



Arbeitskampfrichtlinien



18. Auflage

Juli 2024

Impressum

© Juli 2024

Arbeitgeberverband Gesamtmetall
(Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie e. V.)
Voßstraße 16, 10117 Berlin
Telefon 030/55150-0
Telefax 030/55150-400
info@gesamtmetall.de
www.gesamtmetall.de
Bearbeitet von: David Beitz
Ansprechpartner: David Beitz, Hannah Krause

Die Richtlinien sind mit großer Sorgfalt erstellt worden, sie ersetzen jedoch nicht die Beratung im Einzelfall.
Mit der Bitte um Verständnis wird darauf hingewiesen, dass keinerlei Haftung übernommen wird.

Inhalt

Vorbemerkung	1
A. Ablauf und Erscheinungsformen des Arbeitskampfes	2
I. Streik	2
1. Zulässigkeit von Arbeitskampfmaßnahmen	2
2. Reguläre Erscheinungsformen des Streiks.....	2
3. Sonderformen von Streiks.....	4
II. Aussperrung	4
III. Schlichtung	5
B. Streikverbot während der Friedenspflicht.....	6
I. Verlängerte Friedenspflicht in der M+E-Industrie	6
II. Verstöße gegen die Friedenspflicht.....	6
1. Ankündigung von Streiks.....	6
2. Durchführung von Streiks während der Friedenspflicht	7
3. Unzulässige Teilforderungen.....	7
C. Hinweise im Vorfeld eines Arbeitskampfes	9
I. Maßnahmen der IG Metall im Vorfeld der Tarifrunde.....	9
1. Betriebsdatenerhebung der IG Metall.....	9
2. Kundgebungen der IG Metall im Vorfeld der Tarifrunde.....	10
II. Maßnahmen der Betriebsräte im Vorfeld der Tarifrunde.....	10
1. Informationsverlangen der Betriebsräte über Vorsorgemaßnahmen.....	10
2. Betriebs- oder Abteilungsversammlungen	11
D. Vorbereitung auf einen Arbeitskampf	13
I. Aufgabenverteilung innerhalb der Geschäftsleitung	13
II. Unterrichtung der Vorgesetzten	13
III. Sicherung der eingeschränkten Fortführung des Betriebes	14
IV. Vorbereitung des Notdienstes	14
1. Notdienstarbeiten.....	14
2. Beispiele	14
V. Vorbereitung von Ausweisen.....	15
VI. Bereithaltung einer Adressendatei	15
VII. Beschaffung von Informationsmitteln	16
VIII. Maßnahmen bei Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer.....	16

IX. Abgrenzung des Betriebsgeländes.....	16
X. Vorsorglicher Haftungsausschluss	16
XI. Lieferhilfe	16
E. Streiks ohne Urabstimmung (sog. Warnstreiks).....	17
I. Erscheinungsformen des „Warnstreiks“.....	17
1. Veränderung des Warnstreikgeschehens.....	17
2. Sog. Tagesstreiks der IG Metall	17
II. Rechtliche Hinweise.....	17
III. Streikaufrufe im Betrieb.....	19
IV. Sofortmaßnahmen des Arbeitgebers im Fall eines „Warnstreiks“	21
1. Bestellung eines Notdienstes	21
2. Unterrichtung der Vorgesetzten.....	23
3. Information der Belegschaft.....	23
4. Meldung an den Verband	23
5. Meldung an die Agentur für Arbeit	23
V. Reaktion auf Übergriffe von Streikenden.....	23
1. Hausrecht des Arbeitgebers	23
2. Streikleitung und Streikposten.....	24
3. Streikausschreitungen.....	24
VI. Weitere Maßnahmen des Arbeitgebers	26
1. Aussperrung.....	26
2. Suspendierende Betriebsstilllegung	27
3. Umorganisation der Produktion	27
4. Streikbruchprämien	27
5. Einsatz von Zeitarbeitnehmern.....	29
VII. Grenzen betriebsverfassungsrechtlicher Befugnisse.....	34
VIII. Rechtliche Folgen eines sog. Warnstreiks.....	34
1. Vergütung	34
2. Nacharbeit – Mehrarbeitszuschläge	37
3. Leistungsentgelt.....	37
4. Feiertagsvergütung	37
5. Urlaub	38
6. Freistellungstage (T-ZUG).....	39
IX. Rechtsstellung besonderer Personenkreise	39
1. Arbeitswillige Arbeitnehmer	39
2. Arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmer	40
3. Schwerbehinderte Arbeitnehmer	40

4.	Arbeitnehmerinnen mit Mutterschutz	40
5.	Leitende Angestellte.....	41
6.	Außertarifliche Angestellte	41
7.	Auszubildende, Umschüler und Praktikanten	41
8.	Zeitarbeiter	41
9.	Außerhalb des Betriebs tätige Arbeitnehmer (z. B. „Homeoffice“)	41
10.	Montagearbeiter	43
11.	Arbeitnehmer fremder Firmen im Betrieb.....	44
12.	Betriebsratsmitglieder.....	44
13.	Jugend- und Auszubildendenvertreter	44
14.	Gewerkschaftliche Vertrauensleute	44
F.	Streiks nach Urabstimmung	45
I.	Maßnahmen nach Anberaumung der Urabstimmung	45
1.	Information der Belegschaft.....	45
2.	Bestellung des Notdienstes	45
3.	Durchführung der Urabstimmung	45
4.	Geschäftliche Vorkehrungen	45
5.	Vereinbarungen mit Druckereien	46
6.	Vorbereitung von Briefumschlägen.....	46
7.	Sicherung des Betriebseigentums	46
8.	Tatsachenfeststellung und Beweissicherung.....	46
II.	Sofortmaßnahmen des Arbeitgebers nach Ausbruch des Arbeitskampfes	47
1.	Meldungen	47
2.	Unterrichtung von Geschäftspartnern	47
3.	Einsatz des Notdienstes.....	47
4.	Besprechungen mit dem Betriebsrat	47
5.	Unterrichtung der Öffentlichkeit.....	47
III.	Grenzen betriebsverfassungsrechtlicher Befugnisse.....	48
1.	Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen	48
2.	Anordnung von Mehrarbeit.....	48
3.	Betriebsversammlungen und Sprechstunden	51
IV.	Weitere Maßnahmen des Arbeitgebers	51
1.	Aussperrung.....	51
2.	Suspendierende Betriebsstilllegung	52
V.	Rechtliche Folgen eines Streiks nach Urabstimmung.....	54
1.	Altersvorsorgewirksame Leistungen.....	55
2.	Tarifliche Sonderzahlungen.....	55

3.	Weitere Sozialleistungen	55
VI.	Rechtsstellung besonderer Personenkreise	55
VII.	Sozialversicherungsrechtliche Hinweise.....	55
1.	Krankenversicherung / Pflegeversicherung	55
2.	Unfallversicherung	56
3.	Rentenversicherung	56
4.	Arbeitslosenversicherung	56
5.	Arbeitsvermittlung	56
G.	Solidarität der Betriebe und Verbände	57
I.	Verpflichtung der Verbandsmitglieder	57
II.	Unterstützung bestreikter Unternehmen.....	57
III.	Unterstützungsleistungen des Verbandes	57
H.	Verhalten bei wilden Streiks	58
I.	Vorbeugung gegen wilde Streiks.....	58
II.	Vorsorgliche Maßnahmen bei drohendem wildem Streik.....	58
1.	Hinweis auf die Rechtswidrigkeit der Aktion	58
2.	Notdienst.....	58
3.	Bereitstellung von Informationsmitteln.....	59
III.	Grundsätze für das Verhalten bei Ausbruch wilder Streiks.....	59
1.	Aufforderung zur Wiederaufnahme der Arbeit	59
2.	Verbindung mit dem Arbeitgeberverband	59
3.	Eingreifen „vor Ort“	59
4.	Verantwortung des Betriebsrats	59
5.	Verhandlungen über Streikforderungen.....	59
6.	Keine Bezahlung der Streikzeit	60
IV.	Vorgehen während wilder Streiks.....	60
1.	Sofortmaßnahmen	60
2.	Maßnahmen des ersten Tages.....	60
3.	Maßnahmen bei längerem Andauern des wilden Streiks.....	61
V.	Rechtliche Möglichkeiten	62
1.	Gewerkschaft	62
2.	Betriebsrat.....	62
3.	Arbeitnehmer	62
I.	Mittelbare Auswirkungen von Arbeitskämpfen	64
I.	Vorgehen der mittelbar betroffenen M+E-Betriebe	64

II. Auswirkungen auf die Vergütung („Arbeitskampfrisiko“)	64
1. Unmöglichkeit der Fortführung	65
2. Beweislast	66
3. Angebot der Arbeit durch Belegschaftsmitglieder	66
III. Beteiligung des Betriebsrats	66
1. Umfang des Mitbestimmungsrechts	66
2. Verhalten gegenüber dem Betriebsrat	67
IV. Tarifliche Regelungen – Arbeitszeitverkürzungen	68
V. Ansprüche auf Kurzarbeitergeld	68
1. Erheblicher Arbeitsausfall	68
2. Eingeschränkter Kug-Anspruch bei Arbeitskämpfen	69
3. Anzeige eines arbeitskampfbedingten Arbeitsausfalls	70
4. Gleichwohlzahlung bei Vermeidbarkeit des Arbeitsausfalls	72
Anlagenverzeichnis	74

Vorbemerkung

Die Betriebe stehen bei einem Arbeitskampf vor einer Vielzahl rechtlicher, wirtschaftlicher und organisatorischer Fragen. Zum Teil müssen diese Fragen sehr rasch entschieden werden. Die Arbeitskampfrichtlinien sollen den Betrieben Hilfen geben für die Vorbereitung auf den Arbeitskampf sowie für das Verhalten bei Ausbruch und im Verlauf von Arbeitskämpfen. Sie enthalten Informationen und Empfehlungen zur Lösung der wichtigsten rechtlichen und praktischen Probleme, die vor und während eines Arbeitskampfes auftreten.

Der Aufbau der Richtlinien folgt im Wesentlichen dem zeitlichen Ablauf des Tarifkonflikts. Übersichten, Merkblätter und Muster, zum Teil mit Übersetzungen in mehrere Sprachen, können die Durchführung der empfohlenen Maßnahmen erleichtern.

Die Arbeitskampfrichtlinien wurden auch in der vorliegenden Auflage an die Weiterentwicklung der Rechtsprechung und an neue praktische Erfordernisse angepasst, die sich vor allem aus den Erfahrungen der Arbeitskämpfe in der Metall- und Elektroindustrie ergeben haben.

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

A. Ablauf und Erscheinungsformen des Arbeitskampfes

In der M+E-Industrie 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.

I. Streik

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

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

1. Zulässigkeit von Arbeitskampfmaßnahmen

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 Anerkennungstarifvertrag);
- sie auf ein tariflich regelbares und rechtmäßiges Ziel gerichtet sind;
- sie nicht gegen die Friedenspflicht eines geltenden Tarifvertrages oder der Schlichtungs- und Schiedsvereinbarung 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.

2. Reguläre Erscheinungsformen des Streiks

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 (zu sog. Tagesstreiks vgl. auch **unter E. I. 2.**). 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.

Zu den Einzelheiten vgl. **unter E**.

- **Zweite Stufe: Scheiternserklärung und Urabstimmung**

Die Scheiternserklärung kennzeichnet nach dem Verständnis der IG Metall den Übergang zum eigentlichen Arbeitskampf. In der Regel erklärt sie das Scheitern der Tarifverhandlungen in allen Tarifgebieten. Die Erklärung eröffnet nach der Schieds- und Schlichtungsvereinbarung beiden Tarifparteien die Möglichkeit, die regionale Schlichtung anzurufen (vgl. unter III.).

Nach erklärtem Scheitern der Tarifverhandlungen und ggf. ergebnisloser Schlichtung 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. Bisher hat die IG Metall stets die für den Streik erforderliche Mehrheit erreicht, für die nach der Satzung „mindestens 75 Prozent der für die Bewegung in Betracht kommenden Gewerkschaftsmitglieder“ erforderlich sind (§ 22 Nr. 3 der Satzung der IG Metall).

- **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).

Der Streik wird in der M+E-Industrie nach den bisherigen Erfahrungen als Schwerpunktstreik geführt. Anders als bei einem Vollstreik wird nur ein ausgewählter Teil der Mitgliedsbetriebe bestreikt. Möglich ist ein Teilstreik auch in der Weise, dass nur besonders qualifizierte oder an besonders wichtigen Arbeitsplätzen beschäftigte Arbeitnehmer die Arbeit einstellen. Bei einem rollierenden Streik werden einzelne Betriebe oder Betriebsabteilungen nach einem Gesamtplan fortlaufend und ständig wechselnd bestreikt. Durch Schwerpunktstreiks versucht die Gewerkschaft mit verhältnismäßig geringem Einsatz die größtmögliche Wirkung zu erzielen.

Zu den Einzelheiten vgl. **unter F**.

Beispiel:

Im Arbeitskampf von 1984 um die Einführung der 35-Stunden-Woche hat die IG Metall durch Arbeitsniederlegungen von zunächst nur 13.000 Arbeitnehmern in 15 Zulieferbetrieben in Baden-Württemberg in nur wenigen Tagen große Teile der deutschen Automobilproduktion zum Erliegen gebracht. Sie selbst bezeichnete diese Kampfform als „Mini-Maxi-Streik“. 1995 bestreikte sie in Bayern Endhersteller oder Betriebe, die ausschließlich für den Export oder andere Branchen produzierten („Finalistenstreik“). 2002 praktizierte sie in Baden-Württemberg „Wechselstreiks“. Die Streikbetriebe wurden nach einigen Tagen gewechselt.

Je nach der Art der bestreikten Betriebe (z. B. Zulieferer) können **Fernwirkungen** (auch mittelbare Wirkungen) sofort eintreten oder erst zu einem späteren Zeitpunkt in anderen Betrieben in und außerhalb des Verbandsbereichs.

Zu den Einzelheiten vgl. **unter Abschnitt I**.

3. Sonderformen von Streiks

Nach der Entscheidung des BAG zu einer **Flashmob-Aktion** im Einzelhandel dürfen die Gewerkschaften auch neue, andersartige Arbeitskämpfungsmittel einsetzen.¹ Hierzu gehören streikbegleitende Aktionen, mit denen eine Gewerkschaft in einem öffentlich zugänglichen Betrieb kurzfristig und überraschend eine Störung betrieblicher Abläufe hervorruft. Damit soll Druck auf die Arbeitgeberseite ausgeübt werden, um tarifliche Ziele durchzusetzen. Die Zulässigkeit des Streiks prüft das BAG in jedem Einzelfall anhand des Maßstabs der Verhältnismäßigkeit. Die gegen das Urteil des BAG eingelegte Verfassungsbeschwerde hat das Bundesverfassungsgericht nicht zur Entscheidung angenommen.²

Ob **Streiks zur Unterstützung** eines fremden Arbeitskampfes in einem anderen Tarifbereich zulässig sind, beurteilt die Rechtsprechung anhand des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit.³ Danach ist ein solcher Streik rechtswidrig, wenn er bezogen auf das Kampfziel offensichtlich ungeeignet, offensichtlich nicht erforderlich oder unangemessen ist. Die frühere, überzeugende Rechtsprechung, nach der Unterstützungstreiks grundsätzlich nicht erlaubt waren, weil der betroffene Arbeitgeber die Streikforderung nicht erfüllen kann, hat das BAG aufgegeben. Es will nunmehr vor allem nach der „Nähe oder Ferne des Unterstützungstreiks gegenüber dem Hauptarbeitskampf“ unterscheiden. Ein rechtmäßiger Unterstützungstreik erfordert jedenfalls einen ernsthaft geführten Hauptarbeitskampf. Der Schwerpunkt des Arbeitskampfes darf nicht in den Unterstützungskampf gezogen werden.⁴ Sofern es in der M+E-Industrie zu solchen Streiks kommt, wird der Arbeitgeberverband die Mitgliedsfirmen über die Rechtslage und die Handlungsmöglichkeiten gesondert informieren.

Politisch motivierte Arbeitsniederlegungen, etwa durch Verlassen des Arbeitsplatzes, durch verspäteten Arbeitsantritt oder durch Pausenverlängerung, sind grundsätzlich unzulässig. Arbeitsniederlegungen sind nur rechtmäßig, wenn Sie sich gegen einen Arbeitgeberverband oder einen Arbeitgeber richten und Regelungen zum Ziel haben, die Inhalte eines Tarifvertrages sein können. Diese Voraussetzungen sind bei einem **politischen Streik** (auch Demonstrationsstreik) nicht gegeben. Dieser richtet sich gegen staatliche Organe der Legislative oder Exekutive. Er ist daher nach bisher ganz überwiegender Auffassung grundsätzlich rechtswidrig.⁵ Auch das Demonstrations- und Versammlungsrecht berechtigt Arbeitnehmer nicht, die Arbeit zu unterbrechen, um während der verbindlichen Arbeitszeit an einer politischen Kundgebung der Gewerkschaft teilzunehmen. Zwar hat jeder das Recht, für politische Ziele zu demonstrieren, aber keiner hat das Recht, dies unter Verletzung seiner Arbeitsvertragspflichten während der Arbeitszeit zu tun.

Praxishinweis: Der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf Freistellung für die Teilnahme an politischen Kundgebungen. Verlässt ein Arbeitnehmer seinen Arbeitsplatz ohne freigestellt zu sein, verletzt er seine Arbeitspflicht. Sind politische Streikaktionen im Betrieb absehbar, wird eine Beratung durch den Arbeitgeberverband dringend empfohlen.

II. Aussperrung

Die Aussperrung ist die planmäßige Ausschließung mehrerer Arbeitnehmer von der Arbeit, die der Arbeitgeber anordnet, um bestimmte Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zu

¹ BAG v. 22.09.2009 - 1 AZR 972/08.

² BVerfG v. 26.03.2014 - 1 BvR 3185/09.

³ BAG v. 19.06.2007 - 1 AZR 396/06; zum Ganzen Meyer, NZA 2011, 1392.

⁴ LAG Hessen v. 03.09.2021 - 16 SaGa 1046/21.

⁵ BAG v. 07.06.1988 - 1 AZR 372/86 und v. 27.06.1989 - 1 AZR 404/88; ArbG Osnabrück v. 04.06.1996 - 4 Ga 10/96; ArbG Hagen v. 23.01.1991 - 1 Ca 66/87; ArbG Arnsberg v. 03.02.1986 - 1 BV Ga 2/86; ArbG Bocholt v. 04.02.1986 - 1 Ga 11/86; Krichel, NZA 1987, 297 Fn. 6 m.w.N.

erreichen. Die Arbeitgeberverbände können Aussperrungen beschließen, um Gegendruck auf die Gewerkschaft auszuüben und den Arbeitskampf zu verkürzen.

Die Aussperrung wird in der Praxis kaum noch genutzt. Die letzte Aussperrung in der M+E-Industrie fand im Arbeitskampf 1984 um die Arbeitszeitverkürzung statt. Aussperrungen stellen die Solidarität der Unternehmen auf eine große Belastungsprobe, da sie sich freiwillig selbst schädigen.

Zu den Einzelheiten vgl. **unter F.**

III. Schlichtung

Die M+E-Industrie verfügt fast flächendeckend über das tarifpolitische Instrument einer Schlichtungs- und Schiedsvereinbarung. Die Vereinbarung vom 1. Januar 1980 enthält neben den Regeln zum Schlichtungsverfahren auch Regeln für die Übermittlung von Forderungen, die Aufnahme von Verhandlungen und das Verhalten nach Ablauf eines Tarifvertrages während der Friedenspflicht (zu den Einzelheiten **unter B.**).

Die Schlichtungs- und Schiedsvereinbarung unterscheidet zwischen einer allgemeinen und einer besonderen Schlichtung:

Das Verfahren der **allgemeinen** Schlichtung kann nur durchgeführt werden, wenn zuvor das Scheitern der Tarifverhandlungen von zumindest einer der Tarifvertragsparteien förmlich erklärt und der Arbeitskampf noch **nicht begonnen** worden ist. Die Schlichtung findet statt, falls die zuständige Schlichtungsstelle innerhalb von zwei Werktagen von den Tarifvertragsparteien gemeinsam oder binnen einer weiteren Frist von einem Werktag von einer Tarifvertragspartei einseitig angerufen wird und sich die andere Tarifvertragspartei binnen einer weiteren Frist von zwei Werktagen dieser Anrufung anschließt. Die Schlichtung ist der Versuch, nach dem Scheitern der Tarifverhandlungen doch noch zu einem Tarifvertrag zu kommen. Dazu bemühen sich Vertreter beider Seiten zusammen mit einem unparteiischen Vorsitzenden innerhalb eines festgelegten zeitlichen Rahmens um eine Einigung oder einen Einigungsvorschlag. Es bleibt dabei den Parteien überlassen, ob sie den Einigungsvorschlag annehmen oder ablehnen.

Während eines Arbeitskampfes haben die Tarifvertragsparteien nach der Schlichtungs- und Schiedsvereinbarung nur die Möglichkeit, ein Schlichtungsverfahren vor einer **besonderen** Schlichtungsstelle durchzuführen, die – anders als die allgemeinen regionalen Schlichtungsstellen von Gesamtmetall und dem Vorstand der IG Metall – für alle Tarifbereiche gemeinsam errichtet wird. Die besondere Schlichtung findet statt, wenn beide Tarifvertragsparteien übereinkommen, dieses Verfahren einzuleiten.

B. Streikverbot während der Friedenspflicht

Streikmaßnahmen während der Laufzeit eines Tarifvertrags sind **unzulässig** (tarifvertragliche Friedenspflicht). Die tarifvertragliche Friedenspflicht endet grundsätzlich mit Ablauf des gekündigten Tarifvertrags.⁶

I. Verlängerte Friedenspflicht in der M+E-Industrie

Die derzeit fast flächendeckend geltende Schlichtungs- und Schiedsvereinbarung für die Metall- und Elektroindustrie vom 1. Januar 1980 verpflichtet die Tarifvertragsparteien zudem, auch nach Ablauf eines Tarifvertrages während einer Frist von **vier Wochen** aus ihren Forderungen in diesen Tarifverhandlungen nicht zu streiken oder auszusperrern (sog. verlängerte oder erweiterte Friedenspflicht, § 3 Abs. 1 Schlichtungs- und Schiedsvereinbarung).

Die Schlichtungs- und Schiedsvereinbarung gilt **nicht** für die Bundesländer Mecklenburg-Vorpommern und Thüringen. Hier endet die Friedenspflicht nach allgemeinen Grundsätzen bereits mit Ablauf des gekündigten Tarifvertrags.

Die verlängerte Friedenspflicht kann im Einvernehmen der Tarifvertragsparteien abweichend von der Schlichtungs- und Schiedsvereinbarung verkürzt oder grundsätzlich auch weiter verlängert werden.

Unabhängig von der erweiterten vierwöchigen Friedenspflicht haben die Tarifvertragsparteien in der Schlichtungs- und Schiedsvereinbarung vereinbart, spätestens **zwei Wochen** vor Auslaufen des gekündigten Tarifvertrages Verhandlungen aufzunehmen. Mit der vierwöchigen nachvertraglichen Friedenspflicht und der Verpflichtung zur Verhandlungsaufnahme spätestens zwei Wochen vor Auslaufen des gekündigten Tarifvertrages besteht somit grundsätzlich ein sechswöchiger arbeitskampffreier Verhandlungszeitraum. Die Parteien der Schieds- und Schlichtungsvereinbarung gingen davon aus, dass bei Entgelttarifrunden in dieser Zeit eine Einigung möglich ist. Sie haben dies in § 3 Abs. 5 der Vereinbarung ausdrücklich festgehalten. Auch haben sie dort ausdrücklich festgestellt, dass für Fragen aus dem Mantel- und Rahmentariffbereich wegen der Kompliziertheit und des Umfangs dieser Materien üblicherweise längere Verhandlungszeiträume erforderlich sind.

II. Verstöße gegen die Friedenspflicht

Bei der Frage nach einer Verletzung der Friedenspflicht kann grundsätzlich differenziert werden zwischen der bloßen Ankündigung von Streiks, der tatsächlichen Durchführung von Streiks und dem Stellen von einzelnen, unzulässigen Streikforderungen.

1. Ankündigung von Streiks

Die bloße Ankündigung von Streiks im Vorfeld der Tarifrunde verletzt nach geltender Rechtsprechung die Friedenspflicht **nicht**. Wird allerdings gedroht, nach Ablauf der Friedenspflicht völlig unabhängig vom Verhandlungsstand in jedem Fall zu streiken, kann ein solches Verhalten rechtlich angreifbar sein. Denn dann ginge es um einen Arbeitskampf um des Arbeitskampfes willen, nicht aber um die Durchsetzung von Tarifzielen. Die Streikdrohungen der IG Metall standen daher – soweit ersichtlich – bisher stets unter der Bedingung, dass es bis zur zweiten Tarifrunde kein vorzeigbares Angebot der Arbeitgeber gibt.

⁶ Zu einem Fall aus der Süßwarenindustrie instruktiv LAG Hamburg v. 15.06.2023 - 3 SaGa 1/23 mit zahlreichen weiteren Nachweisen zur Rechtsprechung.

2. Durchführung von Streiks während der Friedenspflicht

Während der Friedenspflicht sind Streiks **unzulässig**. Die Friedenspflicht steht auch einem Streik entgegen, der während der Laufzeit des Tarifvertrages geführt werden soll, auch wenn der zu erkämpfende Tarifvertrag erst nach Laufzeitende in Kraft treten soll.⁷

Wer an Streiks während der Friedenspflicht teilnimmt, verletzt seine arbeitsvertraglichen Pflichten. Dennoch sind Arbeitsniederlegungen während der Friedenspflicht, etwa zur Unterstützung von Protestkundgebungen, nicht auszuschließen.⁸

Praxishinweis: Eine rechtswidrige Streikteilnahme kann grundsätzlich abgemahnt werden (Muster in [Anlage 3](#)). Wird allerdings wie regelmäßig bei den Tarifverhandlungen eine sog. Maßregelungsklausel vereinbart, muss die Abmahnung je nach Inhalt der Maßregelungsklausel ggf. nachträglich wieder aus der Personalakte entfernt werden. Vor dem Aussprechen einer Abmahnung wird daher eine Beratung durch den Arbeitgeberverband dringend empfohlen.

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, vgl. hierzu im Einzelnen **unter H.**).

Praxishinweis: Sind Streiks während der Friedenspflicht abzusehen, sollten die Belegschaft und die betrieblichen Vorgesetzten bereits im Vorfeld auf deren Rechtswidrigkeit und die drohenden Schäden nachhaltig hingewiesen werden. In Betracht kommen Plakatanschläge oder Handzettel, für die ein in elf Sprachen übersetztes Muster zur Verfügung steht ([Anlage 2 a-k](#)). Zusätzlich kann es zweckmäßig sein, die Muster an die betrieblichen Verhältnisse anzupassen oder bei Bedarf auch in ein persönliches Schreiben umzuformulieren. Das Vorgehen sollte mit dem Arbeitgeberverband abgestimmt werden.

3. Unzulässige Teilforderungen

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.⁹ Nach richtiger Auffassung des BAG kommt es auf die Bewertung der unzulässigen Tarifforderung als Hauptforderung oder nur „untergeordnete Forderung“ nicht an. Ob eine konkrete Tarifforderung für den angestrebten Tarifabschluss haupt- oder nebensächlich, bedeutend oder unbedeutend ist oder die Gesamtheit der aufgestellten Forderungen wirtschaftlich oder organisationspolitisch prägt, ist für die Arbeitgeberseite in der konkreten Arbeitskampsituation nicht erkennbar und entzieht sich daher auch einer gerichtlichen Bewertung und Feststellung. Damit ist ein Streik, dessen Kampfziel der Durchsetzung auch „nur“ einer nicht rechtmäßigen Tarifforderung dient, **insgesamt rechtswidrig**.¹⁰

Der Arbeitgeber hat bei unzulässigen (Teil-)Forderungen gegen die Gewerkschaft einen Anspruch auf **Unterlassung** der **gesamten** Streikmaßnahmen. Maßgeblich für den Inhalt der

⁷ Hierzu LAG Hamburg v. 15.06.2023 - 3 SaGa 1/23.

⁸ Vgl. etwa ArbGBerlin 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.

⁹ BAG v. 26.07.2016 - 1 AZR 160/14 und v. 10.12.2002 - 1 AZR 96/02.

¹⁰ 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.

mit einem Streik verfolgten Ziele sind nach der Rechtsprechung des BAG die dem Arbeitgeber in Form des konkreten und von den dazu legitimierten Gremien der Gewerkschaft getroffenen Streikbeschlusses übermittelten Tarifforderungen.¹¹ Sonstige Verlautbarungen nicht vertretungsberechtigter Mitglieder der Gewerkschaft sollen daher zur Bestimmung des Streikziels aus Gründen der Rechtssicherheit und der Unbefangenheit der Meinungsbildung innerhalb der Gewerkschaft unmaßgeblich sein.¹² Umstritten ist hingegen, ob ausnahmsweise auch auf außerhalb des formellen Streikbeschlusses liegende Umstände abgestellt werden kann. Die derzeit wohl überwiegende Auffassung spricht sich gegen eine Berücksichtigung derartiger Umstände aus.¹³

Die Gewerkschaft kann jedenfalls bei bereits begonnenen Streikmaßnahmen nicht mehr nachträglich ihre Streikforderungen mit dem Ziel anpassen, den Streik „wirksam zu machen“.¹⁴ Auch der Einwand einer streikführenden Gewerkschaft, sie hätte den Streik auch ohne die unzulässige Forderung mit denselben Streikfolgen geführt, ist unbeachtlich.¹⁵ Hingegen ist im Vorfeld neuer Streikmaßnahmen, d. h. vor Beginn des Arbeitskampfes, eine Anpassung der Streikziele durch die Gewerkschaft möglich. Der ändernde Kampfbeschluss muss dem Tarifpartner vor dem Arbeitskampf zugehen, um wirksam zu sein.¹⁶

Über die Unterlassung hinaus ist die Gewerkschaft dem Grunde nach zum Ersatz des durch den rechtswidrigen Streik entstandenen Schadens verpflichtet.¹⁷

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

¹¹ BAG v. 24.04.2007 - 1 AZR 252/06; hierzu auch LAG Hessen v. 12.03.2024 - 10 GLa 229/24 mit weiteren Nachweisen.

¹² BAG v. 24.04.2007 - 1 AZR 252/06 unter Verweis auf BVerfG v. 04.07.1995 - 1 BvF 2/86.

¹³ So etwa LAG Hessen v. 12.03.2024 - 10 GLa 229/24 in deutlicher Abgrenzung zu LAG Hessen v. 09.09.2015 - 9 SaGa 1082/15; vgl. auch ErfK/Linsenmaier, 24. Aufl., Art. 9 GG Rn. 138; im Ergebnis wohl auch BVerfG v. 07.04.2020 - 1 BvR 2674/15; abweichend noch LAG Baden-Württemberg v. 20.02.2019 - 4 Sa 40/18.

¹⁴ ArbG Frankfurt a. M. v. 29.02.2012 - 9 Ga 24/12.

¹⁵ BAG v. 26.07.2016 - 1 AZR 160/14.

¹⁶ Zum Ganzen Rieble, BB 2014, 949.

¹⁷ 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.

C. Hinweise im Vorfeld eines Arbeitskampfes

Die Unternehmen müssen auch im Vorfeld der eigentlichen Tarifauseinandersetzung mit Aktionen der IG Metall rechnen. Teilweise wird versucht, die Unternehmen durch sog. Betriebsdatenerhebungen oder Kundgebungen zu verunsichern (hierzu unter I.).

Möglich sind auch Aktionen der Betriebsräte, z. B. Informationsverlangen über Vorsorgemaßnahmen des Betriebs in Bezug auf einen drohenden Arbeitskampf oder der Missbrauch von Betriebsversammlungen für tarifpolitische Zwecke (hierzu unter II.).

I. Maßnahmen der IG Metall im Vorfeld der Tarifrunde

1. Betriebsdatenerhebung der IG Metall

Die IG Metall hat in der Vergangenheit verschiedentlich versucht, über die Betriebsräte Daten mit einer **Checkliste** „Betriebsdaten zur Abwehr von Arbeitskampfrisiken und kalter Aussperrung“ zu erfassen, die ihr Aufschluss über die Arbeitskampfanfälligkeit der Betriebe liefern und so die Planung eines Arbeitskampfes erleichtern sollen. Gleichzeitig bezweckt sie mit derartigen Aktionen eine frühzeitige Verunsicherung der Firmen. Bezüglich solcher Datenerhebungen gilt Folgendes:

- Die Mitwirkung an gewerkschaftlichen Erhebungen gehört generell nicht zu den Aufgaben des Betriebsrates. Insbesondere die beabsichtigte Weiterleitung von Informationen, die der Gewerkschaft die Planung und Vorbereitung eventueller Arbeitsniederlegungen erleichtern, würde die Pflicht des Betriebsrats zur Neutralität im Arbeitskampf und zur vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat verletzen. Etwaigen Auskunftswünschen von Betriebsräten, die in einem erkennbaren Zusammenhang mit dieser Umfrage stehen, sollte deshalb in keinem Fall entsprochen werden. Der Arbeitgeber ist zur Auskunftserteilung **nicht** verpflichtet, da die Anfrage des Betriebsrates rechtsmissbräuchlich wäre.
- Die Umfrage zu Betriebsdaten kann **Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse** berühren. Ob dies tatsächlich der Fall ist, muss im jeweiligen Einzelfall geprüft werden. Als Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse sind solche Tatsachen anzusehen, die mit dem Geschäftsbetrieb im Zusammenhang stehen, nicht allgemein bekannt sind und an deren Geheimhaltung ein berechtigtes wirtschaftliches Interesse besteht. Weitere Voraussetzung für die Geheimhaltungspflicht des § 79 BetrVG ist, dass der Arbeitgeber die Tatsache ausdrücklich als geheimhaltungspflichtig gekennzeichnet hat (sog. formelles Geheimnis). Ein berechtigtes wirtschaftliches Interesse an der Geheimhaltung ist nach der Rechtsprechung des BAG anzunehmen, wenn und soweit Konkurrenzunternehmen durch die Kenntnis der Tatsachen in die Lage versetzt würden, ihre eigene Wettbewerbsfähigkeit zu steigern.¹⁸ Unter das Geschäftsgeheimnis können auch Kunden- und Lieferantendaten fallen.¹⁹

Praxishinweis: Unabhängig von einem Auskunftsbegehren des Betriebsrates kann es zweckmäßig sein, ihn in einem Gespräch auf seine rechtlichen Verpflichtungen hinzuweisen. Dies wird insbesondere in den Fällen in Betracht kommen, in denen von der Umfrage erfasste Daten Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sind und der Betriebsrat von ihnen bereits Kenntnis hat. Dabei können ihm auch die möglichen Konsequenzen einer Verletzung dargestellt werden (Strafbarkeit nach § 120 BetrVG, Auflösung des Betriebsrates oder Ausschluss einzelner Mitglieder nach § 23 BetrVG).

¹⁸ BAG v. 26.02.1987 - 6 ABR 46/84; BAG v. 11.07.2000 - 1 ABR 43/99.

¹⁹ Hess/Worzalla/Glock/Nicolai/Rose/Huke, 10. Aufl., § 79 BetrVG Rn. 5 unter Verweis auf BAG v. 15.12.1987 - 3 AZR 474/86.

2. Kundgebungen der IG Metall im Vorfeld der Tarifrunde

Zulässig sind Veranstaltungen der IG Metall **außerhalb** des Betriebsgeländes. Grundsätzlich unzulässig sind hingegen Veranstaltungen der IG Metall auf dem Betriebsgelände, z. B. Informationsveranstaltungen im Vorfeld der Tarifrunde oder Protestkundgebungen. Der Arbeitgeber kann betriebsfremden Gewerkschaftsfunktionären aufgrund seines Hausrechts grundsätzlich den Zutritt zum Betriebsgelände zum Zwecke der Organisation solcher Maßnahmen verweigern. Die Gewerkschaft darf nur Zutritt zum Betriebsgelände verlangen, um ihre betriebsverfassungsrechtlichen Rechte wahrzunehmen (z. B. Teilnahme an einer Betriebsversammlung oder zur Mitgliederwerbung).

Auch das durch Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz gewährleistete gewerkschaftliche Betätigungsrecht berechtigt die Gewerkschaft nicht, eine Kundgebung auf dem Betriebsgelände durchzuführen. Denn der Arbeitgeber muss die Inanspruchnahme seines Besitztums zum Zwecke der Herbeiführung von Betriebsablaufstörungen auch im Vorfeld eines Arbeitskampfes nicht dulden. Die Nutzung des Betriebsgeländes zur Durchführung einer Kundgebung ist nicht erforderlich. Auch sog. virtuelle Zugangsrechte der Gewerkschaft sind in der Zeit eines Arbeitskampfes sowie entsprechende Vorbereitungsmaßnahmen erheblich eingeschränkt. Zu den Einzelheiten vgl. **unter E. III.**

Praxishinweis Der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf Freistellung für die Teilnahme an Kundgebungen im Vorfeld der Tarifrunde. Verlässt ein Arbeitnehmer seinen Arbeitsplatz ohne freigestellt zu sein, verletzt er seine Arbeitspflicht. Gleiches gilt grundsätzlich auch für Betriebsräte. Die Teilnahme an einer gewerkschaftlichen Kundgebung ist aufgrund des sog. Neutralitätsgebots (§ 74 Abs. 2 BetrVG) keine Betriebsratstätigkeit. Es besteht kein Anspruch auf Freistellung nach § 37 Abs. 2 BetrVG.

Eine rechtswidrige Teilnahme während der Arbeitszeit kann grundsätzlich abgemahnt werden. Wird allerdings wie regelmäßig bei den Tarifverhandlungen eine sog. Maßregelungsklausel vereinbart, muss die Abmahnung ggf. nachträglich wieder aus der Personalakte entfernt werden. Vor dem Ausspruch einer Abmahnung wird daher eine Beratung durch den Arbeitgeberverband dringend empfohlen.

II. Maßnahmen der Betriebsräte im Vorfeld der Tarifrunde

1. Informationsverlangen der Betriebsräte über Vorsorgemaßnahmen

Teilweise verlangen Betriebsräte zusätzlich zur o. g. Checkliste Informationen über Vorsorgemaßnahmen des Unternehmens für den Fall einer mittelbaren Betroffenheit von Streikmaßnahmen in Zuliefer- oder Abnehmerbetrieben (sog. Fernwirkungen, zu den Einzelheiten vgl. **unter Abschnitt I.**). Zweck der oftmals von der IG Metall gelenkten Aktion ist auch hier die Verunsicherung der Unternehmen.

Praxishinweis: Die Unternehmen sollten Betriebsräte, die derartige Informationen verlangen, darauf hinweisen, dass keine über das normale betriebliche Maß hinausgehende rechtliche Verpflichtung besteht, besondere Vorkehrungen zu treffen (siehe hierzu die Muster schreiben in Anlagen 4 und 5). Hiervon geht auch die Bundesagentur für Arbeit aus, wenn sie den Arbeitsagenturen aufgibt, bei der nach § 100 Abs. 2 SGB III vorzunehmenden Prüfung an die Vorratshaltung des Arbeitgebers nur solche Anforderungen zu stellen, die auch sonst vernünftigerweise den Maßstab seines Handelns bestimmen.²⁰

²⁰ Fachliche Weisungen Kurzarbeitergeld (Kug) der Bundesagentur für Arbeit, Stand 20.12.2018, Punkt 6.3, Rn. 100.7 (S. 57); abrufbar unter: https://www.arbeitsagentur.de/datei/dok_ba013530.pdf.

