

**Richtlinien  
für den Fall eines Arbeitskampfes  
(Arbeitskampfrichtlinien)  
Stand: 30. November 2016**

**Inhaltsübersicht**

**A. Allgemeines**

- I. Zweck der Richtlinien
- II. Arbeitskampfmaßnahmen
  1. Zulässige Arbeitskampfmaßnahmen
  2. Unzulässige Arbeitskampfmaßnahmen

**B. Vorbereitung auf Arbeitskampfmaßnahmen**

- I. Aufgabenverteilung innerhalb der Verwaltung/des Betriebs
- II. Vorbereitung von Notdienstarbeiten
  1. Notdienstvereinbarung mit der Gewerkschaft
  2. Verpflichtung von Beschäftigten zum Notdienst und Ausstellung von Notdienstausweisen
- III. Sonderausweise für besondere Personengruppen
- IV. Information der Beschäftigten

**C. Durchführung der Urabstimmung**

**D. Verhalten bei Arbeitskampfmaßnahmen**

- I. Unterrichtung Dritter
  1. Vorgesetzte Behörde
  2. Agentur für Arbeit
  3. Öffentlichkeit
  4. Abnehmer, Zulieferer und sonstige Betroffene
  5. Krankenkassen
- II. Einsatz des Notdienstes
- III. Dokumentation
- IV. Reaktionsmöglichkeiten auf eine Arbeitskampfmaßnahme
  1. Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebs
  2. Stilllegung der Verwaltung/des Betriebs

**E. Rechtliche Folgen der Beteiligung an Arbeitskampfmaßnahmen**

- I. Auswirkungen auf das Einzelarbeitsverhältnis
  1. Allgemeines
  2. Arbeitszeit und Arbeitszeiterfassung
  3. Arbeitsentgelt, Jahressonderzahlung, vermögenswirksame Leistungen, Feiertagsbezahlung
  4. Entgelt im Krankheitsfall
  5. Arbeitgeberzuschuss nach § 14 Mutterschutzgesetz
  6. Urlaub, Arbeitsbefreiung
  7. Beihilfen
  8. Altersteilzeit im Blockmodell, Sabbatical
- II. Auswirkungen einer Arbeitskampfmaßnahme auf die Sozialversicherung und die betriebliche Altersversorgung

**F. Rechte und Pflichten bestimmter Beschäftigter sowie sonstiger Personengruppen**

- I. Arbeitswillige
- II. Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten usw. in einem privatrechtlichen Ausbildungsverhältnis
- III. Beamtinnen und Beamte
- IV. Personen in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis, die nicht Beamtinnen und Beamte sind

## **G. Personalrat/Betriebsrat**

## **H. Streikleitung, Streikposten und Streikausschreitungen**

## **I. Teilnahme an rechtswidrigen Arbeitsk Kampfmaßnahmen**

### **Anlagen**

- Anlage 1 Notdienstvereinbarung
- Anlage 2 Notdienstbestellung bei Streik
- Anlage 3 Ausweis für den Notdienst
- Anlage 4 Sonderausweis
- Anlage 5 Rundschreiben/Mitarbeiterbrief (Aushang)
- Anlage 6 Meldung an die vorgesetzte Behörde
- Anlage 6a Erstellung einer Dokumentation
- Anlage 7 Anzeige über den Beginn bzw. die Beendigung eines Streiks

### **Anhang**

- Anhang 1 Checkliste bei Arbeitskämpfen
- Anhang 2 Hinweise für einstweilige Verfügungen
- Anhang 2.1 Einstweilige Verfügung (Beispiel Blockade)
- Anhang 2.2 Einstweilige Verfügung (Beispiel Notdienst)

## **A. Allgemeines**

### **I. Zweck der Richtlinien**

Mit diesen Richtlinien sollen den Verwaltungen/Betrieben Hinweise für die Fälle gegeben werden, in denen sie von einer Arbeitsk Kampfmaßnahme betroffen sind.

### **II. Arbeitsk Kampfmaßnahmen**

#### **1. Zulässige Arbeitsk Kampfmaßnahmen**

Arbeitsk Kampfmaßnahmen sind kollektive Maßnahmen, die darauf abzielen, eine bestimmte tarifliche Regelung der Arbeitsbedingungen durchzusetzen. Sie sind mit Arbeitszeitausfall für die sich daran beteiligenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (im Folgenden: Beschäftigte) verbunden. Gegebenenfalls kann Arbeitszeitausfall auch bei Beschäftigten eintreten, die sich zwar nicht am Arbeitsk Kampf beteiligen, die aber wegen des Arbeitsk Kampfes nicht beschäftigt werden können.

Arbeitsk Kampfmaßnahmen sind rechtmäßig, wenn sie von einer zuständigen Gewerkschaft nach Ablauf der Friedenspflicht und nach Ausschöpfung aller Verständigungsmöglichkeiten unter Beachtung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit der Mittel als kollektive Maßnahme mit dem Ziel eingeleitet und durchgeführt werden, das Arbeitsentgelt oder sonstige Arbeitsbedingungen der Mitglieder zu verbessern oder Verschlechterungen zu verhindern.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 21. Juni 1988 (– 1 AZR 651/86 = AP Nr. 108 zu Art. 9 GG Arbeitsk Kampf) setzt die Rechtmäßigkeit einer Arbeitsk Kampfmaßnahme nicht voraus, dass die Tarifverhandlungen förmlich für gescheitert erklärt werden müssen. Die Arbeitsk Kampfmaßnahme muss jedoch von einer zuständigen Gewerkschaft getragen werden. Hierfür genügt jede Erklärung der Gewerkschaft, die zur Arbeitsniederlegung führen soll (z.B. Aufruf zu einer Protestkundgebung während der Arbeitszeit). In der Arbeitsniederlegung liegt zugleich die Erklärung, dass die Gewerkschaft die Verständigungsmöglichkeiten für ausgeschöpft und damit die Verhandlungen für gescheitert hält.

Nicht als Streikaufrufe im Rechtssinne anzusehen sind namentliche „Streikaufrufe“ der Gewerkschaften an Einzelpersonen, sich während der Arbeitszeit an Vorbereitungshandlungen (Wahlhelfer bei Urabstimmung, Schulung als Streikleiter

u. Ä.) zu beteiligen. Sie bewirken, wenn sie befolgt werden, keine Suspendierung der Arbeitspflicht. Die betroffenen Beschäftigten müssen ihre Aktivitäten auf die Zeit außerhalb der Arbeitszeit verlegen, Urlaub nehmen oder unbezahlte Freistellung beantragen, ggf. entsprechend nach- oder vorarbeiten.

Rechtmäßig ist unter Beachtung der genannten Voraussetzungen auch eine Arbeitskampfmaßnahme, die zwar nicht von der Gewerkschaft eingeleitet, von dieser aber nach Beginn übernommen wird (BAG vom 20. Dezember 1963 – 1 AZR 428/62 = AP Nr. 32 zu Art. 9 GG Arbeitskampf).

Mit der o.g. Entscheidung vom 21. Juni 1988 hat das BAG die frühere Unterscheidung zwischen so genannten „Warnstreiks“ und „Erzwingungsstreiks“ aufgegeben. Nunmehr ist jede Arbeitskampfmaßnahme, wie auch immer die Gewerkschaft sie bezeichnet, als Erzwingungsstreik anzusehen.

## 2. Unzulässige Arbeitskampfmaßnahmen

Eine Arbeitskampfmaßnahme, die die genannten Voraussetzungen nicht erfüllt, ist rechtswidrig. Einzelne unzulässige Handlungen können Schadensersatz oder Unterlassungsansprüche gegenüber der beteiligten Gewerkschaft oder einzelnen Beschäftigten auslösen. Die Arbeitskampfmaßnahme selbst wird nur dann insgesamt rechtswidrig, wenn sich die unzulässigen Einzelhandlungen häufen oder von der Gewerkschaft geduldet bzw. bewusst in den Arbeitskampf einbezogen werden (BAG vom 8. November 1988 – 1 AZR 417/86 = AP Nr. 111 zu Art. 9 GG Arbeitskampf). Ein Streik, dessen Kampfziel auch der Durchsetzung einer nicht rechtmäßigen Forderung dient, ist insgesamt rechtswidrig (BAG vom 26. Juli 2016 – 1 AZR 160/14).

Wegen der Folgen der Beteiligung von Beschäftigten an rechtswidrigen Arbeitskampfmaßnahmen wird auf Abschnitt I verwiesen.

Rechtswidrig waren bisher grundsätzlich so genannte Sympathie-, Solidaritäts- oder Unterstützungstreiks, mit denen eine Gewerkschaft die Arbeitskampfmaßnahmen einer anderen Gewerkschaft unterstützen will (BAG vom 12. Januar 1988 – 1 AZR 219/86 = AP Nr. 90 zu Art. 9 GG Arbeitskampf; LAG Hamm vom 24. Oktober 2001 – 18 Sa 1981/00 = AP Nr. 161 zu Art. 9 GG Arbeitskampf). Entsprechendes galt für Arbeitskampfmaßnahmen einer Gewerkschaft in einem Tarifbereich mit Friedenspflicht zur Unterstützung von Arbeitskampfmaßnahmen derselben Gewerkschaft in einem Tarifbereich, in dem die Friedenspflicht abgelaufen ist. Allerdings hat das Bundesarbeitsgericht inzwischen einen Unterstützungstreik aufgrund der konzernrechtlichen Verbindung der betroffenen Arbeitgeber für rechtmäßig erklärt und geurteilt, dass die Zulässigkeit eines Unterstützungstreiks im Einzelfall anhand der Angemessenheit zu beurteilen ist (BAG vom 19. Juni 2007 – 1 AZR 396/06 = AP Nr. 173 zu Art. 9 GG Arbeitskampf).

Die eigenmächtige Benutzung von Räumlichkeiten und Gegenständen (z.B. Fahrzeuge und Geräte) des Arbeitgebers im Zusammenhang mit Arbeitskampfmaßnahmen ist rechtswidrig und daher unzulässig. Die eigenmächtige Benutzung von Kraftfahrzeugen des Arbeitgebers stellt sich darüber hinaus als unbefugter Gebrauch von Fahrzeugen im Sinne von § 248b des Strafgesetzbuches (StGB) dar (LAG Düsseldorf vom 24. Januar 1990 – 12 Sa 1169/89 = MDR 1991, 778).

Die Beschäftigten sind auch nicht berechtigt, einen vom Arbeitgeber für dienstliche Zwecke zur Verfügung gestellten personenbezogenen E-Mail-Account ([Vorname.Name@Arbeitgeber.de](mailto:Vorname.Name@Arbeitgeber.de)) für die betriebsinterne Verbreitung eines Streikaufrufs ihrer Gewerkschaft an die Belegschaft zu nutzen (Beschluss des BAG vom 15. Oktober 2013 – 1 ABR 31/12). Vom Arbeitgeber kann nicht verlangt werden, durch eigene Betriebsmittel die koalitionspezifische Betätigung einer oder eines Beschäftigten in einem gegen ihn gerichteten Arbeitskampf zu unterstützen.

Rechtswidrig sind Streikausschreitungen, z.B. die Blockade der Zugangs-/Zufahrtswege bzw. Abgangs-/Abfahrtswege durch Menschenketten, Fahrzeuge usw., die Behinderung von arbeitswilligen Beschäftigten oder von Besuchern sowie tätliche Übergriffe oder Angriffe gegenüber arbeitswilligen Beschäftigten oder Besuchern (z.B. Körperverletzungen oder Beleidigungen) und die Beschädigungen von betrieblichen Einrichtungen (BAG vom 21. Juni 1988 – 1 AZR 651/86 = AP Nr. 108 zu Art. 9 GG Arbeitskampf – und vom 8. November 1988 – 1 AZR 417/86 = AP Nr. 111 zu Art. 9 GG Arbeitskampf). Derartige Handlungen führen jedoch nicht zu einer Rechtswidrigkeit der Arbeitskampfmaßnahme insgesamt, sondern können allenfalls Schadensersatzansprüche und Unterlassungsansprüche wegen der Einzelmaßnahmen begründen.

## **B. Vorbereitung auf Arbeitskampfmaßnahmen**

### **I. Aufgabenverteilung innerhalb der Verwaltung/des Betriebs**

Die besonderen Aufgaben, die nach diesen Richtlinien bei einer Arbeitskampfmaßnahme auf die Verwaltung/den Betrieb zukommen, sollen in einem eindeutigen Aufgabenverteilungsplan auf verantwortliche Beschäftigte, die sich nicht am Arbeitskampf beteiligen, aufgeteilt werden. Auch die Vertretung dieser Beschäftigten ist zu regeln. Die eingeteilten Beschäftigten sollen sich auf ihre Aufgaben besonders vorbereiten.

### **II. Vorbereitung von Notdienstarbeiten**

Durch einen Arbeitskampf dürfen die sächlichen Mittel der Verwaltung/des Betriebs nicht beschädigt oder vernichtet werden (Erhaltungsarbeiten). Außerdem muss die Versorgung der Bevölkerung mit lebensnotwendigen Diensten und Gütern sichergestellt bleiben und Arbeiten, deren Sicherstellung dem Arbeitgeber durch öffentlich-rechtliche Vorschriften aufgegeben ist, müssen erfüllt werden (Notstandsarbeiten), z.B.

- Wasser- und Energieversorgung,
- Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung,
- Sicherung von Anlagen, von denen ohne Sicherung Gefahren ausgehen können,
- Öffentlicher Gesundheitsdienst.

Die Notdienstarbeiten müssen so vorbereitet sein, dass sie bei Beginn von Arbeitskampfmaßnahmen, soweit notwendig, unverzüglich aufgenommen werden können. Wichtig ist die rechtzeitige Festlegung der erforderlichen Arbeiten nach Art und Umfang.

#### **1. Notdienstvereinbarung mit der Gewerkschaft**

Der Arbeitgeber ist zuständig und befugt, die Notdienstarbeiten zu bestimmen und die für den Notdienst erforderlichen Beschäftigten zu verpflichten und einzusetzen. Es ist jedoch zweckmäßig, Art und Umfang der Notdienstarbeiten und die Auswahl der hiermit zu beauftragenden Beschäftigten mit den Gewerkschaften bzw. der Streikleitung abzustimmen und eine Notdienstvereinbarung abzuschließen. Hierüber kann gegebenenfalls auch der Personalrat/Betriebsrat unterrichtet werden (BAG vom 30. März 1982 – 1 AZR 265/80 = AP Nr. 74 zu Art. 9 GG Arbeitskampf). Dabei kann die Gewerkschaft auch verlangen, dass keine anderen Beschäftigten als die in der Vereinbarung genannten herangezogen werden (BAG vom 22. März 1994 = AP Nr. 130 zu Art. 9 GG Arbeitskampf und vom 31. Januar 1995 = AP Nr. 135 zu Art. 9 GG Arbeitskampf).

