

**Richtlinien der TdL  
für den Fall eines Arbeitskampfes  
(Arbeitskampfrichtlinien der TdL)  
vom 7. Februar 2006 <sup>1</sup>**

**Inhaltsübersicht**

<b>A. Allgemeines .....</b>	<b>4</b>
I. Zweck der Richtlinien.....	4
II. Arbeitskampfmaßnahmen und ihre rechtlichen Voraussetzungen .....	4
1.... Rechtmäßige Arbeitskampfmaßnahmen	4
2.... Einleitung von Arbeitskampfmaßnahmen	4
3.... Arbeitskampfmaßnahmen nach der Durchführung von Verhandlungen	4
4.... Rechtswidrige Arbeitskampfmaßnahmen	5
<b>B. Vorbereitung auf Arbeitskampfmaßnahmen.....</b>	<b>6</b>
I. Vorsorgliche Maßnahmen.....	6
1.... Aufgabenverteilung innerhalb der Verwaltung/des Betriebes	6
2.... Notdienstarbeiten und ihre Vorbereitung	7
3.... Vorbereitung des Notdienstes und der Ausstellung von Notdienst- und Sonderausweisen	8
4.... Vorbereitung der Information der Beschäftigten	8
II. Information der Beschäftigten .....	9
III. Verpflichtung von Beschäftigten zum Notdienst.....	9
1.... Einseitige Anordnung durch den Arbeitgeber	9
2.... Notdienstvereinbarungen	10
3.... Kontrolle von Notdiensten, die die Gewerkschaft eingerichtet hat	10
<b>C. Durchführung einer Urabstimmung.....</b>	<b>11</b>
<b>D. Verhalten bei Arbeitskampfmaßnahmen.....</b>	<b>11</b>
I. Unterrichtung Dritter.....	11
1.... Vorgesetzte Behörde und Öffentlichkeit	11
2.... Agentur für Arbeit, Krankenkassen und Arbeitsschutzbehörde	12

---

<sup>1</sup> Fassung gemäß Schreiben der Geschäftsstelle der TdL vom 19. Juni 2023

3. ... Gemeindeverwaltung und Polizeibehörde	13
4. ... Abnehmer, Zulieferer und sonstige Betroffene	13
II. Einsatz des Notdienstes .....	13
III. Information der Beschäftigten .....	13
<b>E. Dokumentation der Arbeitskampfmaßnahmen.....</b>	<b>13</b>
<b>F. Rechtliche Folgen der Beteiligung an Arbeitskampfmaßnahmen .....</b>	<b>14</b>
I. Auswirkungen auf das Einzelarbeitsverhältnis .....	14
1. ... Allgemeines	14
2. ... Arbeitsentgelt, Jahressonderzahlung, Feiertagsbezahlung	15
3. ... Entgelt im Krankheitsfall	17
4. ... Arbeitgeberzuschuss nach § 20 Mutterschutzgesetz (MuSchG)	18
5. ... Urlaub, Arbeitsbefreiung	18
6. ... Beihilfen	18
7. ... Altersteilzeit im Blockmodell, Sabbatical	19
8. ... Sonstiges	19
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
<b>G. Rechte und Pflichten bestimmter Beschäftigter .....</b>	<b>21</b>
I. Arbeitswillige .....	21
II. Auszubildende und Schüler (TVA-L BBiG/Pflege/Gesundheit), Praktikanten, dual Studierende usw. in einem privatrechtlichen Ausbildungsverhältnis .....	21
III. Beamtinnen und Beamte .....	22
IV. Personen in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis, die nicht Beamtinnen oder Beamte sind.....	23
V. Personen, die Bundesfreiwilligendienst leisten .....	23
<b>H. Personalrat/Betriebsrat.....</b>	<b>23</b>
<b>I. Streikleitung, Streikposten und Streikausschreitungen .....</b>	<b>24</b>
<b>J. Teilnahme an rechtswidrigen Arbeitskampfmaßnahmen .....</b>	<b>24</b>

## **Anlagen**

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

## **Anhang**

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

## **A. Allgemeines**

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

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

### **II. Arbeitsk Kampfmaßnahmen und ihre rechtlichen Voraussetzungen**

#### **1. Rechtmäßige Arbeitsk Kampfmaßnahmen**

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

Arbeitsk Kampfmaßnahmen sind rechtmäßig, wenn sie von einer zuständigen Gewerkschaft nach Ablauf der Friedenspflicht und nach Ausschöpfung aller Verständigungsmöglichkeiten unter Beachtung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit der Mittel als kollektive Maßnahme mit dem Ziel eingeleitet und durchgeführt werden, das Arbeitsentgelt oder sonstige Arbeitsbedingungen der Mitglieder zu verbessern oder Verschlechterungen zu verhindern. Rechtmäßig sind unter diesen Voraussetzungen auch Arbeitsk Kampfmaßnahmen, 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. Eines vorgeschalteten Schlichtungsverfahrens bedarf es nicht. Die zwischen der TdL und den Gewerkschaften ver.di, dbb tarifunion und Marburger Bund geschlossene Schlichtungsvereinbarung vom 30. April 2002 wurde durch die TdL zum 30. September 2010 gekündigt.

#### **3. Arbeitsk Kampfmaßnahmen nach der Durchführung von Verhandlungen**

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. 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.

Mit der genannten Entscheidung vom 21. Juni 1988 hat das BAG die frühere Unterscheidung zwischen so genannten „Warnstreiks“ und Erzwingungsstreiks

aufgegeben. Nunmehr ist jede Arbeitskampfmaßnahme, wie immer die Gewerkschaft sie bezeichnet, als Erzwingungsstreik anzusehen.

#### **4. Rechtswidrige Arbeitskampfmaßnahmen**

Arbeitskampfmaßnahmen müssen dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz entsprechen. Zunächst rechtmäßige Arbeitskampfmaßnahmen können rechtswidrig werden, wenn Art und Umfang der Maßnahmen dazu führen, dass die Voraussetzungen nicht mehr vorliegen, die für eine rechtmäßige Arbeitskampfmaßnahme maßgebend sind.

