

PRAXISLEITFADEN

zum Umgang mit „Warnstreiks“

basierend auf den Arbeitskampfrichtlinien von

GESAMT**METALL**
Die Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie

Inhalt

Vorbemerkung.....	4
A. Allgemeines: Friedenspflicht und Erscheinungsformen des Arbeitskampfes	5
I. Streikverbot während der Friedenspflicht.....	5
II. Erscheinungsformen des Arbeitskampfes	5
1. Streik.....	5
2. Aussperrung.....	7
B. Vorbereitung auf einen Arbeitskampf	8
I. Aufgabenverteilung innerhalb der Geschäftsleitung	8
II. Unterrichtung der Vorgesetzten	8
III. Sicherung der eingeschränkten Fortführung des Betriebes.....	8
IV. Vorbereitung des Notdienstes.....	9
C. Streiks ohne Urabstimmung (sog. Warnstreiks)	9
I. Erscheinungsformen des „Warnstreiks“	9
II. Rechtliche Hinweise	10
III. Streikaufrufe im Betrieb	11
IV. Sofortmaßnahmen des Arbeitgebers im Fall eines „Warnstreiks“	13
1. Bestellung eines Notdienstes	13
2. Unterrichtung der Vorgesetzten.....	13
3. Information der Belegschaft	13
4. Meldung an den Verband	13
5. Meldung an die Agentur für Arbeit.....	13
V. Weitere Maßnahmen des Arbeitgebers.....	13
1. Aussperrung.....	13
2. Umorganisation der Produktion	13
3. Streikbruchprämien	14
4. Einsatz von Zeitarbeitnehmern als sog. Streikbrecher.....	14
VI. Grenzen betriebsverfassungsrechtlicher Befugnisse	14
VII. Rechtliche Folgen eines sog. Warnstreiks	15
1. Vergütung	15
2. Nacharbeit – Mehrarbeitszuschläge	16
3. Leistungsentgelt.....	16
4. Feiertagsvergütung	16
5. Urlaub	17
VIII. Rechtsstellung besonderer Personenkreise.....	18
1. Arbeitswillige Arbeitnehmer.....	18
2. Arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmer	18

3.	Schwerbehinderte Arbeitnehmer	18
4.	Arbeitnehmerinnen mit Mutterschutz	19
5.	Leitende Angestellte.....	19
6.	Außertarifliche Angestellte	19
7.	Auszubildende, Umschüler und Praktikanten	19
8.	Zeitarbeiter	20
9.	Außerhalb des Betriebs tätige Arbeitnehmer (z.B. Homeoffice“).....	20
10.	Arbeitnehmer fremder Firmen im Betrieb.....	21
11.	Betriebsratsmitglieder.....	21
ANLAGEN		22

Stand: Februar 2025

Vorbemerkung

Die Betriebe stehen bei einem Arbeitskampf vor einer Vielzahl rechtlicher, wirtschaftlicher und organisatorischer Fragen. Zum großen Teil müssen diese Fragen sehr rasch entschieden werden.

Dieser Praxisleitfaden zum Umgang mit sog. „Warnstreiks“ soll den Betrieben Hilfen geben für die Vorbereitung auf sowie für das Verhalten bei Ausbruch und im Verlauf des Streiks. Sie enthalten Informationen und Empfehlungen zur Lösung der wichtigsten rechtlichen und praktischen Probleme, die vor und während eines „Warnstreiks“ auftreten.

Entsprechende Übersichten, Informationsblätter und Muster sind dem Leitfaden beigelegt. Für weitere Anliegen wenden Sie sich bitte an Ihren Arbeitgeberverband.

Praxishinweis: Der Leitfaden kann im Hinblick auf die unterschiedlichen Gegebenheiten der Betriebe und die Vielfalt möglicher Arbeitskampsituationen nicht vollständig sein. **Die Beratung durch den Verband bleibt unentbehrlich und wird daher im Leitfaden immer wieder angeraten.** Der Verband wird, soweit erforderlich, zusätzliche Informationen zur Verfügung stellen.

A. Allgemeines: Friedenspflicht und Erscheinungsformen des Arbeitskampfes

I. Streikverbot während der Friedenspflicht

Streikmaßnahmen während der Laufzeit eines Tarifvertrags sind **unzulässig** (tarifvertragliche Friedenspflicht). Die tarifvertragliche Friedenspflicht endet grundsätzlich mit Ablauf des gekündigten Tarifvertrags.

Die bloße **Ankündigung von Streiks** im Vorfeld der Tarifrunde verletzt nach geltender Rechtsprechung die Friedenspflicht nicht.

Wer an Streiks während der Friedenspflicht teilnimmt, verletzt seine arbeitsvertraglichen Pflichten. Dennoch sind Arbeitsniederlegungen während der Friedenspflicht, etwa zur Unterstützung von Protestkundgebungen, nicht auszuschließen.¹ Die Gewerkschaft pflegt sich allerdings nach außen von den Streiks zu distanzieren und sie als spontane Arbeitsniederlegung zu erklären, solange sie aufgrund der Friedenspflicht jeden Arbeitskampf zur Änderung des Tarifinhalts zu unterlassen hat (sog. **wilde Streiks**).

Auch Arbeitskampfmaßnahmen mit **einzelnen Streikforderungen**, die in einem noch laufenden Tarifvertrag abschließend geregelt sind oder in einem Tarifvertrag nicht regelbar sind, verstoßen gegen die Friedenspflicht. Sind bei einem Forderungskatalog nur einzelne Tarifforderungen unzulässig, infizieren sie nach der sog. „Rührei“-Theorie den gesamten Streik.² Damit ist ein Streik, dessen Kampfziel der Durchsetzung auch „nur“ einer nicht rechtmäßigen Tarifforderung dient, **insgesamt rechtswidrig**.³ Der Arbeitgeber hat bei unzulässigen (Teil-)Forderungen gegen die Gewerkschaft einen Anspruch auf **Unterlassung** der **gesamten** Streikmaßnahmen. Maßgeblich für den Inhalt der mit einem Streik verfolgten Ziele sind nach der Rechtsprechung des BAG die dem Arbeitgeber in Form des konkreten und von den legitimierten Gremien der Gewerkschaft getroffenen Streikbeschlusses übermittelten Tarifforderungen.⁴ Über die Unterlassung hinaus ist die Gewerkschaft dem Grunde nach zum Ersatz des durch den rechtswidrigen Streik entstandenen Schadens verpflichtet.⁵

Praxishinweis: Bei der Prüfung der Zulässigkeit einer Streikforderung sowie der Geltendmachung von Unterlassungs- oder Schadensersatzansprüchen wird die Beratung durch den Arbeitgeberverband dringend empfohlen.

II. Erscheinungsformen des Arbeitskampfes

In der Textil- und Bekleidungsindustrie werden etwaige Arbeitskämpfe in der Regel um den Abschluss von Verbandstarifverträgen geführt. Das übliche Kampfmittel der Arbeitnehmer ist der Streik, das in der Praxis kaum noch vorkommende Kampfmittel der Arbeitgeber die Aussperrung.

1. Streik

Der Streik ist die planmäßige gemeinschaftliche Arbeitsniederlegung mehrerer Arbeitnehmer mit dem Ziel, die Arbeitsbedingungen zu ändern.

¹ Vgl. etwa ArbG Berlin v. 27.06.2019 – 4 Ga 7529/19 zum Verstoß gegen die Friedenspflicht bei Streik gegen einen nicht (mehr) tarifgebundenen Arbeitgeber, aber einer Vereinbarung, die den Arbeitgeber so stellt, als wäre er Mitglied des Arbeitgeberverbands.

² BAG v. 26.07.2016 – 1 AZR 160/14 und v. 10.12.2002 – 1 AZR 96/02.

³ BAG v. 26.07.2016 – 1 AZR 160/14; ArbG Frankfurt a.M v. 25.03.2013 – 9 Ca 5558/12; ArbG Düsseldorf v. 19.11.2008 – 2 Ga 98/08; vgl. auch Willemsen/Mehrens, NZA 2013, 1400, 1402 und Steinau-Steinrück, NJW-Spezial 2016, 498.

⁴ BAG v. 24.04.2007 – 1 AZR 252/06; hierzu auch LAG Hessen v. 12.03.2024 – 10 GLa 229/24m.w.N.

⁵ BAG v. 26.07.2016 – 1 AZR 160/14 und v. 10.12.2002 – 1 AZR 96/02; Wiedow, GWR 2013, 236; Willemsen/Mehrens, NZA 2013, 1400, 1403; zum Ganzen auch Meyer, ZTR 2017, 210.

Praxishinweis: Zur Klärung der für Rechtsfolgen und Abwehrmaßnahmen bedeutsamen Frage nach der Rechtmäßigkeit eines Streiks sollte immer der Arbeitgeberverband eingeschaltet werden.

Die Zulässigkeit von Streiks als Mittel des Arbeitskampfes wird aus Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz (GG) abgeleitet. Das Streikrecht folgt aus dem Recht der Koalitionen (Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände) auf Abschluss von Tarifverträgen. Das Arbeitskampfrecht ist gesetzlich nicht normiert. Maßgeblich für die Bewertung der Zulässigkeit der Arbeitskampfmaßnahmen ist deshalb die vom Bundesarbeitsgericht (BAG) entwickelte Rechtsprechung.

Arbeitskampfmaßnahmen sind nur **rechtmäßig**, wenn

- sie von der zuständigen Gewerkschaft getragen oder übernommen werden;
- sie sich gegen einen tariffähigen Gegner richten (Arbeitgeberverband bei einem Flächentarifvertrag oder einzelne – auch nicht tarifgebundene – Arbeitgeber bei der Forderung der Gewerkschaft nach einem Firmen- oder Anerkennungstarifvertrag⁶);
- sie auf ein tariflich regelbares und rechtmäßiges Ziel gerichtet sind;
- sie nicht gegen die Friedenspflicht eines geltenden Tarifvertrages verstoßen;
- die friedlichen Einigungsmöglichkeiten erschöpft sind;
- sie dem von der höchstrichterlichen Rechtsprechung entwickelten Grundsatz der Verhältnismäßigkeit entsprechen.

Arbeitsniederlegungen ohne Zustimmung der Gewerkschaft sind als wilde Streiks rechtswidrig.