Regelungen in Notdienstvereinbarungen, die arbeitswilligen Beschäftigten während eines Arbeitskampfes den Zutritt zur Verwaltung/zum Betrieb untersagen, sollten unbeschadet ihrer rechtlichen Zulässigkeit (BAG vom 22. März 1994 – 1 AZR 622/93 = AP Nr. 130 zu Art. 9 GG) nicht vereinbart werden. Derartige Regelungen führen zu einer nicht hinnehmbaren Einschränkung des Arbeitgebers.

Entsprechendes gilt auch für Regelungen, nach denen es dem Arbeitgeber untersagt wird, durch Dritte arbeitskampfbetroffene Leistungen innerhalb oder außerhalb der Verwaltung/des Betriebes zu erbringen.

Ein Muster für eine Notdienstvereinbarung (Anlage 1) ist beigelegt.

Wenn es keine Notdienstvereinbarung gibt, sollten zunächst die arbeitswilligen Beschäftigten und die Beamtinnen und Beamten eingesetzt werden.

## **2. Verpflichtung von Beschäftigten zum Notdienst und Ausstellung von Notdienstausweisen**

Beschäftigte, die für den Notdienst vorgesehen sind, sollen vor Beginn von Arbeitskampfmaßnahmen schriftlich zum Notdienst verpflichtet werden. Zu den Notdienstarbeiten sollen grundsätzlich diejenigen Beschäftigten herangezogen werden, die auch sonst diese Arbeiten verrichten. Die Beschäftigten sind zur Durchführung von Notdienstarbeiten, die auch in „unterwertigen“ Tätigkeiten bestehen können, verpflichtet. Lehnen sie es ohne triftigen Grund ab, Notdienstarbeiten zu verrichten, können sie für den hierdurch entstehenden Schaden haftbar gemacht werden. Außerdem kann dies ein Grund zur außerordentlichen Kündigung sein. Die Verwaltung/der Betrieb hat auch die Möglichkeit, Beschäftigte, die die Verrichtung von Notdienstarbeiten verweigern, durch eine beim Arbeitsgericht zu erwirkende einstweilige Verfügung zur Arbeitsaufnahme zu veranlassen. Ein solches Vorgehen sollte jedoch mit der vorgesetzten Behörde abgestimmt werden.

Die Beschäftigten haben keinen Anspruch auf Einsatz im Notdienst; dies gilt auch für Beschäftigte, die sich nicht am Arbeitskampf beteiligen (BAG vom 31. Januar 1995 – 1 AZR 142/94 = AP Nr. 135 zu Art. 9 GG Arbeitskampf).

Die zum Notdienst verpflichteten Beschäftigten erhalten einen Ausweis für den Notdienst, um im Zweifelsfall ihre Berechtigung zum Betreten der Verwaltung/des Betriebs gegenüber Streikposten nachzuweisen. Für die Ausstellung von Notdienstausweisen ist der Arbeitgeber zuständig. Es bestehen keine Bedenken dagegen, dass die Gewerkschaften bzw. die Streikleitung die Notdienstausweise für Beschäftigte mit unterzeichnen.

Muster für ein Verpflichtungsschreiben zum Notdienst (Anlage 2) und für einen Notdienstausweis (Anlage 3) sind beigelegt.

## **III. Sonderausweise für besondere Personengruppen**

Ferner kann es zweckmäßig sein, an Personen, die kein Streikrecht haben (z.B. Beamtinnen und Beamte sowie Auszubildende, wenn es nicht um ihre tariflichen Beschäftigungsbedingungen geht), und an Personen, die außerhalb des Arbeitskampfes stehen (z.B. Krankenpflegekräfte, wenn nur Ärztinnen und Ärzte am Streik beteiligt sind), Sonderausweise auszugeben. Die Ausgabe von Sonderausweisen unterliegt nicht der Mitbestimmung des Personalrats/Betriebsrats (BAG vom 16. Dezember 1986 – 1 ABR 35/85 = AP Nr. 13 zu § 87 BetrVG 1972 Ordnung des Betriebes). Auf Abschnitt F und G wird verwiesen.

Ein Muster für einen Sonderausweis (Anlage 4) ist beigelegt.

## **IV. Information der Beschäftigten**

Über die Auswirkungen von Arbeitskampfmaßnahmen auf das einzelne Arbeitsverhältnis sollten die Beschäftigten schriftlich, z.B. durch ein Rundschreiben oder einen Mitarbeiterbrief, zeitgerecht informiert werden. Ein Textvorschlag (Anlage 5) ist beigelegt.

Ferner sollte geprüft werden, ob im Falle drohender Arbeitskampfmaßnahmen ein Auskunftsdienst zur Beantwortung von Fragen der Beschäftigten eingerichtet werden soll. Es ist sicherzustellen, dass jederzeit schriftliche Mitteilungen an die Beschäftigten herausgegeben werden können.

## **C. Durchführung einer Urabstimmung**

Die Rechtmäßigkeit einer Arbeitskampfmaßnahme hängt nicht davon ab, dass auf Seiten der Gewerkschaft zuvor eine Urabstimmung durchgeführt wird. Die Urabstimmung hat nur Bedeutung für den gewerkschaftsinternen Willensbildungsprozess, gegenüber dem Arbeitgeber ist sie ohne rechtliche Wirkungen.

Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, die Urabstimmung auf dem Gelände der Verwaltung/des Betriebes und während der Arbeitszeit durchführen zu lassen. Es bestehen jedoch keine Bedenken, die Urabstimmung innerhalb der Verwaltung/des Betriebes zuzulassen und gegebenenfalls geeignete Räume zur Verfügung zu stellen. In größeren Verwaltungen/Betrieben kann es zweckmäßig sein, verschiedene Räume in den einzelnen Teilen der Verwaltung/des Betriebes zur Verfügung zu stellen.

Wird die Urabstimmung mit Zustimmung des Arbeitgebers ausnahmsweise während der Arbeitszeit durchgeführt, haben die an der Urabstimmung teilnehmenden Beschäftigten keinen Anspruch auf Arbeitsentgelt für die ausgefallene Arbeitszeit. Es bestehen jedoch keine Bedenken, den einzelnen Beschäftigten die erforderliche Arbeitsbefreiung zur Stimmabgabe zu gewähren, wenn die dienstlichen bzw. betrieblichen Verhältnisse dies zulassen und die Dauer der Arbeitsbefreiung auf das unumgänglich notwendige Maß beschränkt wird.

Hinsichtlich der Arbeitszeit von Mitgliedern des Urabstimmungsvorstandes, die infolge der Teilnahme an der Vorbereitung und Durchführung der Urabstimmung ausgefallen ist, wird auf Abschnitt E Unterabschnitt I Nr. 3 verwiesen.

Die vorstehenden Ausführungen gelten entsprechend für Urabstimmungen, die nach dem Beginn von Arbeitskampfmaßnahmen durchgeführt werden.

Die Vorbereitung oder Durchführung einer Urabstimmung im Rahmen einer Personalversammlung/Betriebsversammlung ist nicht zulässig, da die Urabstimmung bereits eine Arbeitskampfmaßnahme darstellt (Abschnitt E Unterabschnitt I Nr. 2 und Abschnitt G).

Gewerkschaftliche Verlautbarungen über die Urabstimmung am Schwarzen Brett der Verwaltung/des Betriebes oder des Personalrates/Betriebsrates sind nicht zulässig. Verlautbarungen, die mehr enthalten als eine Unterrichtung über Zeit und Ort der Urabstimmung, die also z.B. für die Beteiligung an dem Arbeitskampf werben, brauchen auf dem Gelände der Verwaltung/des Betriebes nicht geduldet zu werden.

## **D. Verhalten bei Arbeitskampfmaßnahmen**

### **I. Unterrichtung Dritter**

#### **1. Vorgesetzte Behörde**

Über den Beginn und die Beendigung einer Arbeitskampfmaßnahme ist die vorgesetzte Behörde sofort zu informieren. Dabei kann das beigefügte Formblatt (Anlage 6) verwendet werden.

#### **2. Agentur für Arbeit**

Arbeitgeber, in deren Verwaltungen/Betrieben ein Arbeitskampf stattfindet, haben bei dessen Ausbruch und Beendigung der Agentur für Arbeit unverzüglich Anzeige zu erstatten (§ 320 Abs. 5 SGB III). Die Anzeige bei Ausbruch des Arbeitskampfes muss Name und Anschrift der Verwaltung/des Betriebes, Datum des Beginns der Arbeitseinstellung und Zahl der betroffenen Beschäftigten enthalten. Die Anzeige bei Beendigung des Arbeitskampfes muss außer Name und Anschrift der Verwaltung/des Betriebes das Datum der Beendigung der Arbeitseinstellung, die Zahl der an den einzelnen Tagen betroffenen Beschäftigten und die Zahl der durch die Arbeitseinstellung ausgefallenen Arbeitstage enthalten.

Die Anzeigen sollen in zweifacher Ausfertigung mit den bei der Agentur für Arbeit erhältlichen Vordrucken (Muster Anlage 7) erstattet werden. Der jeweils aktuelle

Vordruck ist im Internet abrufbar über die Homepage der Bundesagentur für Arbeit unter <https://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/Formulare/index.htm>.

Die Agentur für Arbeit darf in einem durch einen Arbeitskampf unmittelbar betroffenen Bereich nur dann vermitteln, wenn die/der Arbeitsuchende und der Arbeitgeber dies trotz eines Hinweises auf den Arbeitskampf verlangen (§ 36 Abs. 3 SGB III).

### **3. Öffentlichkeit**

Auch die Öffentlichkeit sollte über den Beginn einer Arbeitskampfmaßnahme informiert werden, vor allem wenn für die Bevölkerung Erschwernisse eingetreten oder noch zu erwarten sind.

### **4. Abnehmer, Zulieferer und sonstige Betroffene**

Von den in Betracht kommenden Verwaltungen/Betrieben sollten Abnehmer, Zulieferer und sonstige Betroffene (z.B. Kantinenbetreiber) über den Beginn und das Ende der Arbeitskampfmaßnahme und das Ausmaß der sich ergebenden Beschränkungen unterrichtet werden.

### **5. Krankenkassen**

Durch die Teilnahme an einer rechtmäßigen Arbeitskampfmaßnahme wird das Versicherungsverhältnis in der gesetzlichen Krankenversicherung nicht berührt (§ 192 Abs. 1 Nr. 1 SGB V).

Im Falle rechtswidriger Arbeitskampfmaßnahmen, die länger als einen Monat dauern, müssen Abmeldungen bei der Krankenkasse vorgenommen werden.

Wegen der Einzelheiten wird auf Anlage 5 Abschnitt B Unterabschnitt II Nr. 1 verwiesen.

## **II. Einsatz des Notdienstes**

Mit Beginn der Arbeitskampfmaßnahme muss der Notdienst (Abschnitt B Unterabschnitt II) seine Tätigkeit aufnehmen. Eine Behinderung der Angehörigen des Notdienstes, z.B. durch Streikposten oder Streikende, ist rechtswidrig. Kommt es trotzdem zu Behinderungen, können die Verursacher für den hieraus entstehenden Schaden haftbar gemacht werden. Außerdem können sich sonstige arbeits- sowie strafrechtliche Folgen ergeben. Es empfiehlt sich, die Verursacher/innen festzustellen. Im Übrigen wird auf Unterabschnitt III und Abschnitt I hingewiesen.

## **III. Dokumentation**

Der Ablauf der Arbeitskampfmaßnahmen und von damit im Zusammenhang stehenden Ereignissen ist zu dokumentieren. Andernfalls kann es schwierig werden, im Nachhinein den Schaden sowie die schädigende Handlung zu beweisen und eventuell entstandene Schadensersatzansprüche geltend zu machen. Mit der Erstellung dieser Dokumentation ist rechtzeitig eine verantwortliche Person zu beauftragen, damit alle wichtigen Vorfälle festgehalten werden. Insbesondere müssen Ausfallzeiten der Beschäftigten, Arbeitszeiten im Notdienst, etwaige Streikausschreitungen, Sachbeschädigungen, die Benutzung von Gegenständen des Arbeitgebers und dergleichen festgestellt und die erforderlichen Beweismittel gesichert werden, z.B. Fotos und Zeugen (Name, Adresse, Telefonnummer). Auf die in der Anlage 6a enthaltenen Hinweise wird verwiesen.

## **IV. Reaktionsmöglichkeiten auf eine Arbeitskampfmaßnahme**

### **1. Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebs**

Dem selbst von einer Arbeitskampfmaßnahme betroffenen Arbeitgeber steht es frei, wie er auf die kampfbedingte Lage reagiert. Er kann versuchen, das mit der Arbeitskampfmaßnahme verfolgte Ziel der zeitweiligen Beeinträchtigung der Verwaltung/des Betriebs zu unterlaufen, indem er mit Hilfe arbeitswilliger Be-

schäftigter nach entsprechender Umorganisation den Betrieb wenigstens teilweise aufrechterhält. Dies wird häufig seinem Interesse entsprechen, da die eingeschränkte Fortführung des Betriebes in der Regel wirtschaftlich sinnvoller und mit geringeren Verlusten verbunden ist als die vorübergehend gänzliche Einstellung. Darüber hinaus können auch Ersatarbeitskräfte eingesetzt werden, die an die Stelle der streikenden Beschäftigten treten.

## **2. Stilllegung der Verwaltung/des Betriebs**

Der Arbeitgeber ist aber auch nicht gehindert, sich den gegen ihn gerichteten Streikmaßnahmen zu beugen. Er kann die Verwaltung/den Betrieb bzw. den Verwaltungsteil/den Betriebsteil, die/der unmittelbar von der Arbeitskampfmaßnahme betroffen ist, stilllegen. Das gilt auch dann, wenn ihm die teilweise Aufrechterhaltung technisch möglich und wirtschaftlich zumutbar wäre. In diesem Fall muss er arbeitswillige Beschäftigte nicht weiterbeschäftigen, auch der Entgeltanspruch entfällt (BAG vom 22. März 1994 – 1 AZR 622/93 = AP Nr. 130 zu Art. 9 GG Arbeitskampf und vom 31. Januar 1995 – 1 AZR 142/94 = AP Nr. 135 zu Art. 9 GG Arbeitskampf).