2. Betriebs- oder Abteilungsversammlungen

Bei der Frage der Zulässigkeit ist zwischen einer regelmäßigen, einer weiteren und einer außerordentlichen Betriebs- oder Abteilungsversammlung zu unterscheiden:

a) Regelmäßige Betriebs- oder Abteilungsversammlungen

In regelmäßigen Betriebs- oder Abteilungsversammlungen (§ 43 Abs. 1 BetrVG) dürfen Angelegenheiten tarifpolitischer Art, die den Betrieb oder seine Arbeitnehmer unmittelbar betreffen, behandelt werden (§ 45 Satz 1 BetrVG). Deshalb darf in einer solchen Betriebs- oder Abteilungsversammlung auch über den **Stand laufender Tarifverhandlungen** berichtet werden.

Die Betriebs- oder Abteilungsversammlung hat jedoch ebenso wenig wie der Betriebsrat ein tarifpolitisches Mandat. Die Betriebsversammlung darf daher **nicht** genutzt werden, um für die gewerkschaftlichen Forderungen zu mobilisieren. Maßnahmen des Arbeitskampfes zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat sind ebenso verboten wie Betätigungen, durch die der Betriebsfrieden beeinträchtigt werden kann.²¹

Praxishinweis: Falls konkrete Anzeichen dafür sprechen, dass die Grenzen der zulässigen Behandlung tarifpolitischer Angelegenheiten überschritten werden sollen, sollte der Betriebsrat schon vor Beginn der Versammlung darauf hingewiesen werden, dass eine solche Versammlung den Charakter einer Betriebs- oder Abteilungsversammlung verlieren kann und die weitere Teilnahme dann nicht mehr vergütet wird.

Findet eine Betriebs- oder Abteilungsversammlung statt und wird dabei der Rahmen der zulässigen Themen überschritten, sollte der Arbeitgeber zunächst den Betriebsratsvorsitzenden, der die Versammlung leitet, auffordern, auf einen gesetzmäßigen Ablauf der Versammlung hinzuwirken. Kommt der Betriebsratsvorsitzende dieser Aufforderung nicht nach, verlieren die Teilnehmer für die Dauer der Überschreitung dieses Rahmens den Entgeltanspruch. Erforderlich ist allerdings, dass die Überschreitung mehr als nur geringfügig ist.²² Voraussetzung ist zudem, dass der Arbeitgeber die Arbeitnehmer **sogleich** (nicht erst nach Beendigung der Versammlung) auf diese Folge eindeutig hinweist.²³

b) Weitere Betriebs- oder Abteilungsversammlung

Eine weitere Betriebs- oder Abteilungsversammlung darf einmal im Kalenderhalbjahr durchgeführt werden, wenn dies aus besonderen Gründen zweckmäßig erscheint (§ 43 Abs. 1 Satz 4 BetrVG). An dieser Voraussetzung fehlt es, wenn nur zur Information über den Stand der Tarifverhandlungen einberufen werden soll. Da der Betriebsrat für Angelegenheiten tarifpolitischer Art nicht zuständig ist, kann sich aus den laufenden Tarifverhandlungen kein zusätzlicher Informations- oder Beratungsbedarf im Rahmen einer Betriebs- oder Abteilungsversammlung ergeben.

Praxishinweis: Die Zeit der Teilnahme an einer solchen Betriebsversammlung braucht nicht vergütet zu werden, wenn vorher ein entsprechender Hinweis an die Arbeitnehmer (z. B. durch Aushang) ergangen ist.

²¹ Fitting, 32. Aufl., § 45 BetrVG Rn. 24.

²² Stege/Weinspach/Schiefer, 9. Aufl., §§ 42 bis 46 BetrVG Rn. 55; GK/Weber, 12. Aufl., § 44 BetrVG Rn. 62; Fitting, 32. Aufl., § 44 BetrVG Rn. 34.

²³ LAG Baden-Württemberg v. 17.02.1987 - 8 (14) Sa 106/86; GK/Weber, 12. Aufl., § 44 BetrVG Rn. 62; Fitting, 32. Aufl., § 44 BetrVG Rn. 34.

c) Außerordentliche Abteilungsversammlung

Die Tarifauseinandersetzung als solche ist kein ausreichender Anlass für die Einberufung einer außerordentlichen Betriebsversammlung. Sie müsste ohnehin auch außerhalb der Arbeitszeit stattfinden (§ 44 Abs. 2 BetrVG).

D. 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. Grundsätzlich gilt:

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 (vgl. im Einzelnen unter VIII.);
- innerbetriebliche Information (Mitarbeiterbriefe, Unterrichtung der Vorgesetzten);
- Bereitstellen von Ressourcen zur Tatsachenfeststellung und Beweissicherung (Aufzeichnungen, Fotos bzw. Videos von etwaigen Ausschreitungen, Mobiltelefone);
- Kontakt zu Behörden (Gemeindeverwaltung, Polizei);
- Verbindung zum Arbeitgeberverband;
- Kontakt mit Presse, Rundfunk und Fernsehen in Abstimmung mit dem 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. Das Merkblatt in der Anlage 7 kann dabei behilflich sein. Es 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 des Merkblattes 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

1. Notdienstarbeiten

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.²⁴ 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 Rufes 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.

2. Beispiele

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, insbesondere im Maschinen- und Apparatebau, um Schäden bei den Kunden zu vermeiden;

²⁴ BAG v. 30.03.1982 - 1 AZR 265/80; vgl. aus dem Bereich der Daseinsvorsorge auch LAG Hamburg v. 26.03.2023 - 1 Ta 1/23 sowie LAG Baden-Württemberg v. 18.07.2023 - 4 SaGa 3/23.

- 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.

V. Vorbereitung von Ausweisen

Folgende Formulare müssen in genügender Anzahl vorbereitet sein:

- Formulare für die Bestellung zum Notdienst (Muster in Anlage 8);
- Ausweise für die zum Notdienst bestimmten Arbeitnehmer (Muster in Anlage 9);
- ggf. Ausweise für Auszubildende (Muster in Anlage 10).

Praxishinweis: Teilweise wird von Betriebsratsseite darauf gedrungen, für Notdienstausweise Muster der Gewerkschaft mit gewerkschaftlichem Logo zu verwenden. Ein Anspruch hierauf besteht nicht. Das Eingehen auf solche Forderungen kann allerdings das Konfliktpotential minimieren und sollte daher je nach Einzelfall geprüft werden.

VI. Bereithaltung einer Adressendatei

Der Betrieb muss eine Kartei oder Datei mit den Privatanschriften aller Firmenangehörigen zur Verfügung haben. Anderenfalls können die unter V. genannten Ausweise sowie notwendige schriftliche Informationen nicht oder nicht rechtzeitig übermittelt werden.

VII. Beschaffung von Informationsmitteln

Für mündliche Mitteilungen an die Belegschaft müssen Megaphone im Betrieb vorhanden sein. Außerdem sollte die Einrichtung eines automatischen Auskunftsdienstes geprüft werden, über den sich die Arbeitnehmer durch Telefonanruf im Betrieb oder außerhalb des Betriebes über wichtige Vorgänge im Zusammenhang mit dem Arbeitskampf auf dem Laufenden halten können. Solche Informationen können auch im Intranet oder im Internet zur Verfügung gestellt werden.

VIII. Maßnahmen bei Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer

- Auswahl zuverlässiger, auch außerbetrieblicher Dolmetscher (betriebliche Übersetzer finden im Fall des Arbeitskampfes häufig nicht das Gehör ihrer Landsleute, weil sie als Vertreter der Interessen des Arbeitgebers angesehen werden);
- Festlegung von Übersetzungsbüros, Vergabe von Druckaufträgen, Herstellung mehrsprachiger Hinweisblätter und -schilder;
- Information über Tarif- und Schlichtungsverhandlungen;
- Unterrichtung über Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer im Falle eines Arbeitskampfes (Muster in Anlage 6 mit Übersetzung in elf Sprachen in Anlagen 6 a - k).

IX. Abgrenzung des Betriebsgeländes

Es ist zweckmäßig, die Grenzen des Betriebsgeländes durch einen Zaun oder auf andere Weise eindeutig zu markieren, damit für Streikposten und Streikende klar ersichtlich ist, wo das rechtlich geschützte Eigentum des Arbeitgebers beginnt, das gegen dessen Willen nicht betreten werden darf.

X. Vorsorglicher Haftungsausschluss

Die Liefer- und Abnahmebedingungen sollten von Zeit zu Zeit darauf überprüft werden, ob sie vorsorgliche Haftungsausschlussklauseln für den Fall des Arbeitskampfes enthalten. Bei Neuabschluss langfristiger Verträge empfiehlt es sich, auf die Vereinbarung derartiger Klauseln zu drängen.

XI. Lieferhilfe

Es ist zu prüfen, ob und inwieweit die Erfüllung von Lieferverpflichtungen von anderen Unternehmen übernommen werden kann, die voraussichtlich nicht in den Arbeitskampf verwickelt sein werden.

E. Streiks ohne Urabstimmung (sog. Warnstreiks)

In den Tarifrunden der M+E-Industrie sind regelmäßig sog. Warnstreiks zu erwarten. Die Taktik der IG Metall, Streiks unabhängig vom tatsächlichen Verhandlungsstand durchzuführen, wird insbesondere durch eine konturenlose Rechtsprechung der Arbeitsgerichte zum Arbeitskampfrecht ermöglicht. Das BAG, das in Vertretung für den Gesetzgeber das Arbeitskampfrecht gestalten muss, hat in den letzten drei Jahrzehnten wesentliche Grundsätze des Arbeitskampfrechts aufgegeben. Den Gewerkschaften gesteht es inzwischen eine umfassende Betätigungs- und Arbeitskampffreiheit zu. Im Einzelnen:

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.

1. Veränderung des Warnstreikgeschehens

Der früher meist nur kurze, spontane und improvisierte „Warnstreik“ hat seinen Charakter inzwischen weitgehend verändert. Die „Warnstreiks“ der IG Metall sind heute langfristig geplant, zentral gesteuert, flächendeckend und werden gezielt als Mittel der Drohung eingesetzt. Die Warnfunktion rückte weitgehend in den Hintergrund. Durch übermäßige Eingriffe in die Produktionsabläufe, z. B. durch erhebliche zeitliche Ausweitung von Warnstreiks auf ganze oder mehrere Schichten, werden die Grenzen einer Warnfunktion deutlich überschritten.

2. Sog. Tagesstreiks der IG Metall

Die IG Metall hat auf ihrem 23. Gewerkschaftstag im Oktober 2015 beschlossen, „bis zur nächsten Tarifrunde der Metall- und Elektroindustrie ein neues Arbeitskampfkonzzept“ zu entwickeln, das grundsätzlich aus drei Stufen besteht:

- Eine „klassische Mobilisierungs- und Warnstreikphase“
- „24-stündige Tagesstreiks in ausgewählten Betrieben in allen Bezirken als eine neue Eskalationsstufe“ sowie
- „unbefristete Erzwingungsstreiks nach Urabstimmung“.

Die IG Metall hat das neue Streikkonzept erstmals in der Tarifrunde 2018 bundesweit zum Einsatz gebracht und insgesamt 216 sog. Tagesstreiks durchgeführt. 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 Tagesstreiks eingesetzt, insbesondere bei den Arbeitskämpfen im Zusammenhang mit der Arbeitszeitangleichung im Osten. In der Tarifrunde 2022 verzichtete die IG Metall hingegen auf die Durchführung von Tagesstreiks.

II. Rechtliche Hinweise

Grundsätzlich gilt: Bei der Frage nach der Rechtmäßigkeit eines Streiks hat die gewerkschaftsinterne Unterteilung in unterschiedliche „Eskalationsstufen“ aufgrund geltender Rechtslage und -praxis **keine Bedeutung**. Auch eine fehlende binnenrechtliche Umsetzung des neuen Streikkonzepts, etwa in der Satzung der IG Metall, ist für eine gerichtliche Überprüfung irrelevant. Verstöße gegen Satzungsrecht (= Binnenrecht) haben grundsätzlich keine

Außenwirkung und können als solche daher auch nicht zur Rechtswidrigkeit eines Streiks führen. Selbst wenn die IG Metall also in Bezug auf Tagesstreiks organisatorische Selbstbindungen beschlossen hat (z. B. Vorstandsbeschluss, Abstimmung im Betrieb etc.), wären diese für die Zulässigkeit des Streiks unbeachtlich, solange der Streik von der IG Metall "getragen", also kein wilder Streik ist.

Im Übrigen 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.²⁵ Danach gilt heute für die Zulässigkeit von **allen** Streikmaßnahmen Folgendes:²⁶

- Die Friedenspflicht muss abgelaufen sein (vgl. oben **unter B.**).
- 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 Anerkennungstarifvertrag²⁷).
- Der Streik muss offen von der Gewerkschaft getragen werden.²⁸ 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.²⁹ Im Regelfall reicht dazu aus, dass der gewerkschaftliche Streikaufruf mit Flugblättern im Betrieb verteilt wird.³⁰ 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 (z. B. keine politischen Forderungen an den Gesetzgeber, vgl. bereits oben **unter A.**).³¹
- 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.³²
- 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.³³ Aus der Schieds- und Schlichtungsvereinbarung in der M+E-Industrie sind keine strengeren Anforderungen an die Erklärung des Scheiterns abzuleiten. Die dort in § 4 Abs. 2 geregelte Erklärung des Scheiterns der Tarifverhandlungen ist Voraussetzung für eine Schlichtung, nicht aber für Streiks.³⁴

²⁵ BAG v. 21.06.1988 - 1 AZR 651/86.

²⁶ Vgl. auch die Übersicht bei Pitzer/Kappes, ArbRAktuell 2023, 485.

²⁷ BAG v. 18.02.2003 - 1 AZR 142/02 zum Arbeitskampf gegen sog. 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.

²⁸ Vgl. etwa LAG Hessen v. 18.08.2022 - 5 BVL 2/21 zur – hier fehlenden – Tarifzuständigkeit der IG Metall in einem Logistikunternehmen.

²⁹ Hierzu Burkhard-Pötter, NJW-Spezial 2013, 370.

³⁰ BAG v. 31.10.1995 - 1 AZR 217/95.

³¹ BAG v. 10.12.2002 - 1 AZR 96/02 und BAG v. 24.04.2007 - 1 AZR 252/06; vgl. hierzu etwa auch LAG Hessen v. 12.03.2024 - 10 GLa 229/24 zur Forderung nach der Abbedingung von § 4a TVG.

³² BAG v. 21.06.1988 - 1 AZR 651/86.

³³ BAG v. 21.06.1988 - 1 AZR 651/86; vgl. auch LAG Nürnberg v. 20.07.2023 - 3 SaGa 9/23.

³⁴ Im Jahr 1989 entschieden durch das für Fragen der Auslegung und Anwendung der Schlichtungs- und Schiedsvereinbarung in der M+E-Industrie zuständige Schiedsgericht.

- 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.³⁵

Die äußerste Grenze für einen Streik ist das sog. Verbot existenzvernichtender Arbeitskämpfe³⁶ sowie das Gebot, Notstands- und Erhaltungsarbeiten zuzulassen.³⁷ Diese Grenzen kommen bei kürzeren Streiks allerdings nur in seltenen Extremfällen zum Tragen.

Grundsätzlich können **rechtswidrige Streiks** gerichtlich untersagt werden. Die Gewerkschaft ist zudem bei rechtswidrigen Streikmaßnahmen dem Grunde nach zum Schadensersatz verpflichtet.³⁸

Praxishinweis: Inwieweit die u. E. unverhältnismäßigen Tagesstreiks der IG Metall einer gerichtlichen Überprüfung standhalten, kann derzeit nicht abschließend beurteilt werden. Nach einer in der aktuellen Literatur zu Recht vertretenen Meinung sind diese grundsätzlich rechtswidrig, sofern sie verhandlungsbegleitend eingesetzt werden.³⁹ Hingegen lassen sich aus der aktuellen – verfehlten – Rechtsprechung der Arbeitsgerichte keine festen zeitlichen Schranken für einen sog. Warnstreik nicht herleiten.⁴⁰ Das LAG Hessen sah etwa bei den Arbeitskämpfen der GdL auch mehrtägige „Warnstreiks“ mit einer Dauer von über 50 Stunden als noch verhältnismäßig „kurz“ an.⁴¹ Das Arbeitsgericht Krefeld hat in der Tarifrunde 2018 den Erlass einer einstweiligen Verfügung gegen einen Tagesstreik in der M+E-Industrie abgelehnt und dies im konkreten Einzelfall mit der fehlenden Glaubhaftmachung eines erheblichen Schadens begründet.⁴² In jedem Fall wird angesichts der erheblichen rechtlichen Unwägbarkeiten bei einem geplanten gerichtlichen Vorgehen gegen Streikmaßnahmen bzw. Tagesstreiks eine vorherige Beratung durch den Arbeitgeberverband dringend empfohlen.

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.⁴³
- **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

³⁵ BAG v. 22.09.2009 - 1 AZR 972/08; Litschen, NZA-RR 2015, 59.

³⁶ ArbG Hannover v. 09.01.2024 - 9 Ga 1/24, wonach die Existenzbedrohung durch den Streik durch den Verfügungskläger im Einzelnen zu begründen ist.

³⁷ BAG v. 21.04.1971 - GS 1/68.

³⁸ Vgl. grundlegend Löser, öAT 2022, 136, 138.

³⁹ Vgl. Höpfner/Schneck, RdA 2022, 143; vgl. auch Stoffels, ZfA 2022, 201, 241 ff., wonach verhandlungsbegleitende Tagesstreiks anders als herkömmliche Warnstreiks von wenigen Stunden eine regelmäßig nicht erforderliche und damit unverhältnismäßige Reaktion darstellen; vgl. auch Giesen, NZA 2021, 319, 323, wonach vor Ausschöpfung sämtlicher Verhandlungsmöglichkeiten und deren offensichtlichen Scheiterns nur zeitlich eng begrenzte Warnstreikaktivitäten zulässig sind; ausdrücklich für die Zulässigkeit von Tagesstreiks plädiert hingegen mit äußerst unzureichender Begründung Bayreuther, NZA 2024, 649, 653 sowie im Ergebnis auch LAG Hessen v. 12.03.2024 - 10 GLa 229/24 (Streik der GdL).

⁴⁰ So ausdrücklich die (verfehlte) Entscheidung des LAG Nürnberg v. 20.07.2023 - 3 SaGa 8/23, wonach die Dauer sog. Warnstreiks oder auch sonstiger Streiks rechtlich nicht begrenzt ist.

⁴¹ LAG Hessen v. 07.11.2014 - 9 SaGa 1496/14; im Ergebnis auch LAG Hessen v. 12.03.2024 - 10 GLa 229/24.

⁴² ArbG Krefeld v. 31.01.2018 - 1 Ga 1/18.

⁴³ LAG Bremen v. 14.01.1983 - 1 Sa 117/82, 1 Sa 235/82; LAG Hamm v. 23.04.1997 - 18 Sa 164/97.

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.⁴⁴ 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.⁴⁵ 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 Auffassung des BAG eine **zeitlich** und **örtlich beschränkte** Inanspruchnahme geringer Flächen des Firmenparkplatzes dulden, sofern die betriebliche Tätigkeit durch die Aktion nicht beeinträchtigt wird.⁴⁶ 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.⁴⁷
- Im Übrigen muss der Arbeitgeber die Inanspruchnahme seines Besitztums zum Zwecke der Herbeiführung von Betriebsablaufstörungen auch im Rahmen einer Tarifaueinbarung nicht dulden.⁴⁸ Der Arbeitgeber ist danach 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 dulden**.⁴⁹ 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.⁵⁰

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) tangiert sein.⁵¹

Entsprechende Schranken gelten auch 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

⁴⁴ BAG v. 15.10.2013 - 1 ABR 31/12.

⁴⁵ LAG Baden-Württemberg v. 24.02.2016 - 2 SaGa 1/15; dagegen zutreffend Otto, Arbeitskampf- und Schlichtungsrecht, § 12 Rn. 5.

⁴⁶ 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); vgl. auch Giesen, Streikrecht, 1. Aufl., § 3 Rn.12 ff..

⁴⁷ So die Beispiele bei BAG v. 20.11.2018 - 1 AZR 189/17.

⁴⁸ BAG v. 22.09.2009 - 1 AZR 972/08.

⁴⁹ BAG v. 15.10.2013 - 1 ABR 31/12.

⁵⁰ BAG v. 15.10.2013 - 1 ABR 31/12.

⁵¹ Göpfert/Stöckert, NZA 2021, 1209, 1212 f.; a.A. Hjort/Mamerow, NZA 2021, 1758, wonach mangels Datenverarbeitung im Beschäftigungskontext kein Verstoß vorliegen soll.

sollen, handelt es sich um Maßnahmen des Arbeitskampfs. Solche sind jedoch nach dem **Neutralitätsgebot** des § 74 Abs. 2 BetrVG gegenüber dem Arbeitgeber unzulässig.⁵²

- 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.⁵³
- 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 Rechtswege vorgehen müsse.⁵⁴ Das kann aber zumindest dann nicht in Betracht kommen, wenn der Arbeitgeber nicht feststellen kann, wer das Plakat aufgehängt hat.

IV. Sofortmaßnahmen des Arbeitgebers im Fall eines „Warnstreiks“

1. Bestellung eines Notdienstes

Bei „Warnstreiks“ mit einer voraussichtlich kürzeren Dauer werden Notdienstarbeiten nicht oder nicht im selben Ausmaß durchzuführen sein wie bei länger andauernden Streiks. Die Erfahrungen der letzten Tarifrunden haben allerdings gezeigt, dass durch die zeitliche Ausweitung der Streiks bis hin zum sog. Tagesstreik **bereits in der „Warnstreikphase“** Notdienstarbeiten notwendig werden können (zur Vorbereitung eines Notdienstes vgl. umfassend **unter D. IV. 1.**).

Bei der Bestellung des Notdienstes ist zunächst festzulegen, welche Personen für den Notdienst herangezogen werden. Diese Personen werden schriftlich zum Notdienst bestellt (Muster in Anlage 8) und erhalten einen Ausweis (Muster in Anlage 9), der ihnen während des Arbeitskampfes den Zutritt zum Betrieb erleichtern soll.

Zur Duldung der für die Sicherung und die Erhaltung der Funktionsfähigkeit des Betriebes unerlässlichen Arbeiten ist die Gewerkschaft auch ohne eine entsprechende Vereinbarung **verpflichtet**. Darüber besteht in Rechtsprechung und Literatur im Grundsatz Einigkeit.⁵⁵ Streit besteht jedoch über die Modalitäten des Notdienstes. Hierbei ist grundsätzlich davon auszugehen, dass für die Bestimmung der Notdienstarbeiten und die Auswahl und den Einsatz der Notdienstleistenden der **Arbeitgeber** zuständig ist.⁵⁶ Demgegenüber wird von Seiten der Gewerkschaft die Auffassung vertreten, dass diese Maßnahmen allein in ihre Zuständigkeit fallen.⁵⁷ Nach einer vermittelnden Ansicht muss eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Gewerkschaft über Art, Durchführung und Umfang des Notdienstes getroffen werden.⁵⁸ Die Rechtsprechung, die diese Streitfrage bisher noch nicht entscheiden musste, hat

⁵² BAG v. 15.10.2013 - 1 ABR 31/12.

⁵³ Däubler, Arbeitskampfrecht, 4. Aufl., § 16 Rn. 4.

⁵⁴ LAG Frankfurt v. 16.04.1971 - 5 Sa 72/71; LAG Düsseldorf v. 03.11.1981 - 18 Sa 1087/81 (unveröffentlicht).

⁵⁵ Vgl. grundlegend BAG v. 14.12.1993 - 1 AZR 550/93 sowie umfassend und mit weiteren Nachweisen Preedy/Günther, NZA 2024, 167.

⁵⁶ Kissel, Arbeitskampfrecht, § 43 Rn. 101; HWK/Hergenröder, 10. Aufl., Art. 9 GG Rn. 294; ArbG Berlin v. 20.08.2021 - 29 Ga 8464/21; offen gelassen von LAG Hamm v. 13.07.2015 - 12 SaGa 21/15.

⁵⁷ So wohl auch Tschenker, NZA-RR 2022, 337, 341 m.w.N.

⁵⁸ Däubler, Arbeitskampfrecht, 4. Aufl., § 15 Rn. 50.

sich dafür ausgesprochen, dass zumindest eine gemeinsame Regelung zwischen Arbeitgeber und Gewerkschaft angestrebt werden sollte (sog. **Notdienstvereinbarung**).⁵⁹

Besteht Uneinigkeit über den erforderlichen Umfang des Notdienstes, kann das **Arbeitsgericht** eine Notdienstregelung treffen oder die vorhandene Notdienstregelung nachbessern.⁶⁰ Hingegen ist der bloße Abschluss einer Notdienstvereinbarung nach überwiegender Auffassung keine konstitutive Rechtmäßigkeitsvoraussetzung für die Durchführung des Streiks, so dass bei Fehlen einer Notdienstvereinbarung allein aus diesem Grund keine gerichtliche Untersagung des Arbeitskampfes erwirkt werden kann.⁶¹

Nach überwiegender Auffassung ist der **Betriebsrat** aufgrund seines Neutralitätsgebots (§ 74 Abs. 2 BetrVG) grundsätzlich nicht befugt, mit dem Arbeitgeber eigenmächtig Vereinbarungen über die Durchführung eines Notdienstes zu treffen. Treffen die Arbeitskämpfparteien Notdienstregelungen, sind diese auch für den Betriebsrat verbindlich. Eine Regelung mit dem Betriebsrat soll allerdings möglich sein, wenn die Arbeitskämpfparteien die Regelung des Notdienstes den Betriebsparteien überlassen haben.⁶²

Praxishinweis: Aufgrund der unklaren Rechtslage sollten die vom Arbeitgeber vorbereiteten Notdienstlisten nach Streikbeschluss mit der Gewerkschaft (betriebliche oder örtliche Streikleitung) im Wege einer Notdienstvereinbarung einvernehmlich abgestimmt werden.⁶³ Kommt eine Übereinkunft nicht rechtzeitig vor Beginn des Arbeitskampfes zustande, bestellt der Arbeitgeber allein den Notdienst. Nötigenfalls kann der Zugang zum Betrieb für die zum Notdienst bestellten Arbeitnehmer mittels einstweiliger Verfügung erzwungen werden.

Insbesondere im Zusammenhang mit den sog. Tagesstreiks hat die IG Metall den Unternehmen den Abschluss von Notdienstvereinbarungen initiativ angeboten. Hierzu wurden den Unternehmen entsprechende Muster der IG Metall vorgelegt. Darin wurde der Arbeitgeber teilweise verpflichtet, im Fall eines Streiks nur die zum Notdienst eingeteilten Arbeitnehmer einzusetzen. Damit wäre der Einsatz von sonstigen arbeitswilligen Arbeitnehmern durch die Vereinbarung ausgeschlossen und könnte ggf. auf Ersuchen der IG Metall in einem einstweiligen Verfügungsverfahren untersagt werden.

Die von der IG Metall vorgelegten Muster sollten von den Unternehmen **nicht ohne vorherige Prüfung durch den Verband** unterzeichnet werden. Bei Bedarf stellen die Arbeitgeberverbände den Unternehmen eigene Muster zur Verfügung.

Die bestellten Arbeitnehmer sind arbeitsvertraglich zur Leistung des Notdienstes **verpflichtet**. Die Inhaber von Arbeitsplätzen, die vom Notdiensteinsatz erfasst werden, haben ihre Arbeit während des Arbeitskampfes weiterzuführen. Inwieweit Arbeitnehmer auch zu Arbeiten verpflichtet sind, die sonst nicht zu ihren Aufgaben gehören, richtet sich nach der Zumutbarkeit. Die Abstimmung mit dem Arbeitgeberverband in dieser Frage – wie auch in allen anderen Zweifelsfragen des Notdienstes – ist besonders wichtig.

Die zum Notdienst bestellten Arbeitnehmer dürfen nicht streiken und müssen auch von der Aussperrung ausgenommen werden. Aufgrund seiner Weisungsbefugnis ist der Arbeitgeber

⁵⁹ BAG v. 31.01.1995 - 1 AZR 142/94; weiterhin offen gelassen von LAG Schleswig-Holstein v. 13.11.2020 - 3 SaGa 7/20, wonach schwierige, höchstrichterlich nicht entschiedene Rechtsfragen einer Entscheidung im einstweiligen Verfügungsverfahren nicht zugänglich sein sollen.

⁶⁰ LAG Berlin-Brandenburg v. 20.10.2021 - 12 Ta 1310/21; LAG Schleswig-Holstein v. 13.11.2020 - 3 SaGa 7/20 und v. 26.09.2018 - 6 SaGa 7/18; LAG Hamm v. 13.07.2015 - 12 SaGa 21/15; LAG Hamburg v. 26.03.2023 - 1 Ta 1/23; LAG Baden-Württemberg v. 18.07.2023 - 4 SaGa 3/23; vgl. auch die Übersicht bei Preedy/Günther, NZA 2024, 167.

⁶¹ BAG v. 14.12.1993 - 1 AZR 550/93; LAG Berlin-Brandenburg v. 20.10.2021 - 12 Ta 1310/21.

⁶² Zum Ganzen LAG Niedersachsen v. 01.02.1980 - 10 Sa 110/79; Fitting, 32. Aufl., § 74 Rn. 24; Kempfen, NZA 2005, 185, 189; offen gelassen von BAG v. 30.03.1982 - 1 AZR 265/80.

⁶³ So auch die Empfehlung bei Hoffmann, öAT 2023, 238.

allein zur Leitung des Notdienstes eingesetzt berechtigt. Über ihre Pflichten und Rechte müssen die Angehörigen des Notdienstes genau unterrichtet werden.

Praxishinweis: Der Notdienst muss nicht gleich zu Anfang für alle Eventualitäten eingerichtet sein, die im Verlaufe eines längeren Arbeitskampfes eintreten können. Er kann bei Bedarf erweitert werden.

2. Unterrichtung der Vorgesetzten

Spätestens jetzt sind die betrieblichen Vorgesetzten über ihre Aufgaben eingehend zu unterrichten (vgl. **unter D. II.**). Das Merkblatt in Anlage 7 kann dabei behilflich sein.

3. Information der Belegschaft

Zur Information der Belegschaft über die rechtlichen Grenzen von Arbeitskampfmaßnahmen kann das Merkblatt in Anlage 6 genutzt werden, das in elf Fremdsprachen zur Verfügung steht (Anlage 6 a - k).

Es empfiehlt sich zudem, nach Abstimmung mit dem Arbeitgeberverband die Betriebsangehörigen z. B. durch Mitarbeiterbriefe über den Standpunkt der Arbeitgeber zu umstrittenen Fragen zu unterrichten und dabei auch auf die schwerwiegenden wirtschaftlichen Folgen eines Arbeitskampfes hinzuweisen. Auch überzogene Gewerkschaftsforderungen sollten entsprechend kritisch hinterfragt und auf deren Folgen für den Betrieb hingewiesen werden. In besonderer Weise sollten dabei die betrieblichen Führungskräfte angesprochen werden. Der wesentliche Inhalt dieser Informationen sollte auch den ausländischen Arbeitnehmern zugänglich gemacht werden.

4. Meldung an den Verband

Der Verband ist durch den Betrieb sofort über jede Streikaktion zu informieren. Hierfür wird 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.

Praxishinweis: Der Arbeitgeberverband teilt nach Absprache mit der Arbeitsverwaltung den Mitgliedsbetrieben rechtzeitig mit, ob er eine Sammelmeldung über die sog. Warnstreiks erstattet. Geschieht dies, wird die Anzeigepflicht gegenüber der Agentur für Arbeit durch die Teilnahme des Arbeitgebers an der verbandlichen Sammelmeldung erfüllt.

V. Reaktion auf Übergriffe von Streikenden

1. Hausrecht des Arbeitgebers

Das Hausrecht des Arbeitgebers ist im Arbeitskampf grundsätzlich nicht durch das Streikrecht der Gewerkschaft eingeschränkt. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, Streikmaßnahmen auf seinem Betriebsgelände zu dulden.⁶⁴ Vom Arbeitgeber kann daher nicht verlangt werden, hierzu eigene Betriebsörtlichkeiten oder gar Betriebsmittel zur Verfügung zu stellen. Dies gilt unabhängig davon, ob und inwieweit auch eine nur geringfügige Nutzung des Betriebsgeländes durch die Gewerkschaft erfolgt, etwa lediglich

⁶⁴ BAG v. 15.10.2013 - 1 ABR 31/12; LAG Rheinland-Pfalz v. 31.08.2016 - 4 Sa 512/15.

im Eingangsbereich (zur ausnahmsweisen Zulässigkeit von Streikaufrufen auf einem Betriebsparkplatz vgl. oben unter III.).⁶⁵ Entscheidend ist insoweit ausschließlich, dass die Nutzung zu Arbeitskämpfungszwecken erfolgen soll.

2. Streikleitung und Streikposten

Die meisten am Arbeitskampf teilnehmenden Arbeitnehmer leisten dem Streikaufruf Folge und legen die Arbeit nieder, ohne besondere Funktionen zu übernehmen (schlichte Streikbeteiligung). Die wichtigsten Erscheinungsformen der aktiven Streikbeteiligung sind die Mitwirkung in der Streikleitung und die Tätigkeit als Streikposten.

Die **Streikleitung** bestimmt die gesamte Organisation, Durchführung und Überwachung des Streiks; sie ist insbesondere für den Einsatz der Streikposten, für die Sammlung und die Herausgabe von Informationen verantwortlich.

Die **Streikposten** werden von der Gewerkschaft dazu eingesetzt, Arbeitswillige von der Arbeit fernzuhalten. Streikposten müssen zwar sowohl Arbeitswillige als auch die Angehörigen des Notdienstes ungehindert passieren lassen, sie dürfen jedoch versuchen, Arbeitswillige durch schlichtes Zureden von der Aufnahme oder Fortsetzung der Arbeit abzuhalten.

Für die Tätigkeit als Streikposten werden in erster Linie Belegschaftsangehörige des bestreikten Betriebes herangezogen. Streikposten aus fremden Betrieben setzt die Gewerkschaft erfahrungsgemäß nur dort ein, wo es ihr nicht auf Antrieb gelingt, die Produktion eines Betriebes völlig stillzulegen.

Praxishinweis: Bei fremden Streikposten sollte festgestellt werden, woher sie kommen. Ein Hinweis sind z. B. die amtlichen Kennzeichen der Fahrzeuge, mit denen fremde Streikposten zum Betrieb fahren bzw. gefahren werden. Auch kann sich in solchen Fällen ein Austausch zwischen Führungskräften unterschiedlicher Betriebe als zweckmäßig erweisen, damit bei Ausschreitungen die betreffenden Streikposten identifiziert werden können.

3. Streikausschreitungen

Gelegentlich kommt es während des Streiks zu **Ausschreitungen**, die sich erfahrungsgemäß vor allem gegen die Arbeitswilligen richten. Aufgrund ihrer besonderen Funktion sind oft Streikposten und Mitglieder der Streikleitung in solche Vorfälle verwickelt. Derartige Übergriffe, z. B. tätliche Angriffe auf Arbeitswillige oder auf betriebliche Einrichtungen, Zuschweißen von Werkstoren, Beleidigungen oder Nötigungen sind nicht vom Streikrecht gedeckt.⁶⁶

Auch die **Blockade** der Zufahrt zu einem Betriebsgelände durch sich in den Weg stellende Streikende oder Streikposten zur Verhinderung der Zufahrt von Lieferanten, Kunden, Besuchern und sonstigen zutrittswilligen Personen ist ein rechtswidriger Streikexzess, der nicht im Rahmen der Abwägung als verhältnismäßig angesehen werden kann.⁶⁷ Umstritten ist, ob auch Blockaden von nur kurzer Dauer unzulässig sind. Nach Auffassung des LAG Hamburg soll es im Rahmen der Verhältnismäßigkeit rechtlich zulässig sein, den Zugang zu einem bestreikten Betrieb für Arbeitswillige und Dritte für einen Zeitraum von maximal 15 Minuten zu behindern, etwa durch Bildung von Menschenketten. Diese kurzen Blockaden

⁶⁵ BAG v. 20.11.2018 - 1 AZR 12/17 (bestätigt durch BVerfG v. 09.07.2020 - 1 BvR 719/19, 1 BvR 720/19 - Nichtannahmebeschluss).

⁶⁶ Vgl. BAG v. 21.06.1988 - 1 AZR 653/86; BAG v. 21.06.1988 - 1 AZR 651/86; BAG v. 08.11.1988 - 1 AZR 417/86; ErfK/Linsenmaier, 24. Aufl., Art. 9 GG Rn. 178, wonach exzessives Verhalten der Streikposten eine Verletzung des Rechts am eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb § 823 Abs.1 BGB sein kann.

⁶⁷ LAG Berlin-Brandenburg v. 15.06.2016 - 23 SaGa 968/16; ebenso – aber ohne zeitliche Festlegung – das ArbG Berlin v. 09.05.2018 - 29 Ca 12686/17 und das LAG Hessen v. 16.10.2017 - 16 SaGa 1175/17 bei einer Blockade von Lieferanten von ca. 5 Minuten.

sollen auch wiederholt werden können.⁶⁸ Nach der zutreffenden Gegenauffassung sind auch kurze Blockaden unzulässig, wenn hiervon auch Lieferanten oder Kunden betroffen sind. In diesen Fällen ist auch eine vorübergehende Blockierung der Zufahrt nicht vom Verhältnismäßigkeitsgrundsatz abgedeckt.⁶⁹

Praxishinweis: Von einer Blockade betroffene Unternehmen können die Untersagung solcher Streikmaßnahmen auch während eines laufenden Streiks im Wege der einstweiligen Verfügung durchsetzen (vgl. hierzu die Hinweise und Muster in Anlage 14). Erforderlich ist, dass die Blockade Zeitpunkt des Eingangs des Antrags auf Erlass einer einstweiligen Verfügung noch andauert.⁷⁰ Eine vorherige Beratung durch den Arbeitgeberverband wird in diesen Fällen dringend empfohlen.

a) Maßnahmen des Arbeitgebers

Zur Dokumentation, Anzeige und/oder Verfolgung von Streikausschreitungen sind nachstehende Maßnahmen wichtig:

- Spätestens mit Streikausbruch sollten alle Einzelheiten und Streikvorfälle in Form eines Tagebuches in der Reihenfolge ihres zeitlichen Ablaufes festgehalten werden.
- Fälle von Streikausschreitungen, Kundenbelästigungen und dergleichen sind mit Datum und Uhrzeit aufzuzeichnen und die erforderlichen Beweismittel zu sichern (Name des Täters und ggf. Funktion der Person, die zum Streikexzess aufruft oder diesen begeht, z. B. Streikposten; Zeugenaussage schriftlich fixieren und Zeugen mit Namen und Anschrift feststellen; Flugblätter und Zeitungsberichte sammeln; konkreten Streikexzess im Bild festhalten, sofern ohne Gefahr von Handgreiflichkeiten möglich; ggf. eigene Beobachtungen zum Streikexzess in einer eidesstattlichen Versicherung niederlegen).
- Es empfiehlt sich, unverzüglich eine Meldung an die Streikleitung sowie an die Polizei erstatten; nötigenfalls ist Polizeischutz anzufordern und Strafanzeige zu erstatten.
- Die Mitglieder der Streikleitung und der in den Streik eingreifenden Gewerkschaftsfunktionäre sollten namentlich dokumentiert werden.

