Otto, § 287; zulässig: Däubler-Wolter, AKR Rn. 280a: einige Minuten Umweg sind hinzunehmen).
 - b. **Durchlässige Streikpostenkett**en, wenn sie nach Aufforderung geöffnet werden. Viele Arbeits- und Landesarbeitsgerichte sehen darin eine nicht hinzu-

nehmende 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.).

c. Dauer der durch Gespräche der Streikposten mit Arbeitnehmern, „Arbeitswilligen“, Lieferanten, Auslieferungsfahrern usw. hinzunehmenden befristeten Zugangsbehinderung zum Streikbetrieb (LAG Hamburg 6.2.13, BB 13, 1140: 15 Minuten; ArbG Bielefeld 24.9.97, Az. 2 Ga 37/97: 7 Minuten, während Däubler –Däubler, AKR, § 31 Rn. 12 bis 30 Minuten und Gamillscheg, S. 1017, bis 10 Minuten für hinnehmbar hält).

5. 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.

6. 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](#))

(→ [Maßregelungsverbot](#))

(→ [Strafbare Handlungen](#))

Streikrecht von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen

1. 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 konkrete Ausgestaltung des Streikrechts ist nicht gesetzlich erfolgt, sondern wird bisher von der Rechtsprechung vorgenommen.
2. Voraussetzung für die rechtmäßige Beteiligung an einem Streik ist ein entsprechender **Streikaufruf von ver.di**. Er kann sich an alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer richten, **für die der umkämpfte Tarifvertrag gilt**, er kann aber auch, z.B. aus arbeitskampftaktischen Gründen (**flexible Streikformen**, etwa Schwerpunkt-, Wechsel- oder Wellenstreik → **Wellenstreik**) auf einen Teil dieser Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschränkt werden.
3. Der umkämpfte Tarifvertrag gilt für die Arbeitnehmer, die von seinem **Geltungsbereich** erfasst und bei einem **tarifgebundenen Arbeitgeber** beschäftigt werden. Zu den Einzelheiten (auch zu den Einschränkungen) siehe die folgenden Stichworte:

- (→ [Anerkennungstarifverträge](#))
- (→ [Außenseiterarbeitgeber](#))
- (→ [Firmentarifverträge](#))
- (→ [Flächentarifverträge](#))
- (→ [Fremdfirmen](#))
- (→ [OT-Mitgliedschaft/OT-Verbände](#))
- (→ [Partizipationsstreik](#))

4. Der Streikaufruf **verpflichtet alle** von ihm erfassten **Gewerkschaftsmitglieder**, sich am Streik zu beteiligen (so auch BAG 10.9.85, DB 85, 2354 (→ [Streikbrecherarbeiten](#))).
5. Auch die **unorganisierten** oder **anders organisierten** Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben das Recht, dem Streikaufruf von ver.di zu folgen (→ [Unorganisierte](#); → [Andersorganisierte](#)).
6. Das **Streikrecht kann grundsätzlich von allen Beschäftigten wahrgenommen werden**, also u.a. von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten, geringfügig Beschäftigten, befristet Beschäftigten, Außendienstmitarbeitern, Arbeitnehmern in Tele-Arbeit, Auszubildenden und Betriebs- und Personalratsmitgliedern. Zu den Einzelheiten (auch zu den Einschränkungen) siehe die folgenden Stichworte:
 - (→ [Aufsichtsratsmitglieder \[ArbeitnehmervertreterInnen\]](#))
 - (→ [Aushilfsarbeitnehmer](#))
 - (→ [Ausländische Arbeitnehmer](#))

- (→ [AT-Angestellte](#))
- (→ [Auszubildende](#))
- (→ [Beamte](#))
- (→ [Befristete Arbeitsverträge](#))
- (→ [Betriebsrat](#))
- (→ [Dienstordnungsangestellte](#))
- (→ [Jugend- und Auszubildendenvertretung](#))
- (→ [Kirchen](#))
- (→ [Leiharbeitnehmer](#))
- (→ [Personalrat](#))
- (→ [SchülerInnen in der Kranken-, Gesundheits-, Entbindungs- und Altenpflege](#))
- (→ [Schwerbehinderte Menschen](#))