Die Möglichkeit der Stilllegung mit der Folge der Entgeltsuspendierung besteht aber nur, wenn der Arbeitgeber gegenwärtig und unmittelbar von einer Arbeitskampfmaßnahme betroffen ist. Vorbeugende Maßnahmen, die über die reine Gegenwehr hinausgehen und damit den Rahmen des Arbeitskampfes erweitern, sind nicht zulässig und suspendieren die Entgeltverpflichtung nicht. Im Kern wäre ein solches Vorgehen eine Aussperrung, die aber an besondere Voraussetzungen gebunden ist (BAG vom 15. Dezember 1998 – 1 AZR 289/98 = AP Nr. 154 zu Art. 9 GG Arbeitskampf = ZTR 1999 S. 312).

Die die Arbeitsverhältnisse suspendierende Stilllegung bedarf der Erklärung des Arbeitgebers. Diese Erklärung muss sich an die betroffenen Beschäftigten richten, während eine Erklärung gegenüber der Gewerkschaft weder erforderlich noch ausreichend ist. 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. Die (Weiter-) Beschäftigung von Beamtinnen und Beamten steht einer Stilllegungserklärung des Arbeitgebers nicht entgegen (BAG vom 11. Juli 1995 – 1 AZR 63/95 = NZA 1996 S. 214).

Legt der Arbeitgeber die Verwaltung/den Betrieb bzw. den Verwaltungsteil/den Betriebsteil nicht still, hat er arbeitswillige Beschäftigte grundsätzlich weiter zu beschäftigen. Diese Verpflichtung entfällt jedoch, wenn wegen der Auswirkungen der Arbeitskampfmaßnahme eine Weiterbeschäftigung im Rahmen der Aufgabenstellung der Verwaltung/des Betriebes bzw. des Verwaltungsteils/des Betriebsteils nicht mehr möglich oder nicht mehr zumutbar ist. Die Beschäftigten verlieren damit ihren Entgeltanspruch (BAG vom 11. Juli 1995 – 1 AZR 63/95 und 1 AZR 161/95 = AP Nr. 139 zu Art. 9 GG).

Eine Stilllegung setzt im Übrigen nicht voraus, dass der Geschäftsbetrieb des Verwaltungs- bzw. Betriebsteils vollständig zum Erliegen kommt. Es besteht auch die Möglichkeit, Notstands- und Erhaltungsmaßnahmen durch Dritte durchführen zu lassen. In diesem Fall verbleibt es ebenfalls bei der Suspendierung mit der Folge der Suspendierung des Lohnzahlungsanspruchs der Beschäftigten. Zu beachten ist allerdings, dass sich der Einsatz der Drittbeschäftigten auf Notstands- und Erhaltungsmaßnahmen beschränken muss. Dies ist jedenfalls dann zu verneinen, wenn auf diese Weise der Geschäftsbetrieb der Verwaltung bzw. des Betriebs in vollem Umfang aufrechterhalten wird (BAG vom 13. Dezember 2011 – 1 AZR 495/10).



## **E. Rechtliche Folgen der Beteiligung an Arbeitsk Kampfmaßnahmen**

### **I. Auswirkungen auf das Einzelarbeitsverhältnis**

#### **1. Allgemeines**

Bei einer rechtmäßigen Arbeitsk Kampfmaßnahme handeln die die Arbeit niederlegenden Beschäftigten nicht arbeitsvertragswidrig. Durch die kollektive Arbeitsniederlegung wird das Arbeitsverhältnis nicht aufgelöst. Die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag ruhen aber für die Dauer der Beteiligung an der Arbeitsk Kampfmaßnahme, d.h. sowohl die Arbeitspflicht als auch die Entgeltzahlungspflicht sind suspendiert. Dies gilt unabhängig davon, ob die/der Beschäftigte zu dieser Zeit Mitglied einer Gewerkschaft ist.

Nach Beendigung der Arbeitsk Kampfmaßnahme besteht für die Beschäftigten ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung, es sei denn, dass das Arbeitsverhältnis im Einzelfall wirksam gekündigt oder auf andere Weise beendet worden ist.

#### **2. Arbeitszeit und Arbeitszeiterfassung**

Sind in der Verwaltung/dem Betrieb Zeiterfassungsgeräte vorhanden und besteht die Verpflichtung, diese Geräte beim Betreten bzw. Verlassen der Verwaltung/des Betriebes zu betätigen, liegt eine Pflichtverletzung vor, wenn Beschäftigte zum Zweck der Teilnahme an einer Arbeitsk Kampfmaßnahme während der Arbeitszeit die Verwaltung/den Betrieb verlassen und wieder betreten, ohne dies durch Betätigung der Zeiterfassungsgeräte zu dokumentieren. Durch die Teilnahme an einer Arbeitsk Kampfmaßnahme sind lediglich die Hauptpflichten der Vertragsparteien suspendiert, nicht aber auch die Nebenpflichten, wie das Betätigen des Zeiterfassungsgerätes. Diese Pflichtverletzung kann der Arbeitgeber abmahnen (LAG Hamm vom 25. Mai 1993 – 4 Sa 11/93). Die wiederkehrend von den Gewerkschaften unter Bezugnahme auf das BAG-Urteil vom 26. Juli 2005 – 1 AZR 133/04 – vertretene Rechtsauffassung, dass keine Verpflichtung der Beschäftigten zur Betätigung des Zeiterfassungsgerätes bestehe, wird nicht geteilt. Das BAG hat sich in diesem Urteil, dem eine andere Fragestellung zu Grunde lag, nicht mit der Verpflichtung zur Betätigung des Zeiterfassungsgerätes und dem Urteil des LAG Hamm auseinandergesetzt. Auf die Verpflichtung zur Betätigung der Zeiterfassungsgeräte, insbesondere zur Dokumentation des Verlassens des Dienstgebäudes, sollte vor Streikbeginn nochmals ausdrücklich hingewiesen werden.

Ein Anspruch der Beschäftigten auf Nachholung der durch eine Arbeitsk Kampfmaßnahme ausgefallenen Arbeitszeit besteht nicht. Bei gleitender Arbeitszeit ist für die Arbeitszeitberechnung und für die Berechnung der Arbeitsentgeltkürzung bei ganztägigem Arbeitsausfall die auf die Sollarbeitszeit und bei teilweisem Arbeitsausfall die auf die Kernarbeitszeit entfallende Ausfallzeit zu Grunde zu legen. Eine Arbeitsentgeltkürzung unterbleibt für Tage, an denen die Beschäftigten mindestens während der Kernarbeitszeit gearbeitet haben. Hat sich eine/ein Beschäftigte/r im Rahmen einer Gleitzeitregelung in zulässiger Weise wegen Freizeitnahme aus dem betrieblichen Zeiterfassungssystem abgemeldet und anschließend an einer Protestkundgebung teilgenommen, vermindert sich die vertragliche Sollarbeitszeit und der Entgeltanspruch nicht um die Zeit der Kundgebungsteilnahme (BAG vom 26. Juli 2005 – 1 AZR 133/04 = AP Nr. 170 zu Art. 9 GG Arbeitsk Kampf).

Ist nach einer Dienst-/Betriebsvereinbarung über gleitende Arbeitszeit der Stand des Gleitzeitkontos auf der Grundlage der von den Beschäftigten geschuldeten Arbeitszeit zu berechnen, bleiben Zeiten außer Betracht, in denen das Arbeitsverhältnis wegen Teilnahme am Arbeitsk Kampf geruht hat. Arbeitsk Kampfbedingte Ausfallzeiten führen nicht zu einer Belastung des Gleitzeitkontos, sondern zu ei-

ner Minderung des Arbeitsentgelts (BAG vom 30. August 1994 – 1 AZR 765/93 = AP Nr. 131 zu Art. 9 GG Arbeitskampf).

### **3. Arbeitsentgelt, Jahressonderzahlung, vermögenswirksame Leistungen, Feiertagsbezahlung**

Für die wegen der Beteiligung an Arbeitskampfmaßnahmen (Vorbereitung und Durchführung einer Urabstimmung, Streik) ausfallende Arbeitszeit besteht kein Anspruch auf Arbeitsentgelt. Die Berechnung des zustehenden Arbeitsentgelts erfolgt in diesen Fällen nach § 24 Abs. 3 bis 5 TV-H bzw. den entsprechenden Regelungen in anderen Tarifverträgen. Dies gilt auch für kurze Arbeitskampfaktionen und für arbeitswillige Beschäftigte, die wegen der Arbeitskampfmaßnahme in ihrer Verwaltung/ihrem Betrieb nicht beschäftigt werden (z.B. wegen Beeinflussung oder Behinderung durch Streikposten, Stilllegung der Verwaltung/des Betriebes, Ausfall der Verkehrsmittel). Beschäftigte, bei denen durch die Teilnahme an der Vorbereitung und Durchführung der Urabstimmung in ihrer Eigenschaft als Mitglieder des Urabstimmungsvorstandes Arbeitszeit ausgefallen ist, haben ebenfalls keinen Anspruch auf Arbeitsentgelt (s. auch Abschnitt C).

Beschäftigte, deren Verwaltung/Betrieb nicht bestreikt wird, die jedoch infolge eines Arbeitskampfes (z.B. wegen Ausfalls der Strom- und Gasversorgung oder der Verkehrsmittel, BAG vom 8. September 1982 – 5 AZR 283/80 = AP Nr. 59 zu § 616 BGB) nicht oder nur in einem geringeren Umfang beschäftigt werden können, haben keinen Anspruch auf Arbeitsentgelt für die ausgefallene Arbeitszeit.

Können Beschäftigte bei einem Wellenstreik, d.h. bei einem wiederholten Wechsel der Streikzeiten in kurzen Abständen, für den Rest einer laufenden Schicht nicht beschäftigt werden, so tragen sie das Entgeltisiko, auch wenn die Zeit der Nichtbeschäftigung außerhalb der Kurzstreiks liegt, wenn dem Arbeitgeber eine andere Planung nicht zumutbar war, da bei einem Wellenstreik die Abwehrmaßnahmen des Arbeitgebers nicht immer auf die Zeit der einzelnen Kurzstreiks begrenzt sind (BAG vom 12. November 1996 – 1 AZR 364/96 = AP Nr. 147 zu Art. 9 GG Arbeitskampf; BAG vom 17. Februar 1998 – 1 AZR 386/97 = AP Nr. 152 zu Art. 9 GG Arbeitskampf; BAG vom 15. Dezember 1998 – 1 AZR 216/98 = AP Nr. 155 zu Art. 9 GG Arbeitskampf).

Der Entgeltanspruch der Beschäftigten bleibt erhalten, wenn der Arbeitgeber Arbeiten wegen Androhung eines Streiks im eigenen Betrieb fremd vergibt, der Streik aber nicht stattfindet (BAG vom 15. Dezember 1998 – 1 AZR 289/98 = AP Nr. 154 zu Art. 9 GG Arbeitskampf).

Es sind alle Möglichkeiten auszuschöpfen, um die Zahlung von Arbeitsentgelt für die Zeiträume auszuschließen, für die kein Anspruch darauf besteht. Soweit Arbeitsentgelt bereits für Zeiten gezahlt worden ist, für die kein Anspruch besteht, ist der Rückzahlungsanspruch unverzüglich geltend zu machen. Bei Aufrechnung gegen Ansprüche auf Bezüge für spätere Zeiträume sind die Pfändungsgrenzen zu beachten.

Werden Beschäftigte wegen und während der Arbeitskampfmaßnahme „unterwertig“ beschäftigt (z.B. im Notdienst), werden die auf ihrer Entgeltgruppe beruhenden Ansprüche nicht berührt. Im Übrigen wird nur die angeordnete und geleistete Arbeit bezahlt.

Steht infolge eines Arbeitskampfes für mindestens einen vollen Kalendermonat kein Arbeitsentgelt zu, ergeben sich entsprechende Auswirkungen auf die Jahressonderzahlung (§ 20 Abs. 4 Satz 1 TV-H) und auf die vermögenswirksamen Leistungen (§ 23 Abs. 1 Satz 4 TV-H); hierzu auch die Entscheidung des BAG vom 3. August 1999 – 1 AZR 735/98 = AP Nr. 156 zu Art. 9 GG Arbeitskampf: „Ruhe des Arbeitsverhältnisses“ entspricht Ruhe der Hauptpflichten beim Streik.

Eine Überstundenvergütung wird auch im Falle eines rechtmäßigen Streiks nur gewährt, sofern die/der Beschäftigte tatsächlich mehr Arbeitsstunden leistet als sie/er nach der festgelegten Wochenarbeitszeit zu erbringen verpflichtet ist. Bei der Berechnung der geleisteten Wochenarbeitsstunden wird nur die aktiv erbrachte Arbeitszeit berücksichtigt. Auf die Teilnahme an einem Streik entfallende Zeiträume bleiben außer Betracht. Diese werden weder den tatsächlich erbrachten Arbeitsstunden hinzugerechnet noch von der zu erbringenden Wochenarbeitszeit abgezogen (BAG vom 14. Mai 2013 – 1 AZR 178/12).

Streikunterbrechungen sind arbeitskampfrechtlich nur dann beachtlich, wenn sie sich tatsächlich auswirken und die Beschäftigten ihre Arbeit wieder aufnehmen sollen. Werden hingegen in einem Streikaufruf lediglich Zeiten ausgespart, an denen ohnehin keine Arbeitspflicht besteht (z. B. Wochenenden oder Feiertage), bewirkt dies nicht, dass diese von der Entgeltkürzung ausgenommen sind.