Praxishinweis: Es ist wichtig, gleich bei Streikbeginn allen widerrechtlichen Handlungen mit den gebotenen rechtlichen Mitteln zu begegnen, um eine Ausweitung der Ausschreitungen zu verhindern. Es empfiehlt sich, in solchen Fällen möglichst frühzeitig den Kontakt zur Streikleitung zu suchen und diese aufzufordern, unverzüglich und mäßigend auf die Streikenden einzuwirken. Die verschiedenen rechtlichen Möglichkeiten ergeben sich aus der als Anlage 14 beigefügten Übersicht, die auch praktische Hinweise über das zweckmäßige Vorgehen bei den Arbeitsgerichten enthält. Eine Beratung durch den Arbeitgeberverband wird in allen Fällen dringend empfohlen.

b) Beispiele

Strafbare Behinderungen i. S. einer Nötigung (§ 240 StGB) können vorliegen, wenn z. B.

- der Zugang zum Betrieb vom Vorzeigen eines von der Streikleitung ausgestellten „Passierscheins“ abhängig gemacht und Personen ohne eine solche „Bescheinigung“ mit Gewalt oder Drohung mit einem empfindlichen Übel der Zugang zum Betrieb verweigert wird;
- Streikposten Arbeitswillige fotografieren oder eine fotografische Aufnahme vortäuschen, um sie als „Streikbrecher“ zu brandmarken und um sie mit dem Hinweis auf eine Veröffentlichung der Aufnahme zur Unterlassung der Arbeit zu bewegen;

⁶⁸ LAG Hamburg v. 06.02.2013 - 5 SaGa 1/12.

⁶⁹ LAG Berlin-Brandenburg v. 15.06.2016 - 23 SaGa 968/16.

⁷⁰ LAG Hessen v. 16.10.2017 - 16 SaGa 1175/17.

- Streikposten den Warenverkehr von und zum Betrieb behindern, indem sie Fahrzeuge mit Gewalt oder Drohung zurückhalten oder sie zurückschieben.

Strafbar machen sich die handelnden Personen (z. B. Streikposten, Mitglieder der Streikleitung und Streikende) auch dann, wenn sie

- die im Betrieb befindlichen Personen (z. B. Arbeitswillige, leitende Angestellten oder Geschäftsführer) für einen nicht nur kurzfristigen Zeitraum den Ausgang versperren (§ 239 StGB);
- tätliche Angriffe auf Arbeitswillige oder Misshandlungen oder Gesundheitsschädigungen begehen (§§ 223 ff. StGB);
- gegen den Willen des Arbeitgebers in den Betrieb eindringen oder der Aufforderung des Arbeitgebers zum Verlassen des Betriebsgeländes nicht nachkommen (§ 123 StGB);
- Beleidigungen begehen (§ 185 StGB);
- vorsätzlich Sachen beschädigen (§ 303 StGB).

c) Strafanzeige

Sind strafbare Handlungen begangen worden, empfiehlt es sich, bei der Polizei oder Staatsanwaltschaft unter Darlegung des Sachverhaltes Anzeige gegen die Täter zu erstatten. Dabei sind möglichst Zeugen zu benennen und Beweismittel (z. B. Fotografien) beizubringen.

Bei Hausfriedensbruch (§ 123 StGB), Sachbeschädigung (§ 303 StGB), Körperverletzung (§ 223 StGB) und Beleidigung (§ 185 StGB) muss neben der Strafanzeige innerhalb von drei Monaten vom Verletzten bei der Polizei oder Staatsanwaltschaft ein Strafantrag – möglichst schriftlich – gestellt werden.

d) Personalrechtliche Konsequenzen – Maßregelungsklausel

Personalrechtliche Konsequenzen wie Abmahnung, Kündigung oder die Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen können auch bei nachgewiesenen oder angezeigten Ausschreitungen unwirksam sein, wenn im Nachgang der Tarifrunde eine sog. **Maßregelungsklausel** vereinbart wird. Ist ein Arbeitskampf beendet, wird zwischen den Tarifvertragsparteien regelmäßig ein Maßregelungsverbot vereinbart. Danach dürfen Arbeitnehmern keine Nachteile dadurch entstehen, dass sie dem Streikaufruf der Gewerkschaft gefolgt sind.

Praxishinweis: Bei der rechtlichen Bewertung von Streikausschreitungen ist den Unternehmen die Unterstützung des Verbandes dringend zu empfehlen. Der Betrieb sollte gemeinsam mit dem Arbeitgeberverband prüfen, ob Streikausschreitungen personalrechtlich verfolgt werden können bzw. bereits erfolgte Maßnahmen aufgrund der vereinbarten Maßregelungsklausel wieder rückgängig gemacht werden müssen (z. B. Entfernung einer Abmahnung aus der Personalakte).

VI. Weitere Maßnahmen des Arbeitgebers

1. Aussperrung

Aussperrungen wurden in der M+E-Industrie in der sog. Warnstreikphase bisher nicht beschlossen und durchgeführt. Sie dürften jedenfalls bei verhältnismäßig kurzen Streiks kaum als Abwehrmaßnahme geeignet sein.

2. Suspendierende Betriebsstilllegung

Nach der Rechtsprechung des BAG kann der Arbeitgeber unter bestimmten Voraussetzungen den unmittelbar bestreikten Betrieb oder Betriebsteil für die Dauer des Streiks stilllegen, **ohne** darlegen und beweisen zu müssen, dass die Weiterführung der Arbeit technisch unmöglich oder wirtschaftlich sinnlos ist (sog. **suspendierende Stilllegung**).⁷¹ Der Arbeitgeber ist danach nicht verpflichtet, einen bestreikten Betrieb oder Betriebsteil soweit wie möglich aufrechtzuerhalten.

Die suspendierende Stilllegung ist eine echte Arbeitskampfmaßnahme und unterscheidet sich somit grundlegend von der Einstellung der Produktion wegen Unmöglichkeit. Letztere ist eine Folge von zwingenden betrieblichen Notwendigkeiten aufgrund von streikbedingten Produktionsbehinderungen (zum Wegfall des Vergütungsanspruchs bei Unmöglichkeit der weiteren Fortführung des Betriebs vgl. unter VIII. 1. d.).

Die gezielte Stilllegung des Betriebes empfiehlt sich jedenfalls bei kurzen Streikmaßnahmen von wenigen Stunden in aller Regel **nicht**. Denn hiermit würde der Arbeitgeber sich dem Streik sehr frühzeitig beugen und der Gewerkschaft die Kampfführung unter Umständen erleichtern. Eine Stilllegung wird zudem wegen praktischer Schwierigkeiten bei der Umsetzung oftmals ausgeschlossen sein, denn die Möglichkeit zur unbezahlten (= suspendierenden) Freistellung der Arbeitswilligen besteht nur für die Dauer des Streiks.⁷² Hat die Gewerkschaft nur zu einem sog. Warnstreik aufgerufen, ergibt sich daraus, dass der Arbeitgeber auch **nur** für dessen Dauer die gezielte Stilllegung seines Betriebes anordnen kann. Bei sog. Warnstreiks ist aber der Zeitpunkt einer geregelten Wiederaufnahme der Arbeit oftmals ungewiss, weil er entweder erst gar nicht mitgeteilt wird oder damit gerechnet werden muss, dass nicht alle Streikenden nach dem „offiziellen“ Ende der Arbeitsniederlegung für den Rest der Schicht an ihren Arbeitsplatz zurückkehren.

Praxishinweis: Eine suspendierende Betriebsstilllegung wird daher am ehesten in Betracht kommen, wenn mit einer längeren Dauer der Arbeitsniederlegung zu rechnen ist und in erheblichem Maße Arbeitswillige nicht mehr beschäftigt werden können, insbesondere bei Streiks nach Urabstimmung, ggf. aber auch bei sog. Tagesstreiks. Vor Erklärung einer Stilllegung durch den Arbeitgeber wird in jedem Fall eine Beratung durch den Arbeitgeberverband dringend empfohlen (zu den Einzelheiten der Stilllegung bei längerfristigen Streikmaßnahmen vgl. daher **unter F. IV. 2**).

3. Umorganisation der Produktion

Will der Arbeitgeber nach Streikbeginn den Betrieb soweit 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 (zu den Grenzen betriebsverfassungsrechtlicher Befugnisse ausführlich **unter F. III.**).

4. 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

⁷¹ Grundlegend BAG v. 22.03.1994 - 1 AZR 622/93 und BAG v. 11.07.1995 - 1 AZR 161/95.

⁷² BAG v. 17.02.1998 - 1 AZR 386/97; BAG v. 13.12.2011 - 1 AZR 495/10.

Maßnahme im Arbeitskampf.⁷³ Eine Differenzierung zwischen nicht streikenden und streikenden Arbeitnehmern durch die Zahlung von Streikbruchprämien kann allerdings von den Tarifvertragsparteien in einem sog. **Maßregelungsverbot** nach Beendigung des Arbeitskampfes wieder aufgehoben werden. Ist dies geschehen, so haben auch die streikenden Arbeitnehmer die entsprechende Zulage nachträglich zu erhalten.

Praxishinweis: Sofern in der M+E-Industrie solche Maßregelungsverbote wie bislang regelmäßig zwischen den Tarifvertragsparteien vereinbart werden, scheidet die Zahlung von Streikbruchprämien grundsätzlich aus. Der Arbeitgeber müsste nach einem Tarifabschluss auch an die streikenden Arbeitnehmer die Prämie nachzahlen.

Für den Fall, dass ein Maßregelungsverbot ausnahmsweise nicht vereinbart wird, gelten für die Wirksamkeit einer Streikbruchprämie folgende Voraussetzungen:

Erforderlich ist zunächst, dass die Prämie vor oder **während** des Arbeitskampfes zugesagt wird und den Arbeitskampf beeinflussen soll.⁷⁴ Nachträglich zugesagte Prämien sind dagegen grundsätzlich unzulässig. Ausnahmen sollen nur dann möglich sein, wenn die Begünstigten während der Streikarbeit Belastungen ausgesetzt waren, die erheblich über das normale Maß der mit jeder Streikarbeit verbundenen Erschwerung hinausgehen.⁷⁵

Die Streikprämie muss zudem **verhältnismäßig** sein. Das BAG hat in seiner jüngsten Entscheidung zur Zulässigkeit von Streikbruchprämien eine Prämie in Höhe von 200 Euro (bei Vollzeitbeschäftigung) als noch verhältnismäßig angesehen.⁷⁶ Die Frage, ab welcher Höhe eine Prämie unverhältnismäßig wird, ließ das BAG offen und stellte lediglich fest, dass die Höhe der Streikbruchprämie und deren Verhältnis zum individuellen Verdienst für sich gesehen bei der Angemessenheitsprüfung des Arbeitskampfmittels regelmäßig kein geeignetes Kriterium ist und die Gesamtumstände zu würdigen sind. Nach Auffassung des LAG Niedersachsen ist die Zusage einer Streikbruchprämie jedenfalls dann unverhältnismäßig und damit rechtswidrig, wenn der Betrag fast das Vierfache des normalen Tageslohns eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers übersteigt.⁷⁷

Streikbruchprämien unterliegen als Arbeitskampfmittel **nicht der Mitbestimmung des Betriebsrats** nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG.⁷⁸ Da ein Mitbestimmungsrecht bereits dem Grunde nach ausscheidet, kann es auch nicht nach dem Abschluss des Arbeitskampfes wiederaufleben. Eine etwaige Unrechtmäßigkeit von Streikbruchprämien kann daher auch nicht durch den Betriebsrat in einer Einigungsstelle geltend gemacht werden. Eine solche Prüfung ist alleine Aufgabe der Arbeitsgerichte.⁷⁹

⁷³ 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; bejahend auch LAG Hessen v. 12.03.2024 - 10 GLa 229/24.

⁷⁴ LAG Niedersachsen v. 18.05.2017 - 7 Sa 815/16; ErfK/Preis, 24. Aufl., § 612a BGB Rn. 16a.

⁷⁵ BAG v. 13.07.1993 - 1 AZR 676/92.

⁷⁶ BAG v. 14.08.2018 - 1 AZR 287/17.

⁷⁷ LAG Niedersachsen v. 18.05.2017 - 7 Sa 815/16; vgl. auch LAG Berlin-Brandenburg v. 29.07.2016 - 2 Sa 787/16 (30 € pro Tag).

⁷⁸ Vgl. zum Ganzen Walenta, NZA 2021, 1762 ff. mit weiteren Nachweisen; offen gelassen von LAG München v. 09.12.2020 - 11 TaBV 71/20, das aufgrund der fehlenden höchstrichterlichen Klärung in Bezug auf die Frage, ob ein Mitbestimmungsrecht besteht, die offensichtliche Unzuständigkeit einer Einigungsstelle verneinte.

⁷⁹ Vgl. Walenta, NZA 2021, 1762 ff.

5. Einsatz von Zeitarbeitnehmern

a) Tarifliches Streikeinsatzverbot

aa) Grundlagen

Seit dem Herbst 2013 gilt in der Zeitarbeitsbranche ein tarifliches Einsatzverbot für Zeitarbeitskräfte. Gemäß § 17.1 MTV BAP Zeitarbeit (= § 12 MTV iGZ)⁸⁰ dürfen tarifgebundene Verleiher ihre Zeitarbeitnehmer im Umfang des Streikaufrufs einer DGB-Gewerkschaft im Betrieb nicht einsetzen. Nach dem Verständnis der Tarifpartner der Zeitarbeitsbranche gilt die Regelung ohne Einschränkungen **auch für sog. Warnstreiks**. Die Regelung lautet:

Mitarbeiter⁸¹ werden im Umfang eines Streikaufrufs einer Mitgliedsgewerkschaft der DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit nicht in Betrieben oder Betriebsteilen eingesetzt, die ordnungsgemäß bestreikt werden. Dies gilt auch für Mitarbeiter, die bereits vor Beginn der Arbeitskampfmaßnahme in dem Betrieb eingesetzt wurden. Hiervon können die Parteien des Arbeitskampfes im Einzelfall abweichende Vereinbarungen treffen (z. B. Notdienstvereinbarungen). Die Regelung des § 11 Abs. 5 AÜG bleibt unberührt.

Das Verbot richtet sich zwar unmittelbar nur an die Verleiher und ist für den Entleiher (= Einsatzbetrieb) rechtlich nicht bindend. Zudem wird in der Literatur teilweise die Wirksamkeit der tariflichen Regelung bezweifelt.⁸² Dennoch hatte die Tarifregelung in den letzten beiden Tarifrunden teilweise erhebliche praktische Bedeutung in der M+E-Industrie, da die Verleiher das Verbot mehrheitlich beachtet und ihre Zeitarbeitnehmer bei einem Streik aus dem Einsatzbetrieb abgezogen haben. Allerdings wurden in vergangenen Tarifrunden auch bei Streiks in abgrenzbaren Abteilungen eines Betriebs sowie bei nur verhältnismäßig kurzen „Warnstreiks“ zum Teil alle Zeitarbeitskräfte aus allen Abteilungen für den gesamten Tag abgezogen. Diese Praxis ist vom Wortlaut des tariflichen Einsatzverbots nicht mehr gedeckt. Ein Abzug muss nur „im Umfang des Streikaufrufs“ erfolgen. Ein über den Streikaufruf hinausgehender Abzug der Zeitarbeitskräfte ist **nicht notwendig** und auch tariflich nicht geboten.

bb) Praktische Schlussfolgerungen

Der Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e.V. (BAP) hat aus Anlass der Tarifrunde 2018 gegenüber Gesamtmetall ausdrücklich bestätigt, dass der Abzug der Zeitarbeitskräfte **nur im Rahmen des Streikaufrufs** erfolgen muss. Betreffe der Streikaufruf etwa nur die Produktion, könnten in der Verwaltung oder im Catering eingesetzte Zeitarbeitnehmer weiterhin eingesetzt werden. Zudem könne insbesondere bei einem kurzen Streik der „gesperrte“ Zeitarbeitnehmer im Betrieb verbleiben, sofern er seine Tätigkeit nicht ausübe. Der Zeitarbeitnehmer könne die Streikzeit etwa in einem Aufenthaltsraum überbrücken, um so unmittelbar nach Beendigung des Streiks seine Arbeit fortsetzen zu können. BAP wird seine Mitgliedsunternehmen rechtzeitig vor dem Ende der Friedenspflicht entsprechend informieren. Die Rechtsinformation wurde den Mitgliedsverbänden zur Verfügung gestellt.

⁸⁰ Hinweis: Der Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e. V. (BAP) ist zum 1. Dezember 2023 zusammen mit dem Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e. V. (iGZ) auf den Gesamtverband der Personaldienstleister e. V. (GVP) verschmolzen worden. Die zwischen dem iGZ und dem BAP mit der DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit jeweils abgeschlossenen Tarifverträge gelten allerdings auch unter dem Dach des GVP zunächst unverändert und unter ihrer bisherigen Bezeichnung als selbständige Tarifwerke weiter fort, so dass es bei der bisherigen Handhabung und Zitierung bleibt.

⁸¹ Im § 12 MTV iGZ wird inhaltsgleich der Begriff „Arbeitnehmer“ verwendet.

⁸² Boemke/Sachadae, BB 2015, 1781 sowie DB 2015, 1467; dagegen HK-AÜG/Ulrici, 1. Aufl., AÜG § 11 Rn. 118 f.

BAP hat zudem darauf hingewiesen, dass die Zeitarbeitsunternehmen von den Einsatzbetrieben zum Teil **keine oder aber verspätete Informationen über einen Streik bzw. über den Streikaufruf im Betrieb** erhalten haben. Häufig habe der Verleiher von dem ggf. bereits anlaufenden Streik aus der Presse oder durch die im Betrieb eingesetzten Zeitarbeitnehmer erfahren. Diese Informationen seien teilweise vage gewesen und hätten keine Rückschlüsse auf den zeitlichen und räumlichen Umfang des Streikaufrufs zugelassen. Aus diesem Grund hätten die Verleiher vorsorglich alle Zeitarbeitnehmer für den gesamten Tag abgezogen. Hintergrund dieser „vorsorglichen“ Abzugspraxis seien die teils erheblichen behördlichen Sanktionen, die ein Zeitarbeitsunternehmen im Falle der Nichtbeachtung des tariflichen Einsatzverbots treffen könnten. Insbesondere bei der sog. Zuverlässigkeitsprüfung könnten Verstöße gegen tarifliche Normen erhebliche Konsequenzen bis hin zu einem Entzug der Überlassungserlaubnis führen.

Praxishinweis: Eine schnelle und konkrete Auskunft an den/die Verleiher sichert einen möglichst auf den Streik begrenzten Abzug der Zeitarbeitnehmer und eine zügige Aufnahme der Arbeit nach Beendigung des Streiks. Gesamtmetall empfiehlt daher allen Mitgliedsverbänden, ihre Unternehmen auf folgende praktische Umsetzungsschritte hinzuweisen:

- Festlegung eines Verantwortlichen im Betrieb, der initiativ für die Kommunikation mit dem/den Verleiher/n zuständig ist.
- Unverzögliche Information der betroffenen Verleiher über jeden Streikaufruf im Betrieb unter Angabe
 - des Beginns des Streiks,
 - der betroffenen Betriebsteile/Abteilungen,
 - der angekündigten Dauer des geplanten Streiks (sofern bekannt),
 - ggf. einer Ausweitung des Streikgeschehens,
 - der Beendigung des Streiks.
- Insbesondere bei nur kurzen Streikmaßnahmen: Bereithalten von Aufenthaltsräumen für die Zeitarbeitnehmer, damit diese während des Einsatzverbotes im Betrieb oder auf dem Betriebsgelände verbleiben können. Hier bietet es sich an, den Verleiher sowie die im Betrieb eingesetzten Zeitarbeitnehmer über die Möglichkeit, im Betrieb zu verbleiben, rechtzeitig zu informieren und etwaige Räumlichkeiten zu benennen.

cc) Notdienst

Das tarifliche Einsatzverbot regelt ausdrücklich die Möglichkeit, Zeitarbeitnehmer auch während eines Streiks im sog. **Notdienst** einzusetzen (vgl. hierzu allgemein **unter D. IV.**) Ausweislich der tariflichen Regelung dürfte hierfür jedoch zwingende Voraussetzung sein, dass die Gewerkschaft mit dem Arbeitgeber einen solchen Einsatz vereinbart. Das entspricht auch der derzeit wohl überwiegenden Ansicht, wonach ohnehin der Notdienst nur durch eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Gewerkschaft über Art, Durchführung und Umfang wirksam geregelt werden kann. Die vom Arbeitgeber vorbereiteten Notdienstlisten sollten daher nach dem Streikbeschluss mit der Gewerkschaft abgestimmt werden (vgl. **unter F. I. 2.**). Im Rahmen einer solchen Abstimmung kann dann auch der Einsatz von Zeitarbeitnehmern für bestimmte Notdienstarbeiten geregelt werden.

b) Gesetzliches Streikeinsatzverbot

§ 11 Abs. 5 Satz 1 AÜG enthält zudem ein gesetzliches Streikeinsatzverbot, das wie folgt lautet:

¹Der Entleiher darf Leiharbeitnehmer nicht tätig werden lassen, wenn sein Betrieb unmittelbar durch einen Arbeitskampf betroffen ist. ²Satz 1 gilt nicht, wenn der Entleiher sicherstellt, dass Leiharbeitnehmer keine Tätigkeiten übernehmen, die bisher von Arbeitnehmern erledigt wurden, die

1. sich im Arbeitskampf befinden oder

2. ihrerseits Tätigkeiten von Arbeitnehmern, die sich im Arbeitskampf befinden, übernommen haben.

³Der Leiharbeitnehmer ist nicht verpflichtet, bei einem Entleiher tätig zu sein, soweit dieser durch einen Arbeitskampf unmittelbar betroffen ist. ⁴In den Fällen eines Arbeitskampfes hat der Verleiher den Leiharbeitnehmer auf das Recht, die Arbeitsleistung zu verweigern, hinzuweisen.

Anders als das tarifliche Streikeinsatzverbot richtet sich die Gesetzesregelung direkt an den Entleiher (= Einsatzbetrieb). Nach u. E. zweifelhafter Auffassung des BVerfG liegt in der Beschränkung durch § 11 Abs. 5 Satz 1 AÜG kein Verstoß gegen die Koalitionsfreiheit vor, sondern eine noch zulässige Ausgestaltung dieser. Auch soll dadurch der Schutz der Zeitarbeitnehmer vor Missbrauch erreicht werden.⁸³

Dennoch ist die Vorschrift in den Tarifrunden der M+E-Branche bisher von nur untergeordneter Bedeutung. Die Manteltarifverträge der Zeitarbeitsbranche zwischen BAP/DGB sowie iGZ/DGB verbieten nach Auffassung dieser Tarifvertragsparteien dem Verleiher bereits ohne entsprechende Ausnahme, Zeitarbeitnehmer zum Einsatz in einem bestreikten Entleiherbetrieb zu überlassen (vgl. unter a)). Da der tarifgebundene Verleiher das tarifliche Einsatzverbot im Regelfall beachten wird, hat die tarifliche Regelung auch unmittelbare Auswirkungen auf den Entleiherbetrieb. Die gegenüber dem Gesetz **engere** tarifliche Regelung verdrängt damit jedenfalls faktisch die gesetzlich eröffnete Ausnahme in § 11 Abs. 5 Satz 2 AÜG. Die Nutzung (und Beachtung) der gesetzlichen Ausnahmeregelung dürfte daher grundsätzlich nur dann möglich bzw. erforderlich sein, wenn der Verleiher nicht tarifgebunden ist oder aber das tarifliche Streikeinsatzverbot nicht beachtet. In diesen Fällen gilt:

aa) Grundsatz: Einsatzverbot

Grundsätzlich gilt: Nach § 11 Abs. 5 Satz 1 AÜG dürfen Entleiher Zeitarbeitnehmer **nicht tätig werden lassen**, wenn ihr Betrieb unmittelbar durch einen Arbeitskampf betroffen ist. Das Einsatzverbot gilt sowohl für nach dem Beginn des Arbeitskampfes entliehene Zeitarbeitnehmer als auch für Zeitarbeitnehmer, die bei Beginn des Arbeitskampfes bereits bei dem Entleiher tätig waren.⁸⁴ Das frühere Wahlrecht des Zeitarbeitnehmers, ob er im bestreikten Betrieb (weiterhin) mit Aufgaben tätig werden will, die bislang von Streikenden wahrgenommen wurden, besteht nur noch in Ausnahmefällen (vgl. unter dd)).

Der Entleiherbetrieb ist unmittelbar betroffen, wenn der konkrete Betrieb selbst von einem Streikbeschluss erfasst wird oder an einer Aussperrung teilnimmt. Das Einsatzverbot gilt ausschließlich betriebs- und nicht unternehmens- oder konzernbezogen.⁸⁵ Unterhält ein Unternehmen mehrere Betriebe und werden nur einzelne Betriebe bestreikt, sind die nicht bestreikten Betriebe von dem gesetzlichen Einsatzverbot nicht erfasst.

Beispiel:⁸⁶

Finden im Betrieb A des Entleihers Arbeitskampfmaßnahmen statt, im Betrieb B jedoch nicht, ist es ohne Einschränkungen zulässig, Zeitarbeitnehmer im nicht unmittelbar vom Arbeitskampf betroffenen Betrieb B des Entleihers tätig werden zu lassen.

Umstritten ist, ob der Streikbeschluss auch rechtmäßig sein muss. Hierfür spricht, dass ein rechtswidriger Streik nicht dadurch unterstützt werden kann, dass es dem Betrieb trotz Rechtswidrigkeit der Maßnahme verboten bleibt, den Streik durch den Einsatz von

⁸³ BVerfG v. 19.06.2020 - 1 BvR 842/17.

⁸⁴ BT-Drs. 18/9232, S. 28.

⁸⁵ HK-AÜG/Ulrici, 1. Aufl., AÜG § 11 Rn. 88; BeckOK ArbR/Motz, 71. Ed., AÜG § 11 Rn. 34; Bauer/Haußmann, NZA 2016, 803, 806; Siebert/Novak, ArbRAktuell 2016, 391, 394.

⁸⁶ Vgl. Lembke, NZA 2017, 1, 11.

Zeitarbeitnehmern „abzufedern“.⁸⁷ Ansonsten würde die Kampfparität zu Lasten der Arbeitgeberseite unverhältnismäßig gestört. Hinzu kommt, dass der einzelne Zeitarbeitnehmer durch den Einsatz auch nicht schutzlos gestellt ist, da ihm in jedem Fall ein Leistungsverweigerungsrecht nach § 11 Abs. 5 Satz 3 AÜG zusteht (vgl. unter dd)).

bb) Ausnahme

§ 11 Abs. 5 Satz 2 AÜG macht von dem grundsätzlichen Einsatzverbot eine **Ausnahme**. Danach dürfen Entleiher Zeitarbeitnehmer ausnahmsweise dann einsetzen, wenn der Einsatz „streikneutral“ erfolgt. Der Entleiher muss sicherstellen, dass der Zeitarbeitskraft keine Tätigkeiten von streikenden Stammbeschäftigten zugewiesen werden. Das bedeutet:

Ein Zeitarbeitnehmer darf nicht für Tätigkeiten eingesetzt werden, die zuvor ein nun streikender Stammbeschäftigter erledigt hat (unmittelbares Einsatzverbot, vgl. § 11 Abs. 5 Satz 2 Nr. 1 AÜG).

Beispiel:

Stammmitarbeiter A ist an der CNC-Fräse eingesetzt. Er beteiligt sich an einem Streik. Der Arbeitgeber setzt nun eine – im Betrieb zuvor bereits anderweitig beschäftigte oder neue – Zeitarbeitskraft an der CNC-Fräse ein. Der Einsatz ist unzulässig.

Vom Einsatzverbot erfasst wird zudem der Fall, in dem ein Zeitarbeitnehmer für einen Stammmitarbeiter eingesetzt wird, der seinerseits die Arbeit eines streikenden Kollegen übernommen hat (mittelbares Einsatzverbot, vgl. § 11 Abs. 5 Satz 2 Nr. 2 AÜG).

Beispiel:

Stammmitarbeiter A ist an der CNC-Fräse eingesetzt. Er beteiligt sich an einem Streik. Der Arbeitgeber setzt nun den nicht streikenden Stammmitarbeiter B an der CNC-Fräse ein und ein Zeitarbeitnehmer übernimmt die Arbeiten des Stammmitarbeiters B.

Das Einsatzverbot greift somit dann nicht, wenn keiner der obigen Beispielfälle vorliegt, wenn also der Entleiher dem Zeitarbeitnehmer objektiv keine nach § 11 Abs. 5 Satz 2 AÜG „infizierten“ Tätigkeiten zuweist, d. h. der Einsatz des Zeitarbeitnehmers nicht zur Deckung eines „arbeitskampfbedingten Vertretungsbedarfs“ dient. Dabei gilt grundsätzlich folgende Faustregel: Erledigt ein Zeitarbeitnehmer während des Arbeitskampfes weiter diejenigen Tätigkeiten, welche er auch zuvor schon im Entleiherbetrieb verrichtet hat, spricht dies dafür, dass er keinen streikenden Stammbeschäftigten vertritt. Der (weitere) Einsatz bleibt auch während des Arbeitskampfes zulässig.⁸⁸ Ebenfalls zulässig dürfte auch die Zuweisung von Tätigkeiten sein, welche zuvor von nicht streikenden und nur infolge von Urlaub oder Krankheit an der Arbeitsleistung verhinderten Arbeitnehmern verrichtet wurden.⁸⁹

Praxishinweis: In der Arbeitskampsituation kann es Schwierigkeiten bereiten, sicherzustellen, dass keine durch den Arbeitskampf „infizierten“ Tätigkeiten von Streikenden durch Zeitarbeitnehmer unmittelbar oder mittelbar übernommen werden. Vor allem in der Produktion ist eine klare Zuordnung von Tätigkeiten teilweise nicht möglich. Wegen der drohenden Sanktion (vgl. unter ee)) sollte hier sorgfältig vorgegangen werden. Die von Zeitarbeitnehmern während des Arbeitskampfes übernommenen Tätigkeiten sollten dokumentiert werden.⁹⁰ Die vorherige Beratung durch den Arbeitgeberverband wird dringend empfohlen.

⁸⁷ HK-AÜG/Ulrici, 1. Aufl., AÜG § 11 Rn. 90; Boemke, ZfA 2017, 1, 12; aA Klein/Leist, AuR 2017, 100, 102.

⁸⁸ So auch ausdrücklich die Gesetzesbegründung BT-Drs. 18/9232, S. 28.

⁸⁹ HK-AÜG/Ulrici, 1. Aufl., AÜG § 11 Rn. 95.

⁹⁰ Aszmons/Homborg, DB 2017, 726, 729.

cc) Notdienstvereinbarungen

Nicht ausdrücklich geregelt wurde, ob § 11 Abs. 5 AÜG auch **Notdienstarbeiten** durch Zeitarbeitnehmer grundsätzlich untersagt bzw. nur in den (engen) Grenzen des § 11 Abs. 5 Satz 2 AÜG erlaubt. Wäre dies der Fall, wäre die gesetzliche Regelung in diesem Punkt strenger als die tarifliche Regelung des § 17.1 MTV BAP Zeitarbeit (= § 12 MTV iGZ), weil diese (vereinbarte) Notdienstarbeiten ausdrücklich und ohne weitere Ausnahmen aus dem Streikeinsatzverbot herausnimmt (vgl. hierzu unter a)).

Die bisher allgemeine Auffassung geht zu Recht davon aus, dass Notdienstarbeiten nicht vom Verbot der § 11 Abs. 5 AÜG erfasst werden.⁹¹ Dies gilt damit auch für Notdienste auf Tätigkeiten, die zuvor von einem streikenden Arbeitnehmer verrichtet wurden. Das Ergebnis wird auch von der Gesetzesbegründung bestätigt. Darin heißt es:⁹²

„Die Ausführung von Notdienstarbeiten bleibt von der Regelung des § 11 Absatz 5 unberührt.“

Das ist auch ohne ausdrückliche gesetzliche Regelung schlüssig. Da das gesetzliche Beschäftigungsverbot die Kampfstärke der arbeitskampfführenden Gewerkschaft absichern soll, kann diese auf ihren Schutz verzichten.⁹³ Dies ermöglicht im Rahmen der unter a) dargestellten tariflichen Regelungen den Abschluss von Notdienstvereinbarungen, welche auch den Einsatz von Zeitarbeitnehmern zulassen.

dd) Leistungsverweigerungsrecht

Auch wenn der Einsatz des Zeitarbeitnehmers für eine bestimmte Tätigkeit aufgrund der gesetzlichen Ausnahmen nach zulässig ist, kann dieser nach § 11 Abs. 5 Satz 3 AÜG die Arbeitsleistung **verweigern**, soweit der Entleiher durch einen Arbeitskampf unmittelbar betroffen ist. Der Verleiher hat nach § 11 Abs. 5 Satz 4 AÜG den Zeitarbeitnehmer auf das Recht, die Arbeitsleistung zu verweigern, hinzuweisen.

ee) Rechtsfolgen

Wer als Entleiher einen Zeitarbeitnehmer entgegen § 11 Abs. 5 Satz 1 AÜG vorsätzlich oder fahrlässig tätig werden lässt, handelt ordnungswidrig. Der Verstoß kann mit einer **Geldbuße bis zu 500.000 Euro** geahndet werden (§ 16 Abs. 1 Nr. 8a, Abs. 2 AÜG).

Da sich das Einsatzverbot nur gegen den Entleiher richtet, führt ein Verstoß nicht zur Unwirksamkeit des Arbeitnehmerüberlassungsvertrags zwischen Entleiher und Verleiher. Auch die Wirksamkeit des Zeitarbeitsvertrags zwischen Verleiher und Zeitarbeitnehmer bleibt unberührt.⁹⁴

ff) Konzernprivileg

Weiterhin möglich bleibt es, von dem in § 1 Abs. 3 Nr. 2 AÜG geregelten Konzernprivileg Gebrauch zu machen. Überlässt ein Konzernunternehmen einem anderen Konzernunternehmen Stammarbeitnehmer, die **nicht** zum Zwecke der Arbeitnehmerüberlassung eingestellt worden sind bzw. zu diesem Zweck beschäftigt werden, sind diese Fälle von dem Einsatzverbot des § 11 Abs. 5 AÜG nicht erfasst.⁹⁵ Das Einsatzverbot gilt nach h. M. nur für Arbeitnehmer, die **ausschließlich** zum Zwecke der Überlassung an Dritte eingestellt bzw.

⁹¹ Lembke, NZA 2017, 1, 11; BeckOK ArbR/Motz, 71. Ed., § 11 AÜG Rn. 38.5; HK-AÜG/Ulrici, 1. Aufl., § 11 Rn. 99; Bauer/Haußmann, NZA 2016, 803, 807 f.

⁹² BT-Drs. 18/9232, 28.

⁹³ HK-AÜG/Ulrici, 1. Aufl., § 11 Rn. 91.

⁹⁴ Lembke, NZA 2017, 1, 11.

⁹⁵ Aszmons/Homborg, DB 2017, 726, 729; Bauer/Haußmann, NZA 2016, 803, 806; Deinert, RdA 2017, 65, 79; Boemke, ZfA 2017, 1, 10.

beschäftigt werden (z. B. bei einer Personalführungsgesellschaft).⁹⁶ Nach einer engeren Auffassung soll das Einsatzverbot bereits dann greifen, wenn der im Zeitpunkt der Überlassung rechtlich oder tatsächlich **prägende Beschäftigungszweck** des Arbeitsverhältnisses auch die Überlassung an Dritte umfasst.⁹⁷ Findet zwischen Konzerngesellschaften hingegen nur **gelegentlich** eine Überlassung von Arbeitnehmern etwa zum Ausgleich von Produktionsengpässen statt, dürfte dieser Austausch u. E. auch während eines Streiks gegen einen der Arbeitgeber zulässig sein. Dies gilt auch dann, wenn mit der konzerninternen Arbeitnehmerüberlassung Arbeitnehmer des Verleihers Tätigkeiten übernehmen, die bei dem Entleiher sonst von den Streikenden erbracht werden.⁹⁸

Praxishinweis: Die Frage, für welche Arten der Überlassung das Konzernprivileg und damit auch die Ausnahme vom Streikeinsatzverbot Anwendung findet, ist umstritten. Eine höchst-richterliche Entscheidung steht bislang aus. Vor dem Einsatz konzernintern überlassener Arbeitnehmer wird daher die Beratung durch den Arbeitgeberverband empfohlen.

VII. 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.⁹⁹

In der Warnstreikphase sind Auseinandersetzungen über den Umfang der Mitbestimmung vergleichsweise selten (z. B. arbeitskampfbedingte Einstellungen oder Versetzungen, Anordnung von Mehrarbeit zur Abmilderung von Streiks, Einberufung von Betriebsversammlungen). Die einzelnen rechtlichen Probleme werden daher im Zusammenhang mit den Streikmaßnahmen nach Urabstimmung erläutert (vgl. **unter F. III.**).

Zur Frage der Einberufung von Betriebs- oder Abteilungsversammlungen aus Anlass einer Tarifauseinandersetzung vgl. ausführlich **unter C. II. 2.**

VIII. Rechtliche Folgen eines sog. Warnstreiks

1. Vergütung

a) Grundsatz

Für die durch Teilnahme am Streik ausgefallene Arbeitszeit, mag sie auch noch so kurz sein, 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.

⁹⁶ Boemke/Lembke, AÜG, 3. Aufl., § 1 Rn. 231ff.; BeckOK ArbR/Kock, 71. Ed., § 1 AÜG Rn. 222.

⁹⁷ LAG Thüringen v. 23.11.2016 - 6 Sa 283/15 (rk.); HK-AÜG/Ulrici, 1. Aufl., AÜG § 1 Rn. 163.

⁹⁸ Bauer/Haußmann, NZA 2016, 803, 806.

⁹⁹ BAG v. 10.12.2002 - 1 ABR 7/02.

b) Arbeitszeitkonten

Oftmals schlagen Betriebsräte vor oder gehen stillschweigend davon aus, 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. Hier muss zwischen einer zulässigen und einer unzulässigen Inanspruchnahme der Gleitzeitregelung unterschieden werden.

aa) Zulässige Inanspruchnahme

Nach Auffassung des BAG soll eine Streikteilnahme im Rechtssinne nicht gegeben sein, wenn sich der Arbeitnehmer im Rahmen einer Gleitzeitregelung in **zulässiger** Weise aus dem betrieblichen Zeiterfassungssystem abmeldet, auch wenn er anschließend an einer Streikkundgebung teilnimmt.¹⁰⁰ „Streiken“ während der Freizeit sei keine Streikteilnahme. Dementsprechend verringere sich auch der **Entgeltanspruch nicht**.

Das BAG hat dies im Streitfall mit der konkreten Gleitzeitregelung begründet. Die Betriebsvereinbarung enthielt insoweit folgende Regelung:

„Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter bzw. jede Gruppe steuert unter Einhaltung der gesetzlichen, tariflichen und betrieblichen Regelungen eigenverantwortlich die Arbeitszeit (einschließlich Urlaub) so, dass die betrieblich vorgegebenen Ziele erreicht werden und die individuellen Bedürfnisse dabei Berücksichtigung finden...“

Das BAG leitet hieraus ab, dass die Arbeitnehmer jederzeit und ohne Angabe von Gründen ausstempeln durften. Die konkrete Regelung umfasse die Befugnis, den Arbeitsplatz bei Beachtung der betrieblichen Ziele nach Belieben, ggf. in Absprache mit den Arbeitskollegen, zu verlassen und die Arbeit später fortzusetzen.

Diese Rechtsprechung überzeugt u. E. nicht. Zwar gab die konkrete Gleitzeitregelung dem Arbeitnehmer einen großen Dispositionsspielraum; ihr Zweck war es aber nicht, die Teilnahme an einem Streik, der sich gegen den Arbeitgeber richtet, zu erleichtern. Übertragbar ist diese Rechtsprechung daher allenfalls auf entsprechend weit gefasste Betriebsvereinbarungen. Häufig enthalten Gleitzeitregelungen jedoch weitere Einschränkungen, die einer einseitigen Freizeitnahme des Arbeitnehmers entgegenstehen. Es muss daher nach dem

¹⁰⁰ 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.

konkreten Inhalt der jeweiligen Gleitzeitregelung beurteilt werden, ob der Arbeitnehmer auch zum Zwecke der Streikbeteiligung „ausstempeln“ darf.

