



Arbeitskampfmappe

dbb beamtenbund und tarifunion
Geschäftsbereich Tarif



Stand: Januar 2018

Impressum

Herausgeber:

dbb beamtenbund und tarifunion
Geschäftsbereich Tarif

Redaktion:

Matthias Berends
Arne Goodson
Ulrich Hohndorf

Anschrift:

Friedrichstraße 169
10117 Berlin

Telefon: 0 30.40 81 – 54 00

Telefax: 0 30.40 81 – 43 99

E-Mail: tarif@dbb.de

www.dbb.de

facebook.com/dbb.online

twitter.com/dbb_news

Diese Schrift ist gewissenhaft nach dem derzeitigen Stand erstellt. Sie erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit und Ausschließlichkeit. Rechtsansprüche jeglicher Art gegenüber dem Herausgeber können aus dem Inhalt nicht abgeleitet werden.

Alle Rechte vorbehalten!

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in der Arbeitskmpfmappe der Einfachheit halber nur die männliche Form verwendet. Sämtliche Personen- und Berufsbezeichnungen gelten jedoch gleichermaßen für alle Geschlechter.

Vorwort

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

seit mittlerweile 15 Jahren gibt der dbb vorliegende Arbeitskampfmappe heraus. Neuauflagen erscheinen meist zu den großen Einkommensrunden mit Bund und Kommunen einerseits und den Ländern andererseits. Anhand der inhaltlichen Veränderungen, die die Mappe von Auflage zu Auflage erfahren hat, ließe sich problemlos eine Entwicklung des Arbeitskampfrechts – und auch der Arbeitskampfpraxis – im 21. Jahrhundert nachzeichnen. Uns geht es aber nicht um Geschichte, wir wollen Gegenwart und Zukunft gestalten. Am liebsten am Tariftisch und gerne auch im Konsens mit allen Beteiligten, Die Erfahrung zeigt jedoch, dass das nicht immer funktioniert und tatsächlich sogar immer weniger funktioniert.

Von daher brauchen wir ein klares Bekenntnis zum Arbeitskampf und darüber hinaus die mentale, logistische und rechtliche Basis, um erfolgreiche Arbeitskämpfe gestalten zu können. Anders gesagt: Wir müssen *wollen* und wir müssen *können*. „Wir“, das ist in diesem Fall nicht allein der dbb in Berlin mit seinem Geschäftsbereich Tarif, „wir“, das sind tatsächlich wir alle, die wir im dbb, seinen Landesbünden und seinen Fachgewerkschaften Verantwortung übernommen haben

Dem „Können“ widmet sich die vorliegende Mappe. Sie speist sich aus juristischen Kenntnissen genauso, wie aus jahrelanger Erfahrung der Tarifer im dbb. Wenn Sie bei der Lektüre feststellen, dass Sie in Vorbereitung auf eine Einkommensrunde eine Problemstellung, wie sie in Ihrer Behörde oder ihrem Betrieb auftaucht, nicht oder nicht in ausreichender Form wiederfinden, dann schreiben (tarif@dbb.de) Sie uns an.

Unsere Arbeitskampffähigkeit entwickeln wir am besten im Dialog aller Betroffenen weiter!

Diese Mappe dient als Vorlage und soll bei Bedarf vor Ort vervielfältigt werden.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr
Volker G e y e r
Fachvorstand Tarifpolitik

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|----|
| Impressum..... | 1 |
| Vorwort..... | 2 |
| Inhaltsverzeichnis..... | 3 |
| Grundsätzliches zum Thema Streik..... | 8 |
| Streik in der Bundesrepublik Deutschland..... | 8 |
| Tarifautonomie..... | 8 |
| Gesellschaftlicher Wandel..... | 9 |
| Besonderheiten des öffentlichen Dienstes..... | 9 |
| Arbeitskampf und öffentliche Medien..... | 10 |
| Arbeitskampf und Öffentlichkeitsarbeit..... | 11 |
| Ausgangslage..... | 11 |
| Verständnis schaffen, Vorurteile ausräumen..... | 11 |
| 10 Grundsätze der Medienarbeit..... | 12 |
| Checkliste vor einem (Warn-)Streikaufruf..... | 15 |
| Checkliste für örtliche (Warn-)Streikleitungen..... | 17 |
| Checkliste Demonstration / Kundgebung / Mahnwache..... | 21 |
| Möglichkeiten von Aktionen während eines (Warn-)Streiks..... | 23 |
| Streik- / Demomaterial..... | 25 |
| Streikgeld und Streikgeldunterstützung..... | 26 |
| Betätigung des Zeiterfassungsgeräts vor Beginn und nach Beendigung des (Warn-)Streiks..... | 28 |
| Definitionen von Kernbegriffen..... | 30 |
| Annahmeverzug..... | 30 |
| Arbeitskampf..... | 30 |
| Ausperrung..... | 30 |
| Bummelstreik..... | 31 |
| Demonstration..... | 31 |
| Flashmob..... | 31 |
| Friedenspflicht..... | 31 |
| Gewerkschaften im öffentlichen Dienst..... | 32 |
| Hausrecht..... | 32 |
| Koalitionsfreiheit..... | 33 |

| | |
|---|----|
| Mahnwache | 33 |
| Maßregelungsklausel | 33 |
| Notdienstarbeiten | 33 |
| Notdienstvereinbarung | 34 |
| Öffentlicher Dienst | 34 |
| Pflichten der Arbeitnehmer | 35 |
| Protestdemonstration / -kundgebung | 35 |
| Schlichtung | 35 |
| Schutzschrift | 36 |
| Solidarische Streikteilnahme | 36 |
| Solidaritätsstreik | 36 |
| Streik | 37 |
| Streikaufruf | 38 |
| Streikfreigabe | 38 |
| Streikgeld / Streikgeldunterstützung | 39 |
| Tarifautonomie | 39 |
| Tarifeinheit | 40 |
| Tariffähigkeit / Tarifmächtigkeit | 41 |
| Tarifverhandlungen | 41 |
| Tarifvertrag | 41 |
| „Ultima-Ratio-Prinzip“ | 42 |
| Unterstützungsstreik | 42 |
| Urabstimmung | 42 |
| Verhältnismäßigkeitsprinzip | 43 |
| Warnstreik | 43 |
| Warnstreikaufruf | 43 |
| Warnstreikfreigabe | 43 |
| Zugangsbehinderung | 43 |
| Oft gestellte Fragen | 44 |
| I. Allgemeines / Grundsätzliches | 44 |
| 1. Was ist der Unterschied zwischen Streik und Warnstreik? | 44 |
| 2. Was geschieht mit meinem Arbeitsverhältnis während eines Streiks? Kann ich wegen Streikteilnahme gekündigt werden? | 44 |
| 3. Wie verhalte ich mich ab Beginn des Streiks? | 45 |

| | | |
|------|--|----|
| 4. | Wie habe ich mich nach Beendigung des Streiks zu verhalten? | 45 |
| II. | Finanzielles | 45 |
| 1. | Erhalte ich mein Entgelt weiter? | 45 |
| 2. | Wie wird die Entgeltkürzung wegen Streikteilnahme berechnet? | 46 |
| 3. | Habe ich einen Anspruch auf Erstellung einer Gehaltsabrechnung, die die Abzüge wegen Streikteilnahme beinhaltet? | 47 |
| 4. | Habe ich Anspruch auf Entgelt, wenn der Arbeitskampf z. B. am Wochenende ausgesetzt wird? | 48 |
| 5. | Ergeben sich Auswirkungen auf die Jahressonderzahlung (Weihnachtsgeld) oder die vermögenswirksamen Leistungen? | 48 |
| 6. | Sind Streikgelder steuerpflichtig? | 49 |
| III. | Arbeitszeit | 49 |
| 1. | Muss ich mich vor und nach einem (Warn-)Streik aus- oder einstempeln? | 49 |
| 2. | Wie wird die Arbeitszeit bei Streikteilnahme berechnet? | 50 |
| 3. | Können in einer Woche, in der teilweise gestreikt wird, Überstunden entstehen? | 50 |
| 4. | Habe ich einen Anspruch darauf, die durch eine Arbeitskampfmaßnahme ausgefallene Arbeitszeit nachzuarbeiten? | 50 |
| 5. | Hat mein Arbeitgeber einen Anspruch darauf, dass ich die durch eine Arbeitskampfmaßnahme ausgefallene Arbeitszeit nacharbeite? | 50 |
| IV. | Urlaub / Krankheit | 51 |
| 1. | Kann ich während einer Arbeitskampfmaßnahme Urlaub nehmen? | 51 |
| 2. | Kann ich während einer Arbeitskampfmaßnahme Arbeitsbefreiung erhalten? | 51 |
| 3. | Verringert sich mein Urlaubsanspruch durch die Teilnahme an einem Arbeitskampf? | 51 |
| 4. | Was passiert, wenn ich während des Streiks krank werde? Was geschieht mit den Krankenbezügen während einer Arbeitskampfmaßnahme? | 52 |
| 5. | Habe ich während eines Arbeitskampfs Anspruch auf Beihilfen? | 52 |
| V. | Sozialversicherung / Krankenversicherung | 53 |
| 1. | Wie sind die Auswirkungen eines Arbeitskampfs auf die Beitragspflicht zur Sozialversicherung? | 53 |

| | | |
|-------|--|----|
| 2. | Bin ich während eines Arbeitskamps weiter krankenversichert? | 53 |
| 3. | Was geschieht mit der Rentenversicherung während eines Arbeitskamps?..... | 54 |
| 4. | Was geschieht mit der Zusatzversorgung / Betriebsrente? | 54 |
| 5. | Was geschieht mit den Zahlungen zur Arbeitslosenversicherung während eines Arbeitskamps? | 55 |
| 6. | Habe ich während eines Streiks Anspruch auf Leistungen von der Bundesagentur für Arbeit? | 55 |
| 7. | Was geschieht mit Ansprüchen aus der Unfallversicherung während eines Arbeitskamps? | 55 |
| VI. | Notdienste | 56 |
| 1. | Müssen Notdienste eingerichtet werden? Wer bestimmt die Beschäftigten, die zu Notdienstarbeiten herangezogen werden? | 56 |
| 2. | Was sind Notdienstarbeiten? | 56 |
| 3. | Zu welchem Zeitpunkt sollten Notdienstarbeiten organisiert werden und welchen Umfang sollten sie haben?..... | 57 |
| 4. | Wer hat die Notdienstarbeiten zu erledigen? | 57 |
| VII. | Besondere Beschäftigtengruppen..... | 58 |
| 1. | Dürfen auch gewerkschaftlich nicht organisierte Beschäftigte streiken? ... | 58 |
| 2. | Dürfen auch Auszubildende, Schüler, Praktikanten streiken?..... | 58 |
| 3. | Wie sollten sich Mitglieder des Personal- / Betriebsrats verhalten? | 59 |
| 4. | Was sind die Aufgaben der Streikleitung / der Streikposten?..... | 59 |
| VIII. | Beamte | 59 |
| 1. | Dürfen sich Beamte an Arbeitskampfmaßnahmen beteiligen?..... | 59 |
| 2. | Dürfen Beamte auf Arbeitsplätzen von Mitarbeitern eingesetzt werden, die streiken? | 60 |
| IX. | Reaktionsmöglichkeiten des Arbeitgebers | 60 |
| 1. | Was ist eine Aussperrung? | 60 |
| 2. | Was ist eine Betriebsstilllegung?..... | 63 |
| 3. | Sind Streikbruchprämien rechtmäßig? | 64 |
| X. | Sonstiges | 64 |
| 1. | Welche Auswirkungen hat die Streikteilnahme auf die Altersteilzeit? | 64 |
| 2. | Darf ich während eines Streiks / einer Demonstration Arbeits- oder Dienstkleidung tragen?..... | 65 |

| | |
|---|----|
| Anlagen | 67 |
| Anlage 1: Streikausweis | 68 |
| Anlage 2: Ausweis für den Streikleiter | 69 |
| Anlage 3: Ausweis für Streikposten / Streikhelfer | 70 |
| Anlage 4: Streikerfassungsliste..... | 71 |
| Anlage 5: Abrechnungsliste (Barauszahlung)..... | 72 |
| Anlage 6: Ausweis für Notdienstarbeiten | 73 |
| Anlage 7: Notdienstvereinbarung (Muster) | 74 |
| Anlage 8: Musteranmeldung für eine Demonstration / Kundgebung / Mahnwache | 77 |
| Anlage 9: Musterantrag auf Erteilung einer Sondernutzungsgenehmigung, z. B. für das Aufstellen von Informationsständen..... | 79 |
| Anlage 10: Musterbrief „Streik- bzw. Warnstreikaufruf an die Mitglieder“ | 80 |
| Anlage 11: Musterbrief zur (Warn-)Streikaufnahme an den Dienststellen- / Betriebsleiter..... | 81 |
| Anlage 12: Musterpresseerklärung „Vor Streikbeginn“ | 82 |
| Anlage 13: Musterbrief „Solidarisierung mit anderer Gewerkschaft“ | 83 |
| Anlage 14: Musterbrief zur Streikbeendigung an die Gewerkschaftsmitglieder | 84 |
| Anlage 15: Musterbrief zur Streikbeendigung an den Dienststellen- / Betriebsleiter..... | 85 |
| Anlage 16: Musterpresseerklärung „Nach Streikende“ | 86 |
| Anlage 17: Musteranzeige Arbeitsbereitschaft nach Streikende | 87 |
| Arbeitskampfordnung des dbb beamtenbund und tarifunion | 88 |
| Die 41 Mitgliedsgewerkschaften des dbb | 91 |
| Die 16 Landesbünde des dbb..... | 95 |
| Der dbb hilft! | 97 |

Grundsätzliches zum Thema Streik

Arbeitskampf im Allgemeinen und Streik im Besonderen sind Mittel und Teil der tarifpolitischen Auseinandersetzung. Die Arbeitskampfmappe des dbb dient dazu, den „handwerklichen“ Aspekt von Arbeitskampfmaßnahmen für die Praxis darzustellen. Vorbereitung und Durchführung von Streik-Aktionen stehen im Mittelpunkt dieser Infomappe. „Hohe Politik“ wird hier kaum zu finden sein. Da der Arbeitskampf seinem Wesen nach kurzfristig und als letztes Mittel nach dem Scheitern von Tarifverhandlungen eingesetzt wird, ist die jeweils aktuelle tarifpolitische Lage maßgebend für die Ausrufung des Arbeitskampfs. Doch macht es Sinn, einige grundsätzliche Aspekte zum Thema an den Anfang zu stellen. So speziell die jeweilige Situation auch sein mag, die gesamtgesellschaftliche Entwicklung in Deutschland und die Haltung der Öffentlichkeit prägen unsere Möglichkeiten, einen Arbeitskampf erfolgreich zu gestalten.