Während eines Arbeitskampfes haben streikende Beschäftigte grundsätzlich keinen Anspruch auf Feiertagsbezahlung nach § 2 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG). Dies gilt auch dann, wenn die Arbeitskampfmaßnahme nur für einen arbeitsfreien Feiertag oder ein arbeitsfreies Wochenende unterbrochen worden ist. Ein Anspruch auf Feiertagsbezahlung besteht aber ausnahmsweise dann, wenn der Arbeitskampf unmittelbar vor einem gesetzlichen Feiertag endet oder sich unmittelbar an einen gesetzlichen Feiertag anschließt (BAG vom 31. Mai 1988 – 1 AZR 589/86 = AP Nr. 56 zu § 1 FeiertagslohnzahlungsG = NZA 1988 S. 886), sowie dann, wenn der Arbeitskampf unmittelbar vor einem gesetzlichen Feiertag endet, am Tag nach dem gesetzlichen Feiertag gearbeitet wird und an dem darauf folgenden Tag erneut gestreikt wird (BAG vom 11. Mai 1993 – 1 AZR 649/92 = AP Nr. 63 zu § 1 FeiertagslohnzahlungsG). Das Ende einer Arbeitskampfmaßnahme vor einem Feiertag ist dem Arbeitgeber aber von der Gewerkschaft bzw. den Beschäftigten mitzuteilen (BAG vom 23. Oktober 1996 – 1 AZR 269/96 = AP Nr. 146 zu Art. 9 GG Arbeitskampf); andernfalls bleibt die Zahlungspflicht des Arbeitgebers weiterhin suspendiert.

Für gesetzliche Feiertage während eines Arbeitskampfes steht die Feiertagsbezahlung zu, wenn Feiertage in den bewilligten Urlaub einer/s Beschäftigten fallen (BAG vom 31. Mai 1988 – 1 AZR 200/87 = AP Nr. 58 zu § 1 FeiertagslohnzahlungsG = NZA 1988 S. 887). Ein Anspruch auf Feiertagsbezahlung besteht aber nicht für in einen Arbeitskampf fallende Feiertage, die einem bewilligten Urlaub unmittelbar vorausgehen oder sich unmittelbar an ihn anschließen (BAG vom 31. Mai 1988 – 1 AZR 192/87 = AP Nr. 57 zu § 1 FeiertagslohnzahlungsG = NZA 1988 S. 889).

#### **4. Entgelt im Krankheitsfall**

Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall setzt voraus, dass die Arbeitsunfähigkeit die alleinige Ursache für den Ausfall der Arbeitsleistung ist. Beruht der Ausfall der Arbeitsleistung auf anderen Ursachen, kommt regelmäßig eine Entgeltfortzahlung nicht in Betracht.

Beschäftigte, die bereits vor Beginn der Arbeitskampfmaßnahme arbeitsunfähig waren, haben vom Beginn der Arbeitskampfmaßnahme an keinen Anspruch auf Entgelt im Krankheitsfall, wenn die Verwaltung/der Betrieb oder der Teil der Verwaltung/des Betriebes, in dem sie arbeiten würden, durch die Arbeitskampfmaßnahmen zum Erliegen kommt und die/der Beschäftigte deshalb auch ohne die Arbeitsunfähigkeit wegen der Arbeitskampfmaßnahme keinen Anspruch auf Arbeitsentgelt hätte (BAG vom 8. März 1973 – 5 AZR 491/72 = AP Nr. 29 zu § 1 LohnFG). Tritt die Arbeitsunfähigkeit erst während der Arbeitskampfmaßnahme ein, besteht unter den gleichen Voraussetzungen ebenfalls kein Anspruch auf Entgelt im Krankheitsfall.

Kommt der Geschäftsbetrieb der Verwaltung/des Betriebs oder des Verwaltungs- bzw. Betriebsteils nicht zum Erliegen, entfällt der Anspruch auf Entgeltfortzahlung nur dann, wenn die Beschäftigte oder der Beschäftigte sich – trotz Arbeitsunfähigkeit – am Streik beteiligt oder wenn ihre oder seine Beschäftigung wegen des Streiks auch bei Arbeitsfähigkeit nicht möglich wäre (BAG vom 1. Oktober 1991 – 1 AZR 147/91 = AP Nr. 121 zu Art. 9 GG Arbeitskampf).

Der Anspruch auf Entgelt im Krankheitsfall lebt bei fortdauernder Arbeitsunfähigkeit mit dem Ende der Arbeitskampfmaßnahme wieder auf, sofern die für die oder den Beschäftigte/n maßgebende Krankenbezugsfrist noch nicht abgelaufen ist. Dabei ist zu beachten, dass sich die Krankenbezugsfrist nicht um die Tage verlängert, an denen die Arbeit in der Verwaltung/dem Betrieb infolge der Arbeitskampfmaßnahme ausgefallen ist (BAG vom 8. März 1973 – 5 AZR 491/72 = AP Nr. 29 zu § 1 LohnFG).

#### **5. Arbeitgeberzuschuss nach § 14 Mutterschutzgesetz (MuSchG)**

Für den Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld nach § 14 MuSchG gelten die Ausführungen in Nr. 4 entsprechend.

#### **6. Urlaub, Arbeitsbefreiung**

- a) Während einer Arbeitskampfmaßnahme soll Anträgen auf Gewährung von Urlaub nicht entsprochen werden. Es bestehen jedoch keine Bedenken, wenn Urlaubsanträgen ausnahmsweise entsprochen wird, die
- mit der Urlaubsplanung der Verwaltung/des Betriebs im Einklang stehen oder
  - von arbeitswilligen Beschäftigten gestellt werden, die sich bis zum Zeitpunkt der Urlaubsgewährung nicht an der Arbeitskampfmaßnahme beteiligt haben.

Befinden sich Beschäftigte beim Beginn einer Arbeitskampfmaßnahme bereits im Urlaub, läuft dieser weiter (BAG vom 9. Februar 1982 – 1 AZR 567/79 = AP Nr. 16 zu § 11 BUrlG). Ein vor Beginn der Arbeitskampfmaßnahme bewilligter Urlaub ist zu gewähren. Im Übrigen dürfen Arbeitstage, an denen die Arbeit infolge einer Arbeitskampfmaßnahme ausgefallen ist, nicht als Urlaubstage behandelt werden.

- b) Ein Anspruch auf Arbeitsbefreiung (z.B. nach § 29 TV-H) besteht nicht für Tage, an denen sich die Beschäftigten an der Arbeitskampfmaßnahme beteiligen oder an denen sie infolge der Arbeitskampfmaßnahme nicht arbeiten können. Eine Ausnahme gilt für die arbeitswilligen Beschäftigten, die infolge der Arbeitskampfmaßnahme nicht arbeiten können, nur dann, wenn bei Beginn der Arbeitskampfmaßnahme die Arbeitsbefreiung bereits festgelegt war (BAG vom 15. Januar 1991 – 1 AZR 178/90 = AP Nr. 114 zu Art. 9 GG Arbeitskampf).

#### **7. Beihilfen**

Beihilfen gemäß der Protokollerklärung zu § 13 TVÜ-H werden nicht zu Aufwendungen gewährt, die in einem Zeitpunkt entstanden sind, in dem das Arbeitsverhältnis der/des Beschäftigten wegen Arbeitskampfmaßnahmen geruht hat und in dem die/der Beschäftigte aus diesem Grunde keinen Anspruch auf Arbeitsentgelt hatte (BAG vom 5. November 1992 – 6 AZR 311/91 = AP Nr. 7 zu § 40 BAT). Dies gilt auch für sonstige Beschäftigte, die wegen einer Arbeitskampfmaßnahme keinen Anspruch auf Arbeitsentgelt haben (vgl. Nr. 3).

#### **8. Altersteilzeit im Blockmodell, Sabbatical**

Bei Altersteilzeitbeschäftigten, die sich während der Arbeitsphase des Blockmodells an Streikmaßnahmen beteiligen, verlängert sich die Arbeitsphase entsprechend § 8 Abs. 2 TV ATZ um die Hälfte der Tage ohne Entgeltanspruch. Die

Freistellungsphase verkürzt sich in gleichem Umfang. Entsprechendes gilt im Fall eines Sabbaticals.

## **II. Auswirkungen einer Arbeitskampfmaßnahme auf die Sozialversicherung und die betriebliche Altersversorgung**

Für die Zeiten, in denen Beschäftigte keinen Anspruch auf Arbeitsentgelt haben, entfällt auch die Pflicht zur Entrichtung von Sozialversicherungsbeiträgen.

Die Auswirkungen im Einzelnen sind in Anlage 5 Abschnitt B Unterabschnitt II dargestellt.

## **F. Rechte und Pflichten bestimmter Beschäftigter sowie sonstiger Personengruppen**

### **I. Arbeitswillige**

Bei einer Arbeitskampfmaßnahme sind arbeitswillige Beschäftigte möglichst so lange zu beschäftigen, wie dies die Auswirkungen der Arbeitskampfmaßnahme zulassen. Zu der Frage des Entfallens einer Beschäftigungspflicht wird auf Abschnitt D Unterabschnitt IV Nr. 2, 3 und Abschnitt E Unterabschnitt I Nr. 1 verwiesen.

### **II. Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten usw. in einem privatrechtlichen Ausbildungsverhältnis**

Diese Personen stehen nicht in einem Arbeitsverhältnis, sondern sind zu ihrer Ausbildung oder zum Erwerb bestimmter Kenntnisse oder Fähigkeiten beschäftigt. Sie haben jedoch ein Arbeitskampfrecht, wenn es um ihre tariflichen Beschäftigungsbedingungen geht (BAG vom 12. September 1984 – 1 AZR 342/83 = AP Nr. 81 zu Art. 9 GG Arbeitskampf). Soweit ihnen ein Arbeitskampfrecht zusteht, sind sie im Sinne dieser Richtlinien wie Beschäftigte zu behandeln.

Geht es nicht um ihre tariflichen Beschäftigungsbedingungen, stehen diese Personen außerhalb des Arbeitskampfes und dürfen deshalb an Arbeitskampfmaßnahmen (einschließlich Urabstimmung) nicht teilnehmen. Sie sind – ggf. durch den Einsatz des Notdienstes – unter Fortzahlung ihres Ausbildungsentgelts möglichst weiter auszubilden. Es kann zweckmäßig sein, einen Sonderausweis (Anlage 4) zum Betreten der Verwaltung/des Betriebes auszustellen.

Kommt die Verwaltung/der Betrieb wegen der Arbeitskampfmaßnahmen zum Erliegen, halten sich diese Personen aber gleichwohl zur Ausbildung bereit, kann für Personen, die unter den Geltungsbereich des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) fallen, z.B. aus § 19 Abs. 1 Nr. 2 Buchst. a) BBiG entnommen werden, dass das Ausbildungsentgelt bis zur Dauer von sechs Wochen fortzuzahlen ist.

Beteiligen sich solche Personen an Arbeitskampfmaßnahmen, die ihre tariflichen Beschäftigungsbedingungen nicht betreffen, kann im Einzelfall eine Kündigung des Ausbildungsverhältnisses aus einem wichtigen Grund ohne Einhaltung der Frist (z.B. § 22 Abs. 2 Nr. 1 BBiG) in Betracht kommen. Ein solches Vorgehen sollte jedoch vorher mit der vorgesetzten Behörde abgestimmt werden. In jedem Fall entfällt der Anspruch auf Fortzahlung des Ausbildungsentgelts für die Zeit, in der diese Personen wegen Beteiligung an Arbeitskampfmaßnahmen nicht zur Verfügung stehen. Das monatliche Ausbildungsentgelt ist anteilig zu kürzen.

### **III. Beamtinnen und Beamte**

Beamtinnen und Beamte haben kein Arbeitskampfrecht. Die Teilnahme an Arbeitskampfmaßnahmen oder ihre Unterstützung stellt eine Dienstpflichtverletzung dar.

Diese Grundsätze sind vom BVerwG in seinem Urteil vom 27. Februar 2014 (BVerwG 2 C 1.13) nochmals ausdrücklich bestätigt worden. Das Streikverbot gilt für alle Beamtinnen und Beamten fort, bis eine neue bundesgesetzliche Regelung getroffen wird.

Auf einen Verbotsirrtum können sich weder Beamtinnen und Beamte noch Verbände oder Gewerkschaften berufen.

Bei rechtmäßigen Arbeitsk Kampfmaßnahmen von Beschäftigten ist der Einsatz von Beamtinnen und Beamten gegen ihren Willen auf bestreikten Arbeitsplätzen grundsätzlich nicht zulässig, solange hierfür eine gesetzliche Regelung nicht besteht (BVerfG vom 2. März 1993 – 1 BvR 1213/85 = AP Nr. 126 zu Art. 9 GG Arbeitsk ampf). Eine solche Regelung besteht in Hessen nicht.

Ohne dass das BVerfG in der genannten Entscheidung dazu Stellung genommen hat, ist davon auszugehen, dass der Einsatz von Beamtinnen und Beamten zulässig ist,

- mit ihrem Willen auf bestreikten Arbeitsplätzen,
- bei Notdienstarbeiten oder
- generell bei rechtswidrigen Arbeitskämpfen.

Im Übrigen dürfen Beamtinnen und Beamte angeordnete Mehrarbeit nicht verweigern. Sie können aufgrund der ihnen obliegenden Verpflichtung, bei zwingenden dienstlichen Verhältnissen in Ausnahmefällen Mehrarbeit zu leisten, auch zu zusätzlichen Dienstleistungen im Rahmen ihres Amtes herangezogen sowie kurzfristig auch mit anderen als den ihnen regelmäßig obliegenden Aufgaben betraut werden, soweit dies bei einem besonderen zeitweilig auftretenden dringenden dienstlichen Bedürfnis sachlich geboten und zumutbar ist. Insoweit sind sie ggf. auch zur Leistung einer so genannten unterwertigen Tätigkeit verpflichtet (BVerwG vom 10. Mai 1984 – 2 C 18.82 = AP Nr. 87 zu Art. 9 GG Arbeitsk ampf und BAG vom 10. September 1985 – 1 AZR 262/84 = AP Nr. 86 zu Art. 9 GG Arbeitsk ampf).

Weigern sich Beamtinnen oder Beamte, einer dienstlichen Weisung, die einen derartigen Einsatz zum Gegenstand hat, nachzukommen, so ist ausdrücklich auf die Rechtslage sowie darauf hinzuweisen, dass die Weigerung eine Pflichtverletzung darstellt, die disziplinarrechtlich geahndet werden kann. Es kann sich als zweckmäßig erweisen, Beamtinnen und Beamten zur Vermeidung von Schwierigkeiten, die beim Betreten der Verwaltung/des Betriebes während eines Arbeitsk ampfes auftreten können, einen Sonderausweis (Anlage 4) auszustellen, der eindeutige Auskunft über die Eigenschaft als Beamtin oder Beamter gibt (vgl. Abschnitt B Unterabschnitt III).