Praxishinweis: In jedem Fall sollte anhand der konkreten Gleitzeitregelung geprüft werden, ob der Arbeitnehmer eine so weitgehende Möglichkeit zur Freizeitnahme hat, wie es das BAG in seiner Entscheidung aufgrund der dort zu beurteilenden Betriebsvereinbarung angenommen hat. Nur in diesem Fall wäre nach Auffassung des BAG aufgrund fehlender „echter“ Streikteilnahme ein Entgeltabzug nicht zulässig.

bb) Unzulässige Inanspruchnahme

In vielen Fällen 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. U. E. ist eine Kürzung des Entgelts vorzuziehen (s. oben). Die Entscheidung für oder gegen eine Entgeltkürzung hat auch hier Auswirkungen auf etwaige Unterstützungsleistungen der Arbeitgeberverbände. 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).¹⁰¹ Ein solcher Fall ist auch dann gegeben, wenn arbeitswillige Arbeitnehmer von Streikposten gewaltsam am Betreten des Betriebsgeländes gehindert werden.¹⁰² Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, im Interesse der Arbeitswilligen den Zugang zum Betrieb durch gerichtliche oder sonstige Maßnahmen zu erzwingen.

Im Streitfall muss der Arbeitgeber die Unmöglichkeit oder Unzumutbarkeit der Beschäftigung darlegen und beweisen. Hiervon ist er nach höchstrichterlicher Rechtsprechung jedoch ab dem Zeitpunkt befreit, ab dem er nicht länger versucht, den bestreikten Betrieb oder Betriebs- teil im Rahmen des Möglichen fortzuführen und ihn stattdessen für die Dauer des Streiks ganz stilllegt (suspendierende Stilllegung, vgl. oben unter VI. 2.).¹⁰³ Dies muss er den arbeitswilligen Arbeitnehmern eindeutig erklären.

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

¹⁰¹ 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.

¹⁰² BAG v. 11.07.1995 - 1 AZR 63/95 und 1 AZR 161/95.

¹⁰³ Grundlegend BAG v. 22.03.1994 - 1 AZR 622/93.

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.

Gestattet der Arbeitgeber die Nacharbeit, muss geprüft werden, ob für eine hierdurch anfallende Mehrarbeit **Zuschläge** zu zahlen sind. Nach Auffassung des BAG gibt es diesbezüglich keinen allgemeinen Grundsatz. Vorrangig sei stets der Wortlaut der jeweiligen Tarifregelung.¹⁰⁴

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer nimmt am Montag vier Stunden an einem Warnstreik der IG Metall teil. An den beiden darauffolgenden Tagen arbeitet der Arbeitnehmer jeweils zwei Stunden „nach“. Er überschreitet dabei jeweils die tägliche, nicht aber die wöchentliche Sollzeit.

Stellt die tarifliche Regelung auf ein Überschreiten der wöchentlichen Sollarbeitszeit ab, liegt bereits begrifflich keine zuschlagspflichtige Mehrarbeit vor. Wird hingegen im Tarifvertrag auf die Überschreitung der täglichen Sollarbeitszeit abgestellt, liegt Mehrarbeit grundsätzlich vor. Hier muss dann zusätzlich geprüft werden, ob Ausnahmen von der Zuschlagspflicht bestehen (etwa Ausschluss von Zuschlägen bei Nacharbeit für unbezahlte Ausfallstunden).

Praxishinweis: Wegen der unterschiedlichen Tarifregelungen in der M+E-Branche ist eine Prüfung dieser Rechtsfrage in jedem Tarifgebiet notwendig. Eine Beratung durch den Arbeitgeberverband wird daher empfohlen.

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.¹⁰⁵ Dies gilt nicht, wenn die Gewerkschaft einen bereits begonnenen Streik lediglich an dem gesetzlichen Feiertag „aussetzt“.¹⁰⁶ Auch muss die Gewerkschaft im Konflikt um einen Verbandstarifvertrag die Beendigung des Streiks zumindest dem Arbeitgeberverband vor dem Feiertag mitgeteilt haben.¹⁰⁷

Feiertage während des Arbeitskampfes sind auch dann zu vergüten, wenn sie mit bewilligtem Urlaub des Arbeitnehmers zusammenfallen.¹⁰⁸ Dies gilt nicht für Feiertage, die dem Urlaub unmittelbar vorausgehen oder sich ihm unmittelbar anschließen.¹⁰⁹

¹⁰⁴ BAG v. 14.05.2013 - 1 AZR 178/12.

¹⁰⁵ BAG v. 31.05.1988 - 1 AZR 589/86.

¹⁰⁶ BAG v. 01.03.1995 - 1 AZR 786/94.

¹⁰⁷ BAG v. 23.10.1996 - 1 AZR 269/96.

¹⁰⁸ BAG v. 31.05.1988 - 1 AZR 589/86.

¹⁰⁹ BAG v. 31.05.1988 - 1 AZR 589/86.

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 im 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.¹¹⁰ Das bloße Stellen eines Urlaubsantrags reicht dafür nicht aus.¹¹¹

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.¹¹²

Höchststrichterlich nicht geklärt ist die Frage, ob ein Arbeitnehmer, der sich bereits im Urlaub befindet, **während des Urlaubs streiken** kann, wenn er dies möchte.

Praxishinweis: Arbeitnehmer können an einem einseitigen Abbruch bzw. Nichtantritt des Urlaubs auch deswegen interessiert sein, weil die Gewerkschaften die Zahlung von Streikgeld oftmals von der Voraussetzung abhängig machen, dass die Streikenden nicht schon aus anderen Gründen von ihrer Arbeitspflicht befreit sind. Letzteres wäre aber im Falle von bereits bewilligtem Urlaub am Streiktag der Fall.

Die Frage, 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.¹¹³ 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 für¹¹⁴ und wohl überwiegend gegen¹¹⁵ ein einseitiges Widerrufsrecht aus.

Grundsätzlich gilt: Ein einseitiges Widerrufsrechtsrecht 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.¹¹⁶ Der Arbeitgeber ist mit Bewilligung des Urlaubs seiner Pflicht auf Gewährung des Urlaubs nachgekommen. Er hat damit seine Leistungspflicht nach dem BUrlG erfüllt. Nur im vom Gesetz vorgesehenen Ausnahmefällen wird bereits gewährter und genommener Urlaub doch nicht „verbraucht“, z.B. wenn

¹¹⁰ BAG v. 24.09.1996 - 9 AZR 364/95.

¹¹¹ LAG Nürnberg v. 25.01.1995 - 4 Sa 1118/93.

¹¹² BAG v. 09.02.1982 - 1 AZR 567/79; BAG v. 31.05.1988 - 1 AZR 200/87.

¹¹³ Vgl. zum Ganzen auch Frieling/Jacobs/Krois, ArbKampfR, § 7 Rn. 25 m.w.N.

¹¹⁴ ErfK/Gallner, 24. Aufl., BUrlG § 1 Rn. 40; ErfK/Linsenmaier, 24. Aufl., GG Art. 9 Rn. 207.

¹¹⁵ MHdB ArbR/Ricken, 5. Aufl., § 276 Rn. 22 ff; Däubler, Arbeitskampfrecht, 4. Aufl., § 19 Rn. 33; Schaub, ArbR-HdB, 20. Aufl., § 194 Rn. 9.

¹¹⁶ Schaub, ArbR-HdB, 20. Aufl., § 194 Rn. 9.

der Arbeitnehmer während des Urlaubs erkrankt, § 9 BurlG. Beteiligt sich der Arbeitnehmer während seines Urlaubs an dem Streik, geschieht die Streikteilnahme nicht im Rechtssinne. Von einer Streikteilnahme im rechtlichen Sinne, die beiderseitige Hauptleistungspflichten suspendiert, kann nur ausgegangen werden, wenn eine Pflicht zur Erbringung der Arbeitsleistung bestünde, was während der Urlaubsgewährung nicht der Fall ist.¹¹⁷ Beteiligt sich der Arbeitnehmer dennoch, ist das seine eigene Entscheidung, die nicht zu Lasten des Arbeitgebers gehen kann. Arbeitgeber können daher im Ergebnis am bewilligten Urlaubszeitpunkt festhalten. Es bleibt nach der hier vertretenen Ansicht bei dem bewilligten Urlaub und in der Folge auch bei dem in dieser Zeit zu zahlenden Urlaubsentgelt.

6. Freistellungstage (T-ZUG)

Für die Erfüllung von tariflichen Freistellungstagen (T-ZUG) gelten die Ausführungen zum Urlaub (vgl. zuvor unter 5.) weitestgehend entsprechend.

Dies bedeutet, dass wenn der Streiktag auf einen bereits genehmigten Freistellungstag fällt, bereits keine Arbeitspflicht besteht, sodass der Arbeitnehmer nicht streiken, also seine Arbeit streikbedingt niederlegen kann. Der Arbeitnehmer muss insoweit nicht arbeiten, so dass der Freistellungstag erfüllt wird. Ob sich der Arbeitnehmer beispielsweise um sein Kind kümmert oder zur Kundgebung der IG Metall geht, ist für den Eintritt der Erfüllungswirkung nicht entscheidend.

Der Arbeitnehmer kann einen bereits genehmigten Freistellungstag auch nicht einseitig "widerrufen". Gleiches gilt, wenn der Streik mit einer Aussperrung beantwortet wird und der Freistellungstag des Arbeitnehmers zu diesem Zeitpunkt aber bereits genehmigt war. Diese Ausführungen gelten erst recht, wenn der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt eines Streiks oder einer Aussperrung den Freistellungstag bereits angetreten hat.

Beantragt der Arbeitnehmer einen Freistellungstag für einen Tag, für den ein Streikaufruf besteht, muss der Arbeitgeber diesen – falls keine anderen Gründe entgegenstehen – genehmigen.

Sofern der Arbeitnehmer seine Arbeit bereits streikbedingt niedergelegt hat und dann erst einen Freistellungstag beantragt, ist ungeklärt, ob hierauf die Rechtsprechung zum Erholungsurlaub zu übertragen ist. Nach dieser Rechtsprechung muss für eine wirksame Geltendmachung des Erholungsurlaubs der Arbeitnehmer erklären, dass er sich nicht weiter am Streik beteiligen möchte und bereit ist zumindest vorübergehend seine Arbeit wieder aufzunehmen.¹¹⁸ Diese Fälle dürften in der Praxis aber schon keine Rolle spielen, da Freistellungstage im Regelfall nicht derart kurzfristig beantragt werden.

IX. Rechtsstellung besonderer Personengruppen

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 (zu den Einzelheiten **unter F. III.**).

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.

¹¹⁷ BAG v. 26.07.2005 - 1 AZR 133/04.

¹¹⁸ BAG v. 24.09.1996 - 9 AZR 364/95; LAG Nürnberg v. 25.01.1995 - 4 Sa 1118/93.

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 Auszubildende in Anlage 10, für andere Streikunbeteiligte entsprechend anzupassen). Ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats besteht bei dieser Maßnahme nicht.¹¹⁹

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 wird¹²⁰ bzw. ausdrücklich oder durch sein Verhalten zu erkennen gibt, dass er sich am Streik beteiligt.¹²¹

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.¹²²

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 nach der bisherigen – mittlerweile stark umstrittenen Rechtsprechung – die in den Arbeitskampf fallenden Arbeitsunfähigkeitstage, für die kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung bestand, auf die sechswöchige Anspruchsdauer anzurechnen sind.¹²³

3. Schwerbehinderte Arbeitnehmer

Schwerbehinderte Arbeitnehmer können sowohl streiken als auch ausgesperrt werden.¹²⁴

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.¹²⁵

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.¹²⁶ Ansonsten verliert eine Arbeitnehmerin diesen Anspruch für die Dauer des Arbeitskampfes, sobald der Betrieb oder Betriebsteil, in dem sie bis zum Eintritt der

¹¹⁹ BAG v. 16.12.1986 - 1 ABR 35/85.

¹²⁰ BAG v. 07.06.1988 - 1 AZR 597/86; BAG v. 26.07.2005 - 1 AZR 133/04.

¹²¹ BAG v. 01.10.1991 - 1 AZR 147/91.

¹²² BAG v. 13.12.2011 - 1 AZR 495/10; LAG Mainz v. 26.07.2012 - 10 Sa 137/12.

¹²³ BAG v. 08.03.1973 - 5 AZR 491/72; a. A.: BeckOK ArbR/Ricken, 71. Edition, EFZG § 3 Rn. 51; Schmitt, EFZG, 9. Aufl., § 3 Rn. 85 ff.; 212 f.; NK-ArbR/Sievers, 1. Aufl., EFZG § 3 Rn. 107.

¹²⁴ BAG v. 07.06.1988 - 1 AZR 597/86.

¹²⁵ BAG v. 22.10.1986 - 5 AZR 550/85.

¹²⁶ BAG v. 22.10.1986 - 5 AZR 550/85.

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.¹²⁷ 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. Zum Betreten des Betriebes können sie einen entsprechenden Ausweis erhalten (Muster in Anlage 10). 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 ausbildende Betrieb bis zur Dauer von sechs Wochen zur Fortzahlung der Vergütung verpflichtet ist.

8. Zeitarbeitnehmer

Zur besonderen Rechtsstellung von Zeitarbeitnehmern vgl. oben ausführlich unter VI. 5.

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

Bei Arbeitnehmern, die in Präsenz im Betrieb arbeiten, wird die Streikteilnahme in der Regel konkludent dadurch erklärt, dass der Arbeitnehmer nach einem entsprechenden Aufruf der Gewerkschaft nicht zur Arbeit erscheint oder seinen Arbeitsplatz verlässt. In diesen Fällen kann der Arbeitgeber regelmäßig davon ausgehen, dass der Arbeitnehmer von seinem Streikrecht Gebrauch macht.¹²⁸ Dies gilt nach der Rechtsprechung des BAG nicht, wenn der

¹²⁷ BAG v. 12.09.1984 - 1 AZR 342/83.

¹²⁸ BAG v. 31.05.1988 - 1 AZR 589/86; BAG v. 15.01.1991 - 1 AZR 178/90; BAG v. 26.07.2005 - 1 AZR 133/04.

Arbeitnehmer bereits zuvor von der Arbeitspflicht befreit war.¹²⁹ Dann stellt die bloße Niederlegung der Arbeit keine konkludente Erklärung des Arbeitnehmers dar, am Streik teilzunehmen. Für den Arbeitgeber ist durch die Arbeitsniederlegung in diesem Fall nicht erkennbar, dass der Arbeitnehmer am Streik teilnehmen will, weil er ohnehin nicht arbeiten muss.

Arbeitnehmer, die ihre Arbeit **nicht vor Ort im Betrieb** ausüben, sondern z. B. im „Homeoffice“ bzw. mobil oder im Außendienst arbeiten, können sich ebenfalls am Streik beteiligen. Es ist nach einem Streikaufruf aber auch hier Sache des einzelnen Arbeitnehmers, ausdrücklich oder konkludent gegenüber dem Arbeitgeber zu erklären, dass er sich am Streik beteiligt und deshalb seine Arbeitspflicht suspendiert ist. Erst eine solche einseitige, empfangsbedürftige Willenserklärung führt zur zeitweiligen Aufhebung der Arbeitspflicht.¹³⁰

Ob bei Arbeitnehmern, die nicht vor Ort arbeiten, die bloße Arbeitsniederlegung für eine Streikteilnahmeerklärung genügt, ist soweit ersichtlich bislang nicht explizit (höchst-) richterlich entschieden. Die vorgenannte Rechtsprechung in Bezug auf Arbeitnehmer, die bereits von der Arbeitspflicht befreit sind, ist aber u. E. auf die hier behandelten Fälle zu übertragen. 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 der bloßen Arbeitsniederlegung bereits nicht um eine ausreichende Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber handeln, da diese dem Arbeitgeber nicht zugeht. In den Fällen, in denen die Niederlegung der Arbeit für den Arbeitgeber nicht erkennbar ist, ist daher eine gesonderte Erklärung des Arbeitnehmers erforderlich, sich am Streik zu beteiligen.¹³¹ Diese kann wiederum konkludent erfolgen.

Nach der Rechtsprechung des BAG¹³² soll für eine solche Erklärung z. B. ausreichen, wenn der Arbeitnehmer an der Streikkundgebung der Gewerkschaft vor dem Betriebsgelände teilnimmt. Der Arbeitnehmer gebe dem Arbeitgeber durch die tatsächliche Anwesenheit bei einer Streikkundgebung während seiner Arbeitszeit zu verstehen, dass er dem Streikaufruf der Gewerkschaft gefolgt ist und sein Streikrecht wahrnehmen will. Ob dies grundsätzlich auch bei Arbeitnehmern gelten kann, die nicht im Betrieb vor Ort arbeiten, ist zu bezweifeln. Der Arbeitgeber kann durch das bloße Erscheinen des Arbeitnehmers auf der Kundgebung bei einer nicht stationär vor Ort gebundenen Arbeit nicht nachvollziehen, von wann bis wann sich der Arbeitnehmer am Streik beteiligt hat. U. E. lässt sich daher überzeugend vertreten, dass es bei einer Streikteilnahme im mobilen Arbeiten bzw. „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 Abwesenheitsmeldung 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 auch die Pflicht zum Bedienen der Zeiterfassung während des Arbeitskampfes

¹²⁹ BAG v. 31.05.1988 - 1 AZR 589/86; BAG v. 07.04.1992 - 1 AZR 377/91; BAG v. 26.07.2005 - 1 AZR 133/04.

¹³⁰ BAG v. 31.05.1988 - 1 AZR 589/86; BAG v. 15.01.1991 - 1 AZR 178/90; BAG v. 07.04.1992 - 1 AZR 377/91; BAG v. 26.07.2005 - 1 AZR 133/04.

¹³¹ ErfK/Linsenmaier, 24. Aufl., GG Art. 9 Rn. 173.

¹³² BAG v. 26.07.2005 - 1 AZR 133/04 (nach dieser Rechtsprechung liegt in diesem Fall jedoch eine Streikteilnahme im Rechtssinne nur dann vor, wenn der Arbeitnehmer ohne die Ausübung des Streikrechts zur Arbeitsleistung verpflichtet wäre).

insgesamt suspendiert sei, da diese Nebenpflicht eng mit der Pflicht zur Arbeitsleistung verknüpft sei.¹³³

Dies überzeugt nicht und steht im Widerspruch zur bisherigen hierzu ergangenen Rechtsprechung. In einer erstinstanzlichen Entscheidung des ArbG Herford¹³⁴ und einer zweitinstanzlichen Entscheidung des LAG Hamm¹³⁵ wurden Abmahnungen, die wegen der Nichtbetätigung des Zeiterfassungssystems während eines Streiks ergingen, grundsätzlich für rechtmäßig erachtet. Die Verpflichtung zum Ausstempeln beim Verlassen des Arbeitsplatzes sei nach Auffassung der Richter nicht durch die Teilnahme an einem Warnstreik suspendiert.

Es lässt sich daher u. E. überzeugend vertreten, dass Arbeitnehmer, die ihre Arbeit außerhalb des örtlichen Betriebs niederlegen, ebenfalls oder sogar erst recht verpflichtet sind, die vorhandene Zeiterfassung vor und nach der Streikteilnahme zu bedienen. Hierin liegt dann grundsätzlich auch eine ausreichende Erklärung der Streikteilnahme, so dass in diesem Fall nicht gefordert werden kann, die Streikteilnahme anderweitig anzuzeigen, etwa durch eine Abwesenheitsnotiz. 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 BAG¹³⁶ (dazu im Einzelnen unter VIII. 1. c) aa) eine weitere (auch konkludente) Erklärung erforderlich sein, sich am Streik zu beteiligen. 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 derart weitreichende Gleitzeitbefugnisse verfügen, darauf hinweisen, dass sie ihre Streikteilnahme ausdrücklich z. B. per E-Mail erklären sollen.

Praxishinweis: Arbeitgeber, die zum Zwecke der Dokumentation die Betätigung der Zeiterfassungsgeräte oder eine sonstige Anzeige der Abwesenheit auch in Fällen von einer Teilnahme am Streik außerhalb des Betriebs verlangen, sollten die entsprechenden Arbeitnehmer sowie die Vorgesetzten vor Streikbeginn hierauf ausdrücklich hinweisen (vgl. hierzu auch die Hinweise an die Vorgesetzten in Anlage 7). Ergänzend können auch Stichproben empfehlenswert sein. Insbesondere in größeren Betrieben und Einheiten können sie jedoch angesichts der ggf. großen Zahl von außerbetrieblich arbeitenden Arbeitnehmern eine zuverlässige und flächendeckende Nachverfolgung nicht gewährleisten.

10. Montagearbeiter

Beteiligen sich Montagearbeiter an einem Streik, so gelten für sie die gleichen Grundsätze wie für die anderen am Arbeitskampf teilnehmenden Arbeitnehmer. Dabei spielt es keine Rolle, ob die Montagestätte innerhalb des in der Auseinandersetzung befindlichen Tarifgebietes liegt oder außerhalb.

Montagearbeiter, die innerhalb des umkämpften Tarifgebietes auf Montage sind und Mitgliedsfirmen des aussperrenden Verbandes angehören, sind im Falle einer Aussperrung mit auszusperrern, auch wenn sie bis dahin weitergearbeitet haben. Hinsichtlich außerhalb des Tarifgebietes beschäftigter Montagearbeiter, die trotz des Streiks weiterarbeiten, haben – falls vom Verband keine anderslautenden Beschlüsse gefasst werden – die Montagefirmen freie Hand, ob sie diese Arbeitnehmer von der Aussperrung ausnehmen wollen oder nicht.

¹³³ www.igmetall.de/tarif/tarifkunden/metall-und-elektro/warum-warnstreiks-richtig-und-wichtig-sind.

¹³⁴ ArbG Herford v. 30.10.2003 - 1 Ca 912/02.

¹³⁵ LAG Hamm v. 25.05.1993 - 4 Sa 110/93.

¹³⁶ 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.

Häufig werden die Montagearbeiten bereits deshalb eingestellt werden müssen, weil infolge des Arbeitskampfes eine Weiterarbeit in den vom Streik betroffenen Betrieben mit Ausnahme von Notdiensten praktisch nicht mehr möglich ist.

11. 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 VI. 5.) 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.

12. 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.¹³⁷ Soweit sie in dieser Zeit Betriebsratsaufgaben wahrnehmen, haben sie keinen Entgeltanspruch.¹³⁸

13. Jugend- und Auszubildendenvertreter

Für Jugend- und Auszubildendenvertreter gelten die Grundsätze über Betriebsratsmitglieder entsprechend.

14. Gewerkschaftliche Vertrauensleute

Gewerkschaftliche Vertrauensleute dürfen sowohl streiken als auch ausgesperrt werden.

¹³⁷ BAG v. 25.10.1988 - 1 AZR 368/87.

¹³⁸ BAG v. 25.10.1988 - 1 AZR 368/87.

F. Streiks nach Urabstimmung

Die IG Metall hat in den letzten Tarifrunden keine flächendeckende Urabstimmung durchgeführt. Dennoch kann nicht davon ausgegangen werden, dass unbefristete Streiks zukünftig unterbleiben. Im Fall eines Streiks nach Urabstimmung gelten in Ergänzung zum vorherigen Abschnitt E. die folgenden Hinweise:

I. Maßnahmen nach Anberaumung der Urabstimmung

1. Information der Belegschaft

Zur Information der Belegschaft über die rechtlichen Grenzen von Arbeitskampfmaßnahmen kann das Merkblatt in Anlage 6 genutzt werden. Für Hinweise an ausländische Arbeitnehmer stehen Übersetzungen in insgesamt elf Sprachen zur Verfügung (Anlagen 6 a - k).

Es empfiehlt sich, nach Abstimmung mit dem Arbeitgeberverband die Betriebsangehörigen z. B. durch Mitarbeiterbriefe ggf. erneut über den Standpunkt der Arbeitgeber zu umstrittenen Fragen zu unterrichten und dabei auch auf die schwerwiegenden wirtschaftlichen Folgen eines unbefristeten Arbeitskampfes hinzuweisen. In besonderer Weise sollten dabei die betrieblichen Führungskräfte angesprochen werden. Der wesentliche Inhalt dieser Informationen sollte auch den ausländischen Arbeitnehmern zugänglich gemacht werden.

2. Bestellung des Notdienstes

Spätestens jetzt ist festzulegen, welche Personen für den Notdienst herangezogen werden. Diese Personen werden schriftlich zum Notdienst bestellt (Muster in Anlage 8) und erhalten einen Ausweis (Muster in Anlage 9), der ihnen während des Arbeitskampfes den Zutritt zum Betrieb erleichtern soll. Zudem muss im Regelfall eine sog. Notdienstvereinbarung mit der Gewerkschaft getroffen werden. Zu den Einzelheiten vgl. bereits **unter E. IV. 1.**

3. Durchführung der Urabstimmung

Vielfach legt die Gewerkschaft Wert darauf, dass die Urabstimmung im Betrieb stattfindet. Der Arbeitgeber braucht die Durchführung der Urabstimmung auf dem Betriebsgelände nicht zu dulden. Es kann aber u. U. zweckmäßig sein, diesem Wunsch der Gewerkschaft zu entsprechen und Urabstimmung und Auszählung der Stimmen im Betrieb durchführen zu lassen, z. B. bei Betreten und Verlassen des Betriebsgeländes.

Welche Entscheidung dem Arbeitgeber zu empfehlen ist, lässt sich nicht einheitlich für alle Fälle im Voraus beurteilen. Häufig werden die Verbände nach den konkreten Gegebenheiten eine Empfehlung geben. Bei Durchführung im Betrieb sollten die Einzelheiten des Ablaufes mit den Organisatoren der Urabstimmung abgesprochen werden; ggf. ist ein geeigneter Raum zu bestimmen. Eine Abstimmung mit dem Verband empfiehlt sich. Keinesfalls kann eine Urabstimmung innerhalb einer Betriebsversammlung durchgeführt werden.

Nach Möglichkeit sollten Verluste an Arbeitszeit vermieden werden. Kommt es infolge der Urabstimmung gleichwohl zu Arbeitsausfall, so ist die entsprechende Zeit nicht zu bezahlen.

4. Geschäftliche Vorkehrungen

Es empfiehlt sich, soweit notwendig und nicht bereits erfolgt,

- Abnehmer und Zulieferer von dem bevorstehenden Arbeitskampf und dem möglichen Produktionsausfall oder Anlieferungsstopp zu unterrichten, insbesondere mit wichtigen Großkunden Auftragsprioritäten abzusprechen und entsprechende Vorarbeiten zu veranlassen, gegebenenfalls Möglichkeiten für zusätzliche Zwischenlagerungen zu erkunden;

- dringende Lieferungen und die Abnahme dringender Wareneingänge sicherzustellen (z. B. durch Bestimmung und Sicherung von Werkszugängen für die Kunden und Lieferanten oder die Einrichtung von Außenlagern zur Sicherstellung des Warenversandes);
- ggf. Vereinbarungen mit den Vertragspartnern über die Verlängerung der Lieferfristen u. ä. zu treffen;
- Waggons und sonstige Transportmittel abzubestellen;
- Spediteure zu benachrichtigen sowie Vereinbarungen über Wagenstandgelder zu treffen, vorsorglich Parkplätze für LKW zu erkunden und Spediteure darauf hinzuweisen, dass Einfahrten zunächst von Streikposten blockiert werden;
- die Aufrechterhaltung von Energieversorgungsverträgen (Gas, Wasser) zu überprüfen;
- mit den Geschäftsbanken zur Stundung von Zinsverpflichtungen usw. Kontakt aufzunehmen und sonstige finanzielle Maßnahmen zu treffen;
- die Möglichkeit von Auftragsverlagerungen zu prüfen.

5. Vereinbarungen mit Druckereien

Damit etwaige Schreiben und Plakate für die Belegschaft während des Arbeitskampfes schnell und in ausreichender Anzahl hergestellt werden können, sollten erforderlichenfalls rechtzeitig entsprechende Vereinbarungen mit geeigneten Druckereien getroffen werden. Gleiches gilt für die Vorbereitung digitaler Informationsangebote, etwa für das betriebliche Intranet.

6. Vorbereitung von Briefumschlägen

Es empfiehlt sich, immer mehrere – mindestens drei Sätze – fertig adressierter Briefumschläge für diejenigen Arbeitnehmer bereitzustellen, die nicht mittels elektronischer Kommunikation erreicht werden können.

7. Sicherung des Betriebseigentums

Das betriebliche Ordnungspersonal (Pfortner, Werkschutz) ist über seine Aufgabe, den Betrieb vor Sachbeschädigung, Diebstahl und ähnlichen Angriffen zu schützen, umfassend zu unterrichten (wegen der Strafbarkeit bestimmter Streikausschreitungen vgl. **unter E. V. 3.**).

Auch ist zu empfehlen, sich mit den örtlichen Polizeidienststellen in Verbindung zu setzen. Für diesen Kontakt, der vor allem auch während des Arbeitskampfes aufrechtzuerhalten ist, muss die Geschäftsleitung eine geeignete Person bestimmen.

8. Tatsachenfeststellung und Beweissicherung

Eine lückenlose Dokumentation über Ablauf des Streiks, Streikausschreitungen, Schadensfälle u. ä. ist im Hinblick auf etwaige Schadensersatzprozesse und Strafverfahren dringend erforderlich. Die entsprechenden Vorbereitungen sind rechtzeitig zu treffen.

Dazu gehört, dass für die Beobachtung von Streikleitung, Streikposten und Streikenden geeignete Personen bestellt und zweckgerechte Hilfsmittel zum Festhalten von Ausschreitungen (z. B. Kameras, Fotoapparate, Smartphones) beschafft werden.

Auch sollte schon die Vorgeschichte des Arbeitskampfes schriftlich festgehalten werden; alle Unterlagen – wie Verhandlungsniederschriften, Aktennotizen, Zeitungsausschnitte, Screenshots von Internetmitteilungen – sollten gesammelt werden.

II. Sofortmaßnahmen des Arbeitgebers nach Ausbruch des Arbeitskampfes

1. Meldungen

a) Verband

Bei Streikausbruch ist der Verband sofort umfassend zu unterrichten. Die Meldung soll durch den Arbeitgeber selbst oder ein zuständiges Mitglied der Geschäftsleitung erfolgen. Im Übrigen ist während der gesamten Dauer des Arbeitskampfes täglich eine Meldung an den Verband zu geben. Das Meldeformular wird der Verband rechtzeitig zur Verfügung stellen.

b) Agentur für Arbeit

Nach § 320 Abs. 5 SGB III sind die Arbeitgeber bei Ausbruch und auch bei Beendigung des Arbeitskampfes verpflichtet, der für den Betrieb zuständigen Agentur für Arbeit schriftlich Anzeige zu erstatten.

Praxishinweis: Der Arbeitgeberverband teilt den Betrieben nach Absprache mit der Arbeitsverwaltung rechtzeitig mit, ob er eine Sammelmeldung über den Streik erstattet, was regelmäßig der Fall ist. Geschieht dies, wird die Anzeigepflicht gegenüber der Agentur für Arbeit durch die Teilnahme des Arbeitgebers an der Sammelmeldung erfüllt.

2. Unterrichtung von Geschäftspartnern

Abnehmer und Zulieferer des Unternehmens, Transportfirmen sowie die Bahn müssen vom Ausbruch des Arbeitskampfes und dem Ausmaß der Produktionseinschränkung unterrichtet werden, auch wenn sie bereits vorher auf die Möglichkeit des Streiks hingewiesen worden sind. Spätestens jetzt sind Vereinbarungen über die Auswirkungen des Arbeitskampfes auf die Vertragsabwicklung zu treffen.

3. Einsatz des Notdienstes

Der Notdienst zur Sicherung und Erhaltung der Betriebsanlagen, Einrichtungen und Materialien muss sofort **bestellt und eingesetzt** werden (vgl. hierzu unter **E. IV. 1.**). Er darf weder von den Streikenden noch von der Gewerkschaft behindert werden. Geschieht dies dennoch, sind die betreffenden Personen und ggf. die Gewerkschaft für den entstehenden Schaden haftbar. Reicht die ursprünglich geplante Anzahl von Arbeitnehmern nicht aus, so sind weitere Mitarbeiter zu verpflichten.

4. Besprechungen mit dem Betriebsrat

Soweit Besprechungen mit dem Betriebsrat erforderlich sind, sollte der Unternehmer oder das zuständige Mitglied der Geschäftsleitung diese stets selbst führen.

5. Unterrichtung der Öffentlichkeit

Der Arbeitgeber oder ein leitender Angestellter des Betriebes sollten sich bei Anfragen der örtlichen Presse, des Rundfunks oder Fernsehens für Informationen zur Verfügung stellen. Pressescheu wäre falsch. Die Erfahrungen haben gezeigt, von welcher entscheidenden Bedeutung es für den Ausgang des Arbeitskampfes sein kann, dass die Öffentlichkeit schnell und ausführlich über den Standpunkt der Arbeitgeber unterrichtet wird sowie über die Berechtigung der von den Betrieben und vom Verband ergriffenen Gegenmaßnahmen erfährt.

Praxishinweis: Es ist dringend davon abzuraten, ohne Abstimmung mit dem Verband Öffentlichkeitsarbeit zu betreiben. Dies gilt besonders bei allgemeinen Fragen, die über die

betrieblichen Verhältnisse hinausreichen. Von angekündigten Besuchen der Presse, des Rundfunks und des Fernsehens sollte der Verband unter allen Umständen rechtzeitig unterrichtet werden. Zudem sollte sichergestellt werden, dass es nicht unter Berufung auf den Arbeitgeber zu falschen Informationen kommen kann. Es empfiehlt sich, im Betrieb einen Verantwortlichen zu benennen, der allein zur Erteilung von Informationen gegenüber der Presse ermächtigt ist. Die Person ist bekannt zu geben.

III. Grenzen betriebsverfassungsrechtlicher Befugnisse

Das Betriebsratsamt bleibt während eines Streiks sowie während einer Aussperrung grundsätzlich bestehen. Nach der ständigen Rechtsprechung des BAG unterliegen jedoch einzelne Beteiligungsrechte des Betriebsrats arbeitskampfbedingten Einschränkungen.

1. Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen

Der Betriebsrat in unmittelbar vom Streik betroffenen Betrieben hat während der Arbeitskampfmaßnahmen **kein Mitbestimmungsrecht** bei personellen Einzelmaßnahmen wie Einstellungen, Versetzungen und Entlassungen (vgl. § 99 BetrVG).¹³⁹ Dies gilt unabhängig davon, ob sich seine Mitglieder am Streik beteiligen. 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 (zu nur mittelbar vom Streik betroffenen Betrieben vgl. **unter Abschnitt I.**).¹⁴⁰ Hingegen reicht eine mittelbare Betroffenheit durch einen Arbeitskampf bei einem anderen Konzernunternehmen und/oder Branchenunternehmen dahingehend, dass sich auch der mittelbar betroffene Betrieb bei den nächsten anstehenden Tarifverhandlungen erhöhten Forderungen ausgesetzt sehen könnte, nicht für eine Einschränkung der Beteiligungsrechte des Betriebsrats aus.¹⁴¹

Nach der Auffassung des Bundesarbeitsgerichtes bleibt auch während eines Arbeitskampfes im bestreikten Betrieb der Anspruch des Betriebsrats nach § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG, über solche Maßnahmen im Voraus **informiert** zu werden, unberührt.¹⁴²

Praxishinweis: Der Unterrichtsanspruch kann den kampftaktischen Erfolg des beabsichtigten Vorgehens gefährden. Eine Unterrichtung unmittelbar vor Beginn der jeweiligen Maßnahme ist aber ausreichend.

2. Anordnung von Mehrarbeit

Die Weigerung, Mehrarbeit zuzustimmen, ist ein in der Vergangenheit häufig eingesetztes Druckmittel der Betriebsräte in Tarifrunden. Es muss zudem erfahrungsgemäß damit gerechnet werden, dass die IG Metall zum Überstundenboykott aufruft und die Betriebsräte auffordert, zur Unterstützung der Gewerkschaft notwendiger Mehrarbeit nicht zuzustimmen. Für diese Fälle gelten die folgenden Hinweise:

a) Grundsatz

Die Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit unterliegt nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG grundsätzlich dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates.

¹³⁹ BAG v. 10.12.2002 - 1 ABR 7/02; LAG Schleswig-Holstein v. 29.05.2013 - 6 TaBV 30/12.

¹⁴⁰ BAG v. 13.12.2011 - 1 ABR 2/10.

¹⁴¹ LAG Hamburg v. 25.04.2018 - 2 TaBV 1/18.

¹⁴² BAG v. 10.12.2002 - 1 ABR 7/02; LAG Rheinland-Pfalz v. 21.03.2013 - 10 TaBV 41/12.

b) Ausnahme

Dieses Mitbestimmungsrecht besteht nach der Rechtsprechung des BAG während eines Arbeitskampfes allerdings **nicht**, weil das die Chancengleichheit zwischen den Arbeitskampfparteien beeinträchtigen würde. Außerdem wäre der Betriebsrat auch überfordert, wenn er bei Maßnahmen mitwirken sollte, mit denen der Arbeitgeber dem Streik der Belegschaft oder dessen Auswirkungen auf den Betrieb begegnen will.¹⁴³ Dies gilt jedenfalls dann, wenn sich die Anordnung **räumlich und zeitlich mit einer Streikmaßnahme** deckt. Der Arbeitgeber versucht in diesem Fall, das mit einem Streik verfolgte Ziel der zeitweisen Stilllegung des Betriebes mit Hilfe arbeitswilliger Arbeitnehmer zu kompensieren und die Betriebsstörungen zu minimieren.¹⁴⁴ Die Anordnung bedarf daher ausnahmsweise nicht der Zustimmung des Betriebsrats. Das BAG konkretisierte diese Einschränkungen zuletzt im Rahmen einer Entscheidung aus dem Jahr 2018.¹⁴⁵ Es nimmt eine wichtige – in der Praxis nicht immer leicht vorzunehmende – Unterscheidung vor: Erfolgt die Anordnung von Mehrarbeit **nur bei Gelegenheit oder vorbeugend mit Blick auf erst zu erwartende Arbeitsniederlegungen** sind die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nicht beschränkt.¹⁴⁶ Arbeitskampfbedingte Beschränkungen der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats greifen auch dann nicht, wenn es sich bei der Anordnung von Überstunden durch den Arbeitgeber um eine reine Streikfolgenkompensation **nach Beendigung** des Arbeitskampfes handelt.¹⁴⁷ Begrenzt ein Arbeitgeber dagegen den einvernehmlichen zeitlichen Einsatz arbeitswilliger Arbeitnehmer auf die Dauer der tatsächlichen streikbedingten Betriebsunterbrechung oder -einschränkung, ist hierbei sowohl das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Dienstplangestaltung (§ 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG) als auch bei einer Anordnung von Mehrarbeit (§ 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG) für die Dauer der Arbeitsniederlegung suspendiert.¹⁴⁸ Es bedarf also eines konkreten Bezugs zu einer laufenden oder unmittelbar bevorstehenden Kampfmaßnahme.

