

PraxisWISSEN

Arbeitskampf

- > Teil 1 – Ausführungen zum Arbeitskampf
- > Vorbereitung auf den Arbeitskampf
- > Arbeitskampfmaßnahmen
- > Auswirkungen von Arbeitskampfmaßnahmen auf die Arbeitsverhältnisse
- > Rechte und Pflichten des Betriebsrates
- > Rechte und Pflichten besonderer Personengruppen
- > Teil 2 – Checklisten, Muster, Formulare bei Streikmaßnahmen

Handelsverband Bayern e. V.
Brienner Straße 45
80333 München

Alexandra Weitmann
Rechtsanwältin
(Syndikusrechtsanwältin)
Telefon 089 55118-125
Fax 089 55118-118
E-Mail weitmann@hv-bayern.de
Internet www.hv-bayern.de

Stand 01/2021

Vorbemerkung

Die in diesem Praxiswissen zusammengestellten Hinweise sollen einen Überblick über praktische und rechtliche Fragen des Arbeitskampfes geben.

Jeder Betrieb muss bereits vor der Zuspitzung der Verhandlungssituation wissen, mit welchen personellen, rechtlichen und technischen Schwierigkeiten er zu rechnen hat und wie er diese überwinden kann.

Inhalt:

Teil 1 – Ausführungen zum Arbeitskampf

1. Vorbereitung auf den Arbeitskampf

1.1. Krisenstab

Steht der Streik unmittelbar bevor, sollten die internen Vorbereitungen auf den Arbeitskampf bereits abgeschlossen sein. Es wird deshalb empfohlen, die Vorbereitungen so frühzeitig wie möglich zu betreiben.

Ihr zuständiger Arbeitgeberverband sollte laufend über den Stand der gewerkschaftlichen Streikvorbereitungen unterrichtet werden. Vor und bei Ausbruch des Arbeitskampfes sollte sofort eine Benachrichtigung an den Verband erfolgen (vgl. Teil 2, I).

Bereits vor Eintritt der konkreten Streiksituation sollte auch ein Krisenstab gebildet werden, welcher die notwendigen organisatorischen Maßnahmen vorbereitet und während des Arbeitskampfes ausführt.

Die besonderen Aufgaben, die bei einem Arbeitskampf auf den Krisenstab zukommen können, müssen unter den verantwortlichen Personen schriftlich eindeutig aufgeteilt werden.

Jeder Verantwortliche sollte einen Stellvertreter haben. Es sollte auch festgelegt werden, welche Personen den jeweiligen Verantwortlichen des Krisenstabes zur Seite stehen und welche konkreten Aufgaben von diesen wahrzunehmen sind. Zumindest sollte der Krisenstab aus drei Personen bestehen:

- einem Einsatzleiter, der auch den Kontakt zum zuständigen Verband hält,
- einem Verantwortlichen für den Innendienst und
- einem Verantwortlichen für den Außendienst.

1.2. Notdienst

Ein Notdienst muss in technischer, organisatorischer und personeller Hinsicht detailliert geplant und festgelegt sein.

Unter Notdienstarbeiten sind Arbeiten zu verstehen, die für die Erhaltung und Sicherung des Betriebes sowie der sächlichen Betriebsmittel unerlässlich sind.

Hierzu zählen insbesondere Arbeiten, die der Überwachung und dem Schutz der Betriebsanlagen dienen, wie z. B.

- der Heizungs-, Strom-, Kühl-, Klima-, Feuerschutz- oder EDV-Anlagen;
- Arbeiten, die für die Aufrechterhaltung eines unbedingt erforderlichen Verwaltungs-, Sekretariats-, Post- und Telekommunikationsdienstes notwendig sind (hierzu gehört auch die Wahrung des kaufmännischen guten Rufs nach außen, so dass Verbindungen mit Kunden, Behörden und allen wichtigen außerbetrieblichen Stellen aufrecht zu erhalten sind) und
- Arbeiten, die den Verderb von Halb- und Fertigerzeugnissen verhindern.

Hiervon abzugrenzen sind jedoch Arbeiten, die lediglich dazu dienen, den normalen Geschäftsbetrieb aufrecht zu erhalten.

In Rechtsprechung und Literatur ist umstritten, ob der Arbeitgeber allein, im Zusammenwirken mit der Gewerkschaft oder die streikführende Gewerkschaft selbst die Auswahl der zum Notdienst heranzuziehenden Arbeitnehmer zu treffen hat.

Das Bundesarbeitsgericht hat diese Frage in seinen Entscheidungen vom 31.01.1995 und vom 21.03.1996 letztlich unbeantwortet gelassen. In der Entscheidung vom 31.01.1995 weist das Bundesarbeitsgericht allerdings darauf hin, dass es die Aufgabe der Arbeitskampfparteien sei, sich um eine Regelung des Notdienstes zu bemühen.

Letztlich ist aber davon auszugehen, dass für die Einrichtung und Bestimmung des Notdienstes allein der Arbeitgeber zuständig ist. Das gilt zumindest für die für die Sicherung und Erhaltung der Funktionsfähigkeit des Betriebes unerlässlichen Arbeiten.

Daher empfiehlt es sich, einen Notarbeitenkatalog auszuarbeiten und eine Verständigung hierüber mit der streikführenden Gewerkschaft zu suchen. Kann eine Regelung mit den Gewerkschaften nicht getroffen werden, so sollte der erarbeitete Notarbeitenkatalog vorläufig in Vollzug gesetzt werden. Hierüber sind die zum Notdienst bestellten Arbeitnehmer zu informieren und mit entsprechenden Ausweisen zu versehen.

Zur Duldung der für die Sicherung und die Erhaltung der Funktionsfähigkeit des Betriebes unerlässlichen Arbeiten ist die Gewerkschaft auch ohne entsprechende Vereinbarungen verpflichtet.

Praxistipp: Es empfiehlt sich, die Notdienstarbeiten grundsätzlich von den Arbeitnehmern ausführen zu lassen, die auch sonst die unter den Notdienst fallenden Aufgaben erfüllen.

Die bestellten Arbeitnehmer sind arbeitsvertraglich zur Leistung des Notdienstes verpflichtet. Inwieweit Arbeitnehmer auch zu Arbeiten verpflichtet sind, die sonst nicht zu ihren Aufgaben gehören, richtet sich nach der Zumutbarkeit. Über ihre Rechte und Pflichten sollten die Angehörigen des Notdienstes genau unterrichtet werden.

1.3. Frage nach der Streikbeteiligung

Nach überwiegender Ansicht ist der Arbeitgeber berechtigt, sich bei den Arbeitnehmern über die voraussichtliche Streikbeteiligung zu informieren, um die notwendigen Maßnahmen durchführen zu können.

1.4. Tatsachenfeststellung und Beweissicherung

Eine lückenlose Dokumentation über den Ablauf des Streiks, Streikausschreitungen, Schadensfälle und ähnliches ist im Hinblick auf etwaige Schadensersatzprozesse und Strafverfahren dringend erforderlich. Die entsprechenden Vorbereitungen sind deshalb rechtzeitig zu treffen. Es ist sicherzustellen, dass alle wichtigen Vorfälle in Form eines Streiktagebuches festgehalten werden und insbesondere bei Streikausschreitungen, Sachbeschädigungen und dergleichen die Geschehnisse mit Datum und Uhrzeit aufgezeichnet und die erforderlichen Beweismittel gesichert werden. Hierzu gehört auch, dass Zeugen ermittelt und deren Personalien festgehalten werden.

1.5. Verbindung zu Behörden

Bei einem Streik sind folgende Meldungen erforderlich:

- Nach § 320 Abs. 5 SGB III ist der Arbeitgeber bei Ausbruch und bei Beendigung des Arbeitskampfes verpflichtet, dem für seinen Betrieb zuständigen Arbeitsamt schriftlich Anzeige zu erstatten.

- Der Arbeitgeberverband wird ggf. nach Absprache mit der Arbeitsverwaltung rechtzeitig mitteilen, ob er eine Sammelmeldung erstattet. Ist dies der Fall, sind die hierin aufgeführten Arbeitgeber von der Anzeigepflicht befreit.
- Meldung an die Gewerbeaufsichtsbehörden.
- Sind Schwerbehinderte am Streik beteiligt, Meldung an das Integrationsamt.
- Ggf. Kontaktaufnahme mit der Polizeibehörde und der Gemeindeverwaltung.

1.6. Kundeninformation

Die Kundeninformation über Anlass der Streiks und die Haltung der Geschäftsleitung zu den Arbeitsniederlegungen ist von besonderer Bedeutung, um einen längerfristigen Vertrauensschwund bei der Kundschaft zu verhindern. In Betracht kommen Presseerklärungen, Inserate und Verteilung von Informationszetteln. Soweit noch nicht erfolgt, empfiehlt sich besonders:

- Abnehmer und Zulieferer vom bevorstehenden Arbeitskampf und dem möglichen Produktionsausfall oder Anlieferungsstopp zu unterrichten;
- dringende Lieferungen und die Abnahme dringender Wareneingänge sicherzustellen (z. B. Bestimmung und Sicherung bestimmter Betriebszugänge für Kunden und Lieferanten; Einrichtung von Außenanlagen etc.);
- ggf. Vereinbarungen mit Vertragspartnern über Verlängerung von Lieferfristen;
- Speditionen zu benachrichtigen sowie
- die Möglichkeit von Auftragsverlagerungen prüfen.

1.7. Vorsorglicher Haftungsausschluss

Die Liefer- und Abnahmebedingungen sollten von Zeit zu Zeit daraufhin überprüft werden, ob sie vorsorglich Haftungsausschlussklauseln für den Fall eines Arbeitskampfes erhalten. Bei Neuabschluss langfristiger Verträge empfiehlt es sich, auf die Vereinbarung derartiger Klauseln zu drängen (vgl. Teil 2, VI).

2. Arbeitskampfmaßnahmen

2.1. Arbeitskampfmaßnahmen im engeren Sinne

a) Streik

- Allgemeine Rechtmäßigkeitsvoraussetzungen eines Streiks

Ein Streik ist die planmäßige und gemeinschaftliche Arbeitsniederlegung mehrerer Arbeitnehmer zur Änderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen.

Ein Streik ist nur rechtmäßig, wenn er von einer zuständigen Gewerkschaft eingeleitet und durchgeführt oder von ihr übernommen wird.

Die Urabstimmung selbst ist ein rein gewerkschaftsinterner Vorgang und keine generelle Zulässigkeitsvoraussetzung für einen Streik.

Das Bundesarbeitsgericht hat Arbeitsniederlegungen – Streik als auch Aussperrung – unter folgenden Voraussetzungen für zulässig anerkannt:

- Zunächst muss der Streik/die Aussperrung von einem vorherigen Beschluss der Gewerkschaft bzw. des Arbeitgeberverbandes getragen sein und dieser Beschluss dem zu bestreikenden Unternehmen bzw. den ggf. auszusperrenden Arbeitnehmern rechtzeitig bekannt gegeben werden (Streikaufruf).