Nach Ablauf der Friedenspflicht nutzt die IG Metall bei Streikhandlungen unterschiedliche Eskalationsstufen:

Erste Stufe: Verhandlungsbegleitende „Warnstreiks“

Die IG Metall beginnt den Arbeitskampf regelmäßig mit als Kurzstreiks durchgeführten sog. Warnstreiks. Die zeitliche Dauer dieser Aktionen fällt – je nach Mobilisierung der Arbeitnehmer im jeweiligen Betrieb – erfahrungsgemäß sehr unterschiedlich aus. Sie kann von 30-minütigen Kundgebungen bis hin zum Bestreiken mehrerer aufeinanderfolgender Schichten reichen (vgl. zu sog. Tagesstreiks unter C.I.). Die IG Metall setzt sog. Warnstreiks ein, weil sie so zum frühestmöglichen Zeitpunkt und noch während laufender Verhandlungen Druck auf die Gegenseite ausüben kann, ohne die Streikkasse zu belasten. Denn in der Regel zahlt sie – mit Ausnahme von sog. Tages- oder 24-Stunden-Streiks – ihren streikenden Mitgliedern in dieser Phase keine Unterstützung.

Zweite Stufe: Scheiternserklärung und Urabstimmung

Nach erklärtem Scheitern der Tarifverhandlungen ruft die IG Metall in der Regel zur Urabstimmung auf. Dabei wird den Gewerkschaftsmitgliedern des betreffenden Tarifgebietes die Frage vorgelegt, ob sie bereit sind, zur Durchsetzung der von der Gewerkschaft gestellten Tarifforderungen die Arbeit einzustellen.

⁶ BAG v. 18.02.2003 – 1 AZR 142/02 zum Arbeitskampf gegen sog. Außenseiter.

Dritte Stufe: Streik nach Urabstimmung

Nach Durchführung der Urabstimmung beschließt die IG Metall in der Regel einen unbefristeten Streik, setzt den Zeitpunkt seines Beginnes fest und bestimmt die zu bestreikenden Betriebe oder Betriebsabteilungen. Diese Streiks erfordern einen entsprechenden Beschluss des Vorstandes der Gewerkschaft (§ 22 Nr. 2 der Satzung der IG Metall).

2. Aussperrung

Die Aussperrung ist die planmäßige Ausschließung mehrerer Arbeitnehmer von der Arbeit, die der Arbeitgeber anordnet, um bestimmte Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zu erreichen. Die Arbeitgeberverbände können Aussperrungen beschließen, um Gegendruck auf die Gewerkschaft auszuüben und den Arbeitskampf zu verkürzen. Nach der Rechtsprechung des BAG kommen Aussperrungen allenfalls in Form der Abwehraussperrung, also als defensive Reaktion auf Arbeitskampfmaßnahmen der Gewerkschaft infrage und sind rechtlich durch den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz stark limitiert.⁷

Praxishinweis: Sollten Arbeitgeber über eine Aussperrung nachdenken, ist im Vorfeld dringend die Konsultation des Arbeitgeberverbandes anzuraten.

Die Aussperrung wird in der Praxis kaum noch genutzt. Aussperrungen stellen die Solidarität der Unternehmen auf eine große Belastungsprobe, da sie sich freiwillig selbst schädigen.

⁷ BAG v. 10.06.1980 – 1 AZR 822/79 zur Abwehraussperrung.

B. Vorbereitung auf einen Arbeitskampf

Wenn erst kurz vor Ausbruch eines Streiks begonnen wird, den Betrieb auf einen Arbeitskampf vorzubereiten, besteht die Gefahr, planlos und überstürzt zu handeln. Den Betrieben ist daher grundsätzlich zu empfehlen, die Vorbereitung so langfristig wie möglich zu betreiben. Allerdings können nicht alle Maßnahmen schon auf lange Sicht bedacht werden. Vieles kann erst in Reaktion auf die eingetretene Kampfsituation erwogen und durchgeführt werden. Dabei ist auch die Länge der erwarteten Streikmaßnahmen zu berücksichtigen. Ein vergleichsweise kurzer „Warnstreik“ von nur wenigen Stunden erfordert in der Regel weniger Vorbereitungsmaßnahmen als ein unbefristeter Streik nach einer Urabstimmung.

I. Aufgabenverteilung innerhalb der Geschäftsleitung

Die besonderen Aufgaben, die bei einem Arbeitskampf auf die Geschäftsleitung zukommen, sollten unter den verantwortlichen Personen eindeutig aufgeteilt werden. Jeder Verantwortliche sollte einen Stellvertreter haben. Soweit ein solcher Organisationsplan für den Fall des Arbeitskampfes schon besteht, ist dringend anzuraten, ihn rechtzeitig vor dem Auslaufen der entsprechenden Tarifverträge zu überprüfen.

Die verantwortlichen Personen müssen auf ihre besonderen Aufgaben vorbereitet werden. Sie müssen wissen, wie sie sich beim Einsetzen von Streiks zu verhalten haben. Der Arbeitgeberverband steht für notwendige Informationen zur Verfügung.

Im Einzelnen sind vor allem folgende Verantwortlichkeiten zu regeln:

- Festlegung der Zuständigkeit, Durchführung und Beaufsichtigung von Notdienstarbeiten (vgl. im Einzelnen unter IV.);
- Konzept zur Sicherung der Betriebsanlagen (Bewachung, Werkschutz usw.);
- Berücksichtigung ausländischer Arbeitnehmer
- innerbetriebliche Information (Mitarbeiterbriefe, Unterrichtung der Vorgesetzten);
- Kontakt zu Behörden (Gemeindeverwaltung, Polizei);
- Verbindung zum Arbeitgeberverband;
- rechtzeitige Information von Lieferanten und Kunden.

Weitere Einzelheiten sind der Übersicht in **Anlage 1** zu entnehmen.

II. Unterrichtung der Vorgesetzten

Die betrieblichen Vorgesetzten sind auf ihre Aufgaben vorzubereiten. Die Information in der **Anlage 2** kann dabei behilflich sein. Sie stellt eine Empfehlung dar und sollte an die im jeweiligen Betrieb vorhandenen Verhältnisse und Gepflogenheiten angepasst werden. Auch kann es sich sehr empfehlen, den Inhalt in einer Besprechung der Führungskräfte zu erörtern und die Unterlage dann zu verteilen.

III. Sicherung der eingeschränkten Fortführung des Betriebes

Für den Fall eines Teilstreiks ist die Aufstellung eines Planes zur Fortführung des Betriebes oder einzelner Betriebsteile zu empfehlen.

IV. Vorbereitung des Notdienstes

Notdienstarbeiten sind Arbeiten, die

- im öffentlichen Interesse erforderlich sind, z. B. zur Sicherung gefährlicher Betriebsanlagen wie Hochdruckanlagen.
- zur Erhaltung des Betriebes und des Unternehmens notwendig sind, z. B. zur Erhaltung der Betriebsanlagen wie Maschinen, Apparate, Gebäude usw. einschließlich der Arbeiten zur Sicherung der Notdienstarbeit.⁸ Sie sollen sicherstellen, dass die Arbeit nach Beendigung des Arbeitskampfes an der Stelle wieder aufgenommen werden kann, an der sie bei Beginn des Arbeitskampfes unterbrochen worden ist.
- zur Wahrung des kaufmännischen guten Rufs nach außen erforderlich sind, um Verbindungen mit Kunden, Behörden und allen wichtigen außerbetrieblichen Stellen aufrechtzuerhalten.

Praxishinweis: Für die Durchführung des Notdienstes ist so rechtzeitig ein Plan aufzustellen, dass die Arbeiten sofort bei Ausbruch eines Streiks aufgenommen werden können. Den Verantwortlichen muss klar sein, was im Betrieb als Notdienstarbeit anzusehen ist. Beispiele für eine Notdienstplanung können Sie **Anlage 3** entnehmen. Beigefügt sind zudem das Muster eines Notdienstausweises sowie eine Notdienstbestellung.

C. Streiks ohne Urabstimmung (sog. Warnstreiks)

I. Erscheinungsformen des „Warnstreiks“

Merkmal „klassischer“ Warnstreikaktionen ist, dass die Arbeit im Betrieb für kürzere Zeit unterbleibt. Eine Streikteilnahme setzt nicht voraus, dass die Arbeitnehmer während der Arbeitsniederlegung an einer gewerkschaftlichen Kundgebung teilnehmen. Die Arbeitsniederlegung als solche stellt den Streik dar und nicht das Verhalten während der Arbeitsniederlegung.

„Warnstreiks“ der IG Metall sind heute langfristig geplant, zentral gesteuert, flächendeckend und werden gezielt als Mittel der Drohung eingesetzt. Die Warnfunktion rückt weitgehend in den Hintergrund. Durch übermäßige Eingriffe in die Produktionsabläufe, z. B. durch erhebliche zeitliche Ausweitung von Warnstreiks, werden die Grenzen einer Warnfunktion deutlich überschritten.

Das Arbeitskampfkonzept⁹ der IG Metall sieht grundsätzlich drei Stufen vor, wobei die Möglichkeit sog. „24-stündiger Tagesstreiks“ die zweite Stufe darstellt. Die IG Metall hat dieses Streikkonzept mit seiner dreistufigen Differenzierung in der Metall- und Elektroindustrie erstmals in der Tarifrunde 2018 bundesweit zum Einsatz gebracht. Die Tagesstreiks wurden zentral vom Vorstand der IG Metall beschlossen und in einem „betrieblichen Beteiligungsprozess“ von den Mitgliedern legitimiert. Zudem wurde für die Teilnahme an Tagesstreiks eine Streikunterstützung gewährt, die sich am Mitgliedsbeitrag orientiert. Auch in der Tarifrunde 2021 wurden in der Metall- und Elektroindustrie Tagesstreiks eingesetzt, insbesondere bei den Arbeitskämpfen im Zusammenhang mit der Arbeitszeitangleichung im Osten. In den Tarifrunden 2022 und 2024 in der Metall- und Elektroindustrie verzichtete die IG Metall hingegen auf die Durchführung von Tagesstreiks.

⁸ BAG v. 30.03.1982 – 1 AZR 265/80.

⁹ Beschluss des 23. Gewerkschaftstages im Oktober 2015.