Streik in der Bundesrepublik Deutschland

Streik als wichtiges Mittel des Arbeitskampfs meint zunächst die kollektive Arbeitsniederlegung zur Erreichung eines bestimmten tarifpolitischen Ziels. Das klingt gut, sagt aber noch wenig aus. Denn Arbeitskampf und Streik haben in Deutschland eine andere Bedeutung als bei manchen unserer Nachbarn. Unterschiede gibt es jedoch nicht allein zwischen den Ländern, sondern auch innerhalb eines Landes. Denn während der letzten 60 Jahre haben sich Bewertung und Anwendbarkeit von Streiks als Mittel des Arbeitskampfs deutlich geändert. Diesen Wandel haben auch die Gewerkschaften selbst vollzogen. Im Vergleich zur Arbeitskampfpraxis benachbarter Staaten ist festzustellen, dass die Gewerkschaften in Deutschland weniger konfliktorientiert sind und sich der Mittel des Arbeitskampfs seltener bedienen als die Gewerkschaften beispielsweise in Frankreich, Griechenland oder Italien. Dies liegt bisher ganz einfach daran, dass sich der verhandlungsorientierte Ansatz für Deutschland, belegt durch zahlreiche Erfolge, bewährt hat.

In Deutschland wurde und wird der Arbeitskampf von der Gesellschaft unterschiedlich bewertet. Als Ausdruck einer weit verbreiteten Ansicht wird er häufig als lediglich notgedrungen zu akzeptierendes Mittel hingenommen. Dabei wird insbesondere der Streik vornehmlich als Störfaktor für eine gut gehende Wirtschaft gesehen. Da, wo eine pragmatischere Sicht der Dinge herrscht, wird der Arbeitskampf als Mittel anerkannt, mit dem ansonsten kooperative Gewerkschaften vor allem ihre Organisations- und Verhandlungsmacht festigen und demonstrieren. Eine wertfreie Einschätzung des Arbeitskampfs als gewöhnliches Instrument zur Durchsetzung kollektiver Arbeitnehmer- und Mitgliederinteressen ist weniger weit verbreitet als es wünschenswert wäre.

Tarifautonomie

Hier wird deutlich, dass ein Grundgedanke der Tarifautonomie – freies Aushandeln eines Ergebnisses durch die Tarifpartner ohne staatliche Einmischung – in der

Bevölkerung und auch bei Vertretern aus der Politik weniger verankert ist als für einen engagierten Gewerkschafter vorstellbar. Dabei erwähnt das Grundgesetz in Art. 9 das Grundrecht auf Vereinigungs- und Koalitionsfreiheit. Faktisch beinhaltet dies auch einen Bestandsschutz für Gewerkschaften und gewerkschaftliches Wirken, also auch für Arbeitskampfmaßnahmen. In der allgemeinen Wahrnehmung ist die Tarifpolitik der Tarifpartner in der Bundesrepublik weniger durch die Tarifautonomie als vielmehr vom Gedanken der Sozialpartnerschaft her bestimmt gewesen. Dabei sollen Ziele mit- und nicht gegeneinander erreicht werden.

Zwar hat es in Deutschland einige aufsehenerregende Arbeitskämpfe gegeben, doch ragen diese in der Rückschau wie Inseln aus einem Meer tariflicher Einigungen, die ohne Arbeitskampf erzielt worden sind. Was jedoch nicht heißt, dass es nicht trotzdem heftige Kontroversen gab. Lange Zeit datierte der letzte größere Arbeitskampf im öffentlichen Dienst auf das Jahr 1992. Im Rahmen der Tarifverhandlungen für ein modernes Tarifrecht im Länderbereich kam es im Jahr 2006 zu einem langwierigen Arbeitskampf, der länger als ein Vierteljahr andauerte und bislang dem Arbeitskampf fernstehende Bereiche des öffentlichen Dienstes zu Trägern der Auseinandersetzung machte. Die Erkenntnisse aus diesem Arbeitskampf und auch aus nachfolgenden Tarifauseinandersetzungen und vielen Warnstreiks sind in diese Neuauflage der Arbeitskampfmappe selbstverständlich eingeflossen.

Gesellschaftlicher Wandel

Wer also heute über Arbeitskämpfe spricht und sie organisieren will, tut dies vor dem Hintergrund einer von wirtschaftlichem Erfolg und sozialpartnerschaftlicher Politik geprägten Gesellschaft. Wirtschaftliches Wachstum, Mitbestimmung und ein hohes Sozialleistungsniveau sind jedoch nicht mehr so selbstverständlich erreicht beziehungsweise akzeptiert, wie in den letzten 60 Jahren. Dieser Umbruch muss nicht zu einem Abbruch des sozialpartnerschaftlichen Weges führen. Jedoch müssen die Gewerkschaften ihre Strategien neu überdenken und den Wert von Arbeitskampfmaßnahmen neu diskutieren.

Hier wird von entscheidender Bedeutung sein, dass es gelingt, die eigenen Mitglieder davon zu überzeugen, dass nicht allein die wohlklingende 6-Prozent-Entgeltforderung den Streik lohnt, sondern auch schon der Erhalt bereits erworbener Arbeitnehmerrechte von Bedeutung ist. Überzeugende Mitgliederzahlen sind für die Gewerkschaften eine wichtige Basis. Doch sie reichen nicht aus. Aber so, wie für die Mehrheit der Bundesbürger der Gang zur Wahlurne der einzige Ausdruck der Teilnahme am politischen Prozess ist, erschöpft sich für die große Mehrheit der Gewerkschaftsangehörigen das Engagement in der bloßen Mitgliedschaft. Das ist natürlich nicht zu kritisieren. Es ist Aufgabe der Mandatsträger, die Mitglieder zumindest punktuell zu weitergehendem Engagement zu bewegen.

Besonderheiten des öffentlichen Dienstes

Lässt sich in der Bundesrepublik schon eine gewisse Reserviertheit gegenüber Arbeitskämpfen im Allgemeinen feststellen, erhöht sich diese Skepsis noch im Zusammenhang mit Arbeitskämpfen im öffentlichen Dienst. So wurde sogar die Ansicht vertreten, schon Tarifverhandlungen für den öffentlichen Dienst seien

eigentlich nicht rechtens. Schließlich könnten sich im Bereich des öffentlichen Dienstes die zwei Tarifpartner auf Kosten eines Dritten, des Steuerzahlers, einigen. Dieser Fehleinschätzung gilt es offensiv entgegenzutreten. Schließlich ist es so, dass ein Wirtschaftsunternehmen Gewinne erwirtschaften kann, die an die Mitarbeiter weitergegeben werden können. Dies geschieht im öffentlichen Dienst nicht. Hat die öffentliche Hand einmal Geld zu viel, gibt sie es entweder dem Steuerzahler zurück oder aber investiert in öffentliche Projekte. Dies macht den Verteilungskampf um eine gerechte und angemessene Teilhabe der öffentlich Beschäftigten schwieriger als in der Privatwirtschaft. Hinzu kommt, dass die Öffentlichkeit sich zwar grundsätzlich für Tarifabschlüsse interessieren mag, doch nur beim öffentlichen Dienst fühlt man sich als Bürger und Steuerzahler persönlich betroffen, so dass die öffentliche Meinung bei Tarifverhandlungen für den öffentlichen Dienst von weit größerer Bedeutung ist als in der Privatwirtschaft.

Kommt es dann sogar zum Arbeitskampf, wird die Einstellung der Öffentlichkeit noch kritischer. Zumal der Irrtum, im öffentlichen Dienst dürfe doch eigentlich gar nicht gestreikt werden, weit verbreitet ist. Bei einem Streik in der Metallbranche lässt sich der Zeitung entnehmen, dass dies eventuell Folgen für die Volkswirtschaft haben mag. Bei einem der Müllabfuhr, des Krankenhauspersonals oder der öffentlichen Verwaltung ist jedermann jedoch unmittelbar und direkt in seinem Alltag betroffen. Das mag einem möglichen Arbeitskampf zusätzliches Druckpotenzial verleihen. Es setzt seinen Erfolgsaussichten aber auch Grenzen, wenn es nicht gelingt, die Bevölkerung von der Berechtigung der durch einen Arbeitskampf zu erreichenden Ziele zu überzeugen.

Arbeitskampf und öffentliche Medien

Es gilt also: Ein Arbeitskampf im öffentlichen Dienst ist nur erfolgreich zu gestalten, wenn es gelingt, die Öffentlichkeit davon zu überzeugen, dass die Ziele der Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes nicht im Widerspruch zu den Interessen der Bevölkerung stehen. So muss klar werden, dass die Krankenpflegerin, die für bessere Arbeitszeiten kämpft, nicht etwa faul ist, sondern die ihr anvertrauten Patienten einfach nicht mehr angemessen betreuen kann, wenn zwischen zwei Schichten eventuell nur fünf Stunden Ruhephase gelegen haben sollten. Das wird auch der Bürger als möglicher Patient nicht wollen. Von daher entscheiden über den Erfolg einer Arbeitskampfmaßnahme zwei Faktoren: Gelingt es, das eigene Anliegen in die öffentlichen Medien zu bringen und gelingt es dann, die Öffentlichkeit von der Plausibilität dieses Anliegens zu überzeugen?

Arbeitskampf und Öffentlichkeitsarbeit

Ausgangslage

Ein Arbeitskampf im öffentlichen Dienst findet nicht hinter Werkstoren statt. Arbeitskampf im öffentlichen Dienst kann unmittelbare Auswirkungen auf jeden einzelnen Bürger haben. Wie gut die bereitgestellte Infrastruktur funktioniert, merkt man spätestens dann, wenn sie einmal nicht zur Verfügung steht. Wenn also der Müll nicht abgeholt wird, der ÖPNV nicht rollt oder die medizinische Versorgung auf ein Mindestmaß reduziert wird. Als Steuerzahler fühlt sich möglicherweise aber auch derjenige angesprochen, der nicht von einer Arbeitskampfmaßnahme unmittelbar betroffen ist. In der öffentlichen Diskussion ist der Weg von der Debatte der jeweiligen Einkommensforderung oder Arbeitskampfmaßnahme hin zu einer Grundsatzdebatte über den öffentlichen Dienst nicht weit. Es kommt also darauf an, Verbündete unter den Vertretern der Meinungsmacher zu finden. Es reicht nicht allein, den Arbeitgebern die eigene Stärke zu zeigen.

Verständnis schaffen, Vorurteile ausräumen

Viele Klischees schlagen dem öffentlichen Dienst entgegen: „Sicherer Arbeitsplatz“, „überbezahlt“, „kein Leistungsdruck“, „alles Beamte“ und und und. Vor diesem Hintergrund treffen Streikmaßnahmen eventuell auf wenig Verständnis in der Bevölkerung. Dies wiederum macht es den Arbeitgebern leicht, bei einer unnachgiebigen Haltung zu bleiben. Wichtig ist also, dass die Demonstration machtvoll und der Streik schmerzhaft ist. Zugleich jedoch müssen wir in der Bevölkerung um Verständnis für unsere Positionen werben. Dies muss auch vor Ort geschehen. Dort, wo gestreikt wird, muss nicht nur die Presse informiert sein. Dort sollten auch betroffene Bürger unterrichtet werden. So muss beispielsweise deutlich gemacht werden, dass überzogene Arbeitszeiten und sich ständig verkürzende Ruhephasen eines Busfahrers oder einer Krankenschwester auch nicht im Sinne der ÖPNV-Kunden und Krankenhauspatienten sein können. So gesehen dient der Streik dem Erhalt der guten öffentlichen Infrastruktur. Vorübergehende Beeinträchtigungen sind hier im Vergleich zu einem strukturellen Abbau des öffentlichen Dienstes in Kauf zu nehmen.

Die Gemeinsamkeit der Interessen von Bürgern und öffentlich Beschäftigten muss eine zentrale Botschaft sein. Hier macht es Sinn, von einer Arbeitskampfmaßnahme Betroffene durch ein entsprechendes Flugblatt („Bürger-Info“) auf die jeweiligen Hintergründe aufmerksam zu machen und an Ort und Stelle für Verständnis zu werben. Die Streikerfahrungen der letzten Jahre haben gezeigt, dass viel Verständnis bei der Bevölkerung dadurch gewonnen wurde, dass die Streikenden regelmäßig vom Streikzelt aus in die Innenstädte gezogen sind, um dort durch Flugblätter und Gespräche für Verständnis und Verstehen zu sorgen. Es macht einen Unterschied, ob der Bürger „von denen da oben“ spricht oder mit einer Krankenschwester, einem Straßenwärter oder Lehrerin vor Ort ins Gespräch kommt.

10 Grundsätze der Medienarbeit

Die geschilderte „Bürgerarbeit“ kann natürlich eine kontinuierliche Medienarbeit nicht ersetzen. Medienarbeit meint dabei auch die Veröffentlichungen auf eigenen Internetseiten oder sozialen Medien.

Für die Arbeit mit den verschiedenen Medien lassen sich folgende Grundsätze formulieren:

1. Kontakte regelmäßig pflegen

Arbeitskampf ist nicht jeden Tag und über den Berufsalltag im öffentlichen Dienst lässt sich nicht immer Spannendes berichten. Trotzdem müssen die Kontakte zu den Vertretern der Medien regelmäßig gepflegt werden. Ein Journalist holt sich seine Informationen dort, wo er gut bedient wird und wo ein Vertrauensverhältnis besteht. Dies lässt sich nicht über Nacht aufbauen, wenn kurzfristig ein Streik anberaumt worden ist. Nur wenn die Kontakte bereits bestehen, lassen sie sich im Ernstfall nutzen. Ferner gilt, dass sich regionale Medienkontakte (Lokalradio, Lokalfernsehen, Regionalzeitung) am besten regional pflegen lassen. Überregionale Pressearbeit wird von der dbb Bundesgeschäftsstelle aus organisiert.

2. Ansprechpartner bestimmen

Der Kontakt zu den lokalen Medien sollte von Kontinuität geprägt sein. Neben der regelmäßigen Pflege meint dies auch, dass der gewerkschaftliche Ansprechpartner nicht ständig wechselt und beliebig ausgetauscht wird. Ansonsten lässt sich kein Vertrauen in die Organisation und die von ihr formulierten Ziele aufbauen und der Medienvertreter wendet sich lieber an den gewerkschaftlichen Mitbewerber.

3. Kooperativ sein

Selbstverständlich lassen sich die gewerkschaftlichen Forderungen und Aussagen nicht nach Belieben so formulieren, wie es eventuell aus Sicht der Presse schön wäre. Kooperativ sein kann man trotzdem auf vielfältige Weise: Hintergrundinfos bereithalten, Infrastruktur zur Verfügung stellen und den Medienvertreter grundsätzlich nicht als Eindringling, sondern als Multiplikator der eigenen Anliegen annehmen.

4. Form und Inhalt

Die Argumente sind gut und die Mitglieder zeigen sich entschlossen, was kann da noch falsch laufen? Da jedoch die Zeitungen und Rundfunkstationen ihre Meldungen aus hunderten potentieller Nachrichten aussuchen, entscheidet auch die Form. Im eigenen Interesse muss also dafür gesorgt werden, dass beispielsweise das gewerkschaftliche Logo gut sichtbar, der Ansprechpartner genannt (inklusive Telefonnummer für Rückfragen) und die Kernaussagen nicht hinter Bergen von Allgemeinaussagen versteckt sind. Es muss auch gut erkennbar sein, dass es sich um eine Pressemitteilung handelt.

Während eines Arbeitskampfes werden der dbb und seine Mitgliedsgewerkschaften nicht die einzigen sein, die sich an die Medien wenden. Der gewerkschaftliche Mitbewerber und die Arbeitgeber werden Gleiches tun. Wessen Info sich dann durchsetzt, hängt auch von der jeweiligen Präsentation ab.

