

**Richtlinien der VKA
für den Fall eines Arbeitskampfes
(Arbeitskampfrichtlinien der VKA)
vom 13. Mai 1996
in der Fassung vom 7. Januar 2008**

Inhaltsübersicht

A. Allgemeines	4
I. Zweck der Richtlinien	4
II. Arbeitskampfmaßnahmen und ihre rechtlichen Voraussetzungen	4
1. Rechtmäßige Arbeitskampfmaßnahmen	4
2. Einleitung von Arbeitskampfmaßnahmen	5
3. Arbeitskampfmaßnahmen vor der förmlichen Erklärung des Scheiterns der Tarifverhandlungen	5
4. Rechtswidrige Arbeitskampfmaßnahmen	5
B. Vorbereitung auf Arbeitskampfmaßnahmen	7
I. Vorsorgliche Maßnahmen	7
1. Aufgabenverteilung innerhalb der Verwaltung/des Betriebes	7
2. Notdienstarbeiten	8
3. Vorbereitung des Notdienstes und der Ausstellung von Notdienst- und Sonderausweisen	8
4. Vorbereitung der Information der Beschäftigten	9
II. Information der Beschäftigten	9
III. Verpflichtung von Beschäftigten zum Notdienst	10
C. Durchführung der Urabstimmung	10
D. Verhalten bei Arbeitskampfmaßnahmen	11
I. Unterrichtung Dritter	11
1. Arbeitgeberverband und Öffentlichkeit	11
2. Agentur für Arbeit, Krankenkassen und Gewerbeaufsichtsamt/	

Amt für Arbeitsschutz	12
a) Agentur für Arbeit	12
b) Krankenkassen	12
c) Gewerbeaufsichtsamt/ Amt für Arbeitsschutz	13
3. Gemeindeverwaltung und Polizeibehörde	13
4. Abnehmer, Zulieferer und sonstige Betroffene	13
II. Einsatz des Notdienstes	13
III. Information der Beschäftigten	13
E. Dokumentation der Arbeitskampfmaßnahmen	14
F. Rechtliche Folgen der Beteiligung an Arbeitskampfmaßnahmen	14
I. Auswirkungen auf das Einzelarbeitsverhältnis	14
1. Allgemeines	14
2. Arbeitsentgelt, Jahressonderzahlung, vermögenswirksame Leistungen, Feiertagsbezahlung	15
3. Entgelt im Krankheitsfall	17
4. Arbeitgeberzuschuss nach § 14 MuSchG	18
5. Urlaub, Arbeitsbefreiung	18
6. Beihilfe	18
7. Sonstiges	18
II. Auswirkungen einer Arbeitskampfmaßnahme auf die Sozialversicherung und die betriebliche Altersversorgung	19
1. Krankenversicherung	19
2. Pflegeversicherung	20
3. Rentenversicherung	20
4. Arbeitslosenversicherung	20
5. Unfallversicherung	21
6. Betriebliche Altersversorgung	21
G. Rechte und Pflichten bestimmter Beschäftigter	21
I. Arbeitswillige	21
II. Auszubildende, Praktikanten usw. in einem privatrechtlichen Ausbildungsverhältnis	21
III. Beamte	22
IV. Personen in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis, die nicht Beamte sind	23
V. Personen, die Zivildienst leisten	23

H. Personalrat/Betriebsrat	23
I. Streikleitung, Streikposten und Streikausschreitungen	24
K. Teilnahme an rechtswidrigen Arbeitsk Kampfmaßnahmen	24
Anlagen	25
Anlage 1 : Notdienstvereinbarung	25
Anlage 2 : Notdienstbestellung bei Streik	27
Anlage 3 : Ausweis für den Notdienst	28
Anlage 4 : Sonderausweis	29
Anlage 5 : Rundschreiben/Mitarbeiterbrief	30
Anlage 6 : Meldung an den Arbeitgeberverband	
Erstellung einer Dokumentation	37
Anlage 7 : Anzeige über den Beginn eines Streiks	41
Anlage 8 : Anzeige über die Beendigung eines Streiks	42
Anhang	43
Anhang 1 : Checkliste bei Arbeitskämpfen	43
Anhang 2 : Hinweise für einstweilige Verfügungen	47
Anhang 2.1 : Einstweilige Verfügung (Beispiel Blockade)	49
Anhang 2.2 : Einstweilige Verfügung (Beispiel Notdienst)	52
Anhang 2.3 : Einstweilige Verfügung (Streik trotz Friedenspflicht)	55
Sachverzeichnis	60

A. Allgemeines

I. Zweck der Richtlinien

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

Der KAV Baden-Württemberg

Tel.: 0711/222998-0

Fax: 7011/222998-77

E-Mail: info@kavbw.de

nachstehend als Arbeitgeberverband bezeichnet, steht für notwendige Informationen, die über diese Richtlinien hinaus erforderlich werden, und zur Klärung auftretender Zweifelsfragen zur Verfügung.

Auf die Verpflichtung der Mitglieder, die satzungsmäßigen Anordnungen des Arbeitgeberverbandes zu befolgen und insbesondere Handlungen zu unterlassen, die zu dessen satzungsmäßigen Aufgaben gehören, wird hingewiesen. Bei Verstößen kann der Arbeitgeberverband die in seiner Satzung vorgesehenen Sanktionen einleiten.

Unter dem Begriff „Beschäftigte“ sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu verstehen (entsprechend § 1 Abs. 1 TVöD), nicht aber Beamtinnen und Beamte.

II. Arbeitskampfmaßnahmen und ihre rechtlichen Voraussetzungen

1. Rechtmäßige Arbeitskampfmaßnahmen

Arbeitskampfmaßnahmen sind kollektive Maßnahmen, die darauf abzielen, eine bestimmte tarifliche Regelung der Arbeitsbedingungen durchzusetzen. Sie sind mit Arbeitszeitausfall für die sich daran beteiligenden Beschäftigten verbunden. Gegebenenfalls kann Arbeitszeitausfall auch bei Beschäftigten eintreten, die sich zwar nicht am Arbeitskampf beteiligen, die aber wegen des Arbeitskampfes nicht beschäftigt werden können.

Arbeitskampfmaßnahmen 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. Rechtmäßig sind unter diesen Voraussetzungen auch Arbeitskampfmaßnahmen, die zwar nicht von der Gewerkschaft eingeleitet, von dieser aber nach Beginn übernommen werden.

2. Einleitung von Arbeitsk Kampfmaßnahmen

Arbeitsk Kampfmaßnahmen können vorbehaltlich der Nr. 3 rechtmäßig erst dann eingeleitet werden, wenn alle Verständigungsmöglichkeiten ausgeschöpft sind. Für den Bereich der VKA, den Bereich des Bundes und den Bereich der TdL besteht ein Schlichtungsabkommen (vgl. die Vereinbarung über ein Schlichtungsverfahren vom 30. September 2002). Danach kann jede Tarifvertragspartei innerhalb von 24 Stunden nach der förmlichen Erklärung des Scheiterns der Tarifverhandlungen das Schlichtungsverfahren einleiten. Die Tarifvertragsparteien sind verpflichtet, sich auf das Schlichtungsverfahren einzulassen. Wird es eingeleitet, besteht vom Beginn des dritten Kalendertages an, der auf den Tag der Anrufung der Schlichtung folgt, Friedenspflicht nach § 9 der Vereinbarung über ein Schlichtungsverfahren. Während der besonderen Friedenspflicht sind alle Arbeitsk Kampfmaßnahmen, gleichgültig unter welcher Bezeichnung sie geführt werden, unzulässig. Die besondere Friedenspflicht endet erst, wenn entweder die Einigungsempfehlung der Schlichtungskommission nicht fristgemäß zugestellt wird oder die nach § 8 der Vereinbarung über ein Schlichtungsverfahren wieder aufgenommenen Tarifverhandlungen von mindestens einer Tarifvertragspartei für gescheitert erklärt worden sind.

3. Arbeitsk Kampfmaßnahmen vor der förmlichen Erklärung des Scheiterns der Tarifverhandlungen

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. BAG vom 21. Juni 1988 - 1 AZR 651/86 = AP Nr. 108 zu Art. 9 GG Arbeitsk Kampf, ZTR 1988 S. 464) können Arbeitsk Kampfmaßnahmen nach dem Ende der Friedenspflicht und nach Durchführung von Verhandlungen über die erhobenen Forderungen zulässig sein, ohne dass die Tarifverhandlungen, wie es für die Einleitung des Schlichtungsverfahrens erforderlich ist (vgl. Nr. 2), förmlich für gescheitert erklärt werden müssen. Die Arbeitsk Kampfmaßnahmen müssen jedoch von der Gewerkschaft getragen werden. Hierfür genügt jede Erklärung der Gewerkschaft, die zur Arbeitsniederlegung führen soll (z.B. Aufruf zu einer Protestkundgebung während der Arbeitszeit). In solchen Fällen liegt in der Durchführung von Arbeitsk Kampfmaßnahmen zugleich die Erklärung, dass die Gewerkschaft die Verständigungsmöglichkeiten für ausgeschöpft hält und damit die - nicht förmliche - Erklärung des Scheiterns der Verhandlungen.

Mit der Entscheidung vom 21. Juni 1988 hat das BAG die frühere Unterscheidung zwischen sogenannten "Warnstreiks" und Erzwingungsstreiks aufgegeben. Nunmehr ist jede Arbeitsk Kampfmaßnahme, wie immer die Gewerkschaft sie bezeichnet, als Erzwingungsstreik anzusehen.

4. Rechtswidrige Arbeitsk Kampfmaßnahmen

Arbeitsk Kampfmaßnahmen müssen dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz entsprechen. Zunächst rechtmäßige Arbeitsk Kampfmaßnahmen können daher rechtswidrig werden, wenn Art und Umfang der Maßnahmen dazu führen,

dass die Voraussetzungen nicht mehr vorliegen, die für eine rechtmäßige Arbeitskampfmaßnahme maßgebend sind.

Ein Streik ist nicht allein deshalb rechtswidrig, weil gegenüber einem verbandsangehörigen Arbeitgeber ein Firmentarifvertrag erzwungen werden soll. Der verbandsangehörige Arbeitgeber ist aber durch die sich aus den Verbandstarifverträgen ergebende Friedenspflicht gegen einen Streik geschützt, der auf den Abschluss von Firmentarifverträgen über dieselbe Regelungsmaterie gerichtet ist (BAG vom 10. Dezember 2002 – 1 AZR 96/02 = AP Nr. 162 zu Art. 9 GG Arbeitskampf).

Ebenso ist ein Unterstützungsstreik zur Durchsetzung der im Hauptarbeitskampf verfolgten Forderung nicht bereits deswegen rechtswidrig, weil der mit dem Unterstützungsstreik überzogene Arbeitgeber selbst nicht in der Lage ist, die Hauptforderung zu erfüllen. Die Zulässigkeit eines Unterstützungsstreiks ist im Einzelfall anhand der Angemessenheit zu beurteilen (vgl. BAG vom 19. Juni 2007 – 1 AZR 396/06 – = AP Nr. 173 zu Art. 9 GG Arbeitskampf).

Bestehen Zweifel an der Rechtmäßigkeit einer Arbeitskampfmaßnahme, sollte zur Klärung dieser Frage, weil sie für die Rechtsfolgen und die zu treffenden Abwehrmaßnahmen von Bedeutung ist, Verbindung mit dem Arbeitgeberverband aufgenommen werden.