Die Ausnahme gilt auch für tarifliche Regelungen zur Anordnung von Mehrarbeit. Die Manteltarifverträge in der M+E-Industrie bestimmen, dass Mehrarbeit, wenn sie „notwendig“ ist oder „dringende betriebliche Erfordernisse“ bestehen, mit Zustimmung des Betriebsrats durchgeführt werden muss. Im Arbeitskampf gelten diese tariflichen Einschränkungen jedoch auch nicht.¹⁴⁹

c) Einseitige Anordnung nur gegenüber arbeitswilligen Arbeitnehmern

Der Arbeitgeber kann daher **während** eines Arbeitskampfes Mehrarbeit grundsätzlich **einseitig anordnen**. Weitere Voraussetzung ist, dass **streikende Arbeitnehmer von der Anordnung ausgenommen** sind und an sich arbeitswillige Arbeitnehmer nicht gegen ihren Willen zu einer arbeitskampfbedingten Mehrarbeit herangezogen werden.¹⁵⁰ Arbeitgeber müssen durch eine entsprechende Erklärung sicherstellen, dass es sich bei der Mehrarbeit um eine Arbeitskampfmaßnahme handelt, an der sich nur solche Arbeitnehmer beteiligen, welche **freiwillig** dazu bereit sind. Die arbeitswilligen Arbeitnehmer müssen erkennen können, dass sie an einer arbeitgeberseitigen Kampfmaßnahme mitwirken. Dies setze nach Auffassung des BAG eine darauf gerichtete Erklärung des Arbeitgebers voraus, von der die betroffenen Arbeitnehmer auch beim gewöhnlichen Lauf der Dinge Kenntnis nehmen könnten.

Praxishinweis: Arbeitgeber sollten künftig deutlich machen, ob es sich bei der Anordnung von Mehrarbeit um eine tatsächliche Kampfmaßnahme oder um eine bloße Kompensation

¹⁴³ BAG v. 24.04.1979 - 1 ABR 43/77; LAG Rheinland-Pfalz v. 16.05.2006 - 10 Ta 31/06; LAG Hessen v. 08.09.2016 - 5 TaBV 242/15.

¹⁴⁴ LAG Hessen v. 08.09.2016 - 5 TaBV 242/15.

¹⁴⁵ BAG v. 20.03.2018 - 1 ABR 70/16; vgl. zum Ganzen auch Kleinmann/Fündling, NZA 2018, 1386.

¹⁴⁶ BAG v. 20.03.2018 - 1 ABR 70/16.

¹⁴⁷ LAG Hessen v. 08.09.2016 - 5 TaBV 242/15.

¹⁴⁸ BAG v. 20.03.2018 - 1 ABR 70/16.

¹⁴⁹ Weiss, Kommentar zum EMTV Metall NRW, § 5 Anm. 16 IV 6.

¹⁵⁰ BAG v. 20.03.2018 - 1 ABR 70/16.

von Streikfolgen handelt. Hierbei kann der Arbeitgeber beispielsweise durch einen entsprechenden Aushang und die Information des Betriebsrats deutlich machen, worauf seine Maßnahme abzielt. Darin sollte enthalten sein, dass es sich

- um eine arbeitskampfbedingte Maßnahme handelt
- nur arbeitswillige Arbeitnehmer aufgerufen sind, sich freiwillig an der Beseitigung der wirtschaftlichen Folgen des Arbeitskampfes zu beteiligen, um den Druck auf den Arbeitgeber als Kampfpartei zu mildern und
- sich die Anordnung ausdrücklich nicht auf kampfbereite Arbeitnehmer bezieht.¹⁵¹

Eine Beratung durch den Verband ist zu empfehlen.

d) Einvernehmliche Lösung mit dem Betriebsrat

Auch während eines Arbeitskampfes sollte stets versucht werden, die Anordnung von Mehrarbeit **einvernehmlich** mit dem Betriebsrat zu lösen. Außerhalb von Extremsituationen besteht anderenfalls das Risiko, dass der Betriebsrat ein Verfahren gem. § 23 BetrVG einleitet.¹⁵² In Konfliktlagen hat sich grundsätzlich das folgende Vorgehen bewährt:

- Der Betriebsrat sollte in den Gesprächen über die Durchführung von Mehrarbeit zunächst auf die arbeitskampfbedingten Einschränkungen seines Mitbestimmungsrechts hingewiesen werden. Der Betriebsrat verletzt das Neutralitätsgebot und missbraucht seine Mitbestimmungsrechte, wenn er gewerkschaftlichen Boykottaufrufen folgt bzw. seine Zustimmung zur Anordnung von Mehrarbeit nur deshalb verweigert, um damit Druck auf die Arbeitgeber in der Tarifaueinandersetzung auszuüben.
- Verweigert der Betriebsrat eine einvernehmliche Lösung, ist es grundsätzlich ratsam, unverzüglich die Einigungsstelle oder, sofern vorgesehen, die tarifliche Schlichtungsstelle anzurufen.¹⁵³ Auf diese Weise kann der Arbeitgeber dem Vorwurf begegnen, nicht alles zur Herbeiführung einer Regelung unternommen zu haben und das Risiko einer einstweiligen Untersagungsverfügung vermindern. Eine Pflicht zur Anrufung besteht allerdings **nicht**.¹⁵⁴ In der Einigungsstelle ist auf die arbeitskampfbedingten Einschränkungen des Mitbestimmungsrechts hinzuweisen. Vorsorglich sollten die sachlichen Gründe für die betriebliche Notwendigkeit der beantragten Mehrarbeit und für ihre Zumutbarkeit gegenüber den betroffenen Arbeitnehmern dargelegt werden. Unterstützend sollte auch auf etwaige Verlautbarungen der IG Metall zur Verweigerung von Mehrarbeit und ggf. auf die Abweichung des Betriebsrats von seiner bisherigen sachgerechten Praxis hingewiesen werden.
- Selbst wenn der Betriebsrat, was nach den bisherigen Erfahrungen nur ausnahmsweise der Fall sein wird, Mehrarbeit ausdrücklich aus Gründen verweigert, die sich nicht auf Interessen der Belegschaft beziehen, ist es in der Regel ratsam, zur Durchsetzung von Mehrarbeit die Einigungsstelle bzw. die tarifliche Schlichtungsstelle anzurufen. Eine Pflicht zur Anrufung besteht hier allerdings – erst recht – nicht.
- Verhindert der Betriebsrat die rechtzeitige Errichtung der Einigungsstelle oder kann diese nicht mehr rechtzeitig tätig werden oder entscheiden, kann der Arbeitgeber die Mehrarbeit einseitig anordnen. In diesem Fall empfiehlt sich die Hinterlegung einer Schutzschrift beim Arbeitsgericht oder dem sog. Schutzschriftenregister. Eine vorherige Abstimmung mit dem

¹⁵¹ Kleinmann/Fündling, NZA 2018, 1386.

¹⁵² Vgl. etwa LAG Köln v. 03.12.2013 - 12 TaBV 65/13; zu den Anforderungen an die Bestimmtheit eines solchen Antrags vgl. LAG Schleswig-Holstein v. 16.06.2016 - 4 TaBV 44/15.

¹⁵³ Allgemein zu den Grundzügen und Fallstricken eines Einigungsstellenverfahrens vgl. Kemper/Merkel, DB 2014, 1807.

¹⁵⁴ ArbG Wuppertal v. 12.01.1978 - 2 Bv-Ga 3/77; Weiss, Kommentar zum EMTV Metall NRW, § 5 Anm. 16 IV 6; grundsätzlich bei Missbrauch von Mitbestimmungsrechten ArbG Hannover v. 19.02.2004 - 10 BVGa 1/04.

Arbeitgeberverband wird in diesem Fällen **dringend empfohlen**. Der Verband kann bei Bedarf zusätzlich Unterlagen zur Verfügung stellen.

3. Betriebsversammlungen und Sprechstunden

Zur Frage der Einberufung von Betriebs- oder Abteilungsversammlungen aus Anlass einer Tarifeinwanderung vgl. ausführlich **unter C. II. 2.**

Die Zeit der Teilnahme an einer Betriebsversammlung, die nachweisbar nur dem Zweck dient, anstelle eines offenen Streiks einen Ausfall von Arbeitszeit herbeizuführen, ist nicht zu bezahlen.¹⁵⁵ Es empfiehlt sich aber unbedingt, dass der Arbeitgeber in solchen Fällen vorher den Betriebsrat und die Arbeitnehmer auf die Unzulässigkeit der Betriebsversammlung und den sich daraus ergebenden Fortfall der Entgeltzahlungspflicht hinweist.¹⁵⁶

Auch bei missbräuchlicher Inanspruchnahme des Betriebsrats, z. B. in der Form, dass die Arbeitnehmer gruppenweise die Sprechstunde aufsuchen, besteht kein Entgeltanspruch für die ausgefallene Arbeitszeit.¹⁵⁷

IV. Weitere Maßnahmen des Arbeitgebers

Zu Streikausschreitungen und streikbedingten Maßnahmen des Arbeitgebers gelten grundsätzlich die **unter E. V. und VI.** gemachten Ausführungen. Bei längerfristigen Streikmaßnahmen sind zur Aussperrung und Betriebsstilllegung die folgenden **ergänzenden** Hinweise zu beachten:

1. Aussperrung

Die Aussperrung ist das nach dem Grundsatz der Kampfparität dem Streik entsprechende zulässige Kampfmittel der Arbeitgeberseite. Sie wird in der Praxis allerdings kaum noch genutzt. Die letzte Aussperrung in der M+E-Industrie fand im Arbeitskampf 1984 um die Arbeitszeitverkürzung statt.

Betrifft die Tarifeinwanderung einen Verbandstarifvertrag, darf über die Anordnung der Aussperrung, ihren Beginn und ihren Umfang nur der Arbeitgeberverband beschließen.¹⁵⁸ Eine nicht von ihm beschlossene Aussperrung wäre **rechtswidrig** und ließe Beschäftigungs- und Vergütungsansprüche betroffener arbeitswilliger Arbeitnehmer unberührt.

a) Die Erklärung der Aussperrung

Hat der Verband die Aussperrung beschlossen, hat der Arbeitgeber sie den betroffenen Arbeitnehmern unter Hinweis auf den Verbandsbeschluss zu erklären.¹⁵⁹ Dies kann durch Anschlag am Werkeingang geschehen; zweckmäßig ist, sie den Arbeitnehmern außerdem brieflich in die Wohnung und ggf. an ihre Ferienadresse zu senden (Muster für Aussperrungserklärung in Anlage 11). Die Aussperrungserklärung gegenüber ausländischen Arbeitnehmern sollte in deren Muttersprache abgefasst sein. Es empfiehlt sich, in dem Schreiben an die Arbeitnehmer bereits darauf hinzuweisen, dass der Zeitpunkt der Wiederaufnahme der Arbeit nicht durch Einzelschreiben, sondern nur durch Anschlag an den Betriebseingängen oder ggf. durch die öffentlichen Nachrichtenmittel – Presse, Rundfunk, Fernsehen – bekannt gegeben wird. Wird ein solcher Hinweis in das Aussperrungsschreiben nicht aufgenommen,

¹⁵⁵ BAG v. 23.10.1991 - 7 AZR 249/90.

¹⁵⁶ LAG Baden-Württemberg v. 17.02.1987 - 8 (14) Sa 106/86.

¹⁵⁷ LAG Niedersachsen v. 01.07.1986 - 6 Sa 122/86; ArbG Kassel v. 12.11.1986 - 6 Ca 163/86; ArbG Osnabrück v. 17.01.1995 - 3 Ca 720/94.

¹⁵⁸ BAG v. 31.10.1995 - 1 AZR 217/95.

¹⁵⁹ BAG v. 27.06.1995 - 1 AZR 1016/94; BAG v. 31.10.1995 - 1 AZR 217/95.

dann muss den ausgesperrten Arbeitnehmern der Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme rechtzeitig wieder durch Einzelschreiben mitgeteilt werden.

Sind die streikenden Arbeitnehmer – wie etwa bei einem Sitzstreik – im Betrieb, genügt die mündliche Erklärung der Aussperrung, möglichst in Gegenwart unbeteiligter Zeugen.

b) Umfang der Aussperrung

Für den Umfang von Abwehraussperrungen hat das BAG Quoten entwickelt.¹⁶⁰ Sie bedeuten, dass die Aussperrung in einem zahlenmäßigen Verhältnis zum Streikumfang stehen muss. Ruft die Gewerkschaft weniger als 25 Prozent der Arbeitnehmer des Tarifgebietes zum Streik auf, dürfen weitere 25 Prozent ausgesperrt werden. Hat der Streik einen größeren Umfang als 25 Prozent, muss sich die Aussperrung auf die Differenz zu 50 Prozent beschränken. Das BAG hat inzwischen selbst Zweifel geäußert, ob es richtig ist, die Aussperrung in ein so enges Zahlenkorsett zu pressen, ohne jedoch diese Rechtsprechung wieder gänzlich aufzugeben.¹⁶¹

Eine selektive Aussperrung lediglich der Gewerkschaftsmitglieder soll nach Auffassung des LAG Thüringen unzulässig sein. Stattdessen bedürfe es sachlicher und arbeitsplatzbezogener Gründe für die Auswahl der auszusperrenden Arbeitnehmer, da auch hier der Gleichbehandlungsgrundsatz zu beachten sei.¹⁶²

c) Unterstützungsleistungen

Ausgesperrte Arbeitnehmer dürfen nicht durch den Betrieb finanziell unterstützt werden. Zahlungen jedweder Art sind geeignet, die Wirkung der Aussperrung wieder aufzuheben, den Arbeitskampf unnötig zu verlängern und die Solidarität der Arbeitgeber zu untergraben. Sowohl bei Streik wie bei Aussperrung verringert man durch Unterstützung den Druck auf die kämpfende Gewerkschaft, der umso größer ist, je mehr Arbeitnehmer vom Arbeitskampf betroffen sind.

d) Notdienst

Die zum Notdienst verpflichteten Arbeitnehmer werden nicht ausgesperrt.

e) Anzeige an die Agentur für Arbeit

Nach § 320 Abs. 5 SGB III ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Beginn und das Ende der Aussperrung der Agentur für Arbeit anzuzeigen.

2. Suspendierende Betriebsstilllegung

Auch außerhalb einer Aussperrung ist der Arbeitgeber nicht in jedem Fall verpflichtet, alle arbeitswilligen Arbeitnehmer zu beschäftigen. Vielmehr hat er nach höchstrichterlicher Rechtsprechung die Möglichkeit, den unmittelbar bestreikten Betrieb oder Betriebsteil durch entsprechende Erklärung von sich aus ganz stillzulegen, **ohne** abwarten zu müssen, dass der Betrieb infolge des Streiks allmählich zum Erliegen kommt (sog. **suspendierende Stilllegung**).¹⁶³ Im Einzelnen:

¹⁶⁰ BAG v. 10.06.1980 - 1 AZR 168/79.

¹⁶¹ BAG v. 12.03.1985 - 1 AZR 636/82.

¹⁶² LAG Thüringen v. 14.12.2021 - 1 Sa 127/20 Rn. 38; vgl. auch Frieling/Jacobs/Krois, ArbKampfR-HdB, § 6 Rn. 14.

¹⁶³ Grundlegend BAG v. 22.03.1994 - 1 AZR 622/93.

a) Grundlagen

Nach der Rechtsprechung des BAG kann der Arbeitgeber unter bestimmten Voraussetzungen den **unmittelbar** bestreikten Betrieb oder Betriebsteil für die Dauer des Streiks stilllegen, ohne darlegen und beweisen zu müssen, dass die Weiterführung der Arbeit technisch unmöglich oder wirtschaftlich sinnlos ist.¹⁶⁴ Der Arbeitgeber ist danach nicht verpflichtet, einen bestreikten Betrieb oder Betriebsteil so weit wie möglich aufrechtzuerhalten. Er kann sich durch eine ausdrückliche Erklärung der Stilllegung von der Verpflichtung zur Beschäftigung und Vergütung der Arbeitswilligen befreien.

Die suspendierende Stilllegung ist eine echte Arbeitskampfmaßnahme und unterscheidet sich somit grundlegend von der Stilllegung wegen Unmöglichkeit. Letztere ist zwingende Folge von zwingenden betrieblichen Notwendigkeiten aufgrund von streikbedingten Produktionsbehinderungen.

Praxishinweis: Der Arbeitgeber kann selbstverständlich auch versuchen, den Betrieb trotz des Streiks fortzuführen. In diesem Fall darf er Arbeitswillige nur dann von ihrer Arbeit freistellen, wenn ihre weitere Beschäftigung wegen des Streiks im Betrieb unmöglich oder wirtschaftlich sinnlos geworden ist. Das Vorliegen dieser Voraussetzung muss der Arbeitgeber im Streitfall beweisen. Nur wenn er den Betrieb durch entsprechende ausdrückliche Erklärung ganz stilllegt, ist er ab diesem Zeitpunkt von der entsprechenden Darlegungs- und Beweislast befreit. Zum Wegfall des Vergütungsanspruchs bei Unmöglichkeit der weiteren Fortführung des Betriebs (vgl. oben **unter E. VIII. 1.**).

b) Hinweise zum Vorgehen

Nach Streikbeginn sollte der Arbeitgeber zunächst abwarten, inwieweit der Streikaufruf der Gewerkschaft befolgt wird und die Arbeitswilligen so weit wie möglich beschäftigen. Die Stilllegung des Betriebes empfiehlt sich jedenfalls in dieser Phase in aller Regel nicht. Denn hiermit würde der Arbeitgeber, worauf auch das Bundesarbeitsgericht ausdrücklich hinweist, „sich dem Streik beugen“ und der Gewerkschaft die Kampfführung unter Umständen erheblich erleichtern.

Die Stilllegung des Betriebes wird aber dann in Betracht kommen, wenn sich im weiteren Verlaufe des Arbeitskampfes herausstellen sollte, dass eine sinnvolle Fortführung wegen des Streiks nicht mehr gewährleistet ist. Sie befreit den Arbeitgeber von der Notwendigkeit, in Streitfällen die Unmöglichkeit oder wirtschaftliche Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung begründen und beweisen zu müssen. Denn die Entscheidung, den Betrieb während des Streiks einzustellen, ist gerichtlich nicht überprüfbar.

c) Erklärung der Stilllegung

Will der Arbeitgeber den Betrieb oder Betriebsteil ganz stilllegen, muss er dies den arbeitswilligen Arbeitnehmern **eindeutig erklären** (Muster für Aushang oder Schreiben an Mitarbeiter in [Anlage 12](#)). Ein Beschluss des Arbeitgeberverbandes ist nicht erforderlich. Ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates besteht ebenfalls nicht.

d) Umfang der Stilllegung

Der Arbeitgeber kann sich durch eine Stilllegung des **unmittelbar** bestreikten Betriebs von der Verpflichtung zur Beschäftigung und Vergütung der Arbeitswilligen befreien, ohne abwarten zu müssen, dass der Betrieb infolge des Streiks allmählich zum Erliegen kommt. Dies gilt allerdings nur für die Dauer des Streiks im Betrieb und nur im Umfang des Streikaufrufs.

¹⁶⁴ BAG v. 22.03.1994 - 1 AZR 622/93; BAG v. 27.06.1995 - 1 AZR 1016/94; BAG v. 11.07.1995 - 1 AZR 63/95; BAG v. 11.07.1995 - 1 AZR 161/95.

Deshalb müssen nach dem Ende des Streiks die Arbeitnehmer grundsätzlich wieder beschäftigt werden. Nur soweit dies wegen nachwirkender Folgen des Streiks nicht möglich oder wirtschaftlich unzumutbar ist, darf mit der Wiederaufnahme der Arbeit erst später begonnen werden. Die Voraussetzung hierfür hat der Arbeitgeber im Streitfall nachzuweisen.

Ruft die Gewerkschaft nur zum Streik in einem Betriebsteil auf, kann der Arbeitgeber nur diesen Betriebsteil stilllegen. Die Arbeitnehmer in den anderen Betriebsteilen muss er so lange beschäftigen, wie dies trotz des Streiks noch möglich und zumutbar ist.

Bei Aufruf aller Arbeitnehmer im gesamten Betrieb oder Betriebsteil darf der Arbeitgeber nach herrschender Meinung den Betrieb oder Betriebsteil auch **nur teilweise** stilllegen.¹⁶⁵ Dies gilt auch, wenn ihm die teilweise Aufrechterhaltung technisch möglich und wirtschaftlich zumutbar wäre.¹⁶⁶ In diesem Fall wird der Arbeitgeber allerdings nur bezüglich der Arbeitnehmer in den von ihm stillgelegten Betriebsteilen von der Vergütungspflicht sowie von der Darlegungs- und Beweislast bezüglich der Zumutbarkeit der Fortführung befreit (vgl. unter a)). In den nicht stillgelegten Teilen müssen die Arbeitnehmer hingegen so lange weiterbeschäftigt werden, wie dies streikbedingt noch möglich und zumutbar ist.

Praxishinweis: Der Arbeitgeber muss bei einer teilweisen Stilllegung besonders darauf achten, dass er diese ausreichend deutlich erklärt und über den Umfang der Stilllegung informiert. Der stillgelegte Teil des Betriebs muss dann wirklich ruhen, darf also – mit Ausnahme der Notdienstarbeiten – nicht weiter betrieben werden. Da sich bei der teilweisen Stilllegung ggf. kompliziertere Darlegungs- und Beweislastfragen als bei der Gesamtstilllegung ergeben können, wird eine Beratung durch den Verband dringend empfohlen.

Wie zu verfahren ist, wenn sich der Streikaufruf nur an eine Gruppe von Arbeitnehmern richtet, hat die Rechtsprechung noch nicht entscheiden müssen. Es ist aber auch in einem solchen Fall davon auszugehen, dass der bestreikte Betrieb oder Betriebsteil stillgelegt werden kann. Damit entfällt jedenfalls die Verpflichtung zur Beschäftigung der Arbeitswilligen, die zu der zum Streik aufgerufenen Arbeitnehmergruppe gehören. Angehörige der nicht zum Streik aufgerufenen Arbeitnehmergruppe sollten vorsorglich weiter beschäftigt werden, falls dies noch möglich oder wirtschaftlich zumutbar ist.

Praxishinweis: Solange der Arbeitgeber von dem Recht, den Betrieb im Rahmen des zeitlichen und räumlichen Umfangs des Streikaufrufs stillzulegen, keinen Gebrauch macht, aber einzelne Arbeitswillige wegen des Streiks nicht mehr beschäftigt werden können, muss Vorsorge getroffen werden, um die Unmöglichkeit oder wirtschaftliche Unzumutbarkeit der Weiterarbeit im Einzelnen begründen und beweisen zu können. Nur so kann sich der Arbeitgeber gegen etwaige Lohnansprüche der arbeitswilligen Arbeitnehmer später wirksam verteidigen. Die zuständigen Führungskräfte sind daher rechtzeitig dazu anzuhalten, sich Aufzeichnungen zu machen und alle aussagefähigen Unterlagen aufzubewahren. Die Mitarbeiter sind über die Produktionseinschränkungen und die fehlende Weiterbeschäftigungsmöglichkeit per Aushang oder Brief zu informieren (Muster in Anlage 13).

V. Rechtliche Folgen eines Streiks nach Urabstimmung

Zu den rechtlichen Folgen eines Streiks gelten die **unter E. VIII.** gemachten Ausführungen. Aufgrund der Länge einer unbefristeten Streikmaßnahme nach Urabstimmung sind die folgenden **ergänzenden** Hinweise zu beachten:

¹⁶⁵ BAG v. 13.12.2011 - 1 AZR 495/10; ErfK/Linsenmaier, 24. Aufl., GG Art. 9, Rn. 217.

¹⁶⁶ So ausdrücklich BAG v. 13.12.2011 - 1 AZR 495/10.

1. Altersvorsorgewirksame Leistungen

Nach § 2 Nr. 4 des Tarifvertrages über altersvorsorgewirksame Leistungen vom 22. April 2006 steht dem Arbeitnehmer die altersvorsorgewirksame Leistung für einen Kalendermonat dann nicht zu, wenn nicht für mindestens zwei Wochen Anspruch auf Entgelt oder Ausbildungsvergütung besteht. Dies gilt auch für den Fall, dass die Entgeltansprüche arbeitskampfbedingt entfallen.

2. Tarifliche Sonderzahlungen

Nach den Tarifverträgen über die Absicherung betrieblicher Sonderzahlungen kann die Leistung des Arbeitgebers entsprechend gekürzt werden, wenn das Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr kraft Gesetzes oder Vereinbarung teilweise geruht hat. Auch Streik und Aussperrung bewirken ein solches Ruhen, weil die Rechtswirkungen des Arbeitskampfes auf das Arbeitsverhältnis nach der Rechtsprechung letztlich auf die Verfassungsnorm des Art. 9 Abs. 3 GG zurückgehen.

3. Weitere Sozialleistungen

Sozialleistungen aufgrund betrieblicher Regelungen – z. B. betriebliche Altersversorgung, Treueprämien, Jubiläumszuwendungen – können wegen des Arbeitskampfes dann gekürzt werden, wenn die betriebliche Regelung so gefasst ist, dass die Zeit der Beteiligung am Arbeitskampf auf die Anwartschaft nicht angerechnet wird. Stellt die Regelung aber auf die Betriebszugehörigkeit ab, ohne diesen Begriff abweichend vom allgemeinen Sprachgebrauch besonders zu definieren, so ist eine Kürzung ausgeschlossen. Grundsätzlich bewirken Streik und Aussperrung nur ein Ruhen der Hauptpflichten aus dem Arbeitsverhältnis, ohne die Betriebszugehörigkeit zu berühren. Der Anspruch auf eine Anwesenheitsprämie entfällt, wenn die betriebliche Regelung dies für Arbeitsunfähigkeits- und unbezahlte Ausfallzeiten vorsieht.¹⁶⁷

VI. Rechtsstellung besonderer Personengruppen

Zur Rechtsstellung besonderer Personengruppen vgl. die Ausführungen **unter E. IX.**

VII. Sozialversicherungsrechtliche Hinweise

1. Krankenversicherung / Pflegeversicherung

Während der Dauer eines rechtmäßigen Arbeitskampfes besteht die Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung fort (§ 192 Abs. 1 Nr. 1 SGB V). Für die Mitgliedschaft in der Pflegeversicherung gilt Entsprechendes (§ 49 Abs. 2 SGB XI). Da der Arbeitgeber im Fall eines Arbeitskampfes keiner Lohnzahlungspflicht unterliegt, entfällt auch seine Pflicht zur Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen einschließlich der Beiträge zur Krankenversicherung.¹⁶⁸

Die Mitgliedschaft der freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung Versicherten wird durch den Wegfall des Entgelts infolge des Arbeitskampfes ebenfalls nicht berührt. Mit dem Wegfall des Entgeltanspruchs infolge des Arbeitskampfes entfällt allerdings der Anspruch auf den Zuschuss zum Krankenversicherungsbeitrag nach § 257 SGB V.¹⁶⁹ Besteht nur für Teile eines Monats Anspruch auf den Arbeitgeberzuschuss, ist dieser nach § 223 Abs. 2 Satz 2 SGB V zu berechnen (1/30 des monatlichen Beitragszuschusses für jeden Tag mit

¹⁶⁷ BAG v. 31.10.1995 - 1 AZR 217/95.

¹⁶⁸ BSG, Urt. v. 15.12.1971 – 3 RK 87/68, AP GG Art. 9 Arbeitskampf Nr. 46; Däubler, Arbeitskampfrecht, 4. Aufl., § 20 Rn. 36.

¹⁶⁹ Däubler, Arbeitskampfrecht, 4. Aufl., § 20 Rn. 36.

Entgeltanspruch). Das Gleiche gilt für Arbeitnehmer, die nur wegen Überschreitens der Arbeitsentgeltgrenze versicherungsfrei oder die von der Versicherungspflicht befreit und bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen versichert sind.

2. Unfallversicherung

Streikende und ausgesperrte Arbeitnehmer stehen nicht unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung. Dies gilt insbesondere für Unfälle, die sich auf dem Wege zu der oder von der Arbeitsstelle ereignen, wenn der Arbeitnehmer die Arbeitsstelle aufsucht, um sich an Arbeitskampfmaßnahmen zu beteiligen.¹⁷⁰

3. Rentenversicherung

Durch die Suspendierung der Entgeltzahlungspflicht sind vom Arbeitgeber für Streikende und Ausgesperrte während des Arbeitskampfes auch keine Beiträge zur Rentenversicherung zu entrichten. Allerdings ist zu beachten, dass jeder Monat, für den der Arbeitgeber auch nur teilweise vergütungspflichtig bleibt, als voller Monat für die Beitragszeiten zählt (§ 122 Abs. 1 SGB VI).¹⁷¹ Hingegen sind volle Kalendermonate, für die wegen eines Arbeitskampfes keine Beiträge entrichtet worden sind, weder Beitragszeiten (vgl. § 122 Abs. 1 SGB VI) noch Anrechnungszeiten (vgl. § 58 SGB VI). Sie können für die Erfüllung der Wartezeit und zur Rentensteigerung nur angerechnet werden, wenn für sie freiwillige Beiträge entrichtet werden.

Nach § 8 Abs. 1 DEÜV ist innerhalb von sechs Wochen nach Ablauf eines Monats vom Beginn des Arbeitskampfes an (vgl. § 7 Abs. 3 SGB IV) eine Abmeldung zu erstatten. Für die Wiederanmeldung gilt eine Frist von längstens sechs Wochen seit Wiederaufnahme der Beschäftigung (§ 6 DEÜV).

4. Arbeitslosenversicherung

Arbeitslosenversicherungsbeiträge sind während des Arbeitskampfes für Streikende und Ausgesperrte nicht zu entrichten.¹⁷² Derartige Zeiten dienen, soweit sie einen Monat überschreiten (vgl. § 7 Abs. 3 SGB IV), nicht der Erfüllung der Anwartschaft nach § 142 SGB III und sind insoweit auch bei der Berechnung der Dauer des Anspruchs auf Arbeitslosengeld nach § 147 SGB III nicht zu berücksichtigen.¹⁷³

Die Bundesagentur für Arbeit hat sich nach § 160 SGB III im Arbeitskampf neutral zu verhalten und darf deshalb nicht durch die Gewährung von Arbeitslosengeld oder Kurzarbeitergeld in den Arbeitskampf eingreifen. Für die Dauer des Arbeitskampfes ruhen deshalb nach § 160 Abs. 2 SGB III die Ansprüche der streikenden oder ausgesperrten Arbeitnehmer auf diese Leistungen.

5. Arbeitsvermittlung

Ist eine Anzeige über den Ausbruch eines Arbeitskampfes erstattet worden, so hat die Arbeitsverwaltung nach § 36 Abs. 3 SGB III in dem durch den Arbeitskampf unmittelbar betroffenen Bereich Arbeit nur dann zu vermitteln, wenn der Arbeitsuchende und der Arbeitgeber dies trotz Hinweises auf den Arbeitskampf verlangen.

¹⁷⁰ Däubler, Arbeitskampfrecht, 4. Aufl., § 20 Rn. 79.

¹⁷¹ Däubler, Arbeitskampfrecht, 4. Aufl., § 20 Rn. 63.

¹⁷² Däubler, Arbeitskampfrecht, 4. Aufl., § 20 Rn. 23.

¹⁷³ Däubler, Arbeitskampfrecht, 4. Aufl., § 20 Rn. 30.

G. Solidarität der Betriebe und Verbände

I. Verpflichtung der Verbandsmitglieder

Das erfolgreiche Durchhalten eines Arbeitskampfes, der von der Gewerkschaft gegen alle oder einzelne Mitglieder des Verbandes geführt wird, setzt voraus, dass sämtliche Verbandsmitglieder Solidarität wahren und keinerlei Zugeständnisse gegenüber der Gewerkschaft oder gegenüber dem Betriebsrat machen. Mit dem Arbeitgeberverband muss stets enge Verbindung gehalten werden. Er wird auf die übrigen Firmen und die Verbände einwirken, sich gegenüber den bestreikten Unternehmen solidarisch zu verhalten.

II. Unterstützung bestreikter Unternehmen

Werden nur einzelne Mitgliedsfirmen bestreikt, so ist es unbedingt erforderlich, dass die nicht vom Arbeitskampf betroffenen Firmen des Verbandes die betreffenden Betriebe nach Kräften unterstützen und alles unterlassen, was diese schädigen könnte. Dies gilt auch, wenn in anderen Arbeitgeberverbänden organisierte Firmen bestreikt werden. Insbesondere ist es notwendig, dass die Betriebe

- keine Arbeitnehmer aus einem Betrieb einstellen, der sich im Arbeitskampf befindet,
- keine Kunden eines im Arbeitskampf befindlichen Unternehmens abwerben,
- an im Arbeitskampf befindliche Unternehmen bereits vergebene Aufträge nicht anderen Unternehmen übertragen,
- an im Arbeitskampf befindlichen Unternehmen vergebene Aufträge nur mit deren vorheriger Zustimmung übernehmen und ausführen,
- einem im Arbeitskampf befindlichen Unternehmen möglichst weitgehende Verlängerung vereinbarter Lieferfristen einräumen und Kredite stunden,
- keine Konsequenzen aus Fristüberschreitungen ziehen, die infolge eines Arbeitskampfes eingetreten sind,
- vereinbarte Abschlagszahlungen auch dann zu den festgelegten Terminen leisten, wenn ein Unternehmen infolge eines Arbeitskampfes seine Leistungen nicht rechtzeitig erbringt,
- bei Erteilung neuer Aufträge im Arbeitskampf befindliche Unternehmen nicht benachteiligen.

III. Unterstützungsleistungen des Verbandes

Bestreikte oder aussperrende Mitgliedsfirmen können im Rahmen der Richtlinien für den Unterstützungsfonds des Verbandes eine Unterstützung beantragen. Voraussetzung ist, dass ein dort festgelegter Mindestausfall an Arbeitsstunden überschritten und der Antrag innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten gestellt wird. Nähere Informationen erteilt der Verband, von dem die betroffenen Firmen auch das Antragsformular erhalten.

H. Verhalten bei wilden Streiks

Der wilde Streik ist eine rechtswidrige Arbeitsverweigerung der Arbeitnehmer, die von der zuständigen Gewerkschaft weder eingeleitet noch als Streik übernommen worden ist. Auch gegen solche Streiks gibt es vorbeugende Maßnahmen, die, sofern rechtzeitig getroffen, Arbeitsniederlegungen unter Umständen verhindern können (vgl. ergänzend auch die Übersicht in Anlage 14).

I. Vorbeugung gegen wilde Streiks

1. Besondere betriebliche Vorgänge beobachten (Befragung von Abteilungsleitern, Meistern, Vorarbeitern).
2. Die Belegschaft möglichst fortlaufend informieren, auch in den Sprachen der ausländischen Betriebsangehörigen, insbesondere
 - die Betriebsangehörigen in Belegschaftsversammlungen sowie Betriebs- und Abteilungsversammlungen über die Lage des Unternehmens durch einen Vertreter der Geschäftsleitung umfassend ins Bild setzen,
 - über wichtige Umstände für die Beurteilung der betrieblichen Arbeitsbedingungen unterrichten,
 - in Betriebs- oder Abteilungsversammlungen, bei Meistergesprächen und ähnlichen Gelegenheiten auch Probleme der einzelnen Arbeitsplätze erörtern,
 - geplante Änderungen im Betrieb den Betroffenen rechtzeitig mitteilen,
 - zu Gerüchten Stellung nehmen,
 - beanstandete Entgeltunterschiede begründen.
3. Auftretenden Konfliktstoff möglichst frühzeitig in Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat beseitigen; dabei Belegschaft über etwaige Maßnahmen und die Kontakte mit dem Betriebsrat unterrichten.
4. Im Betrieb verteilte Druckschriften beobachten.
5. Als radikal bekannte Arbeitnehmer oder Arbeitnehmergruppen im Auge behalten.
6. Arbeitgeberverband benachrichtigen, sofern Unruhe bemerkbar wird.

II. Vorsorgliche Maßnahmen bei drohendem wildem Streik

Die Hinweise zur Vorbereitung auf den Arbeitskampf **unter D.** gelten hier entsprechend. Bei wilden Streiks müssen die genannten Maßnahmen allerdings unter größerem Zeitdruck als bei einem lange vorher absehbaren rechtmäßigen Streik getroffen werden. Außerdem sind folgende Besonderheiten zu beachten:

1. Hinweis auf die Rechtswidrigkeit der Aktion

Sobald wilde Streiks abzusehen sind, sollte die Belegschaft auf die Rechtswidrigkeit sog. spontaner Arbeitsniederlegungen nachhaltig hingewiesen werden.

2. Notdienst

Die Durchführung von Notdienstarbeiten kann bei wilden Streiks besonders schwierig sein. Es müssen rechtzeitig zuverlässige Mitarbeiter (Meister, außertarifliche Angestellte, nötigenfalls auch leitende Angestellte) für die Sicherungs- und Erhaltungsarbeiten bestimmt werden.

3. Bereitstellung von Informationsmitteln

Um die Verbindung zwischen der Geschäftsleitung und den betrieblichen Führungskräften jederzeit zu gewährleisten, empfiehlt sich die Bereitstellung von Funkgeräten, Mobiltelefonen oder besonderen Telefonleitungen. Für Mitteilungen an die Belegschaft sollten Megaphone vorhanden und eine Kartei oder Datei mit den Privatanschriften aller Betriebsangehörigen angelegt sein, die im Betrieb oder auch außerhalb des Betriebes benutzt werden können.

III. Grundsätze für das Verhalten bei Ausbruch wilder Streiks

Wilde Streiks verlangen vom Arbeitgeber eine flexible Einstellung auf die jeweilige Situation. Im Einzelnen:

1. Aufforderung zur Wiederaufnahme der Arbeit

Die Arbeitnehmer sind zur sofortigen Wiederaufnahme der Arbeit aufzufordern. Sie müssen darauf hingewiesen werden, dass dies Grundvoraussetzung für etwaige Gespräche ist. Der Arbeitgeber sollte eine entsprechende Gesprächsbereitschaft signalisieren.

2. Verbindung mit dem Arbeitgeberverband

Wilde Streiks können Rückwirkungen auf andere Unternehmen haben. Deshalb muss der Arbeitgeberverband sofort vom Ausbruch eines solchen Arbeitskampfes unterrichtet werden. Mit ihm sind auch alle Maßnahmen zur Beendigung des Arbeitskampfes abzustimmen. Dies gilt auch im Hinblick auf die Solidaritätsgrundsätze (vgl. oben **unter G.**), auf deren Einhaltung der Verband auch bei wilden Streiks hinwirken wird.

3. Eingreifen „vor Ort“

Am Ort des Streiks müssen Mitglieder der Geschäftsleitung anwesend sein. Durch das persönliche Engagement der Unternehmensspitze kann am ehesten die Wiederaufnahme der Arbeit erreicht werden.

Zur Unterrichtung einzelner Arbeitnehmergruppen müssen die betrieblichen Vorgesetzten rechtzeitig Informationen über den Standpunkt der Unternehmensleitung erhalten.

Sind ausländische Arbeitnehmer unter den Streikenden, muss für eine zuverlässige Übersetzung gesorgt werden. Die Heranziehung eines außerbetrieblichen Dolmetschers ist bei wilden Streiks besonders ratsam, weil betriebliche Übersetzer gerade in diesen Fällen häufig von ihren Kollegen nicht angehört werden.

4. Verantwortung des Betriebsrats

Die Friedenspflicht nach § 74 Abs. 2 BetrVG verbietet dem Betriebsrat, wilde Streiks durchzuführen oder zu unterstützen. Er hat außerdem auf eine Beilegung des Streiks hinzuwirken. Hierauf ist er nötigenfalls schriftlich hinzuweisen.

5. Verhandlungen über Streikforderungen

Während des Streiks darf den Streikforderungen grundsätzlich nicht nachgegeben werden. Nachgiebigkeit des Arbeitgebers zu diesem Zeitpunkt ermutigt häufig zu neuen Forderungen und kann den Streik verlängern. Sofern überhaupt mit den Streikenden über ihre Forderungen gesprochen wird, sollte dies erst nach Abstimmung mit dem Arbeitgeberverband geschehen.