II. Rechtliche Hinweise

Grundsätzlich gilt: Jeder Streik – ob „kurzer“ Warnstreik, Schicht- oder Tagesstreik – wird vom BAG **als echter Erzwingungsstreik** bewertet und ist dem unbefristeten Streik nach einer Urabstimmung **rechtlich gleichgestellt**. Die frühere rechtliche Privilegierung von sog. Warn- oder Kurzstreiks wurde vom BAG aufgegeben.¹⁰ Danach gilt heute für die Zulässigkeit von **allen** Streikmaßnahmen Folgendes:

- Die **Friedenspflicht** muss **abgelaufen** sein.
- Der **Streik** muss sich gegen einen tariffähigen Gegner richten (Arbeitgeberverband bei einem Verbandstarifvertrag oder einzelne – auch nicht tarifgebundene – Arbeitgeber bei der Forderung der Gewerkschaft nach einem Firmen oder Anerkennungstarifvertrag).¹¹
- Der Streik muss offen von der **Gewerkschaft getragen** werden. Hierfür bedarf es einer entsprechenden Erklärung der satzungsgemäß zuständigen Gremien der Gewerkschaft, die für die Gegenseite erkennbar ist. Die Arbeitgeberseite muss die entsprechenden Informationen zur Kenntnis nehmen können.¹² Im Regelfall reicht dazu aus, dass der gewerkschaftliche Streikaufruf mit Flugblättern im Betrieb verteilt wird.¹³ Nach der Satzung der IG Metall (§ 22 Nr. 1) können Bezirksleitungen und Ortsvorstände vom Vorstand ermächtigt werden, zu „Warnstreiks“ aufzurufen.
- Der Streik muss auf ein tariflich **regelbares** und **rechtmäßiges Ziel** gerichtet sein.
- Die Möglichkeiten friedlicher Verständigung müssen ausgeschöpft sein, d. h. der Arbeitskampf muss das letzte mögliche Mittel sein (**Ultima-ratio-Grundsatz**).
- Wann dieser Zeitpunkt gegeben ist, kann nach der Auffassung des BAG jede Tarifvertragspartei selbst entscheiden. Erforderlich ist danach nur, dass zuvor Forderungen für den Inhalt des abzuschließenden Tarifvertrags erhoben worden sind. Es genügt, dass der Standpunkt der Gegenseite „zur Kenntnis genommen worden ist“. Ein Verhandeln über das Angebot der Gegenseite ist nicht erforderlich.¹⁴
- Auch eine ausdrückliche Erklärung des Scheiterns hält das BAG nicht (mehr) für geboten; es genügt eine schlüssige Erklärung des Scheiterns, die auch in der Einleitung von Arbeitskampfmaßnahmen liegen kann.¹⁵
- Die Grenze der **Verhältnismäßigkeit** muss gewahrt sein. Auch der sog. Warnstreik unterliegt als normaler Erzwingungsstreik dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz (Übermaßverbot). Entscheidend ist stets eine Einzelfallprüfung der Gerichte. Das Kampfmittel muss zur Erreichung eines rechtmäßigen Kampfziels geeignet und erforderlich sein und bezogen auf das Kampfziel angemessen (proportional) eingesetzt werden.¹⁶

¹⁰ BAG v. 21.06.1988 – 1 AZR 651/86.

¹¹ BAG v. 18.02.2003 – 1 AZR 142/02 zum Arbeitskampf gegen Außenseiter; beachte jedoch LAG Baden-Württemberg v. 20.02.2019 – 4 Sa 40/18 zur Ausnahme bei einem Streik gegen einen Dritten, der Hauptgesellschafter des Arbeitgebers ist, unter Hinweis auf Art. 6 Nr. 4 ESC.

¹² Hierzu Burkhard-Pötter, NJW-Spezial 2013, 370.

¹³ BAG v. 31.10.1995 – 1 AZR 217/95.

¹⁴ BAG v. 21.06.1988 – 1 AZR 651/86.

¹⁵ BAG v. 21.06.1988 – 1 AZR 651/86.

¹⁶ BAG v. 22.09.2009 – 1 AZR 972/08; Litschen, NZA-RR 2015, 59.

Die äußerste Grenze für einen Streik ist das sog. Verbot existenzvernichtender Arbeitskämpfe sowie das Gebot, Notstands- und Erhaltungsarbeiten zuzulassen.¹⁷ Diese Grenzen kommen bei kürzeren Streiks allerdings nur in seltenen Extremfällen zum Tragen.

III. Streikaufrufe im Betrieb

Für Streikaufrufe im Betrieb gelten die folgenden Grundsätze:

- Der Arbeitgeber kann betriebsfremden **Gewerkschaftsfunktionären** aufgrund seines Hausrechts den Zutritt zum Betrieb verweigern, wenn sie (Warn-)Streikmaßnahmen organisieren, z. B. Streikaufrufe verteilen oder Ansprachen vor der Belegschaft halten.¹⁸
- **Betriebsratsmitglieder** sind in ihrer Funktion als Betriebsrat ebenfalls nicht berechtigt, zum Streik aufzurufen oder während ihrer Arbeits- oder Freistellungszeit Unterschriften zu sammeln, Flugblätter oder Protestschreiben zum Verlauf der Tarifverhandlungen zu verfassen oder zu verteilen. Nach § 74 Abs. 2 BetrVG sind Maßnahmen des Arbeitskampfes zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat unzulässig.
- Ebenso wenig dürfen **Arbeitnehmer** im Betrieb zum Streik aufrufen oder gar Streikaufrufe verteilen. Als zulässig sieht es das BAG aber an, dass gewerkschaftsangehörige Arbeitnehmer in persönlichen Gesprächen in Pausen und außerhalb des Betriebsgeländes mündlich oder schriftlich auf Arbeitskollegen einwirken.¹⁹ Dies gilt insbesondere auch für **gewerkschaftliche Vertrauensleute**.
- Nach teilweise vertretener Auffassung soll die Ansprache von Arbeitnehmern auf dem **Betriebsparkplatz** und somit auch innerhalb des Betriebsgeländes zulässig sein.²⁰ Dies soll ausnahmsweise dann gelten, wenn das Recht der Gewerkschaft auf Ausübung ihrer Arbeitskampfmaßnahme faktisch leerliefe. Das ist allenfalls in Einzelfällen denkbar, in denen **keine anderen Mobilisierungsmöglichkeiten** bestehen, die Gewerkschaft also angesichts der örtlichen Verhältnisse mit der Belegschaft nur auf dem Parkplatz kommunizieren und arbeitswillige Mitarbeiter zur Teilnahme an dem Arbeitskampf auffordern kann und die betriebliche Tätigkeit durch die Aktion nicht beeinträchtigt wird. In solchen Fällen muss der Arbeitgeber nach Ansicht des BAG eine **zeitlich und örtlich beschränkte** Inanspruchnahme geringer Flächen des Firmenparkplatzes dulden, sofern die betriebliche Tätigkeit durch die Aktion nicht beeinträchtigt wird.²¹ Als mögliche unzulässige Beeinträchtigung nennt das BAG Fälle, in denen Parkmöglichkeiten signifikant verengt werden oder Mitarbeiter – auch faktisch – davon abgehalten werden, ihre Kraftfahrzeuge zu parken. Gleiches gilt für eine Behinderung des Zugangs zum Personaleingang oder die Ein- und Zufahrt zum und vom Parkplatz.²²
- Im Übrigen muss der Arbeitgeber die Inanspruchnahme seines Besitztums zum Zwecke der Herbeiführung von Betriebsablaufstörungen auch im Rahmen einer Tarifauseinandersetzung nicht dulden.²³ Der Arbeitgeber ist daher auch nicht verpflichtet, die Nutzung eines für dienstliche Zwecke eingerichteten **E-Mail-Accounts** durch die bei ihm beschäftigten Arbeitnehmer **zu Zwecken des Arbeitskampfes zu**

¹⁷ BAG v. 21.04.1971 – GS 1/68.

¹⁸ LAG Bremen v. 14.01.1983 – 1 Sa 117/82, 1 Sa 235/82; LAG Hamm v. 23.04.1997 – 18 Sa 164/97.

¹⁹ BAG v. 15.10.2013 – 1 ABR 31/12.

²⁰ LAG Baden-Württemberg v. 24.02.2016 – 2 SaGa 1/15; dagegen zutreffend Otto, Arbeitskampf- und Schlichtungsrecht, § 12 Rn. 5.

²¹ So BAG v. 20.11.2018 – 1 AZR 189/17 und 1 AZR 12/17, BVerfG v. 09.07.2020 – 1 BvR 719/19, 1 BvR 720/19 (Nichtannahmebeschluss).

²² So die Beispiele des BAG v. 20.11.2018 – 1 AZR 189/17.

²³ BAG v. 22.09.2009 – 1 AZR 972/08.

dulden.²⁴ Diese Beschränkung gilt einerseits für Aufrufe im Betrieb selbst, etwa durch **gewerkschaftliche Vertrauensleute** sowie im Betrieb beschäftigte Gewerkschaftsmitglieder. Zugleich gilt sie auch für gewerkschaftliche Aufrufe „**von außen**“, da diese im Rahmen eines Arbeitskampfes gerade nicht mit gewerkschaftlicher Mitgliederwerbung vergleichbar seien.²⁵

- Haben die Arbeitnehmer nicht in die Weitergabe ihrer dienstlichen E-Mail-Adressen und deren Nutzung durch die Gewerkschaft eingewilligt, stellt dies zusätzlich einen **datenschutzrechtlichen Verstoß** dar. Darüber hinaus können Rechte auf negative Koalitionsfreiheit (Art. 9 Abs.3 GG) und das Recht auf informationelle Selbstbestimmung (Art. 2 Abs.1 i. V. m. Art 1 GG) berührt sein.²⁶ Hierfür spricht auch die aktuelle Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, wonach ein Arbeitgeber nicht verpflichtet ist, der für ihn tarifzuständigen Gewerkschaft die dienstlichen E-Mail-Adressen seiner – bereits vorhandenen und neu hinzukommenden – Arbeitnehmer zum Zweck der Mitgliederwerbung mitzuteilen.²⁷ Dies wird wohl auch für den Arbeitskampf gelten.
- Schranken gelten ebenfalls für – im Regelfall gewerkschaftlich organisierte – **Betriebsräte**. Handelt es sich um ein Sachmittel des Arbeitgebers i. S. v. § 40 Abs. 2 BetrVG, darf der Betriebsrat dieses nur für Betriebsratsarbeit nutzen. Hierzu zählt nach zutreffender Auffassung des BAG gerade **nicht** die Versendung von Streikaufrufen einer Gewerkschaft. Da hiermit die Mitarbeiter zu Arbeitsniederlegungen mobilisiert werden sollen, handelt es sich um Maßnahmen des Arbeitskampfes. Solche sind jedoch nach dem **Neutralitätsgebot** des § 74 Abs. 2 BetrVG gegenüber dem Arbeitgeber unzulässig.²⁸
- Gleiches gilt u. E. auch für die **Nutzung von internetbasierten Diensten** (Teams, Webex, Facebook, WhatsApp etc.), sofern diese Dienste über Kommunikationsmittel (Smartphone, iPad, Notebook etc.) genutzt werden, die der Arbeitgeber den Arbeitnehmern zu dienstlichen Zwecken zur Verfügung stellt. Damit ist auch die Nutzung betrieblicher Kommunikationsmittel für **virtuelle Streikformate untersagt**. Was nach höchstrichterlicher Rechtsprechung bereits für den Aufruf zum Streik gilt, muss erst recht für den ggf. virtuellen Streik als solchen gelten. Die Arbeitnehmer müssen daher für eine Teilnahme an derartigen Formaten auf ihre **eigene technische Infrastruktur zurückgreifen**. Diese Rechtsauffassung ist selbst in der gewerkschaftsnahen Literatur unbestritten.²⁹
- Ausgehend von diesen Grundsätzen des BAG dürfen auch Plakate mit Streikaufrufen im Betrieb nicht ausgehängt werden. Der Arbeitgeber kann die Aushänge im Wege der Selbsthilfe entfernen, wenn der Anbringer nicht zu ermitteln ist oder eine Abnahme verweigert. Einzelne Gerichte vertreten allerdings die Auffassung, dass der Arbeitgeber auf dem Rechtsweg vorgehen müsse. Das kann aber zumindest dann nicht in Betracht kommen, wenn der Arbeitgeber nicht feststellen kann, wer das Plakat aufgehängt hat.