Eine Pressemitteilung darf nie länger als eine Din-A4-Seite sein. Die maximale Länge sollte 25 Zeilen nicht überschreiten (Schriftgröße 12). Bereits in den ersten zwei Sätzen sollten die „Sechs W-Fragen“ (Wer? Was? Wann? Wo? Wie? Warum?) beantwortet werden. Zitate („O-Töne“) sind in Pressemitteilungen immer gern gesehen. Die Überschrift muss neugierig machen und „in den Text hineinziehen“.

5. Einheitlicher dbb-Auftritt

Zur formalen und korrekten Außendarstellung gehört auch, dass der dbb und seine Mitgliedsgewerkschaften einheitlich auftreten. Veraltete Logos, alte Schreibweisen (zum Beispiel Deutscher Beamtenbund statt dbb) oder Adressen und Telefonnummern, die nicht mehr stimmen, sind hier doppelt schädlich.

6. Informationsgehalt

Eine Pressemitteilung braucht eine Kernaussage, die für die Allgemeinheit von Interesse und verständlich ist. Es geht nicht um Details für Experten, sondern um Infos für die Bürgerinnen und Bürger. Selbstverständlich geht es auch nicht um wüste Beschimpfungen des Gegners, sondern darum, die eigenen Forderungen als gut begründet zu präsentieren. Wenn eine Pressemitteilung nicht den Weg vom eigenen PC in die Lokalseiten der Zeitung schafft, liegt dies nicht zwingend an übel gesonnenen Redakteuren, sondern eventuell auch daran, dass die eigene Pressemitteilung keine relevante oder eine unverständliche Aussage hatte. Insbesondere Abkürzungen sollten vermieden oder wenigstens erläutert werden. Bereits aus dem ersten Satz einer Pressemitteilung sollte ein Journalist erkennen können, worum es geht, wann und wo etwas stattfindet, wer etwas veranstaltet, wie und warum.

Pressemitteilungen werden in den Redaktionen im Regelfall „von hinten“ gekürzt. Das bedeutet, dass am Ende der Pressemeldung die Informationen stehen, deren Wegfall die Pressemeldung insgesamt nicht unverständlich macht. Das Wichtige muss deshalb immer an den Beginn. Hintergrundinformationen und Historie gehören immer an den Schluss.

7. Selbstbeschränkung

So gut die eigenen Argumente sind, so viel Information weitergegeben werden könnte, nur ein Bruchteil davon darf in eine Pressemitteilung. Ein mehrseitiges Essay nützt nichts, wenn er im Papierkorb der Redaktion landet. Von daher gilt es, sich auf Kernaussagen zu beschränken. Als Faustregel gilt, dass eine Pressemitteilung niemals länger als eine Din-A4-Seite (25 Zeilen) lang werden darf (Schriftgröße 12) – je kürzer, desto besser! Ein illustrierendes Beispiel kann hilfreich sein, eine belehrende Ausführung langweilt nur. Wörtliche Rede im Sinne eines Zitats lockert den Text auf und wird von den Journalisten gerne als „O-Ton“ übernommen. Mehr als zwei Kommas pro Satz sind absolut zu vermeiden.

8. Zeitfaktor

Die verschiedenen Medien verwerten die Nachrichten zu unterschiedlichen Zeiten. Klar ist aber grundsätzlich, dass Meldungen schnell ihre Haltbarkeit verlieren. So ist neben Form und Inhalt auch der Zeitfaktor, sprich der jeweilige Redaktionsschluss, zu beachten. Dieser lässt sich erfragen und ist dann für die Ausarbeitungen von Pressemitteilungen maßgeblich.

Meistens kann das „Gerüst“ der Pressemitteilung vorbereitet und muss dann nur auf den letzten Stand gebracht werden. Nach Möglichkeit sollten medienwirksame Aktionen zeitlich so gelegt werden, dass sie für die Presse noch in die Ausgabe des nächsten Tages zu bringen sind. Das geht in der Regel nur, wenn solche Aktionen bis etwa 14 Uhr beendet sind und die Pressemitteilung dazu dann auch vorliegt. Pressemitteilungen, die am Abend oder nachts verschickt werden, werden oftmals ignoriert: Deshalb Meldungen möglichst am Vormittag herausgeben. Aktionen können auch ein paar Tage vorher per Pressemitteilung angekündigt („Termindienst“) und dann kurz vorher mit etwas mehr Inhalt versehen werden.

9. Um Verständnis werben

Die eigenen Positionen müssen eindeutig dargestellt werden. Hier muss in der Forderung nicht schon der mögliche Kompromiss mitschwingen. Trotzdem gilt auch hier, dass unsere Positionen umso besser durchdringen, wenn der Redakteur und der spätere Leser Verständnis für die gewerkschaftlichen Positionen entwickeln können.

10. Presseauswertung

Wenn alles gut gelaufen ist und die Medien über die Aktionen des dbb und seiner Mitgliedsgewerkschaften berichtet haben, macht es Sinn, dies anschließend auch zu dokumentieren. Das erhöht zunächst das Selbstvertrauen der Mitglieder, macht aber darüber hinaus auch deutlich, wo im Detail die Pressearbeit noch verbessert werden kann. Welche Medien haben auf welche Meldungen reagiert oder auch nicht, muss mit Blick auf die nächste Aktion analysiert werden.

Ziele

Erstes und wichtigstes Ziel der Medienarbeit ist die Unterstützung der Arbeitskampfmaßnahmen zur Durchsetzung der eigenen Ziele. Darüber hinaus dient eine gute Pressearbeit während des Arbeitskampfs aber auch dazu, die eigenen Positionen gegenüber den Medienvertretern in einer Weise kompetent und attraktiv darzustellen, dass diese Kompetenz von den Medien auch nach Beendigung des Arbeitskampfs nachgefragt wird. Schließlich motiviert es die streikenden Kolleginnen und Kollegen, wenn sie von der Relevanz ihres Tuns zusätzlich aus den Medien erfahren und sich so praktisch wiedererkennen.

Erstrebenswert muss sein, dass aus einer wachsenden Zahl einzelner Presseverlautbarungen eine möglichst kontinuierliche Berichterstattung über Politik und Ziele der dbb-Familie wird.

Checkliste vor einem (Warn-)Streikaufruf

1. Ist eine örtliche Streikleitung (möglichst ein Team) gebildet?
2. Name, Telefonnummer und E-Mail-Adresse des örtlichen Streikleiters / der örtlichen Streikleiter (möglichst auch Privatnummer und Mobiltelefonnummer, da diese/-r ständig erreichbar sein muss / müssen) bitte an die Streikleitung der Mitgliedsgewerkschaft und des dbb, Geschäftsbereich Tarif weiterleiten.
3. Ist gegebenenfalls Kontakt zur Streikleitung einer anderen mitstreikenden (dbb- oder DGB-) Gewerkschaft aufgenommen worden?
4. Welche Bereiche / Abteilungen / Betriebe / Dienststellen sollen / können bestreikt werden? Kann die Streikintensität im Verlauf des Streiks noch gesteigert werden?
5. Wie viele Beschäftigte (ohne Beamte) sind vom Streik insgesamt betroffen (ca.)? Sind auch Auszubildende / Schüler beteiligt?
6. Wie viele Mitglieder der Mitgliedsgewerkschaft des dbb sind betroffen (ca.)? Werden diese auch streiken?
7. Sind Streikerfassungslisten vorbereitet? Wer führt diese?
8. Sind die Listen für die Streikgeldabrechnung vorbereitet? Wer führt diese?
9. Sind Aufnahmeanträge für Beschäftigte, die während des Streiks der Gewerkschaft beitreten wollen, vorbereitet? Wer gibt diese aus und sammelt sie wieder ein?
10. Ist genügend Streikmaterial (Westen, Fahnen, Plakate, Transparente, Flugblätter, Streikflyer etc.) vorhanden? Wo wird dieses ausgegeben und wer gibt es aus?
11. Wer hängt Plakate, Transparente, etc. auf? Wann sollen diese aufgehängt werden (möglichst frühzeitig / „Die Masse macht’s“)? Sind (Warn-)Streikposter beim dbb bestellt worden?
12. Wann soll der Streik beginnen (Datum / Uhrzeit)? Sind entsprechende Informationen für die Mitglieder vorbereitet?
13. Wann soll der Arbeitgeber unterrichtet werden (bei Warnstreiks reichen in der Regel ein paar Stunden Vorlauf)?
14. Müssen Bürger- / Kunden- / Elterninformationen verteilt bzw. aufgehängt werden? Sind diese vorbereitet?

15. Wie lange soll der Streik (voraussichtlich) dauern (Datum / Uhrzeit)?
16. Wo soll das Streiklokal (z. B. Zelt, Wohnmobil, separater Raum / jedenfalls „nahe am Geschehen“) eingerichtet werden (evtl. Telefonnummer)?
17. Muss ein Zelt für die Streikenden bestellt und aufgebaut werden? Wo soll es stehen (Sondernutzung)? Muss das Zelt eventuell beheizt werden?
18. Muss für Verpflegung der Streikenden gesorgt werden (auf eventuelle religiöse oder weltanschauliche Besonderheiten achten)?
19. Sind Toiletten für die Streikenden vorhanden oder müssen mobile Toiletten bereitgestellt werden (Sondernutzung)?
20. Sind Mitglieder als Streikposten eingeteilt?
21. Muss eine Mitteilung an die örtlichen Medien verfasst werden? Wer ist dauerhafter Ansprechpartner für die örtlichen Medien (Mobiltelefonnummer / Name und Kontaktdaten müssen in die Pressemeldung aufgenommen werden)?
22. Sind Notdienste erforderlich und – wenn ja – mit der Arbeitgeberseite vereinbart? Wer muss diese verrichten?

Checkliste für örtliche (Warn-)Streikleitungen

Streikbeginn

Über den Beginn des Streiks (Datum und Uhrzeit) unterrichtet Sie Ihre Gewerkschaft bzw. der dbb. Welche Dienststellen / Betriebe / Abteilungen / Bereiche / ... bestreikt werden, wird in Absprache mit der örtlichen Streikleitung, Ihrer Gewerkschaft und der zentralen Streikleitung des dbb festgelegt. Es empfiehlt sich, möglichst frühzeitig zu versuchen, mit anderen mitstreikenden (dbb- und DGB-)Gewerkschaften in Kontakt zu treten, um eventuell eine gemeinsame Strategie festzulegen. Oftmals empfiehlt es sich, den Streikbeginn auf den Beginn einer Schicht zu legen. Auch eventuell notwendige Notdienstvereinbarungen sollten frühzeitig ausgehandelt und vereinbart werden. Als Streikleitung handeln Sie im Rahmen Ihrer gewerkschaftlichen Rechte.

Durchführung des Streiks

1. Unterrichten Sie umgehend sämtliche Gewerkschaftsmitglieder (siehe Musterschreiben, [Anlage 10](#)) in der Dienststelle / dem Betrieb offiziell über den Beginn des Streiks und fordern Sie diese auf, die Arbeit zum angegebenen Zeitpunkt niederzulegen, ihren Arbeitsplatz zu verlassen. Teilen Sie einen Sammelpunkt mit (Streikaufruf). Mündlich und in Gesprächen können sie selbstverständlich schon vorher über die geplanten Streikmaßnahmen unterrichten. Ruft die Gewerkschaft zum Streik auf, sind grundsätzlich alle Mitglieder der betroffenen Bereiche nach den Satzungen der Gewerkschaften verpflichtet, sich am Streik zu beteiligen!
2. Teilen Sie bei einem Warnstreik sämtlichen betroffenen Gewerkschaftsmitgliedern im Aufruf auch direkt das Ende des Warnstreiks mit.
3. Nutzen Sie möglichst für den Informationsversand eine private E-Mail-Adresse und nicht die dienstliche / betriebliche. Dies gilt erst recht für die E-Mail-Accounts des Betriebs- / Personalrats.
4. Unterrichten Sie den Dienststellenleiter / Betriebsleiter (siehe Musterschreiben, [Anlage 11](#)) über den Beginn und den Umfang des Streiks (bei Warnstreiks muss nur eine kurze Frist – u. U. wenige Stunden – eingehalten werden) und vereinbaren Sie, ob und in welchem Umfang Notdienste (siehe Musternotdienstvereinbarung, [Anlage 7](#)) einzurichten sind. Geben Sie ihm den Ansprechpartner vor Ort an (im Regelfall der örtliche Streikleiter).
5. Das einzelne Mitglied muss seinen Arbeitgeber / Vorgesetzten nicht davon unterrichten, dass es streiken wird. Der Arbeitgeber hat selbst Vorkehrungen zu treffen, um die Streikenden zu erfassen (siehe auch Informationen zur Zeiterfassung vor und nach einem Arbeitskampf).

6. Hängen Sie Plakate, Transparente usw. an der bestreikten Dienststelle / am bestreikten Betrieb auf, die von außen gut sichtbar sind („Die Masse macht's!“).
7. Hängen Sie – wenn notwendig – Bürger- / Kunden- / Elterninformationen an die Eingänge der bestreikten Dienststelle / des bestreikten Betriebs.
8. Verfassen Sie eine Pressemitteilung, bringen Sie den vorbereiteten Text auf den aktuellen Stand (siehe Muster, [Anlage 12](#)) oder nutzen Sie die Pressemitteilung der dbb Bundesgeschäftsstelle. Es sollten in jedem Fall Ort und Zeitpunkt des Streikbeginns aufgenommen werden – selbstverständlich auch die Streikziele. Verwenden Sie in jedem Fall die Materialien und Argumentationsmuster, die Ihnen der dbb oder Ihre Fachgewerkschaft zur Verfügung stelle. Es sollte ein dauerhafter Ansprechpartner vor Ort für die Medien benannt werden (inklusive Mobilfunknummer). Dessen Name und Kontaktdaten erscheinen auch auf der Pressemeldung. Versenden Sie die Pressemitteilung vorrangig an lokale Zeitungen und / oder lokale Radio- bzw. Fernsehstationen – d. h. die entsprechenden Kontaktdaten müssen zur Hand sein.
9. Versammeln Sie sämtliche Streikteilnehmer an einem zentralen Ort (im Idealfall direkt vor der Dienststelle / dem Betrieb). Der Arbeitgeber darf verlangen, dass alle Streikenden das Grundstück (Betriebsgelände) verlassen. Eventuell muss deshalb eine Demonstration / Kundgebung angemeldet werden, um auf dem öffentlichen Straßenland vor der Dienststelle / dem Betrieb streiken zu dürfen (siehe Muster, [Anlage 8](#)). Bereiten Sie z.B. Streikzelte oder einen zentralen Sammelpunkt (Streiklokal) vor und denken Sie auch an eine eventuell notwendige Verpflegung der Streikenden und / oder Toiletten. Bei länger dauernden Streiks sollte täglich ein Programmpunkt eingeführt werden, an dem alle / viele Streikende teilnehmen können (Info über die aktuelle Streiklage, Rundgang durch die Nachbarschaft, Erstellen von Plakaten / Transparenten ...).
10. Halten Sie alle Teilnehmer dazu an, Streikwesten zu tragen und sich mit sonstigem Streikmaterial auszustatten (z. B. T-Shirts, Fahnen, Banner, Flugblätter). Es soll in jeder Situation des Streiks erkennbar sein, dass gestreikt wird und wer streikt.
11. Legen Sie Streikerfassungslisten bereit, in die sich die Teilnehmer eintragen (siehe Muster, [Anlage 4](#)). Händigen Sie u. U. jedem Streikteilnehmer einen Streikausweis aus (siehe Muster, [Anlage 1](#)). Der Streikleiter erhält ebenfalls einen Ausweis (siehe Muster, [Anlage 2](#)).
12. Bestimmen Sie einzelne Streikteilnehmer als Streikposten und statten Sie diese u. U. mit entsprechenden Ausweisen aus (siehe Muster, [Anlage 3](#)).
13. Erfassen Sie täglich alle Streikteilnehmer in der Streikerfassungsliste (siehe Muster, [Anlage 4](#)). Dies ist Voraussetzung für die Gewährung von Streikgeld durch Ihre Gewerkschaft an die Streikenden und Streikgeldunterstützung des dbb an die jeweilige Mitgliedsgewerkschaft. Führen Sie – wenn nötig – Abrechnungslisten (siehe Muster, [Anlage 5](#)).