Hierbei stellt das Bundesarbeitsgericht keine allzu hohen Anforderungen an Form und Inhalt (z. B. Beginn und Ende des Streiks) der Mitteilung. Es genügt, wenn sich die bekannt zu machenden Tatsachen rechtzeitig aus den näheren Umständen, z. B. aus im Betrieb verteilten Flugblättern oder gegebenenfalls sogar aus der Presse, ergeben.

- Mit Arbeitskämpfen – gleich welcher Form, also auch mit Aussperrungen – darf aber darüber hinaus erst begonnen werden, wenn die Tarifvertragsverhandlungen gescheitert sind.

Unter diesen Voraussetzungen ist ein Streik aber nicht allein deshalb rechtswidrig, weil gegenüber einem verbandsangehörigen Arbeitgeber ein Firmentarifvertrag erzwungen werden soll.

Der Arbeitskampf muss also nach dem ultima-ratio-Grundsatz das letzte mögliche Mittel sein, um die tariflich regelbaren Ziele durchzusetzen. Ob die Verhandlungsmöglichkeiten ausgeschöpft sind, entscheidet nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts jede Tarifpartei für sich. Erforderlich ist nur, dass zuvor Forderungen für den Inhalt des abzuschließenden Tarifvertrages erhoben und dass in der Regel über diese Forderungen Verhandlungen geführt worden sind. Einer förmlichen Erklärung des Scheiterns bedarf es nicht. Vielmehr reicht eine schlüssige Scheiternserklärung aus, welche bereits in der Einleitung von Arbeitskampfmaßnahmen liegen soll.

Arbeitsniederlegungen, die schlüssig das Scheitern der Tarifvertragsverhandlungen zum Ausdruck bringen, können beispielsweise wie folgt aussehen:

- AN verbleiben untätig am Arbeitsplatz,
- AN beenden ihre Tätigkeit vor Ablauf der Arbeitszeit,
- AN erscheinen willkürlich später zum Arbeitsbeginn,
- AN verlassen das Betriebsgelände, um an öffentlichen Protestkundgebungen der Gewerkschaft teilzunehmen oder
- AN beteiligen sich an Protestveranstaltungen innerhalb des Betriebsgeländes.

Praxistipp:

Der Arbeitgeber sollte in Zweifelsfragen, ob die Gewerkschaft die Tarifverhandlungen für gescheitert erklärt hat, unbedingt eine Auskunft bei der Gewerkschaft einholen. Besonders wichtig ist, dass vor bzw. spätestens bei der Einleitung von Arbeitskampfmaßnahmen der zuständige Verband informiert und eingeschaltet ist.

▪ Wilde Streiks

Arbeitsniederlegungen der Belegschaft oder einzelner Arbeitnehmer ohne Zustimmung der Gewerkschaft sind als sog. „Wilde Streiks“ rechtswidrig. Die Gewerkschaft kann jedoch einen ursprünglich „Wilden Streik“ nachträglich übernehmen. Durch die Übernahme wird der Streik rechtmäßig.

- Sympathiestreik

Sympathie- oder Solidaritätsstreiks zur Unterstützung des Arbeitskampfes in anderen Tarifbereichen waren, weil die Streikenden nicht unmittelbar eigene Streikziele verfolgen, zumindest bisher ebenso wie „Wilde Streiks“ rechtswidrig.

Gewerkschaftliche Streiks, die der Unterstützung eines in einem anderen Tarifgebiet geführten Hauptarbeitskampfes dienen, unterfallen der durch Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz gewährleisteten Betätigungsfreiheit von Gewerkschaften. Dieses Grundrecht schützt alle koalitionsspezifischen Verhaltensweisen. Es überlässt deshalb den Koalitionen die Wahl der Mittel, mit denen sie die Regelung von Arbeitsbedingungen durch Tarifverträge erreichen wollen. Zu diesen Mitteln gehört auch der Unterstützungstreik. Seine Zulässigkeit richtet sich - wie bei anderen Arbeitskampfmaßnahmen - nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit. Er ist daher rechtswidrig, wenn er zur Unterstützung des Hauptarbeitskampfes offensichtlich ungeeignet, nicht erforderlich oder unangemessen ist.

- Warnstreiks

Der Warnstreik ist keine privilegierte Kampfform mehr; er unterliegt wie jede Arbeitskampfmaßnahme dem ultima-ratio-Prinzip. Jede Arbeitskampfmaßnahme, also auch ein Warnstreik, darf deshalb erst nach Ausschöpfung aller Verständigungsmöglichkeiten ergriffen werden.

Jeder auch noch so kurze Warnstreik beinhaltet die, wenn auch stillschweigende Erklärung der Gewerkschaft, dass sie die Verhandlungen für gescheitert hält. Das ist der Beginn des Arbeitskampfes schlechthin. Der gewerkschaftliche Streikaufruf in einem Flugblatt lässt regelmäßig den Schluss darauf zu, dass der Streik von der Gewerkschaft getragen wird.

- Politische Streiks

Mit dem politischen Streik soll ein bestimmtes Verhalten staatlicher Organe erreicht werden, auf das kein Rechtsanspruch besteht (Änderung oder Beibehaltung bestehender gesetzlicher Regelungen, z. B. des Ladenschlussgesetzes). Der unmittelbar Betroffene, in der Praxis allein der Arbeitgeber, kann die mit dem Streik verfolgten Ziele nicht erfüllen, so dass ein solcher Arbeitskampf allgemein als unzulässig angesehen wird.

- Streiks um Tarifsozialpläne

Gewerkschaften dürfen zu Streiks für einen Tarifvertrag aufrufen, in dem wirtschaftliche Nachteile aus einer Betriebsänderung ausgeglichen oder gemildert werden sollen. Für die Aufstellung betriebsbezogener Sozialpläne sind zwar nach §§ 111, 112 BetrVG Arbeitgeber und Betriebsrat zuständig. Das Betriebsverfassungsgesetz schränkt jedoch die Regelungsbefugnis von Tarifvertragsparteien nicht ein. Typische Sozialplaninhalte - wie Ansprüche auf Abfindungen oder Qualifizierungsmaßnahmen - sind zugleich tariflich regelbare Angelegenheiten. Ist der Arbeitgeber (Verband) zum Abschluss eines entsprechenden Tarifvertrages nicht bereit, darf hierfür gestreikt werden. Die Gewerkschaften können mit dem Streik auch sehr weitgehende Tarifforderungen verfolgen. Der Umfang einer Streikforderung, die auf ein tariflich regelbares Ziel gerichtet ist, unterliegt wegen der durch Art. 9 Abs. 3 GG gewährleisteten Koalitionsbetätigungsfreiheit einer Gewerkschaft und im Interesse der Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie keiner gerichtlichen Kontrolle.

b) Aussperrung

Die Aussperrung unterliegt als Arbeitskampfmaßnahme den allgemeinen Regeln des Arbeitskampfrechts. Wird unternehmensseitig eine Aussperrung in Betracht gezogen, so müssen die nachbenannten Punkte beachtet werden:

- Vorliegen eines wirksamen Verbandsbeschlusses,
- Mitteilung des Verbandsbeschlusses an die Arbeitnehmer und die Gewerkschaft,
- eindeutige und unmissverständliche Erklärung der Aussperrung durch den Arbeitgeber und
- Informationspflicht gegenüber dem Arbeitsamt.

Ist die Aussperrung rechtswidrig, so kann dies Schadensersatzansprüche nach sich ziehen.

- Vorliegen eines wirksamen Verbandsbeschlusses

Im Aussperrungsbeschluss legt der Verband für seine Mitglieder bindend fest, in welchen Betrieben ausgesperrt wird. Im Aussperrungsbeschluss ist sowohl der zeitliche als auch der quantitative Umfang der Aussperrung anzugeben. Im Einzelnen bedeutet dies, dass der Aussperrungsbeschluss den Beginn und das Ende der Aussperrung sowie die prozentuale Bestimmung der auszusperrenden Arbeitnehmer nachvollziehbar zu benennen hat. Gegebenenfalls ist im Aussperrungsbeschluss noch festzulegen, welche Arbeitnehmergruppen im sozialversicherungsrechtlichen Sinne bzw. nach den Bestimmungen der geltenden Tarifverträge ausgesperrt werden sollen.

Eine Aussperrung, die nicht von diesem Beschluss gedeckt ist, ist **rechtswidrig**.

Der Verbandsbeschluss muss insbesondere dem Gebot der **Verhältnismäßigkeit** genügen. Maßgebend für den Umfang einer Abwehraussperrung ist nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts der Umfang des Angriffsstreiks. Wird dieser auf weniger als 25 Prozent der Arbeitnehmer des Tarifgebietes beschränkt, so kann eine Abwehraussperrung ihrerseits bis ebenfalls 25 Prozent der Arbeitnehmer umfassen. Sind mehr als 25 Prozent der Arbeitnehmer des Tarifgebietes am Streik beteiligt, entspricht es dem Gebot der Verhältnismäßigkeit, dass die Aussperrung nicht mehr als die Hälfte der in das Kampfgeschehen im jeweiligen Tarifgebiet einbezogenen Arbeitnehmer erfasst.

In seiner Entscheidung vom 11.08.1992 hat das Bundesarbeitsgericht zudem festgestellt, dass eine unbefristete Aussperrung auf Bundesebene gegenüber einzelnen Teilstreiks von kurzer Dauer als unverhältnismäßig und daher rechtswidrig anzusehen ist. Gleiches gilt auch bei einer Aussperrung von zwei Tagen gegenüber einem halbstündigen Warnstreik.

Die Aussperrung selbst kann sich auf alle Arbeitnehmer des Betriebes erstrecken oder auf bestimmte Arbeitnehmergruppen beschränken, die vom Geltungsbereich des umkämpften Tarifvertrages erfasst werden. Ausgesperrt werden können auch die nicht gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer. Eine selektive Aussperrung lediglich der Mitglieder der streikführenden Gewerkschaft ist unzulässig, da sich eine solche Aussperrung gegen die Koalitionsfreiheit richtet.

- Mitteilung des Verbandsbeschlusses an die Arbeitnehmer und die Gewerkschaft

Sowohl die Arbeitnehmer als auch die Gewerkschaft müssen vor Vollzug der Aussperrung

über den Beschluss des Arbeitgeberverbandes rechtzeitig informiert werden. Dabei stellt das BAG keine hohen Anforderungen an Form und Inhalt der Mitteilung. Hiernach genügt es, wenn sich die bekannt zu machenden Tatsachen aus den näheren Umständen (z. B. aus einer am Schwarzen Brett ausgehängten entsprechenden Presseerklärung des Verbandes) ergeben.

- Eindeutige und unmissverständliche Erklärung der Aussperrung durch den Arbeitgeber
Die Aussperrung bedarf einer eindeutigen Erklärung des Arbeitgebers. Hieran fehlt es, wenn bei der Schließung des Betriebs unklar bleibt, ob der Arbeitgeber lediglich auf streikbedingte Betriebsstörungen durch Suspendierung der Arbeitsverhältnisse reagiert oder selbst eine Arbeitskampfmaßnahme – die Aussperrung – ergreifen will.