Sympathie-, Solidaritäts- oder Unterstützungstreiks zur Durchsetzung der im Hauptarbeitskampf verfolgten Forderungen sind nach neuerer Rechtsprechung des BAG nicht bereits deswegen rechtswidrig, weil der mit diesem Streik überzogene Arbeitgeber selbst nicht in der Lage ist, die Hauptforderung zu erfüllen. Die Zulässigkeit eines Sympathie-, Solidaritäts- oder Unterstützungstreiks ist im Einzelfall nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zu beurteilen (vgl. BAG vom 19. Juni 2007 - 1 AZR 396/06 = AP Nr. 173 zu Art. 9 GG Arbeitskampf). Entsprechende Streikmaßnahmen sind rechtswidrig, wenn sie unangemessen sind oder zur Unterstützung der Erreichung des mit dem Hauptarbeitskampf verfolgten Ziels offensichtlich ungeeignet oder nicht erforderlich sind. Anhaltspunkte für einen unangemessenen Unterstützungstreik können neben der Dauer und dem Umfang der Maßnahmen z. B. auch die Rechtmäßigkeit des Hauptarbeitskampfes oder auch die Neutralität des betroffenen Arbeitgebers sowie dessen Nähe und Bezug zum Hauptarbeitskampf sein.

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 der vorgesetzten Behörde aufgenommen werden.

Mit dem Urteil vom 26. Juli 2016 - 1 AZR 160/14 - hatte das BAG die Rechtswidrigkeit eines Streiks der Gewerkschaft der Flugsicherung (GdF) festgestellt und auf Schadensersatzanspruch für die Betreibergesellschaft des Flughafens erkannt. Das Kampfziel des Streiks war zum Teil auf die Durchsetzung von Forderungen gerichtet, die noch nicht kündbar waren und die damit der tarifvertraglichen Friedenspflicht unterlagen. Das Gericht hat nicht zwischen Haupt- und Nebenforderungen der streikenden Gewerkschaft unterschieden, wie dies bislang von einem Teil der Literatur geschehen ist. Nach Auffassung des BAG war der Streik als einheitliche und unteilbare Handlung zu beurteilen. Damit macht bereits eine einzige unzulässige Tarifforderung aus dem Forderungspaket den gesamten Arbeitskampf rechtswidrig. Ein Abrücken der Gewerkschaft von der unzulässigen Forderung nach Beginn des Streiks ließ dessen Rechtswidrigkeit nicht rückwirkend entfallen.

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 § 248 b 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 sowie 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 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.

Der Zutritt eines Gewerkschaftsbeauftragten zum Zwecke des Streikaufrufs ist nur ausnahmsweise zu gestatten, da es sich um eine gegen den Arbeitgeber gerichtete Kampfhandlung im Arbeitskampf handelt. Der Arbeitgeber kann nicht verpflichtet werden, solche gegen ihn gerichtete Handlungen durch die Gewährung von Zutritt zu unterstützen. Dies gilt insbesondere für betriebsfremde Gewerkschaftsbeauftragte, die den Betrieb aufsuchen, um dort für den Streik zu werben, diesen zu organisieren oder um arbeitswillige Beschäftigte zur Streikteilnahme aufzufordern (vgl. LAG Hamm vom 23. April 1997 - 18 Sa 164/97 = LAGE Art. 9 GG Arbeitskampf Nr. 66).

In seinem Urteil vom 22. September 2009 - 1 AZR 972/08 - hat das BAG festgestellt, dass eine Gewerkschaft im Rahmen eines Arbeitskampfes auch zu einer sogenannten „Flashmob-Aktion“ aufrufen kann. Dabei werden in Form kurzfristiger und überraschender Aktionen betriebliche Abläufe gestört. Im entschiedenen Fall wurden u.a. durch das Blockieren des Kassensbereichs durch gleichzeitiges Kaufen von Cent-Artikeln durch mehrere Menschen die Abläufe in einer Einzelhandelsfiliale gezielt gestört. Eine hiergegen gerichtete Verfassungsbeschwerde hat das BVerfG nicht zur Entscheidung angenommen.

Wegen der Folgen der Beteiligung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern an rechtswidrigen Arbeitskampfmaßnahmen wird auf Abschnitt J 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 Unterabschn. II),

- b) Information der Öffentlichkeit, Kontakt mit Presse, Funk und Fernsehen, gegebenenfalls in Abstimmung mit der obersten Dienstbehörde und dem Finanz-/Innenminister/-senator (vgl. Abschnitt D Unterabschn. I Nr. 1),
- c) Verbindung zu Behörden (vgl. Abschnitt D Unterabschn. I Nrn. 2 und 3),
- d) Verbindung zur vorgesetzten Behörde (vgl. Abschnitt D Unterabschn. I Nr. 1),
- e) Information der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die jeweilige Arbeitskampsituation (vgl. Nr. 4, Unterabschnitt II und Abschnitt D Unterabschn. III),
- f) Aufrechterhaltung des Informationsflusses, insbesondere ständige Besetzung der Telefonzentrale (vgl. Nr. 4, Unterabschnitt II und Abschnitt D Unterabschn. III),
- g) Dokumentation des Verlaufs des Arbeitskampfes und schriftliche Niederlegung aller Vorkommnisse von besonderer Bedeutung (vgl. Abschnitt E),
- h) Angelegenheiten der ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (vgl. Nr. 4),
- i) Unterrichtung der Agentur für Arbeit, der Krankenkassen und der Arbeitsschutzbehörden (vgl. Abschnitt D Unterabschn. I Nr. 2),
- j) Unterrichtung von Abnehmern, Zulieferern und anderen Betroffenen (vgl. Abschnitt D Unterabschn. I Nr. 4),
- k) Kontakt mit dem Personalrat/Betriebsrat (vgl. Abschnitt H).