²⁴ BAG v. 15.10.2013 – 1 ABR 31/12.

²⁵ BAG v. 15.10.2013 – 1 ABR 31/12.

²⁶ Göpfert/Stöckert, NZA 2021, 1209, 1212 f.; a. A. Hjort/Mamerow, NZA 2021, 1758, wonach mangels Datenverarbeitung im Beschäftigungskontext kein Verstoß vorliegen soll.

²⁷ BAG v. 28.01.2025 – 1 AZR 33/24.

²⁸ BAG v. 15.10.2013 – 1 ABR 31/12.

²⁹ Däubler, Arbeitskampfrecht, 4. Aufl., § 16 Rn. 4.

IV. Sofortmaßnahmen des Arbeitgebers im Fall eines „Warnstreiks“

1. Bestellung eines Notdienstes³⁰

Bei „Warnstreiks“ mit einer voraussichtlich kürzeren Dauer werden Notdienstarbeiten nicht oder nicht im selben Ausmaß durchzuführen sein wie bei länger andauernden Streiks (vgl. **Anlage 3**).

2. Unterrichtung der Vorgesetzten

Spätestens jetzt sind die betrieblichen Vorgesetzten über ihre Aufgaben eingehend zu unterrichten (vgl. **Anlage 2**).

3. Information der Belegschaft

Die Belegschaft kann über die rechtlichen Grenzen von Arbeitskampfmaßnahmen informiert werden. Ein entsprechendes Muster finden Sie in **Anlage 4**.

Ihr Arbeitgeberverband wird Ihnen zudem die entsprechenden Kommunikationsformate zur Information der Belegschaften über die Argumente der Arbeitgeberseite, wie z. B. die Aushänge, zur Verfügung stellen.

4. Meldung an den Verband

Der Verband ist durch den Betrieb sofort über jede Streikaktion zu informieren. Hierfür wird Ihnen von Ihrem Verband rechtzeitig ein Formular zur Verfügung gestellt.

5. Meldung an die Agentur für Arbeit

Nach § 320 Abs. 5 SGB III ist der Arbeitgeber bei Ausbruch und auch bei Beendigung des Arbeitskampfes verpflichtet, der für den Betrieb zuständigen Agentur für Arbeit schriftlich Anzeige zu erstatten. Das gilt auch für Warnstreiks. Ein Vordruck ist bei den Agenturen für Arbeit erhältlich oder im Internet abrufbar unter: <https://bit.ly/2TzEORy>.

V. Weitere Maßnahmen des Arbeitgebers

1. Aussperrung

Die Aussperrung dürfte bei verhältnismäßig kurzen Streiks kaum als Abwehrmaßnahme geeignet sein.

2. Umorganisation der Produktion

Will der Arbeitgeber nach Streikbeginn den Betrieb so weit wie möglich aufrechterhalten, können arbeitswilligen Arbeitnehmern hierzu auch andere als die vertraglich vereinbarten Arbeiten übertragen werden, soweit sie zumutbar sind.

Der Betriebsrat hat kein Mitbestimmungsrecht bei Maßnahmen, mit denen den Folgen eines Streiks begegnet werden soll. Ebenso entfällt das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats des abgebenden Betriebs, wenn Arbeitnehmer aus einem nicht bestreikten Betrieb in einen vom Arbeitskampf betroffenen Betrieb desselben Arbeitgebers versetzt werden, um die Streikfolgen zu begrenzen.

³⁰ Dazu ausführlich: Korinth, ArbRB 2022, 54ff; Grimm/Vitt, DB 2023, 388 ff.

3. Streikbruchprämien

Die Gewährung eines finanziellen Anreizes durch den Arbeitgeber, um Arbeitnehmer während des Arbeitskampfes zur Arbeitsaufnahme zu bewegen und die Auswirkungen des Streiks auf den Betrieb zu mindern, ist nach der Rechtsprechung des BAG eine zulässige Maßnahme im Arbeitskampf.³¹

Praxishinweis: Bislang wurden allerdings in der Textil- und Bekleidungsindustrie regelmäßig **sog. Maßregelungsverbote** zwischen den Tarifvertragsparteien vereinbart. Die Zahlung von Streikbruchprämien scheidet daher wegen der damit einhergehenden nachträglichen finanziellen Belastung der Unternehmen grundsätzlich aus. Der Arbeitgeber müsste nach einem Tarifabschluss auch an die streikenden Arbeitnehmer die Prämie nachzahlen.

4. Einsatz von Zeitarbeitnehmern als sog. Streikbrecher

a) Tarifliches Einsatzverbot

Seit 2013 gilt in der Zeitarbeitsbranche ein tarifliches Einsatzverbot für Zeitarbeitskräfte. Gemäß § 17.1 MTV BAP Zeitarbeit (= § 12 MTV iGZ) dürfen Zeitarbeitnehmer im Umfang des Streikaufrufs einer DGB-Gewerkschaft im Betrieb nicht eingesetzt werden. Nach dem Verständnis der Tarifpartner gilt die Regelung auch für Warnstreiks.

Praxishinweis: Bei einem Einsatz von Zeitarbeitskräften während eines Streiks bzw. bei einem drohenden Abzug aller Zeitarbeitskräfte aus dem Betrieb trotz nur begrenzter Streikmaßnahmen wird eine Beratung durch den Arbeitgeberverband empfohlen.

b) Gesetzliches Streikeinsatzverbot

Seit dem 1. April 2017, dem Inkrafttreten der Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes, ist es zudem untersagt, dass der Entleiher den Leiharbeiter tätig werden lässt, wenn sein Betrieb unmittelbar durch einen Arbeitskampf betroffen ist. Die Regelung enthält eine Ausnahme: In Fällen, in denen der Einsatzbetrieb sicherstellt, dass Zeitarbeitnehmer keine Tätigkeiten von Arbeitnehmern übernehmen, die sich im Arbeitskampf befinden, oder von solchen Arbeitnehmern, die auf bestreikten Arbeitsplätzen zur Vertretung eingesetzt werden, ist deren Einsatz zulässig.

Faktisch ist diese offenere gesetzliche Regelung aufgrund der unter a) genannten tariflichen Regelung bisher nur von untergeordneter Bedeutung. Das tarifgebundene Zeitarbeitsunternehmen wird das tarifliche Einsatzverbot im Regelfall beachten, womit die Regelung auch unmittelbare Auswirkungen auf den Einsatzbetrieb haben wird.

VI. Grenzen betriebsverfassungsrechtlicher Befugnisse

Das Betriebsratsamt bleibt während des Streiks grundsätzlich bestehen. Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte können vom Betriebsrat in diesem Zeitraum aber nur insoweit ausgeübt werden, als dadurch die Stellung des Arbeitgebers im Arbeitskampf nicht beeinflusst wird.³²

³¹ Grundlegend BAG v. 13.07.1993 – 1 AZR 676/92; zuletzt BAG v. 14.08.2018 – 1 AZR 287/17, vgl. auch LAG Berlin-Brandenburg v. 29.07.2016 – 2 Sa 787/16; LAG Niedersachsen v. 18.05.2017 – 7 Sa 815/16.

³² BAG v. 10.12.2002 – 1 ABR 7/02.

VII. Rechtliche Folgen eines sog. Warnstreiks

1. Vergütung

a) Grundsatz

Für die durch Teilnahme am Streik ausgefallene Arbeitszeit muss **kein Arbeitsentgelt** gezahlt werden. Eine für den Arbeitnehmer finanziell folgenlose Streikteilnahme unterstützt die Streikstärke und die Streikbereitschaft der Gewerkschaft. Nehmen Auszubildende am Streik teil, ist auch bei ihnen ein Abzug von der Vergütung vorzunehmen.

Praxishinweis: Es ist wichtig, dass möglichst für jeden einzelnen streikbeteiligten Arbeitnehmer die ausgefallene Arbeitszeit festgehalten wird. Vorgesetzte sollten zur Kontrolle des Streikvorgangs eingesetzt werden, um die entsprechenden Streikzeiten manuell zu erfassen. Es kann nicht davon ausgegangen werden, dass die Arbeitnehmer für die Streikteilnahme die Zeiterfassung bedienen und diese dann im Nachgang für alle Streikteilnehmer ausgewertet werden kann.

b) Arbeitszeitkonten

Oftmals schlagen Betriebsräte vor, dass die ausfallende Zeit lediglich auf Arbeitszeitkonten „verbucht“ wird, in der Hoffnung, dass eine Entgeltkürzung nicht erfolgt. In diesem Fall wird das Zeitkonto lediglich mit der streikbedingt ausgefallenen Arbeitszeit belastet.

Es steht dem Arbeitgeber grundsätzlich frei, ob er mit einer solchen Vorgehensweise einverstanden ist oder nicht. Der Vorteil einer Entgeltkürzung ist, dass der Arbeitnehmer unmittelbar die Konsequenzen seiner Streikteilnahme „spürt“. Hierdurch kann der Personenkreis, der sich an der Arbeitsniederlegung beteiligt, potentiell geringer ausfallen. Dies gilt insbesondere in der Warnstreikphase, in der die IG Metall bisher keine Streikunterstützung gewährt.

Praxishinweis: Die Entscheidung für oder gegen eine Entgeltkürzung hat Auswirkungen auf etwaige Unterstützungsleistungen der Arbeitgeberverbände. Eine Beratung durch den Verband wird daher empfohlen. Wird die Zeit der Arbeitsniederlegung auf einem Zeitkonto erfasst und soll eine Entgeltkürzung erfolgen, muss die Sollzeit am betroffenen Tag um die Dauer der ausgestempelten Zeit reduziert werden, da nur dann die Abrechnungsprogramme die Entgeltkürzung umsetzen.

c) Sonderfall: Inanspruchnahme von Gleitzeitregelungen

Grundsätzlich gilt: Nach der Rechtsprechung des BAG ist für Ausfallzeiten infolge der Teilnahme an einem Streik das Arbeitsentgelt zu kürzen. Hiervon zu unterscheiden ist die Frage, wann im Falle einer Gleitzeitregelung noch von einer „echten“ Streikteilnahme des Arbeitnehmers ausgegangen werden darf.