6. Keine Bezahlung der Streikzeit

Durch wilden Streik ausgefallene Arbeitszeit darf nicht bezahlt werden. Die Bezahlung würde derartige Aktionen als völlig risikolos erscheinen lassen. Durch betriebsorganisatorische Maßnahmen ist zu gewährleisten, dass der beteiligte Personenkreis erfasst wird.

IV. Vorgehen während wilder Streiks

1. Sofortmaßnahmen

- a) Ursachen und Ausmaß des Streiks feststellen:
 - Welche Abteilung streikt?
 - Wer beteiligt sich am Streik?
 - Was wird als Streikgrund angegeben? Welche Forderungen werden gestellt?
- b) Streikführer auf Rechtswidrigkeit des Streiks, die fehlende Berechtigung für die Streikforderung und die schädlichen Folgen des Streiks für den Betrieb und die Arbeitsplätze hinweisen (Muster in Anlage 2).
- c) Sind Betriebsratsmitglieder zugleich Streikführer, sie eindringlich auf ihre Friedenspflicht gemäß § 74 Abs. 2 BetrVG hinweisen; sind sie nicht Streikführer, sofort als Vermittler heranziehen.
- d) Durch Einsatz aller Führungskräfte Belegschaft zur Wiederaufnahme der Arbeit veranlassen.
- e) Dafür sorgen, dass während des Streiks kein Alkohol in den Betrieb kommt, ggf. Kantine- und Werkverkauf schließen.

2. Maßnahmen des ersten Tages

Wird der wilde Streik nicht kurzfristig beendet, so sind folgende Maßnahmen erforderlich:

- a) Notdienstvereinbarungen
Vereinbarungen über den Notdienst sind mit dem Betriebsrat zu treffen. Äußerstenfalls kann versucht werden, Notdienstmaßnahmen mit den Streikenden oder ihren Anführern abzusprechen.
- b) Meldungen an die Agentur für Arbeit gemäß § 320 Abs. 5 SGB III.
- c) Nachricht an Abnehmer und Zulieferer.
- d) Betriebliche Einrichtungen blockieren, die zur Stützung des wilden Streiks benutzt werden können; Lautsprecheranlage abschalten, Telefonzentrale und Datenverarbeitung sichern, Versammlungsräume abschließen, Kraftfahrzeuge unzugänglich machen.
- e) Besonders gefährliche oder gefährdete Betriebsteile sichern.
- f) Informationswege für die Geschäftsleitung nach außen sichern (z. B. Mobiltelefon, Fax); Kraftfahrzeuge außerhalb des Betriebes bereitstellen, Ausgänge überprüfen.
- g) Möglichst verhindern, dass unbefugte Personen das Firmengelände betreten (verstärkte Kontrollen an den Werktores).
- h) Beschäftigung Arbeitswilliger sichern.
- i) Öffentlichkeitsarbeit:
 - unter Abstimmung mit dem Arbeitgeberverband Presse, Rundfunk und Fernsehen ausreichend über die betrieblichen Verhältnisse informieren, um eine einseitige Unterrichtung seitens der Streikenden zu vermeiden,

- sicherstellen, dass es nicht unter Berufung auf den Arbeitgeber zu falschen Informationen kommen kann, z. B. durch vorherige Bekanntgabe einer allein zur Erteilung von Informationen ermächtigten Person.
- j) Über die Einschaltung der Gewerkschaft mit dem Arbeitgeberverband beraten.
- k) Falls der Einfluss des Betriebsrats auf die Streikenden nicht ausreicht, prüfen, ob gewerkschaftliche Vertrauensleute angesprochen werden sollen.
- l) Streikende zum Verlassen des Betriebes auffordern oder von ihm fernhalten, damit der Betrieb nicht zum örtlichen Mittelpunkt des Streiks wird. Solange sich die Arbeitnehmer im Betrieb aufhalten,
- kann die Streikleitung die Belegschaft fortlaufend informieren,
 - kann sich ein starkes Solidaritätsgefühl unter den Streikenden bilden und damit das Fehlen der gewerkschaftlichen Organisation ausgeglichen werden,
 - wird die Streikführung zugleich kontrolliert und gestützt und so verstärkter Druck auf die Geschäftsleitung ausgeübt,
 - können Arbeitswillige sowie der Notdienst behindert werden.
- m) Entlassungen
- Die pauschale Androhung der fristlosen Entlassung größerer Gruppen von Arbeitnehmern ist in der Regel nicht zweckmäßig, weil sie die Gefahr der Radikalisierung erhöht.
 - Es empfiehlt sich allenfalls, die fristlose Entlassung gezielt denjenigen Arbeitnehmern anzudrohen, die als Drahtzieher festgestellt worden sind. Diese Personen sind oft nicht in der Streikleitung zu finden, es muss aber damit gerechnet werden, dass sich Arbeitnehmer mit den Betroffenen solidarisieren.
- n) Abwehr von Streikausschreitungen
- Hier gelten die Hinweise **unter E. V. 3.** und in Anlage 14 entsprechend.

3. Maßnahmen bei längerem Andauern des wilden Streiks

- a) Information der Belegschaft
- Belegschaft durch Handzettel über den Standpunkt der Geschäftsleitung aufklären; die Flugblätter sollten eine kurzgefasste sachliche Information geben und sich nach Form und Inhalt deutlich von den zumeist polemischen und aggressiven Veröffentlichungen der Streikführung abheben.
- b) Schriftliche Aufforderung der Arbeitnehmer zur Wiederaufnahme der Arbeit
- In dem an die Privatanschrift der Arbeitnehmer zu richtenden Schreiben muss nachdrücklich auf die Streikfolgen, besonders auf den entstehenden Entgeltausfall hingewiesen werden. Der Einfluss von Familienangehörigen kann eine beginnende Streikmüdigkeit verstärken.
- c) Mit dem Arbeitgeberverband über die Einschaltung neutraler Stellen beraten.
- d) Abmeldung bei Krankenkasse innerhalb von sechs Wochen nach Streikbeginn, da mit der Teilnahme an der rechtswidrigen Arbeitsniederlegung die Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung endet (§ 8 DEÜV). Für die Wiederanmeldung gilt eine Frist von zwei Wochen seit Wiederaufnahme der Beschäftigung (§ 6 DEÜV).

V. Rechtliche Möglichkeiten

Bei wilden Streiks stehen dem Arbeitgeber mehrere Wege offen, dem Angriff mit rechtlichen Mitteln zu begegnen (vgl. auch die Übersicht in Anlage 14).

Praxishinweis: Die Möglichkeiten, die nachfolgend dargestellt sind, sollten nur nach Abstimmung mit dem Arbeitgeberverband genutzt werden. Der Verband stellt bei Bedarf zusätzliche Informationen, Unterlagen und Musterschriftsätze zur Verfügung.

1. Gewerkschaft

Die Friedenspflicht aus den geltenden Tarifverträgen verbietet der Gewerkschaft, wilde Streiks durch Wort oder Tat zu unterstützen. Ebenfalls hat die Gewerkschaft aufgrund der Friedenspflicht auf ihre Mitglieder einzuwirken, dass sie die tariflichen Arbeitsbedingungen nicht durch Kampfmaßnahmen zu ändern versuchen. Verletzt die Gewerkschaft diese Verpflichtungen, macht sie sich schadensersatzpflichtig.¹⁷⁴

2. Betriebsrat

Dem Betriebsrat ist nach § 74 Abs. 2 BetrVG untersagt, zu Kampfmaßnahmen aufzurufen, sie durchzuführen oder zu fördern. Verstößt er gegen dieses Verbot, kann dies den Arbeitgeber zu einem Auflösungsantrag nach § 23 BetrVG berechtigen. Der Betriebsrat hat sich auch um eine Beilegung des Streiks zu bemühen.

Wie bei den übrigen Arbeitnehmern kommt die fristlose Entlassung von Betriebsratsmitgliedern wegen der Beteiligung am wilden Streik in Betracht (vgl. den folgenden Abschnitt). Sie bedarf nicht der Zustimmung des Betriebsrats, der Arbeitgeber muss aber das Zustimmungseretzungsverfahren gemäß § 103 Abs. 2 BetrVG einleiten.¹⁷⁵

3. Arbeitnehmer

- a) Anspruch auf die Arbeitsleistung (hierzu können die Streikenden durch einstweilige Verfügung des zuständigen Gerichts angehalten werden).
- b) Schriftliche Abmahnung der Streikenden, die zu den Personalakten genommen wird.
- c) Fristlose Entlassung von Streikenden, die die Arbeit beharrlich verweigern (auch aus diesem Grund ist es wichtig, sie immer wieder zur Weiterarbeit aufzufordern) oder sich an Streikausschreitungen beteiligen.¹⁷⁶

Die Anhörung des Betriebsrats entfällt.¹⁷⁷

- d) Verweigerung jeglicher Vergütung und Urlaubserteilung
 - gegenüber den Streikenden,
 - auch gegenüber nicht am Streik beteiligten Arbeitnehmern, soweit sie nicht weiterbeschäftigt werden können. Mit dem Verband sollte aber geprüft werden, wie verhindert werden kann, dass ihnen aus dem Streik Nachteile entstehen.

¹⁷⁴ Vgl. grundlegend zu Schadensersatzansprüchen gegen die kampfführende Gewerkschaft Löser, öAT 2022, 136, 138.

¹⁷⁵ BAG v. 14.02.1978 - 1 AZR 76/76; BAG v. 14.02.1978 - 1 AZR 103/76.

¹⁷⁶ LAG Berlin-Brandenburg v. 25.04.2023 - 16 Sa 868/22 und v. 25.04.2023 - 16 Sa 869/22 (beide zur fristlosen Kündigung von sog. „Gorilla-Kurieren“; vgl. auch die Parallelentscheidung des LAG Berlin-Brandenburg v. 25.04.2023 - 16 Sa 871/22 zur Unwirksamkeit einer fristlosen Kündigung wegen fehlender Feststellung der aktiven Beteiligung des Arbeitnehmers am wilden Streik).

¹⁷⁷ BAG v. 14.02.1978 - 1 AZR 76/76; BAG v. 14.02.1978 - 1 AZR 103/76.

- e) Aussperrung
 - nach der Rechtsprechung zulässig, aber unbedingt mit dem Verband abzustimmen.
- f) Schadensersatzanspruch wegen Produktionsausfall und ggf. wegen Sachbeschädigung gegen die als Gesamtschuldner haftenden Streikteilnehmer.
- g) Durchführung von Notdienstarbeiten.

I. Mittelbare Auswirkungen von Arbeitskämpfen

Bleiben infolge längerfristiger Arbeitskämpfe Materiallieferungen aus, so kann dies bei den M+E-Abnehmerbetrieben zu Produktionseinschränkungen führen, die die Weiterbeschäftigung der Arbeitnehmer ganz oder teilweise unmöglich machen. Dasselbe kann in nicht bestreikten M+E-Zulieferbetrieben geschehen, wenn infolge des Arbeitskampfes beim Abnehmer der Bedarf an Material entfällt. Schließlich können M+E-Betriebe durch den Arbeitskampf mittelbar betroffen werden, wenn Montagearbeiten nicht mehr ausgeführt werden können, weil der fremde Einsatzbetrieb vom Arbeitskampf betroffen ist.

Praxishinweis: Die folgenden Hinweise gelten in dieser Form nur für die an den Flächentarif gebundene M+E-Betriebe, die nicht unmittelbar bestreikt werden, aber dennoch von den Auswirkungen der Arbeitskämpfe in der M+E-Industrie mittelbar betroffen sind. Fernwirkungen bei nicht tarifgebundenen M+E-Betrieben sowie Betrieben mit einem Haustarifvertrag können anderen Rechtsfolgen unterliegen und sind daher **nicht** Gegenstand dieser Ausarbeitung.

I. Vorgehen der mittelbar betroffenen M+E-Betriebe

Der Arbeitgeber sollte zunächst versuchen, den Betrieb trotz des Streiks fortzuführen. In nur mittelbar vom Streik betroffenen Unternehmen kann der Arbeitgeber die Arbeitnehmer **nur dann** von ihrer Arbeit freistellen, wenn und soweit ihre weitere Beschäftigung wegen des Streiks im Betrieb technisch unmöglich oder wirtschaftlich sinnlos geworden ist.

Anders als bei unmittelbar von einem Streik betroffenen Betrieben kann der Arbeitgeber im nur mittelbar betroffenen Betrieb keine Arbeitskämpfungsmittel anwenden. Auch eine sog. suspendierende Betriebsstilllegung, die bei unmittelbar bestreikten Betrieben auch bei fortbestehender Produktionsmöglichkeit in Betracht gezogen werden kann, ist im nur mittelbar betroffenen Betrieb nicht zulässig.

Praxishinweis: Ist absehbar, dass die Produktion technisch unmöglich oder wirtschaftlich sinnlos wird, sollte der Arbeitgeber die betroffenen Arbeitnehmer schriftlich auf die Produktionseinschränkungen hinweisen. Den Arbeitnehmern ist mitzuteilen, ab wann bzw. in welchem Umfang die Produktion nicht weiter fortgeführt werden kann und dass eine Weiterbeschäftigung nicht erfolgt (Muster für Aushang oder Schreiben an Mitarbeiter in [Anlage 13](#)). Vor der Erklärung wird eine vorherige Beratung durch den Verband dringend empfohlen.

II. Auswirkungen auf die Vergütung („Arbeitskampfrisiko“)

Muss ein an den Flächentarifvertrag gebundener Betrieb der M+E-Industrie ganz oder teilweise seine Produktion einschränken, weil infolge eines Streiks im selben oder in einem anderen Tarifbereich der M+E-Industrie die erforderlichen Zulieferungen ausbleiben oder der notwendige Absatz nicht mehr möglich ist, braucht der Arbeitgeber den von der Einschränkung betroffenen Arbeitnehmern das Arbeitsentgelt **nicht weiterzuzahlen**.¹⁷⁸ Gleiches gilt, wenn die Arbeit im Betrieb infolge eines Teilstreiks im selben Betrieb unmöglich oder dem Arbeitgeber unzumutbar wird („interne“ Fernwirkungen). In diesem Fall haben arbeitswillige mittelbar betroffene Arbeitnehmer – erst recht – keinen Lohnanspruch.¹⁷⁹

Praxishinweis: Der Wegfall der Vergütungspflicht im mittelbar betroffenen M+E-Betrieb tritt nach unserer Auffassung nicht nur dann ein, wenn die Produktionseinschränkung durch den Produktionsausfall in einem vom Arbeitskampf unmittelbar betroffenen M+E-Betrieb, sondern

¹⁷⁸ BAG v. 22.12.1980 - 1 ABR 2/79; ebenso LAG Niedersachsen v. 14.08.1987 - 15 Sa 161/85; LAG Hamburg vom 28.05.1984 - 5 TaBV 4/84.

¹⁷⁹ BAG v. 12.11.1996 - 1 AZR 364/96.

durch den Produktionsausfall in einem ebenfalls „nur“ mittelbar vom Arbeitskampf beeinträchtigten M+E-Betrieb verursacht ist.

Diese vom BAG entwickelten Grundsätze zur Verteilung des Arbeitskampftrisikos sollen Verschiebungen der Kampfparität durch eine doppelte Belastung der mittelbar betroffenen Unternehmen infolge Produktionsausfalls und Entgeltfortzahlung verhindern. Stattdessen tragen Arbeitgeber und Arbeitnehmer jeweils ihre Risiken selbst. Es handelt sich um eine durch die Fernwirkung des Streiks aufgezwungene Rechtsfolge, nicht aber um eine aktive Arbeitskampfmaßnahme der Arbeitgeberseite. Der von der IG Metall hierfür erfundene Begriff der „kalten Aussperrung“ soll dies bewusst verschleiern und die betroffenen Arbeitgeber öffentlich ins Unrecht setzen. Erfahrungsgemäß setzt sie alles daran, den Firmen die Arbeitseinstellung und damit die Entlastung von den Lohnkosten zu erschweren, weil sie ihren nur mittelbar betroffenen Mitgliedern – anders als den aktiv Streikenden – keine Unterstützung zahlt.

Für den Wegfall der Entgeltzahlungspflicht gelten die folgenden rechtlichen Hinweise:

1. Unmöglichkeit der Fortführung

Die Entgeltzahlungspflicht endet nach der Rechtsprechung, sobald und soweit die Weiterführung der Produktion durch die Auswirkung des Arbeitskampfes entweder technisch unmöglich oder wirtschaftlich nicht mehr sinnvoll ist. In der Prüfliste in Anlage 15 sind die wesentlichen vor der Produktionseinschränkung zu klärenden Fragen zusammengefasst.

An die Frage der technischen Unmöglichkeit oder wirtschaftlichen Sinnhaftigkeit dürfen keine überzogenen Anforderungen gestellt werden. Grundsätzlich gilt:

- Der Arbeitgeber braucht nicht im Hinblick auf etwaige Arbeitskämpfe über das betriebsübliche Maß hinaus **Vorräte** zu halten. Davon geht auch die Bundesagentur für Arbeit aus, nach der bei der Prüfung nur jene Anforderungen zu stellen sind, die auch sonst vernünftigerweise den Maßstab des Arbeitgeberhandelns bestimmen.¹⁸⁰
- Der Arbeitgeber braucht in der Regel beim Ausbleiben von Zulieferungen nicht auf andere Lieferanten auszuweichen. In der Regel wird ein solches Ausweichen schon wegen der Ungewissheit über die Dauer des Arbeitskampfes technisch unmöglich oder wirtschaftlich unzumutbar sein. Dies gilt besonders dann, wenn ein Konzernunternehmen die bisher von einem ebenfalls konzernangehörigen Unternehmen erhaltenen Lieferungen durch Ausweichen auf ein konzernfremdes Unternehmen ersetzen müsste¹⁸¹. Schließlich kann dem Arbeitgeber auch nicht ein solidaritätswidriges Verhalten gegenüber den im Arbeitskampf stehenden Unternehmen zugemutet werden, das vor allem dann anzunehmen wäre, wenn das „aushelfende“ Unternehmen nur unter der Bedingung einer langfristigen Geschäftsverbindung mit Zulieferungen einspringen würde.¹⁸²
- Kann die Produktion infolge des Arbeitskampfes nicht mehr abgesetzt werden, so braucht der Arbeitgeber nicht über das wirtschaftlich zu verantwortende betriebsübliche Maß hinaus auf Lager zu produzieren.

Da Entscheidungen über die Materialbevorratung, den Umfang der Produktion auf Lager sowie über die Zuliefer- und Absatzorganisation grundsätzlich unternehmerische Entscheidungen sind, können die Arbeitsgerichte sie auch nicht oder allenfalls begrenzt nachprüfen,

¹⁸⁰ Fachliche Weisungen Kurzarbeitergeld (Kug) der Bundesagentur für Arbeit, Stand 20.12.2018, Punkt 6.3, Rn. 100.7 (S. 57); abrufbar unter: https://www.arbeitsagentur.de/datei/dok_ba013530.pdf.

¹⁸¹ BAG v. 22.12.1980 - 1 ABR 100/79.

¹⁸² Hess/Worzalla/Glock/Nicolai/Rose/Huke, 10. Aufl., § 87 BetrVG Rn. 276; GK/Gutzeit, 12. Aufl., § 87 BetrVG Rn. 443; Kissel, Arbeitskampfrecht, § 33 Rn. 82.

wobei die Grenze der Nachprüfung so zu ziehen ist, wie bei unternehmerischen Maßnahmen, die die Grundlage für betriebsbedingte Kündigungen sein können.¹⁸³

2. Beweislast

Die **Beweislast** in der Frage, ob und ab wann die Voraussetzungen für den Wegfall des Entgeltanspruchs vorliegen, trifft in einem etwaigen Streitfall den Arbeitgeber. Er muss die Notwendigkeit der Produktionseinschränkung und des Arbeitsausfalls – durch Zeugenaussagen oder Vorlage von Schriftstücken – beweisen. Dies zwingt zu einer sorgfältigen Prüfung und – besonders in größeren Betrieben mit ihrer komplexen Struktur – Abstimmung der erforderlichen Maßnahmen zwischen den verschiedenen Abteilungen des Betriebes. Zur Vorbereitung gehört auch, dass für alle Beteiligten klargestellt und festgehalten wird, welches das betriebsübliche Maß an Vorratshaltung und an Produktion auf Lager tatsächlich ist.

Praxishinweis: Im Hinblick auf die Beweislast sind die zuständigen Führungskräfte rechtzeitig dazu anzuhalten, sich Aufzeichnungen zu machen und die betreffenden Unterlagen aufzubewahren. Dies zwingt zu einer sorgfältigen Prüfung und – besonders in größeren Betrieben mit ihrer komplexen Struktur – zur Abstimmung der erforderlichen Maßnahmen zwischen den verschiedenen Abteilungen des Betriebes. Zur Vorbereitung gehört auch, dass für alle Beteiligten klargestellt und festgehalten wird, welches das betriebsübliche Maß an Vorratshaltung und an Produktion auf Lager tatsächlich ist.

Eine sorgfältige Abwicklung und Dokumentation der Produktionseinschränkung sind außerdem deshalb notwendig, weil der Arbeitgeber die arbeitskampfbedingte Unvermeidbarkeit des Arbeitsausfalls ggf. auch gegenüber der Arbeitsverwaltung darzulegen und glaubhaft zu machen hat (hierzu unter V. 3. c)).

3. Angebot der Arbeit durch Belegschaftsmitglieder

Belegschaftsmitglieder, die entsprechend etwaigen Empfehlungen der IG Metall ihre Arbeit dennoch im Betrieb anbieten möchten, um gemäß § 615 BGB ihren vermeintlichen Entgeltanspruch zu sichern, sollten allenfalls am Betriebseingang registriert werden. Das Anbieten der Arbeit vermag bei arbeitskampfbedingtem Arbeitsausfall nicht das Betreten des Betriebs oder das Verweilen am Arbeitsplatz zu rechtfertigen.

Rechtlich ist ein solches Angebot auch nicht erforderlich, da mit der Erklärung der fehlenden Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten ausreichend klargestellt ist, dass der Arbeitgeber die Arbeitsleistung nicht annehmen kann und wird (vgl. unter I. sowie das Muster in Anlage 13). Insoweit besteht eine Parallele zum Annahmeverzug nach Kündigung. Auch hier braucht der Arbeitnehmer seine Arbeit in der Regel weder wörtlich noch tatsächlich anzubieten.¹⁸⁴ Auf keinen Fall berechtigt das Anbieten der Arbeit bei arbeitskampfbedingtem Arbeitsausfall zum Betreten des Betriebes oder zum Verweilen am Arbeitsplatz.

III. Beteiligung des Betriebsrats

1. Umfang des Mitbestimmungsrechts

Der Betriebsrat hat nach Auffassung des BAG hinsichtlich der tatsächlichen Voraussetzungen der arbeitskampfbedingten Produktionseinschränkung grundsätzlich kein Mitbestimmungsrecht.¹⁸⁵ Der Betriebsrat kann allerdings in nur mittelbar betroffenen Betrieben darüber

¹⁸³ LAG Hamburg v. 28.05.1984 - 5 TaBV 4/84; LAG Berlin v. 06.08.1985 - 11 Sa 6/85; GK/Gutzeit, 12. Aufl., § 87 BetrVG Rn. 412; Hess/Worzalla/Glock/Nicolai/Rose/Huke, 10. Aufl., § 87 BetrVG Rn. 276.

¹⁸⁴ Vgl. BAG v. 09.08.1984 - 2 AZR 374/83; BAG v. 14.11.1985 - 2 AZR 98/84.

¹⁸⁵ BAG v. 22.12.1980 - 1 ABR 2/79.

mitbestimmen, **wie** die vom Arbeitgeber festgesetzte Einsparung des Arbeitskräftebedarfs in den betrieblichen Ablauf konkret **umzusetzen** ist (§ 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG).¹⁸⁶ Der dabei bestehende Regelungsspielraum betrifft etwa die Frage, ob bei ausreichender Vorhersehbarkeit der Betriebsstörung voll weitergearbeitet oder ob der zu erwartende Arbeitskräfteüberhang zunächst durch Arbeitsstreckung, d. h. Verkürzung der Arbeitszeit (z. B. durch stunden- oder tageweisen Arbeitsausfall), ausgeglichen werden soll, ferner die Frage, welche Arbeitnehmer von der Produktionseinschränkung betroffen sein sollen. Der Betriebsrat kann aber nur die Auswahl unter solchen Arbeitnehmern verlangen, die nach ihrer Arbeitsaufgabe untereinander austauschbar sind.¹⁸⁷

2. Verhalten gegenüber dem Betriebsrat

a) Unterrichtung

Der Betriebsrat sollte über einen bevorstehenden Arbeitsausfall unterrichtet werden, sobald konkrete Anhaltspunkte vorliegen, dass vorübergehend eine Produktionseinschränkung notwendig werden kann.

b) Einigung mit dem Betriebsrat

Sobald das Ausmaß der Betroffenheit absehbar ist, sollte unmittelbar nach der Unterrichtung mit dem Betriebsrat eine Einigung über die Umsetzung der Produktionseinschränkung angestrebt werden. Nach der bisherigen instanzgerichtlichen Rechtsprechung ist hierfür eine förmliche **Betriebsvereinbarung** notwendig, weil eine formlose Betriebsabsprache nicht für die Einzelarbeitsverhältnisse wirksam werden könne.¹⁸⁸

Praxishinweis: Verweigert der Betriebsrat den Abschluss einer Betriebsvereinbarung und besteht noch ein Regelungsspielraum über die Durchführung der Arbeitszeitverkürzung, kann also z. B. noch teilweise weitergearbeitet werden, sollte unverzüglich die Einigungsstelle angerufen werden. Eine Beratung durch den Arbeitgeberverband wird in diesen Fällen dringend empfohlen.

Ist nachweisbar überhaupt kein Regelungsspielraum mehr vorhanden, so dass nur noch die Stilllegung des Betriebes möglich bleibt, kann die Produktionseinschränkung ausnahmsweise **einseitig** durchgeführt werden. Auch betroffene Betriebsteile können in diesem Fall stillgelegt werden, wenn die betroffenen Mitarbeiter mit denen anderer Betriebsteile nicht austauschbar sind.

c) Gerichtliche Schritte des Betriebsrats

Nach den Erfahrungen früherer Arbeitskämpfe versuchen Betriebsräte mittelbar vom Arbeitskampf betroffener Betriebe mit Unterstützung der IG Metall, durch Anträge auf Erlass einer einstweiligen Verfügung die einseitige Produktionseinschränkung des Arbeitgebers gerichtlich zu unterbinden. Für den Erlass solcher Verfügungen fehlt es schon an dem erforderlichen Verfügungsanspruch, wenn die Voraussetzungen der arbeitskampfbedingten Produktionseinschränkung vorliegen. Macht der Betriebsrat auch geltend, dass die "Modalitäten" der Produktionseinschränkung hätten anders festgelegt werden müssen, so kann allein die hierfür zuständige Einigungsstelle in Anspruch genommen werden. Neben dem Verfügungsanspruch fehlt aber auch der für den Erlass einer einstweiligen Verfügung notwendige Verfügungsgrund. Weder den Arbeitnehmern noch dem Betriebsrat droht der Verlust von Rechten.

¹⁸⁶ BAG v. 22.12.1980 - 1 ABR 2/79.

¹⁸⁷ BAG v. 22.12.1980 - 1 ABR 2/79.

¹⁸⁸ LAG Berlin v. 06.08.1985 - 11 Sa 6/85.

Praxishinweis: Im Fall einer drohenden gerichtlichen Auseinandersetzung sollte der Arbeitgeberverband unverzüglich informiert werden, um das weitere gerichtliche Vorgehen abzuklären. Der Verband wird bei Bedarf weitere Informationen und prozessuale Muster zur Verfügung stellen.

IV. Tarifliche Regelungen – Arbeitszeitverkürzungen

Die tariflichen Bestimmungen über die Einführung von Arbeitszeitverkürzungen (Kurzarbeit) gelten für arbeitskampfbedingte Produktionseinschränkungen nicht. Sie treffen nämlich nur auf Arbeitszeitverkürzungen zu, die durch Ereignisse aus der typisch wirtschaftlichen Risikosphäre des Unternehmens hervorgerufen werden. Über den Fall des arbeitskampfbedingten Arbeitsausfalls ist dementsprechend zwischen den jeweiligen Tarifvertragsparteien nicht verhandelt worden. Auch das BAG¹⁸⁹ hat bestätigt, dass die tariflichen Regelungen nur den "Normalfall" der Kurzarbeit erfassen, nicht aber die Fernwirkungen von Arbeitskämpfen.

Tarifliche Ankündigungs- oder Wartefristen greifen mithin ebenso wenig ein, wie die Zuständigkeit einer tariflichen Einigungsstelle und die Pflicht zur Zahlung tariflicher Zuschüsse zu einem etwaigen Kurzarbeitergeld (hierzu unter V.).¹⁹⁰

Aus Gründen der Fürsorge sollten aber die betroffenen Mitarbeiter, etwa durch Aushang am Schwarzen Brett, über die u. U. bevorstehende Verkürzung der Arbeitszeit unterrichtet werden, sobald konkrete Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass durch Ausfall eines Zuliefer- oder Abnehmerbetriebs eine Produktionseinschränkung notwendig werden kann. Diese Notwendigkeit dürfte aber frühestens dann eindeutig feststellbar sein, wenn der Drittbetrieb tatsächlich in den Arbeitskampf einbezogen wird oder von ihm betroffen ist.

V. Ansprüche auf Kurzarbeitergeld

1. Erheblicher Arbeitsausfall

Bei Unternehmen, bei denen es aufgrund von Fernwirkungen durch längerfristige Streiks in anderen M+E-Betrieben zu einem sog. **erheblichen Arbeitsausfall** i. S. d. § 95 Satz 1 Nr. 1 SGB III kommt, kann sich die Frage nach der Gewährung von Kurzarbeitergeld (Kug) durch die Agentur für Arbeit stellen. Der Arbeitsausfall muss allerdings unter anderem gem. § 96 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 SGB III ein bestimmtes Ausmaß haben („erheblich sein“): Grundsätzlich muss innerhalb eines Monats bei einem Drittel der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer ein Bruttoentgeltausfall von mehr als jeweils 10 Prozent eintreten.¹⁹¹

Praxishinweis: Die Frage nach der Gewährung von Kug (dazu unter 2.) und damit auch die Frage nach einer vorsorglichen Anzeige dieses Arbeitsausfalls gegenüber der Agentur für Arbeit (dazu unter 3.) stellt sich erst dann, wenn es aufgrund von Streiks zu (externen oder internen) Fernwirkungen kommt, die

- zu einem Produktionsausfall im Bereich von mehr als zwei vollen Arbeitstagen im Monat führen und es hierdurch
- zu entsprechenden Entgelteinbußen bei mehr als einem Drittel der mittelbar betroffenen Arbeitnehmer kommt.

¹⁸⁹ BAG v. 22.12.1980 - 1 ABR 2/79.

¹⁹⁰ LAG Niedersachsen v. 14.08.1987 - 15 Sa 161/85; Otto, Arbeitskampf- und Schlichtungsrecht, § 16 Rn. 65; anders ArbG Nienburg v. 13.11.1984 - 2 Ca 538/84 - nicht veröffentlicht.

¹⁹¹ **Hinweis:** Die temporär aufgrund der Corona-Pandemie eingeführten Sonderregelungen zum erleichterten Bezug von Kurzarbeitergeld (u. a. Herabsetzung des Ein-Drittel-Quorums auf 10 Prozent, Verzicht auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden) sind zum 30. Juni 2023 ausgelaufen und gelten daher nicht mehr.

In den bisherigen Tarifrunden wurden die bisher geltenden Grenzen grundsätzlich nicht überschritten. Auch bei der Durchführung von sog. Tagesstreiks war grundsätzlich davon auszugehen, dass es allenfalls in Einzelfällen zu derart erheblichen Arbeitsausfällen kommt (z. B. mehrere Tagesstreiks innerhalb eines Kalendermonats bei einem Unternehmen mit zahlreichen mittelbar betroffenen Arbeitnehmern). Dies kann allerdings angesichts der derzeit befristet abgesenkten Erheblichkeitsschwelle anders zu beurteilen sein, insbesondere bei erheblichen Tagesstreikaukommen. Die folgenden Ausführungen werden daher (nur) bei mehrfachen Tagesstreiks und vor allem bei längerfristigen Arbeitskämpfen nach Urabstimmung relevant.

2. Eingeschränkter Kug-Anspruch bei Arbeitskämpfen

Im Fall eines erheblichen Arbeits- und Entgeltausfalls kann gegenüber der Agentur für Arbeit grundsätzlich ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Kug bestehen (§ 95 SGB III). Bei arbeitskampfbedingten Arbeitsausfällen gelten allerdings **erhebliche Einschränkungen**:

- Ist der Arbeitnehmer selbst an dem Streik beteiligt, besteht bereits dem Grunde nach **kein Anspruch** auf Kug, weil der Arbeitsausfall nicht auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht (§ 96 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB III).¹⁹² Hierbei kommt es nicht darauf an, ob der Arbeitnehmer gewerkschaftlich organisiert ist oder nicht. Entscheidend ist, ob der Arbeitnehmer selbst streikt.
- Wird der **gesamte Betrieb bestreikt**, liegen die Voraussetzungen für Kug ebenfalls nicht vor, weil es sich um keinen Arbeitsausfall aus wirtschaftlichen Ursachen bzw. aufgrund eines unabwendbaren Ereignisses handelt (§ 96 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB III).
- Bei **mittelbar betroffenen** M+E-Betrieben kann zwar dem Grunde nach ein Anspruch bestehen. Allerdings **ruhen** die Ansprüche der Arbeitnehmer auf Kug nach § 100 Abs. 1 i. V. m. § 160 Abs. 3 SGB III (Neutralitätspflicht der Agentur für Arbeit) in der Zeit bis zur Beendigung des Arbeitskampfes, wenn der Betrieb

1. dem räumlichen und fachlichen Geltungsbereich des umkämpften Tarifvertrags zuzuordnen ist oder
2. nicht dem räumlichen, aber dem fachlichen Geltungsbereich des umkämpften Tarifvertrages zuzuordnen ist und im räumlichen Geltungsbereich des Tarifvertrages, dem der Betrieb zuzuordnen ist,
 - a) eine Forderung erhoben worden ist, die einer Hauptforderung des Arbeitskampfes nach Art und Umfang gleich ist, ohne mit ihr übereinstimmen zu müssen, und
 - b) das Arbeitskampfergebnis aller Voraussicht nach in dem räumlichen Geltungsbereich des nicht umkämpften Tarifvertrages im Wesentlichen übernommen wird.

Da die IG Metall in den vergangenen Tarifrunden in allen Tarifgebieten die gleichen Hauptforderungen gestellt hat, sind die gesetzlichen Voraussetzungen für das Ruhen der Ansprüche auf Kug **erfüllt**. Die Entscheidung darüber obliegt nach § 160 Abs. 5 Satz 1 SGB III dem Neutralitätsausschuss der Bundesagentur für Arbeit, der vorher der IG Metall und Gesamtmetall Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben hat (vgl. § 160 Abs. 5 Satz 2 SGB III). Über diese Entscheidung werden die Firmen unverzüglich informiert werden.

Praxishinweis: Die allgemeinen Grundlagen des Anspruchs auf Kug sind Gegenstand der „Fachlichen Weisungen Kurzarbeitergeld (Kug)“ der Bundesagentur für Arbeit (Stand 20. Dezember 2018; früher „Geschäftsanweisung Kurzarbeitergeld“). Die Fachlichen Weisungen sind im Internet abrufbar unter:

https://www.arbeitsagentur.de/datei/dok_ba013530.pdf

¹⁹² Vgl. hierzu Brand/Kühl, SGB III, 10. Aufl., SGB III § 100 Rn. 3.

Diese Fachlichen Weisungen werden im Fall von Arbeitskämpfen in der M+E-Industrie durch die Fachliche Weisung 201801001 vom 5. Januar 2018 „Arbeitskampf: Ruhen von Ansprüchen auf Arbeitslosengeld und Kurzarbeitergeld und Streikanzeige“ ergänzt. Die ergänzende Weisung ist abrufbar unter:

https://www.arbeitsagentur.de/datei/weisung201801001_ba016186.pdf

Diese Weisung ist zwar zum 31. Dezember 2022 ausgelaufen. Nach Auskunft der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit vom 22. Dezember 2023 **gelten die dort getroffenen Regelungen jedoch fort.**

3. Anzeige eines arbeitskampfbedingten Arbeitsausfalls

a) Vorsorgliche Anzeige trotz Ruhens des Anspruchs

Grundsätzlich gibt es **keine** gesetzliche Verpflichtung zur „vorsorglichen“ Anzeige eines erheblichen Arbeitsausfalls. Erst wenn die Gewährung von Kug **tatsächlich** begehrt wird, müssen die formalen Voraussetzungen erfüllt werden. Es gilt der Grundsatz „kein Kurzarbeitergeld ohne Anzeige“.

Dennoch wird der Arbeitgeber nach einer älteren Entscheidung des Bundessozialgerichts für verpflichtet gehalten, einen **erheblichen Arbeitsausfall in jedem Fall anzuzeigen**, um den mittelbar betroffenen Arbeitnehmern dem Grunde nach die Auszahlung von Kug zu ermöglichen.¹⁹³ Der einschränkungslose Wortlaut in § 99 Abs. 1 SGB III spricht ebenfalls dafür, dass jeder – tatsächlich eingetretene – erhebliche Arbeitsausfall und damit auch ein arbeitskampfbedingter erheblicher Arbeitsausfall i.S.d. § 96 Abs. 1 Satz 1 SGB III angezeigt werden muss, auch wenn wegen des Ruhens eine solche Anzeige als überflüssig angesehen werden könnte. Die Anzeige soll zudem auch die Information der Arbeitsagentur zur Auslösung etwaiger Kontroll- und Prüfungstätigkeit gem. § 320 SGB III und §§ 20 ff. SGB X bezwecken.¹⁹⁴

Nach einer in der Literatur vertretenen Auffassung macht sich der Arbeitgeber zudem gegenüber dem Arbeitnehmer **schadensersatzpflichtig**, wenn er trotz Vorliegens der materiellen Voraussetzungen keinen Antrag auf Kug stellt.¹⁹⁵

Praxishinweis: Aufgrund der dargelegten Rechtsprechung und Literatur hat Gesamtmetall in früheren Fällen den Verbänden und ihren Unternehmen grundsätzlich dazu geraten, einen eingetretenen erheblichen Arbeitsausfall der Agentur für Arbeit **vorsorglich** anzuzeigen, obwohl angenommen werden kann, dass die Zahlung von Kug aufgrund der gesetzlichen Ruhendstellung der Ansprüche im Regelfall ausgeschlossen ist und damit die Sinnhaftigkeit einer Anzeige in Frage gestellt werden kann. Sollte es daher im Betrieb ausnahmsweise zu einem streikbedingten erheblichen Arbeitsausfall kommen, ist zu empfehlen, gemeinsam mit dem Verband im Einzelfall abzuwägen, ob eine vorsorgliche Anzeige gegenüber der Arbeitsagentur erstattet werden sollte. Wollen Unternehmen trotz eines erheblichen Arbeitsausfalls von einer Anzeige absehen, wird in jedem Fall die vorherige Beratung durch den Verband dringend empfohlen.

Bei der Abwägung ist neben den möglichen arbeits- bzw. zivilrechtlichen Nachteilen auch zu berücksichtigen, dass die Anzeige teils umfangreiche Dokumentationspflichten gegenüber den Arbeitsagenturen mit sich bringen kann (vgl. sogleich). Ein Vorteil einer arbeitgeberseitigen Anzeige kann hingegen sein, dass damit einer nach § 99 Abs. 1 SGB III ebenfalls

¹⁹³ BSG v. 14.02.1989 - 7 RAr 18/87.