2.2. Arbeitskampfmaßnahmen im weiteren Sinne

a) Flugblattaktionen und gewerkschaftliche Werbung

Die Zulässigkeit der Verteilung von gewerkschaftlichen Massenflugblättern im Betrieb richtet sich grundsätzlich nach den von der höchstrichterlichen Rechtsprechung entwickelten Grundsätzen über das den Gewerkschaften zuerkannte Recht, im Betrieb Werbe- und Informationsmaterial zu verteilen.

Danach darf die Verteilung nur von gewerkschaftsangehörigen Belegschaftsmitgliedern und nur außerhalb der Arbeitszeiten (z. B. vor und nach der Arbeitszeit sowie während der Pausen) erfolgen.

Es gibt kein allgemeines Zutrittsrecht für externe Gewerkschaftsbeauftragte mit dem Ziel der Werbung und Information organisierter Belegschaftsmitglieder im Betrieb. Ihnen kann das Betreten des Betriebsgeländes zur Organisation von Streikmaßnahmen (Verteilen von Streikaufrufen, Belegschaftsansprache) untersagt werden.

Die Verteilung von Informationen und Werbung darf nicht durch den Betriebsrat als solchen erfolgen. Einzelnen Betriebsratsmitgliedern ist es jedoch in ihrer Eigenschaft als Gewerkschaftsmitglieder gestattet, auch im Betrieb gewerkschaftliche Informationsarbeit zu leisten. Der bisher vom Bundesarbeitsgericht vertretenen Ansicht, wonach das Verteilen von Flugblättern, die Sammlung von Unterschriften, das Anheften von Plakaten und vergleichbare Aktionen sich nur dann als zulässig darstellen, wenn sie „unerlässlich“ für die Gewerkschaftswerbung sind, ist dem das Bundesverfassungsgericht in einer jüngeren Entscheidung entgegengetreten.

Jedoch entschied das BAG in seiner Entscheidung vom 15.10.2013, Az. 1 ABR 31/12, dass ein Arbeitnehmer nicht berechtigt ist, einen vom Arbeitgeber für dienstliche Zwecke zur Verfügung gestellten Emailaccount für die betriebsinterne Verbreitung eines Streikaufrufs seiner Gewerkschaft an die Belegschaft zu nutzen.

Bei gewerkschaftlicher Informationsarbeit wird zukünftig in jedem Fall eine Interessensabwägung verlangt, wenn die Zulässigkeit von Gewerkschaftswerbung infrage steht. Im Ergebnis führt diese Rechtsprechung dazu, dass der Arbeitgeber entsprechende Aktionen nur noch dann unterbinden dürfen, wenn hierdurch erhebliche Störungen im Betriebsablauf auftreten (s. Urteil des BAG vom 28.02.2006, Az. 1 AZR 179/09). Das Anbringen von Plakaten, soweit hierin nicht das Maß der sachlichen Kritik überschritten wird, muss allerdings nur

auf Flächen gestattet werden (z. B. Schwarzes Brett), die der Arbeitgeber zur Verfügung stellt. Ein wildes Plakatieren durch die Gewerkschaften ist nicht gestattet. Nicht zulässig ist es, den innerbetrieblichen Verteilungsapparat, z. B. Postfächer oder das Intranet, ohne Genehmigung des Arbeitgebers für gewerkschaftliche Werbung jeder Art und für Fragebogenaktionen in Anspruch zu nehmen.

Der Aushang von Plakaten mit Streikaufrufen im Betrieb braucht nicht geduldet zu werden. Sie können entfernt werden. Zwar verlangen einzelne Gerichte, dass der Arbeitgeber im Rechtsweg vorgehen muss, doch kann das zumindest dann nicht gelten, wenn sich der Anbringende nicht ermitteln lässt.

b) Hinderung Arbeitswilliger am Betreten oder Verlassen des Betriebes

Wenn Streikposten arbeitswilligen Arbeitnehmern, Lieferanten, Kunden durch aktives Verhalten den Zutritt zum Betriebsgelände verwehren (Betriebsblockaden), so erfüllt dieses Verhalten den Tatbestand einer strafbaren Nötigung gemäß § 240 StGB. Wird insoweit ein arbeitswilliger Arbeitnehmer auch am Verlassen des Betriebes gehindert, so liegt überdies der Tatbestand der Freiheitsberaubung gemäß § 239 StGB vor.

Zutrittswilligen muss ein wenigstens drei Meter breiter, sowohl auf dem Erdboden als auch im Luftraum darüber freier und von Kontrollen, gleich welcher Art, nicht gestörter Zu- oder Abgang verbleiben (Zufahrt eines LKWs muss möglich sein).

Eine Nötigung liegt insoweit bereits auch schon dann vor, wenn

- Streikposten ohne ausreichenden ungefährdeten Zugang durch eine dichte Postenkette den Zugang zum Betrieb versperren, sog. „Spießrutenlaufen“;
- Streikposten den Zugang zum Betrieb vom Vorzeigen von „Passierscheinen“ abhängig machen und Personen ohne entsprechende Bescheinigung den Zugang mit Gewalt oder Drohung verweigern;
- Streikposten Arbeitswillige fotografieren bzw. dies vortäuschen, um diese dann als „Streikbrecher“ abzuqualifizieren.

Obschon kein Anspruch auf behördliches Einschreiten der Polizei besteht, sollte in jedem Fall die Polizei benachrichtigt und zu einem Einschreiten bewegt werden. Zu den sich aus rechtswidrigen Handlungen ergebenden Schadensersatzansprüchen vgl. Teil 2 IX).

Reine Sitzblockaden ohne weiteres aktives Verhalten der Blockierer erfüllen nicht den Tatbestand der Nötigung.

c) Betriebsbesetzung

Betriebsbesetzungen sind grundsätzlich unzulässig. Der Arbeitsvertrag als solcher gibt grundsätzlich keine Befugnis zum Verweilen am Arbeitsplatz nach erfolgter Arbeitsniederlegung. Widersetzt sich ein Arbeitnehmer der Aufforderung zum Verlassen der Betriebsstätte, so ist der Tatbestand des Hausfriedensbruches gemäß § 123 StGB erfüllt. Die Gewerkschaft sowie der zuständige Streikleiter haften gesamtschuldnerisch für den durch die rechtswidrige Betriebsbesetzung ursächlich entstandenen Schaden. Der Arbeitgeber hat diesen Schaden im Einzelnen darzulegen und zu beweisen.

d) Flashmob-Aktionen

Im Jahre 2007 hat die Gewerkschaft ver.di erstmals mit so genannten „Flashmob-Aktionen“ versucht, in den Arbeitskampf einzugreifen. Der Begriff Flashmob-Aktion bezeichnet einen kurzzeitigen, scheinbar spontanen Menschaufmarsch, bei dem sich die Teilnehmer üblicherweise persönlich nicht kennen. Solche Treffen werden über Mobiltelefon (z. B. SMS) organisiert. Die Teilnehmer treffen sich an einem vereinbarten Ort zur vereinbarten Zeit, um dort der bezweckten Kampfmaßnahme nachzugehen.

Mit Urteil vom 22.09.2009, 1 AZR 9720/08 hat das Bundesarbeitsgericht streikbegleitende „Flashmob-Aktionen“ für nicht generell unzulässig erklärt. Allerdings würde es sich um einen Eingriff in den eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb des Arbeitgebers handeln. Ein solcher Eingriff könne aus Gründen des Arbeitskampfes gerechtfertigt sein. Gewerkschaftliche Maßnahmen, die zur Durchsetzung tariflicher Ziele auf eine Störung betrieblicher Abläufe gerichtet seien, würden der durch Art. 9 Abs. 3 GG gewährleisteten Betätigungsfreiheit der Gewerkschaften unterfallen. Zu dieser gehöre auch die Wahl der Arbeitskampfmittel. Deren Zulässigkeit richte sich jedoch nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit. Arbeitskampfmittel sind rechtswidrig, wenn sie zur Durchsetzung der erhobenen Forderungen offensichtlich ungeeignet oder nicht erforderlich oder wenn sie unangemessen sind. Für die Beurteilung der Angemessenheit einer gewerkschaftlichen Arbeitskampfmaßnahme ist von wesentlicher Bedeutung, ob für die Arbeitgeberseite Verteidigungsmöglichkeiten bestehen würden.

Das BAG kommt zu der nach diesseitiger Auffassung unzutreffenden Beurteilung, dass der Arbeitgeber sich durch Ausübung seines Hausrechtes oder kurzfristige Betriebsschließung zur Wehr setzen könne. Hierbei lässt das BAG allerdings außer Betracht, dass Umsätze im Einzelhandel nicht nachgeholt werden können. Ein Letztverbraucher, der auf eine geschlossene Filiale trifft, wird seinen täglichen Bedarf beim Mitbewerber decken. Gegen die Entscheidung des BAG wurde Verfassungsbeschwerde erhoben. Das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) hat die Entscheidung jedoch im Grundsatz bestätigt.

Flashmob-Aktionen sollten nicht geduldet werden. Erfahrungsgemäß nimmt die Gewerkschaft von weiteren Aktionen Abstand, wenn Sie Widerstand des betroffenen Unternehmens feststellt. Um mit Aussicht auf Erfolg gerichtlich gegen die Aktionen vorgehen zu können, müssen Beweismittel gesichert werden. Hierzu können Foto oder Filmaufnahmen angefertigt werden. Mit Hilfe von Detektiven ist es möglich, die Personalien der Beteiligten festzustellen, sobald es zu Straftaten kommt. In diesem Fall sollte auch unverzüglich die Polizei mit Hinweis auf die vorgefallene Straftat informiert und Anzeige erstattet werden. Die Polizei kann dann helfen, die Personalien der Täter zu erfassen. In jedem Fall sollten der Arbeitgeberverband sofort über Art und Umfang von Flashmob-Aktionen informiert werden.

e) Streikpropaganda

Aufgrund seines Hausrechtes braucht der Arbeitgeber in seinem Betrieb und auf dem gesamten Betriebsgelände keinerlei Streikpropaganda zu dulden (hier ist im Einzelfall zur gewerkschaftlichen Werbung abzugrenzen). Der Arbeitgeber ist berechtigt, insbesondere jeden Plakatschlag, jede Streikversammlung im Betrieb und auch die Durchführung der Urabstimmung im Betrieb zu untersagen. Er kann den Streikenden, insbesondere den Streikposten, jegliches Betreten des Betriebes und des gesamten Betriebsgeländes verbieten.

Das Hausrecht des Arbeitgebers in seinem Betrieb und auf seinem gesamten Betriebsgelände ist lediglich durch die betriebsverfassungsrechtlichen Funktionen des Betriebsrates in wenigen Teilbereichen eingeschränkt. So steht z. B. in den Betriebsversammlungen, die gemäß § 42 ff. BetrVG abgehalten werden, dem Betriebsratsvorsitzenden das Hausrecht zu.

f) Streikbruchprämien

Die Gewährung einer echten „Streikbruchprämie“ während des Arbeitskampfes ist ein grundsätzlich zulässiges Arbeitskämpfungsmittel. Dabei nimmt der Arbeitgeber Einfluss auf das Arbeitskampfgeschehen, um dessen Folgen für ihn zu mindern.