Der Zutritt eines externen Gewerkschaftsbeauftragten zum Zwecke des Streikaufrufs im Betrieb ist nur ausnahmsweise zu gestatten (LAG Hamm vom 23. April 1997 – 18 Sa 164/97 = LAGE Nr. 66 zu Art. 9 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 (vgl. LAG Düsseldorf vom 24. Januar 1990 - 12 Sa 1169/89). Rechtswidrig sind Streikausschreitungen, z.B. die Blockade der Zugangs-/Zufahrtswege bzw. Abgangs-/Abfahrtswege durch Menschenketten, Fahrzeuge usw., die Behinderung von arbeitswilligen Beschäftigten oder Besuchern, tätliche Übergriffe oder Angriffe auf arbeitswillige Beschäftigte oder Besucher (z.B. Körperverletzungen oder Beleidigungen) und die Beschädigungen von betrieblichen Einrichtungen (vgl. BAG vom 21. Juni 1988 - 1 AZR 651/86 = AP Nr. 108 zu Art. 9 GG Arbeitskampf, ZTR 1988 S. 464 und BAG vom 8. November 1988 - 1 AZR 417/86 = AP Nr. 111 zu Art. 9 GG Arbeitskampf, ZTR 1989 S. 276). Derartige Handlungen führen jedoch nicht zu einer Rechtswidrigkeit des Streiks insgesamt, sondern können allenfalls Schadensersatzansprüche und Unterlassungsansprüche wegen der Einzelmaßnahmen begründen.

Wegen der Folgen der Beteiligung von Beschäftigten an rechtswidrigen Arbeitskampfmaßnahmen wird im Übrigen auf Abschnitt K verwiesen.

B. Vorbereitung auf Arbeitskampfmaßnahmen

I. Vorsorgliche Maßnahmen

1. Aufgabenverteilung innerhalb der Verwaltung/des Betriebes

Die besonderen Aufgaben, die bei Arbeitskampfmaßnahmen auf die Verwaltung/den Betrieb zukommen, sollen in einem eindeutigen Aufgabenverteilungsplan auf verantwortliche, nicht am Arbeitskampf beteiligte Beschäftigte aufgeteilt werden. Auch die Vertretung dieser Beschäftigten ist zu regeln.

Die eingeteilten Beschäftigten sollen sich auf ihre Aufgaben besonders vorbereiten.

Im Aufgabenverteilungsplan sollen insbesondere folgende Zuständigkeiten geregelt werden:

- a) Festlegung, Vorbereitung, Durchführung und Beaufsichtigung der Notdienstarbeiten einschließlich der Vorbereitung der Notdienst- und Sonderausweise (vgl. Nrn. 2 und 3, Unterabschnitt III und Abschnitt D Unterabschnitt II),
- b) Information der Öffentlichkeit, Kontakt mit Presse, Funk und Fernsehen, gegebenenfalls in Abstimmung mit dem Arbeitgeberverband (vgl. Abschnitt D Unterabschnitt I Nr. 1),
- c) Verbindung zu Behörden (vgl. Abschnitt D Unterabschnitt I Nrn. 2 und 3),
- d) Verbindung zum Arbeitgeberverband (vgl. Abschnitt D Unterabschnitt I Nr. 1),
- e) Information der Beschäftigten über die jeweilige Arbeitskampsituation (vgl. Nr. 4, Unterabschnitt II und Abschnitt D Unterabschnitt III),
- f) Aufrechterhaltung des Informationsflusses, insbesondere ständige Besetzung der Telefonzentrale (vgl. Nr. 4, Unterabschnitt II und Abschnitt D Unterabschnitt III),
- g) Dokumentation des Verlaufs des Arbeitskampfes und schriftliche Niederlegung aller Vorkommnisse von besonderer Bedeutung (vgl. Abschnitt E),
- h) Angelegenheiten der ausländischen Beschäftigten (vgl. Nr. 4),
- i) Unterrichtung der Agentur für Arbeit, der Krankenkassen und des Gewerbeaufsichtsamtes/ Amtes für Arbeitsschutz (vgl. Abschnitt D Unterabschnitt I Nr. 2),
- k) Unterrichtung von Abnehmern, Zulieferern und sonstigen Betroffenen (vgl. Abschnitt D Unterabschnitt I Nr. 4),

l) Kontakt mit dem Personalrat/Betriebsrat (vgl. Abschnitt H).

2. Notdienstarbeiten

Welche Arbeiten als Notdienstarbeiten anzusehen sind, muss in jedem Einzelfall entschieden werden. Es kommt auf die Art und die Aufgaben der Verwaltung/des Betriebes an. Notdienstarbeiten sind auch Erhaltungsarbeiten, also Arbeiten, die erforderlich sind, um während des Arbeitskampfes die sächlichen Mittel der Verwaltung/des Betriebes in dem Zustand zu erhalten, in dem sie sich bei Beginn des Arbeitskampfes befanden, sowie Arbeiten, deren Sicherstellung dem Arbeitgeber durch öffentlich-rechtliche Vorschriften aufgegeben ist. Zu den Notdienstarbeiten gehören auch Notstandsarbeiten, also Arbeiten, die die Versorgung der Bevölkerung mit lebensnotwendigen Diensten und Gütern (z.B. Wasser- und Energieversorgung) während des Arbeitskampfes sicherstellen (vgl. BAG vom 30. März 1982 - 1 AZR 265/80 = AP Nr. 74 zu Art. 9 GG Arbeitskampf).

Zu den Notdienstarbeiten gehören demnach 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 Sicherung und Erhaltung von Anlagen oder von Gütern und zur Gewährleistung der unverzüglichen Wiederaufnahme der Arbeit nach dem Ende des Arbeitskampfes,
- d) 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.

Zu den Notdienstarbeiten sollen grundsätzlich diejenigen Beschäftigten herangezogen werden, die auch sonst diese Arbeiten verrichten.

Auf Unterabschnitt III wird hingewiesen.

3. Vorbereitung des Notdienstes und der Ausstellung von Notdienst- und Sonderausweisen

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.

Beschäftigte, die für den Notdienst vorgesehen sind, sollen vor Beginn von Arbeitskampfmaßnahmen schriftlich zum Notdienst verpflichtet werden. Es kann notwendig werden, Notdienstausweise auszustellen. Ferner kann es zweckmäßig sein, an Beschäftigte, die kein Streikrecht haben (z.B. Beamte

sowie Auszubildende, wenn es nicht um ihre tariflichen Beschäftigungsbedingungen geht), und an Beschäftigte, die außerhalb des Arbeitskampfes stehen, Sonderausweise auszugeben. Die Ausgabe von Sonderausweisen unterliegt nicht der Mitbestimmung des Personalrats/Betriebsrats (vgl. BAG vom 16. Dezember 1986 - 1 ABR 35/85 = AP Nr. 13 zu § 87 BetrVG 1972 Ordnung des Betriebes). Auf Nr. 2, Unterabschnitt III und Abschnitt G wird verwiesen.

Muster für eine Notdienstvereinbarung (**Anlage 1**), für ein Verpflichtungsschreiben zum Notdienst (**Anlage 2**), für einen Notdienstausweis (**Anlage 3**) und für einen Sonderausweis (**Anlage 4**) sind beigelegt.

4. Vorbereitung der 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 ist als **Anlage 5** 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.

Gibt es in der Verwaltung/dem Betrieb eine größere Anzahl ausländischer Beschäftigter, sollte rechtzeitig für Dolmetscher gesorgt werden.

Im Übrigen wird auf Unterabschnitt II hingewiesen.

II. Information der Beschäftigten

Eine wichtige Aufgabe der Verwaltung/des Betriebes ist es, die Beschäftigten zeitgerecht in geeigneter Weise über den Standpunkt der Arbeitgeberseite zu den Forderungen der Gewerkschaften, insbesondere auch über die Kosten dieser Forderungen für ihre Verwaltung/ihren Betrieb, sowie über die Auswirkungen vorliegender Angebote der Arbeitgeber auf das Einkommen der Beschäftigten und die sich hieraus ergebenden Kosten zu unterrichten. Eine ausführliche Information sollte insbesondere nach Anberaumung einer Urabstimmung erfolgen.

Werden in der Verwaltung/dem Betrieb in größerem Umfang ausländische Mitarbeiter beschäftigt, sollten die Informationen auch diesen Beschäftigten in ihrer Heimatsprache unter Berücksichtigung ihrer Interessenlage und ihrer Mentalität zugänglich gemacht werden.

Inhalt und Art der Informationen sollten nach den örtlichen Gegebenheiten ausgerichtet werden.

III. Verpflichtung von Beschäftigten zum Notdienst

Die Verwaltung/Der Betrieb hat die Aufgabe, rechtzeitig die Notdienstarbeiten (vgl. Unterabschnitt I Nr. 2) sicherzustellen.

Die Beschäftigten sind zur Durchführung von Notdienstarbeiten, die auch in "unterwertigen" Tätigkeiten bestehen können, verpflichtet. Lehnen es Beschäftigte 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, einen Beschäftigten, der die Verrichtung von Notdienstarbeiten verweigert, durch eine beim Arbeitsgericht zu erwirkende einstweilige Verfügung zur Arbeitsaufnahme zu veranlassen.

Der Arbeitgeber ist zuständig und befugt, die Notdienstarbeiten zu bestimmen und die für den Notdienst erforderlichen Beschäftigten zu verpflichten und einzusetzen (vgl. Unterabschnitt I Nr. 2). Die Beschäftigten haben keinen Anspruch auf Einsatz im Notdienst; dies gilt auch für Beschäftigte, die sich nicht am Arbeitskampf beteiligen (vgl. BAG vom 31. Januar 1995 - 1 AZR 142/94 = AP Nr. 135 zu Art. 9 GG Arbeitskampf = ZTR 1995 S. 551). 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 gegebenenfalls auch den Personalrat/Betriebsrat zu unterrichten (vgl. BAG vom 30. März 1982 - 1 AZR 265/80 = AP Nr. 74 zu Art. 9 GG Arbeitskampf). In der Praxis ist es empfehlenswert, eine schriftliche Notdienstvereinbarung nach dem Muster der Anlage 1 abzuschließen.

Regelungen in Notdienstvereinbarungen, die arbeitswilligen Beschäftigten während eines Arbeitskampfes den Zutritt zur Verwaltung/zum Betrieb versagen, sollten unbeschadet ihrer rechtlichen Zulässigkeit (vgl. BAG vom 22. März 1994 - 1 AZR 622/93 = AP Nr. 130 zu Art. 9 GG Arbeitskampf = ZTR 1994 S. 512) 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.

Für die Ausstellung von Notdienstausweisen ist der Arbeitgeber zuständig. Es bestehen keine Bedenken, wenn die Gewerkschaften bzw. die Streikleitung die Notdienstausweise für Beschäftigte mit unterzeichnen.

C. Durchführung einer Urabstimmung

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, hat der an der Urabstimmung teilnehmende Beschäftigte keinen Anspruch auf Arbeitsentgelt für die ausgefallene Arbeitszeit. Es bestehen jedoch keine Bedenken, 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 F Unterabschnitt I Nr. 2 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 ist (vgl. Abschnitt F Unterabschnitt I Nr. 2).

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. Arbeitgeberverband und Öffentlichkeit

Über den Beginn von Arbeitskampfmaßnahmen ist der Arbeitgeberverband ggf. telefonisch, per Telefax oder per E-Mail sofort zu unterrichten. Gleichzeitig ist die Öffentlichkeit zu informieren. Dabei ist auf schon eingetretene oder noch zu erwartende Erschwernisse aufgrund der Arbeitskampfmaßnahmen hinzuweisen.

Der Arbeitgeberverband ist nach Beendigung des Arbeitskampfes umfassend zu informieren. Dazu ist das als **Anlage 6** beigefügte Formblatt zu verwenden. Auf Abschnitt E wird verwiesen.