## 2. Notdienstarbeiten und ihre Vorbereitung

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 sicherzustellen haben (vgl. BAG vom 30. März 1982 - 1 AZR 265/80 = AP Nr. 74 zu Art. 9 GG Arbeitskampf). Zu den lebensnotwendigen Diensten der Daseinsvorsorge gehört auch die Aufrechterhaltung einer Notversorgung der Bevölkerung in den Krankenhäusern (vgl. LAG Berlin-Brandenburg vom 20. Oktober 2021 - 12 Ta 1310/21 - und LAG Köln vom 1. Juli 2022 - 10 SaGa 8/22 - Rn. 75).

Zu den Notdienstarbeiten gehören demnach insbesondere Arbeiten, die notwendig sind:

- a) zur Versorgung der Bevölkerung mit lebensnotwendigen Diensten und Gütern,

- b) zur Gewährung der Funktionsfähigkeit der Verfassungsorgane
- c) im öffentlichen Interesse, z. B. zur Sicherung von Anlagen, von denen ohne Sicherung Gefahren ausgehen können,
- d) zur Sicherung und Erhaltung von Anlagen oder von Gütern und zur Gewährleistung der unverzüglichen Wiederaufnahme der Arbeit nach dem Ende des Arbeitskampfes,
- e) 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.

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.

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**

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. Beamtinnen und Beamte sowie Auszubildende, wenn es nicht um ihre tariflichen Beschäftigungsbedingungen geht), und an Beschäftigte, die außerhalb des Arbeitskampfes stehen (z. B. Krankenpflegekräfte, wenn nur Ärztinnen und Ärzte am Arbeitskampf beteiligt sind), 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. Die notwendigen Formulare sollten rechtzeitig hergestellt werden.

### **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.

Wird in der Verwaltung/dem Betrieb eine größere Anzahl ausländischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt, sollte rechtzeitig für zuverlässige 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 der Ankündigung einer Urabstimmung erfolgen.

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

## **III. Verpflichtung von Beschäftigten zum Notdienst**

### **1. Einseitige Anordnung durch den Arbeitgeber**

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

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind zur Durchführung von Notdienstarbeiten, die auch in „unterwertigen“ Tätigkeiten bestehen können, verpflichtet. Lehnt es eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer ohne triftigen Grund ab, Notdienstarbeiten zu verrichten, kann sie/er 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, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die die Verrichtung von Notdienstarbeiten verweigern, durch eine beim Arbeitsgericht zu erwirkende einstweilige Verfügung zur Arbeitsaufnahme zu veranlassen. Ein solches Vorgehen sollte jedoch mit der vorgesetzten Behörde abgestimmt werden.

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 Notkompetenz des Arbeitgebers leitet sich aus der größeren Sachnähe sowie der Verantwortlichkeit für die Leistungserbringung ab. Dem Arbeitgeber steht somit eine Anordnungskompetenz im Innenverhältnis zu. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben keinen Anspruch auf Einsatz im Notdienst; dies gilt auch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, 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).

Das Arbeitsgericht Saarbrücken hat mit Urteil vom 20. April 2016 - 2 Ga 8/16 - festgestellt, dass dem Arbeitgeber eine Notkompetenz zusteht, wenn im Vorfeld eines Streiks eine Notdienstvereinbarung nicht zustande kommt oder keine Zeit mehr für Verhandlungen verbleibt. In dem entschiedenen Fall hatte der Arbeitgeber (ein kommunales Krankenhaus) aufgrund gescheiterter Notdienstverhandlungen sowohl streikbereite als auch nicht streikbereite, sowohl

gewerkschaftlich organisierte als auch nicht gewerkschaftlich organisierte Beschäftigte zum Notdienst bestellt. Die Gewerkschaft stellte einen Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung mit dem Ziel, dem Arbeitgeber die einseitige Einrichtung eines Notdienstes zu untersagen. Das Gericht hat den Antrag unter Hinweis auf die Kompetenz des Arbeitgebers, in diesem Fall den Notdienst einseitig zu regeln abgelehnt. Die Entscheidung ist rechtskräftig geworden. Der Umfang des Notdienstes sollte sich an den Besetzungsregelungen von Wochenenddiensten und Feiertagsdiensten orientieren (vgl. LAG Hamm vom 13. Juli 2015 - 12 SaGa 21/15), ggf. können auch behördliche Mindestbesetzungsquoten herangezogen werden. Ist eine Mindestbesetzung vorgeschrieben, hat sich der Notdienst daran zu orientieren (vgl. LAG Schleswig-Holstein vom 26. September 2018 - 6 SaGa 7/18).

## **2. Notdienstvereinbarungen**

Es sollte jedoch vorrangig versucht werden, Art und Umfang der Notdienstarbeiten und die Auswahl der hiermit zu beauftragenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit den Gewerkschaften bzw. der Streikleitung einvernehmlich 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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern 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 arbeitskampfbedingte 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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit unterzeichnen.

## **3. Kontrolle von Notdiensten, die die Gewerkschaft eingerichtet hat**

Richtet die Gewerkschaft einen Notdienst ein, der nach Auffassung des Arbeitgebers nicht ausreichend ist, so besteht die Möglichkeit der Überprüfung im einstweiligen Verfügungsverfahren (vgl. BAG vom 14. Dezember 1993 - 1 AZR 550/93). Der Arbeitgeber muss in diesem Verfahren darlegen, dass dieser Notdienst nicht ausreichend ist (vgl. ArbG Gießen vom 6. März 2020 - 9 Ga 1/20). Aus Sicht der Geschäftsstelle müsste mit Blick auf die vorgenannte Rechtsprechung zu den arbeitgeberseits eingerichteten Notdiensten eine ausreichende Darlegung z. B. dann gegeben sein, wenn behördliche oder gesetzliche Mindestbesetzungsquoten bzw. - in Ermangelung solcher Quoten - übliche Besetzungsquoten für Wochenend- oder Feiertagsdienste nicht eingehalten werden.