Für den Arbeitgeber zu beachten, fordert das Bundesarbeitsgericht aber einschränkend, dass erstens die Prämienzahlung unterschiedslos allen Arbeitnehmern anzubieten und weiter, dass die Prämienzahlung am allgemeinen Verhältnismäßigkeitsgrundsatz zu messen sei. In dem zu entscheidenden Einzelfall sah das Bundesarbeitsgericht eine Prämienzahlung von 25,00 € pro Arbeitstag zumindest dann nicht als unverhältnismäßig an, wenn der Betrieb nur zwei Tage bestreikt wird.

g) Prämien nach Beendigung des Streiks

Streng von den so genannten Streikbruchprämien sind die Prämien zu unterscheiden, die gewährt werden, um eine erhebliche Mehrbelastung auszugleichen. Die Gewährung einer nach Beendigung des Streiks gezahlten Prämie an nicht streikende Arbeitnehmer ist jedenfalls dann zulässig, wenn alle Begünstigten während des Streiks Belastungen ausgesetzt waren, die erheblich über das normale Maß der mit jeder Streikarbeit verbundenen Erschwerung hinausgehen. Dann wird nämlich die besondere, über das erhebliche Maß jeder normalen Streikarbeit hinausgehende Erschwerung vergütet. Das hat der Arbeitgeber gegebenenfalls im gerichtlichen Verfahren darzulegen und zu beweisen.

3. Auswirkungen von Arbeitsk Kampfmaßnahmen auf die Arbeitsverhältnisse

3.1. Lohn- und Gehaltszahlungen

Für Streikende und Ausgesperrte entfällt für die Dauer des Arbeitskampfes der Anspruch auf Entgelt. Soweit dieses schon im Voraus gezahlt wurde, ist den Arbeitnehmern für jede versäumte Arbeitsstunde das entsprechende Arbeitsentgelt einschließlich eventueller Zulagen bei der nächsten Zahlung abzuziehen.

Arbeitswillige Arbeitnehmer verlieren ebenfalls ihren Lohn- und Gehaltsanspruch, sofern der Betrieb oder einzelne Betriebsabteilungen streik – oder aussperrungsbedingt zum Erliegen kommen und eine sinnvolle Weiterbeschäftigung infolge dessen nicht mehr möglich oder zumutbar ist.

Die Teilnahme an einem rechtswidrigen Streik oder die Streikbeteiligung von Personen, die nicht streiken dürfen, befreit nicht nur von der Vergütungspflicht, sondern kann, je nach den Umständen des Einzelfalles, wegen der gegebenen Verletzung des Arbeitsvertrages zur

fristlosen Kündigung berechtigen. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn der Arbeitnehmer sich an einem wilden Streik beteiligt und sich trotz Aufforderung weigert, die Arbeit wieder aufzunehmen oder durch sein Verhalten diesen Willen zu erkennen gibt.

Die schlichte Streikbeteiligung an einem rechtmäßigen Arbeitskampf stellt in der Regel keinen Arbeitsvertragsbruch dar und ist deshalb kein Grund zur Entlassung, befreit aber von der Vergütungspflicht.

Allerdings begründet allein die Eintragung eines arbeitswilligen Arbeitnehmers in eine vom Arbeitgeber ausgelegte Liste noch nicht dessen Vergütungsanspruch im Fall der nachträglichen streikbedingten Nichtbeschäftigung. Werden in der Betriebsversammlung unzulässige Themen innerhalb eines nicht unerheblichen Zeitraumes behandelt, so entfällt für diese Zeit die Vergütungspflicht (siehe hierzu unten auch 3.2).

Hat sich ein Arbeitnehmer im Rahmen einer Gleitzeitvereinbarung in zulässiger Weise aus dem betrieblichen Zeiterfassungssystem abgemeldet und anschließend an einer Warnstreikkundgebung teilgenommen, vermindert sich seine vertragliche Sollarbeitszeit nicht um die Zeit der Kundgebungsteilnahme. Dementsprechend verringert sich auch sein Lohnanspruch nicht. Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts ist ein Streik die kollektive Vor Enthaltung der geschuldeten Arbeitsleistung, um durch die daraus resultierenden wirtschaftlichen schädlichen Folgen Druck auf die Arbeitgeberseite dahin auszuüben, in eine gewünschte tarifvertragliche Regelung einzuwilligen. Ein Arbeitnehmer, der aber außerhalb der Lage der für ihn geltenden täglichen Arbeitszeit an einer Streikkundgebung teilnimmt, enthält dem Arbeitgeber seine Arbeitsleistung nicht vor und streikt nicht. „Streiken“ während der Freizeit ist keine Streikteilnahme im Rechtssinne. Eine Streikteilnahme ist außerhalb der persönlichen Arbeitszeit rechtlich nicht möglich.

3.2. Beschäftigungspflicht des Arbeitgebers

Dem bestreikten Arbeitgeber steht es grundsätzlich frei, ob er im Betrieb oder Betriebsteil arbeiten lassen will oder nicht. Im zweiten Fall werden die beiderseitigen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis suspendiert mit der Folge, dass auch die arbeitswilligen Arbeitnehmer ihren Lohnanspruch verlieren.

Entscheidet sich der Arbeitgeber dafür, den Betrieb/Betriebsteil nicht insgesamt stillzulegen, sondern soweit als möglich den Betrieb aufrecht zu erhalten, so verlieren Arbeitswillige, die dennoch nicht beschäftigt werden konnten, ihren Vergütungsanspruch nur dann, wenn ihre Beschäftigung dem Arbeitgeber infolge des Streiks unmöglich oder unzumutbar wird.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, auch bei bestehender Möglichkeit der wenigstens teilweisen Fortführung des Betriebes diesen dennoch völlig stillzulegen. Er muss dann gegenüber den arbeitswilligen Arbeitnehmern erklären, dass ihre Arbeitsverhältnisse während dieses Zeitraums ruhen und keine Lohnansprüche geltend gemacht werden können.

Praxistipp:

In Abgrenzung zur sog. Aussperrung stellt die Betriebs- oder Teilbetriebsstilllegung keine Arbeitskampfmaßnahme dar. Sie ist vielmehr dem Bereich der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit zuzuordnen. Da sich im Einzelfall aber Abgrenzungsschwierigkeiten zur Aussperrung ergeben können und für die Arbeitnehmer erkennbar sein muss, weshalb ihr

Vergütungsanspruch zeitweise entfällt, muss der Arbeitgeber eindeutig gegenüber seinen Arbeitnehmern erklären, ob es sich um Aussperrung handelt, oder ob vielmehr allein aufgrund des Streiks und der damit einhergehenden Unzumutbarkeit der Aufrechterhaltung des Betriebes die Arbeitspflichten der Arbeitnehmer ruhen sollen. Solange der Arbeitgeber diese Erklärung nicht abgibt und sich offen hält, die Arbeitsleistung jederzeit in Anspruch zu nehmen, entfällt der Vergütungsanspruch nicht.

3.3. Urlaub

Grundsätzlich zählen sowohl Streik- als auch Aussperrungstage nicht als Urlaubstage und können somit nicht auf den Jahresurlaub angerechnet werden. Ein bewilligter Urlaub bleibt vom Arbeitskampf unberührt. Daraus folgt, dass Urlaubsentgelt und Urlaubsgeld zu zahlen sind und dass der Urlaub nach Ende des Arbeitskampfes nicht nachgewährt zu werden braucht.

3.4. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Hinsichtlich der Frage der Entgeltfortzahlung an erkrankte Arbeitnehmer ist zwischen der Aussperrung und der Streikteilnahme zu unterscheiden. Auch arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmer könne mit der Folge des Wegfalls der Entgeltfortzahlung ausgesperrt werden.

Anders hingegen stellt sich die Situation dann dar, wenn während der Krankheit der Betrieb bestreikt wird. Hier entfällt die Entgeltfortzahlungspflicht nur dann, wenn der Arbeitnehmer ausdrücklich oder zumindest durch die Beteiligung am Streikgeschehen – beispielsweise als Streikposten – erklärt, er werde sich nunmehr am Streik beteiligen.

3.5. Kürzung von Anwesenheitsprämien/Sonderzahlungen

Ist aufgrund einer tariflichen oder betrieblichen Regelung eine Anwesenheitsprämie nur für Monate zu zahlen, in denen der Arbeitnehmer keinerlei Arbeitsunfähigkeits- und unbezahlte Ausfallzeit aufweist, so führt die Streikteilnahme zum Prämienverlust.

Sieht ein Tarifvertrag die anteilige Kürzung einer Jahressonderzuwendung für alle Zeiten vor, in denen das Arbeitsverhältnis „kraft Gesetzes oder Vereinbarung oder auch sonstigen Gründen ruht“, erfasst eine solche Regelung mangels anderer Hinweise auch das Ruhen während eines Streiks.

Allerdings haben es die Tarifvertragsparteien weitgehend in der Hand, die Folgen eines Arbeitskampfes auf tarifvertragliche Ansprüche der Arbeitnehmer zu regeln. Dies gilt sowohl für die Voraussetzungen der Ansprüche als auch bezüglich des Umfangs eines Maßregelungsverbots. So können die Tarifvertragsparteien - beispielsweise in einer Protokollnotiz - regeln, dass „jede Maßregelung ... aus Anlass der Tarifverhandlungen ... und ... unterbleibt oder rückgängig gemacht wird, falls sie erfolgt ist“ oder „soweit Ansprüche oder Anwartschaften von der ununterbrochenen Beschäftigung oder Betriebszugehörigkeit abhängen oder davon, dass das Arbeitsverhältnis nicht geruht hat, gelten die Beschäftigungsdauer oder Betriebszugehörigkeit durch die Arbeitskampfmaßnahmen als nicht unterbrochen, das Arbeitsverhältnis als nicht ruhend“. Mit einer solchen Regelung können die Tarifvertragsparteien nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts die Berücksichtigung von streikbedingten Fehlzeiten als Zeiten „unbezahlter Arbeitsleistung“ ausschließen.

Macht hingegen eine tarifliche Regelung den Anspruch auf eine Jahressonderzahlung allein vom rechtlichen Bestand des Arbeitsverhältnisses abhängig, dann ist diese Sonderzahlung auch für Zeiten zu gewähren, in denen das Arbeitsverhältnis wegen des Arbeitskampfes ruht.

3.6. Anrechnung der ausgefallenen Arbeitszeit auf dem Gleitzeitkonto

Eine Belastung des Gleitzeitkontos in Höhe der streikbedingt ausgefallenen Arbeitszeit ist nur dann zulässig, wenn in einer Gleitzeitvereinbarung ausdrücklich eine solche Anrechnungsmöglichkeit geregelt ist.

Ist auf Grundlage der Gleitzeitvereinbarung lediglich die vom Arbeitnehmer geschuldete Arbeitszeit zu berechnen, so bleiben die Zeiten außer Betracht, in denen die Arbeitspflicht wegen Teilnahme an einem Arbeitskampf geruht hat. In diesem Fall kann nur das Arbeitsentgelt gemindert werden.

In einer Entscheidung hat das Bundesarbeitsgericht allerdings entschieden, dass ein Arbeitnehmer, der an einer Streikkundgebung teilnimmt, nachdem er sich im Rahmen einer betrieblichen Gleitzeitregelung zulässiger Weise aus dem Zeiterfassungssystem abgemeldet hat, im Rechtssinne nicht streikt.