¹⁹⁴ BeckOGK/Bieback, SGB III, 01.02.2021, § 99 Rn. 5.

¹⁹⁵ Däubler, Arbeitskampfrecht, 4. Aufl., § 20 Rn. 183.

möglichen Anzeige des Betriebsrats zuvorgekommen wird. Hierdurch bleibt der Arbeitgeber „Herr des Verfahrens“.

b) Verfahren, Inhalt und Umfang einer vorsorglichen Anzeige

Für den Fall, dass sich ein Unternehmen aus Sorge vor etwaigen arbeits- bzw. zivilrechtlichen Nachteilen dazu entschließt, eine vorsorgliche Anzeige zu erstatten, gilt:

Die Anzeige kann nur der **Arbeitgeber oder der Betriebsrat** erstatten, nicht die einzelnen Arbeitnehmer. Auf die Anzeige hin erlässt die zuständige Agentur für Arbeit gem. § 99 Abs. 3 SGB III unverzüglich einen **Bescheid** über das Vorliegen oder Nichtvorliegen der allgemeinen (§ 96 SGB III) und der betrieblichen (§ 97 SGB III) Voraussetzungen. Erst auf der **zweiten Stufe** ist ein Antrag auf Kug für die einzelnen berechtigten Arbeitnehmer erforderlich (§§ 323 Abs. 2, 325 Abs. 3 SGB III), auf den eine Entscheidung über die persönlichen Voraussetzungen (§ 98 SGB III) und die konkreten einzelnen Ansprüche folgt.

Die Anzeige ist gem. § 99 Abs. 1 Satz 1 SGB III an die Arbeitsagentur zu richten, in dessen **Bezirk der Betrieb** liegt, in dem der Arbeitsausfall eintritt. Ein Vordruck „Anzeige über Arbeitsausfall“ ist bei den Agenturen für Arbeit erhältlich oder im Internet abrufbar.¹⁹⁶

Der Arbeitgeber sollte in einem **Begleitschreiben** darauf hinweisen, dass er die Anzeige **nur vorsorglich** erstattet, da die Ansprüche auf Kug nach §§ 100 Abs. 1 i. V. m. 160 Abs. 3 SGB III ruhen. Für das Begleitschreiben kommt folgender Text in Betracht:

"Die IG Metall fordert im Tarifgebiet ... der Metall- und Elektroindustrie Damit sind Forderungen erhoben worden, die im Sinne von §§ 100 Abs. 1 i. V. m. 160 Abs. 3 SGB III der Hauptforderung des Arbeitskampfes nach Art und Umfang gleich ist. Wir gehen deshalb davon aus, dass in diesem Tarifgebiet für die Dauer des Arbeitskampfes Kurzarbeitergeld nicht gezahlt werden kann. Wir überreichen die in Anlage beigefügte Anzeige des Arbeitsausfalls nur vorsorglich im Hinblick auf die in Rechtsprechung und Fachschrifttum angenommenen Mitwirkungspflichten des Arbeitgebers bei der Inanspruchnahme von Kurzarbeitergeld."

Der Arbeitgeber hat gem. § 100 Abs. 2 Satz 1 SGB III in der Anzeige darzulegen und glaubhaft zu machen, dass der Arbeitsausfall die **Folge des Arbeitskampfes** ist. Umfang und Gegenstand der Glaubhaftmachung beziehen sich vor allem auf den Kausalzusammenhang zwischen Arbeitskampf und Arbeitsausfall, insbesondere

- die technische Unmöglichkeit der Produktion und/oder,
- die betriebsorganisatorische Unmöglichkeit der Produktion und/oder
- die wirtschaftliche Unvertretbarkeit der weiteren Produktion sowie
- die Darlegung, dass die allgemeinen und üblichen Maßnahmen, den Arbeitsausfall zu vermeiden, hier nicht möglich bzw. wirtschaftlich unvertretbar sind (z. B. Ausweichen auf andere Zulieferer, Ausschöpfen der Lagervorräte, Produktion auf Lager wie auch das Vorziehen von Urlaub, Reparaturarbeiten, Ausgleich von Überstunden etc.).¹⁹⁷

Die Glaubhaftmachung unterscheidet sich vom Beweis dadurch, dass ein geringerer Grad der Wahrscheinlichkeit genügt, die Gesamtumstände aber für die Richtigkeit der Behauptung sprechen. Die Glaubhaftmachung verlangt keine endgültige, aber eine weitgehende Überzeugung der Agentur für Arbeit.¹⁹⁸ Hierzu sind alle prozessualen Beweismittel bis auf die

¹⁹⁶ Abrufbar unter: https://www.arbeitsagentur.de/datei/Anzeige-Kug101_ba013134.pdf.

¹⁹⁷ BeckOGK/Bieback, SGB III, 01.08.2021, § 100 Rn. 23.

¹⁹⁸ BeckOGK/Bieback, SGB III, 01.02.2021, § 99 Rn. 48.

Eidesstattliche Versicherung, die einer ausdrücklichen gesetzlichen Zulassung bedarf, möglich.¹⁹⁹

Praxishinweis: Die Einzelheiten der Glaubhaftmachung sowie einzelne Aspekte der Unvermeidbarkeit sind Gegenstand der „Fachlichen Weisungen Kurzarbeitergeld (Kug)“ der Bundesagentur für Arbeit (Stand 20. Dezember 2018; früher „Geschäftsanweisung Kurzarbeitergeld“). Die Fachliche Weisung ist im Internet abrufbar unter:

https://www.arbeitsagentur.de/datei/dok_ba013530.pdf

Eine Hilfestellung zur Darlegung der Unvermeidbarkeit bietet auch die Übersicht „Prüfliste mit Merkposten für die Prüfung der Unvermeidbarkeit des arbeitskampfbedingten Arbeitsausfalls“ (Anlage 15). Sie knüpft an die in den Fachlichen Weisungen aufgeführten Merkmale der Unvermeidbarkeit der Produktionseinschränkung an (Punkt 6.3 zu § 100 SGB III).

Kommt es im Verlauf einer Tarifrunde arbeitskampfbedingt zu erheblichen Arbeitsausfällen im Sinne des § 95 SGB III, wird der Verband weitere Hinweise zur praktischen Handhabung der Anzeigepflicht **gesondert** zur Verfügung stellen.

Der Anzeige des Arbeitgebers ist gem. § 100 Abs. 2 Satz 2 SGB III eine Stellungnahme des Betriebsrats beizufügen, die auch nachgereicht werden kann. Weigert sich der Betriebsrat, eine Stellungnahme abzugeben, sollte dies in der Anzeige vermerkt werden. Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat gem. § 100 Abs. 2 Satz 3 SGB III die für die Stellungnahme erforderlichen Angaben zu machen. Dies sollte rechtzeitig geschehen, damit der Betriebsrat eine sachlich begründete Stellungnahme abgeben kann. Es sind alle Umstände anzuführen, die für den Arbeitsausfall ursächlich sind (z. B. Erschöpfung der Vorräte, mangelnde Lagermöglichkeiten für die hergestellten Erzeugnisse).

Praxishinweis: Bevor nicht konkrete Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass arbeitskampfbedingt eine vorübergehende Produktionseinschränkung notwendig wird, ist der Arbeitgeber aufgrund § 100 Abs. 2 Satz 3 SGB III nicht verpflichtet, dem Betriebsrat Auskunft über Lieferanten, Abnehmer, Vorräte oder vorhandene Lagermöglichkeiten zu geben.

4. Gleichwohlzahlung bei Vermeidbarkeit des Arbeitsausfalls

Auch bei Ruhen des Anspruchs wegen eines Arbeitskampfes kann im Einzelfall **gleichwohl** Kug gezahlt werden, wenn die Arbeitsverwaltung unter Berücksichtigung der vom Arbeitgeber dargelegten Tatsachen und der Stellungnahme des Betriebsrates aufgrund ihrer Prüfung feststellt, dass der Arbeitsausfall **vermeidbar** ist (§ 100 Abs. 3 SGB III).²⁰⁰

Diese Regelung soll verhindern, dass die Arbeitnehmer weder Entgelt noch Kug erhalten bei Meinungsverschiedenheiten zwischen dem Arbeitgeber und der Agentur für Arbeit über die Unvermeidbarkeit des arbeitskampfbedingt angezeigten Arbeitsausfalls. In diesem Falle soll Kug für Tage gewährt werden, an denen nach den Feststellungen der Agentur für Arbeit die Weiterarbeit im Betrieb möglich und wirtschaftlich vertretbar, der Arbeitsausfall also vermeidbar gewesen wäre.

Durch diese Gleichwohlzahlung werden die im Streit befindlichen Entgeltansprüche lediglich vorfinanziert. Nach § 115 SGB X geht der Anspruch des Arbeitnehmers auf Arbeitsentgelt bis zur Höhe der erbrachten Kug-Leistungen auf den Leistungsträger (hier die Agentur für Arbeit) über. Die Agentur kann dann aus eigenem Recht den Entgeltanspruch **gegenüber dem Arbeitgeber einklagen**, ihn also in Regress nehmen. Dem Regressanspruch könnten

¹⁹⁹ BeckOGK/Bieback, SGB III, 01.02.2021, § 99 Rn. 49.

²⁰⁰ Zu den Einzelheiten vgl. die Fachlichen Weisungen Kurzarbeitergeld, Stand 20. Dezember 2018, Punkt 6.3.

dann allerdings dieselben Einwendungen entgegengesetzt werden, wie gegen den Entgeltanspruch des Arbeitnehmers, nämlich die arbeitskampfbedingte Unvermeidbarkeit des Arbeitsausfalls.

Das Gleichwohl-Kug beträgt 60 bzw. bei einem unterhaltspflichtigen Kind 67 Prozent der sog. Nettoentgeltdifferenz im Anspruchszeitraum (§ 105 SGB III). Die Nettoentgeltdifferenz entspricht dem Unterschiedsbetrag zwischen dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Sollentgelt und dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Ist-Entgelt. Die Gleichwohlzahlung von Kug setzt voraus, dass auch die übrigen Voraussetzungen für den Bezug von Kug erfüllt sind:²⁰¹

- **Erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall**

Im jeweiligen Kalendermonat (Anspruchszeitraum) müssen mindestens ein Drittel der in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als 10 % ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen sein (§ 96 Abs. 1 S. 1 Nr. 4 SGB III). Der für die Feststellung des Mindestentgeltausfalles maßgebende Anspruchszeitraum beginnt mit dem Ersten des Kalendermonats, in dem erstmals ein Arbeitsausfall eintritt.

- **Betriebliche Voraussetzungen**

Sie sind bereits dann erfüllt, wenn in dem Betrieb mindestens ein Arbeitnehmer regelmäßig beschäftigt ist (§ 97 S. 1 SGB III). Betrieb im Sinne der Vorschriften über das Kug ist auch eine Betriebsabteilung (§ 97 S. 2 SGB III).

- **Persönliche Voraussetzungen**

Gemäß § 98 Abs. 1 SGB III sind die persönlichen Voraussetzungen erfüllt, wenn der Arbeitnehmer nach Beginn des Arbeitsausfalls eine versicherungspflichtige Beschäftigung fortsetzt oder aus zwingenden Gründen oder im Anschluss an die Beendigung eines Berufsausbildungsverhältnisses aufnimmt, das Arbeitsverhältnis nicht gekündigt oder durch Aufhebungsvertrag aufgelöst ist und der Arbeitnehmer nicht vom Kurzarbeitergeldbezug ausgeschlossen ist.

Arbeitnehmer sind gem. § 98 Abs. 2 SGB III unter anderem während der Zeit vom Kurzarbeitergeldbezug ausgeschlossen, in der sie Krankengeld beziehen. Während des Entgeltfortzahlungszeitraums für die Dauer von bis zu sechs Wochen können sie aber grundsätzlich Kug erhalten, wenn sie während des Bezugs arbeitsunfähig werden.

²⁰¹ BeckOGK/Bieback, SGB III, 01.08.2021, § 100 Rn. 30.

Anlagenverzeichnis

Einzelgesichtspunkte für die Vorbereitung auf den Arbeitskampf (Anlage 1)	75
Hinweis an Arbeitnehmer zu rechtswidrigen Streiks während der Friedenspflicht (Anlage 2) mit Übersetzungen in elf Sprachen (Anlagen 2 a - 2 k)	77
Abmahnung wegen Teilnahme an wildem Streik (Anlage 3)	89
Antwort auf Informationsverlangen des Betriebsrates über Vorsorgemaßnahmen für den Fall eines Arbeitskampfes (Anlage 4)	90
Antwort auf zweites Informationsverlangen des Betriebsrates über Vorsorgemaßnahmen für den Fall eines Arbeitskampfes (Anlage 5)	91
Wichtige Hinweise für Arbeitnehmer im Falle eines Arbeitskampfes (Anlage 6) mit Übersetzungen in elf Sprachen (Anlage 6 a - k)	92
Hinweise für betriebliche Vorgesetzte über das Verhalten bei Streiks ohne Urabstimmung (sog. „Warnstreiks“) nach Ende der Friedenspflicht (Anlage 7)	116
Notdienstbestellung (Anlage 8)	119
Ausweis für den Notdienst (Anlage 9)	120
Ausweis zum Betreten des Betriebes (Anlage 10)	121
Aussperrungserklärung (Anlage 11)	122
Erklärung der Betriebsstilllegung infolge Streiks (Anlage 12)	123
Information über Produktionseinstellung infolge Streiks (Anlage 13)	124
Übersicht rechtliche Maßnahmen bei wilden Streiks und bei Streikausschreitungen (Anlage 14)	125
Prüfliste mit Merkposten für die Prüfung der Unvermeidbarkeit des arbeitskampfbedingten Arbeitsausfalls (Anlage 15)	129
Produktionseinschränkung infolge Arbeitskampfes in anderen Betrieben (Anlage 16)	132

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 freihalten 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 (deutsch)

Hinweis an Arbeitnehmer zu rechtswidrigen Streiks während der Friedenspflicht

Bis zum einschließlich besteht in der Metall- und Elektroindustrie Friedenspflicht. Arbeitskampfmaßnahmen sind daher unzulässig.

Wer dennoch die Arbeit niederlegt,

- verletzt seinen Arbeitsvertrag,
- hat keinen Entgeltanspruch,
- nimmt weitere arbeitsrechtliche Folgen in Kauf.

Wir rufen die Mitarbeiter auf, sich nicht zum Arbeitsvertragsbruch verleiten zu lassen.

Anlage 2 a (englisch)

Information for employees regarding illegal strikes during the obligatory period not to engage in industrial action

Up to and including an obligation applies in the metal industry not to engage in industrial action. Therefore, activities relating to a labour dispute are impermissible.

Persons who down tools despite this obligation

- are in breach of their employment contract
- have no claim to compensation
- face the prospect of further consequences arising from the labour law

We call on employees not to misguidedly take action which is in breach of their employment contract.

Anlage 2 b (französisch)

Information à l'attention des employés relativement aux grèves illicites pendant l'obligation de paix sociale

Une obligation de paix sociale est appliquée dans l'industrie du métal jusqu'au compris. Durant cette période, les actions syndicales ne sont pas autorisées.

Si, toutefois, un employé fait grève quand même :

- Cela représente une violation du contrat de travail
- Il n'a droit à aucune compensation
- Il peut subir d'autres conséquences dans le cadre du droit du travail.

Nous appelons les employés à ne pas se laisser entraîner à des actes entraînant une violation de leur contrat de travail.

Anlage 2 c (polnisch)

Wskazówka dla pracowników dotycząca sprzecznych z prawem strajków w okresie obowiązku powstrzymania się od strajków

Do dnia obowiązuje w przemyśle metalowym obowiązek powstrzymania się od strajków. Z tego względu akcje strajkowe są niedozwolone.

Kto mimo to zaprzestanie pracy

- narusza postanowienia swojej umowy o pracę,
- nie ma prawa do wynagrodzenia,
- musi liczyć się z dalszymi skutkami przewidzianymi przepisami prawa pracy.

Przestrzegamy pracowników przed lekkomyślnym naruszeniem umowy o pracę.

Anlage 2 d (russisch)

Информация для наемного работника о противозаконной забастовке во время действия обязательств сторон трудового договора по решению споров мирным путем.

До.....включительно в металлообрабатывающей промышленности действуют обязательства сторон трудового договора по решению споров мирным путем. Забастовочные мероприятия трудового спора являются, таким образом, противозаконными.

Каждый, кто, тем не менее, остановит работу:

- нарушает трудовой договор,
- лишается права на вознаграждение,
- принимает в расчет другие последствия, записанные в трудовом праве.

Мы призываем сотрудников не нарушать трудовой договор.

Anlage 2 e (kroatisch)

Napomene zaposlenicima o protupravnim štrajkovima tijekom postupka mirenja

Do uključujućiu metalnoj industriji traje postupak mirenja.

Provođenje mjera štrajka stoga nije dopušteno.

Tko unatoč teme obustavi rad,

- postupa suprotno ugovoru o radu,
- nema pravo na naknadu,
- pristaje na radno-pravne posljedice.

Pozivamo zaposlenike da se ne navedu na kršenje ugovora o radu.

Anlage 2 f (türkisch)

**Grev yasađı sırasında hukuka aykırı grev
hakkında çalıřanlara bilgi**

.....tarihi de dahil olmak üzere bu tarihe kadar metal endüstrisinde grev yasađı bulunmaktadır. Bu yüzden iş ihtilafı önlemlerine izin verilmemektedir.

Buna rağmen işi bırakanlar,

- iş akdini ihlal edecektir,
- tazminat talebini yitirecektir,
- başka iş hukuku sonuçlarıyla karşı karşıya kalacaktır.

Çalıřanları, iş akdini ihlal edilmesine uymamaları için çağrıda bulunuyoruz.

Anlage 2 g (arabisch)

إرشاد للعاملين بشأن الإضرابات غير القانونية خلال واجب الحفاظ على السلام الصناعي

حتى يوم يسود واجب الحفاظ على السلام الصناعي في مصنع المعادن. ومن ثم فإن الإضرابات عن العمل غير مسموح بها.

ومع ذلك، فإن من يتخلى عن العمل،

- ينتهك عقد عمله،

- ليس لديه الحق في الحصول على الأجر،

- يتحمل تبعات قانون العمل الأخرى.

إننا ندعو العاملين إلى عدم السماح بخرق العمل العقد.

Anlage 2 h (griechisch)

Υπόδειξη προς τους εργαζομένους για τις παράνομες απεργίες κατά τη διάρκεια της υποχρέωσης εργασιακής ειρήνης

Έως και την.....συμπεριλαμβανομένης, στη Μεταλλουργία επικρατεί υποχρέωση εργασιακής ειρήνης. Ως εκ τούτου, δεν επιτρέπονται απεργιακές κινητοποιήσεις.

Όποιος ωστόσο διακόπτει την εργασία,

- παραβιάζει τη σύμβαση εργασίας του,
- δεν έχει καμία αξίωση αμοιβής,
- αποδέχεται περαιτέρω συνέπειες της εργατικής νομοθεσίας.

Καλούμε τους εργαζομένους να μην ενδώσουν στην αθέτηση της σύμβασης εργασίας.

Anlage 2 i (italienisch)

Indicazioni per i dipendenti in merito a scioperi illeciti durante il periodo di tregua sindacale

Fino al incluso, nell'industria metalmeccanica sussiste la tregua sindacale. Azioni di conflitto industriale non sono pertanto ammesse.

Chi tuttavia si rifiuta di svolgere il proprio lavoro:

- viola il proprio contratto lavorativo,
- perde ogni diritto di retribuzione,
- si assume il rischio di ulteriori conseguenze nel quadro del diritto del lavoro.

Invitiamo i lavoratori a non farsi indurre a commettere azioni che violino il contratto di lavoro.

Anlage 2 j (spanisch)

Indicación para los trabajadores sobre huelgas ilícitas durante la vigencia del deber de paz

Hasta el, inclusive, rige el deber de paz en la industria metalúrgica. Por lo tanto, son ilícitas las medidas de conflicto laboral.

Quien a pesar de ello se declare en huelga,

- estará violando el contrato laboral,
- no tendrá derecho a indemnización,
- estará sujeto a otras consecuencias en el marco del derecho laboral.

Hacemos un llamado a los trabajadores para no dejarse inducir a violar el contrato laboral.

Anlage 2 k (portugiesisch)

Informações para os trabalhadores sobre greves ilegais durante a obrigação de paz industrial

Até, inclusive, existe uma obrigação de paz industrial na indústria metalúrgica. Por este motivo, não é permitido tomar medidas de luta laboral.

Quem, mesmo assim, parar de trabalhar,

- infringir o seu contrato laboral,
- não tem direito a salário,
- é responsável por outras consequências de direito laboral.

Pedimos aos trabalhadores que não se deixem levar a violar o contrato de trabalho.

Anlage 3

Abmahnung wegen Teilnahme an wildem Streik

Betr.: Abmahnung

Sehr geehrte(r) Frau/ Herr

Sie haben sich am, von bis Uhr an einer Arbeitsniederlegung beteiligt. Da diese Arbeitsniederlegung als Mittel des Arbeitskampfes noch während der Friedenspflicht erfolgte (*oder: Da hierzu keine Gewerkschaft aufgerufen hat*), handelt es sich um einen rechtswidrigen Streik.

Sie haben damit erheblich gegen Ihre arbeitsvertraglichen Pflichten verstoßen.

Wir weisen Sie darauf hin, dass wir uns für den Wiederholungsfall alle rechtlichen Konsequenzen einschließlich einer Kündigung Ihres Arbeitsverhältnisses vorbehalten.

....., den

.....

Unterschrift

Anlage 4

Antwort auf Informationsverlangen des Betriebsrates über Vorsorgemaßnahmen für den Fall eines Arbeitskampfes

An den

Betriebsrat der Firma

Fernwirkungen etwaiger Arbeitskampfmaßnahmen in der Metall- und Elektroindustrie

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir bestätigen den Eingang Ihres Schreibens vom

Im Interesse des Betriebes und seiner Belegschaft hoffen wir, dass in der diesjährigen Tarifrunde eine friedliche Lösung auf dem Verhandlungswege gefunden werden kann. Für den Fall, dass sich diese Erwartung nicht erfüllen sollte, wissen wir nicht, wann, in welchem Tarifgebiet und in welchen Betrieben die IG Metall zum Streik aufrufen wird. Wir können deshalb gegenwärtig auch nicht mitteilen, ob und wie sich etwaige Arbeitskampfmaßnahmen mittelbar auf unseren Betrieb auswirken würden.

Vorsorglich weisen wir darauf hin, dass wir zu besonderen, über das betriebliche Maß hinausgehenden Vorkehrungen rechtlich nicht verpflichtet sind. Hiervon geht auch die Bundesagentur für Arbeit in ihrer Geschäftsanweisung Kurzarbeitergeld aus, wenn sie den Arbeitsagenturen aufgibt, bei der nach § 100 Abs. 2 SGB III vorzunehmenden Prüfung an die Vorratshaltung des Arbeitgebers nur solche Anforderungen zu stellen, „die auch sonst vernünftigerweise den Maßstab seines Handelns bestimmen“.

(Falls zutreffend: Im Übrigen schließen die Art unserer Fertigung und ihre Abhängigkeit von verschiedenen Zulieferungen sowie die Vielfalt möglicher Störfaktoren durch Arbeitskampfmaßnahmen eine wirksame Vorsorge für eine ungestörte Fortführung des Betriebes im Falle eines Arbeitskampfes faktisch aus.)

Sobald uns Arbeitskampfmaßnahmen bekannt werden, die mittelbare Auswirkungen auf unseren Betrieb haben können, werden wir Sie unverzüglich unterrichten. Da auch Sie keine streikbedingten Nachteile für den Betrieb und die Belegschaft wollen, bitten wir Sie dringend, Ihren Einfluss in den Gewerkschaften für den Erhalt des Arbeitsfriedens geltend zu machen.

Mit freundlichen Grüßen

Anlage 5

Antwort auf zweites Informationsverlangen des Betriebsrates über Vorsorgemaßnahmen für den Fall eines Arbeitskampfes

An den

Betriebsrat der Firma

Fernwirkungen etwaiger Arbeitskampfmaßnahmen in der Metall- und Elektroindustrie

Sehr geehrte Damen und Herren,

auf Ihre erneute Anfrage vom ... können wir Ihnen auch derzeit keine andere Antwort geben, als wir es mit unserem Schreiben vom ... bereits getan haben.

Vorsorglich weisen wir darauf hin, dass Sie nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes im Falle einer mittelbaren Arbeitskampfbetroffenheit unseres Betriebes nicht berechtigt wären, Ihre Mitwirkung an der Durchführung dann notwendiger Maßnahmen zu verweigern, selbst wenn Sie den Arbeitsausfall für vermeidbar halten.

Mit freundlichen Grüßen

Anlage 6 (deutsch)

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 6 a (englisch)

Instruction sheet

Important information for employees in case of a labour dispute

Equal rights for German and foreign employees!

In the Federal Republic of Germany, labour dispute rules apply which are equally binding for German and foreign employees. They only permit a strike under certain conditions. All other strikes are illegal.

In what strikes may employees participate?

Only in legal strikes!

Participation in illegal strikes is not permitted.

The following in particular are illegal:

- Strikes which are not led by the trade union.
- Strikes implemented before the expiry of the obligatory period not to engage in industrial action which has been specified in the arbitration agreement.
- Political strikes.

Persons who participate in an illegal strike are not paid their wage; they face the threat of immediate dismissal, and are liable for all damages that may arise. The trade union is also not permitted to provide financial support during an illegal strike.

What are the consequences of participation in an illegal strike?

1. Persons who strike are not paid their wage.
2. No holiday can be taken during the strike.

How should employees behave during a legal strike?

Under no circumstances may they threaten other persons or use violence against them; they may not cause damage to property.

- Those who wish to continue working may not be prevented from doing so with threats or violence when entering and leaving the work premises.
- Entrance gates and entrance roads to the work premises may not be blocked.
- Workers who are requested to provide emergency assistance are obliged to carry out their duties, and must be allowed to access the work premises unhindered.

- Persons on strike may not remain on the work premises against the will of the employer.

Violations of these rules are a punishable offence. They can lead to immediate dismissal and the obligation to provide compensation for damages.

How should employees behave after the strike is over?

They must resume work immediately.

What is a lockout?

In any labour dispute, the employer can take defensive action against the strike by calling a lockout.

This means that all employees affected by the lockout may no longer continue to work, even if they wish to do so.

The personnel department of the company or the company management will provide further information in individual cases. The works council is also obliged to inform employees regarding their rights and obligations should a labour dispute arise.

Anlage 6 b (français)

Notice

Remarques importantes à l'attention des employés en cas de conflit du travail

Les mêmes droits pour les employés allemands et étrangers !

En République Fédérale d'Allemagne, les droits régissant les conflits du travail s'appliquent de manière égale aux employés allemands et étrangers. D'après ces droits, une grève n'est permise que sous certaines conditions. Tout autre type de grève est illégal.

Quelles sont les grèves auxquelles les employés peuvent participer ?

Ils peuvent participer uniquement aux grèves légales !

La participation à des grèves illégales n'est pas autorisée.

Sont illégales, entre autres :

- Les grèves qui ne sont pas menées par le syndicat.
- Les grèves menées avant l'expiration de l'obligation de paix sociale fixée par la convention de conciliation et d'arbitrage.
- Les grèves politiques.

Un employé participant à une grève illégale ne reçoit aucun salaire ; il risque le licenciement sans préavis et peut être tenu responsable pour tout dommage causé. Pendant une grève illégale, le syndicat n'est pas autorisé à verser un soutien financier.

Quelles sont les conséquences d'une participation à une grève illégale ?

- Les employés participant ne reçoivent aucun salaire.
- Il n'est pas possible de prendre un congé pendant la grève.

Comment est-ce que les employés doivent se comporter pendant une grève légale ?

Ils ne doivent en aucun cas menacer des personnes, ni avoir recours à la violence envers des personnes ; ils ne doivent rien endommager.

- Les personnes souhaitant travailler ne doivent pas être empêchées d'entrer et de quitter le site de l'usine, par des menaces ou le recours à la violence.
- Les accès piétons et routiers à l'entreprise ne doivent pas être bloqués.
- Les employés qui doivent effectuer un service d'urgence sont dans l'obligation de travailler et doivent pouvoir accéder au site de l'usine sans en être empêchés.
- Les grévistes ne doivent pas occuper l'entreprise contre la volonté de l'employeur.

Toute infraction à cette règle est punissable. Une telle infraction peut entraîner le licenciement sans préavis et le versement de dommages-intérêts.

Comment est-ce que les employés doivent se comporter après une grève ?

Ils doivent immédiatement reprendre le travail.

Qu'est-ce qu'un lock-out ?

Dans tout conflit du travail, l'employeur peut répondre à une grève en ayant recours au lock-out.

Lors d'un lock-out, les employés ne sont pas autorisés à travailler, même s'ils le souhaitent.

Pour toute question, le service des ressources humaines de l'entreprise ou les supérieurs hiérarchiques peuvent fournir des informations supplémentaires. Le comité d'entreprise est tenu d'informer les employés sur leurs droits et leurs obligations dans le cadre d'un conflit du travail.

Anlage 6 c (polnisch)

Informacja

Ważne wskazówki dla pracobiorców dotyczące akcji strajkowej

Równe prawa dla pracobiorców niemieckich i zagranicznych!

Reguły dotyczące strajku obowiązujące w Republice Federalnej Niemiec dotyczą w równym stopniu pracobiorców niemieckich i zagranicznych. Dopuszczają one strajk tylko pod określonymi warunkami. Inne strajki są nielegalne.

W jakich strajkach wolno brać udział pracobiorcom?

Wyłącznie w strajkach legalnych!

Nie jest dopuszczalny udział w strajkach nielegalnych.

Do strajków nielegalnych należą przede wszystkim:

- Strajki prowadzone przez inny organizatorów niż związki zawodowe.
- Strajki prowadzone przed upływem okresu zakazu strajków wynikającego z porozumienia rozjemczego i arbitrażowego.
- Strajki polityczne.

Pracobiorcy biorący udział w nielegalnym strajku nie otrzymują wynagrodzenia, grozi im zwolnienie z pracy ze skutkiem natychmiastowym i ponoszą odpowiedzialność za wszystkie szkody. Także związek zawodowy nie może płacić pracobiorcom podczas nielegalnego strajku żadnej zapomogi.

Jakie następstwa ma udział w legalnym strajku?

- Kto strajkuje, nie otrzymuje żadnego wynagrodzenia.
- Podczas strajku nie można brać urlopu.

Jak powinni zachowywać się pracobiorcy podczas legalnego strajku?

W żadnym wypadku nie wolno im grozić innym osobom lub wręcz używać przemocy względem takich osób; nie wolno niszczyć przedmiotów.

- Nie wolno stawiać przeszkód przy wchodzeniu na teren zakładu i opuszczaniu zakładu przez groźby lub użycie przemocy wobec osób zamierzających pracować.
- Nie wolno blokować dojeżdżających i dojazdów do zakładu.
- Pracobiorcy, którym powierzono służbę w ramach pogotowia zakładowego są zobowiązani do wykonywania pracy i należy im umożliwić swobodny dostęp na teren zakładu.

- Strajkujący nie mogą przebywać na terenie zakładu wbrew woli pracodawcy.

Naruszenia powyższych zasad są karalne. Mogą one prowadzić do zwolnienia z pracy ze skutkiem natychmiastowym i być przyczyną powstania obowiązku odszkodowawczego.

Jak powinni zachowywać się pracownicy po zakończeniu strajku?

Powinni bezzwłocznie ponownie podjąć pracę.

Co oznacza pojęcie lokaut?

Podczas akcji strajkowej pracodawca może bronić się przed strajkiem przez niedopuszczenie pracowników do pracy (zamknięcie zakładu).

Oznacza to, że wszyscy pracownicy objęci lokautem nie mogą kontynuować pracy, nawet, jeśli tego chcą.

W przypadku dalszych pytań, informacjami służy dział personalny zakładu lub przełożony. Także rada zakładowa jest obowiązana do informowania pracowników o ich prawach i obowiązkach dotyczących akcji strajkowej.

Anlage 6 d (russisch)

Инструкция

Важная информация для наемных работников на случай трудового спора

Равные права для немецких и иностранных наемных работников!

В Федеративной Республике Германия действуют правила ведения трудового спора, в равной степени обязательные для немецких и иностранных наемных работников. Возможность забастовки допускается только при определенных условиях. Все прочие забастовки являются противозаконными.

В каких забастовках могут принимать участие наемные работники?

Только в разрешенных законом!

Участие в незаконных забастовках не допускается.

Незаконными являются, в первую очередь:

- Забастовки, проводимые не профсоюзами.
- Забастовки, проводимые до истечения обязательств сторон трудового договора по решению споров мирным путём в соответствии с соглашением о мирном урегулировании и арбитражным соглашением.
- Политические забастовки.

Каждый, кто принимает участие в незаконной забастовке, лишается заработной платы; может быть уволенным без предупреждения и несет ответственность за все убытки. В случае незаконной забастовки профсоюз также не имеет права финансовой поддержки участников забастовки.

Чем грозит участие в законной забастовке?

- Кто бастует - не получает заработной платы.
- Во время забастовки работник не может уйти в отпуск.

Как должны вести себя наемные работники во время законной забастовки?

Ни в коем случае не допускаются угрозы и тем более насилие в отношении любых лиц; также не допускается повреждение вещей.

- Не допускаются попытки помешать работникам, готовым продолжать работу, попасть на территорию предприятия или покинуть ее.
- Не допускается блокирование входов и въездов на территорию предприятия.

- Работники, занятые в аварийно-спасательных службах обязаны выполнять свою работу и должны иметь возможность беспрепятственно проникать на территорию предприятия.
- Бастующие не имеют права находиться на предприятии против воли работодателя.

Нарушения этого правила наказуемы. Они могут привести к увольнению без предупреждения и обязательству возмещения убытков.

Как должны вести себя работники после окончания забастовки?

Они должны немедленно возобновить работу.

Что такое локаут?

В любом трудовом споре работодатель может защитить себя от забастовки объявлением локаута.

Это означает, что все работники, попавшие под санкции локаута, не могут работать, даже если они хотят этого.

Дальнейшую информацию по отдельным вопросам дает отдел кадров или руководство предприятия. Производственный совет также обязан информировать сотрудников об их правах и обязанностях в случае трудового спора.

Anlage 6 e (kroatisch)

Naputak

Važne napomene za zaposlenike u slučaju štrajka

Jednaka prava za njemačke i strane zaposlenike!

U Saveznoj Republici Njemačkoj vrijede propisi o štrajku kojih se u jednakoj mjeri moraju pridržavati i njemački i strani zaposlenici. Prema tim propisima, štrajk je dopušten sam pod određenim uvjetima. Svi ostali štrajkovi mimo tih propisa smatraju se ilegalnima.

U kojim štrajkovima smiju sudjelovati zaposlenici?

Samo u legalnim štrajkovima!

Nije dozvoljeno sudjelovanje u ilegalnim štrajkovima.

Ilegalnim se štrajkovima prije svega smatraju:

- štrajkovi koje ne vode sindikati,
- štrajkovi prije isteka postupka mirenja prema arbitražnom i mirovnom sporazumu,
- politički štrajkovi.

Onaj tko sudjeluje u ilegalnom štrajku neće dobiti plaću; prijeti mu trenutni otkaz i odgovara za sve nastale štete. Osim toga, sindikat tijekom ilegalnog štrajka ne smije isplaćivati potpore.

Koje su posljedice sudjelovanja u legalnom štrajku?

- Tko štrajka neće dobiti plaću.
- Tijekom štrajka ne može se iskoristiti godišnji odmor.

Kako se u slučaju štrajka moraju ponašati zaposlenici?

Ni u kojem slučaju ne smiju prijetiti drugim osobama ili protiv njih primjenjivati silu; ne smiju oštećivati stvari.

- Zaposlenicima koji žele raditi ne smije se prijetnjama ili silom sprječavati ulazak i izlazak iz kruga tvornice.
- Ne smiju se blokirati prilazni putevi i ceste do pogona.
- Zaposlenici koji rade u dežurnoj službi dužni su raditi i moraju imati nesmetan pristup krugu tvornice.
- Osobe u štrajku ne smiju se protiv volje poslodavca zadržavati u pogonu.

Postupanja suprotno navedenom kažnjiva su i za posljedicu mogu imati trenutni otkaz ili obvezu naknade nastale štete.

Kako se zaposlenici moraju ponašati po završetku štrajka?

Moraju odmah početi s radom.

Što je isključenje s posla?

U svakom štrajku poslodavac se može suprotstaviti štrajku tako što ima pravo na isključenje zaposlenika s posla.

To znači da svi zaposlenici na koje se odnosi isključenje ne smiju nastaviti s radom, čak ni ako oni to žele.

Ako imate pitanja, kadrovska služba i nadređeni u pogonu dat će vam daljnje informacije. Zaposleničko vijeće dužno je zaposlenicima objasniti njihova prava i obveze u slučaju štrajka.

Anlage 6 f (türkisch)

Bilgi kağıdı

Bir iş ihtilafı durumunda çalışan için önemli bilgiler

Alman ve yabancı çalışanlar için eşit haklar!

Federal Almanya Cumhuriyeti'nde, Alman ve yabancı çalışanlar için aynı şekilde bağlayıcı olan iş ihtilafı kuralları bulunmaktadır. Bunlar bir grevin sadece belirli koşullar altında yapılmasına izin vermektedir. Bunların dışındaki grevler illegaldir.

Çalışanlar hangi grevlere katılabilir?

Sadece legal grevlere!

İllegal grevlere katılıma izin verilmemektedir.

İllegal özellikle şunlardır:

- Sendikanın öncülüğünde yapılmayan grevler.
- Tahkim ve hakemlik sözleşmesinden doğan grev yasağı sona ermeden yapılan grevler
- Politik grevler.

İllegal bir greve katılanlar maaş alamaz; süresiz işten çıkarma ile karşı karşıya kalabilir ve tüm zararlardan sorumludur. Sendika da illegal grev sırasında bir destek sağlayamaz.

Legal bir greve katılımın sonuçları nelerdir?

- Greve katılan maaş alamaz.
- Grev sırasında izin alınamaz.

Çalışanların legal bir grevde nasıl davranması gerekir?

Kesinlikle kimseyi tehdit etmemeli veya başkalarına karşı şiddet kullanmamalıdır; eşyalara zarar vermemeliler.

- Çalışmak isteyenlerin fabrika sahasına girmesi ve çıkması tehdit ve şiddetle engellenmemelidir.
- İşletmeye giden yaya ve araç girişlerini bloke edilmemelidir.
- Acil hizmet için başvuru çalışanlar iş hizmeti yükümlülüğüne tabidir ve fabrika sahasına engellenmeden girebilmelidir.
- Grev yapanlar, işverenin isteğinin aksine işletmede bulunamazlar.

Bu ihlaller cezai durum gerektirir. Süresiz işten çıkarmaya ve tazminat talebine neden olabilir.

Çalışanlar grev bitiminden sonra nasıl davranmalıdır?

Hemen işe başlamalıdır.

Bir lokavt nedir?

Her iş ihtilafında işveren lokavt kararı alarak greve karşı direnebilir.

Bu, lokavttan etkilenen tüm çalışanların, isteseler bile çalışmaya devam edemeyecekleri anlamına geliyor.

Şahsi sorularda işletmenin personel bölümü veya işletmedeki amir bilgilendirme yapacaktır. İşçi temsilciliği de çalışanları hakları ve bir iş ihtilafı durumunda hakları ve sorumlulukları hakkında aydınlatmakla yükümlüdür.

Anlage 6 g (arabisch)

ورقة تعليمات

معلومات هامة للعاملين في حالة وقوع نزاع عمالي

المساواة في الحقوق للعمال الألمان والأجانب!