#### **IV. Personen in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis, die nicht Beamtinnen oder Beamte sind**

Die in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis stehenden Personen haben nicht das Recht, sich an Arbeitsk ampfmaßnahmen zu beteiligen.

Es wird empfohlen, diese Personen auf diese Rechtslage eindeutig hinzuweisen, wenn sich dazu eine Veranlassung ergibt.

Es kann zweckmäßig sein, diesen Personen zur Vermeidung von Schwierigkeiten, die beim Betreten der Verwaltung/des Betriebes während eines Arbeitsk ampfes auftreten können, einen Sonderausweis auszustellen, der eindeutige Auskunft über ihre Rechtsstellung gibt (Anlage 4).

#### **G. Personalrat/Betriebsrat**

Der Personal-/Betriebsrat hat sich in Bezug auf Arbeitsk ampfmaßnahmen neutral zu verhalten (§ 60 Abs. 3 Hessisches Personalvertretungsgesetz [HPVG] und § 74 Abs. 2 des Betriebsverfassungsgesetzes [BetrVG]). Bei einer groben Verletzung dieser Neutralitätspflicht (z.B. Einberufung einer Personal-/Betriebsversammlung zum Zwecke der Urabstimmung, Verteilung von Flugblättern, Aufforderung zur Arbeitsniederlegung) ist der Arbeitgeber berechtigt, die Auflösung des Personal-/Betriebsrates durch gerichtliche Entscheidung zu beantragen.

Die einzelnen Mitglieder des Personal-/Betriebsrates sind jedoch berechtigt, sich in ihrer Eigenschaft als Beschäftigte an Arbeitsk ampfmaßnahmen zu beteiligen. In dieser Eigenschaft können sie z.B. auch Mitglied eines Urabstimmungsvorstandes sein, der Streikleitung angehören oder Streikposten sein. Um ihre Neutralitätspflicht nicht zu verletzen, dür-

fen sie dabei aber nicht als Personalrats-/Betriebsratsmitglied handeln oder in Erscheinung treten.

Die vorstehenden Ausführungen gelten auch für Jugend- und Auszubildendenvertretungen (vgl. aber Abschnitt F Unterabschnitt II und IV).

Während eines Arbeitskampfes sollten Besprechungen mit dem Personal-/Betriebsrat durchgeführt werden mit dem Ziel, dass auch der Personal-/Betriebsrat alles unternimmt, um Schäden in der Verwaltung/im Betrieb möglichst zu vermeiden bzw. so gering wie möglich zu halten.

Für die Dauer des Streiks sind einzelne participationsrechte des Personal-/Betriebsrats eingeschränkt. Wenn Maßnahmen des Arbeitgebers unmittelbar wegen des Arbeitskampfes erfolgen, bestehen die Mitbestimmungsrechte nicht, z.B. bei Kündigungen, Einstellungen, Versetzungen und der Anordnung von Mehrarbeit. Anhörungs-, Unterrichts- und Beratungsrechte bestehen jedoch weiterhin.

## H. Streikleitung, Streikposten und Streikausschreitungen

Die Streikleitung der Gewerkschaft trägt die Verantwortung für eine rechtmäßige Durchführung der Arbeitskampfmaßnahme. Die Tätigkeit in der Streikleitung der Gewerkschaft oder als Streikposten ist rechtmäßig. Streikposten verhalten sich jedoch rechtswidrig, wenn sie z.B. Arbeitswillige mit Drohung oder Gewalt am Betreten der Verwaltung/des Betriebes zu hindern versuchen.

Kommt es während der Arbeitskampfmaßnahme zu Ausschreitungen, ist die Streikleitung (ggf. die übergeordnete Streikleitung) unter Hinweis auf eine etwaige Schadensersatzpflicht unverzüglich aufzufordern, dafür Sorge zu tragen, dass die rechtswidrigen Handlungen unterbleiben. Unter Umständen ist es erforderlich, eine **einstweilige Verfügung** zu erwirken; ein solches Vorgehen sollte jedoch vorher mit der vorgesetzten Behörde abgestimmt werden (vgl. auch Abschnitt D Unterabschnitt I Nr. 1).

## I. Teilnahme an rechtswidrigen Arbeitskampfmaßnahmen

Beschäftigte, die an einem rechtswidrigen Streik (Abschnitt A Unterabschnitt II Nr. 2) teilnehmen oder sich im Rahmen eines rechtmäßigen Streiks rechtswidrig verhalten, müssen damit rechnen, dass gegen sie die in der Rechtsordnung vorgesehenen Maßnahmen ergriffen werden.

Nehmen die Beschäftigten an einer rechtswidrigen Arbeitskampfmaßnahme teil, steht dem Arbeitgeber gegen jeden einzelnen ein **Unterlassungsanspruch** zu.

Hingewiesen wird besonders auf das Recht des Arbeitgebers, das Arbeitsverhältnis ordentlich verhaltensbedingt oder fristlos zu **kündigen**. Dies setzt allerdings voraus, das Ausmaß des Fehlverhaltens sorgfältig zu beurteilen, etwa den Grad der Beteiligung der/des Beschäftigten an der Arbeitskampfmaßnahme, die Erkennbarkeit der Rechtswidrigkeit des Arbeitskampfes und das Gewicht individuellen Fehlverhaltens während des Verlaufs eines Arbeitskampfes. Unter Umständen kann zunächst auch eine vorherige Abmahnung erforderlich sein.

Darüber hinaus kann der Arbeitgeber gegebenenfalls **Ersatz des ihm entstandenen Schadens** verlangen (BAG vom 21. Juni 1988 – 1 AZR 651/86 = AP Nr. 108 zu Art. 9 GG Arbeitskampf). Wird bei der eigenmächtigen Benutzung von Fahrzeugen des Arbeitgebers ein Unfall verursacht, durch den Personen- oder Sachschaden entsteht, ist die Person, die das Fahrzeug geführt hat, zum Schadensersatz verpflichtet. Hat den entstandenen Schaden zunächst ein Versicherer zu regulieren, hat dieser gegen die/den Beschäftigte/n einen Regressanspruch (KG Berlin vom 2. März 1978 – 12 U 2934/77). Darüber hinaus muss, wenn Strafantrag gestellt wird, auch mit strafrechtlichen Konsequenzen nach § 248b StGB gerechnet werden.

**Notdienstvereinbarung**

Zwischen \_\_\_\_\_

vertreten durch \_\_\_\_\_

- einerseits -

und der  
Bezirksverwaltung der Gewerkschaft

---

vertreten durch \_\_\_\_\_

- andererseits -

wird aus Anlass des Arbeitskampfes ( \_\_\_\_\_ )

folgende Vereinbarung über die Einrichtung eines Notdienstes getroffen:

**§ 1**

Zweck dieser Vereinbarung ist die Sicherstellung der Notdienstarbeiten. Notdienstarbeiten sind insbesondere Arbeiten, die notwendig sind

- a) zur Versorgung der Bevölkerung mit lebensnotwendigen Diensten und Gütern,
- b) im öffentlichen Interesse, z.B. zur Sicherung von Anlagen, von denen ohne Sicherung Gefahren ausgehen können,
- c) zur Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung sowie des öffentlichen Gesundheitsdienstes und zur Durchführung von Arbeiten, deren Sicherstellung dem Arbeitgeber durch öffentlich-rechtliche Vorschriften aufgegeben ist,
- d) zur Sicherung und Erhaltung von Anlagen oder von Gütern oder zur Gewährleistung der unverzüglichen Wiederaufnahme der Arbeit nach dem Ende des Arbeitskampfes.

**§ 2**

Es werden folgende Notdienste eingerichtet:

*(Text mit genauer Aufzählung der erforderlichen Dienste und der dafür vorgesehenen Personen/Anzahl von Beschäftigten bzw. Arbeitsgruppen)*

Der Arbeitgeber ist befugt, in Verhinderungsfällen (z.B. Krankheit) Vertretungen zu bestellen. Er wird hiervon die lokale Arbeitskampfleitung der Gewerkschaft ..... unterrichten. Gleiches gilt für die Ablösung von Beschäftigten im Rahmen von Schichtdiensten, Bereitschaftsdiensten usw.<sup>1)</sup>

Die für Notdienstarbeiten verpflichteten Personen erhalten einen Notdienstausweis.<sup>2)</sup>

---

<sup>1)</sup> Dieser Unterabsatz ist zu streichen, wenn in der Notdienstvereinbarung nur die Anzahl der Beschäftigten bzw. Arbeitsgruppen festgelegt ist.

<sup>2)</sup> Dieser Satz ist nur aufzunehmen, wenn Notdienstausweise ausgestellt werden.



**§ 3**

Durch diese Vereinbarung wird das Recht aller arbeitswilligen Beschäftigten auf ungehinderten Zugang zum Betrieb/ zur Verwaltung nicht berührt.

Diese Vereinbarung gilt für die Dauer der Arbeitskampfmaßnahmen.

.....

Ort, Datum

.....

Unterschriften

(Verwaltung/Betrieb)

(Ort, Datum)

**Notdienstbestellung bei Streik**

Herrn/Frau

.....  
.....

Sehr geehrte(r) Herr/Frau .....,

unser(e) Verwaltung/Betrieb wird voraussichtlich bestreikt werden/vom ..... an/seit dem ..... bestreikt.<sup>1)</sup>

Es wird ein Notdienst eingerichtet. Sie werden hiermit zur Mitarbeit im Notdienst bestellt. Ihr Notdienstausweis ist beigefügt.

Ihre Aufgabe:

.....<sup>2)</sup>

Bitte melden Sie sich am ..... um ..... Uhr bei

.....

Es wird darauf hingewiesen, dass Sie arbeitsvertraglich/dienstrechtlich<sup>1)</sup> verpflichtet sind, Notdienst zu leisten. Die Einrichtung des Notdienstes ist mit .....

.....<sup>3)</sup> abgestimmt.

.....

(Unterschrift/en)

---

<sup>1)</sup> Nichtzutreffendes ist zu streichen

<sup>2)</sup> z.B. Betrieb der Heizung, Wachdienst

<sup>3)</sup> z.B. Gewerkschaft(en), Streikleitung(en)

---

(Verwaltung/Betrieb)

---

(Ort, Datum)

**Ausweis für den Notdienst**

Herr/Frau

.....

ist für den Notdienst in unserer Verwaltung/ unserem Betrieb eingeteilt.

.....

(Unterschrift/en)

(Verwaltung/Betrieb)

(Ort, Datum)

**Sonderausweis zum Betreten der Verwaltung/des Betriebes**

Herr/Frau \_\_\_\_\_ ist nicht an der Arbeitskampfmaßnahme beteiligt, und zwar als

- Beamtin/Beamter <sup>1)</sup>
- nicht zum Arbeitskampf aufgerufene(r) Beschäftigte/r<sup>1)</sup>
- nicht am Arbeitskampf teilnahmeberechtigte(r) Auszubildende/Auszubildender <sup>1)</sup>
- nicht am Arbeitskampf teilnahmeberechtigte(r) Praktikantin/Praktikant <sup>1)</sup>
- ..... <sup>2)</sup>

.....

(Unterschrift/en)

---

<sup>1)</sup> Zutreffendes bitte ankreuzen

<sup>2)</sup> Wenn keine der vorstehenden Bezeichnungen in Betracht kommt, ist das letzte Kästchen anzukreuzen und es ist anzugeben, aus welchem Grund die Inhaberin/der Inhaber des Sonderausweises nicht am Arbeitskampf beteiligt ist.

(Verwaltung/Betrieb)

(Ort, Datum)

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Verwaltung/die Betriebsleitung möchte Sie durch dieses Rundschreiben/diesen Mitarbeiterbrief aus aktuellem Anlass über Ihre Rechte und Pflichten im Falle einer Arbeitskampfmaßnahme sowie über die Auswirkungen einer Beteiligung an der Arbeitskampfmaßnahme auf Ihr Beschäftigungsverhältnis informieren.

Die nachstehenden Ausführungen sind mit der für unsere Verwaltung/unseren Betrieb zuständigen vorgesetzten Behörde abgestimmt.

## A. Recht auf Beteiligung an Arbeitskampfmaßnahmen

### I. Beschäftigte

1. Beschäftigte dürfen sich an rechtmäßigen Arbeitskampfmaßnahmen beteiligen, wenn sie nicht zur Leistung von Notdienst verpflichtet sind. Die für den Notdienst ausgewählten Beschäftigten werden rechtzeitig von uns informiert.

Notdienst zu leisten, ist arbeitsvertragliche Pflicht. Lehnt ein/e Beschäftigter/e ohne triftigen Grund die Durchführung von Notdienstarbeiten ab, kann sie/er für den hierdurch entstehenden Schaden haftbar gemacht werden. Die Ablehnung kann auch ein Grund zur außerordentlichen Kündigung sein.

2. Die Beteiligung an **rechtswidrigen** Arbeitskampfmaßnahmen ist nicht zulässig. Bei Teilnahme an einer solchen Maßnahme können sich arbeitsrechtliche Folgen ergeben, z.B. außerordentliche Kündigung, Schadensersatzpflicht.
3. Die eigenmächtige **Benutzung** von Räumlichkeiten und Gegenständen (z.B. Fahrzeuge und Geräte) des Arbeitgebers im Zusammenhang mit Arbeitskampfmaßnahmen ist nicht zulässig.

Rechtswidrig sind auch Streikausschreitungen, z.B. die Blockade der Zugangs-/Zufahrtswege bzw. Abgangs-/Abfahrtswege durch Menschen usw., die Behinderung von arbeitswilligen Beschäftigten oder von Besuchern sowie tätliche Übergriffe oder Angriffe gegenüber arbeitswilligen Beschäftigten oder Besuchern und die Beschädigung von betrieblichen Einrichtungen.

Rechtswidrige Arbeitskampfmaßnahmen können arbeitsrechtliche (z.B. Kündigung, Schadensersatz) und strafrechtliche Folgen (z.B. Anzeige wegen Beleidigung, Körperverletzung, Nötigung) auslösen. Wird bei der eigenmächtigen Benutzung von Fahrzeugen des Arbeitgebers ein Unfall verursacht, durch den Personen- oder Sachschaden entsteht, ist die/der Beschäftigte, die/der das Fahrzeug geführt hat, zum Schadensersatz verpflichtet. Hat den entstandenen Schaden zunächst ein Versicherer zu regulieren, hat dieser gegen die/den Beschäftigte/n einen Regressanspruch. Darüber hinaus muss die Fahrzeugführerin oder der Fahrzeugführer, wenn Strafantrag gestellt ist, auch mit strafrechtlichen Sanktionen nach § 248b Strafgesetzbuch rechnen.