Während dieser Freizeit könne der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die Arbeitsleistung nicht vorenthalten.

3.7. Sozialversicherungsrechtliche Ansprüche

In der Rentenversicherung sind für Streikende und Ausgesperrte während des Arbeitskampfes keine Beiträge zu entrichten. Volle Kalendermonate, für die wegen eines Arbeitskampfes keine Beiträge entrichtet worden sind, sind keine Ersatzzeiten oder Ausfallzeiten. Sie können für die Erfüllung der Wartezeit und zur Rentensteigerung nur angerechnet werden, wenn für sie freiwillige Beiträge entrichtet werden.

Streikende und ausgesperrte Arbeitnehmer stehen nicht unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung. Dies gilt insbesondere für Unfälle, die sich auf dem Weg zu der oder von der Arbeitsstelle ereignen, wenn der Arbeitnehmer die Arbeitsstelle aufsucht, um sich an Arbeitskampfmaßnahmen zu beteiligen.

Arbeitslosenversicherungsbeiträge sind während des Arbeitskampfes für Streikende und Ausgesperrte nicht zu entrichten. Derartige Zeiten dienen, soweit sie vier Wochen überschreiten, nicht der Erfüllung der Anwartschaft nach § 142 SGB III und sind insoweit auch bei der Berechnung der Dauer des Anspruchs auf Arbeitslosengeld nach § 147 I u. II SGB III nicht zu berücksichtigen. Bei Ausbruch und Beendigung des Arbeitskampfes – gleiches gilt für den Fall eines Warnstreiks – ist der Arbeitgeber verpflichtet, der für den Betrieb zuständigen Agentur für Arbeit schriftliche Anzeige zu erstatten. Bei Ausweitung des Streiks, beispielsweise durch Einbeziehung weiterer Betriebsteile oder Betriebe desselben Unternehmens, ist eine neue Meldung erforderlich.

Das versicherungsrechtliche Beschäftigungsverhältnis bleibt während eines rechtmäßigen Arbeitskampfes bis zu seiner Beendigung in der Krankenversicherung ohne Beitragszahlung aufrecht erhalten, im Fall eines rechtswidrigen Streiks aber längstens für die Dauer bis zum Ablauf eines Monats, beginnend mit dem Ende der Entgeltzahlung. Die Mitgliedschaft

der freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung Versicherten wird durch den Wegfall des Entgelts infolge des Arbeitskampfes nicht berührt. Die freiwillig Versicherten haben jedoch für Tage, für die sie infolge des Arbeitskampfes kein Entgelt erhalten, den vollen Krankenversicherungsbeitrag selbst zu zahlen.

Besteht nur für Teile eines Monats Anspruch auf Arbeitgeberzuschuss, ist er gem. § 223 SGB V zu berechnen. Mit dem Wegfall des Entgeltanspruchs entfällt auch der Anspruch auf den Zuschuss zum Krankenversicherungsbeitrag nach § 257 SGB V.

3.8. Feiertagsvergütung

Während des Arbeitskampfes haben streikende oder ausgesperrte Arbeitnehmer grundsätzlich keinen Anspruch nach § 2 I EFZG auf Feiertagsbezahlung.

Unterbricht die Gewerkschaft den Streik für die Dauer eines Feiertages, so wird hierdurch ein Anspruch auf Feiertagsentgeltfortzahlung nur dann ausgelöst, wenn der Unterbrechungsbeschluss zugleich eine vorübergehende Wiederaufnahme der Arbeit zum Ziel hat und die Wiederaufnahme der Arbeit auch tatsächlich möglich ist. Allein die Unterbrechung für die Dauer eines Feiertages im Verlauf einer Arbeitswoche, wie auch beispielsweise die Unterbrechung am Freitag vor Pfingstmontag und Fortsetzung der Arbeit am nachfolgenden Dienstag, reicht hiernach für die Auslösung der Feiertagsentgeltfortzahlung nicht aus.

Gesetzliche Feiertage während des Arbeitskampfes sind aber dann zu vergüten, wenn sie mit bewilligtem Urlaub des Arbeitnehmers zusammenfallen. Dies gilt wiederum jedoch nicht für Feiertage, die dem Urlaub unmittelbar vorausgehen oder sich ihm unmittelbar anschließen.

3.9. Unterlassungs- und Schadenersatzansprüche sowie Strafanträge bzw. -anzeigen

Rechtsverletzungen im Zusammenhang mit Arbeitskampfmaßnahmen können Unterlassungs-, Schadenersatzansprüche und die Geltendmachung von Strafanträgen/Strafanzeigen auslösen (siehe Teil 2).

In diesen Fällen ist unbedingt der zuständige Verband einzuschalten.

Die Reaktionsmöglichkeiten können sich richten gegen:

- die den Arbeitskampf tragende Gewerkschaft und/oder
- den Landesverbands-/Bezirksleiter der den Arbeitskampf tragenden Gewerkschaft und/oder
- den Bezirksgeschäftsführer bzw. den geschäftsführenden Sekretär der örtlichen Streikleitung und/oder
- die Mitglieder der betrieblichen Streikleitung und/oder
- einzelne an Rechtsverletzungen beteiligte Personen.

Unbedingt ist darauf zu achten, die Personalien der anwesenden betrieblichen Streikleitung sowie der etwaigen Störer rechtzeitig zu ermitteln und festzuhalten. Problematisch stellt sich ein gerichtliches Verfahren auf Unterlassung/Schadenersatz gegen die Gewerkschaft allerdings dann dar, wenn von Seiten der Gewerkschaft vorgetragen wird, von den Streikausschreitungen keinerlei Kenntnis gehabt zu haben.

Praxistipp:

Für diesen Fall sollten vorsorglich die Gewerkschaften, deren Bezirksleiter, örtliche Streikleiter sowie deren betriebliche Streikleiter über die Arbeitskampfmaßnahme beweisbar informiert und gleichzeitig aufgefordert werden, die streikenden Arbeitnehmer von den rechtswidrigen Handlungen abzuhalten.

Werden während der Streikmaßnahmen von den Streikenden unerlaubte oder strafbare Handlungen begangen, ist zu erwägen, ob hiergegen zusätzlich mit einer einstweiligen Verfügung vorgegangen werden sollte.

(Siehe insgesamt zu etwaigen Maßnahmen des Arbeitgebers bei rechtswidrigen Arbeitskampfmaßnahmen und Streikausschreitungen: Teil 2)

4. Rechte und Pflichten des Betriebsrates**4.1. Unzulässigkeit von Arbeitskampfmaßnahmen**

Gemäß § 74 Abs. 2 BetrVG sind Arbeitskampfmaßnahmen des Betriebsrates unzulässig. Demnach dürfen Betriebsräte bei Streikkundgebungen und Aktionen nicht als Amtsträger auftreten.

Verstößt der Betriebsrat oder verstoßen Betriebsratsmitglieder gegen diese Pflicht, so hat der Arbeitgeber jedoch keinen Unterlassungsanspruch, der im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren verfolgt werden könnte. Er kann lediglich die Unzulässigkeit der Betätigung des Betriebsrats feststellen lassen.

Bei groben Pflichtverletzungen bestehen daneben Sanktionsmöglichkeiten nach § 23 Abs. 1 BetrVG, somit Antrag auf Auflösung des Betriebsrates oder Ausschluss der tätig gewordenen Betriebsratsmitglieder. Vor allem ein Aufruf zu gewerkschaftlicher Kundgebung während der Arbeitszeit dürfte eine grobe Pflichtverletzung im Sinne des § 23 Abs. 1 BetrVG darstellen, sofern der Betriebsrat oder einzelne Mitglieder hier explizit im Rahmen ihres Amtes tätig werden.

Während der Betriebsversammlung dürfen nur solche Themen behandelt werden, die den Betrieb oder die Arbeitnehmer des Betriebes unmittelbar betreffen. Im Rahmen des § 45 S. 1 BetrVG zählen hierzu auch Themen, die sich mit der Frage der Änderung bestehender bzw. dem Neuabschluss von Tarifverträgen befassen. Der Betriebsrat darf damit die Arbeitnehmer auch über den jeweiligen Stand laufender Tarifverhandlungen unterrichten.

Wie oben bereits erwähnt, kommt dem Betriebsrat selbst ein tarifpolitisches Mandat aber nicht zu. Hierdurch wird der Rahmen vorgezeigt, in welchem der Betriebsrat sich zulässigerweise bewegen darf. Folglich werden Versammlungen, auf denen Stellungnahmen zu künftigen Tarifverträgen oder Empfehlungen für die Verhandlungsführung der Gewerkschaft erarbeitet bzw. entsprechende Resolutionen verabschiedet werden, als rechtswidrig angesehen.

Unzulässig sind:

- Abstimmungen über die Durchführung von Arbeitsniederlegungen
- die Verabschiedung von Resolutionen in Bezug auf solche Aktionen und

- die Stellungnahme zu Arbeitskampfmaßnahmen, zu denen auch der Beschluss über die Abhaltung einer Urabstimmung sowie der Durchführung zählt.

Auch Streikaufrufe und Protestkundgebungen jeglicher Art sind während einer Betriebsversammlung unzulässig und brauchen vom Arbeitgeber grundsätzlich nicht geduldet zu werden. Im Fall von nur geringfügigen Verstößen, die auch zeitlich nicht ins Gewicht fallen, verliert die Betriebsversammlung ihren Charakter nicht. Zur Vermeidung eines Prozessrisikos sollte hierbei auf einen zeitlichen Rahmen von bis zu 15 Minuten abgestellt werden.

Hinsichtlich der Frage nach der Vergütungspflicht ist an dieser Stelle darauf hinzuweisen, dass der Arbeitgeber, der die Vergütung entsprechend kürzen will, auf jeden Fall der Behandlung des ihm vorher bekannten Themas in betriebsüblicher Form widersprechen oder die Behandlung durch einstweilige Verfügung untersagen lassen muss.

Ergibt sich die Unzulässigkeit des Themas erst während der Versammlung, sollte der Arbeitgeber die Unzulässigkeit sofort rügen und auf die Konsequenzen hinweisen.

4.2. Beschränkung von Rechten des Betriebsrates während des Arbeitskampfes

a) Allgemeines

Es gibt eine Einschränkung der betriebsverfassungsrechtlichen Kompetenzen des Betriebsrates bei arbeitskampfbedingten Maßnahmen des Arbeitgebers. Danach gilt im Grundsatz Folgendes: Soweit das jeweilige Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats geeignet ist, die Kampffähigkeit des Arbeitgebers zu beeinflussen, muss es weichen, da die verfassungsrechtlich geschützte Tarifautonomie Vorrang hat.

Der Betriebsrat ist als Organ während einer Arbeitsniederlegung keinesfalls allgemein funktionsunfähig. Gerade während eines Arbeitskampfes liegt die Fortsetzung der Tätigkeit des Betriebsrats im allgemeinen Interesse, auch im Interesse des Arbeitgebers, z. B. bei der Aufrechterhaltung der betrieblichen Ordnung und der etwaigen Vereinbarung eines Notdienstes. Es kann sich nur darum handeln, dass der Betriebsrat einzelne Beteiligungsrechte, insbesondere bei personellen Maßnahmen des Arbeitgebers, die durch das Streikgeschehen bedingt sind, nicht ausüben darf. Es kann sonst der Grundsatz der jedenfalls in diesem Zusammenhang zu beachtenden „Waffengleichheit“ beeinträchtigt werden. Insoweit sind die Beteiligungsrechte des Betriebsrats arbeitskampfkongform und entsprechend einschränkend auszulegen.