7. Der Streik **suspendiert die Hauptpflichten aus dem Arbeitsverhältnis** (insbesondere Arbeits- und Entgeltzahlungspflicht). Dies geschieht noch nicht allein durch den gewerkschaftlichen Streikaufruf, sondern erst mit der Streikteilnahme des einzelnen Arbeitnehmers. 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](#)).
8. Der **Arbeitgeber** braucht für die Zeit der Streikbeteiligung **kein Entgelt** zu zahlen. Für Streikende besteht für diesen Zeitraum **kein Anspruch auf Arbeitslosen- oder Kurzarbeitergeld**. **Streikende ohne Anspruch auf gewerkschaftliche Streikunterstützung** können bei Hilfsbedürftigkeit **Arbeitslosengeld II** beantragen (→ [Arbeitslosengeld II](#); → [Arbeitslosenversicherung](#); → [Kurzarbeit](#)). Die streikenden **Mitglieder von ver.di** erhalten nach Maßgabe der Satzung in Verbindung mit der ver.di-Arbeitskampfrichtlinie **Streikunterstützung** ausgezahlt (→ [Streikunterstützung](#)). Diese Streikunterstützung ist steuerfrei (→ [Steuerfragen](#)).

Streikunterstützung

Während des Streiks entfällt der Anspruch auf Arbeitsentgelt bzw. Ausbildungsvergütung. Für die Zeit der **Streikbeteiligung** und der **Einstellung der Entgeltzahlung durch den Arbeitgeber** erhalten **ver.di-Mitglieder** als **solidarische Leistung** ihrer Gewerkschaft nach Maßgabe der Satzung und der ver.di-Arbeitskampfrichtlinie eine finanzielle Streikunterstützung. Entsprechendes gilt auch im Fall der („heißen“) **Aussperrung** (→ [Aussperrung \[heiß\]](#)). Streikunterstützung ist **steuerfrei** (→ [Steuerfragen](#)) und damit auch **beitragsfrei in der gesetzlichen Sozialversicherung**.

Unorganisierte, die streiken oder (»heiß«) ausgesperrt werden, ggf. auch »kalt« ausgesperrte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, können bei Hilfsbedürftigkeit **Arbeitslosengeld II** (→ [Arbeitslosengeld II](#)) beantragen.

(→ [Streikrecht von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen](#))

(→ [Unorganisierte](#))

Tarifzuständigkeit von ver.di

1. Rechtmäßigkeitsvoraussetzung für Arbeitskampfmaßnahmen von ver.di zur Durchsetzung eines Tarifvertrages ist die **Tarifzuständigkeit von ver.di für das Unternehmen/den Betrieb**, der bestreikt werden soll. Die Unternehmen/Betriebe der Branche bzw. das Unternehmen/der Betrieb müssen bzw. muss daher von den in § 4 i.V.m. Anhang 1 ver.di-Satzung (Organisationsbereich) aufgeführten Wirtschaftszweigen bzw. Branchen erfasst werden.
2. Von praktischer Bedeutung kann dies insbesondere bei **Außenseiterarbeitgebern**, bei **Ausgliederung von Betrieben und Betriebsteilen** aus tarifgebundenen Unternehmen oder **Veränderungen des Betriebszwecks** 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 (die für ver.di zuständige BG) geben.

Es besteht aber in jedem Fall der **Krankenversicherungsschutz** über die Krankenkasse (→ [Krankenversicherung/Pflegeversicherung](#)). Daneben kann im Einzelfall auch ein Anspruch auf Leistungen aus einer Freizeitunfallversicherung oder einer privaten Unfallversicherung bestehen.