تُطبق في جمهورية ألمانيا الاتحادية قواعد النزاع العمالي، والتي تكون ملزمة للعمال الألمان وكذلك للعمال الأجانب على قدم المساواة. لا يُسمح بالدخول في إضرابات إلا بشروط معينة. الإضرابات الأخرى تُعد غير قانونية.

ما الإضرابات التي يُسمح للعمال بالمشاركة فيها؟

في الإضراب القانوني فقط!

يحظر المشاركة في الإضرابات غير القانونية.

من ضمن الإضرابات غير القانونية على وجه الخصوص ما يلي:

- الإضرابات، التي لا تقودها النقابة العمالية.
- الإضرابات، التي يتم الدخول فيها قبل انقضاء واجب الحفاظ على السلام الصناعي النابع من اتفاق التوفيق والتحكيم.
- الإضرابات السياسية.

إن من يشارك في أي إضراب غير قانوني، لن يتلقى أي أجر؛ حيث إنه يُعرّض نفسه للتسريح الفوري، كما أنه يتحمل المسؤولية عن كافة الأضرار التي تقع. ويحظر على النقابة العمالية أن تدفع أي مساعدة خلال أي إضراب غير قانوني.

ثرى ما هي الآثار المترتبة على المشاركة في الإضراب القانوني؟

- من يُضرب، لا يحصل على أي أجر.
- لا يجوز الحصول على إجازة في أثناء الإضراب.

كيف يتصرف العاملون عند قيامهم بإضراب قانوني؟

يحظر بأي حالٍ من الأحوال تهديد الأشخاص واستخدام العنف ضدهم؛ يحظر التسبب في إلحاق الضرر بالممتلكات.

- يحظر التعرض للراغبين في العمل سواء بالتهديد أو بالعنف عند دخولهم وخروجهم من حرم المصنع.
- يحظر إعاقة المداخل والطرق المؤدية إلى المصنع.
- العاملون، الذين يتم استدعاؤهم لتقديم خدمات الطوارئ، ملزمون بأداء عملهم، ويجب تمكينهم من دخول مبنى المصنع دون عراقيل.
- يحظر على المضربين البقاء داخل المنشأة خلأً لرغبة رب العمل.

الانتهاكات قد تعرض للوقوع تحت طائلة القانون. ويمكن أن تؤدي إلى التسريح الفوري والالتزام بدفع تعويضات.

ما الذي يجب على المضربين عمله بعد إنهاء الإضراب؟

يجب عليهم استئناف العمل فورًا.

ما الذي يعنيه الحظر؟

يجوز لربّ العمل التصدي للإضراب في أي منازعات العمالية، وذلك عن طريق تطبيق الحظر. وهذا يعني أنه لا يسمح لجميع العاملين الموقع عليهم الحظر الاستمرار في العمل، حتى ولو كانوا يريدون ذلك.

في بعض المسائل، تقوم إدارة الموارد البشرية التابعة للمنشأة أو المشرفين التشغيليين بالإمداد بالمعلومات. كذلك، فإن مجلس الإدارة ملزم بإبلاغ العاملين بحقوقهم وواجباتهم في حال وقوع نزاع عمالي.

Anlage 6 h (griechisch)

Φυλλάδιο

Σημαντικές υποδείξεις για τους εργαζομένους σε περίπτωση εργασιακής κινητοποίησης

Ίσα δικαιώματα για Γερμανούς και αλλοδαπούς εργαζομένους!

Στην Ομοσπονδιακή Δημοκρατία της Γερμανίας ισχύουν κανόνες για τις εργασιακές κινητοποιήσεις, οι οποίοι είναι με τον ίδιο τρόπο δεσμευτικοί για τους Γερμανούς και τους αλλοδαπούς εργαζομένους. Μια απεργία επιτρέπεται μόνο υπό ορισμένες συνθήκες. Όλες οι άλλες απεργίες είναι παράνομες.

Σε ποιες απεργίες επιτρέπεται να συμμετάσχουν οι εργαζόμενοι;

Μόνο σε νόμιμες απεργίες!

Δεν επιτρέπεται η συμμετοχή σε παράνομες απεργίες.

Παράνομες είναι πρωτίστως:

- Οι απεργίες που δεν καθοδηγούνται από το εργατικό συνδικάτο.
- Οι απεργίες πριν τη λήξη της υποχρέωσης εργασιακής ειρήνης από τη συμφωνία συνδιαλλαγής και διατησίας.
- Οι πολιτικές απεργίες.

Όποιος συμμετέχει σε μία παράνομη απεργία, δεν λαμβάνει μισθό. Αντιμετωπίζει άτακτη απόλυση και φέρει την ευθύνη για όλες τις ζημιές. Επίσης, το εργατικό συνδικάτο δεν επιτρέπεται να καταβάλει καμία οικονομική βοήθεια κατά τη διάρκεια μίας παράνομης απεργίας.

Ποιες συνέπειες έχει η συμμετοχή σε μία νόμιμη απεργία;

- Όποιος απεργεί, δεν λαμβάνει μισθό.
- Κατά τη διάρκεια της απεργίας δεν χορηγείται άδεια διακοπών.

Πώς πρέπει να συμπεριφέρονται οι εργαζόμενοι σε μία νόμιμη απεργία;

Δεν επιτρέπεται σε καμία περίπτωση να απειλούν πρόσωπα ή να ασκούν βία εναντίον τους, δεν επιτρέπεται να προκαλούν υλικές ζημιές.

- Οι εργαζόμενοι που επιθυμούν να εργαστούν δεν επιτρέπεται να παρεμποδίζονται με τη χρήση απειλής ή βίας κατά την είσοδο και την αναχώρησή τους από τις εγκαταστάσεις του εργοστασίου.
- Δεν επιτρέπεται ο αποκλεισμός των προσβάσεων και των οδών προς την επιχείρηση.

- Οι εργαζόμενοι, οι οποίοι καλούνται για υπηρεσία έκτακτης ανάγκης, είναι υποχρεωμένοι να εκτελέσουν την εργασία και πρέπει να μπορούν να εισέλθουν ανεμπόδιστα στις εγκαταστάσεις του εργοστασίου.
- Οι συμμετέχοντες στην απεργία δεν επιτρέπεται να παραμένουν στην επιχείρηση ενάντια στη βούληση του εργοδότη.

Οι παραβιάσεις τιμωρούνται από το νόμο. Ενδέχεται να οδηγήσουν σε άτακτη απόλυση και στην υποχρέωση καταβολής αποζημίωσης.

Πώς πρέπει να συμπεριφέρονται οι εργαζόμενοι μετά τη λήξη της απεργίας;

Πρέπει να αναλάβουν αμέσως εργασία.

Τι είναι η απεργία των εργοδοτών;

Σε κάθε εργασιακή κινητοποίηση, ο εργοδότης μπορεί να αμυνθεί κατά της απεργίας με την απεργία των εργοδοτών.

Αυτό σημαίνει ότι όλοι οι εργαζόμενοι που πλήττονται από την απεργία των εργοδοτών δεν επιτρέπεται να εξακολουθήσουν να εργάζονται, ακόμα κι εάν το επιθυμούν.

Το τμήμα ανθρωπίνου δυναμικού της επιχείρησης ή ο προϊστάμενος της επιχείρησης παρέχει περισσότερες πληροφορίες για μεμονωμένα ζητήματα. Επίσης, το συμβούλιο της επιχείρησης είναι υποχρεωμένο να ενημερώνει τους εργαζομένους σχετικά με τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους σε περίπτωση εργασιακής κινητοποίησης.

Anlage 6 i (italienisch)

Foglio di istruzioni

Avvertimenti importanti per i lavoratori in caso di conflitto industriale

Pari diritti per i lavoratori tedeschi e stranieri!

Le regole in materia di conflitto industriale in vigore nella Repubblica Federale di Germania sono parimenti vincolanti per i dipendenti tedeschi e stranieri. Queste ammettono scioperi solo a determinate condizioni. Altre tipologie di sciopero sono illegali.

A quali scioperi possono partecipare i dipendenti?

Solo a scioperi legali!

Non è ammessa la partecipazione a scioperi illegali.

Soprattutto sono considerati illegali:

- Scioperi non gestiti dal sindacato.
- Scioperi condotti nel periodo precedente la tregua sindacale derivante da protocollo di intesa o convenzione d'arbitrato.
- Scioperi politici.

Il lavoratore che prende parte a uno sciopero illegale non percepisce stipendio; egli rischia il licenziamento senza preavviso e può essere ritenuto responsabile per eventuali danni. Inoltre, durante uno sciopero illegale il sindacato non è tenuto a fornire alcun tipo di supporto.

Quali conseguenze comporta la partecipazione a uno sciopero legale?

- Il dipendente che sciopera non percepisce stipendio.
- Durante il periodo di sciopero al dipendente non è permesso prendere ferie.

Come devono comportarsi i dipendenti durante uno sciopero legale?

É vietato qualunque tipo di minaccia o violenza nei confronti di altre persone; è vietato il danneggiamento di oggetti.

- Non sono ammesse alcun tipo di minaccia o violenza che impediscano l'accesso o l'uscita dal luogo di lavoro ai dipendenti che intendono lavorare.
- Gli ingressi e gli accessi al luogo di lavoro devono essere lasciati liberi.

- I dipendenti chiamati a prestare servizio di emergenza hanno l'obbligo lavorativo e devono poter accedere liberamente al luogo di lavoro.
- Gli scioperanti non devono trattenersi nel luogo di lavoro contro il volere del datore di lavoro.

Ogni trasgressione di tali regole è punibile e può comportare il licenziamento senza preavviso e l'obbligo di risarcimento dei danni.

Come devono comportarsi i lavoratori al termine dello sciopero?

Essi hanno l'obbligo di riprendere immediatamente il lavoro.

Che cosa è una serrata?

In ogni conflitto industriale il datore di lavoro può opporsi allo sciopero attuando la serrata.

Questo significa che i dipendenti colpiti da serrata non possono continuare a lavorare, seppure intenzionati a farlo.

Per singole questioni l'ufficio personale dell'azienda o il responsabile aziendale sono in grado di fornire ulteriori informazioni. Anche il consiglio aziendale ha l'obbligo di informare i lavoratori in merito ai loro diritti e doveri in caso di conflitto industriale.

Anlage 6 j (spanisch)

Memorándum

Indicaciones importantes para los trabajadores en caso de conflicto laboral

¡Igualdad de derechos para trabajadores alemanes y extranjeros!

En la República Federal de Alemania rigen normas de conflicto laboral que son igualmente obligatorias para trabajadores alemanes y extranjeros. Las huelgas sólo se permiten bajo determinadas circunstancias. Otras huelgas son ilegales.

¿En qué huelgas pueden participar los trabajadores?

¡Sólo en huelgas legales!

No está permitida la participación en huelgas ilegales.

Son ilegales, en particular

- Las huelgas no dirigidas por el sindicato.
- Huelgas iniciadas antes del vencimiento del deber de paz basado en el acuerdo de conciliación y arbitraje.
- Huelgas políticas.

No recibirán salario los trabajadores que participen en una huelga ilegal; les amenaza el despido inmediato y deberán responder por daños y perjuicios. Asimismo, el sindicato no podrá pagar ninguna subvención durante una huelga ilegal.

¿Qué consecuencias tiene la participación en una huelga legal?

- Quien se declare en huelga, no recibirá salario.
- Durante la vigencia de una huelga no se podrán tomar vacaciones.

¿Cómo deben comportarse los trabajadores en una huelga legal?

En ningún caso podrán amenazar a otras personas ni hacer uso de la violencia contra éstas; tampoco pueden causar daños a objetos o bienes materiales.

- No se podrán usar amenazas o violencia para impedir que las personas que quieran trabajar entren o salgan de las instalaciones de la empresa.
- No podrán bloquearse las entradas o vías de acceso a la empresa.
- Los trabajadores que sean llamados a prestar servicio de emergencia estarán obligados a realizar su trabajo y deberán tener libre acceso a las instalaciones de la empresa.

- Los trabajadores en huelga no podrán permanecer en las instalaciones de la empresa contra la voluntad del patrón.

Las violaciones de esta norma son punibles. Pueden resultar en despido inmediato y pago de indemnizaciones por daños y perjuicios.

¿Cómo deben comportarse los trabajadores después de finalizar la huelga?

Los trabajadores deberán reanudar su trabajo inmediatamente.

¿Qué es un cierre patronal?

En todo conflicto laboral, el patrón podrá defenderse contra la huelga mediante un cierre patronal.

Esto significa que todos los trabajadores afectados por el cierre patronal no podrán continuar trabajando, ni siquiera si lo desean.

En caso de preguntas específicas, el departamento de personal de la empresa o su superior le suministrarán información adicional. También el comité de empresa tiene la obligación de informar a los trabajadores sobre sus derechos y obligaciones en caso de un conflicto laboral.

Anlage 6 k (portugiesisch)

Boletim informativo

Informações importantes para trabalhadores em caso de luta laboral

Direitos iguais para trabalhadores alemães e estrangeiros!

Na República Federal da Alemanha, existem regras de luta laboral vinculativas tanto para trabalhadores alemães, como para trabalhadores estrangeiros. Estas regras permitem realizar uma greve só mediante determinadas condições. É ilegal realizar outro tipo de greves.

Em que greves podem participar os trabalhadores?

Só em greves legais!

Não é permitido participar em greves ilegais.

As greves ilegais incluem:

- Greves não realizadas pelo sindicato.
- Greves realizadas antes de expirar a obrigação de paz industrial do acordo de concertação e arbitragem.
- Greves políticas.

Quem participar numa greve ilegal não recebe nenhum salário, ficando sujeito a um despedimento sem aviso prévio, sendo responsável por todos os danos. Durante uma greve ilegal, o sindicato também não pode prestar qualquer tipo de apoio.

Quais são as consequências da participação numa greve ilegal?

- Quem fizer greve não recebe qualquer salário.
- Quem fizer greve não pode tirar férias.

Qual deve ser o comportamento dos trabalhadores durante uma greve legal?

Não podem, em caso algum, ameaçar nem usar força contra pessoas, nem provocar danos materiais.

- As pessoas que quiserem trabalhar não podem ser alvo de ameaças nem violência quando entrarem e saírem do local de trabalho.
- Não é permitido impedir o acesso e a passagem para o local de trabalho.
- Os trabalhadores que forem chamados para o serviço de emergência têm a obrigação de prestar o mesmo, tendo de entrar no local de trabalho sem impedimentos.

- Os trabalhadores em greve não podem permanecer no local de trabalho contra a vontade da entidade patronal.

As pessoas que infringirem este dever podem ser punidas. Ficam sujeitas a um despedimento sem aviso prévio, e podem ser obrigadas a pagar uma indemnização.

Qual deve ser o comportamento dos trabalhadores após o fim da greve?

Os trabalhadores têm de retomar imediatamente o trabalho.

O que é um *lockout*?

Em qualquer luta laboral, a entidade patronal pode defender-se contra uma greve através de um *lockout*.

Isto significa que todos os trabalhadores incluídos no *lockout* não podem continuar a trabalhar, mesmo se o desejarem.

Se tiver dúvidas específicas, o departamento de Recursos Humanos ou os seus superiores podem dar-lhe mais informações. O conselho de administração também tem a obrigação de informar os trabalhadores sobre os seus direitos e deveres em caso de luta laboral.

Anlage 7

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

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

A. Erscheinungsformen des sog. Warnstreiks

Der früher meist nur kurze, spontane und improvisierte „Warnstreik“ hat seinen Charakter inzwischen weitgehend verändert. Die „Warnstreiks“ der IG Metall sind nun langfristig geplant, zentral gesteuert, flächendeckend und werden gezielt als Mittel der Drohung eingesetzt. Die Warnfunktion ist weitgehend in den Hintergrund gerückt. Durch übermäßige Eingriffe in die Produktionsabläufe, z. B. durch erhebliche zeitliche Ausweitung von Warnstreiks auf ganze Schichten oder Tage, werden die Grenzen einer Warnfunktion deutlich überschritten.

Die IG Metall führt teilweise sog. „Tagesstreiks“ in ausgewählten Betrieben und je nach Bedarf als zusätzliche Eskalationsstufe zwischen „echten“ Warnstreiks und unbefristeten Streiks nach Urabstimmung durch. Bei den Tagesstreiks soll, anders als bei klassischen Warnstreiks, Streikunterstützung gewährt werden. Mit dieser neuen Zwischenform soll eine variable Zahl von Tarifgebieten und Unternehmen einbezogen werden können. Diese neue Streiktaktik kam erstmals in der Tarifrunde 2018 flächendeckend zum Einsatz.

Die Unterteilung in unterschiedliche Eskalationsstufen hat nach geltender Rechtslage und -praxis jedenfalls keine rechtlichen Auswirkungen. Jeder Streik – ob Warnstreik, Tages- oder Schwerpunktstreik – wird von der Rechtsprechung als echter Erzwingungsstreik betrachtet und ist insoweit dem unbefristeten Streik nach einer Urabstimmung rechtlich gleichgestellt. Die frühere rechtliche Privilegierung von 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 Bundesarbeitsgerichts.

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 Arbeitsk Kampfmaßnahmen 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 weitere Erklärung abgeben. Die Arbeitsniederlegung als solche genügt. Bei Arbeitnehmern, bei denen der Arbeitgeber nicht überblicken kann, ob diese die Arbeit (streikebedingt) niedergelegt haben, ist für eine wirksame Streikteilnahme erforderlich, dass Sie als Vorgesetzter davon erfahren. Dies gilt z. B. für Arbeitnehmer die **mobil** bzw. 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. Dies kann in der Regel z. B. auch durch Setzen einer Abwesenheitsnotiz oder das Betätigen der Zeiterfassung erfolgen. 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. Arbeitskämpfmaßnahmen 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 8

Notdienstbestellung

....., den

Frau/Herrn

.....

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

Anlage 9

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 10

Ausweis zum Betreten des Betriebes

Firma

Ort und Datum

Bescheinigung

Frau/Herr in ist als Auszubildende(r)
..... nicht am Streik beteiligt (nicht an der Aussperrung beteiligt). Sie/Er ist berech-
tigt, innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit den Betrieb zu betreten.

.....

Firmenstempel

.....

Unterschriften

Anlage 11

Aussperrungserklärung

An die Mitarbeiter

Die IG Metall führt einen Streik gegen die Metall- und Elektroindustrie. Zur Abwehr dieses Streiks hat unser Arbeitgeberverband die Aussperrung beschlossen.

Unser Unternehmen führt diesen Beschluss durch. Wir erklären deshalb die Aussperrung ab Uhr. Von der Aussperrung ausgenommen sind außertarifliche Angestellte, Auszubildende, Praktikanten sowie Arbeitnehmer, die durch besondere Mitteilung zum Notdienst bestimmt werden.

Die Aussperrung löst den Arbeitsvertrag nicht auf, sondern bedeutet nur, dass von dem genannten Zeitpunkt bis zur Aufhebung der Aussperrung die betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen

- nicht arbeiten dürfen,
- kein Arbeitsentgelt (auch keine Krankenbezüge) erhalten,
- das Werksgelände nicht betreten dürfen.

Der Umfang und die Dauer der Aussperrung hängen entscheidend von den Streikmaßnahmen der Gewerkschaft ab.

Der Zeitpunkt für die Wiederaufnahme der Arbeit wird durch Anschlag an den Fabriktoren oder durch die Medien bekannt gemacht.

....., den

.....

Firmenstempel

.....

Unterschrift

Anlage 12

Erklärung der Betriebsstilllegung infolge Streiks

An die Mitarbeiter

Unser Betrieb wird von der IG Metall seit Beginn der heutigen Frühschicht bestreikt. Bis zur Beendigung der Streikmaßnahmen wird der Betrieb stillgelegt.

Wir bitten daher um Verständnis, dass wir Sie so lange nicht mehr beschäftigen können, bis die Gewerkschaft den Streik beendet. Für diese Zeit wird kein Arbeitsentgelt gezahlt.

Ausgenommen von der Freistellung sind die zum Notdienst bestellten Mitarbeiter.

Die Freistellung von der Arbeit ist keine Aussperrung, sondern eine nach höchstrichterlicher Rechtsprechung zulässige sog. suspendierende Stilllegung. Sie bedeutet keine Kündigung. Das Arbeitsverhältnis bleibt bestehen.

Der Umfang und die Dauer der Stilllegung hängen entscheidend von den Streikmaßnahmen der Gewerkschaft ab.

Der Zeitpunkt für die Wiederaufnahme der Arbeit wird durch Anschlag an den Fabrikatoren oder durch die Medien bekannt gemacht. Nehmen Sie bitte Ihre Tätigkeit nach Beendigung des Streiks durch die Gewerkschaft wieder auf.

....., den

.....

Firmenstempel

.....

Unterschrift

Anlage 13

Information über Produktionseinstellung infolge Streiks

An die Mitarbeiter

Unser Betrieb wird von der IG Metall seit Beginn der heutigen Frühschicht bestreikt. Eine Fortführung der Produktion ist inzwischen nicht mehr möglich. Die Einstellung des Betriebes für die Dauer des Streiks lässt sich nicht vermeiden.

Wir bitten daher um Verständnis, dass wir Sie so lange nicht mehr beschäftigen können, bis die Gewerkschaft den Streik beendet. Für diese Zeit wird kein Arbeitsentgelt gezahlt.

Ausgenommen von der Freistellung sind die zum Notdienst bestellten Mitarbeiter.

Die Freistellung von der Arbeit ist keine Arbeitskampfmaßnahme, insbesondere keine Aussperrung. Sie ist auch keine Kündigung. Das Arbeitsverhältnis bleibt bestehen.

Nehmen Sie bitte Ihre Tätigkeit nach Beendigung des Streiks durch die Gewerkschaft wieder auf. Sollte im Einzelfall eine Beschäftigung dann noch nicht möglich sein, werden wir Sie benachrichtigen.

....., den

.....

Firmenstempel

.....

Unterschrift

Anlage 14

Übersicht rechtliche Maßnahmen bei wilden Streiks und bei Streikausschreitungen

A. Maßnahmen bei wilden Streiks

I. Maßnahmen ohne Einschaltung der Gerichte

1. Aufforderung des Arbeitgebers an den Betriebsrat, aufgrund der Friedenspflicht gemäß § 74 Abs. 2 BetrVG
 - auf die Streikenden einzuwirken, die Arbeit wiederaufzunehmen,
 - die Einleitung, Durchführung und Förderung von wilden Streiks zu unterlassen.
2. Aufforderung an die Gewerkschaft, aufgrund der tariflichen Friedenspflicht
 - auf organisierte Streikende einzuwirken, die Arbeit wiederaufzunehmen,
 - die Förderung und Billigung des Streiks zu unterlassen.

Vorherige Einschaltung des Verbandes hier unbedingt erforderlich.
3. Aufforderung des Arbeitgebers an die Gewerkschaft, wegen Eingriffs in den eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb die Unterstützung von wilden Streiks zu unterlassen (entsprechend § 1004 BGB).
4. Bestellung von Arbeitnehmern zum Notdienst.
5. Fristlose Entlassung Streikender nach § 626 BGB wegen beharrlicher Arbeitsverweigerung (vorher Aufforderung zur Wiederaufnahme der Arbeit).
6. Aussperrung (nur nach Rücksprache mit dem Verband)
 - Streikender,
 - der übrigen Arbeitnehmer.

II. Einschaltung der Gerichte

1. Einstweilige Verfügung
 - a) gegen Gewerkschaft aufgrund der tariflichen Friedenspflicht
 - auf Antrag des Arbeitgeberverbandes oder des Arbeitgebers (BAG v. 10.12.2002 – 1 AZR 96/02):
 - auf organisierte Streikende einzuwirken, die Arbeit wiederaufzunehmen,
 - die Förderung und Billigung des Streiks zu unterlassen.

Beratung durch den Verband hier unbedingt erforderlich.
 - b) gegen Gewerkschaft wegen Eingriffs in den eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb (LAG Niedersachsen v. 17.11.2008 – 11 Sa Ga 1433/08)
 - nur auf Antrag des Arbeitgebers:
 - die Unterstützung von wilden Streiks zu unterlassen (analog § 1004 BGB).

c) gegen streikende Arbeitnehmer

- nur auf Antrag des Arbeitgebers:
 - die Arbeit wiederaufzunehmen; Möglichkeit zur Auferlegung einer Entschädigung gemäß § 61 Abs. 2 ArbGG für den Fall der Nichtbefolgung vom LAG Frankfurt bejaht (v. 04.02.1964 - 5 Ta 68/63).

2. Praktische Verfahrensfragen der einstweiligen Verfügung

a) Antragsteller (= Verfügungskläger) bzw. Antragsgegner (= Verfügungsbeklagter) können sein

- auf Arbeitgeberseite
 - der Arbeitgeber selbst
 - ggf. der Arbeitgeberverband
- auf Seiten der Gewerkschaft
 - die Industriegewerkschaft Metall, vertreten durch den Vorstand, dieser vertreten durch den 1. Vorsitzenden und den 2. Vorsitzenden, Wilhelm-Leuschner-Str. 79, 60329 Frankfurt am Main (zusätzlich Anschrift der zuständigen Bezirksleitung)
 - nicht die Bezirksleitung selbst oder die Verwaltungsstelle (BAG, v. 26.02.1964 - 5 AZR 66/64; LAG Hessen v. 17.09.2008 - 9 SaGa 1442/08; ArbG Koblenz v. 17.08.2023 - 11 Ga 25/23), sondern die hierfür handelnden Personen (insbesondere Bezirksleiter, örtlicher Streikleiter, betrieblicher Streikleiter)

b) Örtlich zuständiges Gericht

- Grundsätzlich: Sitz bzw. Wohnsitz des Antragsgegners (sog. allgemeiner Gerichtsstand, § 17 bzw. § 13 ZPO)
- Bei Anträgen nach 1. a) zudem auch möglich: Erfüllungsort (§ 29 ZPO: hier Ort, an dem die aus der tariflichen Friedenspflicht folgenden Pflichten zu erfüllen sind; streitig (Germelmann, 10. Aufl., § 48 ArbGG Rn. 50 f.)
- Bei Anträgen nach 1. b) zudem auch möglich: Ort der unerlaubten Handlung (§ 32 ZPO). Danach in aller Regel Anrufung des Gerichts am Sitz des Betriebes möglich und zur Vereinfachung des Verfahrens zu empfehlen.

c) Sachlich zuständiges Gericht

- Arbeitsgericht (§ 62 Abs. 2 ArbGG i. V. m. § 2 Abs. 1 Nr. 2 ArbGG, §§ 937 Abs. 1, 943 ZPO)

Zuständige Kammer im Geschäftsverteilungsplan rechtzeitig feststellen!

d) Anträge

Musterschriftsatz sowie Hinweise zur Zustellung beim Arbeitgeberverband

e) Glaubhaftmachung

Glaubhaftmachung statt vollen Beweises genügt (§§ 936, 920 Abs. 2 ZPO). Möglich sind z. B.:

- Urkunden, etwa Zeitungsausschnitte, Flugblätter, fotografische Aufnahmen
- eidesstattliche Versicherung (§ 294 Abs. 1 ZPO)
- evtl. präsenze Zeugen.

f) Möglichkeiten zur Beschleunigung des Verfahrens

- Antrag auf Entscheidung ohne mündliche Verhandlung in dringenden Fällen (§ 62 Abs. 2 S. 2 ArbGG, vgl. LAG Schleswig-Holstein v. 26.05.2011 - 1 Ta 76 C/11), für den Fall der Ablehnung Antrag auf Abkürzung der Ladungs- und Einlassungsfristen (§ 226 ZPO)
- Die nicht auf Grund einer mündlichen Verhandlung ergehenden Beschlüsse und Verfügungen erlässt der Vorsitzende allein (§ 53 Abs. 1 ArbGG).
- Antrag auf Anberaumung eines Termins für Samstag, Sonntag oder Feiertag wegen „Notfall“ (§ 216 Abs. 3 ZPO)
- Gegen Ablehnung derartiger Anträge nur Dienstaufsichtsbeschwerde möglich, gegen zu späte Terminierung ist Beschwerde beim LAG möglich (vgl. OLG Frankfurt v. 22.02.1974 - 16 W 11/74; OLG Celle v. 17.03.1975 - 7 W 22/75; für die Anberaumung eines Kammertermins vgl. LAG Hessen v. 06.10.2008 - 4 Ta 343/08).

g) Zustellung der einstweiligen Verfügung

- erfolgt von Amts wegen, wenn sie nach mündlicher Verhandlung durch Urteil ergeht (§ 50 ArbGG); daneben sofortige Zustellung im Parteibetrieb veranlassen (§§ 191 ff. ZPO), damit sichergestellt ist, dass die einstweilige Verfügung vom Gegner ab diesem Zeitpunkt auch dann beachtet werden muss, wenn sie von Amts wegen noch nicht zugestellt wurde.
- ist durch den Antragsteller im Parteibetrieb in jedem Fall selbst zu veranlassen, wenn sie in dringenden Fällen nach § 62 Abs. 2 S. 2 ArbGG ohne mündliche Verhandlung nur durch Beschluss ergeht.

h) Beweissicherung

- Vorsorge des Arbeitgebers für den Nachweis des durch den wilden Streik entstandenen Schadens
- ggf. Beweissicherungsverfahren nach §§ 485-494 ZPO.

B. Maßnahmen bei Streikausschreitungen

I. Maßnahmen ohne Einschaltung von Behörden und Gerichten

1. Aufforderung an die Gewerkschaft, die örtliche und betriebliche Streikleitung (entsprechend § 1004 BGB),
 - auf die Streikenden einzuwirken, bestimmte Ausschreitungen (z. B. Sachbeschädigung) zu unterlassen
 - fortwirkende Störungen zu beseitigen, z.B. Entfernung von Hindernissen oder Schaffung eines Zugangs zum Betrieb in der Breite von mindestens 3 m (vgl. LAG Köln v. 02.07.1984 – 9 Sa 602/84; ArbG Berlin v. 23.06.2008 – 2 Ga 9993/08).

Genauere Bezeichnung der erforderlichen Maßnahmen!
2. Fristlose Entlassung der Täter nach § 626 BGB
3. Aussperrung der Täter (nur nach Einschaltung des Verbandes)
4. Selbsthilfe des Arbeitgebers in außergewöhnlichen Fällen durch angemessene Maßnahmen aufgrund §§ 229 und 859 BGB.
5. Androhung von Schadensersatzansprüchen nach § 823 Abs. 1 und 2 BGB.

II. Einschaltung von Behörden und Gerichten

1. Benachrichtigung der Polizei durch Arbeitgeber oder Arbeitgeberverband mit der Aufforderung, die öffentliche Sicherheit und Ordnung wiederherzustellen; ggf. Dienstaufsichtsbeschwerde
2. Strafanzeige des Arbeitgebers und ggf. Strafantrag wegen
 - Hausfriedensbruch
 - Nötigung
 - Freiheitsberaubung
 - Körperverletzung
 - Beleidigung
 - Sachbeschädigung
 - Diebstahl
 - Verkehrsbehinderungbei
 - Polizeidienststelle oder Polizeibeamten
 - Staatsanwaltschaft
 - Amtsgericht.
3. Einstweilige Verfügung des Arbeitgebers
 - a) gegen Gewerkschaft, zusätzlich evtl. gegen örtlichen und betrieblichen Streikleiter sowie die weiteren Sprecher der Streikleitung
 - auf die Streikenden einzuwirken
 - fortwirkende Störungen zu beseitigen
 - Maßnahmen unter A. II. aufgeführt

Musterschriftsatz sowie Hinweise zur Zustellung beim Arbeitgeberverband
 - b) gegen Täter
 - bestimmte Ausschreitungen zu unterlassenPraktische Verfahrensfragen wie unter A. II.
4. Schadensersatzansprüche nach § 823 Abs. 1 und 2 BGB
5. Beweissicherung
 - Vorsorge des Arbeitgebers für den Nachweis des durch die Streikausschreitung entstandenen Schadens
 - ggf. Beweissicherungsverfahren nach §§ 485-494 ZPO.

Anlage 15

Prüfliste mit Merkposten für die Prüfung der Unvermeidbarkeit des arbeitskampfbedingten Arbeitsausfalls

Die nachfolgenden Leitlinien stellen wegen der Vielfalt der möglichen Sachverhalte nur ein **grobes Prüfungsraaster** dar. Sie knüpfen an die in der Geschäftsanweisung Kurzarbeitergeld der Bundesagentur für Arbeit aufgeführten Merkmale der Unvermeidbarkeit der Produktionseinschränkung an (GA 6 zu § 100). Die Agentur für Arbeit wird anhand dieser Kriterien eine eigenständige Prüfung vornehmen, unabhängig davon, ob und inwieweit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat Meinungsverschiedenheiten in der Frage der Unvermeidbarkeit bestehen. Soweit aber die Beurteilungen von Arbeitgeber und Betriebsrat übereinstimmen, wird sie in der Regel von weiteren Feststellungen zum Sachverhalt absehen.

I. Ausfall von Zulieferungen

1. Art und Ausmaß der Störung

- a) Welche Teile werden nicht mehr geliefert?
- b) Welche Auswirkungen hat das Fehlen dieser Teile auf die Produktion?

2. Materialvorrat

- a) Wie lange kann mit dem vorhandenen Vorrat der nicht mehr gelieferten Teile die Produktion fortgeführt werden?
- b) Entsprechen die Vorräte dem betriebsüblichen Maß?

3. Ausweichmöglichkeiten

- a) Könnten die fehlenden Teile während des Arbeitskampfes überhaupt von einem anderen Lieferanten bezogen werden und falls ja, in welchem Umfang?
- b) Wäre eine Fortführung der Produktion und die Ergänzung der Produkte mit den fehlenden Zulieferteilen nach Beendigung des Arbeitskampfes technisch möglich und wenn ja, für welche Zahl von Tagen und mit welchen Kosten?
- c) Bestünde die Möglichkeit einer Eigenfertigung der fehlenden Teile während des Arbeitskampfes und wenn ja, in welchem Umfang?
- d) Könnte die Produktion durch sonstige Maßnahmen während des Arbeitskampfes fortgesetzt werden (z. B. durch Änderung des Produktionsprogrammes) und wenn ja, in welchem Umfang?

4. Wirtschaftliche Vertretbarkeit

- a) Wäre die Ausweichmaßnahme zur Fortführung der Produktion, falls technisch überhaupt möglich, mit Nachteilen verbunden, die bei

Produktionsstörungen aus anderen Gründen ebenfalls üblicherweise nicht hingenommen werden (z. B. Qualitätsrisiken oder Verlust von Geschäftsbeziehungen bei Ausweichen auf einen anderen Lieferanten)?

- b) Wären die durch die Ausweichmaßnahme verursachten Mehrkosten höher als diejenigen, die bei Produktionsstörungen aus anderen Gründen üblicherweise hingenommen werden?

Die Arbeitsverwaltung will allerdings den Mehrkosten diejenigen Kosten gegenüberstellen, die der Arbeitgeber bei Arbeitseinstellung zu tragen hätte. Sofern der Arbeitgeber keine niedrigeren Kosten darlegt und glaubhaft macht, wird sie als Stillstandskosten die Gesamtaufwendungen für Kurzarbeitergeld zugrunde legen, das im Falle entsprechender Kurzarbeit an die freigestellten Arbeitnehmer zu zahlen wäre.

5. Umfang des Arbeitsausfalls

- a) Für welche Arbeitnehmer entfällt infolge der Produktionsstörung (und im Rahmen der mit dem Betriebsrat getroffenen Vereinbarung bzw. der Entscheidung der Einigungsstelle) die Beschäftigungsmöglichkeit?
- b) Wird die Beschäftigung weiterer – nicht unmittelbar vom Produktionsausfall betroffener – Arbeitnehmer (z. B. Führungskräfte, Verwaltungspersonal) wirtschaftlich sinnlos?

II. Absatzmangel

1. Art und Ausmaß der Störung

- a) Welche Produkte können nicht mehr abgesetzt werden?
- b) Welche Auswirkungen hat es auf die Produktion, wenn die Herstellung dieser Produkte eingestellt wird?

2. Produktion auf Lager

- a) Sind die nicht absetzbaren Produkte überhaupt lagerfähig?
- b) Sind die betrieblichen Lagerkapazitäten ausgeschöpft?
- c) Könnten außerbetriebliche Lagerplätze angemietet werden?
- d) Ist das betriebsübliche Maß an Lagerbeständen erreicht?

Die Agentur für Arbeit wird bei ihrer Beurteilung berücksichtigen, wie der höchste Lagerbestand in den letzten 18 Monaten war.

3. Ausweichmöglichkeiten

- a) Könnten die Produkte an andere Abnehmer während der Dauer des Arbeitskampfes geliefert werden und wenn ja, in welchem Umfang?
- b) Könnte die Produktionsstörung infolge Absatzmangels während der Dauer des Arbeitskampfes durch sonstige Maßnahmen vermieden werden (z. B. durch Änderungen des Produktionsprogrammes)?

4. Wirtschaftliche Vertretbarkeit

- a) Wären Ausweichmaßnahmen zur Vermeidung von Produktionseinstellungen wegen Absatzmangels oder die Produktion auf Lager während der Dauer des Arbeitskampfes mit Nachteilen verbunden, die bei Absatzstörungen aus anderen Gründen ebenfalls üblicherweise nicht hingenommen werden (z. B. Verlust von Geschäftsbeziehungen bei Ausweichen auf andere Abnehmer oder Entstehen nicht absetzbarer Produkthalden bei Produktion auf Lager)?
- b) Wären die mit der Produktionsfortführung verbundenen Mehrkosten höher als diejenigen, die bei Produktionseinschränkungen wegen Absatzmangels aus anderen Gründen üblicherweise hingenommen werden?

Die Arbeitsverwaltung wird auch insofern auf einen Vergleich mit den Stillstandskosten abstellen (s. I. 4. b).

5. Auswirkungen auf die Beschäftigung

- a) Für welche Arbeitnehmer entfällt infolge der Produktionseinschränkung (und im Rahmen der mit dem Betriebsrat getroffenen Vereinbarung oder des Einigungsstellenspruches) die Beschäftigungsmöglichkeit?
- b) Wird die Beschäftigung weiterer – nicht unmittelbar von dem Produktionsausfall betroffener – Arbeitnehmer (z. B. Führungskräfte, Verwaltungspersonal) wirtschaftlich sinnlos?

Anlage 16

Produktionseinschränkung infolge Arbeitskampfes in anderen Betrieben

An die Mitarbeiter

Der Arbeitskampf der IG Metall in der Metall- und Elektroindustrie hat jetzt auch Auswirkungen auf unseren Betrieb:

Für die Produktion fehlt uns infolge des Arbeitskampfes in unserem Zulieferunternehmen seit dem das Vormaterial. Die Lagervorräte sind erschöpft; Ersatzbeschaffungen sind nicht möglich.

(Infolge des Arbeitskampfes bei unseren Abnehmern können wir unsere Erzeugnisse derzeit nicht absetzen. Eine weitere Produktion auf Lager ist nicht möglich.)

Wir müssen daher ab dem die Produktion streikbedingt stilllegen.

Deshalb können wir die Mitarbeiter nicht mehr beschäftigen. Von diesem Zeitpunkt ab können wir angebotene Arbeit nicht mehr annehmen.

Für die Zeit des arbeitskampfbedingten Arbeitsausfalls wird kein Arbeitsentgelt gezahlt.

Ausgenommen von der Freistellung sind die zum Notdienst bestellten Mitarbeiter.

Die Freistellung von der Arbeit ist keine Arbeitskampfmaßnahme, insbesondere keine Aussperrung. Sie ist auch keine Kündigung. Das Arbeitsverhältnis bleibt bestehen. Sobald wir die Beschäftigung fortsetzen können, werden wir das den Mitarbeitern unverzüglich mitteilen.

....., den

.....

Firmenstempel

.....

Unterschrift