Das Bundesarbeitsgericht hat ausgeführt, dass zwar die Mitbestimmungsrechte im Arbeitskampf zurücktreten müssen, nicht jedoch auch die Unterrichtsansprüche des Betriebsrates eingeschränkt gelten. In dem zugrunde liegenden Fall hatte der Betriebsrat von der Arbeitgeberin verlangt, ihm mitzuteilen, welche Überstunden, Schichtverschiebungen, kurzfristige Versetzungen, Einstellungen und Beschäftigungen von Mitarbeitern anderer Firmen sie beabsichtige.

Eine Einschränkung von Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats an Vorbereitungshandlungen für Arbeitskampfmaßnahmen oder Maßnahmen zur Abwehr von Folgen eines Arbeitskampfes kommt dann in Betracht, wenn die Mitbestimmung des Betriebsrats unmittelbar und zwangsläufig zur Folge hat, dass die Freiheit des Arbeitgebers, Arbeitskampfmaßnahmen zu ergreifen oder Folgen eines Arbeitskampfes zu begegnen, in ihrem Kernbereich

beeinträchtigt wird.

In diesem Zusammenhang ist auch auf die Rechtsprechung des BVerfG hinzuweisen. In seiner Entscheidung vom 26.06.1991 – 1 BvR 779/85 – bestätigt das BVerfG die Entscheidung des Großen Senats des BAG (BAGE 1, 291), in welcher es auszugsweise heißt:

„Es besteht Freiheit des Arbeitskampfes, Streikfreiheit und Aussperrungsfreiheit. Im Rahmen der sozialen Angemessenheit gilt die freie Wahl der Kampfmittel. Jede Gruppe darf in den Grenzen des legitimen Kampfes das ihr gemäße, historische überkommene, der Natur der Sache entsprechende Kampfmittel wählen.“

b) Einzelfälle

- Mitbestimmung bei Kampfkündigungen

Kampfkündigungen (Pflichtverletzung: Teilnahme an einem rechtswidrigen Streik) von Arbeitnehmern unterliegen, trotz grundsätzlich weiter bestehender Funktionsfähigkeit des Betriebsrates, während eines Arbeitskampfes nicht dem Beteiligungsrecht des Betriebsrates gemäß § 102 BetrVG.

- Mitbestimmung bei Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit

Die o. g. Grundsätze finden auch auf das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG bei einer aus streikbedingten Gründen vorgenommenen vorübergehenden Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit Anwendung.

Das Bundesarbeitsgericht versagt hiernach dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht, weil sonst die legitime Chancengleichheit zwischen den Arbeitskampfparteien beeinträchtigt und der Betriebsrat auch überfordert wäre, wenn er bei Maßnahmen mitwirken soll, mit denen der Arbeitgeber dem Streik der Belegschaft oder dessen Auswirkungen auf den Betrieb beugen will.

- Mitbestimmung bei Einführung von Ausweisen

Die Kennzeichnung von Werksausweisen zur Unterscheidung von ausgesperrten und nicht ausgesperrten Arbeitnehmern steht in einem „unmittelbaren“ Zusammenhang mit einer Arbeitskampfmaßnahme (Aussperrung) und muss deshalb den gleichen Rechtsregeln unterliegen wie die Arbeitskampfmaßnahme selbst.

- Sprechstundentätigkeit des Betriebsrates über den Stand von Tarifverhandlungen

Die Information der Belegschaftsmitglieder über den Stand der Tarifverhandlungen durch den der Streikleitung angehörenden Betriebsratsvorsitzenden stellt keine Sprechstundentätigkeit dar. Die ausgefallene Arbeitszeit ist vom Arbeitgeber nicht zu vergüten.

- Mitbestimmung bei personellen Maßnahmen (sog. „Nachbarschaftshilfe“)

Während eines Arbeitskampfes ist der Betriebsrat nicht in der Lage, bei Arbeitgebermaßnahmen wie Einstellungen, Versetzungen und Entlassung beteiligt zu werden, so dass aus diesem Grunde etwaige Mitbestimmungsrechte nach §§ 99, 100 BetrVG entfallen. Vereinzelte Arbeitsgerichte verlangen jedoch, dass dem Betriebsrat mitzuteilen ist, wie viele „Aus-hilfen“ beschäftigt werden sollen.

Da hinsichtlich der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates keine einheitliche Auffassung der Gerichte vorliegt, sollte vorsorglich der Betriebsrat nach § 100 BetrVG angehört werden, zumindest vorsorglich dem Betriebsrat eine entsprechende Information, zeitlich vor Einsatz der betriebsfremden Arbeitnehmer, gegeben werden.

In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass der Betriebsrat seine Zustimmung nicht unter Berufung auf einen sog. Vorratsbeschluss verweigern darf, da er seine Entscheidung nach Erhalt der entsprechenden Informationen durch den Arbeitgeber treffen muss.

4.3. Hinweise zum gerichtlichen Verfahren

a) Zulässigkeit des Feststellungs- und Unterlassungsantrags

Unzulässig sind Anträge des Betriebsrates auf:

- Feststellung, dass die Entsendung der im Einzelnen genannten Arbeitnehmer in die Betriebsstätte ... ohne vorherige Beteiligung des Betriebsrates dessen Mitbestimmungsrechte verletzt hat. Mangels Rechtsschutzinteresses – Eintritt der Erledigung der angeblich mitbestimmungswidrigen Versetzung im Zeitpunkt der mündlichen Verhandlung – ist der Antrag als unzulässig abzuweisen;
- Untersagung, zur Unterstützung bestreikter Filialen Mitarbeiter der Filiale ... zu versetzen, ohne zuvor den Betriebsrat gemäß §§ 99, 100 BetrVG ordnungsgemäß angehört zu haben, da sich ansonsten das Versetzungsverbot auch auf solche Mitarbeiter erstrecken würde, die nicht der Kompetenz des Betriebsrats unterliegen (hier: leitende Angestellte);
- Untersagung zukünftiger Versetzungen ohne entsprechende Beteiligung des Betriebsrates, da durch einen solchen Antrag das Recht des Arbeitgebers aus § 100 BetrVG unterlaufen würde;

b) Begründetheit des Feststellungs- und Unterlassungsantrags

Hinzuweisen ist darauf,

- dass ein Unterlassungsantrag immer dann als unbegründet zurückzuweisen ist, wenn er in „globaler“ Weise auch Personalmaßnahmen umfasst, bei denen kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates besteht.
- dass die Pflicht zur Durchführung des Verfahrens nach § 100 BetrVG eine bloße Förmerei darstellt, da in aller Regel die Versetzung nur für einen kurzen Zeitraum erfolgt und jedenfalls innerhalb der Frist des § 100 Abs. 2 Satz 3 BetrVG beendet wird.

5. Rechte und Pflichten besonderer Personengruppen

5.1. Auszubildende, Umschüler, Praktikanten

Auszubildende, Umschüler und Praktikanten stehen nicht in einem Arbeitsverhältnis, sondern sind zu ihrer Ausbildung oder zum Erwerb gewisser Kenntnisse oder Fähigkeiten beschäftigt. Das Bundesarbeitsgericht hat zur Frage, ob und in welchem Umfang Auszubildenden ein Streikrecht zusteht, noch nicht abschließend Stellung genommen. Es hat allerdings eine Teilnahme von Auszubildenden am Arbeitskampf dann für zulässig erachtet, wenn es sich um kurzfristige Streiks handelt und in den Tarifverhandlungen Forderungen der Gewerkschaft nach verbesserten Ausbildungsbedingungen verhandelt werden.

5.2. Schwerbehinderte

Grundsätzlich sind Schwerbehinderte während des Arbeitskampfes wie alle anderen Arbeitnehmer zu behandeln. Auch bei ihnen ist das Ruhen der Arbeitsverhältnisse durch Streik oder Aussperrung ohne Zustimmung des Integrationsamtes möglich.

Im Fall des rechtmäßigen Streiks hat der Arbeitgeber kein Recht zur außerordentlichen Kündigung wegen der Teilnahme des Schwerbehinderten oder des Gleichgestellten am Streik. Er kann nur eine Abwehraussperrung aussprechen. Da die suspendierende Wirkung der Aussperrung nicht den Wirkungen einer Kündigung gleichzustellen ist, besteht die Zustimmungspflicht des Integrationsamtes nicht. Aus diesem Grunde entfällt auch die Mitteilungspflicht des Arbeitgebers.

Wird einem Schwerbehinderten oder Gleichgestellten lediglich aus Anlass der Teilnahme an einem rechtswidrigen Streik gekündigt, bedarf der Ausspruch der Kündigung der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes. Spricht der Arbeitgeber die fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus, so hat der Schwerbehinderte oder Gleichgestellte gemäß § 91 Abs. 6 SGB IX nach Beendigung des Arbeitskampfes einen Anspruch auf Wiedereinstellung.

5.3. Schwangere/Arbeitnehmerinnen in Elternzeit

Das Mutterschutzgesetz nimmt die werdende Mutter grundsätzlich nicht von den Folgen eines Arbeitskampfes aus. Wenn sie sich am Streik beteiligt, verliert sie ihren Lohn- und Gehaltsanspruch. Im Fall von Elternzeit werden durch Arbeitskampfmaßnahmen weder der Anspruch noch die Dauer der Elternzeit beeinträchtigt. Ebenso wird der Anspruch auf Elterngeld dadurch nicht berührt.

Will der Arbeitgeber nicht nur eine suspendierende Abwehraussperrung sondern eine auflösende Abwehraussperrung, die in ihren Wirkungen der Kündigung nahe kommt, aussprechen, so ist zuvor eine entsprechende Meldung an das Gewerbeaufsichtsamt vorzunehmen und die Zulässigkeitserklärung zu beantragen. Diese Mitteilungspflicht besteht auch dann, wenn die Zeit des Arbeitskampfes in die Schutzfrist vor und nach der Entbindung fällt. Für diesen Zeitraum verliert die Arbeitnehmerin zwar nicht den Anspruch auf das Mutterschaftsgeld, wohl aber den Anspruch auf den Muttergeldzuschuss, wenn sie sich entweder vor Eintritt der Schutzfristen aktiv am Streik beteiligt hat, ausgesperrt wurde oder infolge des Streiks oder eines Teilstreiks vom Arbeitgeber nicht beschäftigt werden konnte.