## **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, haben die an der Urabstimmung teilnehmenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Arbeitsentgelt für die ausgefallene Arbeitszeit. Es bestehen jedoch keine Bedenken, den einzelnen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern 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 Unterabschn. 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 Unterabschn. 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. Vorgesetzte Behörde und Öffentlichkeit**

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

Die vorgesetzte Behörde 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, Krankenkassen und Arbeitsschutzbehörde**

### **a) Agentur für Arbeit**

Arbeitgeber, in deren Betrieben ein Arbeitskampf stattfindet, haben bei dessen Ausbruch und Beendigung der Agentur für Arbeit unverzüglich Anzeige zu erstatten (§ 320 Abs. 5 SGB III). Die Anzeige bei Ausbruch des Arbeitskampfes muss Name und Anschrift des Betriebes, Datum des Beginns der Arbeitseinstellung und Zahl der betroffenen Beschäftigten enthalten. Die Anzeige bei Beendigung des Arbeitskampfes muss außer 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 Missachtung der gesetzlichen Meldepflichten stellt nach § 404 Abs. 2 Nr. 25 SGB III eine Ordnungswidrigkeit dar, die gem. § 404 Abs. 3 SGB III mit einer Geldbuße bis zu zweitausend Euro geahndet werden kann.

Die Anzeigen sollen in zweifacher Ausfertigung mit dem bei der Agentur für Arbeit erhältlichen Vordruck (vgl. Muster Anlage 7) erstattet werden. Der jeweils aktuelle Vordruck ist im Internet abrufbar über die Homepage der Bundesagentur für Arbeit unter <https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/personalfragen/pflichten-arbeitgeber/streik>. Im aktuellen Vordruck der Bundesagentur für Arbeit findet keine Differenzierung nach Arbeitern und Angestellten mehr statt; in dem Vordruck sind daher die „insgesamt“ betroffenen Beschäftigten einzutragen.

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

### **b) Krankenkassen**

Die Unterbrechung der Entgeltzahlung ist der gesetzlichen Krankenversicherung zu melden (§ 198 SGB V i. V. m. § 28a Abs. 1 Nr. 8 SGB IV).

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, die länger als einen Monat dauern, müssen Abmeldungen bei der Krankenkasse vorgenommen werden.

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

### **c) Arbeitsschutzbehörde**

In bestreikten Betrieben bestimmter Art können von den Betriebsanlagen Gefahren für die Beschäftigten oder die Öffentlichkeit ausgehen, die eine vorsorgliche Unterrichtung der Arbeitsschutzbehörden zweckmäßig er-

scheinen lassen. Diese Betriebe sollten deshalb die zuständige Arbeitsschutzbehörde von dem Beginn und der Beendigung einer Arbeitsk Kampfmaßnahme unterrichten. Es empfiehlt sich, gleichzeitig die Art des streikenden Betriebes bzw. Betriebsteiles, die Gesamtzahl der Beschäftigten des Betriebes oder Betriebsteiles und die Zahl der am Streik beteiligten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mitzuteilen.

### **3. Gemeindeverwaltung und Polizeibehörde**

Der Gemeindeverwaltung sollen der Zeitpunkt des Beginns, die Art und der Umfang der Arbeitsk Kampfmaßnahme sowie ihre Beendigung mitgeteilt werden. Sofern durch den Verlauf der Arbeitsk Kampfmaßnahme 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 Arbeitsk Kampfmaßnahme und das Ausmaß der sich ergebenden Beschränkungen unterrichtet werden.

## **II. Einsatz des Notdienstes**

Mit Beginn der Arbeitsk Kampfmaßnahme muss der Notdienst (vgl. Abschnitt B Unterabschn. III) seine Tätigkeit aufnehmen. Eine Behinderung der zum Notdienst verpflichteten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, 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 J hingewiesen.

## **III. Information der Beschäftigten**

Es muss sichergestellt werden, dass während der Arbeitsk Kampfmaßnahmen 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 Arbeitsk Kampfsituation in der Verwaltung/dem Betrieb richten (vgl. Abschnitt B Unterabschn. I Nr. 1 Buchst. e und Nr. 4 sowie Unterabschn. II).

## **E. Dokumentation der Arbeitsk Kampfmaßnahmen**

Der Ablauf der Arbeitsk Kampfmaßnahmen und von damit im Zusammenhang stehenden Ereignissen ist zu dokumentieren. Mit der Erstellung dieser Dokumentation ist rechtzeitig eine verantwortliche Person zu beauftragen, damit alle wichtigen Vorfälle festgehalten werden. Insbesondere müssen Ausfallzeiten der Beschäftigten, Arbeitszeiten im Notdienst, etwaige Streikausschreitungen, Sachbeschädigungen, die Benutzung von Gegenständen des Arbeitgebers und dergleichen festgestellt und die erforderlichen Beweismittel gesichert werden. Auf die in der Anlage 6 enthaltenen Hinweise wird verwiesen.

Wegen der Unterrichtung der vorgesetzten Behörde nach Beendigung der Arbeitskampfmaßnahmen wird auf Abschnitt D Unterabschn. I Nr. 1 verwiesen.

## **F. Rechtliche Folgen der Beteiligung an Arbeitskampfmaßnahmen**

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

#### **1. Allgemeines**

Bei einer rechtmäßigen Arbeitskampfmaßnahme handeln die die Arbeit niederlegenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 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 Arbeitskampfmaßnahme. Dies gilt unabhängig davon, ob die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die die Arbeit niederlegen, Mitglied einer Gewerkschaft sind.