Nach Auffassung des BAG soll eine Streikteilnahme im Rechtssinne nicht gegeben sein, wenn der Arbeitnehmer sich im Rahmen einer Gleitzeitregelung in **zulässiger** Weise aus dem betrieblichen Zeiterfassungssystem abmeldet, auch wenn er anschließend an einer Streikkundgebung teilnimmt.³³ „Streiken“ während der Freizeit sei keine Streikteilnahme. Dementsprechend verringere sich auch der **Entgeltanspruch nicht**.

³³ BAG v. 26.07.2005 – 1 AZR 133/04; bestätigt durch BAG v. 17.07.2012 – 1 AZR 563/11 und BAG v. 14.05.2013 – 1 AZR 178/12.

In vielen Fällen aber hat der Arbeitnehmer aufgrund der betrieblichen Gleitzeitregelung grundsätzlich keine Möglichkeit, während der Schicht auszustempeln (**Kernzeitverstoß**). Stempelt der Arbeitnehmer dennoch für die Streikteilnahme aus, handelt es sich hierbei um einen Fall der „echten“ Streikteilnahme. Es gelten die eingangs dargelegten Grundsätze. Das Entgelt kann ohne Weiteres gekürzt werden.

Praxishinweis: In der Praxis kommt es häufig auch vor, dass sich Arbeitgeber, Betriebsrat und Arbeitnehmer ausdrücklich oder stillschweigend darauf verständigen, dass eine Verbuchung auch von Ausfallzeiten innerhalb der Kernzeit auf dem Zeitkonto erfolgt. Es steht dem Arbeitgeber grundsätzlich frei, ob er mit einer solchen Vorgehensweise einverstanden ist oder nicht. Eine Beratung durch den Verband wird daher empfohlen.

d) Arbeitswillige

Ist die Beschäftigung **Arbeitswilliger** nicht möglich oder wirtschaftlich nicht zumutbar, entfällt auch für sie die Verpflichtung zur Zahlung des Arbeitsentgelts (sog. Arbeitskampsrisiko).³⁴ Ein solcher Fall ist auch dann gegeben, wenn arbeitswillige Arbeitnehmer von Streikposten gewaltsam am Betreten des Betriebsgeländes gehindert werden.³⁵ Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, im Interesse der Arbeitswilligen den Zugang zum Betrieb durch gerichtliche oder sonstige Maßnahmen zu erzwingen.

Die Vergütungspflicht entfällt auch, wenn die Arbeitswilligen aufgrund eines Verbandsbeschlusses ausgesperrt werden. In der Praxis sind Aussperrungen bisher während der sog. Warnstreikphase sehr selten durchgeführt worden.

Praxishinweis: Falls einzelne Arbeitswillige streikbedingt nicht mehr beschäftigt werden können, muss Vorsorge getroffen werden, dass die Unmöglichkeit oder Unzumutbarkeit der Weiterarbeit im Einzelnen dargelegt und bewiesen werden kann. Nur so kann sich der Arbeitgeber später gegen ungerechtfertigte Entgeltforderungen arbeitswilliger Arbeitnehmer wirksam verteidigen. Die zuständigen Führungskräfte sind daher rechtzeitig dazu anzuhalten, Aufzeichnungen zu machen und alle aussagefähigen Unterlagen aufzubewahren.

2. Nacharbeit – Mehrarbeitszuschläge

Arbeitnehmer, die an einem Streik teilnehmen, haben **keinen** Anspruch gegen den Arbeitgeber, die ausgefallene Arbeitszeit durch Nacharbeit auszugleichen.

3. Leistungsentgelt

Eine Kürzung des in der geleisteten Arbeitszeit erzielten Leistungsentgelts wegen der Teilnahme am Streik ist rechtlich nicht zu begründen.

4. Feiertagsvergütung

Während des Arbeitskampfes haben streikende oder ausgesperrte Arbeitnehmer grundsätzlich keinen Anspruch gemäß § 2 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) auf Feiertagsbezahlung. Ein Anspruch besteht aber dann, wenn der Arbeitskampf unmittelbar vor dem gesetzlichen Feiertag endet oder sich unmittelbar an den Feiertag anschließt.³⁶ Dies gilt nicht, wenn die Gewerkschaft einen bereits

³⁴ BAG v. 11.07.1995 – 1 AZR 63/95 und 1 AZR 161/95. BAG v. 12.11.1996 - 1 AZR 364/96; BAG v. 17.02.1998 – 1 AZR 386/97.

³⁵ BAG v. 11.07.1995 – 1 AZR 63/95 und 1 AZR 161/95.

³⁶ BAG v. 31.05.1988 – 1 AZR 589/86.

begonnenen Streik lediglich an dem gesetzlichen Feiertag „aussetzt“.³⁷ Auch muss die Gewerkschaft im Konflikt um einen Verbandstarifvertrag die Beendigung des Streiks zumindest dem Arbeitgeberverband vor dem Feiertag mitgeteilt haben.³⁸

Feiertage während des Arbeitskampfes sind auch dann zu vergüten, wenn sie mit bewilligtem Urlaub des Arbeitnehmers zusammenfallen.³⁹ Dies gilt nicht für Feiertage, die dem Urlaub unmittelbar vorausgehen oder sich ihm unmittelbar anschließen.⁴⁰

5. Urlaub

Grundsätzlich zählen sowohl Streik- als auch Aussperrungstage nicht als Urlaubstage und können somit nicht auf den Jahresurlaub angerechnet werden. Wird der Streik nicht durch eine Aussperrung beantwortet, können Urlaubswünsche arbeitswilliger Arbeitnehmer erfüllt werden, wenn sie mit dem betrieblichen Urlaubsplan in Einklang stehen und dringende betriebliche Belange oder vorrangige Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer nicht entgegenstehen. Wenn der Arbeitnehmer seine Arbeit bereits streikbedingt niedergelegt hat, kann er seinen Urlaubsanspruch nur wirksam geltend machen, wenn er sich zumindest vorübergehend zur Wiederaufnahme der Arbeit bereit erklärt.⁴¹ Das bloße Stellen eines Urlaubsantrags reicht dafür nicht aus.⁴² Befinden sich aber Arbeitnehmer beim Ausbruch eines Streiks oder bei Erklärung einer Aussperrung bereits im Urlaub, muss dieser weiter gewährt werden; ebenso ist in diesem Zeitpunkt bereits bewilligter Urlaub grundsätzlich zu gewähren.⁴³

Höchstrichterlich nicht geklärt ist die Frage, ob ein Arbeitnehmer, der sich bereits im Urlaub befindet, **während des Urlaubs streiken** kann, wenn er dies möchte. Ob ein Arbeitnehmer während seines Urlaubs streiken kann, wird im Zusammenhang mit der Frage diskutiert, ob ein Arbeitnehmer seinen Urlaub **einseitig** zur Streikteilnahme beenden kann.⁴⁴ Nur wenn letzteres der Fall ist, soll eine Streikteilnahme möglich sein. Während auf der einen Seite der Arbeitgeber nicht berechtigt ist, den Arbeitnehmer, der seinen Urlaub bereits angetreten hat, einseitig wieder in den Betrieb zu beordern, ist auf der anderen Seite umstritten, ob Arbeitnehmer, den Zeitpunkt eines bereits gewährten Urlaubs nachträglich verändern können, um sich an einem Streik zu beteiligen, der zeitlich mit dem Urlaubstag zusammenfällt. Das BAG hat diese Frage bislang offengelassen. Die Literatur ist uneinheitlich und spricht sich teilweise für⁴⁵ und wohl überwiegend gegen⁴⁶ ein einseitiges Widerrufsrecht aus. Grundsätzlich gilt jedoch: Ein einseitiges Widerrufsrecht ist dem Urlaubsrecht grundsätzlich fremd. Hat der Arbeitgeber in Übereinstimmung mit dem Urlaubswunsch des Arbeitnehmers den Urlaub gewährt, kann dieser nur einvernehmlich geändert werden. Das Risiko eines urlaubsstörenden Ereignisses trägt der Arbeitnehmer. Nichts anderes kann während eines Arbeitskampfes gelten.⁴⁷

³⁷ BAG v. 01.03.1995 – 1 AZR 786/94.

³⁸ BAG v. 23.10.1996 – 1 AZR 269/96.

³⁹ BAG v. 31.05.1988 – 1 AZR 589/86.

⁴⁰ BAG v. 31.05.1988 – 1 AZR 589/86.

⁴¹ BAG v. 24.09.1996 – 2 AZR 364/95.

⁴² LAG Nürnberg v. 25.01.1995 – 4 Sa 1118/93.

⁴³ BAG v. 09.02.1982 – 1 AZR 567/79; BAG v. 31.05.1988 – 1 AZR 200/87.

⁴⁴ Vgl. zum Ganzen auch Frieling/Jacobs/Krois, ArbKampfR, § 7 Rn. 25 m.w.N.

⁴⁵ ErfK/Gallner, 22. Aufl., BUrIG § 1 Rn. 40; ErfK/Linsenmaier, 22. Aufl., GG Art. 9 Rn. 207.

⁴⁶ MHdB ArbR/Ricken, 5. Aufl., § 276 Rn. 22 ff; Däubler, Arbeitskampfrecht, 4. Aufl., § 19 Rn. 33; Schaub, ArbR-HdB, 19. Aufl., § 194 Rn. 9.

⁴⁷ Schaub, ArbR-HdB, 19. Aufl., § 194 Rn. 9.

VIII. Rechtsstellung besonderer Personenkreise

1. Arbeitswillige Arbeitnehmer

Der Betrieb sollte nach Streikbeginn zunächst so weit wie möglich aufrechterhalten werden. Den Arbeitswilligen können hierzu auch andere als die vertraglich vereinbarten Arbeiten übertragen werden, soweit sie zumutbar sind. Der Betriebsrat hat grundsätzlich kein Mitbestimmungsrecht bei Maßnahmen, mit denen den Folgen des Streiks begegnet wird.