14. Bestimmen Sie bzw. einigen Sie sich mit dem Arbeitgeber über die Streikteilnehmer, die Notdienste zu verrichten haben und teilen Sie die Namen dem Dienststellenleiter / Betriebsleiter mit (siehe Muster, [Anlage 6](#)).
15. Postieren Sie Streikposten an jedem Eingang zur Dienststelle / Betriebsstelle und halten Sie die Streikposten an, Nichtmitglieder und Arbeitswillige über den Streik zu informieren (Gespräche, Flugblätter, Mitgliedsanträge).
16. Halten Sie immer ausreichend Aufnahmeanträge zur Gewerkschaft vor. Bestimmen Sie Mitglieder, die sich um die Neuaufnahme von Beschäftigten kümmern.
17. Weisen Sie alle Streikteilnehmer darauf hin, dass Arbeitswillige nicht mit Gewalt am Betreten der Dienststelle / des Betriebs gehindert werden dürfen. Einrichtungen der Dienststelle / des Betriebs dürfen nicht beschädigt oder zerstört werden.
18. Halten Sie Kontakt mit der zentralen Streikleitung Ihrer Gewerkschaft und des dbb und teilen Sie besondere Vorkommnisse umgehend mit.
19. Bei Dienststellen / Betrieben mit einer Fünf-Tage-Woche wird der Streik in der Regel am Freitag gegenüber dem Dienststellenleiter / Betriebsleiter für beendet erklärt (siehe Musterschreiben, [Anlage 15](#)) und am folgenden Montag wird diesem der erneute Streikbeginn wieder mitgeteilt (siehe Musterschreiben, [Anlage 11](#)). Dies ist wichtig, damit die Mitarbeiter so wenig wie nötig Einkommensverluste erleiden.
20. Teilen Sie Ihrer Fachgewerkschaft und dem dbb möglichst täglich die Zahl der Streikenden mit (E-Mail ist ausreichend).

Beendigung des Streiks

1. Verfassen Sie eine Pressemitteilung, bringen Sie den vorbereiteten Text auf den aktuellen Stand (siehe Muster, [Anlage 16](#)) oder nutzen Sie die Pressemitteilung der dbb Bundesgeschäftsstelle. Verwenden Sie in jedem Fall die Materialien und Argumentationsmuster, die Ihnen der dbb oder Ihre Fachgewerkschaft zur Verfügung stellen und auch eventuell deren Pressemitteilungen. Versenden Sie die Pressemitteilung vorrangig an lokale Zeitungen und / oder lokale Radio- bzw. Fernsehstationen.
2. Teilen Sie allen Gewerkschaftsmitgliedern die Beendigung des Streiks mit (siehe Musterschreiben, [Anlage 14](#)) und fordern sie diese auf, wieder an ihre Arbeitsplätze zu gehen. Bei einem Warnstreik ist das Ende des Warnstreiks bereits zusammen mit dem Aufruf mitgeteilt worden.
3. Teilen Sie dem Dienststellen- / Betriebsleiter die Beendigung des Streiks mit (siehe Musterschreiben, [Anlage 15](#)).
4. Liegt das Streikende z. B. mitten in einer Schicht, so ist die Arbeit auch dann wieder aufzunehmen und die Schicht „normal“ zu beenden. Nimmt der

Arbeitgeber die angebotene Arbeit des Beschäftigten nicht an, so ist ihm diese schriftlich anzubieten, um den Anspruch auf Arbeitsentgelt zu wahren (siehe Musterschreiben, [Anlage 17](#)).

5. Sorgen Sie dafür, dass sämtliche Streikplakate, Aushänge, Flugblätter usw. umgehend entfernt werden.
6. Sammeln Sie sämtliche Streikausweise ein.
7. Vergewissern Sie sich, dass alle Streikerfassungslisten ordnungsgemäß und vollständig ausgefüllt sind.
8. Bewahren Sie die Streikerfassungslisten sorgfältig auf, bis Ihre Gewerkschaft Sie auffordert, diese zu übermitteln.

Zusätzlich befinden sich im Anlagenteil noch Muster(-schreiben) zu folgenden Themen:

- [Anlage 8](#): Musteranmeldung für eine **Demonstration / Kundgebung / Mahnwache**, wenn sich z. B. auf dem **Bürgersteig vor der Dienststelle der Streiksammelpunkt** befindet
- [Anlage 9](#): Musterantrag auf Erteilung einer **Sondernutzungsgenehmigung** z. B. für die Aufstellung von **Informationsständen auf öffentlichem Straßenland**
- [Anlage 13](#): **Solidarisierungsaufruf** für eine Arbeitskampfmaßnahme einer anderen Gewerkschaft
- [Anlage 17](#): Musteranzeige der **Arbeitsbereitschaft nach Streikende**
- [Kurzinformatio „Rechte im Arbeitskampf“](#)

Checkliste Demonstration / Kundgebung / Mahnwache

Vor und während Arbeitskämpfen werden oft Demonstrationen (öffentliche Aufzüge) und / oder Kundgebungen durchgeführt, um die Öffentlichkeit auf die berechtigten Ziele der Beschäftigten aufmerksam zu machen. Auch Mahnwachen sind rechtlich gesehen Demonstrationen bzw. Kundgebungen. Demonstrationen, Kundgebungen und Mahnwachen sind nur anmelde- nicht genehmigungspflichtig.

Großdemonstrationen werden im Regelfall zentral vom dbb, Geschäftsbereich Tarif angemeldet und geplant.

1. Soll eine Demonstration, Mahnwache oder eine Kundgebung an einem festen Platz durchgeführt werden? Soll es einen Demonstrationzug geben? (Bitte immer auch mit der Fachgewerkschaft und dem dbb abklären.)
2. Wer ist der verantwortliche Leiter der Demonstration / Kundgebung / Mahnwache? (Dieser ist vor Ort auch Ansprechpartner gegenüber der Polizei / Ordnungsbehörde.)
3. Wann, wo und wie lange soll die Demonstration / die Kundgebung / die Mahnwache stattfinden?
4. Mit wie vielen Teilnehmern (ca.) ist zu rechnen?
5. Sollen Teilnehmer aus anderen Streikstandorten teilnehmen? Sind diese informiert?
6. Werden (Bus-) Parkplätze benötigt? Wo sind diese?
7. Ist die Demonstration / die Kundgebung / die Mahnwache bei der Polizei / der Ordnungsbehörde angemeldet (im Regelfall bis zu 48 Stunden vorher)? (vgl. dazu Musteranmeldung, [Anlage 8](#)).
8. Sind eventuell Bannmeilen um Parlamentsgebäude / Ministerien zu beachten? Muss eine Ausnahmegenehmigung beantragt werden? (Bitte hierfür genügend Zeit einplanen.)
9. Gibt es Auflagen von der Polizei / der Ordnungsbehörde bzgl. der Durchführung der Demonstration / Kundgebung / Mahnwache?
10. Sind die Medien informiert? Welche? (Bitte die Information an die Medien mit dem dbb absprechen.) Wer ist Ansprechpartner für die Medien (Kontaktdaten in die Pressemitteilung aufnehmen)?
11. Sind ausreichend Banner / Fahnen / Streikwesten / Trillerpfeifen etc. vorhanden oder müssen diese noch bei Ihrer Fachgewerkschaft bestellt werden? (Es sollte

vorab abgesprochen werden, wer Fahnen / Banner usw. während der Demonstration trägt.). Der dbb versendet im Regelfall keine Demomaterialien sondern gibt diese nur vor Ort aus.

12. Soll es eine zentrale Ausgabestelle für Banner / Fahnen etc. geben? Sollen die Materialien wieder (zentral) abgegeben werden?
13. Müssen Ordner eingesetzt werden? (Im Regelfall rechnet man einen Ordner pro 50 Teilnehmer.)
14. Soll es eine Auftakt- / Abschlusskundgebung geben?
15. Wer ist als Redner vorgesehen? Muss mit dem Redner / den Rednern der Inhalt der Rede abgestimmt werden? Wie lange darf / kann jeder Redner reden? Gibt es eine Rednerliste?
16. Muss eine Rednerbühne (evtl. Ladefläche eines Kleinlasters) vorbereitet werden? Gibt es einen Bühnenhintergrund oder sollen Banner als Hintergrund dienen? Ist ein Megafon / ein Mikrofon mit Verstärker vorhanden?
17. Gibt es genug Banner / Fahnen für die Rednerbühne?
18. Sollen außer dem Haupt-Redner / den Rednern noch Andere zu Wort kommen? Wer?
19. Sollen Flugblätter / Bürger-Infos verteilt werden? Wer verteilt sie? Wer vervielfältigt sie?
20. Muss für Verpflegung gesorgt werden? (Bitte hierbei auf religiöse bzw. weltanschauliche Besonderheiten achten.) Die Ausgabe von Verpflegung ist im Regelfall nicht von einer Demonstrationsanmeldung gedeckt. Dies muss bei der zuständigen Behörde erfragt werden.
21. Müssen mobile Toiletten gemietet werden?
22. Bei Demonstrationen / Kundgebungen / Mahnwachen mit anderen Gewerkschaften sollte auf „Blockbildung“ geachtet werden, d. h. die Mitglieder der Fachgewerkschaften des dbb sollten möglichst zusammen stehen / gehen („Die Masse macht's!“).

Anlage 8: Musteranmeldung für eine Demonstration

Möglichkeiten von Aktionen während eines (Warn-)Streiks

Spätestens wenn der Streik mehr als ein paar Tage andauert und es keine Demonstration / Kundgebung gibt, sollte die örtliche Streikleitung dazu beitragen, dass bei den Streikenden keine Langeweile aufkommt. Es muss vermieden werden, dass die Streikenden dem Streikort fernbleiben oder sich eine kaum zu kontrollierende Eigendynamik entwickelt. Aus diesem Grund sollten / können verschiedene Aktionen mit den Streikenden durchgeführt werden.

Beispiele für Aktionen aus vorangegangenen Streiks:

- täglicher Bericht des Streikleiters an die Streikenden über die aktuelle Lage bei den Tarifverhandlungen
- täglicher Bericht des Streikleiters an die Streikenden, welche Bereiche streiken oder neu in den Streik getreten sind – inklusive Begrüßung der neuen Streikenden
- tägliche Demonstration / Gang durch die bestreikte Dienststelle / den bestreikten Betrieb / die Nachbarschaft (der Arbeitgeber kann verlangen, dass Streikende sein Grundstück nicht betreten / bei Verlassen des Grundstücks ist eine Anmeldung als Demonstration notwendig)
- Besuch / Gegenbesuch anderer Streikenden / Streikorte
- Entwerfen / Erarbeiten eigener Transparente oder Plakate
- Aufmalen der Forderungen am Streikort mit abwaschbarer (Straßen-)Kreide.
- Gründung einer Streik-Band, die bekannte Lieder mit Streikthemen umschreibt / umdichtet und dann aufführt
- Sportliche Aktivitäten (täglich zu einer festen Uhrzeit)
- Durchführung von Demonstrationen / Fahrradkorsos / Mahnwachen oder anderen Aktionen in der Innenstadt inklusive Bekanntmachung gegenüber den Medien (bitte vorab möglichst mit der Streikleitung des dbb absprechen / als Demonstration anmelden)
- „Bürger-Informationstage“ (kleine Gruppen erklären den Bürgern in der Innenstadt die Streikziele / inklusive Bekanntmachung gegenüber den Medien / bitte vorab möglichst mit der Streikleitung des dbb absprechen / als Demonstration anmelden)
- Blutspende-Aktion („Wir bluten für den Streik“)

- Zebrastreifen-Aktion (die Streikenden überqueren nacheinander mit Bannern und Fahnen den Zebrastreifen vor der Dienststelle / dem bestreikten Betrieb, andere Verteilen Flugblätter an die wartenden Autofahrer / die Aktion jeweils nicht länger als wenige Minuten durchführen, damit die Autofahrer nicht über Gebühr belästigt werden / diese Aktion ist im Regelfall keine Demonstration und muss deshalb nicht angemeldet werden)
- „Besetzung“ von Ampelkreuzungen (während der Grünphase für die Fußgänger werden Banner in Richtung Autofahrer gehalten und Streikende verteilen Flugblätter / Bürger-Infos an Autofahrer und Passanten / inklusive Bekanntmachung gegenüber den Medien / immer vorab als Demonstration anmelden / bitte vorab möglichst mit der Streikleitung des dbb absprechen)

[Anlage 8](#): **Musteranmeldung für eine Demonstration**

[Anlage 9](#): **Musterantrag auf Erteilung einer Sondernutzungsgenehmigung**

Streik- / Demomaterial

Der dbb hält dauerhaft verschiedene Streik- und Demonstrationmaterialien vor, die bei Veranstaltungen, Demonstrationen u. ä., die der dbb in eigener Regie durchführt, kostenlos vor Ort verteilt werden. Bestellungen beim dbb sind nicht möglich (Ausnahme: (Warn-)Streikposter).

Es empfiehlt sich deshalb für jede Mitgliedsgewerkschaft, einen eigenen Grundbestand an Streik- und Demomaterial dauerhaft auf Lager zu haben. Kontakte zu Firmen, die günstig Materialien produzieren und herstellen, können gerne über den dbb, Geschäftsbereich Tarif, vermittelt werden. Bitte wenden Sie sich dazu möglichst per E-Mail an tarif@dbb.de.

Plakate / Poster mit der Aufschrift „Streik!“ oder „Heute Warnstreik“ (wetterfest, DIN A1 und DIN A2) und

Kurzinfos „Rechte im Arbeitskampf“ (Kurzinformation für Streikende)

können kostenlos beim dbb unter

<https://www.dbb.de/arbeitnehmer/tarif-bestellformular.html> (Bestellservice) oder per **E-Mail unter tarif@dbb.de bestellt werden**. Bei größeren Stückzahlen stellen wir gerne Druckdateien zur Verfügung.

Streikmaterial (Auswahl), das vom dbb vor Ort verteilt wird:

- Streik-Warnwesten
- Banner / Transparente mit Ösen zum Aufhängen und Schlaufen inklusive Stangen zum Tragen (unterschiedliche Aufschriften)
- Fahnen inklusive Stangen (75 x 100 cm und 100 x 150 cm)
- Basecaps
- Mützen
- Schals
- Buttons mit Aufschrift „Streik“
- Buttons mit Aufschrift „Trotz Streik im Notdienst“
- Pfeifen (mit Band)
- Ratschen
- Luftballons (30 cm Durchmesser, zur Befüllung mit Gas)
- Ordnerbinden
- Weitere anlass- / themenbezogene Materialien
- Flugblätter / Mitglieder-Infos / Bürger-Infos / Eltern-Infos werden je nach Bedarf und Anlass (in Absprache mit den Mitgliedsgewerkschaften bzw. den Streikleitungen vor Ort) erstellt.