2. Grundsätze für Versicherungsschutz bei der Verwaltungs-BG

Es muss sich regelmäßig um solche Tätigkeiten handeln, die üblicherweise auch von hauptamtlich Beschäftigten von 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. Kolleginnen und Kollegen, die Streikinformationen, Flugblätter usw. von der Druckerei holen und zur Verteilung ausliefern;
3. Kolleginnen und Kollegen, die gemeinsam mit einem hauptamtlich Beschäftigten Informations- und Mobilisierungsarbeit 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. **Informations- und Mobilisierungsarbeit**: alle damit zusammenhängenden Tätigkeiten und Wege, z.B. Weg zur Druckerei und notwendige Wege bzw. Fahrten zur Verteilung von Flugblättern, Streikinforamtionen 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](#)). Darüber hinaus wird im Einzelfall der Anspruch aus der **Freizeitunfallversicherung** zu prüfen sein.

Unorganisierte

Streikaufrufe von ver.di richten sich nicht nur an ihre eigenen Mitglieder, sondern auch **an unorganisierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**. Diese können sich jederzeit dem Streik von ver.di anschließen (BAG 18.2.03, NZA 03, 866, 868) 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 kurz vor oder während eines Arbeitskampfes – **ver.di beitreten**. Unter bestimmten Voraussetzungen kann in derartigen Fällen auch an neu eingetretene Mitglieder **Streikunterstützung** nach Maßgabe der ver.di-Arbeitskampfrichtlinie gewährt werden.

(→ [Andere Gewerkschaften](#))

(→ [Streikrecht von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen](#))

(→ [Streikunterstützung](#))

Urabstimmung

Die Urabstimmung ist eine **Abstimmung der ver.di-Mitglieder** über die **Durchführung und Beendigung eines Streiks**. Die Einzelheiten ihrer Durchführung sind in der ver.di-Satzung und –Arbeitskampfrichtlinie geregelt. Danach **kann** der Bundesvorstand vor einem **Erzwingungsstreik** die Durchführung einer Urabstimmung beschließen.

Wurde eine Urabstimmung beschlossen, müssen sich als Voraussetzung für die Durchführung eines Erzwingungsstreiks mehr als 75% der an der Urabstimmung beteiligten Mitglieder für den Streik aussprechen. Der Streik ist zu beenden, wenn sich in der (zweiten) Urabstimmung mehr als 25% der an der Urabstimmung beteiligten Mitglieder für die Annahme des Verhandlungsergebnisses aussprechen.

Neben der Urabstimmung sieht die ver.di-Arbeitskampfrichtlinie auch die **Mitgliederbefragung zu einem Verhandlungsergebnis** vor.

Die Durchführung einer Urabstimmung ist **keine zwingende Voraussetzung** für die Durchführung eines **rechtmäßigen Streiks**.

Urlaub

1. Nach ständiger Rechtsprechung des BAG wird ein **bereits angetretener oder bewilligter Urlaub** durch einen Streik oder eine Aussperrung nicht berührt (BAG 9.2.82, AP Nr. 16 zu § 11 BurlG). Der Arbeitgeber kann den Urlaub auch nicht wegen eines Streiks oder einer Aussperrung widerrufen (BAG 31.5.1988, DB 1988, S. 2262) Er bleibt zu Zahlung des Urlaubsentgelts (einschließlich des tariflichen zusätzlichen Urlaubsgelds) an den sich im Urlaub befindenden 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); (→ [Feiertage](#)).
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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer** verlängert sich die regelmäßig sechsmontatige **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 BUrlbG 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 in einer sogenannten Maßregelungsklausel oder in einer sonstigen Vereinbarung mit dem Arbeitgeber geregelt 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 dies tarifvertraglich nicht abweichend 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 z.B. ein – verbandsgebundenes – Unternehmen 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 ver.di überhaupt keine Tarifverträge abgeschlossen hat.

(→ [Flucht in den Arbeitgeberverband](#))

(→ [Friedenspflicht](#))

(→ [Tarifzuständigkeit](#))

Vermögenswirksame Leistung

1. Vermögenswirksame Leistungen auf tarifvertraglicher Grundlage gibt es in vielen Branchen von ver.di. Nach den entsprechenden 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, z.B. für zwei Wochen, keine Geld- oder Lohnansprüche** zustehen. Insofern ist immer anhand der jeweiligen **Tarifverträge zu prüfen**, ob aufgrund eines längeren Streiks durch den Arbeitgeber ggfs. keine Vermögenswirksamen Leistungen 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