Arbeitswillige und Streikunbeteiligte – also z. B. leitende Angestellte, außertarifliche Angestellte, Auszubildende, Praktikanten, Angehörige von Fremdfirmen – brauchen sich vor dem Zutritt zum Betrieb gegenüber der Gewerkschaft und ihren Streikposten nicht auszuweisen. Dennoch kann aus praktischen Gründen (z. B. wegen Einsatzes betriebsfremder Streikposten) die Ausgabe von Ausweisen an Streikunbeteiligte in Betracht kommen, damit sie rasch und ungehindert in den Betrieb gelangen (Muster für Ausweis für Auszubildende in **Anlage 5**). Ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats besteht bei dieser Maßnahme nicht.⁴⁸

2. Arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmer

Wird ein streikender oder ausgesperrter Arbeitnehmer arbeitsunfähig krank, so besteht für die Dauer des Arbeitskampfes kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

Dasselbe gilt, wenn ein arbeitsunfähig erkrankter Arbeitnehmer ausgesperrt wird⁴⁹ bzw. ausdrücklich oder durch sein Verhalten zu erkennen gibt, dass er sich am Streik beteiligt.⁵⁰

Ansonsten verlieren Arbeitnehmer, die bereits vor Beginn des Streiks oder der Aussperrung arbeitsunfähig erkrankt waren, für die Dauer des Arbeitskampfes den Anspruch auf Entgeltfortzahlung nur, wenn der Betrieb oder Betriebsteil, in dem sie beschäftigt sind, durch den Arbeitskampf zum Erliegen kommt oder vom Arbeitgeber für die Dauer des Streiks stillgelegt wird.⁵¹

Arbeitsunfähige Arbeitnehmer, die infolge des Arbeitskampfes keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung haben, erhalten in dieser Zeit Krankengeld von der Krankenkasse (§ 44 Abs. 1 i. V. m. § 49 Abs. 1 Nr. 1 SGB V).

Dauert die Arbeitsunfähigkeit nach Beendigung des Arbeitskampfes fort, so besteht wieder Anspruch auf Entgeltfortzahlung, soweit die sechswöchige Anspruchsdauer nicht verbraucht ist. Hierbei ist zu beachten, dass die in den Arbeitskampf fallenden Arbeitsunfähigkeitstage, für die kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung bestand, auf die sechswöchige Anspruchsdauer anzurechnen sind.⁵²

3. Schwerbehinderte Arbeitnehmer

Schwerbehinderte Arbeitnehmer können sowohl streiken als auch ausgesperrt werden.⁵³

⁴⁸ BAG v. 16.12.1986 – 1 ABR 35/85.

⁴⁹ BAG v. 07.06.1988 – 1 AZR 597/86.

⁵⁰ BAG v. 01.10.1991 – 1 AZR 147/91.

⁵¹ BAG v. 13.12.2011 – 1 AZR 495/10; LAG Mainz v. 26.07.2012 – 10 Sa 137/12.

⁵² BAG v. 08.03.1973 – 5 AZR 491/72.

⁵³ BAG v. 07.06.1988 – 1 AZR 597/86.

4. Arbeitnehmerinnen mit Mutterschutz

Auch unter das Mutterschutzgesetz fallende Arbeitnehmerinnen dürfen streiken und ausgesperrt werden. Die Aussperrung ist auch dann möglich, wenn die Arbeitnehmerinnen sich am Streik nicht beteiligt haben oder wenn sie wegen der gesetzlichen Schutzfristen von der Arbeitsleistung befreit sind.⁵⁴

Eine Arbeitnehmerin, die am Streik teilnimmt oder ausgesperrt wird, hat für die Dauer des Arbeitskampfes keinen Anspruch auf den Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld nach § 20 MuSchG.⁵⁵ Ansonsten verliert eine Arbeitnehmerin diesen Anspruch für die Dauer des Arbeitskampfes, sobald der Betrieb oder Betriebsteil, in dem sie bis zum Eintritt der Schutzfristen beschäftigt war, durch den Arbeitskampf zum Erliegen kommt oder vom Arbeitgeber für die Dauer des Streiks stillgelegt wird.

5. Leitende Angestellte

Leitende Angestellte sollten nach Möglichkeit weiterbeschäftigt werden, auch wenn der Betrieb durch den Streik zum Erliegen kommt. Wichtig ist, diesen Personenkreis vor und während des Arbeitskampfes ständig über den Stand der Auseinandersetzung, die Rechtslage und die gewerkschaftlichen Maßnahmen zu informieren.

6. Außertarifliche Angestellte

Außertarifliche Angestellte, die nicht zu den leitenden Angestellten gehören, haben ebenfalls nichts zu tun mit dem Tarifvertrag, um den der Arbeitskampf geht. Auch sie sollten wie die leitenden Angestellten möglichst weiterbeschäftigt werden. Dabei müssen sie sich mit zumutbaren Umsetzungen aus arbeitskampfbedingten Gründen einverstanden erklären und auch solche Arbeiten leisten, die nicht in ihren gewöhnlichen Aufgabenbereich fallen, sofern dies zur Aufrechterhaltung des eingeschränkten Betriebes erforderlich ist. Im Übrigen sollten sie wie die leitenden Angestellten behandelt werden (vgl. oben unter 5.).

7. Auszubildende, Umschüler und Praktikanten

Den Auszubildenden ist nach der Rechtsprechung des BAG die Teilnahme an kurzfristigen Arbeitsniederlegungen gestattet, wenn über die Ausbildungsvergütung verhandelt wird.⁵⁶ Ob sie sich auch an einem länger dauernden Streik beteiligen dürfen, hat das BAG bisher noch nicht entschieden.

Auszubildende, Umschüler und Praktikanten sind – ggf. unter Einschaltung des Notdienstes – bei Fortzahlung ihrer Vergütung möglichst weiter auszubilden. Die Auszubildenden wie auch ihre Erziehungsberechtigten, Berufsschule, Betriebsrat und örtliche Streikleitung sollten über die Fortsetzung der Ausbildung während des Arbeitskampfes unterrichtet werden.

Kommt der Betrieb infolge des Arbeitskampfes zum Erliegen, hält sich der Auszubildende, Umschüler oder Praktikant aber gleichwohl zur Ausbildung bereit, so spricht § 19 Abs. 1 Nr. 2a des Berufsbildungsgesetzes dafür, dass der auszubildende

⁵⁴ BAG v. 22.10.1986 – 5 AZR 550/85.

⁵⁵ BAG v. 22.10.1986 – 5 AZR 550/85.

⁵⁶ BAG v. 12.09.1984 – 1 AZR 342/83.

Betrieb bis zur Dauer von sechs Wochen zur Fortzahlung der Vergütung verpflichtet ist.

8. Zeitarbeitnehmer

Zur besonderen Rechtsstellung von Zeitarbeitnehmern vgl. oben ausführlich unter V. 4.

9. Außerhalb des Betriebs tätige Arbeitnehmer (z. B. „Homeoffice“)

Arbeitnehmer die ihre Arbeit nicht vor Ort im Betrieb ausüben, sondern zum Beispiel im „Homeoffice“/mobil oder im Außendienst arbeiten, können sich ebenfalls am Streik beteiligen. Ob bei Arbeitnehmern, die nicht vor Ort arbeiten, die bloße Arbeitsniederlegung für eine Streikteilnahmeerklärung genügt, ist soweit ersichtlich bislang nicht explizit höchstrichterlich entschieden. Sofern der Arbeitnehmer nicht vor Ort arbeitet, ist für den Arbeitgeber oftmals nicht erkennbar, dass der Arbeitnehmer überhaupt seine Arbeit (streikbedingt) niedergelegt hat. Dann kann es sich bei bloßen Arbeitsniederlegungen bereits nicht um die ausreichende Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber handeln, da diese dem Arbeitgeber nicht zu geht. In den Fällen, in denen die Niederlegung der Arbeit für den Arbeitgeber nicht erkennbar ist, ist daher eine gesonderte Erklärung des Arbeitnehmers erforderlich, um sich am Streik zu beteiligen.⁵⁷ Dies kann wiederum konkludent erfolgen. Es lässt sich überzeugend vertreten, dass es bei einer Streikteilnahme im mobilen Arbeiten/„Homeoffice“ oder im Außendienst grundsätzlich erforderlich ist, dass der Arbeitnehmer ausdrücklich oder zumindest konkludent erklärt, wann genau er am Streik teilnimmt. Möglich ist dies etwa durch das Setzen einer virtuellen Abwesenheitsmeldungen oder eines Abwesenheitsstatus. Nur so können Arbeitgeber zuverlässig beurteilen, welchen Arbeitnehmern gegenüber sie aufgrund ihrer Streikteilnahme nicht zur Zahlung von Arbeitsentgelt verpflichtet sind.

Hiervon zu unterscheiden ist die Frage, ob sich die Arbeitnehmer für die Teilnahme an einem Streik zusätzlich aus- und wieder einstempeln müssen, sofern für sie im regulären Betrieb eine Zeiterfassung vorgesehen ist. Die IG Metall stellt sich traditionell auf den Standpunkt, dass die Pflicht zum Bedienen der Zeiterfassung während des Arbeitskampfes insgesamt suspendiert sei.⁵⁸ Dies überzeugt nicht.⁵⁹ Es lässt sich daher überzeugend argumentieren, dass Arbeitnehmer, die ihre Arbeit außerhalb des örtlichen Betriebes niederlegen, ebenfalls oder sogar erst recht verpflichtet sind, die vorhandene Zeiterfassung vor und nach der Streikteilnahme zu bedienen. Hierin liegt dann generell auch eine ausreichende Erklärung der Streikteilnahme, so dass in diesem Fall nicht gefordert werden kann, die Streikteilnahme anderweitig anzuzeigen. Lediglich bei Arbeitnehmern, die sich nach der für sie geltenden Gleitzeitregelung zulässigerweise jederzeit und ohne Angabe von Gründen ausstempeln können, dürfte nach der Rechtsprechung des BAG eine weitere (auch konkludente) Erklärung erforderlich sein, sich am Streik zu beteiligen.⁶⁰ Eine reine Abwesenheitsnotiz dürfte in diesen Fällen nicht ausreichen, da aus ihr nach insoweit zweifelhafter Auffassung des BAG nicht zwingend auf die Teilnahme am Streik geschlossen werden kann, sondern auch ein „normales Freizeitverhalten“ vorliegen kann. Vorgesetzte sollten Arbeitnehmergruppen, die über weitreichende Gleitzeitbefugnisse verfügen, darauf hinweisen, dass sie ihre Streikteilnahme ausdrücklich z. B. per E-Mail erklären sollen (vgl. **Anlage 2**).

⁵⁷ ErfK/Linsenmaier, 24. Aufl., GG Art. 9 Rn.173.

⁵⁸ www.igmetall.de/tarif/tarifunden/metall-und-elektro/warum-warnstreiks-richtig-und-wichtig-sind.