2. Agentur für Arbeit, Krankenkasse und Gewerbeaufsichtsamt/ Amt für Arbeitsschutz

a) Agentur für Arbeit

Arbeitgeber, in deren Betrieben ein Arbeitskampf stattfindet, haben bei dessen Ausbruch und Beendigung der Agentur für Arbeit unverzüglich, d.h. ohne schuldhaftes Zögern, Anzeige zu erstatten (§ 320 Abs. 5 SGB III).

Die **Anzeige bei Ausbruch** des Arbeitskampfes muss

- Name und Anschrift des Betriebes,
- Datum des Beginns der Arbeitseinstellung und
- die Zahl der betroffenen Beschäftigten

enthalten.

Die **Anzeige bei Beendigung** des Arbeitskampfes muss

- Name und Anschrift des Betriebes,
- das Datum der Beendigung der Arbeitseinstellung,
- die Zahl der an den einzelnen Tagen betroffenen Beschäftigten und
- die Zahl der durch Arbeitseinstellung ausgefallenen Arbeitstage

enthalten.

Die Anzeigen sollen in zweifacher Ausfertigung mit den bei der Agentur für Arbeit erhältlichen Vordrucken (vgl. Muster **Anlagen 7 und 8**) erstattet werden. Die Vordrucke sind im Internet abrufbar über die Homepage der Bundesagentur für Arbeit unter www.arbeitsagentur.de über die Pfade „Formulare“, „Formulare für Unternehmen“, „Entlassungen, Streik“. Die Agentur für Arbeit darf in einem durch einen Arbeitskampf unmittelbar betroffenen Bereich nur dann vermitteln, wenn der Arbeitsuchende und der Arbeitgeber dies trotz eines Hinweises auf den Arbeitskampf verlangen (§ 36 Abs. 3 SGB III).

b) Krankenkassen

Durch die Teilnahme an einem Arbeitskampf wird das Versicherungsverhältnis in der gesetzlichen Krankenversicherung nicht berührt, solange sich die Versicherungspflichtigen in einem rechtmäßigen Arbeitskampf befinden (§ 192 Abs. 1 Nr. 1 SGB V). Im Falle rechtswidriger Arbeitskampfmaßnahmen müssen Abmeldungen bei der Krankenkasse vorgenommen werden. Die reguläre Mitgliedschaft endet sofort (Rückschluss aus § 192 Abs. 1 Nr. 1 SGB V). Allerdings besteht der Anspruch auf Leistungen noch einen Monat fort (§ 19 Abs. 2 Satz 1 SGB V).

Wegen der Einzelheiten wird auf Abschnitt F Unterabschnitt II Nr. 1 verwiesen.

c) Gewerbeaufsichtsamt/ Amt für Arbeitsschutz

In bestreikten Betrieben bestimmter Art können von den Betriebsanlagen Gefahren für die Beschäftigten oder die Öffentlichkeit ausgehen, die eine vorsorgliche Unterrichtung der Gewerbeaufsichtsbehörden zweckmäßig erscheinen lassen. Diese Betriebe sollten deshalb das zuständige Gewerbeaufsichtsamt/ Amt für Arbeitsschutz von dem Beginn und der Beendigung einer Arbeitskampfmaßnahme unterrichten. Es empfiehlt sich, gleichzeitig die Art des bestreikten Betriebes bzw. Betriebsteils, die Gesamtzahl der Beschäftigten des Betriebes oder Betriebsteils und die Zahl der am Streik beteiligten Beschäftigten mitzuteilen.

3. Gemeindeverwaltung und Polizeibehörde

Der Gemeindeverwaltung sollen der Zeitpunkt des Beginns, die Art und der Umfang der Arbeitskampfmaßnahme sowie ihre Beendigung mitgeteilt werden. Sofern durch den Verlauf der Arbeitskampfmaßnahme die öffentliche Sicherheit und Ordnung gefährdet ist, insbesondere wenn es zu strafbaren Handlungen kommen sollte, ist hierüber die örtliche Polizeibehörde zu unterrichten.

4. Abnehmer, Zulieferer und sonstige Betroffene

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

II. Einsatz des Notdienstes

Mit Beginn der Arbeitskampfmaßnahme muss der Notdienst (vgl. Abschnitt B Unterabschnitt III) 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 arbeitsrechtliche sowie strafrechtliche Folgen ergeben. Es empfiehlt sich, die in Frage kommenden Personen festzustellen. Im Übrigen wird auf die Abschnitte E und K hingewiesen.

III. Information der Beschäftigten

Es muss sichergestellt werden, dass während der Arbeitskampfmaßnahmen jederzeit Informationen von der Verwaltung/dem Betrieb an die Beschäftigten gegeben werden können. Hierzu ist es insbesondere notwendig, die Telefonzentrale funktionsfähig zu halten und sicherzustellen, dass schriftliche Mitteilungen für die Beschäftigten gefertigt und diesen zur Kenntnis gebracht werden können. Inhalt und Umfang der Informationen an die Beschäftigten müssen sich nach der jeweiligen Arbeitskampsituation in der Verwaltung/dem Be-

trieb richten (vgl. Abschnitt B Unterabschnitt I Nr. 1 Buchst. e und Nr. 4 sowie Unterabschnitt II).

E. Dokumentation der Arbeitsk Kampfmaßnahmen

Der Ablauf der Arbeitsk Kampfmaßnahmen und von damit im Zusammenhang stehenden Ereignissen ist zu dokumentieren. Sonst kann es schwierig werden, im Nachgang eventuell entstandene Schadenersatzansprüche geltend zu machen und den Schaden sowie die schädigende Handlung zu beweisen. Mit der Erstellung dieser Dokumentation ist rechtzeitig eine verantwortliche Person zu beauftragen, damit alle wichtigen Vorfälle festgehalten werden. Dazu gehören insbesondere Ausfallzeiten der Beschäftigten, Arbeitszeiten im Notdienst, etwaige Streikausschreitungen, Sachbeschädigungen und die Benutzung von Gegenständen des Arbeitgebers. Solche Vorfälle müssen festgestellt und die erforderlichen Beweismittel gesichert werden. Auf die in der Anlage 6 enthaltene Hinweisse wird verwiesen.

Wegen der Unterrichtung des Arbeitgeberverbandes nach Beendigung der Arbeitsk Kampfmaßnahmen wird auf Abschnitt D Unterabschnitt I Nr. 1 verwiesen.

F. 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 für die Dauer der Beteiligung an der Arbeitsk Kampfmaßnahme. Dies gilt unabhängig davon, ob der die Arbeit niederlegende Beschäftigte Mitglied einer Gewerkschaft ist.

Dem selbst vom Arbeitsk Kampf betroffenen Arbeitgeber steht es frei, wie er auf die kampfbedingte Lage reagiert. Er kann die Verwaltung/den Betrieb bzw. den Verwaltungsteil/den Betriebsteil, die/der unmittelbar vom Arbeitsk Kampf betroffen ist, stilllegen. In diesem Fall muss er arbeitswillige Beschäftigte nicht weiterbeschäftigen (vgl. BAG vom 22. März 1994 - 1 AZR 622/93 = AP Nr. 130 zu Art. 9 GG Arbeitsk Kampf = ZTR 1994 S. 512 und BAG vom 31. Januar 1995 - 1 AZR 142/94 = AP Nr. 135 zu Art. 9 GG Arbeitsk Kampf = ZTR 1995 S. 551). 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 Beamten steht einer Stilllegungserklärung des Arbeitgebers nicht entgegen (vgl. BAG vom

11. Juli 1995 - 1 AZR 63/95 = AP Nr. 138 zu Art. 9 GG Arbeitskampf). Legt er die Verwaltung/den Betrieb bzw. den Verwaltungsteil/den Betriebsteil nicht still, hat er Arbeitswillige grundsätzlich weiter zu beschäftigen.

Diese Verpflichtung entfällt jedoch, wenn wegen der Auswirkung 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 (vgl. BAG vom 14. Dezember 1993 - 1 AZR 550/93 = AP Nr. 129 zu Art. 9 GG Arbeitskampf - und BAG vom 11. Juli 1995 - 1 AZR 63/95 und 1 AZR 161/95 = NZA 1996 S. 214 und S. 209).

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

2. Arbeitsentgelt, Jahressonderzahlung, vermögenswirksame Leistung, Feiertagsbezahlung

Für die wegen der Beteiligung an Arbeitskampfmaßnahmen ausfallende Arbeitszeit besteht kein Anspruch auf Arbeitsentgelt. Die Berechnung des zustehenden Arbeitsentgelts erfolgt in diesen Fällen nach § 24 Abs. 3 bis 5 TVöD bzw. den entsprechenden Regelungen in anderen Tarifverträgen. Dies gilt auch für arbeitswillige Beschäftigte, die wegen der Arbeitskampfmaßnahmen 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 (vgl. auch Abschnitt C).

Sind in der Verwaltung/dem Betrieb Zeiterfassungsgeräte vorhanden und besteht die Verpflichtung, diese Geräte beim Betreten bzw. Verlassen der Verwaltung/des Betriebes zu betätigen, so besteht diese Verpflichtung auch für Beschäftigte, die zum Zweck der Teilnahme an einer Arbeitskampfmaßnahme während der Arbeitszeit die Verwaltung/den Betrieb verlassen und wieder betreten. Bei Nichtbeachtung liegt eine arbeitsvertragliche Pflichtverletzung vor, die der Arbeitgeber abmahnen kann (vgl. LAG Hamm vom 25. Mai 1993 - 4 Sa 111/93).

Hat ein Beschäftigter die Zeiterfassung aber ordnungsgemäß betätigt, so darf die Zeit des Streiks nicht nochmals zusätzlich vom Entgelt abgezogen werden. Die vertragliche Sollarbeitszeit vermindert sich dadurch nicht (BAG vom 26. Juli 2005 – 1 AZR 133/04 – = AP Nr. 170 zu Art. 9 GG Arbeitskampf).

Ein Anspruch des Beschäftigten auf Nachholung der durch eine Arbeitskampfmaßnahme ausgefallenen Arbeitszeit besteht nicht. Bei gleitender Arbeitszeit ist für die Arbeitszeitberechnung und für die Berechnung der Arbeitsentgeltkürzung bei ganztägigem Arbeitsausfall die auf die Sollarbeits-

zeit und bei teilweisem Arbeitsausfall die auf die Kernarbeitszeit entfallende Ausfallzeit zugrunde zu legen. Eine Arbeitsentgeltkürzung unterbleibt für Tage, an denen der Beschäftigte mindestens während der Kernarbeitszeit gearbeitet hat.

Ist nach einer Dienst-/Betriebsvereinbarung über gleitende Arbeitszeit der Stand des Gleitzeitkontos auf der Grundlage der vom Beschäftigten geschuldeten Arbeitszeit zu berechnen, bleiben Zeiten außer Betracht, in denen das Arbeitsverhältnis wegen Teilnahme am Arbeitskampf geruht hat. Arbeitskampfbedingte Ausfallzeiten führen nicht zu einer Belastung des Gleitzeitkontos, sondern zu einer Minderung des Arbeitsentgelts (vgl. BAG vom 30. August 1994 - 1 AZR 765/93 = AP Nr. 131 zu Art. 9 GG Arbeitskampf).