1. Warnstreiks werden erforderlich, wenn die Arbeitgeberseite die **Aufnahme von Tarifverhandlungen ablehnt** oder **kein verhandlungsfähiges Angebot** vorlegt oder die **Tarifverhandlungen unbefriedigend verlaufen**. Sie zielen dann darauf ab, die **Mobilisierungs- und Streikfähigkeit** der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaft zu demonstrieren und vertretbare Tarifabschlüsse auf dem Verhandlungsweg zu erreichen.
2. Warnstreiks sind in der Regel **befristet** und **von kurzer Dauer**. Sie können von der Gewerkschaft in Abhängigkeit von ihren verhandlungs- und arbeitskampftaktischen Überlegungen **auf wenige Stunden befristet** werden, sie können sich aber auch auf einen ganzen **Arbeitstag** oder **mehrere Arbeitsschichten** erstrecken. **Rechtliche Grenzen für die Dauer oder die Wiederholung von Warnstreiks gibt es nicht**.
3. Warnstreiks können grundsätzlich auch **verhandlungsbegleitend** durchgeführt werden. Die **Vereinbarung mehrerer Verhandlungsrunden** oder **eines neuen Verhandlungstermins** führen für sich alleine nicht zur Rechtswidrigkeit von Warnstreiks. Eine Verpflichtung zur Unterlassung von Warnstreiks bzw. das Wiederaufleben der Friedenspflicht kann sich nur aus entsprechenden **Vereinbarungen der Tarifvertragsparteien** ergeben. Derartige Regelungen werden von den Tarifvertragsparteien z.B. auch in Schlichtungsabkommen (→ [Schlichtungsverfahren](#)) vereinbart.
4. Warnstreiks unterliegen denselben **Rechtmäßigkeitsvoraussetzungen** wie ein **Erzwingungsstreik**:
 - **ver.di** ist für die Branche/das Unternehmen/den Betrieb **tarifzuständig** (→ [Tarifzuständigkeit von ver.di](#)),
 - die **Friedenspflicht** ist **beendet** (→ [Friedenspflicht](#)),
 - ver.di hat den **Abschluss eines Tarifvertrages** von der Arbeitgeberseite **verlangt** und ihr die **Forderungen** mitgeteilt,
 - ver.di hat den Arbeitgeber zu **Tarifverhandlungen aufgefordert und**
 - es hat mindestens **eine Tarifverhandlung erfolglos** stattgefunden **oder** der Arbeitgeber hat Tarifverhandlungen **abgelehnt** (→ [Scheitern der Verhandlungen, Ultima-Ratio-Prinzip](#)).

(→ [Erzwingungsstreik](#))
(→ [Streik](#))

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 Kampfpazität herzustellen.
2. 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.
3. **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 von Gewerkschaftsbeauftragten

1. Das **betriebsverfassungsrechtliche Zugangsrecht des Gewerkschaftsbeauftragten** aus § 2 Abs. 2 BetrVG (zu den Einzelheiten vgl. DKKW-Berg, § 2 BetrVG Rn. 78 ff.) unterliegt auch vor einem Arbeitskampf keinen Beschränkungen (Fitting, § 2 BetrVG Rn. 71; Richardi-Richardi, § 2 BetrVG Rn. 121; a.A. GK-Franzen, § 2 BetrVG Rn. 78). Dasselbe gilt während eines Arbeitskampfes (ArbG Frankfurt 24.3.99, AuR 99, 412; Däubler, Gewerkschaftsrechte, Rn. 242a; ErfK-Koch, § 2 BetrVG Rn. 6; Fitting, a.a.O.; Gamillscheg, S. 1277; differenzierend Richardi-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 (BAG 25.10.88, AP Nr. 110 zu Art. 9 GG Arbeitskampf (→ [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 **koalitionsrechtliche Zugangsrecht des Gewerkschaftsbeauftragten** aus Art. 9 Abs. 3 GG (vgl. dazu DKKW-Berg, § 2 Rn. 105 ff.) besteht nach hier vertretener Auffassung ebenfalls 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 beim Landesbezirk anhängig gemacht werden.