⁵⁹ ArbG Herford v. 30.10.2003 – 1 Ca 912/02; LAG Hamm v. 25.05.1993 – 4 Sa 110/93; beide Entscheidungen zu Abmahnungen wegen Nichtbetätigung des Zeiterfassungssystems während eines Streiks.

⁶⁰ BAG v. 26.07.2005 – 1 AZR 133/04.

10. Arbeitnehmer fremder Firmen im Betrieb

Arbeitnehmer fremder Firmen im Betrieb sind keine Arbeitnehmer des Betriebes. Hierzu zählen z. B. Arbeitnehmer von Subunternehmen, mit denen der Betrieb aufgrund eines Werk- oder Dienstvertrages zusammenarbeitet. Solche Fremdbeschäftigten dürfen sich nicht am Streik beteiligen. Anders als Zeitarbeiter (hierzu unter V. 4.) unterliegen Mitarbeiter fremder Firmen auch nicht dem Streikeinsatzverbot aus § 11 Abs. 5 AÜG.

Ebenfalls nicht erfasst sind freie Mitarbeiter bzw. Soloselbständige, die im Betrieb auf Grundlage eines Dienst- oder Werkvertrages eingesetzt werden. Diese dürfen auch im Fall eines Streiks ihre Arbeit fortsetzen.

Die Mitarbeiter fremder Firmen sind aber dann ausnahmsweise zur Arbeitsniederlegung berechtigt, wenn auch sie unter den umkämpften Tarifvertrag fallen und von der Gewerkschaft zur Arbeitsniederlegung in ihrem Stammbetrieb aufgerufen worden sind.

11. Betriebsratsmitglieder

Der Betriebsrat als **Organ** der Betriebsverfassung hat sich im Arbeitskampf neutral zu verhalten (§ 74 Abs. 2 BetrVG). Grobe Verletzungen der Neutralitätspflicht, z. B. durch Einberufen einer Betriebsversammlung zum Zwecke der Urabstimmung, Verteilung von Flugblättern, Agitation, Aufforderung zur Arbeitsniederlegung, geben dem Arbeitgeber das Recht, gemäß § 23 BetrVG die Auflösung des Betriebsrats beim Arbeitsgericht zu beantragen.

Die **einzelnen** Mitglieder des Betriebsrats können sich aber wie die anderen Arbeitnehmer am Streik beteiligen und ausgesperrt werden.⁶¹ Soweit sie in dieser Zeit Betriebsratsaufgaben wahrnehmen, haben sie keinen Entgeltanspruch.⁶²

⁶¹ BAG v. 25.10.1988 – 1 AZR 368/87.

⁶² BAG v. 25.10.1988 – 1 AZR 368/87.

ANLAGEN

Anlage 1

Einzelgesichtspunkte für die Vorbereitung auf den Arbeitskampf

1. Streikeinsatzgruppe

- Einsatzleitung – Büroleiter
- Schreibkräfte
- Boten und Fahrer
- Verbindung zur Telefonzentrale
- Kontakte zur technischen Betriebsleitung
- Zusätzliche Ausrüstung (ggf. auch außerhalb des Betriebes)
- Telefone und Mobiltelefone
- Kameras, Smartphones
- Schreibmaterial

2. Zugang für Arbeitswillige

- neue Zugänge schaffen und entsprechende Information der Belegschaft
- Führungskräfte an Tore entsenden
- Wege frei halten oder frei machen
- Arbeitswillige ermuntern und Zugang zum Betrieb erleichtern
- mit Arbeitnehmern diskutieren

3. Innendienst

- a) Aufgabe
 - Sicherung des Betriebsgeländes, Informationen über Lage auf Betriebsgelände und an seinen Grenzen
- b) Ausstattung
 - Funksprechgeräte, Mobiltelefone
 - Meldeblocks
 - Taschenlampen

4. Außendienst

- a) Aufgabe
 - Beobachtung der Eingänge und Zufahrtstraßen, Parkplätze, Bahnhöfe, Sammelstellen
- b) Ausstattung
 - Funksprechgeräte, Mobiltelefone
 - Fotoapparate, Kamera (ggf. Smartphone ausreichend)

5. Leitstelle

- Sammeln von Meldungen und Weitergabe an Streikeinsatzgruppe

6. Einrichtung von Leitstellen für Arbeitswillige

- a) Besetzung
 - Angehörige der Personalabteilung
- b) Ausstattung
 - Telefone
 - Büromaterialien

7. Zubringerdienst

- a) Aufgabe
 - Beförderung von Arbeitswilligen in den Betrieb
- b) Ausstattung
 - Fahrzeuge
 - Lotsen mit Funksprechgeräten, Mobiltelefonen (Verbindung zum Außendienst)

8. Betriebsärztlicher Dienst

- a) Aufgabe
 - Feststellung und Protokollierung von Gesundheitsschäden
- b) Ausstattung
 - medizinische Ausrüstung
 - besondere Kennzeichnung (Armbinde)
 - ggf. Einrichtung einer Außenstelle

9. Verpflegung

- a) innerhalb des Betriebes für Arbeitswillige und Notdienst
- b) außerhalb für externe Einsatzgruppen

10. Übernachtung im Betrieb

- a) Räumlichkeiten
- b) Liegen, Decken

Anlage 2

Hinweise für betriebliche Vorgesetzte über das Verhalten bei Streiks ohne Urabstimmung (sog. „Warnstreiks“) nach Ende der Friedenspflicht

Die IG Metall hat für die laufende Tarifauseinandersetzung wieder sog. Warnstreiks ohne Urabstimmung angekündigt. Derartige Streiks können daher nach Ende der Friedenspflicht, d. h. ab dem, für die gesamte Dauer der Tarifauseinandersetzung – möglicherweise auch während eines Streiks nach Streikurabstimmung in einem anderen Tarifgebiet – nicht ausgeschlossen werden.

A. Erscheinungsformen des sog. Warnstreiks

„Warnstreiks“ der IG Metall sind heute langfristig geplant, zentral gesteuert, flächendeckend und werden gezielt als Mittel der Drohung eingesetzt. Die Warnfunktion rückt weitgehend in den Hintergrund. Durch übermäßige Eingriffe in die Produktionsabläufe, z. B. durch erhebliche zeitliche Ausweitung von Warnstreiks, werden die Grenzen einer Warnfunktion deutlich überschritten.

Grundsätzlich gilt: Jeder Streik wird vom Bundesarbeitsgericht (BAG) als echter Erzwingungsstreik bewertet und ist dem unbefristeten Streik nach einer Urabstimmung rechtlich gleichgestellt. Die frühere rechtliche Privilegierung von sog. Warn- oder Kurzstreiks wurde vom BAG aufgegeben.

B. Rechtliche Hinweise

1. Streiks nach dem Ende der Friedenspflicht sind unabhängig davon, wie lange sie dauern und wie die Gewerkschaft sie bezeichnet, Erzwingungsstreiks. Dies entspricht der ständigen Rechtsprechung des BAG.

Voraussetzung eines jeden Streiks ist daher, dass die Tarifverhandlungen gescheitert sind. Wann dieser Zeitpunkt gegeben ist, bestimmt nach der Auffassung des BAG jede Tarifvertragspartei selbst. Es muss aber eine Forderung erhoben und es müssen hierüber Verhandlungen geführt worden sein. Eine ausdrückliche oder gar förmliche Scheiternserklärung erachtet das BAG nicht (mehr) als erforderlich; vielmehr soll die in der Einleitung von Arbeitskämpfmaßnahmen liegende schlüssige Scheiternserklärung genügen.

Von der Gewerkschaft veranlasste Streiks nach dem Ende der Friedenspflicht bedeuten daher, dass die Bemühungen, den Tarifkonflikt allein durch Verhandlungen beizulegen, gescheitert sind und der Arbeitskampf begonnen hat.

2. Eine Streikteilnahme setzt nicht voraus, dass die Beschäftigten während der Arbeitsniederlegung an einer gewerkschaftlichen Kundgebung aktiv teilnehmen. Die Arbeitsniederlegung **als solche** stellt den Streik dar und nicht das Verhalten während der Arbeitsniederlegung Arbeitnehmer, die in Präsenz im Betrieb arbeiten und ihre Arbeit erkennbar niederlegen, müssen keine weiteren Erklärungen abgeben. Die Arbeitsniederlegung als solche genügt. Bei Arbeitnehmern, bei denen der Arbeitgeber nicht überblicken kann, ob diese die Arbeit (streikbedingt) niedergelegt haben, ist für eine wirksame Streikteilnahme erforderlich, dass Sie als Vorgesetzter davon erfahren. Dies gilt zum Beispiel für Arbeitnehmer, die mobil beziehungsweise im „Homeoffice“ arbeiten, oder auch andere Arbeitnehmer, die nicht vor Ort sind. Sollten Sie solche Mitarbeiter führen, bitten wir sie, diese ausdrücklich darauf hinzuweisen, dass diese Ihre Teilnahme am Streik in ausreichender Weise erkennbar machen (z. B. durch eine Abwesenheitsnotiz).

Sollten Sie allerdings Arbeitnehmer führen, die sich nach der für sie geltenden Gleitzeitregelung zulässigerweise jederzeit und ohne Angabe von Gründen ausstempeln können, sollten Sie diese zusätzlich darauf hinweisen, dass sie ihre Streikteilnahme ausdrücklich (z. B. per E-Mail) erklären. Dies gilt jedenfalls dann, wenn Sie sonst nicht erkennen können, ob der Arbeitnehmer seine Arbeit streikbedingt niedergelegt hat oder ob ein normales, zulässiges Freizeitverhalten vorliegt.

3. Für die durch Streik ausgefallene Arbeitszeit ist **kein Arbeitsentgelt** zu zahlen. Auch Arbeitswillige, die infolge des Streiks nicht sinnvoll beschäftigt werden können, haben keinen Entgeltanspruch für die Ausfallzeit.
4. Während der Teilnahme am Streik besteht **kein Schutz durch die gesetzliche Unfallversicherung**.
5. **Betriebsfremde Gewerkschaftsfunktionäre** haben kein Recht, auf dem Betriebsgelände Streikmaßnahmen zu organisieren. Will ein betriebsfremder Vertreter der Gewerkschaft im Betrieb etwa Streikaufrufe verteilen oder zu den Streikenden sprechen, darf ihm der Zutritt aufgrund des Hausrechts verwehrt werden. Ein Zutrittsrecht haben betriebsfremde Gewerkschaftsvertreter, um an offiziellen Betriebsversammlungen im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes teilzunehmen und um den Betriebsrat bei der Wahrnehmung betriebsverfassungsrechtlicher Aufgaben zu unterstützen. Arbeitsk Kampfmaßnahmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat sind nach § 74 Abs. 2 BetrVG unzulässig.