Beschäftigte, deren Verwaltung/Betrieb nicht bestreikt wird, die jedoch infolge eines Arbeitskampfes (z.B. wegen Ausfalls der Strom- und Gasversorgung oder der Verkehrsmittel, vgl. 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** für den Rest einer laufenden Schicht nicht beschäftigt werden, so tragen sie das Entgeltrisiko, auch wenn die Zeit der Nichtbeschäftigung außerhalb der Kurzstreiks liegt, wenn dem Arbeitgeber eine andere Planung nicht zumutbar war, da bei 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 15.12.1998 – 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 15.12.1998 – 1 AZR 289/98 = AP Nr. 154 zu Art. 9 GG Arbeitskampf).

Es sind alle Möglichkeiten auszuschöpfen, um die Zahlung von Arbeitsentgelt für Zeiträume auszuschließen, für die der Beschäftigte keinen Anspruch hat. 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 Entgelt 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. 3 TVÜ-VKA bzw. § 20 Abs. 4 TVöD) und auf die vermögenswirksamen Leistungen (§ 23 Abs. 1 Satz 4

TVöD); vgl. 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.

Während eines Arbeitskampfes haben streikende Beschäftigte grundsätzlich keinen Anspruch auf Feiertagsbezahlung nach § 2 Abs. 1 des Entgeltfortzahlungsgesetzes. 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 darauffolgenden Tag erneut gestreikt wird (BAG vom 11. Mai 1993 - 1 AZR 649/92 = AP Nr. 63 zu § 1 Feiertagslohnzahlungsg). Das Ende eines Streiks vor einem Feiertag ist dem Arbeitgeber aber von der Gewerkschaft bzw. den Beschäftigten mitzuteilen (vgl. 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 eines 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 an ihn unmittelbar anschließen (BAG vom 31. Mai 1988 - 1 AZR 192/87 = AP Nr. 57 zu § 1 Feiertagslohnzahlungsg = NZA 1988 S. 889).

3. Entgelt im Krankheitsfall

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 der arbeitsunfähige Beschäftigte arbeiten würde, durch die Arbeitskampfmaßnahme zum Erliegen kommt und 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.

Der Anspruch auf Entgelt im Krankheitsfall lebt bei fortdauernder Arbeitsunfähigkeit mit dem Ende der Arbeitskampfmaßnahme wieder auf, sofern die für den Beschäftigten maßgebende Frist noch nicht abgelaufen ist. Dabei ist zu beachten, dass sich die Frist 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).

4. Arbeitgeberzuschuss nach § 14 MuSchG

Für den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld nach § 14 MuSchG gelten die Ausführungen in Nr. 3 entsprechend.

5. 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

aa) mit der Urlaubsplanung der Verwaltung/des Betriebes im Einklang stehen oder

bb) 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 TVöD) besteht nicht für Tage, an denen sich der Beschäftigte an der Arbeitskampfmaßnahme beteiligt oder an denen er infolge der Arbeitskampfmaßnahme nicht arbeiten kann. Eine Ausnahme gilt für den arbeitswilligen Beschäftigten, der infolge der Arbeitskampfmaßnahme nicht arbeiten kann, 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).

6. Beihilfe

Beihilfen gemäß der Protokollerklärung zu § 13 TVÜ-VKA werden nicht zu Aufwendungen gewährt, die in einem Zeitpunkt entstanden sind, in dem das Arbeitsverhältnis des Beschäftigten wegen Beteiligung an einer Arbeitskampfmaßnahme geruht hat und 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. 2).

7. Sonstiges

Kann der arbeitswillige Beschäftigte infolge eines Arbeitskampfes seinen Arbeitsplatz nicht rechtzeitig erreichen (z.B. wegen des Ausfalls öffentlicher Verkehrsmittel), hat er im Rahmen des Zumutbaren alle anderen Möglichkeiten zu nutzen, um an seinen Arbeitsplatz zu gelangen und den Ar-

beitsausfall so gering wie möglich zu halten. Es kann sinnvoll sein, ggf. unter Beteiligung der Verwaltung/des Betriebes z.B. Fahrgemeinschaften zu bilden. Ein Ersatz von zusätzlichen Fahrtkosten kommt grundsätzlich nicht in Betracht. Hinsichtlich des Arbeitsentgelts für ausgefallene Arbeitszeit wird auf Nr. 2 verwiesen.

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

Durch einen rechtmäßigen Arbeitskampf wird das sozialversicherungsrechtliche Beschäftigungsverhältnis nicht beendet.

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 eines 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 1/30 des monatlichen Beitragszuschusses.

Soweit kein Anspruch auf Entgelt im Krankheitsfall besteht (vgl. Unterabschnitt I Nr. 3), hat der in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversicherte Beschäftigte, solange er arbeitsunfähig ist, auch während einer Arbeitskampfmaßnahme Anspruch auf Krankengeld gegen die zuständige gesetzliche Krankenkasse, und zwar auch dann, wenn die gesetzliche Entgeltfortzahlungsfrist noch nicht abgelaufen ist. Es handelt sich dabei um einen originären Anspruch. Da in solchen Fällen die Krankenkasse nicht für den Arbeitgeber eintritt, scheidet ein Forderungsübergang nach § 115 Abs. 1 SGB X aus.

Während eines rechtswidrigen Arbeitskampfes entfällt die Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung (§ 192 Abs. 1 Nr. 1 SGB V).

Wird eine versicherungspflichtige Beschäftigung durch Wegfall des Anspruchs auf Arbeitsentgelt für mindestens einen Kalendermonat unterbrochen, ist nach der Datenerfassungs- und -übermittlungsverordnung (DEÜV) innerhalb von zwei Wochen nach Ablauf des ersten Kalendermonats eine Unterbrechungsmeldung zu erstatten (§ 9 Abs. 1 DEÜV).

Im Falle eines rechtswidrigen Arbeitskampfes, ist eine Meldung an die zuständige Krankenkasse zu erstatten (§ 198 SGB V i.V.m. § 28 a Abs. 1 SGB IV). Die Abmeldung der in Betracht kommenden Beschäftigten hat in diesem Fall innerhalb von sechs Wochen nach Ende der Mitgliedschaft zu erfolgen (§ 8 Abs. 1 DEÜV). Für die Wiederanmeldung gilt eine Frist von zwei Wochen seit Wiederaufnahme der Beschäftigung (§ 6 Satz 1 DEÜV). Erfolgt die Anmeldung durch Datenübermittlung nach dem Dritten Abschnitt der DEÜV, gilt eine Frist von sechs Wochen (§ 6 Satz 2 DEÜV).

2. Pflegeversicherung

Für das Fortbestehen der Pflegeversicherung verweist § 49 Abs. 2 SGB XI auf die entsprechenden Regelungen im Krankenversicherungsrecht. Die Mitgliedschaft in der Pflegeversicherung besteht daher nach § 192 Abs. 1 Nr. 1 SGB V während eines rechtmäßigen Arbeitskampfes fort.

Da die Aufgaben der Träger der Pflegeversicherung von den gesetzlichen Krankenkassen wahrgenommen werden, besteht für die Pflegeversicherung keine weitere Meldepflicht.

3. Rentenversicherung

Der Arbeitnehmer bleibt bei Wegfall des Arbeitsentgelts infolge der Arbeitskampfmaßnahme ohne zeitliche Begrenzung in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert. Beiträge sind für die Zeit jedoch nicht zu entrichten.

Volle Kalendermonate, für die wegen eines Arbeitskampfes keine Beiträge entrichtet worden sind, sind keine Ersatzzeiten oder Ausfallzeiten. Sie können zur Erfüllung der Wartezeit und zur Rentensteigerung nur angerechnet werden, wenn der Beschäftigte für diesen Zeitraum freiwillige Beiträge entrichtet.

4. Arbeitslosenversicherung

Für die Zeit, für die wegen des Arbeitskampfes kein Arbeitsentgelt gezahlt wird, sind keine Beiträge zur Bundesagentur für Arbeit zu entrichten. Dieser Umstand kann sich auf die Anwartschaftszeit (§ 123 SGB III) und die Dauer des Anspruchs auf Arbeitslosengeld (§ 127 SGB III) auswirken.

Im Zusammenhang mit Arbeitskämpfen ist die Arbeitsverwaltung zur Neutralität verpflichtet (§ 146 SGB III). Sie darf nicht durch die Leistung von Arbeitslosengeld in Arbeitskämpfe eingreifen. Daher ruhen die Ansprüche auf Arbeitslosengeld, wenn Beschäftigte durch Beteiligung an einem inländischen Arbeitskampf arbeitslos geworden sind (§ 146 Abs. 2 SGB III).

Inwieweit Ansprüche von Beschäftigten auf Leistungen nach dem SGB III gegeben sind, die durch einen inländischen Arbeitskampf, an dem sie nicht beteiligt sind, arbeitslos geworden sind oder die infolge Kurzarbeit einen Arbeitsausfall erlitten haben (mittelbar vom Arbeitskampf Betroffene), richtet sich nach § 146 Abs. 3 und 4 SGB III).

Das Bundesverfassungsgericht hat die Vorgängerregelung des § 116 AFG für mit dem Grundgesetz vereinbar erklärt (BVerfG vom 4. Juli 1995 - 1 BvF 2/86 [und weitere] = AP Nr. 4 zu § 116 AFG -).

5. Unfallversicherung

Die an Arbeitskampfmaßnahmen beteiligten Beschäftigten stehen nicht unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung. Dies gilt auch für Unfälle, die sich auf dem Weg zu der oder von der Arbeitsstelle ereignen, wenn der Beschäftigte die Arbeitsstelle aufgesucht hat, um sich an Arbeitskampfmaßnahmen zu beteiligen.

6. Betriebliche Altersversorgung

Die Pflichtversicherung nach § 25 TVöD i.V.m. dem ATV-K/ATV bleibt auch in der Zeit, in der der Beschäftigte infolge von Arbeitskampfmaßnahmen keinen Entgeltanspruch hat, bestehen. Umlagen, Sanierungsgelder und Beiträge sind für diese Zeit nicht zu zahlen. 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.

G. Rechte und Pflichten bestimmter Beschäftigter

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 F Unterabschnitt I Nr. 1 verwiesen.

II. Auszubildende, 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. Nach Meinung des BAG (BAG vom 12. September 1984 - 1 AZR 342/83 = AP Nr. 81 zu Art. 9 GG Arbeitskampf) haben sie jedoch ein Arbeitskampfrecht, wenn es um ihre tariflichen Beschäftigungsbedingungen geht. 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 - gegebenenfalls durch den Einsatz des Notdienstes - unter Fortzahlung ihres Entgelts 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 dem Arbeitgeberverband 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.

III. Beamte

Beamte haben kein Arbeitskampfrecht. Die Teilnahme an Arbeitskampfmaßnahmen oder ihre Unterstützung stellen eine Dienstpflichtverletzung dar. Auf einen "Verbotsirrtum" können sich weder Beamte noch Verbände oder Gewerkschaften berufen.

Bei rechtmäßigen Arbeitskampfmaßnahmen von Beschäftigten ist der Einsatz von Beamten 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 Arbeitskampf = ZTR 1993 S. 241). Werden Beamte trotzdem angewiesen, Streikarbeit zu leisten, so sind sie zur Durchführung aufgrund der Gehorsamspflicht verpflichtet. Sie haben jedoch die Möglichkeit, gerichtliche Schritte dagegen zu unternehmen (BVerfG vom 7. November 1994 - 2 BvR 1117/94 u.a. = AP Nr. 144 zu Art. 9 GG Arbeitskampf).

Ohne dass das BVerfG in der genannten Entscheidung dazu Stellung genommen hat, ist davon auszugehen, dass der Einsatz von Beamten auf bestreikten Arbeitsplätzen dann zulässig ist, wenn sie auf diesen Arbeitsplätzen Notdienstarbeiten durchzuführen haben.