4. Beschäftigte, die sich an Arbeitskampfmaßnahmen nicht beteiligen, werden so lange wie möglich beschäftigt.

## **II. Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten usw. in einem privatrechtlichen Ausbildungsverhältnis**

Diese Personen stehen nicht in einem Arbeitsverhältnis, sondern sind zu ihrer Ausbildung oder zum Erwerb gewisser Kenntnisse oder Fähigkeiten beschäftigt. Sie haben jedoch ein Arbeitskampfrecht, wenn es um ihre tariflichen Beschäftigungsbedingungen geht. Soweit ihnen ein Arbeitskampfrecht zusteht, sind sie im Sinne der in diesem Rundschreiben/Mitarbeiterbrief enthaltenen Hinweise wie Beschäftigte zu behandeln.

Geht es nicht um ihre tariflichen Beschäftigungsbedingungen, stehen diese Personen außerhalb des Arbeitskampfes und dürfen an Arbeitskampfmaßnahmen (einschließlich Urabstimmung) nicht teilnehmen. Sie haben sich auch während einer Arbeitskampfmaßnahme für ihre Ausbildung zur Verfügung zu halten. Beteiligen sich solche Personen an Arbeitskampfmaßnahmen, die ihre tariflichen Beschäftigungsbedingungen nicht betreffen, kann im Einzelfall eine Kündigung des Ausbildungsverhältnisses aus einem wichtigen Grund ohne Einhaltung einer Frist (z.B. § 22 Abs. 2 Nr. 1 des Berufsbildungsgesetzes) in Betracht kommen. In jedem Fall entfällt der Anspruch auf Fortzahlung des Ausbildungsentgelts für die Zeit, in der wegen Teilnahme an Arbeitskampfmaßnahmen eine Ausbildung nicht durchgeführt werden kann.

## **III. Beamtinnen und Beamte \***

Beamtinnen und Beamte haben nicht das Recht, an Arbeitskampfmaßnahmen teilzunehmen oder diese zu unterstützen. Die Teilnahme oder Unterstützung stellt eine Dienstpflichtverletzung dar.

Bei rechtmäßigen Arbeitskampfmaßnahmen von Beschäftigten ist der Einsatz von Beamtinnen und Beamten gegen ihren Willen auf bestreikten Arbeitsplätzen grundsätzlich nicht zulässig. Es ist jedoch davon auszugehen, dass der Einsatz von Beamtinnen und Beamten auf bestreikten Arbeitsplätzen dann zulässig ist, wenn sie auf diesem Arbeitsplatz Notdienstarbeiten durchzuführen haben. Im Übrigen dürfen Beamtinnen und Beamte angeordnete Mehrarbeit nicht verweigern. Sie können aufgrund der ihnen obliegenden Verpflichtung, bei zwingenden dienstlichen Verhältnissen in Ausnahmefällen Mehrarbeit zu leisten, auch zu zusätzlichen Dienstleistungen im Rahmen ihres Amtes herangezogen sowie kurzfristig auch mit anderen Aufgaben betraut werden, soweit dies mit einem zeitweilig auftretenden dringenden dienstlichen Bedürfnis sachlich geboten und zumutbar ist. Insoweit sind sie gegebenenfalls auch zur Leistung einer so genannten unterwertigen Tätigkeit verpflichtet.

## **IV. Personen in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis, die nicht Beamtinnen oder Beamte sind**

Die in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis stehenden Personen haben nicht das Recht, sich an Arbeitskampfmaßnahmen zu beteiligen.

## **B. Die einzelnen Beschäftigten im Arbeitskampf**

### **I. Auswirkungen des Arbeitskampfes auf das einzelne Arbeitsverhältnis**

#### **1. Allgemeines**

Durch die Teilnahme an rechtmäßigen Arbeitskampfmaßnahmen wird das Arbeitsverhältnis nicht aufgelöst. Die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag ruhen jedoch für die Dauer der Beteiligung an Arbeitskampfmaßnahmen.

Nach Beendigung der Arbeitskampfmaßnahmen besteht ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung, es sei denn, dass das Arbeitsverhältnis wirksam gekündigt oder auf andere Weise beendet worden ist.

---

\* entfällt, wenn in der Verwaltung/dem Betrieb keine Beamtinnen und Beamten beschäftigt sind

## **2. Arbeitszeit und Arbeitszeiterfassung**

Sind in der Verwaltung/dem Betrieb Zeiterfassungsgeräte vorhanden und besteht die Verpflichtung, diese Geräte beim Betreten bzw. Verlassen der Verwaltung/des Betriebes zu betätigen, liegt eine Pflichtverletzung vor, wenn Beschäftigte zum Zweck der Teilnahme an einer Arbeitskampfmaßnahme während der Arbeitszeit die Verwaltung/den Betrieb verlassen und wieder betreten, ohne dies durch Betätigung der Zeiterfassungsgeräte zu dokumentieren. Durch die Teilnahme an einer Arbeitskampfmaßnahme sind lediglich die Hauptpflichten der Vertragsparteien suspendiert, nicht aber auch die Nebenpflichten, wie das Betätigen des Zeiterfassungsgerätes. Diese Pflichtverletzung kann der Arbeitgeber abmahnen.

Haben sich Beschäftigte im Rahmen einer Gleitzeitregelung in zulässiger Weise wegen Freizeitnahme aus dem betrieblichen Zeiterfassungssystem abgemeldet und anschließend an einer Protestkundgebung teilgenommen, vermindern sich die vertragliche Sollarbeitszeit und der Entgeltanspruch nicht um die Zeit der Kundgebungsteilnahme.

## **3. Arbeitsentgelt, Jahressonderzahlung, vermögenswirksame Leistungen, Feiertagsbezahlung**

Für die Dauer der Beteiligung an einer Arbeitskampfmaßnahme hat die/der Beschäftigte keinen Anspruch auf Arbeitsentgelt. Das gilt auch für gewerkschaftlich organisierte oder nicht organisierte Arbeitswillige, die infolge der Arbeitskampfmaßnahme in ihrer Verwaltung/ihrem Betrieb nicht beschäftigt werden (z.B. wegen Beeinflussung oder Behinderung durch Streikposten, Stilllegung der Verwaltung/des Betriebes, Ausfall der Verkehrsmittel). Beschäftigte, bei denen durch die Mitwirkung an der Vorbereitung oder Durchführung der Urabstimmung oder wegen Teilnahme an dieser Arbeitszeit ausgefallen ist, haben ebenfalls keinen Anspruch auf Arbeitsentgelt.

Beschäftigte, deren Verwaltung/Betrieb nicht bestreikt wird, die jedoch infolge einer Arbeitskampfmaßnahme (z.B. wegen Ausfalls der Strom- oder Gasversorgung oder der Verkehrsmittel) nicht oder nur in einem geringeren Umfange beschäftigt werden können, haben ebenfalls keinen Anspruch auf Arbeitsentgelt für die ausgefallene Arbeitszeit.

Soweit Arbeitsentgelt bereits für Zeiten gezahlt worden ist, für die kein Entgeltanspruch besteht, sind die Beschäftigten zur Rückzahlung verpflichtet.

Steht infolge der Arbeitskampfmaßnahme für mindestens einen vollen Kalendermonat kein Arbeitsentgelt zu, ergeben sich entsprechende Auswirkungen auf die Jahressonderzahlung und die vermögenswirksamen Leistungen.

Während eines Arbeitskampfes haben streikende Beschäftigte keinen Anspruch auf Feiertagsbezahlung nach § 2 Abs. 1 des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG).

Für gesetzliche Feiertage während eines Arbeitskampfes steht die Feiertagsbezahlung zu, wenn die Feiertage in den bewilligten Urlaub von Beschäftigten fallen. Ein Anspruch besteht aber nicht für in einen Arbeitskampf fallende Feiertage, die einem bewilligten Urlaub unmittelbar vorausgehen oder sich unmittelbar an ihn anschließen.

## **4. Entgelt im Krankheitsfall**

Beschäftigte, die vor Beginn der Arbeitskampfmaßnahme arbeitsunfähig geworden sind, haben vom Zeitpunkt des Beginns der Arbeitskampfmaßnahme an keinen Anspruch auf Entgelt im Krankheitsfall (z.B. nach § 22 TV-H), wenn der Teil der Verwaltung/des Betriebes, in dem sie arbeiten würden, durch die Arbeitskampfmaßnahme zum Erliegen kommt und die/der Beschäftigte deshalb auch ohne die Arbeitsunfähigkeit wegen der Arbeitskampfmaßnahme keinen Anspruch auf Ar-

beitsentgelt hätte. Tritt die Arbeitsunfähigkeit erst während der Arbeitsk Kampfmaßnahme ein, besteht unter den gleichen Voraussetzungen ebenfalls kein Anspruch auf Entgelt im Krankheitsfall.

Arbeitsunfähige Beschäftigte, denen kein Anspruch auf Entgelt im Krankheitsfall zusteht, haben, wenn sie pflichtversichert sind, Anspruch auf Krankengeld gegen ihre Krankenkasse.

Dauert die Arbeitsunfähigkeit nach der Beendigung des Arbeitskampfes an, besteht wieder Anspruch auf Entgelt im Krankheitsfall, soweit die Bezugsfrist noch nicht abgelaufen ist.

Eine Verlängerung der Bezugsdauer nach § 22 TV-H um die Zeit, für die kein Anspruch besteht, tritt nicht ein.

#### **5. Arbeitgeberzuschuss nach § 14 Mutterschutzgesetz (MuSchG)**

Für den Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld nach § 14 MuSchG gelten die Ausführungen in Nr. 4 entsprechend.

#### **6. Urlaub, Arbeitsbefreiung**

a) Streikenden Beschäftigten kann grundsätzlich Urlaub nicht gewährt werden. Befinden sich Beschäftigte beim Beginn einer Arbeitsk Kampfmaßnahme bereits im Urlaub, läuft dieser weiter. Ein vor Beginn der Arbeitsk Kampfmaßnahme bewilligter Urlaub ist anzutreten.

b) Ein Anspruch auf Arbeitsbefreiung (z.B. nach § 29 TV-H) besteht nicht für Tage, an denen sich Beschäftigte an der Arbeitsk Kampfmaßnahme beteiligen oder an denen sie infolge der Arbeitsk Kampfmaßnahme nicht arbeiten können. Eine Ausnahme gilt für arbeitswillige Beschäftigte, die infolge der Arbeitsk Kampfmaßnahme nicht arbeiten können, nur dann, wenn bei Beginn der Arbeitsk Kampfmaßnahme die Arbeitsbefreiung bereits festgelegt war.

#### **7. Beihilfen**

Beihilfen gemäß der Protokollerklärung zu § 13 TVÜ-H werden nicht zu Aufwendungen gewährt, die in Zeiten entstanden sind, in denen das Arbeitsverhältnis wegen Beteiligung an einer Arbeitsk Kampfmaßnahme geruht hat und in denen die/der Beschäftigte aus diesem Grunde keinen Anspruch auf Arbeitsentgelt hatte. Dies gilt auch für sonstige Beschäftigte, die wegen einer Arbeitsk Kampfmaßnahme keinen Anspruch auf Arbeitsentgelt haben (vgl. Nr. 3).

#### **8. Altersteilzeit im Blockmodell, Sabbatical**

Bei Beschäftigten in Altersteilzeit, die sich während der Arbeitsphase des Blockmodells an Streikmaßnahmen beteiligen, verlängert sich die Arbeitsphase entsprechend § 8 Abs. 2 TV ATZ um die Hälfte der Tage ohne Entgeltanspruch. Entsprechendes gilt im Fall eines Sabbaticals.

### **II. Auswirkungen einer Arbeitsk Kampfmaßnahme auf die Sozialversicherung und die betriebliche Altersversorgung**

#### **1. Krankenversicherung**

Während der Dauer eines rechtmäßigen Arbeitskampfes besteht die Mitgliedschaft Versicherungspflichtiger in der gesetzlichen Krankenversicherung fort (§ 192 Abs. 1 Nr. 1 SGB V).

Die Mitgliedschaft von in der gesetzlichen Krankenversicherung freiwillig Versicherten, die versicherungsfrei oder von der Versicherungspflicht befreit sind, wird durch den Wegfall des Entgelts infolge eines Arbeitskampfes ebenfalls nicht berührt. Dies gilt auch für die bei einer privaten Krankenversicherung versicherten Beschäftigten.



Mit dem Wegfall des Entgeltanspruchs infolge des Arbeitskampfes entfällt der Anspruch auf den Zuschuss zum Krankenversicherungsbeitrag nach § 257 Abs. 1 oder 2 SGB V. Besteht infolge eines Arbeitskampfes nur für Teile eines Monats ein Entgeltanspruch und damit auch nur für Teile eines Monats Anspruch auf den Beitragszuschuss, ist dieser nach § 223 SGB V zu berechnen, d.h. für jeden Tag mit Entgeltanspruch besteht Anspruch auf ein Dreißigstel des monatlichen Beitragszuschusses.

Während eines rechtswidrigen Arbeitskampfes besteht die Mitgliedschaft Versicherungspflichtiger in der gesetzlichen Krankenversicherung längstens für einen Monat (§ 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV, § 192 Abs. 1 Nr. 1 SGB V) fort.

Arbeitsunfähige Beschäftigte, denen kein Anspruch auf Krankenbezüge zusteht, haben, wenn sie pflichtversichert sind, Anspruch auf Krankengeld gegen ihre Krankenkasse, sofern die Voraussetzungen dafür vorliegen.

## **2. Pflegeversicherung**

Für das Fortbestehen der Pflegeversicherung verweist § 49 Abs. 2 SGB XI auf die entsprechenden Regelungen im Krankenversicherungsrecht.