Dem selbst vom Arbeitskampf 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 Arbeitskampf betroffen ist, stilllegen. In diesem Fall muss er arbeitswillige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht weiterbeschäftigen (vgl. BAG vom 22. März 1994 - 1 AZR 622/93 = AP Nr. 130 zu Art. 9 GG Arbeitskampf = ZTR 1994 S. 512 - und vom 31. Januar 1995 - 1 AZR 142/94 = AP Nr. 135 zu Art. 9 GG Arbeitskampf = ZTR 1995 S. 551). Die die Arbeitsverhältnisse suspendierende Stilllegung bedarf der Erklärung des Arbeitgebers.

Diese Erklärung muss sich an die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer richten, während eine Erklärung gegenüber der Gewerkschaft weder erforderlich noch ausreichend ist. An einer Stilllegungserklärung fehlt es, solange sich der Arbeitgeber nicht festlegt, sondern sich die rechtliche Möglichkeit offen hält, die Arbeitsleistung jederzeit in Anspruch zu nehmen. Die (Weiter-)Beschäftigung von Beamtinnen und Beamten steht einer Stilllegungserklärung des Arbeitgebers nicht entgegen (vgl. BAG vom 11. Juli 1995 - 1 AZR 63/95 = NZA 1996 S. 214). Legt er die Verwaltung/den Betrieb bzw. den Verwaltungsteil/den Betriebsteil nicht still, hat er arbeitswillige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 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 vom 11. Juli 1995 - 1 AZR 63/95 und 1 AZR 161/95 = NZA 1996 S. 214 und S. 209).

Eine Stilllegung setzt nicht voraus, dass der Betrieb der Dienststelle vollständig zum Erliegen kommt. Die Stilllegung des Betriebs mit der Folge der Suspendierung des Lohnzahlungsanspruchs bleibt auch dann erhalten, wenn Notstands- und Erhaltungsmaßnahmen durch Dritte durchgeführt werden, sofern sich der Einsatz dieser Dritten auf die Notstands- und Erhaltungsmaßnahmen beschränkt. Letzteres ist jedenfalls dann zu verneinen, wenn der Betrieb der Dienststelle hierdurch in vollem Umfang aufrechterhalten wird (BAG im Urteil vom 13. Dezember 2011 - 1 AZR 495/10 - AP Nr. 175 zu Art 9 GG Arbeitskampf).

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

Soweit nachstehend auf Bestimmungen des TV-L und des TVÜ-Länder hingewiesen wird, gelten die Ausführungen bei Anwendung des TV-Ärzte und des TVÜ-Ärzte sowie des TV-Forst und des TVÜ-Forst entsprechend.

## **2. Arbeitsentgelt, Jahressonderzahlung, 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 TV-L bzw. den entsprechenden Regelungen in anderen Tarifverträgen. Dies gilt auch für kurze Streikaktionen und für arbeitswillige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, 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). Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, 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, liegt eine Pflichtverletzung vor, wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zum Zweck der Teilnahme an einer Arbeitskampfmaßnahme während der Arbeitszeit die Verwaltung/den Betrieb verlassen und wieder betreten, ohne dies durch Betätigung der Zeiterfassungsgeräte zu dokumentieren. Die Verpflichtung, Zeiten ohne Arbeitsleistung zu dokumentieren besteht unabhängig davon, weshalb die Arbeitsleistung nicht erbracht wird, d. h. die Verpflichtung besteht auch, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer an einem Streik teilnehmen will. Durch die Streikteilnahme sind lediglich die Hauptpflichten der Vertragsparteien suspendiert, nicht aber auch die Nebenpflichten, wie das Betätigen des Zeiterfassungsgerätes. Diese Pflichtverletzung kann der Arbeitgeber abmahnen (vgl. LAG Hamm vom 25. Mai 1993 - 4 Sa 11/93 -). Die wiederkehrend von den Gewerkschaften unter Bezugnahme auf das BAG-Urteil vom 26. Juli 2005 - 1 AZR 133/04 - vertretene Rechtsauffassung, dass keine Verpflichtung der Beschäftigten zur Betätigung des Zeiterfassungsgerätes bestehe, ist nicht zutreffend. Das BAG hat sich in dem Urteil nicht mit der Verpflichtung zur Betätigung des Zeiterfassungsgerätes und dem Urteil des LAG Hamm auseinandergesetzt; dem Urteil lag eine andere Fragestellung zur Vertrauensarbeitszeit zu Grunde. Auf die Verpflichtung zur Betätigung der Zeiterfassungsgeräte sollte deshalb vor Streikbeginn nochmals ausdrücklich hingewiesen werden.

Ein Anspruch von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern 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 Sol-

larbeitszeit und bei teilweisem Arbeitsausfall die auf die Kernarbeitszeit entfallende Ausfallzeit zugrunde zu legen. Eine Arbeitsentgeltkürzung unterbleibt für Tage, an denen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mindestens während der Kernarbeitszeit gearbeitet haben. Haben sich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Rahmen einer Gleitzeitregelung (z.B. ohne Kernarbeitszeiten) in zulässiger Weise wegen Freizeitnahme aus dem betrieblichen Zeiterfassungssystem abgemeldet und anschließend an einer Protestkundgebung teilgenommen, vermindert sich die vertragliche Sollarbeitszeit und der Entgeltanspruch nicht um die Zeit der Kundgebungsteilnahme (vgl. BAG vom 26. Juli 2005 - 1 AZR 133/04 = AP Nr. 170 zu Art. 9 GG Arbeitskampf).

Ist nach einer Dienst-/Betriebsvereinbarung über gleitende Arbeitszeit der Stand des Gleitzeitkontos auf der Grundlage der von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern 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).

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Verwaltung/Betrieb nicht bestritten 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 Umfange 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 einem Wellenstreik die Abwehrmaßnahmen des Arbeitgebers nicht immer auf die Zeit der einzelnen Kurzstreiks begrenzt sind (BAG vom 12. November 1996 - 1 AZR 364/96 = AP Nr. 147 zu Art. 9 GG Arbeitskampf; BAG vom 17. Februar 1998 - 1 AZR 386/97 = AP Nr. 152 zu Art. 9 GG Arbeitskampf; BAG vom 15. Dezember 1998 - 1 AZR 216/98 = AP Nr. 155 zu Art. 9 GG Arbeitskampf).