Im Übrigen dürfen 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 gegebenenfalls auch zur Leistung einer sogenannten unterwertigen Tätigkeit verpflichtet (BVerfG vom 10. Mai 1984 - 2 C 18.82 = AP Nr. 87 zu Art. 9 GG Arbeitskampf und BAG vom 10. September 1985 - 1 AZR 262/84 = AP Nr. 86 zu Art. 9 GG Arbeitskampf).

Weigert sich ein Beamter, einer dienstlichen Weisung, die einen derartigen Einsatz zum Gegenstand hat, nachzukommen, so ist er ausdrücklich auf die Rechtslage sowie darauf hinzuweisen, dass seine Weigerung eine Pflichtverletzung darstellt, die disziplinarrechtlich geahndet werden kann. Es kann sich

als zweckmäßig erweisen, Beamten zur Vermeidung von Schwierigkeiten, die beim Betreten der Verwaltung/des Betriebes während eines Arbeitskampfes auftreten können, einen Sonderausweis (Anlage 4) auszustellen, der eindeutige Auskunft über die Eigenschaft als Beamter gibt (vgl. Abschnitt B Unterabschnitt I Nr. 3).

IV. Personen in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis, die nicht Beamte sind

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

Den Dienstherrn wird empfohlen, diese Personen auf diese Rechtslage dann 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 Arbeitskampfes auftreten können, einen Sonderausweis auszustellen, der eindeutige Auskunft über ihre Rechtsstellung gibt (vgl. Anlage 4).

V. Personen, die Zivildienst leisten

Nach § 32a des Zivildienstgesetzes darf der Dienstleistende während der Dauer eines Arbeitskampfes, durch den die Beschäftigungsstelle unmittelbar betroffen ist, nicht mit einer Tätigkeit beschäftigt werden, die in der Beschäftigungsstelle infolge des Arbeitskampfes nicht ausgeübt wird. Unberührt bleibt das Recht der Beschäftigungsstelle, Zivildienstleistende für den Notdienst einzusetzen.

H. Personalrat/Betriebsrat

Der Personalrat/Betriebsrat hat sich in Bezug auf Arbeitskampfmaßnahmen neutral zu verhalten (vgl. die einschlägigen Vorschriften der **Personalvertretungsgesetze** der Länder und § 74 Abs. 2 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 Personalrats/Betriebsrats durch gerichtliche Entscheidung zu beantragen.

Die einzelnen Mitglieder des Personalrats/Betriebsrats sind jedoch berechtigt, sich in ihrer Eigenschaft als Beschäftigte an Arbeitskampfmaßnahmen 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, dürfen sie dabei aber nicht als Personalrats/Betriebsratsmitglied handeln oder in Erscheinung treten.

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

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

I. Streikleitung, Streikposten und Streikausschreitungen

Die Streikleitung der Gewerkschaft hat 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 am Betreten der Verwaltung/des Betriebes mit Drohung oder Gewalt 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. Es kann auch zweckmäßig sein, die Polizei zu verständigen. Unter Umständen ist es erforderlich, eine einstweilige Verfügung zu erwirken; ein solches Vorgehen sollte jedoch vorher mit dem Arbeitgeberverband abgestimmt werden (vgl. auch Abschnitt D Unterabschnitt I Nr. 1).

K. Teilnahme an rechtswidrigen Arbeitskampfmaßnahmen

Beschäftigte, die an rechtswidrigen Arbeitskampfmaßnahmen (vgl. Abschnitt A Unterabschnitt II) teilnehmen, müssen damit rechnen, dass gegen sie die in der Rechtsordnung vorgesehenen Maßnahmen ergriffen werden. Hingewiesen wird besonders auf das Recht des Arbeitgebers, das Arbeitsverhältnis fristlos zu kündigen. 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, ZTR 1988 S. 464).

Wird bei der eigenmächtigen Benutzung von Fahrzeugen des Arbeitgebers ein Unfall verursacht, durch den Personen- oder Sachschaden entsteht, ist der Beschäftigte, der das Fahrzeug geführt hat, zum Schadensersatz verpflichtet. Hat den entstandenen Schaden zunächst ein Versicherer zu regulieren, hat dieser gegen den Beschäftigten einen Regressanspruch (KG Berlin vom 2. März 1978 - 12 U 2934/77). Darüber hinaus muss der Fahrzeugführer, wenn Strafantrag gestellt wird, auch mit strafrechtlichen Konsequenzen nach § 248b StGB rechnen.

(Muster)

Notdienstvereinbarung

Zwischen,

vertreten durch

- einerseits -

und

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

(1) Es werden folgende Notdienste eingerichtet:

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

(2) Die Anzahl der eingesetzten Beschäftigten muss die Sicherstellung des Notdienstes gewährleisten. Dementsprechend werden insgesamt Beschäftigte eingesetzt, und zwar

- in der Abteilung Beschäftigte (nähere Bezeichnung der Tätigkeit)
- in der Abteilung....

(3) Die personelle Bestimmung der zum Notdienst verpflichteten Beschäftigten erfolgt durch den Abteilungsleiter / unmittelbaren Vorgesetzten / Geschäftsführer spätestens am Vortag / letzten Werktag vor der Streikaufnahme für die Dauer des Streiks, längstens für eine Woche. Nach Ablauf dieses Zeitraum erfolgt ggf. eine Neufestsetzung der verpflichteten Beschäftigten.

(4) 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. ¹⁾

(5) Die für Notdienstarbeiten verpflichteten Personen erhalten einen Notdienstausweis. ²⁾

§ 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

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

²⁾ Dieser Satz ist nur aufzunehmen, wenn Notdienstausweise ausgestellt werden.

(Verwaltung/Betrieb)

(Ort, Datum)

Notdienstbestellung bei Streik

Frau/ Herrn

.....
.
.....
.

Sehr geehrte(r) Frau/ Herr,

unser(e) Verwaltung/Betrieb wird voraussichtlich bestreikt werden

vom an / seit dem bestreikt. ¹⁾

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

Ihre Aufgabe: ²⁾

Bitte melden Sie sich am um Uhr bei

.....
.

Es wird darauf hingewiesen, dass Sie arbeitsvertraglich/dienstrechtlich ¹⁾ verpflichtet sind, Notdienst zu leisten. Die Einrichtung des Notdienstes ist mit ³⁾ abgestimmt.

.....
(Unterschrift/en)

- 1) Nichtzutreffendes ist zu streichen.
- 2) z.B. Betrieb der Heizung, Wachdienst.
- 3) z.B. Gewerkschaft(en), Streikleitung(en).

(Muster)

.....
(Verwaltung/Betrieb)

.....
(Ort, Datum)

Ausweis für den Notdienst

Frau / Herr

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

.....
(Unterschrift/en)

.....
 (Verwaltung/Betrieb)

.....
 (Ort, Datum)

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

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

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

.....
 (Unterschrift/en)

¹⁾ Zutreffendes bitte ankreuzen.

²⁾ Wenn keine der vorstehenden Bezeichnungen in Betracht kommt, ist das letzte Kästchen anzu-
 kreuzen und es ist anzugeben, aus welchem Grund der Inhaber des Sonderausweises nicht am
 Arbeitskampf beteiligt ist.

(Textvorschlag)

.....
(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 eines Arbeitskampfes sowie über die Auswirkungen einer Beteiligung am Arbeitskampf auf Ihr Beschäftigungsverhältnis informieren.

Die nachstehenden Ausführungen sind mit dem für unsere Verwaltung/unseren Betrieb zuständigen kommunalen Arbeitgeberverband abgestimmt.

A. Recht der Beschäftigten auf Beteiligung an Arbeitskampfmaßnahmen

1. Beschäftigte

- a) 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 Beschäftigter ohne triftigen Grund die Durchführung von Notdienstarbeiten ab, kann er für den hierdurch entstehenden Schaden haftbar gemacht werden. Die Ablehnung kann auch ein Grund zur außerordentlichen Kündigung sein.

- b) Die Beteiligung an rechtswidrigen Arbeitskampfmaßnahmen ist nicht zulässig. Bei Teilnahme an einer solchen Maßnahme können sich arbeitsrechtliche Folgen ergeben, z.B. außerordentliche Kündigung, Schadensersatzpflicht.
- c) 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 Besuchern sowie tätliche Übergriffe oder Angriffe auf arbeitswillige Beschäftigte oder Besucher und die Beschädigung von betrieblichen Einrichtungen.

Rechtswidrige Arbeitsk Kampfmaßnahmen 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 der Beschäftigte, der das Fahrzeug geführt hat, zum Schadensersatz verpflichtet. Hat den entstandenen Schaden zunächst ein Versicherer zu regulieren, hat dieser gegen den Beschäftigten einen Regressanspruch. Darüber hinaus muss der Fahrzeugführer, wenn Strafantrag gestellt ist, auch mit strafrechtlichen Sanktionen nach § 248b StGB rechnen.

- d) Beschäftigte, die sich an Arbeitsk Kampfmaßnahmen nicht beteiligen, werden so lange wie möglich beschäftigt.

2. Auszubildende, 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 Arbeitsk Kampfrecht, wenn es um ihre tariflichen Beschäftigungsbedingungen geht. Soweit ihnen ein Arbeitsk Kampfrecht 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 Arbeitsk Kampfmaßnahmen (einschließlich Urabstimmung) nicht teilnehmen. Sie haben sich auch während einer Arbeitsk Kampfmaßnahme für ihre Ausbildung zur Verfügung zu halten. Beteiligen sich solche Personen an Arbeitsk Kampfmaßnahmen, 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 BBiG) in Betracht kommen. In jedem Fall entfällt der Anspruch auf Fortzahlung des Ausbildungsentgelts für die Zeit, in der wegen Teilnahme an Arbeitsk Kampfmaßnahmen eine Ausbildung nicht durchgeführt werden kann.

3. Beamte ^{*)}

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

^{*)} Entfällt, wenn in der Verwaltung/dem Betrieb keine Beamten beschäftigt sind.

Bei rechtmäßigen Arbeitskämpfmaßnahmen von Beschäftigten ist der Einsatz von Beamten auf bestreikten Arbeitsplätzen grundsätzlich nicht zulässig. Es ist jedoch davon auszugehen, dass der Einsatz von Beamten auf bestreikten Arbeitsplätzen dann zulässig ist, wenn sie auf diesem Arbeitsplatz Notdienstarbeiten durchzuführen haben. Im Übrigen dürfen 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 sogenannten unterwertigen Tätigkeit verpflichtet.

4. Personen in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis, die nicht Beamte sind ^{*)}

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

B. Der einzelne Beschäftigte im Arbeitskampf

I. Auswirkungen des Arbeitskampfes auf das Einzelarbeitsverhältnis

1. Allgemeines

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

Nach Beendigung der Arbeitskämpfmaßnahmen hat der Beschäftigte einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung, es sei denn, dass sein Arbeitsverhältnis wirksam gekündigt oder auf andere Weise beendet worden ist.

^{*)} Entfällt, wenn in der Verwaltung/ dem Betrieb entsprechende Personen nicht beschäftigt werden.

2. Arbeitsentgelt, Jahressonderzahlung, vermögenswirksame Leistung, Feiertagsbezahlung

Für die Dauer der Beteiligung an einer Arbeitskampfmaßnahme hat 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.

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 Zwecke der Teilnahme an einer Arbeitskampfmaßnahme während der Arbeitszeit die Verwaltung/den Betrieb verlassen und wieder betreten, ohne dies durch Betätigung der Zeiterfassungsgeräte zu dokumentieren. Diese Pflichtverletzung kann der Arbeitgeber abmahnen.

Ein Anspruch des Beschäftigten auf Nachholung der durch eine Arbeitskampfmaßnahme ausgefallenen Arbeitszeit besteht nicht.