Streikgeld und Streikgeldunterstützung

Streikgeld von der Fachgewerkschaft an das Mitglied

Jede Fachgewerkschaft des dbb entscheidet selbstständig, ob und in welcher Höhe Streikgeld an ihre am Arbeitskampf (Streik und Warnstreik) beteiligten Mitglieder gezahlt wird. Grundsätzlich ist jede Mitgliedsgewerkschaft angehalten, eigene finanzielle Mittel für Arbeitskampfmaßnahmen vorzuhalten.

Der dbb zahlt kein Streikgeld direkt an die Mitglieder der Fachgewerkschaften. Um jedoch die finanziellen Folgen von Streiks für die Mitgliedsgewerkschaften abzumildern, zahlt der dbb Streikgeldunterstützung an die Fachgewerkschaft (s. u.) aus dem Aktionsfonds des dbb. Streikgeldunterstützung wird auch gezahlt, wenn die Fachgewerkschaft wegen der Teilnahme ihrer Mitglieder an Warnstreiks oder an von Aussperrung betroffene Mitglieder Streikgeld auszahlt.

Streikgeldunterstützung vom dbb an die Fachgewerkschaft

Soweit der dbb zum Streik aufgerufen und im Einzelfall die Streikfreigabe erteilt hat, wird unter folgenden Voraussetzungen Streikgeldunterstützung an die Mitgliedsgewerkschaft (nicht an die Mitglieder selbst) gewährt:

1. Streikerfassungslisten

Der örtliche Streikleiter der Mitgliedsgewerkschaft hat dafür Sorge zu tragen, dass jedes Einzelmitglied in einer so genannten Streikerfassungsliste eingetragen wird. Darin ist auch zu dokumentieren, in welchem Zeitraum das einzelne Mitglied vor Ort am Streik beteiligt war (Datum, Uhrzeit).

2. Nachweis des Gehaltsabzugs

Streikgeldunterstützung wird der Fachgewerkschaft durch den dbb nur gewährt, wenn das einzelne Mitglied nachweist, dass es infolge der Streikteilnahme zu Einkommenskürzungen gekommen ist. Dieser Nachweis ist regelmäßig durch die Vorlage der entsprechenden Monatsabrechnung / Gehaltsnachweis zu erbringen. Alternativ kann auch eine schriftliche Bestätigung des Arbeitgebers vorgelegt werden, aus der sich die Höhe der streikbedingten Einkommenskürzung ergibt.

3. Nachweis der Zahlung von Streikgeld

Die Streikgeldunterstützung des dbb dient dazu, die finanziellen Folgen von Streiks bei den Mitgliedsgewerkschaften abzumildern. In dem Antrag der Mitgliedsgewerkschaft an den dbb auf Zahlung von Streikgeldunterstützung ist deshalb nachzuweisen, dass die Mitgliedsgewerkschaft Streikgeld an ihr Mitglied ausgezahlt hat, weil dieses infolge des Streiks nachgewiesene Entgeltausfälle hatte. Soweit Streikgeld bar ausgezahlt wurde, hat jedes Mitglied den Erhalt des Geldes zu quittieren. Erfolgt die Auszahlung per Überweisung, wird der Nachweis durch Vorlage der Überweisungsträger bzw. der

schriftlichen Übersicht der ausführenden Bank bei einer Sammelüberweisung erbracht.

4. Schriftlicher Antrag

Die Gewährung von Streikgeldunterstützung ist von der Mitgliedsgewerkschaft beim dbb schriftlich zu beantragen. Mit dem Antrag sind die nach Ziffer 1. bis 3. erforderlichen Unterlagen einzureichen.

Organisationskosten

Zum teilweisen Ausgleich der erforderlichen Organisationskosten im Zusammenhang mit der Durchführung von Arbeitskampfmaßnahmen kann den Mitgliedsgewerkschaften durch den dbb ein Zuschuss gewährt werden. Derartige Organisationskosten betreffen beispielsweise die Anmietung eines Streikzelts, die Anmietung eines Busses zum Transport von Streikteilnehmern zu zentralen Kundgebungen oder auch Verpflegung. Auch über die Gewährung eines Organisationskostenzuschusses entscheidet der dbb im Einzelfall aufgrund eines schriftlichen Antrages der Mitgliedsgewerkschaft gegen Nachweis der erforderlichen Aufwendungen und gegen Einreichungen entsprechender Teilnahmelisten.

[Anlage 4:](#) **Muster einer Streikerfassungsliste**

[Anlage 5:](#) **Muster einer Abrechnungsliste**

Betätigung des Zeiterfassungsgeräts vor Beginn und nach Beendigung des (Warn-)Streiks

Die Gewerkschaften und die Arbeitgeberseite haben unterschiedliche Rechtsauffassungen bezüglich der Pflicht zur Betätigung von Zeiterfassungsgeräten vor- bzw. nach einem (Warn-)Streik. Die unterschiedlichen Auffassungen stehen sich seit Jahren unvereinbar gegenüber, ohne dass es eine höchstrichterliche Entscheidung gibt, die sich ausdrücklich mit dieser Frage befasst.

Für den Normalfall, dass die Arbeitsk Kampfmaßnahme den ganzen Arbeitstag (die ganze Schicht) andauert, besteht unbestritten keine Verpflichtung, für diesen Tag das Zeiterfassungsgerät zu betätigen. Bei ganztägigen Arbeitsk Kampfmaßnahmen betreten die Streikenden im Regelfall das Dienstgebäude / den Betrieb erst gar nicht.

Nach Auffassung der Gewerkschaften müssen sich Streikende aber auch bei auf einige Stunden beschränkten Streikmaßnahmen grundsätzlich nicht am Zeiterfassungsgerät zum Streik „ausstempeln“. Gestreikt wird immer während der Arbeitszeit. Wer sich ausstempelt befindet sich jedoch in Freizeit und streikt damit nicht. Es reicht, wenn sich der Streikende mündlich „zum Streik“ abmeldet. Durch das Fernbleiben vom Arbeitsplatz nach dem gewerkschaftlichen Streikaufruf erklärt der Streikende zudem konkludent, dass er am Streik teilnimmt. Der Arbeitgeber darf nicht mit Abmahnungen o. ä. drohen. Etwas anderes gilt nur, wenn vor Ort eine Dienst- oder Betriebsvereinbarung vorhanden ist, die ein Ausstempeln, z. B. auch während eines Streiks ausdrücklich vorsieht.

Die Arbeitgeberseite hat diesbezüglich in den meisten Fällen eine andere Rechtsauffassung und bejaht ausdrücklich die Pflicht jedes Beschäftigten, sich vor Beginn und nach Ende eines Arbeitskamps aus- bzw. einzustempeln. Dies wird überwiegend mit Dienst- / Betriebsvereinbarungen begründet, die regeln, dass sich die Beschäftigten beim Betreten oder Verlassen des Dienst- / Betriebsgebäudes ein- bzw. auszustempeln haben. Damit ergebe sich eine arbeitsvertragliche Nebenpflicht des Beschäftigten. In der Vergangenheit ist es von Arbeitgeberseite häufiger zur Androhung von Abmahnungen für Arbeitnehmer gekommen, die sich nicht aus- bzw. einstempeln.

Bitte beachten Sie deshalb Folgendes:

Um die Verunsicherung von Streikteilnehmern zu mindern und die Streikbereitschaft zu erhöhen, kann es sinnvoll sein, dass sich diese vor und nach einem (Warn-)Streik aus- bzw. einstempeln. Das Stempeln eines „Dienstgangs“ für die (Warn-)Streikzeit ist in keinem Fall richtig.

Stempelt sich ein Arbeitnehmer – vielleicht nur, um einem Streit mit dem Arbeitgeber zu entgehen – vor Beginn des (Warn-)Streiks aus und nach dem (Warn-)Streik wieder ein, so gilt Folgendes:

Der Arbeitgeber hat das Recht, für die Zeit der Streikteilnahme anteilig Entgelt einzubehalten. Zum Ausgleich erhalten die Streikenden Streikgeld von ihrer Fachgewerkschaft. Wird nun durch das Ausstempeln gleichzeitig ein „Minus“ auf dem Arbeitszeitkonto verbucht, so bedeutet dies, dass der Arbeitgeber einen doppelten Abzug vornimmt (Arbeitszeit und Entgelt). Das darf er nicht. Die geschuldete (Wochen-)Arbeitszeit verringert sich um die Zeit der Streikteilnahme. Sie ist damit kein „Minus“ auf dem Arbeitszeitkonto.

Die Beschäftigten sollten in diesem Fall darauf bestehen, dass nur Entgelt einbehalten und kein „Minus“ auf dem Arbeitszeitkonto gebucht wird.

Wird nur die Zeit der Streikteilnahme als „Minus“ gewertet ohne gleichzeitig Entgelt einzubehalten, so zahlt die Fachgewerkschaft im Regelfall kein Streikgeld an den Streikenden. Er „streikt“ dann auf Kosten seiner erarbeiteten Gutzeit auf dem Arbeitszeit- / Gleitzeitkonto. Der dbb zahlt für diesen Fall auch keine Streikgeldunterstützung an die Fachgewerkschaft. Voraussetzung für den Erhalt von Streikgeldunterstützung durch den dbb ist immer der Nachweis des Entgeltabzugs bei dem Streikenden und der Nachweis, dass die Fachgewerkschaft deshalb Streikgeld an den Streikenden gezahlt hat.

Definitionen von Kernbegriffen

(in alphabetischer Reihenfolge)

Annahmeverzug

Nach der Beendigung eines Streiks haben die Beschäftigten die Arbeit wieder aufzunehmen. Ist ein befristeter Streik beispielsweise auf die Vormittagsstunden begrenzt, sind die Teilnehmer verpflichtet, mit der Arbeit danach unmittelbar wieder zu beginnen. Weigert sich der Arbeitgeber in einem solchen Fall, den jetzt arbeitswilligen Betroffenen eine Beschäftigung zuzuweisen oder verhindert er den Zugang zur Arbeitsstätte, gerät er mit der Annahme der Arbeitsleistung in Verzug. In einem solchen Fall schreibt § 615 BGB vor, dass der Arbeitgeber zur Fortzahlung des vereinbarten Entgelts verpflichtet ist, ohne dass ein Anspruch auf Nachleistung der aufgrund des Annahmeverzuges ausgefallenen Arbeitszeit besteht (vgl. auch [Anlage 17](#)).

Arbeitskampf

Der Arbeitskampf ist das von den Tarifparteien (Arbeitgeber / Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften) organisierte und durchgeführte Mittel, um tarifvertraglich regelbare Forderungen durchzusetzen. Ohne eigenständige rechtliche Grundlage wird die Zulässigkeit des Arbeitskampfs (Warnstreik / Streik) auch bei Tarifbeschäftigten im öffentlichen Dienst von Rechtsprechung und Lehre nicht bezweifelt und als Ausgestaltung der [Koalitionsfreiheit](#), die in Artikel 9 Abs. 3 Grundgesetz (GG) verfassungsrechtlich geschützt ist, angesehen. Auf Arbeitnehmerseite ist der (Warn-) Streik die wichtigste Arbeitskampfmaßnahme. Für die Arbeitgeber sind die Aussperrung, die Betriebs- oder Teilbetriebsstilllegung sowie unter Umständen die Gewährung von Streikbruchprämien als Reaktionsmöglichkeiten anerkannt.

Aussperrung

Das zentrale Arbeitskampfmittel des Arbeitgebers ist die Aussperrung. Hierunter versteht man die von einem oder mehreren Arbeitgebern planmäßig vorgenommene Nichtzulassung einer Mehrzahl von Arbeitnehmern zur Arbeit unter Verweigerung der Entgeltzahlung. Sie dient in den überwiegenden Fällen dem Ziel, durch Erhöhung der wirtschaftlichen Belastung der Arbeitnehmerseite einen Streik abzukürzen. Die Aussperrung bedarf grundsätzlich eines Beschlusses des betroffenen Arbeitgeberverbands. Über diesen Beschluss müssen die Gewerkschaften soweit in Kenntnis gesetzt werden, als dass sie erkennen können, ob es sich um eine rechtmäßige Arbeitskampfmaßnahme der Arbeitgeberseite handelt. Wird dieser Beschluss den Gewerkschaften nicht mitgeteilt, so ist eine Aussperrung rechtswidrig. In diesem Fall bleibt der Entgeltanspruch der Beschäftigten erhalten.

Eine Aussperrung wird typischerweise nicht in dem Betrieb / der Dienststelle durchgeführt, in dem / in der ohnehin schon gestreikt wird. Die Aussperrung wird vielmehr in einem Betrieb / einer Dienststelle vorgenommen, der / die bisher nicht in

den Arbeitskampf involviert ist, aber ebenfalls von der umstrittenen tarifvertraglichen Forderung betroffen ist.

Die dbb-Mitgliedsgewerkschaften gewähren den Einzelmitgliedern bei nachgewiesenem Entgeltabzug infolge des Arbeitskampfs im Regelfall Streikgeld. Das Gleiche gilt für die Gewährung von Streikgeldunterstützung vom dbb an die Mitgliedsgewerkschaft. So kann der finanzielle Nachteil für Gewerkschaftsmitglieder, die von der Aussperrung betroffen sind, in Grenzen gehalten werden.

Bummelstreik

[siehe „Streik“](#)

Demonstration

[siehe „Protestdemonstration“](#)

Flashmob

Auch Flashmobs sind als Teil des Arbeitskampfgeschehens durch die Rechtsprechung anerkannt worden. Der Begriff Flashmob bezeichnet einen kurzen, scheinbar spontanen Menschaufmarsch auf öffentlichen oder halböffentlichen Plätzen, bei denen sich die Teilnehmer persönlich nicht kennen und ungewöhnliche Dinge tun. Flashmobs werden im Regelfall über Online-Communities / soziale Netzwerke, E-Mail-Kettenbriefe oder per Mobiltelefon (SMS, Messenger) organisiert. Typisch für Flashmobs ist die wie aus dem Nichts blitzartig entstehende Bildung des Mobs, das identische Handeln der Personen (z. B. applaudieren, telefonieren mit gleichen inhaltlichen Texten, Aufführen von Choreographien / Sprechchören / Gesängen) und die plötzliche und völlig abrupte Auflösung nach wenigen Minuten.

Die Beteiligten tauchen am vereinbarten Ort zur vereinbarten Zeit auf, um dort kurz und für die unwissenden Passanten völlig überraschend einer gänzlich sinn- und inhaltslosen Tätigkeit nachzugehen. So schnell wie die Menschen zusammengekommen sind, löst sich ihre Gruppe vor den Augen der verdutzten Zuschauer wieder auf.

Da es sich im Regelfall im rechtlichen Sinn um eine Versammlung handeln dürfte, sollte ein Flashmob als Versammlung angemeldet werden (vgl. auch [Anlage 8](#)). Das widerspricht allerdings dem spontanen Handeln bei einem Flashmob. Wegen der kurzen Dauer ist nicht mit der Auflösung dieser unangemeldeten Versammlung bzw. eines Polizeieinsatzes zu rechnen.