C. Verhaltensregeln für die Vorgesetzten

1. Aufgaben der Vorgesetzten bei Streiks im Betrieb

Informationen oder Anzeichen von bevorstehenden Arbeitsniederlegungen sind sofort der Werkleitung mitzuteilen. Insbesondere sind Flugblätter und sonstige Verlautbarungen der IG Metall zu sammeln und zu übergeben.

Kommt es zu Streiks im Betrieb, haben die betrieblichen Vorgesetzten in ihrem Bereich für die Wahrung von Sicherheit und Ordnung zu sorgen. Es kommt deshalb vor allem darauf an,

- aufklärend auf die Mitarbeiter einzuwirken,
- Beschädigungen und Eingriffe in den Produktionsablauf zu verhindern,
- die Namen der Teilnehmer und die Dauer der Arbeitsniederlegungen genau zu erfassen.

Im Einzelnen haben deshalb die betrieblichen Vorgesetzten

- die Arbeitnehmer darauf hinzuweisen, dass Maßnahmen, die über die bloße Arbeitsniederlegung hinausgehen, wie z. B. Eingriffe in die Produktionsabläufe, Angriffe auf Arbeitswillige, Verstöße gegen Sicherheitsvorschriften, nicht zulässig sind und zu Entlassungen und zu Schadensersatzansprüchen führen können,
- sicherzustellen, dass die für den Notdienst vorgesehenen Arbeitnehmer eingesetzt werden,
- die Arbeitswilligen, soweit dies möglich ist, weiter zu beschäftigen.

Die Vorgesetzten informieren die Werkleitung unverzüglich nach Ausbruch des Streiks über

- die Zahl der Streikenden,
- die Wortführer und die sie unterstützenden Gruppen,
- Ausschreitungen (auch eigenmächtiges Abstellen von Anlagen) sowie Bestrebungen, in andere Arbeitsbereiche einzudringen.

Später hat der Vorgesetzte die Werkleitung zusätzlich zu informieren über

- Beginn und Ende des Streiks,
- Anzahl und Namen der im eigenen Verantwortungsbereich am Streik beteiligten Arbeitnehmer (zur Ermittlung und zum Vorgehen bei nicht in Präsenz arbeitenden Arbeitnehmern vgl. unter B.2.),
- Anzahl und Namen der Arbeitswilligen, die wegen des Streiks nicht arbeiten konnten, sowie jeweils die Abwesenheit vom Arbeitsplatz.

Die besonderen Vorkommnisse im Verantwortungsbereich des Vorgesetzten und die jeweils getroffenen Entscheidungen sind kurz schriftlich festzuhalten.

2. Informationen über die Tarifsituation

Über den weiteren Gang der Tarifverhandlungen wird die Werkleitung die Vorgesetzten laufend informieren.

Anlage 3

Als Beispiele für eine Planung sind folgende Notdienstarbeiten zu nennen:

- Schutz der Betriebsanlagen vor Diebstahl, Sachbeschädigung, Feuer und Wasser durch Pförtner- und Hausmeisterdienste, Tag- und Nachtwache, Feuer- und Wasserwehr
- Schutz temperaturempfindlicher Anlagen, von Kesseln und Rohrleitungen vor Einfrieren
- Überwachung der Heizungsanlage und ähnlich gefährdeter Anlagen
- Verhütung von Schäden an galvanischen Bädern und sonstigen chemischen Anlagen
- Schutz vor Korrosion von Maschinen und Anlagen, der einmalig oder dauernd zu gewährleisten ist
- Reinigungsarbeiten, die der Erhaltung von Maschinen und Anlagen dienen
- Besetzung und Wartung von Kesselanlagen, Turbinen, Generatoren, Speisewasserpumpen, Schaltanlagen
- Inbetriebhaltung von Anlagen, deren Stilllegung zu ihrer Beschädigung oder Zerstörung führen würde
- sachgerechte Stilllegung solcher Anlagen, die stillgelegt werden können
- Auslieferung von Aufträgen, wenn anderenfalls hohe Vertragsstrafen oder Existenz gefährdende Verluste von Lieferantenpositionen, z. B. als Alleinlieferant, drohen
- Aufrechterhaltung eines Notfall-Kundenservice, um Schäden bei den Kunden zu vermeiden
- Abnahme und sachgerechte Lagerung bestellter Zulieferungen
- Konservierung oder Weiterverarbeitung verderblicher Werkstoffe und Werkstücke, wobei es sich um Produktionsarbeit handeln kann
- Aufrechterhaltung des unbedingt erforderlichen Post- und Telefondienstes
- Grundversorgung in Sekretariaten, ggf. Kraftfahrer der Geschäftsleitung
- Verwaltung und Instandhaltung von Belegschaftsunterkünften
- Entgeltabrechnung und -zahlung, soweit diese auch während des Arbeitskampfes vorzunehmen sind, Aufrechterhaltung der Datenverarbeitung usf., soweit dies für die Erledigung unaufschiebbarer Arbeiten erforderlich ist
- die Besetzung der Betriebskrankenkasse, soweit dies für die Erledigung unaufschiebbarer Arbeiten erforderlich ist
- die Besetzung von Reparaturwerkstätten und Ersatzteillagern zur Durchführung von Notdienstarbeiten
- die Besetzung der Ausbildungsstätten mit Ausbildungsmeistern, um eine Fortführung der betrieblichen Ausbildung zu ermöglichen
- Aufrechterhaltung des Betriebs von Energie- und Wasserkraftzentralen, soweit dies zur Ermöglichung der Notdienstarbeiten erforderlich ist
- Ersthelfer und Sanitätsdienst für die Notdienstleistenden gemäß der DGUV-Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“
- Küchen- und Kantinenarbeiten für die Notdienstleistenden

Praxishinweis: Ein Notdienstplan sollte auch Anzahl und Namen der für die entsprechenden Arbeiten vorgesehenen Betriebsangehörigen enthalten, muss aber rechtzeitig vor Auslaufen der Tarifverträge noch einmal überprüft werden. Die Notdienstarbeiten müssen grundsätzlich von denjenigen Arbeitnehmern verrichtet werden, die auch sonst die unter den Notdienst fallenden Aufgaben erfüllen.

Muster für eine Notdienstbestellung

Frau/Herrn

....., den

Sehr geehrte/r Frau, Herr,

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

Sie werden hiermit zur Mitarbeit im Notdienst bestellt.

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

Melden Sie sich bitte am um Uhr bei
(oder: Die Nachricht über Ihren Einsatz erhalten Sie kurz vor Beginn des Arbeitskampfes.)

Ihre Berufung zum Notdienst erfolgt nach Unterrichtung des/Abstimmung mit dem Betriebsrat (der Streikleitung). Wir dürfen darauf hinweisen, dass es Ihre arbeitsvertragliche Pflicht ist, den Notdienst zu leisten. Sie werden hierdurch mithelfen, die Einrichtungen des Betriebs und auch die Arbeitsplätze vor Gefährdung zu bewahren.

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

Die Geschäftsleitung

.....

(Unterschrift)

Anlage: Ausweis

Muster für einen Ausweis für den Notdienst

Firma Ort und Datum

Ausweis

Herr/ Frau ist zum Notdienst in unserem Werk verpflichtet.

.....
Firmenstempel Unterschriften

Dieser Ausweis ist beim Betreten des Werkes unaufgefordert vorzuzeigen und sorgfältig aufzubewahren, bis er wieder eingezogen wird.

Anlage 4

Wichtige Hinweise für Arbeitnehmer im Falle eines Arbeitskampfes

Gleiche Rechte für deutsche und ausländische Arbeitnehmer!

In der Bundesrepublik Deutschland gelten Arbeitskampffregeln, die für deutsche und ausländische Arbeitnehmer in gleicher Weise verbindlich sind. Sie erlauben einen Streik nur unter bestimmten Bedingungen. Andere Streiks sind illegal.

An welchen Streiks dürfen Arbeitnehmer teilnehmen?

Nur an legalen Streiks!

Nicht zulässig ist die Teilnahme an illegalen Streiks.

Illegal sind vor allem:

- nicht von der Gewerkschaft geführte Streiks
- Streiks vor Ablauf der Friedenspflicht aus der Schlichtungs- und Schiedsvereinbarung
- politische Streiks

Wer an einem illegalen Streik teilnimmt, erhält kein Arbeitsentgelt; ihm droht fristlose Entlassung und er ist für alle Schäden haftbar. Auch darf die Gewerkschaft während eines illegalen Streiks keine Unterstützung zahlen.

Welche Folgen hat die Teilnahme an einem legalen Streik?

- Wer streikt, erhält kein Arbeitsentgelt.
- Während des Streiks kann kein Urlaub genommen werden.

Wie müssen sich die Arbeitnehmer bei einem legalen Streik verhalten?

Sie dürfen in keinem Falle Personen bedrohen oder gar Gewalt gegen sie anwenden; sie dürfen Sachen nicht beschädigen.

- Arbeitswillige dürfen nicht mit Drohung oder Gewalt am Betreten und Verlassen des Werkgeländes gehindert werden.
- Zugänge und Zufahrten zum Betrieb dürfen nicht versperrt werden.
- Arbeitnehmer, die zum Notdienst herangezogen werden, sind zur Arbeitsleistung verpflichtet und müssen das Werksgelände ungehindert betreten können.
- Streikende dürfen sich nicht gegen den Willen des Arbeitgebers im Betrieb aufhalten.

Verstöße hiergegen sind strafbar. Sie können zur fristlosen Entlassung führen und zum Schadensersatz verpflichten.

Wie müssen sich die Arbeitnehmer nach Streikende verhalten?

Sie müssen die Arbeit sofort wiederaufnehmen.

Was ist eine Aussperrung?

In jedem Arbeitskampf kann sich der Arbeitgeber gegen den Streik zur Wehr setzen, indem er aussperrt.

Das bedeutet, dass alle von der Aussperrung betroffenen Arbeitnehmer nicht weiterarbeiten dürfen, selbst wenn sie es wünschen.

In Einzelfragen gibt die Personalabteilung des Betriebes oder der betriebliche Vorgesetzte weitere Auskünfte. Auch der Betriebsrat ist verpflichtet, die Mitarbeiter über ihre Rechte und Pflichten im Falle eines Arbeitskampfes aufzuklären.

Anlage 5

Ausweis zum Betreten des Betriebes

Firma Ort und Datum

Bescheinigung

Frau/Herrin..... ist als Auszubildende(r)

nicht am Streik beteiligt (nicht an der Aussperrung beteiligt).

Sie/Er ist berechtigt, innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit den Betrieb zu betreten.

.....
Firmenstempel Unterschriften