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 Umfang 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 auf die vermögenswirksamen Leistungen.

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

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

3. 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 TVöD), wenn der Teil der Verwaltung/des Betriebes, in dem der arbeitsunfähige Beschäftigte arbeiten würde, durch die Arbeitskampfmaßnahme zum Erliegen kommt und der Beschäftigte deshalb auch ohne die Arbeitsunfähigkeit wegen der Arbeitskampfmaßnahme keinen Anspruch auf Arbeitsentgelt hätte. Tritt die Arbeitsunfähigkeit erst während der Arbeitskampfmaßnahme ein, besteht unter den gleichen Voraussetzungen ebenfalls kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

Arbeitsunfähige Beschäftigte, denen kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung 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 TVöD um die Zeit, für die kein Anspruch besteht, tritt nicht ein.

4. Arbeitgeberzuschuss nach § 14 MuSchG

Für den Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld nach § 14 MuSchG gelten die Ausführungen in Nr. 3 entsprechend.

5. Urlaub, Arbeitsbefreiung

- a) Einem streikenden Beschäftigten kann grundsätzlich Urlaub nicht gewährt werden. Befinden sich Beschäftigte beim Beginn einer Arbeitskampfmaßnahme bereits im Urlaub, läuft dieser weiter. Ein vor Beginn der Arbeitskampfmaßnahme bewilligter Urlaub ist anzutreten.
- b) Ein Anspruch auf Arbeitsbefreiung (z.B. nach § 29 TVöD) besteht nicht für Tage, an denen sich der Beschäftigte an der Arbeitskampfmaßnahme beteiligt oder an denen er infolge der Arbeitskampfmaßnahme nicht arbeiten kann. Eine Ausnahme gilt für den arbeitswilligen Beschäftigten, der infolge der Arbeitskampfmaßnahme nicht arbeiten kann, nur dann, wenn bei Beginn der Arbeitskampfmaßnahme die Arbeitsbefreiung bereits festgelegt war.

6. Beihilfen

Beihilfen gemäß der Protokollerklärung zu § 13 TVÜ-VKA werden nicht zu Aufwendungen gewährt, die in Zeiten entstanden sind, in denen das Arbeitsverhältnis wegen Beteiligung an einer Arbeitskampfmaßnahme geruht

hat und der Beschäftigte aus diesem Grund keinen Anspruch auf Arbeitsentgelt hatte. Dies gilt auch für sonstige Beschäftigte, die wegen einer Arbeitskampfmaßnahme keinen Anspruch auf Arbeitsentgelt haben (vgl. Nr. 2).

7. Störungen auf dem Weg zum Arbeitsplatz infolge einer Arbeitskampfmaßnahme

Kann der arbeitswillige Beschäftigte infolge einer Arbeitskampfmaßnahme seinen Arbeitsplatz mit den sonst benutzten Verkehrsmitteln nicht rechtzeitig erreichen (z.B. wegen des Ausfalls öffentlicher Verkehrsmittel), hat er im Rahmen des Zumutbaren alle anderen Möglichkeiten zu nutzen, um an seinen Arbeitsplatz zu gelangen und den Arbeitsausfall so gering wie möglich zu halten. Es kann sinnvoll sein, ggf. unter Beteiligung der Verwaltung/des Betriebes z.B. Fahrgemeinschaften zu bilden. Ein Ersatz von zusätzlichen Fahrkosten kommt grundsätzlich nicht in Betracht. Hinsichtlich des Arbeitsentgelts für ausgefallene Arbeitszeit wird auf Nr. 2 verwiesen.

II. Auswirkungen einer Arbeitskampfmaßnahme 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 1/30 des monatlichen Beitragszuschusses.

Während eines rechtswidrigen Arbeitskampfes entfällt die Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung (§ 192 Abs. 1 Nr. 1 SGB V).

2. Rentenversicherung

Der Beschäftigte bleibt 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 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.

3. Arbeitslosenversicherung

Da während des Arbeitskampfes kein Anspruch auf Arbeitsentgelt besteht, sind auch keine Arbeitslosenversicherungsbeiträge zu entrichten. Derartige Zeiten dienen 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).

4. 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 der Beschäftigte die Arbeitsstelle aufgesucht hat, um sich an Arbeitskampfmaßnahmen zu beteiligen.

5. Betriebliche Altersversorgung

Die Pflichtversicherung nach § 25 TVöD i.V.m. dem ATV-K/ATV bleibt auch in der Zeit, in der der Beschäftigte wegen der Arbeitskampfmaßnahme keinen Entgeltanspruch hat, 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.

In Einzelfragen gibt die für Personalangelegenheiten zuständige Stelle weitere Auskünfte.

**Meldung an den Arbeitgeberverband
Erstellung einer Dokumentation****Anlage 6**

4. a) Gesamtzahl der in der Verwaltung/dem Betrieb eingesetzten

Beschäftigten
Auszubildenden
Beamten
sonstigen Personen

b) Anzahl der **Teilnehmer** an der Arbeitskampfmaßnahme

Beschäftigte
Auszubildende
Beamte
sonstige Personen

5. Welche Personengruppen mit besonderen Aufgaben haben sich an der Arbeitskampfmaßnahme beteiligt (z.B. Ärzte, Pflegepersonal, Feuerwehr, Beschäftigte aus dem Versorgungsbereich usw.)

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)

9. 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 E der Arbeitskampfrichtlinien der VKA 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 zweckgerechten Hilfsmitteln (z.B. geeigneten Räumlichkeiten, Büromaterialien, Telefoneinrichtungen).
- Darstellung der Vorgeschichte der Arbeitskampfmaßnahmen und Sammlung von Unterlagen (Zeitungsausschnitten, Flugblätter, Protokolle oder Vermerke über mit Beschäftigten, 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 (bildlich festhalten, Zeugen aussagen schriftlich erstellen, Flugblätter und Zeitungsberichte sammeln).
- Erfassung der Ausfallzeiten (auch bei Gleitzeit) der streikenden Beschäftigten und der Beschäftigten, die wegen des Streiks nicht beschäftigt werden konnten, sowie der Arbeitszeiten des Notdienstes.

3. Maßnahmen nach dem Ende der Arbeitskampfmaßnahmen

- Vervollständigung der Dokumentation
- Gegebenenfalls Überprüfung der Streikvorfälle im Hinblick auf Verletzung arbeitsrechtlicher Pflichten und strafbarer Handlungen.
- Übersendung der Dokumentation an den zuständigen kommunalen Arbeitgeberverband.

Anzeige über den Beginn eines Streiks

Anlage 7

**Wird von der Agentur für Arbeit
ausgefüllt:**

Wirtschaftszweig

Tarifgebiet

Hinweis: Zutreffendes bitte ankreuzen

Agentur für Arbeit

Anzeige über den Beginn

eines Streiks

einer Aussperrung

Name des Betriebes

Anschrift, Telefon

Art der überwiegend hergestellten, reparierten oder gehandelten Erzeugnisse

Zahl der 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 Arbeits-
einstellung _____

erster Tag, Monat, Jahr

Uhrzeit

Hinweis: Uhrzeit nur eintragen, so-
fern 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 Teilstreiks nicht beschäftigt werden können und deshalb entlassen, aber nicht zu Kampfzwecken ausgesperrt wurden.

Regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit _____

Stunden

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.

Anzeige über die Beendigung eines Streiks

Anlage 8

Wird von der Agentur für Arbeit
ausgefüllt:

Wirtschaftszweig

Tarifgebiet

Hinweis: Zutreffendes bitte ankreuzen

Agentur für Arbeit

Anzeige über die Beendigung

eines Streiks

einer Aussperrung

Bezug: Anzeige über den Beginn des
Streiks/der Aussperrung vom

Name des Betriebes

Anschrift, Telefon

Art der überwiegend hergestellten, reparierten oder gehandelten Erzeugnisse

Zahl der Arbeitnehmer _____

insgesamt davon Arbeiter davon Angestellte

Beginn der Arbeits-
einstellung _____

erster Tag, Monat, Jahr

Uhrzeit

Hinweis: Hier bitte die Uhrzeit nur
dann eintragen, wenn am ersten
bzw.

letzten Tag nicht die **volle** Arbeitszeit
ausgefallen ist!

Beendigung der Arbeits-
einstellung _____

erster Tag, Monat, Jahr

Uhrzeit

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

Tage

Durchschnittliche Zahl der beteiligten Arbeit-
nehmer _____

insgesamt davon Arbeiter davon Angestellte

Regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit _____

Stunden

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.

Checkliste bei Arbeitskämpfen

I.

Vorbereitung auf Arbeitskämpfe

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

II.

Maßnahmen nach der Urabstimmung

1. Information des Arbeitgeberverbandes
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 Arbeitgeberverband, Behörden, Agentur für Arbeit, Krankenkassen, Gewerbeaufsichtsamt/ Amt für Arbeitsschutz, 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 (vgl. 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 den einzelnen Beschäftigten (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. Beweissicherungsverfahren nach §§ 485 ff. ZPO

V.**Maßnahmen nach Beendigung des Arbeitskampfes**

1. Information der Beschäftigten, Öffentlichkeit, Abnehmer, Zulieferer, anderer Betroffener
2. Meldungen an Arbeitgeberverband, Behörden, Agentur für Arbeit, Krankenkassen, Gewerbeaufsichtsamt/ Amt für Arbeitsschutz, 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,
- ggf. der Arbeitgeberverband,

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 [vgl. BAG vom 26. Februar 1964 - 5 AZR 66/64 = DB 1964 S. 519 -])

c) auf Seiten der Beschäftigten

- der oder die Beschäftigte/n, 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 den Beschäftigten, rechtswidrige Maßnahmen zu unterlassen)

b) Erfüllungsort bei vertraglichen Verpflichtungen (§§ 46, 48 ArbGG, § 29 ZPO, z.B. Ort, an dem eine ggf. noch bestehende tarifliche Friedenspflicht zu erfüllen ist)

c) Wohnsitz des Antragsgegners (§§ 46, 48 ArbGG, § 13 ZPO)

Bei mehreren zuständigen Gerichten hat der Antragsteller die Wahl (§§ 46, 48 ArbGG, § 35 ZPO).

^{*)} Anträge gegen den Personalrat/Betriebsrat sind nicht erfasst; Antragsteller und Antragsgegner müssen nicht anwaltlich vertreten sein.

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. einen Beschäftigten 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 drohenden 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 ArbGG, §§ 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 Satz 1 ArbGG, § 944 ZPO)

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

Verkehrsbetrieb
vertreten durch

- Antragsteller -

gegen

1. die Gewerkschaft
vertreten durch

- Antragsgegnerin zu 1 -

2. Herrn(Streikleiter),
wohnhaft in

- Antragsgegner zu 2 -

wird beantragt, wegen der Dringlichkeit des Falles im Wege einer einstweiligen Verfügung ohne mündliche Verhandlung Folgendes anzuordnen:

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.

Begründung**I.**

Die Antragsgegnerin zu 1 hat zur Durchsetzung ihrer Forderungen Arbeitskampfmaßnahmen für die Zeit vom ... bis ... beschlossen.

Glaubhaftmachung: Flugblatt der Antragsgegnerin zu 1), in Kopie als Anlage ASt...

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/ des Herrn (...) als Anlage ASt ...

Diesem Aufruf folgten etwa 50 der bei dem Antragsteller Beschäftigten und bildeten eine Menschenkette und eine Sitzblockade vor dem Eingangstor. Durch Abdrängen hinderten sie so etwa 200 arbeitswillige Beschäftigte daran, das Betriebsgelände zu betreten und die Arbeit aufzunehmen.