Friedenspflicht

Die Rechtmäßigkeit eines Streiks setzt voraus, dass nicht gegen die Friedenspflicht eines geltenden Tarifvertrags oder gegen eine eventuell vorhandene Schlichtungsvereinbarung verstoßen wird. Die Friedenspflicht besagt, dass die

Tarifpartner verpflichtet sind, sich so lange aller Arbeitskampfmaßnahmen zu enthalten, wie die umstrittene Materie noch tarifvertraglich geregelt ist. Sie gilt immer während der Laufzeit eines Tarifvertrags.

Somit müssen auch Schlichtungsbemühungen abgewartet werden, sofern zwischen den Tarifvertragsparteien eine Schlichtungsvereinbarung mit notwendiger Schlichtung vereinbart wurde.

Gewerkschaften im öffentlichen Dienst

Bei einer Gewerkschaft handelt es sich um einen freiwilligen Zusammenschluss von Beschäftigten, der auf gewisse Dauer angelegt sein muss. Gewerkschaften stehen unter dem grundgesetzlichen Schutz des Art. 9 Abs. 3 GG. Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes verfolgen den Zweck, die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen für die Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst durch das Aushandeln und den Abschluss von Tarifverträgen zu wahren und zu fördern.

Der dbb vertritt als Spitzenorganisation von [41 Mitgliedsgewerkschaften](#) die Belange der Arbeitnehmer und der Beamten des [öffentlichen Dienstes](#) und der privatisierten Bereiche. Er ist anerkannter Tarifpartner von Bund, Ländern, Gemeinden und deren privatisierter Bereiche.

Hausrecht

Das Hausrecht ist vor allem mit dem Begriff „Hausfrieden“ und der „Unverletzlichkeit der Wohnung“ nach Art. 13 GG verbunden. Das Hausrecht steht aber auch Gewerbetreibenden auf ihrem Grundstückseigentum oder -besitz zu. Es gilt auch für Verwaltungsdienststellen. Im Rahmen des Hausrechts kann unter bestimmten Umständen ein Hausverbot ausgesprochen werden (mit Ausnahme der Versammlungsfreiheit in Bahnhofs- oder Flughafengebäuden, wenn sich diese öffentlich genutzten Räume mehrheitlich in staatlichem Besitz befinden). Der Hausherr ist befugt, das Hausverbot notfalls mit Gewalt im Rahmen der Notwehr (§ 32 StGB) durchzusetzen. Wird gegen das Hausverbot verstoßen, liegt der Straftatbestand des Hausfriedensbruchs vor (§ 123 StGB).

§ 123 StGB regelt: Wer in die Wohnung, in die Geschäftsräume oder in das befriedete Besitztum eines anderen oder in abgeschlossene Räume, welche zum öffentlichen Dienst oder Verkehr bestimmt sind, widerrechtlich eindringt, oder wer, wenn er ohne Befugnis darin verweilt, auf die Aufforderung des Berechtigten sich nicht entfernt, wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft.

Da während eines Streiks die Streikenden sich nicht auf dem Betriebs- / Dienstgelände befinden, um dort ihrer Arbeit nachzugehen, kann der Arbeitgeber, dem das Hausrecht zusteht, verlangen, dass die Streikenden das Betriebs- / Dienstgelände verlassen und auch eventuell angebrachte Banner oder Poster entfernen. Ebenso kann der von einem [Flashmob](#) betroffene Ladenbesitzer verlangen, dass die Teilnehmer das Ladenlokal verlassen.

Der Straftatbestand des Hausfriedensbruchs kann dann durch Streikende bereits erfüllt sein, wenn sie trotz Aufforderung durch den Dienststellenleiter die Dienststelle bzw. das zugehörige Grundstück nicht verlassen oder wieder betreten. Wollen sich die Streikenden deshalb auf dem Bürgersteig oder der Straße vor der Dienststelle (ver-)sammeln, so liegt eine anmeldepflichtige Demonstration / Kundgebung vor. Solch eine Anmeldung ist auch kurzfristig und ohne Einhaltung der sonst geforderten 48-Stunden-Grenze möglich.

Koalitionsfreiheit

Die Koalitionsfreiheit ist in Art. 9 Abs. 3 GG garantiert. Sie steht jedermann zu und beinhaltet das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen (Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände) zu bilden. Abreden, die dieses Recht einschränken oder zu verhindern suchen, sind nichtig. Zu unterscheiden ist die positive Koalitionsfreiheit, die das Recht des einzelnen Arbeitnehmers auf Beitritt zu und Betätigung in einer Gewerkschaft schützt und die negative Koalitionsfreiheit, die das Recht beinhaltet, einer Gewerkschaft fernzubleiben oder diese wieder zu verlassen. Auch das Recht auf Nichtöffentlichmachung der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gewerkschaft ist geschützt. Jedoch nicht jede Tätigkeit unterfällt Art. 9 Abs. 3 Satz 1 GG, sondern nur der „Kernbereich“ koalitionsmäßiger Betätigung. Hierzu zählt insbesondere das Recht, Tarifverträge abzuschließen. Dazu gehört aber auch, die tarifvertraglichen Forderungen mittels Arbeitskampf durchzusetzen.

Mahnwache

[siehe „Protestdemonstration“](#)

Maßregelungsklausel

Eine Maßregelungsklausel ist eine Vereinbarung zwischen den Tarifvertragsparteien, die üblicherweise zum Inhalt hat, dass aus Anlass oder im Zusammenhang mit durchgeführten Arbeitskampfmaßnahmen während einer Tarifauseinandersetzung eine Maßregelung von Arbeitnehmern (z. B. Abmahnung, Kündigung) nicht erfolgt oder rückgängig gemacht wird. Die Nichtgeltendmachung von Schadensersatzansprüchen unterfällt im Regelfall nicht der Maßregelungsklausel. Die Maßregelungsklausel wird überwiegend zusammen mit dem Tarifergebnis vereinbart (am jeweiligen Ende). Sie umfasst nicht während Arbeitskampfmaßnahmen verübte strafbare Handlungen. Der Entgeltabzug wegen Teilnahme an Arbeitskampfmaßnahmen bleibt ebenfalls unberührt.

Notdienstarbeiten

Notdienstarbeiten sind alle Arbeiten, die zum Schutz und zur Erhaltung der Betriebseinrichtungen sowie für das Gemeinwohl während eines Arbeitskampfs zwingend notwendig sind. Sie beschränken den Umfang des Arbeitskampfs aus Gründen, die sich entweder aus den Interessen des Betriebs selbst oder aus den

Interessen der Gewerkschaft oder Dritter ergeben. Sie dienen jedoch nicht zur Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten beschäftigungswilliger Arbeitnehmer oder zur Aufrechterhaltung des normalen Dienstbetriebs. Nur eine Grundversorgung wird dadurch aufrechterhalten. Zu den Notdienstarbeiten gehören beispielsweise Notstandsarbeiten, die die Versorgung der Bevölkerung mit lebensnotwendigen Diensten und Gütern während des Arbeitskampfs sicherzustellen haben.

Es ist Aufgabe der Arbeitskämpfparteien, sich um die Regelung eines Notdienstes in Form einer Notdienstvereinbarung zu bemühen. Weder der Arbeitgeber noch die Gewerkschaft kann alleine – und schon gar nicht ohne eine zugrundeliegende Notdienstvereinbarung – die Beschäftigten auswählen, die zu Notdienstarbeiten herangezogen werden. Dies müssen die beiden Parteien gemeinsam tun. Eine Ausnahme kann sich nur ergeben, wenn z.B. in einem Krankenhaus trotz Verhandlungen keine Notdienstvereinbarung zustande kommt und dadurch auch eine Intensivstation ungeregelt in den Arbeitskampf einbezogen würde. In diesem absoluten Ausnahmefall kann der Arbeitgeber unter Umständen berechtigt sein, auch einseitig Beschäftigte zum Notdienst zu verpflichten (vgl. Arbeitsgericht Saarbrücken, Urteil vom 20. April 2016, AZ: 2 Ga 8 / 16).

Notdienstvereinbarung

In einer Notdienstvereinbarung werden Art und Umfang der im Rahmen eines Arbeitskampfs erforderlichen [Notdienstarbeiten](#) schriftlich festgelegt. Die Notdienstvereinbarung wird zwischen der Leitung der bestreikten Einrichtung und der streikführenden Gewerkschaft (Fachgewerkschaft des dbb, im Regelfall vertreten durch die örtliche Streikleitung) geschlossen. Darin werden die erforderlichen Arbeiten / Dienste detailliert aufgezählt und zugleich die dafür vorgesehene Anzahl von Personen genannt. Beschäftigte, die für Notdienstarbeiten eingeteilt sind, müssen diese auch verrichten.

Oftmals wird die Menge der Beschäftigten, die die Notdienste verrichten, auf die Anzahl begrenzt, die z. B. sonst nachts oder am Wochenende eingesetzt werden (vgl. auch [Anlage 7](#)).

Öffentlicher Dienst

Der Begriff „öffentlicher Dienst“ bezeichnet die Tätigkeit bei einer Behörde des Bundes, der Länder, der Gemeinden oder der Gemeindeverbände sowie sonstiger Körperschaften oder Anstalten des öffentlichen Rechts. Im engeren Sinn wird der Begriff des öffentlichen Dienstes für den Funktionsbereich der Beamten und der dort beschäftigten Arbeitnehmer benutzt. Der öffentliche Dienst wird rechtlich durch die Beamtengesetze des Bundes und der Länder sowie für die Arbeitnehmer durch die Tarifverträge für den öffentlichen Dienst (TVöD und TV-L und weitere Tarifverträge) bestimmt. Zahlreiche Bestimmungen finden sich auch in gesonderten Tarifverträgen für einzelne Branchen (beispielsweise Nahverkehr / TV-N, Versorgung / TV-V, Bundesagentur für Arbeit / TV-BA).

Pflichten der Arbeitnehmer

Der Arbeitnehmer ist in erster Linie zur Arbeitsleistung verpflichtet. Der Inhalt der Arbeitspflicht wird durch die tarif- und einzelvertraglich geregelten Arbeitsbedingungen bestimmt und durch das Direktionsrecht des Arbeitgebers, welches dieser im Rahmen billigen Ermessens auszuüben hat, konkretisiert. Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, die im Rahmen des Arbeitsvertrags geschuldete Leistung gewissenhaft und ordnungsgemäß auszuführen. Auch kann dem Beschäftigten jederzeit ein anderer Arbeitsplatz derselben Entgeltgruppe zugewiesen werden, ohne dass es einer Vertragsänderung bedarf.

Von Arbeitnehmern, in deren Aufgabenbereich auch hoheitliche Tätigkeiten wahrgenommen werden, wird aufgrund der politischen Treuepflicht erwartet, dass sie sich auch im privaten Bereich für die freiheitlich demokratische Grundordnung einsetzen. Weiterhin ist der Beschäftigte verpflichtet, über innerdienstliche Vorgänge Schweigen zu bewahren.

Protestdemonstration / -kundgebung

Eine Protestdemonstration ist die Kundgebung von mindestens drei Teilnehmern von Anschauungen oder Forderungen. Das Recht zu demonstrieren ist durch die Grundrechte der Meinungsfreiheit (Art. 5 Abs. 1 GG) und der Versammlungsfreiheit (Art. 8 GG) gewährleistet, soweit die Demonstration friedlich verläuft. Demonstrationen sind nicht genehmigungs-, sondern nur bei der zuständigen Behörde (Polizei / Ordnungsbehörde) im Regelfall 48 Stunden vor Demonstrationsbeginn anmeldepflichtig (vgl. auch [Anlage 8](#)). Ihre Durchführung kann mit Auflagen versehen werden. Eine Mahnwache ist im rechtlichen Sinne ebenfalls eine Demonstration bzw. Kundgebung.

Das Recht auf Teilnahme an Demonstrationen und Kundgebungen in ihrer Freizeit haben entgegen dem Streikrecht auch Beamte. Oftmals werden Protestdemonstrationen / -kundgebungen auch im Rahmen von (Warn-)Streiks durchgeführt.

Der Ort bzw. die Wegstrecke der Demonstration kann von den Veranstaltern festgelegt werden. Auch hier sind Auflagen möglich. Demonstrationen in Bahnhofs- und Flughafengebäuden sind ebenfalls zulässig (Privatgelände in überwiegend öffentlicher Hand). Für rein private Einkaufszentren gilt diese Möglichkeit jedoch nicht.

Schlichtung

Unter Schlichtung ist der Versuch der Beilegung von Streitigkeiten zwischen Tarifvertragsparteien unter Beteiligung eines unabhängigen Dritten (Schlichter) zu verstehen. Einen Zwang zur Schlichtung, d. h. eine gesetzliche Vorschrift, nach der ein Arbeitskampf erst nach Durchführung eines Schlichtungsverfahrens beginnen darf, gibt es nicht. Schlichtungsvereinbarungen bestehen zwischen den Tarifvertragsparteien meistens nur für Einkommensrunden / Entgelttarifverhandlungen.

Allerdings gilt die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, nach der die Einleitung eines Arbeitskampfs als „[Ultima-Ratio](#)“, d. h. nur nach Ausschöpfen aller Möglichkeiten zur friedlichen Einigung zulässig ist. Dies ist nur dann der Fall, wenn alle zumutbaren Verhandlungsmöglichkeiten ausgeschöpft wurden.

Schutzschrift

Im Recht der einstweiligen Verfügung hat sich das Instrument der so genannten Schutzschrift herausgebildet. Diejenige Partei (zum Beispiel eine Gewerkschaft), die den Erlass einer einstweiligen Verfügung (beispielsweise gegen einen Streik) durch den Arbeitgeber befürchtet, kann sich bereits vor Eingang eines Antrags auf einstweilige Verfügung gegen den Streik bei Gericht mit einer Schutzschrift gegen den Erlass einer einstweiligen Verfügung wenden und ihre Rechtsauffassung darlegen. Bei der Entscheidungsfindung des Gerichts über den Erlass einer einstweiligen Verfügung gegen einen Streik wird dann bereits die Gegenargumentation der Gewerkschaft berücksichtigt. Im Regelfall kommt es dann zu einer mündlichen Verhandlung, bei der beide Seiten ihre Argumente vortragen können.

Solidarische Streikteilnahme

Nicht zu Verwechseln mit einem [Solidaritätsstreik](#) ist eine solidarische Teilnahme an einem Streik einer anderen Gewerkschaft. In diesem Fall wäre auch ein Hauptarbeitskampf der Beschäftigten selbst möglich, die sich an dem Arbeitskampf der anderen Gewerkschaft solidarisch beteiligen.

Rechtlich handelt es sich bei einer solidarischen Teilnahme an einem Streik, zu dem eine andere Gewerkschaft aufgerufen hat, um einen eigenen Streik der solidarisch aufrufenden Gewerkschaft. Aus diesem Grund gelten auch für die solidarisch aufrufende Gewerkschaft die Voraussetzungen, die an einen rechtmäßigen [Streik](#) zu stellen sind (z. B. Ende der Friedenspflicht). Die solidarisch aufrufende Gewerkschaft muss für ihre Mitglieder die gesamte Streiklogistik (z. B. Streikerfassungslisten usw.) vorhalten.