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

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

Werden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wegen und während der Arbeitskampfmaßnahme „unterwertig“ eingesetzt (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 den Stufenlauf (§ 17 Abs. 3 Satz 2 TV-L), soweit die Endstufe nicht erreicht ist, auf die Jahressonderzahlung (§ 20 Abs. 4 TV-L) und auf die Dauer des Erholungsurlaubs (§ 26 Abs. 2 Buchst. c TV-L), soweit sie den gesetzlichen Mindesturlaub übersteigt; vgl. hierzu auch die Entscheidung des BAG vom 3. August 1999 - 1 AZR 735/98 = AP Nr. 156 zu Art. 9 GG Arbeitskampf: „Ruhens des Arbeitsverhältnisses“ entspricht Ruhens der Hauptpflichten beim Streik.

Während eines Arbeitskampfes haben streikende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer grundsätzlich keinen Anspruch auf Feiertagsbezahlung nach § 2 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz. 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 (vgl. BAG vom 31. Mai 1988 - 1 AZR 589/86 = AP Nr. 56 zu § 1 Feiertagslohnzahlungsgesetz = NZA 1988 S. 886), sowie dann, wenn der Arbeitskampf unmittelbar vor einem gesetzlichen Feiertag endet, am Tag nach dem gesetzlichen Feiertag gearbeitet wird und an dem darauf folgenden Tag erneut gestreikt wird (vgl. BAG vom 11. Mai 1993 - 1 AZR 649/92 = AP Nr. 63 zu § 1 Feiertagslohnzahlungsgesetz). 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 einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers fallen (vgl. BAG vom 31. Mai 1988 - 1 AZR 200/87 = AP Nr. 58 zu § 1 Feiertagslohnzahlungsgesetz = 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 (vgl. BAG vom 31. Mai 1988 - 1 AZR 192/87 = AP Nr. 57 zu § 1 Feiertagslohnzahlungsgesetz = NZA 1988 S. 889).

Überstundenvergütung steht auch bei einem rechtmäßigen Streik nur zu, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer tatsächlich mehr Arbeitsstunden leistet, als nach der jeweils maßgeblichen Wochenarbeitszeit (z. B. nach Dienstplan) zu erbringen sind. Es wird nur die tatsächlich aktiv erbrachte Arbeitszeit berücksichtigt. Auf die Streikteilnahme entfallende Zeiten bleiben unberücksichtigt, sie werden weder der tatsächlich erbrachten Arbeitszeit hinzugerechnet noch von der zu erbringenden wöchentlichen Arbeitszeit abgezogen (vgl. BAG vom 14. Mai 2013 - 1 AZR 178/12 - ZTR 2013 486).

### **3. Entgelt im Krankheitsfall**

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die bereits vor Beginn der Arbeitskampfmaßnahme arbeitsunfähig waren, haben vom Beginn der Arbeitskampfmaßnahme an keinen Anspruch auf Entgelt im Krankheitsfall, wenn die Verwaltung/der Betrieb oder der Teil der Verwaltung/des Betriebes, in dem sie arbeiten würden, durch die Arbeitskampfmaßnahmen zum Erliegen kommt und

die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer deshalb auch ohne die Arbeitsunfähigkeit wegen der Arbeitskampfmaßnahme keinen Anspruch auf Arbeitsentgelt hätte (vgl. 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 die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer maßgebende Krankenbezugsfrist noch nicht abgelaufen ist. Dabei ist zu beachten, dass sich die Krankenbezugsfrist nicht um die Tage verlängert, an denen die Arbeit in der Verwaltung/dem Betrieb infolge der Arbeitskampfmaßnahme ausgefallen ist (vgl. BAG vom 8. März 1973 - 5 AZR 491/72 = AP Nr. 29 zu § 1 LohnFG).

#### **4. Arbeitgeberzuschuss nach § 20 Mutterschutzgesetz (MuSchG)**

Für den Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld nach § 20 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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gestellt werden, die sich bis zum Zeitpunkt der Urlaubsgewährung nicht an der Arbeitskampfmaßnahme beteiligt haben.

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

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

#### **6. Beihilfen**

Beihilfen gemäß der Protokollerklärung zu § 13 TVÜ-Länder werden nicht zu Aufwendungen gewährt, die in einem Zeitpunkt entstanden sind, in dem das Arbeitsverhältnis wegen Beteiligung an einer Arbeitskampfmaßnahme geruht

hat und die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer aus diesem Grunde keinen Anspruch auf Arbeitsentgelt hatte (vgl. BAG vom 5. November 1992 - 6 AZR 311/91 = AP Nr. 7 zu § 40 BAT). Dies gilt auch für andere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die wegen einer Arbeitskampfmaßnahme keinen Anspruch auf Arbeitsentgelt haben (vgl. Nr. 2).

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

Bei Altersteilzeitarbeiterinnen und -arbeitnehmern, die sich während der Arbeitsphase des Blockmodells an Streikmaßnahmen beteiligen, verlängert sich die Arbeitsphase entsprechend § 8 Abs. 2 TV ATZ um die Hälfte der Tage ohne Entgeltanspruch, in gleichem Umfang verkürzt sich die Freistellungsphase. Entsprechendes gilt im Fall eines Sabbaticals.

## **8. Sonstiges**

Können arbeitswillige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer infolge eines Arbeitskampfes ihren Arbeitsplatz nicht rechtzeitig erreichen (z. B. wegen des Ausfalls öffentlicher Verkehrsmittel), haben sie im Rahmen des Zumutbaren alle anderen Möglichkeiten zu nutzen, um an ihren 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 (vgl. § 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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

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 ein Dreißigstel des monatlichen Beitragszuschusses.