Glaubhaftmachung: Versicherung an Eides Statt der Frau/des Herrn (...) als Anlage ASt ...

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 öffentliche Nahverkehr in ... bisher nicht aufgenommen werden.

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

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

Glaubhaftmachung: Flugblatt der Antragsgegnerin zu 1), in Kopie als Anlage ASt...

II.

Der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung ist zulässig und begründet.

1. Dem Antragsteller steht ein Verfügungsanspruch gemäß § 1004 i.V.m. § 823 BGB zu. 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.
2. Schließlich liegt ein Verfügungsgrund des Antragstellers vor. Sofern die Blockade wie bereits schriftlich angekündigt, fortgeführt wird, ist zu befürchten, dass auch in den nächsten Tagen kein Nahverkehr durchgeführt werden kann. Um dies zu verhindern, ist schnelles Eingreifen des Gerichts durch einstweilige Verfügung geboten.

Dem Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung ist daher stattzugeben.

.....
(Unterschrift)

2. Notdienst

Ort, Datum

An das Arbeitsgericht

.....

In Sachen

.....,

vertreten durch

(Antragsteller)

gegen

Herrn

wohnhaft in

(Antragsgegner)

wird beantragt, wegen Dringlichkeit des Falles im Wege einer einstweiligen Verfügung ohne mündliche Verhandlung, folgendes anzuordnen:

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 Kardiotechniker im Krankenhaus des Antragstellers während der üblichen Arbeitszeit auszuüben und sich bei Einteilung zur Rufbereitschaft hierfür bereit zu halten.

Begründung

I.

Der Antragsgegner hat zur Durchsetzung ihrer Forderungen Arbeitskampfmaßnahmen für die Zeit vom ... bis ... beschlossen.

Glaubhaftmachung: Flugblatt der Gewerkschaftvom....., in Kopie als Anlage ASt....

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

Glaubhaftmachung: Schreiben der Bezirksverwaltung der Gewerkschaft vom, in Kopie als Anlage ASt...

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

Glaubhaftmachung: Versicherung an Eides Statt des Personaldezernenten des Antragstellers, Herrn.....als Anlage ASt...

ordnete der Verwaltungsdirektor des Krankenhauses am an, dass der Antragsgegner in der Zeit vom bis seine Tätigkeit als Kardiotechniker während der üblichen Arbeitszeit auszuüben 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 Verwaltungsdirektors des Krankenhauses des Antragstellers, Herrn..... als Anlage ASt..

Für die Zeit vom bis sind im Krankenhaus mehrere Herzoperationen terminiert. Eine Verschiebung dieser Operationen könnte bei den Patienten zu einer ernsthaften Verschlechterung des Gesundheitszustandes führen. Die Operationen können jedoch nur durchgeführt werden, wenn der Antragsgegner in der Zeit vom bis wie üblich arbeitet, da er neben einem sich in Urlaub befindenden weiteren Kardiotechniker im Krankenhaus der einzige Beschäftigte ist, der die bei den Operationen erforderliche Herz-Lungen-Maschine bedienen und warten kann.

Glaubhaftmachung: Versicherung an Eides Statt des Chefarztes, Herrn Dr....., als Anlage ASt...

Es ist deshalb zur Abwendung eines medizinischen 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.

II.

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

.....
(Unterschrift)

3. Streikandrohung trotz Friedenspflicht

An das
Arbeitsgericht
...

Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung

des
gesetzlich vertreten durch

- Antragsteller/in -

gegen

die Gewerkschaft.....,
vertreten durch.....

- Antragsgegnerin-

stellen wir der Dringlichkeit wegen ohne mündliche Verhandlung, hilfsweise unter größtmöglicher Abkürzung der Ladungsfristen, folgende

Anträge:

1. Der Antragsgegnerin wird untersagt, ihre Mitglieder und sonstige Arbeitnehmer der Antragstellerin/des Antragstellers zu Streiks, Warnstreiks und sonstigen Arbeitsniederlegungen am xx.xx.xxxx aufzurufen, um den Abschluss eines Tarifvertrags für die im Bereich xx beschäftigten Arbeitnehmer der Antragstellerin/des Antragstellers durchzusetzen.
2. Die Antragsgegnerin wird verpflichtet, mit allen verbandsrechtlich zulässigen Mitteln auf ihre Mitglieder einzuwirken, um diese von einer Beteiligung an Arbeitsniederlegungen gemäß Ziff. 1 abzuhalten.
3. Der Antragsgegnerin wird für jeden Fall der Zuwiderhandlung gegen die Unterlassungspflichten gemäß Ziff. 1 ein Ordnungsgeld in Höhe von 250.000 € angedroht.
4. Der Antragsgegnerin wird für den Fall der Nichtvornahme der Handlungspflichten gemäß Ziff. 2 ein Zwangsgeld, ersatzweise Zwangshaft, zu vollziehen an dem Vorsitzenden..... angedroht.

Weiter wird schon jetzt für den Fall des Obsiegens beantragt, eine vollstreckbare Kurzausfertigung der Entscheidung (ohne Tatbestand und Entscheidungsgründe) zu erteilen.

Begründung:**I.**

Die Antragstellerin/ Der Antragssteller ist ordentliches tarifgebundenes Mitglied des Kommunalen Arbeitgeberverbandes(KAV). Der KAV ist seinerseits Mitglied der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA). Die VKA ist der Dachverband der kommunalen Arbeitgeberverbände Deutschlands, der für diese die Tarifverträge für den kommunalen öffentlichen Dienst auf Bundesebene als Tarifvertragspartei auf Arbeitgeberseite abschließt.

Glaubhaftmachung: (Urkunden, z.B. schriftliche Bestätigung des Geschäftsführers des KAV; Mitgliedsbestätigung o.ä.)
Satzung des KAV
Auszug aus der Satzung der VKA in Kopie als Anlagen ASt
.....

Die VKA hat mit der Antragsgegnerin den „Tarifvertrag zur ... (im Folgenden A-Tarifvertrag)“ abgeschlossen, an den die Antragstellerin/ der Antragssteller aufgrund seiner Mitgliedschaft im KAV.....gebunden ist.

Glaubhaftmachung: Rubrum des A-Tarifvertrags, in Kopie als Anlage ASt ...

Der A-Tarifvertrag ist grundsätzlich ohne Einhaltung einer Frist, einzelne Bestimmungen sind gesondert nur mit jeweils den in § xx A-Tarifvertrag festgelegten Fristen kündbar.

Glaubhaftmachung: § xx A-Tarifvertrag, in Kopie als Anlage ASt ...

Weder diesen Tarifvertrag noch die gesondert kündbaren Bestimmungen haben weder die VKA noch die Antragsgegnerin bis zum Tag der Antragstellung gekündigt.

Glaubhaftmachung: Eidesstattliche Versicherung desals Anlage ASt...

Die Antragsgegnerin hat die VKA mit Schreiben vom xx.xx.20xx zu Tarifverhandlungen über einen Tarifvertrag aufgefordert. Weitere Forderungen, insbesondere nach Entgelterhöhung oder Ähnlichem, wurden nicht erhoben. Der Inhalt des geforderten Tarifvertrages wurde nicht näher dargelegt.

Glaubhaftmachung: Schreiben der 1. Vorsitzenden der Antragsgegnerin an den Präsidenten der VKA vom xx.xx.20xx, in Kopie als Anlage ASt ...

Die VKA hat mit Schreiben vom xx.xx.20xx die Aufnahme von Verhandlungen abgelehnt.

Glaubhaftmachung: Schreiben der VKA an die Antragsgegnerin vom xx.xx.20xx als Anlage ASt ...

In der von ihr herausgegebenen xx-Zeitung vom xx.xx.20xx kündigte die Antragsgegnerin einen bundesweiten Streiktag für den xx.xx.20xx in kommunalen Unternehmen der xx-Branche an. Dies habe die Tarifkommission am xx.xx.20xx beschlossen. Die Mitglieder wurden zu einer Urabstimmung per Postkarte aufgerufen.

Glaubhaftmachung: Auszug aus der xx-Zeitung vom xx.xx.20xx als Anlage ASt

Für den Betrieb der Antragstellerin/ des Antragstellers wurde ein Streik durch den Landesbezirk X mit Schreiben vom xx.xx.20xx angekündigt.

Glaubhaftmachung: Schreiben des Landesbezirks xx vom xx.xx.20xx als Anlage ASt

Einer Aufforderung der VKA unter Hinweis auf die bestehende Friedenspflicht, jeglichen Aufruf zu Arbeitskämpfmaßnahmen zu unterlassen, hat die Antragsgegnerin nicht Folge geleistet.

Glaubhaftmachung: Schreiben der VKA an die Antragsgegnerin vom xx.xx.20xx als Anlage ASt...

Für das Unternehmen der Antragstellerin/ des Antragstellers würde ein Streik zu Beeinträchtigungen des Ablaufs / Ausfall von Arbeitsleistung ... führen:

Ausführlich näher darstellen, z.B. Anzahl der für den Streiktag geplanten Auftragsarbeiten, die ausfallen würden / etc. sowie eintretende Einnahmeausfälle (möglichst beziffern). Den Sachvortrag durch Urkunden oder eidesstattliche Versicherung glaubhaft machen.

II.

Dem Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung ist stattzugeben, da ein Verfügungsanspruch und ein Verfügungsgrund vorliegen. Auch ein Arbeitskampfverbot kann nach allgemeiner Meinung im Wege der einstweiligen Verfügung ergehen (vgl. Kissel, Arbeitskampfrecht, § 65 Rn. 19 m.w.N.). Eine Streikmaßnahme kann im einstweiligen Verfügungsverfahren dann untersagt werden, wenn sie eindeutig rechtswidrig ist und dies glaubhaft gemacht ist (Verfügungsanspruch). Die beantragte Untersagungsverfügung muss zum Schutz des Rechts am eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb (§ 823 Abs. 1 BGB) und zur Abwendung drohender wesentlicher Nachteile geboten und erforderlich sein (Verfügungsgrund). Zur Prüfung, ob eine auf Unterlassung eines Arbeitskampfes gerichtete einstweilige Verfügung i.S. des § 940 ZPO zur Abwendung wesentlicher Nachteile nötig erscheint, hat eine Interessenabwägung stattzufinden (vgl. Hessisches Landesarbeitsgericht vom 2.5.2003 – 9 Sa Ga 636/03 – NZA 2003, 679 m.w.N.).

1. Der beabsichtigte Streik ist rechtswidrig:

Die Rechtswidrigkeit des beabsichtigten Streiks ergibt sich aus der derzeit im Verhältnis zur VKA bestehenden Friedenspflicht der Antragsgegnerin.

- a) Die Friedenspflicht ist eine auf dem obligatorischen Teil des Tarifvertrags beruhende, zwischen den vertragsschließenden Tarifvertragsparteien bestehende gesetzliche Rechtspflicht, die es den Tarifvertragsparteien verbietet, einen bestehenden Tarifvertrag dadurch inhaltlich in Frage zu stellen, dass sie Änderungen oder Verbesserungen der vertraglich geregelten Gegenstände mit Mitteln des Arbeitskampfes erreichen wollen (LAG Hamm vom 2.5.2003 – 9 Sa Ga 636/03).

Die Tarifvertragsparteien haben den A-Tarifvertrag wirksam abgeschlossen. Der A-Tarifvertrag ist bisher weder durch die VKA noch durch die Antragsgegnerin gekündigt worden. Er ist auch nicht durch andere Maßnahmen wie z.B. den Abschluss eines Anschlussstarifvertrages außer Kraft gesetzt worden.