Teil 2 – Checklisten, Muster, Formulare bei Streikmaßnahmen

1. Tagesmeldung an den Verband

An den Handelsverband Bayern e.V. _____

Betr.: Tagesmeldung über Streik/Stilllegung/Aussperrung am _____
(Datum des Berichtstages)

1.1. Flashmobbeginn: _____ Uhr Flashmobende: _____ Uhr

1.2. Streikbeginn: _____ Uhr Streikende: _____ Uhr
Stilllegungsbeginn: _____ Uhr Stilllegungsende: _____ Uhr
Aussperrungsbeginn: _____ Uhr Aussperrungsende: _____ Uhr

1.3. Name der verantwortlichen Gewerkschaft: _____

1.4. Anzahl der Beschäftigten insgesamt: _____
(am letzten Monats- bzw. Quartalsende)

davon: - Angestellte _____
- Arbeiter _____
- Auszubildende _____

1.5. Anzahl der Mitarbeiter am Berichtstag (ohne Auszubildende): _____

1.6. Bei Streik

Anzahl der Streikenden _____
Anzahl der Flashmobbeteiligten _____
- Arbeitnehmer _____
- Dritte _____
Anzahl der Notdienstarbeiter _____ (nur soweit tatsächlich zur Arbeit erschienen)
Anzahl der Arbeitswilligen _____
Anzahl der Kranken _____
Anzahl der Urlauber _____
Anzahl der aus sonstigen Gründen Abwesenden _____

1.7. Bei Aussperrung

Anzahl der Ausgesperrten (einschl. der Kranken) _____
Anzahl der Notdienstarbeiter _____

1.8. Konnte der Geschäftsbetrieb zeitweise nicht aufrecht erhalten werden?

ja, in der Zeit von _____ bis _____ und von _____ bis _____

1.9. Wurde zur Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebes Fremdpersonal eingesetzt?

ja, davon Angestellte anderer Filialen _____
Arbeiter anderer Filialen _____
Auszubildende anderer Filialen _____
Sonstige Aushilfen _____

1.10. Hat der Streik zu Umsatzverlust geführt? ☐ ja ☐ nein

wenn ja, in welcher Höhe: ca. _____

(Angabe nur, soweit betriebliche Interessen nicht entgegenstehen)

1.11. Besondere Vorkommnisse bzw. zusätzliche Erläuterungen

1.12. Erwarten Sie weitere Streik- bzw. Flashmobaktionen?

Ja, und zwar am _____, in der Zeit von _____ bis _____

1.13. Wer hat Sie über weitere zukünftige Streikaktionen in Kenntnis gesetzt?

1.14. Welche Unterstützungshandlungen wünschen Sie durch den HBE?

1.15. Angaben des Verantwortlichen im Betrieb:

Name _____

Telefonnummer _____

Faxnummer _____

1.16. Kam es zu Sachbeschädigungen?

ja ☐

nein ☐

Wenn ja, zu welchen konkret? _____

Wenn ja, sind diese dokumentiert worden? ja ☐ nein ☐

Was wurde dokumentiert? _____

- Wer die Sachbeschädigung begangen hat? ja ☐ nein ☐

- Was beschädigt wurde? ja ☐ nein ☐

- Wie wurde dokumentiert? Fotos ☐

Zeugen/Detektiv ☐

- Wurde die Polizei verständigt? ja ☐ nein ☐

1.17. Wurden überfüllte Einkaufswagen in den Gängen stehen gelassen?

ja ☐

nein ☐

Wenn ja, mit welchem Inhalt und welchem Wert Ko konkret?

Wenn ja, sind diese dokumentiert worden?	ja ☐	nein ☐
Was wurde dokumentiert?		
- Wer die Sachbeschädigung begangen hat?	ja ☐	nein ☐
- Was beschädigt wurde?	ja ☐	nein ☐
- Wie wurde dokumentiert?	Fotos ☐	
	Zeugen/Detektiv ☐	
- Wurde die Polizei verständigt?	ja ☐	nein ☐

1.18. Wollten Kunden mit überfüllten Einkaufswagen Centartikel oder Artikel mit geringen werten an der Kasse bezahlen?

ja ☐
nein ☐

1.19. Wurden Regale mit nach Größen geordneten Artikeln (z. B. Schuhe) gezielt durcheinander gebracht?

ja ☐
nein ☐

1.20. Wurden Umkleidekabinen blockiert, um Kunden vom Kauf abzuhalten?

ja ☐
nein ☐

1.21. Wurden Verkäufer/Verkäuferinnen gezielt in Verkaufsgespräche verwickelt, um das Bedienen von Kunden zu verhindern?

ja ☐
nein ☐

1.22. Sonstige Aktionen:

_____, den _____.
Ort / Datum Bearbeiter

Firmenstempel und Unterschrift: _____

2. Notarbeitenkatalog v o r Ladenöffnungszeit

Notdienstarbeiten	Benötigte Ar- beitnehmerzahl insgesamt	Namentliche Benennung der Arbeitnehmer
Schließdienst		
Besetzung der Pförtnerloge		
Telefonzentrale		
Sicherung technischer Anla- gen (Wartung von Sprinkleranlagen, Heizungs-, Notstrom-, Kühl-, Klima- und Feuerschutzanlagen)		
Notbesetzung Büro		
Sanitätsdienst		
Annahme und Auslieferung verderblicher Waren		

3. Notarbeitskatalog w ä h r e n d Ladenöffnungszeit

Notdienstarbeiten	Benötigte Arbeitnehmerzahl insgesamt	Namentliche Benennung der Arbeitnehmer
Besetzung des Schließdienstes		_____ _____ _____
Besetzung der Pförtnerloge		_____ _____ _____
Telefonzentrale		_____ _____ _____
Sicherung technischer Anlagen		_____ _____ _____
Zum Schutz sämtlicher Betriebsanlagen, Kassen- und Warenbestände		_____ _____ _____
Hauptkasse		_____ _____ _____
Küche / Gastronomie		_____ _____ _____
Notbesetzung Büro		_____ _____ _____
Sanitätsdienst		_____ _____ _____
Annahme und Auslieferung verderblicher Waren		_____ _____ _____

4. Notdienstbestellung

Notdienstbestellung

_____, den _____

Herrn/Frau

Sehr geehrte/r Herr, Frau

unsere Firma wird voraussichtlich von dem bevorstehenden Arbeitskampf erfasst werden. Damit unnötige Schäden in unserem Betrieb vermieden werden, durch die die Arbeitsaufnahme nach Beendigung des Arbeitskampfes erschwert würde, richtet die Geschäftsleitung einen Notdienst ein.

Sie werden hiermit zur Mitarbeit im Notdienst bestellt.

Ihre Aufgabe: _____
(z. B. Wartung der Heizung, Pfortnerdienst)

Melden Sie sich bitte am _____ um _____ Uhr, bei _____

(oder: Die Nachricht über Ihren Einsatz erhalten Sie kurz vor Beginn des Arbeitskampfes.) Ihre Berufung zum Notdienst erfolgt nach Unterrichtung des/Abstimmung mit dem Betriebsrat (der Streikleitung). Wir dürfen darauf hinweisen, dass es Ihre arbeitsvertragliche Pflicht ist, den Notdienst zu leisten. Sie werden hierdurch mithelfen, die Einrichtungen des Betriebes und auch die Arbeitsplätze vor Gefährdung zu bewahren.

Damit Sie zur Erfüllung Ihrer Notdienstaufgabe jederzeit den Betrieb antreten können, erhalten Sie einen Notdienstausweis, den Sie beim Betreten des Betriebes vorzeigen.

Die Geschäftsleitung

_____ am _____ erhalten
(Unterschrift)

Unterschrift Arbeitnehmer

Anlage: Ausweis

5. Ausweis zum Betreten des Betriebes

Ausweis zum Betreten des Betriebes

Firma: _____

Ort, Datum: _____

Bescheinigung

Herr/Frau _____ in _____ ist

als Auszubildende/r ☐

als zum Notdienst Bestellte/r ☐

zur Aushilfe ☐

berechtigt, innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit den Betrieb zu betreten.

Firmenstempel

Unterschriften

6. Haftungsausschlussklausel

Haftungsausschluss bei höherer Gewalt und Arbeitsk Kampfmaßnahmen (Streik und Aussperrung)

„Wenn der Lieferant an der Erfüllung seiner Verpflichtung durch den Eintritt von unvorhersehbaren Umständen gehindert wird, die er trotz der nach den Umständen des Falles zumutbaren Sorgfalt nicht abwenden konnte - gleichviel, ob im Werk des Lieferanten oder bei seinem Unterlieferanten eingetreten -, z. B. Betriebsstörungen, Verzögerung in der Anlieferung wesentlicher Roh- und Baustoffe, so verlängert sich, wenn die Lieferung oder Leistung nicht unmöglich wird, die Lieferzeit in angemessenem Umfang. Wird durch die o. a. Umstände die Lieferung oder Leistung unmöglich, so wird der Lieferant von der Lieferverpflichtung frei.

Auch im Falle von Streik und Aussperrung verlängert sich, wenn die Lieferung oder Leistung nicht unmöglich wird, die Lieferfrist in angemessenem Umfang; wenn die Lieferung oder Leistung unmöglich wird, wird der Lieferant von der Lieferverpflichtung frei.

Verlängert sich in den o. g. Fällen die Lieferfrist oder wird der Lieferant von der Lieferverpflichtung frei, so entfallen etwaige hieraus hergeleitete Schadenersatzansprüche und Rücktrittsrechte des Bestellers.

Treten die vorgenannten Umstände beim Besteller ein, so gelten die gleichen Rechtsfolgen auch für die Abnahmeverpflichtung des Bestellers.“

7. Anzeige über den Beginn eines Streiks bzw. einer Aussperrung

Wird von der Agentur für Arbeit ausgefüllt
Wirtschaftszweig / Tarifgebiet

_____ / _____

Agentur für Arbeit

Zutreffendes bitte Ankreuzen

Anzeige über den Beginn

☐ eines Streiks

☐ einer Aussperrung

Name des Betriebes

Anschrift, Telefon

Art der überwiegend hergestellten, reparierten oder gehandelten Erzeugnisse

Zahl des zum Zeitpunkt des Beginns des
Streiks/der Aussperrung beschäftigten

Arbeitnehmer

insgesamt

davon Arbeiter

davon Angestellte

_____ / _____ / _____

Hinweis: Bitte hier die Zahl der Arbeitnehmer angeben, die in dem Betrieb oder Betriebsteil beschäftigt sind, der im Bezirk der Agentur für Arbeit gelegen ist, dem die Anzeige erstattet wird.

Beginn der Arbeitseinstellung

erster Tag, Monat, Jahr

Uhrzeit

_____ / _____

Hinweis: Hier bitte die Uhrzeit nur eintragen, wenn am ersten Tag weniger als die volle Arbeitszeit gearbeitet wurde.

Zahl der beteiligten Arbeitnehmer

insgesamt

davon Arbeiter

davon Angestellte

_____ / _____ / _____

Hinweis: Hier ist nicht die Zahl der Arbeitnehmer aufzunehmen, die wegen betrieblicher Einschränkung infolge eines Streiks nicht beschäftigt werden können und deshalb entlassen, aber nicht zu Kampfzwecken ausgesperrt wurden.

Stunden

Regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit

Ort, Datum

Unterschrift

_____ / _____

Hinweis: Die Anzeige (zweifach) 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.