Soweit kein Anspruch auf Entgelt im Krankheitsfall besteht (vgl. Unterabschnitt I Nr. 3), haben die in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversicherten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, solange sie arbeitsunfähig sind, 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 besteht die Mitgliedschaft Versicherungspflichtiger in der gesetzlichen Krankenversicherung längstens für einen Monat ab Beginn des Arbeitskampfes fort (vgl. § 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV, § 192 Abs. 1 Nr. 1 SGB V).

Durch einen rechtmäßigen Arbeitskampf wird das sozialversicherungsrechtliche Beschäftigungsverhältnis nicht beendet.

Bei einem Arbeitskampf, der die Dauer eines Monats nicht überschreitet, hat keine Meldung nach der Datenerfassungs- und -übermittlungsverordnung (DEÜV) zu erfolgen. Bei einem Arbeitskampf, der länger als einen Monat dauert, gilt nach § 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV die Beschäftigung nach Ablauf eines Monats ohne Entgeltzahlung als unterbrochen, so dass mit der nächsten folgenden Entgeltabrechnung, spätestens innerhalb von sechs Wochen nach ihrem Ende eine Abmeldung nach § 8 Abs. 1 DEÜV zu erstatten ist. Dabei ist zu beachten, dass bei einem rechtmäßigen Arbeitskampf keine Beendigung der Mitgliedschaft in der Krankenversicherung erfolgt (§ 192 Abs. 1 Nr. 1 SGB V). Die Wiederanmeldung hat mit der ersten folgenden Entgeltabrechnung, spätestens innerhalb einer Frist von sechs Wochen nach ihrem Beginn zu erfolgen (§ 6 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.

Die Ausführungen zum Anspruch auf den Zuschuss zum Krankenversicherungsbeitrag unter Nr. 1 gelten für den Anspruch auf den Zuschuss zum Pflegeversicherungsbeitrag nach § 61 Abs. 1 oder 2 SGB XI entsprechend.

## **3. Rentenversicherung**

In der Rentenversicherung gilt unabhängig davon, ob es sich um einen rechtmäßigen oder rechtswidrigen Arbeitskampf handelt, die Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt als fortbestehend, längstens jedoch für die Dauer eines Monats (§ 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV). Beiträge sind für die Zeit jedoch nicht zu entrichten.

Volle Kalendermonate, für die wegen eines Arbeitskampfes keine Beiträge entrichtet werden, sind keine Ersatzzeiten oder Ausfallzeiten. Sie können zur Erfüllung der Wartezeit und zur Rentensteigerung nur angerechnet werden, wenn die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer für sie 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. Dies kann sich

sowohl auf die Anwartschaftszeit (§ 142 SGB III) als auch auf die Dauer des Anspruchs auf Arbeitslosengeld (§ 147 SGB III) auswirken.

Im Zusammenhang mit Arbeitskämpfen ist die Arbeitsverwaltung zur Neutralität verpflichtet (§ 160 Abs. 1 Satz 1 SGB III). Sie darf nicht durch die Gewährung von Arbeitslosengeld in Arbeitskämpfe eingreifen. Daher ruhen die Ansprüche auf Arbeitslosengeld, wenn die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch Beteiligung an einem inländischen Arbeitskampf arbeitslos geworden sind bis zur Beendigung des Arbeitskampfes (vgl. § 160 Abs. 2 SGB III).

Inwieweit Ansprüche von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern 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 § 160 Abs. 3 und 4 SGB III.

## **5. Unfallversicherung**

Die an Arbeitskampfmaßnahmen beteiligten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 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 die Arbeitsstelle aufgesucht wurde, um sich an Arbeitskampfmaßnahmen zu beteiligen.

## **6. Betriebliche Altersversorgung**

Die Pflichtversicherung bei der Zusatzversorgungseinrichtung bleibt auch in der Zeit bestehen, in der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer infolge von Arbeitskampfmaßnahmen keinen Entgeltanspruch haben. 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. Kalendermonate, für die keine Umlagen usw. zu entrichten waren, können bei der Wartezeit nach § 6 Abs. 1 ATV (60 Kalendermonate), die für eine Gewährung der Betriebsrente erfüllt sein muss, nicht berücksichtigt werden. Die gesetzlichen Regelungen über die Unverfallbarkeit der Anwartschaften sind in diesem Zusammenhang allerdings zu beachten.

## **G. Rechte und Pflichten bestimmter Beschäftigter**

### **I. Arbeitswillige**

Bei einer Arbeitskampfmaßnahme sind arbeitswillige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer möglichst so lange zu beschäftigen, wie dies die Auswirkungen der Arbeitskampfmaßnahme zulassen. Zu der Frage des Entfallens einer Beschäftigungspflicht wird auf Abschnitt F Unterabschn. I Nr. 1 verwiesen.

### **II. Auszubildende und Schüler (TVA-L BBiG/Pflege/Gesundheit), Praktikanten, dual Studierende usw. in einem privatrechtlichen Ausbildungsverhältnis**

Diese Personen stehen nicht in einem Arbeitsverhältnis, sondern sind zu ihrer Ausbildung beschäftigt bzw. diesen gleichgestellt (TVA-L Pflege/Gesundheit, TVdS-L) oder zum Erwerb bestimmter Kenntnisse oder Fähigkeiten beschäftigt. Sie haben

jedoch ein Arbeitskampfrecht, wenn es um ihre tariflichen Beschäftigungsbedingungen geht (vgl. BAG vom 12. September 1984 - 1 AZR 342/83 = AP Nr. 81 zu Art. 9 GG Arbeitskampf). Soweit ihnen ein Arbeitskampfrecht zusteht, sind sie im Sinne dieser Richtlinien wie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu behandeln. Dieses Streikrecht besteht aber nicht an Tagen, an denen sie z. B. zur Teilnahme am Berufs-/ Pflegeschulunterricht verpflichtet sind sowie an Prüfungstagen (z. B. § 13 Nr. 2 BBiG i.V.m. § 15 Abs. 1 Nr. 1 und 4 BBiG; § 17 Nr.1 i.V.m. § 18 Abs. 1 Nr. 5 PfIBG).