- b) Grundsätzlich besteht das mit dem Tarifvertrag unmittelbar verbundene Kampfverbot in Bezug auf die darin geregelten Gegenstände. Man spricht insoweit von einer relativen Friedenspflicht. Sie untersagt einen Arbeitskampf lediglich, wenn er sich gegen den Bestand des Tarifvertrages oder gegen einzelne seiner Bestimmungen richtet, der also seine Beseitigung oder Abänderung anstrebt (BAG vom 21.12.1982 AP Nr. 76 zu Art 9. GG Arbeitskampf).

Die Antragsgegnerin strebt einen Tarifvertrag für den Bereich xx an, der die Regelungen des für den Antragsteller/ die Antragstellerin und die Antragsgegnerin geltenden A-Tarifvertrags ersetzen soll, also – jedenfalls soweit erkennbar – einen Tarifvertrag mit identischen Regelungsgegenständen. Die relative Friedenspflicht wird damit durch den Streikaufruf verletzt.

Da der Streik, zu dem die Antragsgegnerin aufruft, also rechtswidrig ist, ist der Verfügungsanspruch begründet.

2. Ohne die gerichtliche Unterlassungsanordnung besteht die begründete Besorgnis, dass das Recht auf Unterlassung des Arbeitskampfes vereitelt wird und der Antragstellerin/ dem Antragsteller deshalb nicht zu ersetzende erhebliche wirtschaftliche Nachteile entstehen. Eine Entscheidung im Klageverfahren ist bis zum Zeitpunkt des angekündigten Streiks nicht mehr zu erzielen.

Das gerichtliche Unterlassungsgebot ist auch zur Abwendung wesentlicher Nachteile (§ 940 ZPO) erforderlich. Dies gilt zum einen im Hinblick auf die Bedeutung des Streiks für das Verhandlungsgewicht der Tarifvertragsparteien. Die zum Streik aufrufende Antragsgegnerin hat noch nicht einmal die Tarifverträge, deren Änderung sie völlig unspezifiziert anstrebt, gekündigt. Im Rahmen der anzustellenden Interessenabwägung sind also keine Interessen auf Seiten der An-

tragsgegnerin erkennbar, die es rechtfertigen könnten, in dieser Situation bereits zu Arbeitskampfmaßnahmen aufzurufen.

Demgegenüber entstünden beim Antragsteller/ der Antragstellerin erhebliche Schäden bis hin zur Gefährdung von Menschenleben.

3. Der die Friedenspflicht begründende Tarifvertrag ist zugleich ein Vertrag mit Schutzwirkung für die Mitglieder der Tarifvertragsparteien, die daraus unmittelbare Ansprüche wegen der Verletzung herleiten können (Kissel, § 26 Rnr. 51 m.w.N. aus der Rechtsprechung). Der Antragsteller/ die Antragstellerin ist daher unmittelbar zur Antragstellung befugt.

Unterschrift Prozessbevollmächtigte

Sachverzeichnis

Sachverzeichnis

Hinweis: Die mit Großbuchstaben (**fett**) beginnenden Fundstellen beziehen sich auf die einzelnen Abschnitte der Arbeitskampfrichtlinien, die Abkürzung "Anl." und "Anh." auf die jeweiligen Anlagen und Anhänge.

Abgangs-/Abfahrtswege	A II 4, Anl. 5 A 1 c), Anh. 2.1
Abmelden bei Arbeitskampf	F I 2, Anl. 5 B I 2
Abnehmer	B I 1 k, D I 4
Abwehrmaßnahmen	A II 4
Agentur für Arbeit	B I 1 i, D I 2 a, Anl. 7, Anl. 8
Amt für Arbeitsschutz	B I 1 i, D I 2 c
Angriffe	A II 4
Anordnungen	A I
Anzeige Arbeitgeberverband	Anl. 6
Anzeige Streikbeendigung (Agentur für Arbeit)	D I 2 a, Anl. 8
Anzeige Streikbeginn (Agentur für Arbeit)	D I 2 a, Anl. 7
Arbeitgeberverband	A I, II, 4, B I 1 b, d, D I 1, E , Anl. 6
Arbeitgeberzuschuss nach § 14 MuSchG	F I 4, Anl. 5 B I 4
Arbeitsausfall	F I 7, Anl. 5 B I 6
Arbeitsbefreiung	F I 5 b, Anl. 5 B I 6 b
Arbeitsentgelt	F I 2, Anl. 5 B I 2
Arbeitskampfmaßnahmen	A II, Anl. 5 A
- Beendigung	F I 1, Anl. 5 B I 3
- Einleitung	A II 2
- getragen von Gewerkschaften	A II 3
- rechtmäßige	A II 1, 4, F I 1, II 5, Anl. 5 B I 1
- rechtswidrige	A II 4, F II 1, 4, K , Anl. 5 A 1 b
- Vorbereitung	B
- vorsorgliche Maßnahmen	B I
- Weiterbeschäftigung	F I 1
Arbeitslosenversicherung	F II 4, Anl. 5 B II 3
Arbeitsverhältnis	
- ruhendes	F I 1
Arbeitswillige	F I 3, G I, Anl. 5 B I 8
- Zutrittsrecht zur Verwaltung/zum Betrieb	B III
Arbeitsunfähigkeit	F I 4, Anl. 5 B I 4
Arbeitszeit	F I 2
- Nachholung	F I 2, Anl. 5 B I 2
- ausgefallene	F I 2, Anl. 5 B I 2
Aufgabenverteilungsplan	B I 1
Auskunftsdienst	B I 4
Ausländische Beschäftigte	B II
Ausfallzeiten	E
Auszubildende	B I 3, G II, Anl. 4, Anl. 4 A 2

Sachverzeichnis

Beamte	B I 3, G III, Anl. 4, Anl. 5 A 3
Behörden	B I 1 c
Beihilfen	F I 6, Anl. 5 B I 6
Beleidigungen	A II 4
Beschädigungen	A II
Besucher	A II 4
Betriebliche Altersversorgung	F II 6, Anl. 5 B II 5
Betriebsrat	B I 1 I, 3, III, C, H
Beweismittel	E
Blockaden	A II 4, Anh. 2.1
Checkliste bei Arbeitskampfmaßnahmen	Anh. 1
Dokumentation der Arbeitskampfmaßnahmen	B I 1 g, E
- Hinweise	Anl. 6
Dolmetscher	B I 4
Einstweilige Verfügungen	Anh. 2
- bei Blockaden	Anh. 2.1
- bei Notdienst	Anh. 2.2
Einzelarbeitsverhältnis	F I
Entgelt im Krankheitsfall	F I 3, Anl. 5 B I 3
Erhaltungsarbeiten	B I 2
Erzwingungsstreik	A II Nr. 3
Fahrzeuge	A II 4, E, K, Anl. 5 A 1 b, Anl. 5 B I 3
Fahrtkosten	F I 7, Anl. 5 B I 8
Feiertagsbezahlung	F I 2, Anl. 5 B I 3
Friedenspflicht	A II 1, 2, 3, Anh. 2.3
Gegenstände	A II 4, E
Gemeindeverwaltung	D I 3
Geräte	A II 4
Gewerbeaufsichtsamt	B I 1 i, D I 2 c
Gewerkschaftsforderungen	B II
Gewerkschaften	B III
Gleitzeit	F I 2, Anl. 5 B I 2
Information	
- der Beschäftigten/Mitarbeiter	B I 1 e, 4, II, D III, Anl. 5
- der Öffentlichkeit	B I 1 b
- Vorbereitung	B I 4
- Mitarbeiterbrief	B I 4
Informationsfluss	B I 1 f
Jahressonderzahlung	F I 2, Anl. 5 B I 3

Sachverzeichnis

Kernarbeitszeit	F I 2 , Anl. 5 B I 2
Körperverletzungen	A II 4
Krankenkassen und Krankenversicherung	B I 1 i , D I 2 b , F II 1 , Anl. 5 B II 1
- Beitrag	F II 1 , Anl. 5 B II 1
Kündigung	B III , K , Anl. 5 A 1 a
Mehrarbeit	G III
Meldepflicht Krankenversicherung	F II 1
Mitarbeiterbrief	Anl. 5
Mitbestimmung	B I 3
Mutterschutzgesetz	F I 4 , Anl. 5 B I 5
Notdienst	Anl. 5 A 1 a
Notdienstarbeiten	Anh. 2.2
- Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung	B I 2 d
- Beaufsichtigung	B I 1 a
- Behinderung	D II
- durch Beamte	G III
- Durchführung	B I 1 a
- Einsatz	D II
- Festlegung	B I 1 a
- Gesundheitsdienst	B I 2 d
- im öffentlichen Interesse	B I 2 b
- Sicherung und Erhaltung von Anlagen	B I 2 c
- Versorgung der Bevölkerung	B I 2 a
- Vorbereitung	B I 1 a , II 2
Notdienstbestellung	Anl. 2
Notdienst- und Sonderausweise	B I 1 a , 3 III, Anl. 3, Anl. 4
Notdienstvereinbarung	B I 3 , III, Anl. 1
Notdienstverpflichtung	B III
Notstandsarbeiten	B I 2
Öffentl.-rechtl. Ausbildungsverhältnis	G IV , Anl. 5 A 4
Öffentliche Sicherheit und Ordnung	D I 3
Öffentlichkeit	D I 1
Personalrat	B I 1 i , III, C, H
Pflegeversicherung	F II 2
Polizeibehörde	D I 3 , I
Praktikanten	G II , Anl. 4, Anl. 5 A 2
Presse, Funk und Fernsehen	B I 1 b
Protestkundgebung	A II 3
Pfändungsgrenzen	F I 3
Räumlichkeiten	A II 4 , Anl. 5 A 1
Rentenversicherung	F II 3 , Anl. 5 B II 2
Richtlinien	A I

Sachverzeichnis

Sachbeschädigungen	A II 4, E, K
Sanktionen	A I
Satzung	A I
Schadensersatz	B III, D II, Anl. 5 A 1 b
Scheitern der Tarifverhandlungen	A II 2, 3
Schlichtungsabkommen	A II 2
Schlichtungskommission	A II 2
Schlichtungsverfahren	A II 2, 3
Schwarzes Brett	C
SGB III	D I 1 a, F II 4, Anl. 5 B II 3
Solidaritäts- und Sympathiearbeitskampf- maßnahmen	A II 4
Sollarbeitszeit	F I 2, Anl. 5 B I 2
Sonderausweise	B I 3, Anl. 4
Sonstige Betroffene	D I 4
Stechuhren	F I 2
Strafantrag	K, Anl. 5 A 1 b
Streikausschreitungen	E, I
Streikleitung	B III, I
Streikposten	F I 3, I, Anl. 5 B I 3
Strom- und Gasversorgung	F I 3, Anl. 5 B I 3
Telefonzentrale	B I 1 f, D III
Übergriffe	A II 4
Unfallversicherung	F II 5, Anl. 5 B II 4
Unterwertige Tätigkeiten	B III
Urabstimmung	B II, C, F I 2, Anl. 5 B I 3
Urlaub	F I 6 a, Anl. 5 B I 6
Urlaubsplanung	F I 6 a aa
Vermögenswirksame Leistungen	F I 2, Anl. 5 B I 2
Verpflichtung zum Notdienst	B III
Verpflichtungsschreiben	B I 3
Verkehrsmittel	F I 3, 7, Anl. 5 B I 3, 7
Warnstreik	A II 3
Wellenstreik	F I 2
Zeiterfassungsgeräte	F I 2
Zivildienst	G V
Zugangs-/Zufahrtswege	A II 4, Anh. 2.1
Zulieferer	B I 1 k, D I 4