8. Anzeige über die Beendigung eines Streiks bzw. einer Aussperrung

Wird von der Agentur für Arbeit ausgefüllt
Wirtschaftszweig / Tarifgebiet

_____ / _____

Agentur für Arbeit

Zutreffendes bitte Ankreuzen

Anzeige über den Beginn

☐ eines Streiks

☐ einer Aussperrung

Name des Betriebes

Anschrift, Telefon

Art der überwiegend hergestellten, reparierten oder gehandelten Erzeugnisse

Zahl der beteiligten Arbeitnehmer

insgesamt

davon Arbeiter

davon Angestellte

_____ / _____ / _____

Beginn der Arbeitseinstellung

erster Tag, Monat, Jahr

Uhrzeit

_____ / _____

Beendigung der Arbeitseinstellung

erster Tag, Monat, Jahr

Uhrzeit

_____ / _____

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

Zahl der Arbeitstage, an denen infolge des Streiks oder der
Aussperrung nicht gearbeitet wurde

Tage

Durchschnittliche Zahl der beteiligten Arbeitnehmer insgesamt davon Arbeiter davon Angestellte

_____ / _____ / _____

Stunden

Regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit

Ort, Datum

Unterschrift

_____ / _____

Hinweis: Die Anzeige (zweifach) 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.

9. Rechtliche Maßnahmen bei wilden Streiks

9.1. Maßnahmen ohne Einschaltung der Gerichte

- a) Aufforderung des Arbeitgebers an den Betriebsrat, aufgrund der Friedenspflicht gemäß § 74 Abs. 2 BetrVG,
 - auf die Streikenden einzuwirken, die Arbeit wieder aufzunehmen,
 - die Einleitung, Durchführung und Förderung von wilden Streiks zu unterlassen.
- b) Aufforderungen an die Gewerkschaft, aufgrund der tariflichen Friedenspflicht
 - auf organisierte Streikende einzuwirken, die Arbeit wieder aufzunehmen,
 - die Förderung und Billigung des Streiks zu unterlassenVorherige Einschaltung des Verbandes hier unbedingt erforderlich.
- c) Aufforderung des Arbeitgebers an die Gewerkschaft, wegen Eingriffs in den eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb die Unterstützung von wilden Streiks zu unterlassen (entsprechend § 1004 BGB)
- d) Bestellung von Arbeitnehmern zum Notdienst
- e) Fristlose Entlassung Streikender nach § 626 BGB wegen beharrlicher Arbeitsverweigerung (vorher Aufforderung zur Wiederaufnahme der Arbeit)
- f) Aussperrung (nur nach Rücksprache mit dem Verband)
 - Streikender
 - der übrigen Arbeitnehmer

9.2. Einschaltung der Gerichte

- a) Einstweilige Verfügung
 - gegen Gewerkschaft aufgrund der tariflichen Friedenspflicht
 - auf organisierte Streikende einzuwirken, die Arbeit wieder aufzunehmen,
 - die Förderung und Billigung des Streiks zu unterlassenBeratung durch den Verband hier unbedingt erforderlich.
 - gegen Gewerkschaften wegen Eingriffs in den eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb
 - nur auf Antrag des Arbeitgebers - die Unterstützung von wilden Streiks zu Unterlassen (entsprechend § 1004 BGB)

- gegen Betriebsrat aufgrund der Friedenspflicht gemäß § 74 Abs. 2 BetrVG
 - nur auf Antrag des Arbeitgebers - die Einleitung, Durchführung und Förderung von wilden Streiks zu unterlassen
- gegen Streikende
 - nur auf Antrag des Arbeitgebers - die Arbeit wieder aufzunehmen; Möglichkeiten zur Auferlegung einer Entschädigung für den Fall der Nichtbefolgung gemäß § 61 Abs. 2 ArbGG vom LAG Frankfurt bejaht (DB 1964, 810)

b) Praktische Verfahrensfragen der einstweiligen Verfügung

- Antragsteller bzw. Antragsgegner können sein
 - auf Arbeitgeberseite -
 - der Arbeitgeber selbst
 - ggf. der Arbeitgeberverband
 - auf Seiten der Gewerkschaft -
 - die Dienstleistungsgesellschaft ver.di, vertreten durch den Vorstand, dieser vertreten durch den 1. Vorsitzenden und den 2. Vorsitzenden
Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin
 - nicht die Bezirksleitung selbst oder die Verwaltungsstelle (vgl. BAG in DB 1964, 519), sondern die hierfür handelnden Personen (insbesondere Bezirksleiter, örtlicher Streikleiter, betrieblicher Streikleiter),
 - auf Seiten des Betriebsrates -
 - der Betriebsrat, vertreten durch den Vorsitzenden (Namen, Anschrift)
- Örtlich zuständiges Gericht
 - Sitz des Betriebes in Beschluss-sachen nach dem BetrVG, z. B. bei Anträgen nach 1.c) (§ 82 ArbGG),
 - Erfüllungsort (§ 29 ZPO: hier Ort, an dem die aus der tariflichen Friedenspflicht folgenden Pflichten zu erfüllen sind),
 - Wohnsitz des Antraggegners (§ 13 ZPO),
 - Ort der unerlaubten Handlung (§ 32 ZPO), bei Anträgen nach 2.1 b)

Danach in aller Regel Anrufung des Gerichts am Sitz des Betriebes möglich und zur Vereinfachung des Verfahrens zu empfehlen.

- Sachlich zuständiges Gericht
 - Arbeitsgericht (§ 62 Abs. 2 ArbGG, § 943 ZPO);
(zuständige Kammer im Geschäftsverteilungsplan rechtzeitig feststellen!)
 - Amtsgericht in dringenden Fällen (§ 62 Abs. 2 ArbGG, § 942 ZPO; streitig)
- Anträge
 - Muster beim Arbeitgeberverband
- Glaubhaftmachung
 - Glaubhaftmachung statt vollem Beweise genügend (§ 920 Abs. 2 ZPO);

- Möglich sind z. B.
 - Urkunden, etwa Zeitungsausschnitte, Flugblätter, fotografische Aufnahmen
 - Versicherungen an Eides Statt
 - evtl. präsente Zeugen
- Möglichkeiten zur Beschleunigung des Verfahrens
 - Antrag auf Entscheidung durch den Vorsitzenden allein in dringenden Fällen (§ 944 ZPO)
 - Antrag auf Entscheidung ohne mündliche Verhandlung (§§ 921, 936 ZPO)
Antrag auf Anberaumung eines Termins für Samstag, Sonntag oder Feiertag wegen „Notfall“ (§ 216 ZPO).

Gegen Ablehnung derartiger Anträge nur Dienstaufsichtsbeschwerde möglich, gegen zu späte Terminierung durch das ArbG ist Beschwerde beim LAG möglich (OLG Frankfurt NJW 1974, 1715; OLG Celle NJW 1975, 1230).

- Zustellung der einstweiligen Verfügung
 - erfolgt von Amts wegen, wenn sie (aufgrund mündlicher Verhandlung) durch Urteil ergeht (§ 50 ArbGG); daneben vorsorgliche sofortige Zustellung im Parteibetrieb zur Vollziehung der einstweiligen Verfügung (vgl. LAG Frankfurt, NZA 1991, 30),
 - ist durch den Antragsteller selbst zu veranlassen, wenn sie (ohne mündliche Verhandlung) durch Beschluss ergeht (§ 922 ZPO i.V.m. § 62 ArbGG).

Antragsteller kann Zustellung durch Vermittlung der Geschäftsstelle des Amtsgerichts veranlassen (§ 166 ZPO). Möglichkeit der Beschleunigung durch Antrag an den Prozessrichter auf Erlaubnis der Zustellung zur Nachtzeit und an Sonn- und Feiertagen (§ 188 ZPO).

- Antrag des Arbeitgebers
 - auf Ausschluss eines Betriebsratsmitglieds aus dem Betriebsrat wegen grober Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten; auch einstweilige Anordnung möglich, die dem Betriebsratsmitglied die weitere Amtsausübung bis zur rechtskräftigen Entscheidung untersagt.
 - auf Auflösung des Betriebsrates, falls er in seiner Gesamtheit seine gesetzlichen Pflichten grob verletzt (Maßnahme nur in Sonderfällen zu empfehlen).
- Beweissicherung
 - Vorsorge des Arbeitgebers für den Nachweis des durch den wilden Streik entstandenen Sachschaden und
 - ggf. Beweissicherungsverfahren nach §§ 485-494 ZPO.

10. Rechtliche Maßnahmen bei Streikausschreitungen

10.1. Maßnahmen ohne Einschaltung von Behörden und Gerichten

- a) Aufforderung an die Gewerkschaft, die örtliche und betriebliche Streikleitung (entsprechend § 1004 BGB)
- auf die Streikenden einzuwirken, bestimmte Ausschreitungen (z. B. Sachbeschädigung) zu unterlassen, f
 - fortwirkende Störungen zu beseitigen, z. B. Entfernung von Hindernissen oder Schaffung eines Zugangs zum Betrieb in der Breite von mindestens 3 m (vgl. LAG Köln v. 02.07.1984, DB 1984, 2095 n. w. Nw.).

Genaue Bezeichnung der erforderlichen Maßnahmen!

- b) Fristlose Entlassung der Störer nach § 626 BGB
- c) Aussperrung der Täter (nur nach Einschaltung des Verbandes)
- d) Selbsthilfe des Arbeitgebers in außergewöhnlichen Fällen durch angemessene Maßnahmen aufgrund §§ 229 und 859 BGB (Verhältnismäßigkeitsgebot beachten)
- e) Androhung von Schadensersatzansprüchen nach § 823 Abs. 1 und 2 BGB

10.2. Einschaltung von Behörden und Gerichten

- a) Benachrichtigung der Polizei durch Arbeitgeber oder Arbeitgeberverband mit der Aufforderung, die öffentliche Sicherheit und Ordnung wiederherzustellen; ggf. Dienstaufsichtsbeschwerde.
- b) Strafanzeige des Arbeitgebers und ggf. Strafantrag wegen
- Hausfriedensbruch
 - Nötigung
 - Freiheitsberaubung
 - Körperverletzung
 - Beleidigung
 - Sachbeschädigung
 - Diebstahl
 - Verkehrsbehinderung
- bei
- Polizeidienststelle
 - Staatsanwaltschaft
 - Amtsgericht

c) Einstweilige Verfügung des Arbeitgebers

- gegen Gewerkschaft, zusätzlich evtl. gegen örtlichen und betrieblichen Streikleiter sowie die weiteren Sprecher der Streikleitung
- auf die Streikenden einzuwirken,
- fortwirkende Störungen zu beseitigen

Maßnahmen gegen Störer, bestimmte Ausschreitungen zu unterlassen.

Praktische Verfahrensfragen wie unter I. Muster für Anträge beim Arbeitgeberverband.

d) Schadensersatzansprüche nach § 823 Abs. 1 und 2 BGB

e) Beweissicherung

Vorsorge des Arbeitgebers für den Nachweis des durch die Streikausschreitungen entstandenen Schadens und ggf. Beweissicherungsverfahren nach §§ 485 – 494 ZPO.

Für weitere Informationen stehen wir Ihnen gern zur Verfügung. Ihre Ansprechpartner in den HBE-Bezirksgeschäftsstellen finden Sie unter www.hv-bayern.de