## **3. Rentenversicherung**

Beschäftigte bleiben bei Wegfall des Anspruchs auf Arbeitsentgelt infolge der Arbeitskampfmaßnahme ohne zeitliche Begrenzung in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert. Beiträge sind für die Zeit, für die kein Entgeltanspruch besteht, nicht zu entrichten. Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis wegen Beteiligung der/des Beschäftigten an einem Arbeitskampf oder infolge eines Arbeitskampfes ohne Beitragsleistung ruht, sind keine anrechnungsfähigen Versicherungszeiten und können auch nicht als Ersatzzeiten oder Ausfallzeiten berücksichtigt werden. Sie können für die Erfüllung der Wartezeit und zur Rentensteigerung angerechnet werden, wenn für sie freiwillige Beiträge entrichtet werden.

## **4. Arbeitslosenversicherung**

Da während des Arbeitskampfes kein Anspruch auf Arbeitsentgelt besteht, sind auch keine Arbeitslosenversicherungsbeiträge zu entrichten. Derartige Zeiten dienen, wenn sie einen Monat überschreiten, nicht zur Erfüllung der Anwartschaftszeit für den Anspruch auf Arbeitslosengeld (§ 123 SGB III) und sind insoweit auch bei der Berechnung der Dauer dieses Anspruchs nicht zu berücksichtigen (§ 127 SGB III).

## **5. Unfallversicherung**

Die an der Arbeitskampfmaßnahme beteiligten Beschäftigten stehen nicht unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung. Dies gilt insbesondere auch für Unfälle, die sich auf dem Wege zu der oder von der Arbeitsstelle ereignen, wenn von einer/m Beschäftigten die Arbeitsstelle aufgesucht wurde, um sich an Arbeitskampfmaßnahmen zu beteiligen. Weiterhin tätige arbeitswillige Beschäftigte und diejenigen, die Notdienstarbeiten verrichten, bleiben versichert.

## **6. Betriebliche Altersversorgung**

Die Pflichtversicherung bei der Zusatzversorgungseinrichtung bleibt auch in der Zeit, in der die Beschäftigten wegen der Arbeitskampfmaßnahme keinen Entgeltanspruch haben, bestehen. Ergeben sich volle Kalendermonate, für die keine Umlagen usw. zu entrichten waren, oder vermindert sich wegen des Wegfalls des Arbeitsentgelts das zusatzversorgungspflichtige Entgelt, kann dies zu einer geringeren Betriebsrente führen. Kalendermonate, für die keine Umlagen usw. zu entrichten waren, können bei der Wartezeit nach § 6 Abs. 1 ATV (60 Kalendermonate), die für eine Gewährung der Betriebsrente erfüllt sein muss, nicht berücksichtigt werden.

Die gesetzlichen Regelungen über die Unverfallbarkeit der Anwartschaften sind in diesem Zusammenhang allerdings zu beachten (hierzu § 34 Abs. 4 Satz 2 VBLS).

In Einzelfragen gibt die für Personalangelegenheiten zuständige Stelle weitere Auskünfte.

(Verwaltung/Betrieb)

(Ort, Datum)

Anschrift  
der vorgesetzten Behörde

Arbeitskampfmaßnahme am .....

1. Art der Arbeitskampfmaßnahme (gegebenenfalls angeben, ob die Arbeitskampfmaßnahme innerhalb oder außerhalb der Verwaltung/des Betriebes stattfand und ob es sich um eine gewerkschaftlich oder nichtgewerkschaftlich getragene Maßnahme handelte)

- Protestkundgebung  
 Demonstrationzug  
 Urabstimmung  
 Streik  
 Solidaritäts-, Sympathie- oder Unterstützungstreik  
 Sonstiges

2. Ausgefallene Arbeitszeit

- a) Beginn der Arbeitskampfmaßnahme ..... Uhr  
b) Ende der Arbeitskampfmaßnahme ..... Uhr

3. a) Wurde die gesamte Verwaltung/der gesamte Betrieb von der Arbeitskampfmaßnahme betroffen ?

- b) Wenn nein, welche Verwaltungs-/Betriebssteile wurden im Einzelnen betroffen (bitte genaue Angabe, z.B. Autobahnmeisterei, Straßenmeisterei, Theater)

4. a) Gesamtzahl der

- Beschäftigten
- Auszubildenden
- Beamtinnen und Beamten
- sonstigen Personen

die in der Verwaltung/dem Betrieb **beschäftigt sind**.

- b) Anzahl der **Teilnehmerinnen und Teilnehmer** an der Arbeitskampfmaßnahme

- Beschäftigte
- Auszubildende
- Beamtinnen und Beamte
- sonstigen Personen

5. Welche Personengruppen mit **besonderen Aufgaben** haben sich an der Arbeitskampfmaßnahme beteiligt (z.B. Ärztinnen und Ärzte, Pflegepersonal, Straßenwärterinnen und Straßenwärter)
6. Besondere Vorkommnisse
  - a) Benutzung von Gegenständen des Arbeitgebers (z.B. Fahrzeuge oder Geräte)
  - b) Behinderung Arbeitswilliger an der Arbeitsaufnahme (Art und Weise)
  - c) Schadensfälle
  - d) Sonstige besondere Vorkommnisse
7. Auswirkungen der Arbeitskampfmaßnahme
  - a) auf die Verwaltung/den Betrieb selbst
  - b) auf die Allgemeinheit
8. Reaktionen der Verwaltung/des Betriebes (z.B. Information und Belehrung der Beschäftigten, Entgeltabzug, Abmahnung, Regressansprüche)
  - a) Für welche Bereiche wurden Notdienstvereinbarungen abgeschlossen bzw. Notdienstregelungen getroffen (Bitte Kopie der Notdienstvereinbarung bzw. kurze Darstellung über Art und Umfang der getroffenen Notdienstregelung beifügen).
  - b) Wie viele Beschäftigte waren zum Notdienst eingeteilt
  - c) Besonderheiten

.....  
(Unterschrift/en)

## **Hinweise zur Erstellung einer Dokumentation über Arbeitskampfmaßnahmen**

Nach Abschnitt D Unterabschnitt III ist eine Dokumentation über den Ablauf der Arbeitskampfmaßnahmen zu erstellen. Arbeitskampfmaßnahmen sind kollektive Maßnahmen zur Erreichung eines bestimmten Zieles, die zur Störung der Arbeitsbeziehungen führen. Eine Dokumentation ist jedoch nur für Aktionen und Maßnahmen erforderlich, die für die sich beteiligenden Beschäftigten einen Ausfall von Arbeitszeit zur Folge hatten. In der Dokumentation sind der Gesamtverlauf der Arbeitskampfmaßnahmen sowie die damit in Zusammenhang stehenden Ereignisse darzustellen. Dies gilt insbesondere für etwaige Streikausschreitungen, Sachbeschädigungen und die Benutzung von Gegenständen des Arbeitgebers. Über die Auswirkungen der Arbeitskampfmaßnahmen ist umfassend zu berichten.

### **1. Maßnahmen vor Beginn des Arbeitskampfes**

- Beauftragung der für die Erstellung der Dokumentation verantwortlichen Personen
- Bereitstellung von zweckmäßigen Hilfsmitteln (z.B. geeigneten Räumlichkeiten, Büromaterialien, Telefoneinrichtungen)
- Darstellung der Vorgeschichte der Arbeitskampfmaßnahmen und Sammlung von Unterlagen (Zeitungs Ausschnitte, Fotografien, Flugblätter, Protokolle oder Vermerke über mit Beschäftigten und/oder dem Personal-/Betriebsrat geführte Verhandlungen, Hinweise des Arbeitgebers an die Beschäftigten zu den bevorstehenden Arbeitskampfmaßnahmen, Unterlagen über zum Notdienst bestellte Beschäftigte)

### **2. Maßnahmen bei Eintritt der Arbeitskampfmaßnahmen**

- Aufzeichnung aller Einzelheiten der Arbeitskampfmaßnahmen einschließlich Feststellung der Mitglieder der Streikleitung sowie der besonderen Vorfälle (z.B. Streikausschreitungen, Sachbeschädigungen, Belästigungen von Besuchern der Verwaltung/des Betriebes) in der Reihenfolge ihres zeitlichen Ablaufs. Dabei sind die erforderlichen Beweismittel zu sichern (Fotografien anfertigen, Zeugenaussagen schriftlich erstellen, Flugblätter und Zeitungsberichte sammeln).
- Erfassung der Ausfallzeiten (auch bei Gleitzeit) der streikenden Beschäftigten sowie der Beschäftigten, die wegen der Arbeitskampfmaßnahme nicht beschäftigt werden konnten, sowie der Arbeitszeiten des Notdienstes

### **3. Maßnahmen nach dem Ende der Arbeitskampfmaßnahmen**

- Vervollständigung der Dokumentation
- Gegebenenfalls Überprüfung der Arbeitskampfmaßnahmen im Hinblick auf Verletzung arbeitsrechtlicher Pflichten und strafbare Handlungen
- Übersendung der Dokumentation an die vorgesetzte Behörde

**(Muster) Anzeige über den Beginn bzw. die Beendigung eines Streiks**

Wird von der Agentur für Arbeit ausgefüllt	
Wirtschaftszweig	Tarifgebiet

Zutreffendes bitte ankreuzen

**Agentur für Arbeit**  
Büro der Geschäftsführung

<p><b>Anzeige über den Beginn</b></p> <p><input type="checkbox"/> eines Streiks/Warnstreiks</p> <p><input type="checkbox"/> einer Aussperrung</p>	<p><b>Anzeige über die Beendigung</b></p> <p><input type="checkbox"/> eines Streiks/Warnstreiks</p> <p><input type="checkbox"/> einer Aussperrung</p> <p>Bezug: Anzeige über den Beginn des Streiks/der Aussperrung vom _____</p>
---	---

Name des Betriebes	Betriebsnummer
--------------------	----------------

Anschrift, Telefon \_\_\_\_\_

Zahl der zum Zeitpunkt des Beginns des Streiks/der Aussperrung im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer/innen \_\_\_\_\_

Beginn der Arbeitseinstellung	erster Tag, Monat, Jahr	Uhrzeit	
	_____	__ : __	
Beendigung der Arbeitseinstellung	letzter Tag, Monat, Jahr		
	_____	__ : __	

**Hinweis:** Die Uhrzeit bitte nur eintragen, wenn am ersten bzw. letzten Tag nicht die volle Arbeitszeit ausgefallen ist.

Bei Beendigung: Zahl der Arbeitstage an denen infolge des Streiks oder der Aussperrung nicht gearbeitet wurde \_\_\_\_\_ Tage

Anzahl der streikenden oder ausgesperrten Arbeitnehmer/innen

zu Beginn:	beteiligte Arbeitnehmer/innen	_____
bei Beendigung:	durchschnittliche Zahl der beteiligten Arbeitnehmer/innen	_____

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt \_\_\_\_\_ Stunden.

Ort, Datum	Firmenstempel	Unterschrift
------------	---------------	--------------

**Hinweis:**  
Die Anzeige ist unverzüglich bei der Agentur für Arbeit einzureichen, in deren Bezirk der Betrieb oder der betroffene Betriebsteil liegt. Falls der Streik mit einer Aussperrung beantwortet wurde, so ist bei gleichzeitiger Beendigung des Streiks und der Aussperrung nur eine Anzeige einzureichen. Bei teilweiser Beendigung des Streiks oder der Aussperrung ist eine Beendigungsanzeige einzureichen.  
Bitte beachten sie im eigenen Interesse, dass Sie zu diesen unverzüglichen Anzeigen nach § 320 Abs. 5 Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) verpflichtet sind und ordnungswidrig handeln, wenn Sie die Anzeige nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig erstatten (§ 404 Abs. 2 Nr. 25 SGB III). Die Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geldbuße bis zu 2.000,- Euro geahndet werden (§ 404 Abs. 3 SGB III).

### Checkliste bei Arbeitskämpfen

#### I. Vorbereitung auf Arbeitskämpfe

1. Verwaltungsleitung/Betriebsleitung/Unternehmensleitung
  - a) Bildung einer Koordinierungsgruppe
  - b) Auftrag an die Koordinierungsgruppe, einen Aufgabenverteilungsplan zu erarbeiten (nachfolgende Unterabschnitte II bis V)
2. Koordinierungsgruppe
  - a) Erarbeitung eines Aufgabenverteilungsplanes, in dem die Aufgaben verantwortlicher, nicht am Arbeitskampf beteiligter Beschäftigter festgelegt sind
  - b) Abstimmung des Aufgabenverteilungsplanes mit der Verwaltungsleitung/Betriebsleitung

#### II. Maßnahmen nach der Urabstimmung

1. Information der vorgesetzten Behörde
2. Verpflichtung von Beschäftigten zum Notdienst, ggf. Abschluss einer Notdienstvereinbarung
3. Ausstellung von Notdienst- und Sonderausweisen
4. Information der Beschäftigten
5. Verbindung zum Personalrat/Betriebsrat, zur Streikleitung
6. Information der Öffentlichkeit

#### III. Maßnahmen während des Arbeitskampfes

1. Meldungen an die vorgesetzte Behörde, andere Behörden, Agentur für Arbeit, Krankenkassen, Arbeitsschutzbehörde, Aufsichtsgremien
2. Information der Öffentlichkeit, Abnehmer, Zulieferer und anderer Betroffener
3. Einsatz, Durchführung, Beaufsichtigung des Notdienstes
4. Information der Beschäftigten
5. Feststellung der streikenden Beschäftigten und der Ausfallzeiten
6. Einsatz der arbeitswilligen Beschäftigten
7. Aufrechterhaltung des Informationsflusses (z.B. Besetzung der Telefonzentrale) sowie Freihalten der Zugangs- bzw. Abgangsmöglichkeiten
8. Veranlassung von Entgeltabzug
9. Dokumentation des Arbeitskampfes

#### IV. Zusätzliche Maßnahmen bei rechtswidrigen Handlungen im Rahmen eines Arbeitskampfes

1. Maßnahmen ohne **Einschaltung** von Behörden und Gerichten
  - a) Aufforderung an die örtliche und betriebliche Streikleitung der Gewerkschaft (entsprechend § 1004 BGB),
    - aa) auf die Streikenden einzuwirken, bestimmte Ausschreitungen zu unterlassen
    - bb) fortwirkende Störungen zu beseitigen

Die genaue Bezeichnung der rechtswidrigen Handlungen ist erforderlich. Es kommen z.B. in Betracht:

- Benutzung von Räumlichkeiten und Gegenständen (z.B. Fahrzeuge oder Geräte) des Arbeitgebers
  - Unterbrechung der Versorgungs- und Kommunikationseinrichtungen
  - Blockade der Zugangs- bzw. Abgangsmöglichkeiten
  - Behinderung, Beleidigung oder Körperverletzung von arbeitswilligen Beschäftigten, Besuchern oder sonstigen Dritten
  - Sachbeschädigungen
  - Verletzung des Hausrechts (z.B. durch Streikveranstaltungen oder Plakatieren innerhalb der Verwaltung/des Betriebes)
  - Nichtherausgabe von Schlüsseln
- b) Arbeitsrechtliche Sanktionen gegen einzelne Beschäftigte (z.B. Abmahnung, Kündigung)

## 2. Maßnahmen **unter Einschaltung** von Behörden und Gerichten

- a) Einschalten der Polizei (z.B. bei Straftatbeständen, Ordnungswidrigkeiten)
- b) Antrag auf einstweilige Verfügung (hierzu: Hinweise für einstweilige Verfügungen bei Arbeitskämpfen)
  - aa) gegen die Gewerkschaft (gegebenenfalls zusätzlich gegen den örtlichen bzw. betrieblichen Streikleiter sowie die Streikposten), auf die Streikenden einzuwirken, fortwirkende Störungen zu beseitigen
  - bb) gegen einzelne Beschäftigte (ggf. einen Dritten), bestimmte rechtswidrige Handlungen zu unterlassen
- c) Strafanzeige und ggf. Strafantrag unter Darstellung des gesamten Sachverhaltes
- d) Beweissicherung
  - aa) Vorsorge für den Nachweis des durch rechtswidrige Handlungen entstandenen Schadens
  - bb) ggf. selbständiges Beweisverfahren nach §§ 485 ff. ZPO

## V. Maßnahmen nach **Beendigung des Arbeitskampfes**

1. Information der Beschäftigten, Abnehmer, Zulieferer, anderer Betroffener sowie der Öffentlichkeit
2. Meldungen an die vorgesetzte Behörde, andere Behörden, Agentur für Arbeit, Krankenkassen, Arbeitsschutzbehörde, Aufsichtsgremien
3. Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen



**Hinweise für einstweilige Verfügungen bei Arbeitskampfmaßnahmen****Verfahrensfragen bei einstweiligen Verfügungen****1. Antragsteller bzw. Antragsgegner\* können sein**

- a) auf Arbeitgeberseite – der einzelne Arbeitgeber
- b) auf Seiten der Gewerkschaft
  - die Gewerkschaft ..., vertreten durch den Vorstand, dieser vertreten durch den 1. Vorsitzenden ..... und den 2. Vorsitzenden .....
  - die Landesbezirksleitung oder Bezirksleitung (nur soweit sie parteifähig sind [BAG vom 26. Februar 1964 – 5 AZR 66/64 = DB 1964 S. 519 ])
- c) auf Seiten der Beschäftigten
  - einzelne oder mehrere Beschäftigte, die rechtswidrige Handlungen begehen (Namen und Anschriften)

**2. Örtlich zuständiges Gericht**

- a) Ort der unerlaubten Handlung (§§ 46, 48 ArbGG, § 32 ZPO, z.B. gegen die Gewerkschaft, die Unterstützung rechtswidriger Handlungen zu unterlassen; z.B. gegen die/den Beschäftigte/n, rechtswidrige Maßnahmen zu unterlassen)
- b) Erfüllungsort bei vertraglichen Verpflichtungen (§§ 46, 48 ArbGG, § 29 ZPO, z.B. Ort, an dem eine etwa noch bestehende tarifliche Friedenspflicht zu erfüllen ist)
- c) Wohnsitz des Antragsgegners (§§ 46, 48 ArbGG, § 13 ZPO)
- d) Bei mehreren zuständigen Gerichten hat der Antragsteller die Wahl (§§ 46, 48 ArbGG, § 35 ZPO).

**3. Sachlich zuständiges Gericht**

- a) Arbeitsgericht (§ 62 Abs. 2 Satz 1 ArbGG, §§ 937, 943 ZPO)
- b) Amtsgericht in dringenden Fällen (§ 62 Abs. 2 Satz 1 ArbGG, § 942 ZPO)

**4. Anträge und Begründung**

- a) Die Anträge müssen auf ein bestimmtes Ziel gerichtet und vollstreckbar sein (z.B. auf die Streikenden einzuwirken, bestimmte rechtswidrige Handlungen zu unterlassen; z.B. eine/n Beschäftigte/n zu verpflichten, bestimmte Notdiensttätigkeiten durchzuführen).
- b) In der Begründung ist der Sachverhalt darzustellen. Darzulegen ist weiter, warum der Erlass einer einstweiligen Verfügung zur Abwendung von Nachteilen oder drohender Gefahren oder zur Sicherung des Rechtsfriedens notwendig ist. Darüber hinaus sollte angegeben werden, auf welche Rechtsnormen bzw. welches Rechtsverhältnis der Anspruch gestützt wird.

**5. Glaubhaftmachung**

Glaubhaftmachung des Anspruchs und des Grundes auf Erlass einer einstweiligen Verfügung ist notwendig und statt des vollen Beweises auch ausreichend (§ 62 Abs. 2 Satz 1 Ar-

---

\* Anträge gegen den Personalrat/Betriebsrat sind nicht erfasst; Antragsteller und Antragsgegner müssen nicht anwaltlich vertreten sein

bGG, § 920 Abs. 2, § 936 ZPO). Möglich sind z.B.

- Urkunden, Zeitungsausschnitte, Flugblätter, fotografische Aufnahmen
- Versicherungen an Eides Statt
- Zeugenbeweis

#### **6. Möglichkeiten der Beschleunigung des Verfahrens**

- Antrag auf Entscheidung ohne mündliche Verhandlung in dringenden Fällen (§ 62 Abs. 2 Satz 2 ArbGG)
- Antrag auf Entscheidung durch den Vorsitzenden allein in dringenden Fällen (§ 62 Abs. 2 ArbGG, § 944 ZPO)
- Antrag auf Abkürzung der Ladungsfristen (für den Fall, dass doch eine mündliche Verhandlung anberaumt werden sollte)

#### **7. Zustellung**

- von Amts wegen (§ 50 Abs. 1, § 62 Abs. 2 Satz 1 ArbGG, § 922 Abs. 1, § 936 ZPO), wenn einstweilige Verfügung aufgrund mündlicher Verhandlung ergeht
- durch den Antragsteller (§ 62 Abs. 2 Satz 1 ArbGG, § 922 Abs. 2, § 936 ZPO), wenn einstweilige Verfügung ohne mündliche Verhandlung durch Beschluss ergeht

### Beispiele für Anträge auf Erlass einer einstweiligen Verfügung

#### 1. Blockade

Ort, Datum

An das Arbeitsgericht .....

In Sachen

.....,

vertreten durch

....., (Antragsteller)

gegen

1. die Gewerkschaft

....., (Antragsgegner)

vertreten durch

....., und

2. Herrn

.....(Streikleiter),

wohnhaft in ....., (Antragsgegner)

wegen Unterlassung

wird beantragt, wegen der Dringlichkeit des Falles im Wege einer einstweiligen Verfügung

ohne mündliche Verhandlung, hilfsweise unter größtmöglicher Abkürzung der Ladungsfristen,

Folgendes anzuordnen:

1. Den Antragsgegnern wird unter Androhung eines für jeden Fall der Zuwiderhandlung festzusetzenden Ordnungsgeldes oder einer Ordnungshaft aufgegeben, auf die Streikposten und die sich am Arbeitskampf beteiligenden Beschäftigten dahingehend einzuwirken, dass an den Eingängen und Einfahrten zum Betrieb des Antragstellers ein mindestens drei Meter breiter Zu- und Abgang bzw. eine mindestens drei Meter breite Zu- und Abfahrt offen bleibt.
2. Die Antragsgegner tragen die Kosten des Verfahrens.

#### **Begründung:**

Zur Durchsetzung ihrer Forderungen hat die Antragsgegnerin zu 1) Arbeitskampfmaßnahmen für die Zeit vom ..... bis ..... beschlossen.

Glaubhaftmachung: anliegendes Flugblatt der Antragsgegnerin zu 1)

Am ..... postierte sich der Antragsgegner zu 2), der örtlicher Streikleiter der Antragsgegnerin zu 1) ist, mit mehreren Streikposten gegen ..... Uhr vor dem einzigen Zugang zum Betriebsgelände des Antragstellers. Sie forderten die zur Arbeit erscheinenden Beschäftigten auf, sich so vor dem Eingangstor aufzustellen, dass arbeitswillige Beschäftigte das Betriebsgelände nicht betreten können.

Glaubhaftmachung: Versicherung an Eides Statt der Frau ...

Etwa zehn Beschäftigte des Antragstellers folgten diesem Aufruf und bildeten eine Menschenkette und eine Sitzblockade vor dem Eingangstor. Sie hinderten etwa 20 arbeitswillige Beschäftigte durch Abdrängen daran, das Betriebsgelände zu betreten und die Arbeit aufzunehmen.

Glaubhaftmachung: Versicherung an Eides Statt der Frau .....

Gegen etwa ... Uhr forderte der Betriebsleiter des Antragstellers den Antragsgegner zu 2), die Streikposten und die streikenden Beschäftigten erfolglos auf, den arbeitswilligen Beschäftigten Zugang zum Betrieb des Antragstellers zu gewähren. Da die Absperrung zur Zeit noch fortgesetzt wird, konnte der Winterstreudienst in ..... bisher nicht aufgenommen werden.

Glaubhaftmachung: Versicherung an Eides Statt des Betriebsleiters des Antragstellers, Herrn .....

Die Streikposten haben Flugblätter mit dem Inhalt verteilt, dass die Blockade des Betriebsgeländes des Antragstellers bis zum ... aufrechterhalten bleibt.

Glaubhaftmachung: anliegendes Flugblatt

Sofern die Blockade wie angekündigt fortgeführt wird, ist zu befürchten, dass auch in den nächsten Tagen kein Winterstreudienst durchgeführt werden kann. Um dies zu verhindern, ist ein schnelles Eingreifen des Gerichts durch einstweilige Verfügung geboten. Die beantragte einstweilige Verfügung ist nach § 1004 i.V.m. § 823 BGB begründet. Auf die Urteile des Arbeitsgerichts Köln vom 6. Juni 1984 (= BB 1984 S. 1297) und des Landesarbeitsgerichts Köln vom 2. Juni 1984 (= DB 1984 S. 2095) wird verwiesen.

.....

(Unterschrift)

## 2. Notdienst

Ort, Datum

An das Arbeitsgericht .....

In Sachen

.....

vertreten durch

....., (Antragsteller)

gegen

1. die Gewerkschaft

....., (Antragsgegner)

vertreten durch

.....

und

2. Herrn

.....(Streikleiter),

wohnhaft in ....., (Antragsgegner)

wegen Verpflichtung

wird beantragt, wegen der Dringlichkeit des Falles im Wege einer einstweiligen Verfügung ohne mündliche Verhandlung, hilfsweise unter größtmöglicher Abkürzung der Ladungsfristen, Folgendes anzuordnen:

1. Dem Antragsgegner wird unter Androhung eines für jeden Fall der Zuwiderhandlung festzusetzenden Ordnungsgeldes oder einer Ordnungshaft aufgegeben, in der Zeit vom ... bis ... seine Tätigkeit als Straßenwärter in der Straßenmeisterei ..... des Antragstellers während der üblichen Arbeitszeit auszuüben und sich bei Einteilung zum Bereitschaftsdienst für diesen bereit zu halten.
2. Der Antragsgegner trägt die Kosten des Verfahrens.

### **Begründung**

Zur Durchsetzung ihrer Forderungen hat die Gewerkschaft ... für die Zeit vom ... bis ... Arbeitskampfmaßnahmen beschlossen.

Glaubhaftmachung: anliegendes Flugblatt der Gewerkschaft

Die Bezirksverwaltung der Gewerkschaft ... teilte dem Antragsteller mit Schreiben vom ... mit, dass auch die Straßenmeisterei ..... in die Arbeitskampfmaßnahmen einbezogen werde.

Glaubhaftmachung: anliegendes Schreiben der Bezirksverwaltung der Gewerkschaft ... vom ...

Nachdem die Bezirksverwaltung der Gewerkschaft ... den Abschluss einer Notdienstvereinbarung für den Bereich der Straßenmeisterei .... am ... gegenüber dem Antragsteller abgelehnt hatte,

Glaubhaftmachung: Versicherung an Eides Statt des Leiters der Straßenmeisterei ..... des Antragstellers, Herrn .....

ordnete der Leiter des Amtes für Straßen- und Verkehrswesen ... am ... an, dass der Antragsgegner in der Zeit vom ... bis ... seine Tätigkeit als Straßenwärter während der üblichen Arbeitszeit ausüben habe. Der Antragsgegner lehnte dies mit der Begründung ab, dass er sich in der Zeit vom ... bis ... an den Arbeitskampfmaßnahmen beteiligen wolle.

Glaubhaftmachung: Versicherung an Eides Statt des Leiters des Amtes für Straßen- und Verkehrswesen ....., Herrn .....

Für die Zeit vom ... bis ... ist im Bereich der Straßenmeisterei .... mit einem Wintereinbruch zu rechnen. Die dann zu erwartende Schnee- und Eisglätte würde zum Zusammenbruch des Straßenverkehrs und zu einer Gefährdung der Bevölkerung führen. Um die Sicherheit und eine eventuelle Notfallversorgung der Bevölkerung sicherzustellen, ist es notwendig, dass der Antragsgegner in der Zeit vom .... bis .... wie üblich arbeitet, da er neben einem auf nicht absehbare Zeit erkrankten Mitarbeiter der einzige Straßenwärter ist, der das für den Räum- und Streudienst benötigte Fahrzeug führen darf.

Glaubhaftmachung: Versicherung an Eides Statt des Leiters der Straßenmeisterei....., Herrn ...

Es ist deshalb zur Abwendung eines durch die Wetterverhältnisse bedingten Notstandes geboten, dass der Antragsgegner in der Zeit vom ... bis ... seine Arbeitskraft zur Verfügung stellt. Dies kann wegen der Kürze der Zeit und des bisherigen Verhaltens des Antragsgegners nur durch eine einstweilige Verfügung gewährleistet werden.

Die einstweilige Verfügung ist begründet, weil der Antragsgegner aus der Treuepflicht des auch während Arbeitskampfmaßnahmen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses verpflichtet ist, die Notdienstarbeiten auszuüben.

.....

(Unterschrift)