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 Ausbildungsentgelts möglichst weiter auszubilden. Es kann zweckmäßig sein, einen Sonderausweis (Anlage 4) zum Betreten der Verwaltung/des Betriebes auszustellen.

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

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

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

Beamtinnen und Beamte haben kein Arbeitskampfrecht. Die Teilnahme an Arbeitskampfmaßnahmen oder ihre Unterstützung stellen eine Dienstpflichtverletzung dar. Diese Grundsätze sind vom BVerwG im Urteil vom 27. Februar 2014 - BVerwG 2 C 1.13 - ausdrücklich bestätigt worden. Nach der Entscheidung gilt das aus Artikel 33 Abs. 5 GG abgeleitete umfassende beamtenrechtliche Streikverbot für alle Beamtinnen und Beamten bis zu einer anderslautenden gesetzlichen Regelung fort. Diese Auffassung wurde durch das Bundesverfassungsgericht mit Urteil vom 12. Juni 2018 – 2 BvR 1738/12 bestätigt.

Bei rechtmäßigen Arbeitskampfmaßnahmen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist der Einsatz von Beamtinnen und Beamten auf bestreikten Arbeitsplätzen grundsätzlich nicht zulässig, solange hierfür eine gesetzliche Regelung nicht besteht (vgl. BVerfG vom 2. März 1993 - 1 BvR 1213/85 = AP Nr. 126 zu Art. 9 GG Arbeitskampf = ZTR 1993 S. 241). Ohne dass das BVerfG in der genannten Entscheidung dazu Stellung genommen hat, ist davon auszugehen, dass der Einsatz von Beamtinnen und Beamten auf bestreikten Arbeitsplätzen dann zulässig ist, wenn sie auf diesen Arbeitsplätzen Notdienstarbeiten durchzuführen haben.

Im Übrigen dürfen Beamtinnen und Beamte angeordnete Mehrarbeit nicht verweigern. Sie können aufgrund der ihnen obliegenden Verpflichtung, bei zwingenden

dienstlichen Verhältnissen in Ausnahmefällen Mehrarbeit zu leisten, auch zu zusätzlichen Dienstleistungen im Rahmen ihres Amtes herangezogen sowie kurzfristig auch mit anderen 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 so genannten unterwertigen Tätigkeit verpflichtet (vgl. BVerwG 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).

Weigern sich Beamtinnen und Beamte, einer dienstlichen Weisung, die einen derartigen Einsatz zum Gegenstand hat, nachzukommen, so sind sie ausdrücklich auf die Rechtslage sowie darauf hinzuweisen, dass die Weigerung eine Pflichtverletzung darstellt, die disziplinarrechtlich geahndet werden kann. Es kann sich als zweckmäßig erweisen, Beamtinnen und Beamten zur Vermeidung von Schwierigkeiten, die beim Betreten der Verwaltung/des Betriebes während eines Arbeitskampfes auftreten können, einen Sonderausweis (Anlage 4) auszustellen, der eindeutige Auskunft über die Eigenschaft als Beamtin bzw. Beamter gibt (vgl. Abschnitt B Unterabschn. I Nr. 3).

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

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

Den Dienstherren 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 Bundesfreiwilligendienst leisten**

Nach § 32a des Zivildienstgesetzes durften Zivildienstleistende 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. Eine entsprechende Regelung sieht das Bundesfreiwilligendienstgesetz nicht vor. Ob sich dadurch im Umkehrschluss eine entsprechende Einsatzmöglichkeit ableiten lässt, scheint fraglich. Unberührt bleibt jedoch das Recht der Beschäftigungsstelle, entsprechende Personen 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 des Betriebsverfassungsgesetzes). Der Neutralitätspflicht des Betriebsrates unterfällt nach dem Beschluss des BAG vom 15. Oktober 2013 - 1 ABR 31/12 – (AP Nr. 181 zu Art 9 GG Arbeitskampf) auch, dass der Betriebsrat nicht über einen ihm zur Verfügung gestellten E-Mail-Account zum Streik aufrufen darf; die Entscheidung erstreckt sich auch auf alle anderen Beschäftigten, denen es ebenfalls

grundsätzlich nicht gestattet ist, einen für dienstliche Zwecke zur Verfügung gestellten E-Mail-Account für die Verbreitung eines Streikaufrufs einer Gewerkschaft zu nutzen.

Verletzt der Personal-/Betriebsrat seine Neutralitätspflicht in grober Weise (z. B. Einberufung einer Personal-/Betriebsversammlung zum Zwecke der Urabstimmung, Verteilung von Flugblättern, Aufforderung zur Arbeitsniederlegung) ist der Arbeitgeber berechtigt, die Auflösung des Personalrates/Betriebsrates durch gerichtliche Entscheidung zu beantragen.

Die einzelnen Mitglieder des Personalrates/Betriebsrates sind jedoch berechtigt, sich in ihrer Eigenschaft als Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer 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 die Jugend- und Auszubildendenvertretung (vgl. aber Abschnitt G Unterabschn. 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 der vorgesetzten Behörde abgestimmt werden (vgl. auch Abschnitt D Unterabschn. I Nr. 1).

### **J. Teilnahme an rechtswidrigen Arbeitskampfmaßnahmen**

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die an rechtswidrigen Arbeitskampfmaßnahmen (vgl. Abschnitt A Unterabschn. 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 (vgl. 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 die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer, die/der das Fahrzeug geführt hat, zum Schadensersatz verpflichtet. Hat den entstandenen Schaden zunächst ein Versicherer zu regulieren, hat dieser gegen die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer einen Regressanspruch (vgl.

KG Berlin vom 2. März 1978 - 12 U 2934/77 -). Darüber hinaus muss der Fahrzeugführer, wenn Strafantrag gestellt wird, auch mit strafrechtlichen Konsequenzen nach § 248 b StGB rechnen.