Solidaritätsstreik

Bei einem so genannten Solidaritätsstreik bzw. Unterstützungsstreik unterstützen Arbeitnehmer durch eigene Streikmaßnahmen den Hauptstreik anderer Beschäftigter, die einem anderen Tarifgebiet unterfallen. Das ist auch der Hauptunterschied zu einer [solidarischen Streikteilnahme](#). Nach der Rechtsprechung des BAG (Urteil vom 19. Juni 2007, AZ: 396 / 06) sind Solidaritätsstreiks bzw. Unterstützungsstreiks unter bestimmten Voraussetzungen rechtmäßig und unterfallen ebenfalls dem Schutz des Art. 9 Abs. 3 GG.

Unter anderem ist Voraussetzung, dass der Hauptstreik rechtmäßig ist. Zudem wird eine Verflechtung (z. B. räumlich, branchenmäßig, personell, verbandspolitisch, wirtschaftlich) zwischen den Beteiligten Arbeitgebern des Hauptstreiks und des Solidaritätsstreiks gefordert. Oftmals gehört z. B. das Unternehmen, bei dem der Solidaritätsstreik durchgeführt wird, zum gleichen Konzern wie das Unternehmen,

gegen das der Hauptstreik geführt wird. Der Solidaritätsstreik muss in einem angemessenen Verhältnis zum Hauptstreik stehen, darf diesen also nicht in Umfang oder Länge überschreiten.

Diese BAG-Rechtsprechung hat auch für den öffentlichen Dienst Auswirkungen. Oftmals sind Teile des öffentlichen Dienstes privatisiert oder outgesourct worden. Dies geschieht häufig, damit die in diesen Bereichen Beschäftigten nicht mehr dem Tarifrecht des öffentlichen Dienstes unterfallen oder gänzlich in einen tariflosen Zustand gebracht werden. Den Beschäftigten dieser Bereiche ist es nach der BAG-Rechtsprechung möglich in einen Solidaritätsstreik zu treten und so die Anliegen der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes zu unterstützen. Gleichzeitig werden sie im Regelfall auch eigene tarifvertragliche Forderungen – wie zum Beispiel Rückkehr zu den tarifvertraglichen Regelungen des öffentlichen Dienstes oder den Abschluss eines Haustarifvertrags – haben, die dann ebenfalls und gleichzeitig in einem eigenen Hauptstreik erstreikt werden können.

Streik

Streik ist die gemeinsame, planmäßig durchgeführte Niederlegung der Arbeit durch eine größere Anzahl von Arbeitnehmern innerhalb eines Betriebs oder Berufszweigs zu einem bestimmten – tarifvertragliche regelbarem – Kampfzweck, verbunden mit dem Willen, die Arbeit wieder fortzusetzen, wenn der Arbeitskampf beendet ist. Der Streik führt daher nur zur Suspendierung (zum Ruhen) der gegenseitigen Rechte und Pflichten, nicht zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

Das Recht zum Streik ist in Art. 9 Abs. 3 GG indirekt, in mehreren Länderverfassungen ausdrücklich, garantiert. Ein Streik ist rechtmäßig, wenn er ohne Verstoß gegen die Friedenspflicht oder gegen ein Gesetz von einer Gewerkschaft beschlossen oder übernommen wurde und auf ein im Arbeitskampf zulässiges Ziel (tarifvertragliche Regelung) gerichtet ist.

Dies gilt auch für von vornherein befristete Arbeitsniederlegungen, so genannte Warnstreiks. Dieser ist im Rahmen der so genannten „neuen Beweglichkeit“ als „Ultima-Ratio“ – nach Ablauf der Friedenspflicht – auch schon während laufender Tarifverhandlungen zulässig, darf aber nicht zu rechtswidrigen Handlungen (z. B. Betriebsblockade) führen. Auch Warnstreiks sind während einer Schlichtung unzulässig.

Ist der Streik rechtmäßig, verletzt der Arbeitnehmer, der sich am Streik beteiligt, nicht seinen Arbeitsvertrag. Es kann ihm nicht gekündigt werden. Jedoch ist eine Aussperrung oder Betriebsstilllegung durch den Arbeitgeber zulässig. Der Arbeitgeber ist für die Zeit der Beteiligung an einem (Warn-)Streik auch nicht zur Bezahlung des Arbeitsentgelts verpflichtet (§ 323 BGB).

Bei einem Bummelstreik werden die Regelungen und Weisungen für die Arbeit übergau beachtet und umgesetzt. Dadurch kommt es zu teilweise erheblichen Verzögerungen in den Arbeitsabläufen.

Rechtmäßige Streiks müssen in Deutschland durch eine Gewerkschaft geführt werden. Allerdings können sich auch gewerkschaftlich nicht organisierte Arbeitnehmer dem Streik anschließen.

Nach Beendigung eines (Warn-)Streiks haben die Beschäftigten ihre Arbeit unverzüglich wieder aufzunehmen. Das gilt auch dann, wenn nach einem Warnstreik, der nicht einen gesamten Arbeitstag / eine gesamte Schichtlänge angedauert hat, nur noch kurze Zeit bis zum regulären Ende der Schicht / des Arbeitstags verbleibt.

Streikaufruf

Vor einem (Warn-)Streik gibt der dbb regelmäßig bezogen auf die jeweilige Aktion einen (Warn-)Streikaufruf heraus. Auf diesem ist neben dem Logo des dbb immer auch das Logo der betroffenen Fachgewerkschaft oder des betroffenen dbb Landesbunds abgedruckt.

Neben Informationen zu Zeit und Ort des (Warn-)Streiks enthält dieser Aufruf immer auch die streikbaren Forderungen, die die zuständigen Gremien für die jeweiligen Tarifverhandlungen beschlossen haben. Nur diese Forderungen dürfen auf einen (Warn-)Streikaufruf gedruckt werden.

Örtliche Forderungen oder besondere Forderungen einzelner Fachgewerkschaften, die in den Aufruf aufgenommen werden, können dazu führen, dass der gesamte Aufruf und damit auch der gesamte Warnstreik rechtswidrig werden. Das kann zu Schadensersatzforderungen der Arbeitgeber gegenüber der jeweiligen Fachgewerkschaft führen, die solch einen (Warn-)Streikaufruf herausgibt. Bei einem dann rechtswidrigen (Warn-)Streik sind zudem auch Abmahnungen oder sogar Kündigungen gegenüber den Beschäftigten möglich, die sich hieran beteiligen.

Zum (Warn-)Streik kann als originäre Tarifvertragspartei nur der dbb aufrufen. Aufrufe sind deshalb immer mit der Streikleitung des dbb abzustimmen und müssen dessen Logo enthalten. In jedem Fall muss der dbb als Urheber des Aufrufs erkennbar sein.

Nutzen Sie möglichst für den Informationsversand eine private E-Mail-Adresse und nicht die dienstliche / betriebliche. Dies gilt erst recht für die E-Mail-Accounts des Betriebs- / Personalrats.

Streikfreigabe

Wenn ein bestimmter Punkt in den Tarifverhandlungen erreicht ist, ab dem die Verhandlungskommission oder die Bundestarifkommission des dbb der Ansicht ist, dass die Tarifverhandlungen festgefahren sind und die Arbeitgeber nur mit weiterem Druck zu weiteren Zugeständnissen bereit sind, wird die (Warn-)Streikfreigabe beschlossen. Im Regelfall wird die Streikfreigabe für einen bestimmten Zeitraum oder auch für einen bestimmten Bereich festgelegt. Die (Warn-)Streikfreigabe wird dann umgehend vom dbb an die dbb Landesbünde, die betroffenen Fachgewerkschaften und die dem dbb benannten Streikleiter vor Ort weitergeleitet. Beschäftigte, die sich im Rahmen dieser Freigabe an (Warn-)Streikaktionen beteiligen, handeln rechtmäßig

und erhalten bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen [Streikgeld](#) von ihrer Fachgewerkschaft.

Für einzelne Aktionen innerhalb der für (Warn-)Streiks freigegebenen Zeit erstellt dann der dbb in Absprache mit den Verantwortlichen vor Ort [\(Warn-\) Streikaufrufe](#). Erfolgt nur ein (Warn-)Streikaufruf durch den dbb enthält dieser automatisch auch die (Warn-)Streikfreigabe für die im Aufruf genannte Aktion.

Streikgeld / Streikgeldunterstützung

Als Ausgleich für den Verlust (von Teilen) des Entgelts zahlen die Fachgewerkschaften des dbb ihren Mitgliedern für die Zeit, an der sie an einem (Warn-)Streik teilnehmen, Streikgeld. Streikgelder haben den Sinn, dass der Streik nicht durch das Ausbleiben der Entgeltzahlung durch den Arbeitgeber scheitert und die streikenden Arbeitnehmer in soziale Not geraten. Aus diesem Grund wird Streikgeld auch für von Aussperrungen / Betriebsschließungen betroffene Gewerkschaftsmitglieder gezahlt. Der dbb zahlt kein Streikgeld an die einzelnen Gewerkschaftsmitglieder aus. Eine Auszahlung erfolgt ausschließlich durch die Fachgewerkschaft.

Nach einem Urteil des Bundesfinanzhofs (Urteil vom 24. Oktober 1990, AZ Xr 161 / 88) besteht für Streikgeld keine Steuerpflicht. Der Bezug muss deshalb in der Steuerklärung nicht angegeben werden. Kommt es durch länger andauernde Streiks zu größeren Zeiträumen in denen der Beschäftigte kein Entgelt von seinem Arbeitgeber erhält, so wird oftmals von Seiten des zuständigen Finanzamts anlässlich der Prüfung der Steuerklärung nachgefragt, welche Einnahmen der Beschäftigte während der Zeiten ohne Entgeltanspruch hatte. In diesen Fällen dient die Übermittlung der Höhe des erhaltenen Streikgelds nur der Information des Finanzamts.

Streikgeld ist auch nicht sozialversicherungspflichtig.

Zu unterscheiden ist Streikgeld von der Streikgeldunterstützung des dbb. Der dbb zahlt kein Streikgeld direkt an die Streikenden aus. Er gewährt nur seinen Mitgliedsgewerkschaften bei Vorliegen der Voraussetzungen auf deren Antrag hin Streikgeldunterstützung aus dem Aktionsfonds des dbb.

Tarifautonomie

Als Tarifautonomie wird die Befugnis von Vereinigungen der Arbeitgeber einerseits und derjenigen von Arbeitnehmern (Gewerkschaften) andererseits verstanden, durch verbindliche Verträge (Tarifverträge) die Bedingungen der zwischen ihren Mitgliedern bestehenden Arbeitsverhältnisse selbstständig zu regeln. Die rechtlichen Grundlagen der Tarifautonomie und zugleich die Begrenzung der Bildung und der Betätigung der Verbände (auf Arbeitgeberseite) bzw. Gewerkschaften (auf Arbeitnehmerseite) legt das Grundgesetz mit seinem Grundrecht der Vereinigungsfreiheit ([Koalitionsfreiheit](#)) in Art. 9 Abs. 3 GG fest, insoweit ergänzt durch die §§ 1 und 2 Tarifvertragsgesetz (TVG).

Die Tarifautonomie verfolgt den im öffentlichen Interesse liegenden Zweck, durch die Tätigkeit der Arbeitgeberverbände bzw. der Gewerkschaften den Staat zu entlasten. Er soll aus dem Verteilungskonflikt zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern herausgehalten werden. Darüber hinaus wird der Überlegung Rechnung getragen, dass die Tarifpartner aufgrund ihrer größeren Sachnähe und der Möglichkeit zu dezentraler Regelung besser in der Lage sind, Arbeitsbedingungen flexibel und den Besonderheiten der Branche bzw. des Tarifgebiets entsprechend zu gestalten als der Staat.

Tarifeinheit

Der Grundsatz der Tarifeinheit ist seit dem Inkrafttreten des Tarifeinheitgesetzes (TEG) im Juli 2015 gesetzlich verankert. Das TEG regelt Konflikte im Zusammenhang mit der Geltung mehrerer Tarifverträge und sieht nach § 4a TEG den Grundsatz der Tarifeinheit nach einem betriebsbezogenen Mehrheitsprinzip vor. Überschneiden sich die Geltungsbereiche von nicht inhaltsgleichen Tarifverträgen konkurrierender Gewerkschaften in zeitlicher, räumlicher, fachlicher und persönlicher Hinsicht, liegt eine auflösungsbedürftige Tarifkollision vor. Die Tarifkollision führt dazu, dass nur der Tarifvertrag der Gewerkschaft Anwendung findet, die im Betrieb die meisten in einem Arbeitsverhältnis stehenden Mitglieder zum Zeitpunkt des Abschlusses des kollidierenden Tarifvertrags hat. Kollidieren die Tarifverträge zu einem späteren Zeitpunkt, ist dieser maßgeblich. Der Betriebsbegriff, der für die Ermittlung der Mehrheitsverhältnisse zugrunde zu legen ist, ist tarifrechtlich zu bestimmen. Zur Feststellung der Mehrheitsverhältnisse ist ein gerichtliches Beschlussverfahren auf Antrag einer Tarifvertragspartei eines kollidierenden Tarifvertrags vorzunehmen. Der Gesetzesbegründung folgend ändern die Regelungen des TEG nicht das Arbeitskampfrecht.

Gegen das TEG und damit gegen den Grundsatz der Tarifeinheit wendeten sich der dbb und weitere (Berufsgruppen- und Branchen-)Gewerkschaften mit Verfassungsbeschwerden, um insbesondere die Verletzung der Koalitionsfreiheit aus Art. 9 Abs. 3 GG zu rügen. Mit dem im Juli 2017 verkündeten Urteil hat das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) entschieden, dass die Regelungen des TEG weitgehend mit dem Grundgesetz vereinbar sind (Urteil vom 11. Juli 2017, AZ 1 BvR 1571/15, 1 BvR 1477/16, 1 BvR 1043/16, 1 BvR 2883/15, 1 BvR 1588/15). Die Auslegung und Handhabung des Gesetzes muss aber der grundrechtlich geschützten Tarifautonomie Rechnung tragen. Über noch offene Rechtsfragen haben die Fachgerichte zu entscheiden. Unvereinbar ist das Gesetz mit der Verfassung insoweit, als Vorkehrungen fehlen, die sicherstellen, dass die Interessen der Angehörigen einzelner Berufsgruppen oder Branchen, deren Tarifvertrag verdrängt werden, im verdrängenden Tarifvertrag hinreichend berücksichtigt werden. Bis zu einer Neuregelung zum 31. Dezember 2018 darf ein Tarifvertrag nur verdrängt werden, wenn plausibel dargelegt ist, dass die Mehrheitsgewerkschaft die Belange der Angehörigen der Minderheitsgewerkschaft ernsthaft und wirksam in ihrem Tarifvertrag berücksichtigt.

Trotz der Entscheidung des BVerfG sind aus Sicht des dbb noch zahlreiche Rechtsfragen ungeklärt. Derzeit bereitet der dbb seine Klage vor dem Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte in Straßburg vor, um auch weiterhin dem gesetzlich verankerten Grundsatz der Tarifeinheit entgegenzutreten.

Tariffähigkeit / Tarifmächtigkeit

Tariffähigkeit ist die Fähigkeit, einen Tarifvertrag abzuschließen. Tariffähig sind gemäß § 2 TVG nur Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände (einschließlich ihrer Spitzenorganisationen), ferner einzelne Arbeitgeber (praktisch nur bei größeren Betrieben / so genannter Haustarifvertrag).

Nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts sollen Vereinigungen von Arbeitnehmern nur tariffähig sein, wenn sie die tarifrechtlichen Aufgaben einer Koalition (Gewerkschaft) sinnvoll, d. h. durch einen sich im Rahmen der Rechtsordnung haltenden wirkungsvollen Druck und Gegendruck erfüllen können (Mächtigkeit). Ob eine Arbeitnehmervereinigung die erforderliche Durchsetzungskraft besitzt, beurteilt sich nicht nach der Selbsteinschätzung der Gewerkschaft, sondern ausschließlich nach objektiven Merkmalen, wobei stets eine auf den Einzelfall abstellende Gesamtschau erforderlich ist. Während die höchstrichterliche Rechtsprechung hierfür anfänglich die Zahl der Mitglieder und ihre Stellung in den Betrieben sowie den organisatorischen Aufbau heranzog, überwiegen in der neueren Rechtsprechung Entscheidungen, die vor allem den Abschluss von Tarifverträgen in den Vordergrund für die Ermittlung der Druckausübungsfähigkeit rücken.

Tarifverhandlungen

Ob und mit welchem Inhalt Tarifverträge geschlossen werden, ist Verhandlungssache. Einen einklagbaren Anspruch auf Aufnahme und Führung von Tarifverhandlungen gibt es nicht. Als Mittel zur Erzwingung eines Tarifvertrags steht nur der Arbeitskampf zur Verfügung (Erzwingungsstreik).

Tarifvertrag

Der Tarifvertrag ist ein zwischen Gewerkschaften einerseits und einzelnen Arbeitgebern oder Vereinigungen von Arbeitgebern andererseits abgeschlossener Vertrag. Er regelt die Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien (schuldrechtlicher Teil) und enthält Rechtsnormen unter anderem über den Inhalt, den Abschluss und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen (normativer Teil). Rechtsgrundlage für den Tarifvertrag ist das Tarifvertragsgesetz (TVG), ergänzt durch die Verordnung zur Durchführung dieses Gesetzes. Die tariflichen Normen gelten unmittelbar und zwingend zwischen den Tarifgebundenen (Mitglieder der Arbeitgeberverbände und Gewerkschaftsmitglieder). Sie wirken demnach auf die Arbeitsverhältnisse ein, ohne dass es einer Umsetzung des Tarifvertrags durch eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer oder auch nur einer Kenntnis von dessen Bestand bedarf.

Der Tarifvertrag genießt nach § 77 Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz Vorrang vor der Betriebsvereinbarung. Dies bedeutet, dass Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein können.

„Ultima-Ratio-Prinzip“

Der zulässige Umfang von Arbeitskämpfen richtet sich nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit. Im Hinblick auf die Bedeutung von Verwaltungen und Betrieben, insbesondere in Bereichen, die für die Versorgung der Bevölkerung lebenswichtig sind (z. B. Krankenhäuser, Energieversorgung, Abfallentsorgung), kann sich die Frage stellen, ob und in welchem Umfang Arbeitskampfmaßnahmen als angemessenes Mittel zur Erreichung des angestrebten Ziels angesehen werden können. Zum daraus folgenden Grundsatz der Verhältnismäßigkeit gehört nach der Rechtsprechung des BAG auch, dass die Tarifvertragsparteien alle Verhandlungsmöglichkeiten ausgeschöpft haben („Ultima-Ratio-Prinzip“). Arbeitskampf soll immer das letzte Mittel sein. Dabei muss er angemessen und fair bleiben.

Warnstreikaktionen sind im Rahmen der Verhältnismäßigkeit häufig auch schon während laufender Tarifverhandlungen möglich. Sie dienen zur Unterstützung der Forderungen der Gewerkschaften, wenn die Gewerkschaften zu der Überzeugung gelangt sind, dass anders keine Bewegung in die Tarifverhandlungen kommen kann.

Unterstützungstreik

[siehe „Solidaritätstreik“](#)

Urabstimmung

Einem unbefristeten Streik geht häufig eine Urabstimmung voraus. In dieser Urabstimmung entscheiden die Gewerkschaftsmitglieder, die von dem angestrebten Tarifabschluss betroffen sein werden, in einer freien und geheimen Wahl, ob sie bereit sind, in den unbefristeten Streik zu treten. Dieses Verfahren stellt sicher, dass der Streik von einer breiten Mehrheit der Gewerkschaftsmitglieder mitgetragen wird. Dies ist neben der demokratischen Legitimation dieses Verfahrens auch deshalb entscheidend, weil der einzelne Arbeitnehmer bei einem unbefristeten Streik regelmäßig Einkommensverluste erleidet, die durch das von der Gewerkschaft gezahlte Streikgeld oft nur teilweise ausgeglichen werden. Soweit eine Urabstimmung durchgeführt wird, kann nach der [Arbeitskampfordnung des dbb](#) der unbefristete Ausstand / Streik nur dann ausgerufen werden, wenn sich mindestens 75 Prozent der an der Urabstimmung beteiligten Mitglieder dafür ausgesprochen haben.

Das Ziel eines jeglichen Arbeitskamps kann immer nur der Abschluss eines Tarifvertrags sein. Deshalb wird der Streik als letztes und schärfstes Mittel (Ultima-Ratio) eingesetzt, um die Arbeitgeber zur Vorlage eines (verbesserten) Angebots zu bewegen. Ist dies erfolgt, wird in einer zweiten Urabstimmung entschieden, ob das (neue) Angebot akzeptabel ist, sodass der Streik beendet werden kann. Dies ist nach der [Arbeitskampfordnung des dbb](#) regelmäßig der Fall, wenn sich mehr als 25 Prozent der an der Urabstimmung beteiligten Mitglieder für die Beendigung des Streiks ausgesprochen haben. Im Umkehrschluss wäre in diesem Fall nicht die sonst notwendige mehr als 75 prozentige Zustimmung für eine Fortsetzung des Streiks vorhanden.

Die Rechtmäßigkeit eines Streiks hängt nicht von der Durchführung einer Urabstimmung ab. Gewerkschaftlich ausgerufene und durchgeführte Arbeitskämpfe sind also auch dann rechtmäßig, wenn ihnen keine Urabstimmung vorausgegangen ist.

Verhältnismäßigkeitsprinzip

[siehe „Ultima-Ratio-Prinzip“](#)

Warnstreik

[siehe „Streik“](#)

Warnstreikaufruf

[siehe „Streikaufruf“](#)

Warnstreikfreigabe

[siehe „Streikfreigabe“](#)

Zugangsbehinderung

Die (Warn-)Streikenden dürfen Arbeitswilligen nicht den Zugang zur bestreikten Dienststelle / zum bestreikten Betrieb verwehren. Die Blockierung von Eingangstüren oder Toren ist rechtswidrig. Recht- und verhältnismäßig ist es jedoch, wenn sich die Arbeitswilligen ihren Weg zum Eingang durch die Streikenden „bahnen“ müssen.

Oft gestellte Fragen

Vor und während Arbeitskampfmaßnahmen (egal ob Streik oder Warnstreik) stellen sich regelmäßig ähnliche Fragen. Diese sollen anhand des folgenden Fragenkatalogs beantwortet werden. Probleme lassen sich so bereits im Vorfeld lösen bzw. verhindern.

I. Allgemeines / Grundsätzliches

1. Was ist der Unterschied zwischen Streik und Warnstreik?

Die Definition von Streik und Warnstreik kann im vorhergehenden Kapitel (Definitionen von Kernbegriffen) unter dem Begriff „Streik“ gefunden werden. Ohne eigenständige rechtliche / gesetzliche Grundlage wird die Zulässigkeit des Arbeitskamps (Warnstreik und Streik) auch bei Tarifbeschäftigten im öffentlichen Dienst von Rechtsprechung und Lehre nicht bezweifelt und als Ausgestaltung der Koalitionsfreiheit, die in Artikel 9 Abs. 3 GG verfassungsrechtlich geschützt ist, angesehen.

Während ein (Voll-)Streik regelmäßig unbefristet ausgerufen wird, ist ein Warnstreik befristet. D. h. schon zu Beginn des Warnstreiks wird der Arbeitgeberseite mitgeteilt, wann der Warnstreik wieder beendet sein wird. Dabei muss sich die Befristung nach der neueren Rechtsprechung nicht mehr auf ein paar Stunden beziehen. Warnstreiks, die eine gesamte Schichtlänge, einen gesamten Arbeitstag oder auch bis zu 48 Stunden andauern, sind damit möglich.

2. Was geschieht mit meinem Arbeitsverhältnis während eines Streiks? Kann ich wegen Streikteilnahme gekündigt werden?

Bei einer rechtmäßigen Arbeitskampfmaßnahme, d. h. einem gewerkschaftlich geführten Streik, handeln die Arbeitnehmer, die deshalb die Arbeit niederlegen und ihren Arbeitsplatz verlassen, nicht arbeitsvertragswidrig. Das Arbeitsverhältnis wird durch die Arbeitskampfmaßnahme nicht aufgelöst oder beendet. Die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag, die sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber haben, ruhen während der Dauer der Beteiligung an Arbeitskampfmaßnahmen (suspendierende Wirkung). So kann z. B. der Arbeitgeber auch nicht verlangen, dass die Streikenden während des (Warn-)Streiks in unmittelbarer Nähe zum Arbeitsort bleiben.

Der Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer wegen dessen Teilnahme an einem rechtmäßigen Streik nicht kündigen. Auch Abmahnungen sind in diesem Fall rechtswidrig. Es besteht zudem für Gewerkschaftsmitglieder die satzungsmäßige Pflicht, an einem rechtmäßigen von der Gewerkschaft ausgerufenen Streik teilzunehmen.

Auch Nichtmitglieder dürfen an gewerkschaftlich organisierten Arbeitsk Kampfmaßnahmen teilnehmen. Sie erhalten jedoch weder Streikgeld durch die Gewerkschaft noch Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber. Treten nichtorganisierte Arbeitnehmer noch am Tag des Streikbeginns in eine Mitgliedsgewerkschaft des dbb ein, so erhalten sie im Regelfall ab Beitrittstag Streikgeld durch die Fachgewerkschaft.

3. Wie verhalte ich mich ab Beginn des Streiks?

Auf dem Streikaufruf des dbb und Ihrer Fachgewerkschaft werden Streikbeginn und bei einem Warnstreik auch Streikende genannt sein. Begeben Sie sich zu Streikbeginn zum Treffpunkt, der auf dem Streikaufruf genannt ist und tragen Sie sich dort in der Streikerfassungsliste ihrer Gewerkschaft ein. Das ist notwendig, um später auch Streikgeld zu erhalten. Eine förmliche Abmeldung bei Ihrem Vorgesetzten zum Streik ist rechtlich nicht vorgeschrieben, aber aus kollegialen Gründen sinnvoll. Alles Weitere wird Ihnen die örtliche Streikleitung am Treffpunkt mitteilen.

Bezüglich der Problematik, ob Sie sich vor Streikbeginn ausstempeln und nach Streikende wieder einstempeln müssen, verweisen wir auf das gesonderte [Kapitel](#) der Arbeitsk Kampfmappe.

4. Wie habe ich mich nach Beendigung des Streiks zu verhalten?

Nach Beendigung eines Streiks oder Warnstreiks haben die Beschäftigten ihre Arbeit unverzüglich, also ohne schuldhaftes Zögern, wieder aufzunehmen. Das gilt auch dann, wenn nach einem Warnstreik, der nicht einen gesamten Arbeitstag / eine gesamte Schichtlänge angedauert hat, nur noch kurze Zeit bis zum regulären Ende der Schicht / des Arbeitstags verbleibt. Verweigert der Arbeitgeber nach Beendigung des Streiks die Annahme der durch den Arbeitnehmer angebotenen Arbeit, so gerät er in Annahmeverzug (§ 615 BGB). Das bedeutet, es besteht trotzdem die Pflicht, das Entgelt für die angebotene, aber nicht angenommene Arbeitsleistung zu zahlen. Der Arbeitnehmer muss in diesem Fall seine Arbeitsbereitschaft nur – möglichst mit einem Zeugen – ausdrücklich gegenüber seinem Arbeitgeber nach Streikende anbieten (vgl. hierzu das Musterschreiben, [Anlage 17](#)).

II. Finanzielles

1. Erhalte ich mein Entgelt weiter?

Der Arbeitnehmer, der an einem Arbeitsk Kampf teilnimmt und deswegen seine Arbeitsleistung einstellt, hat für diese Zeit keinen Anspruch auf Entgelt gegenüber dem Arbeitgeber. Dies ergibt sich aus den §§ 275, 323 des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) und ist eine Folge des Ruhens der Hauptleistungspflichten aus dem Arbeitsvertrag („Arbeitsleistung gegen Entgelt“).

Arbeitnehmer, die infolge einer Arbeitsk Kampfmaßnahme nicht oder nur zu einem Teil beschäftigt werden können ([Betriebsstilllegung](#)), obwohl sie voll arbeiten und nicht am Streik teilnehmen wollen, haben ebenfalls keinen Anspruch auf Arbeitsentgelt für die

ausgefallene Arbeitszeit. Sind sie Gewerkschaftsmitglieder einer dbb-Fachgewerkschaft erhalten sie in diesem Fall Streikgeld. Dazu müssen sie sich in die Streikerfassungslisten eintragen. Das Gleiche gilt auch während einer rechtmäßigen [Aussperrung](#) oder Betriebs- / Dienststellenstilllegung durch den Arbeitgeber. Bei einer Aussperrung oder Betriebs- / Dienststellenstilllegung werden die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis ebenfalls suspendiert, d. h. sie ruhen. Sollte die Aussperrung rechtswidrig sein, ist jedoch weiterhin der Anspruch auf Entgelt gegeben. Dies ergibt sich aus § 615 BGB in Verbindung mit den jeweiligen manteltariflichen Vorschriften.

Arbeitnehmer, die vor einer Arbeitskampfmaßnahme an der Vorbereitung oder Durchführung der Urabstimmung oder Vorbereitung der Streikmaßnahme an sich beteiligt sind oder an dieser teilgenommen haben, haben ebenfalls keinen Anspruch auf Entgelt für die dadurch ausgefallene Arbeitszeit.

Um die finanzielle Belastung der Arbeitnehmer möglichst gering zu halten, gewähren die Mitgliedsgewerkschaften des dbb ihren Mitgliedern deshalb Streikgeld für nachgewiesene Einkommensverluste durch die Arbeitskampfmaßnahme. Der dbb gewährt seinen Mitgliedsgewerkschaften (nicht direkt den Mitgliedern) zur Entlastung Streikgeldunterstützung. (Beachten Sie hierzu das gesonderte [Kapitel](#).)

2. Wie wird die Entgeltkürzung wegen Streikteilnahme berechnet?

Die Höhe des monatlichen Entgelts wird stets ohne Rücksicht auf die Anzahl der jeweiligen Kalendertage berechnet. Die Kürzung des Entgelts wegen der ganztägigen Teilnahme an einem Warn- oder Vollstreik wird jedoch im Regelfall auf die Kalendertage bezogen, die dadurch ausgefallen sind.

In § 24 Abs. 3 Satz 1 TV-L / TVöD wird die Zahlungsweise für das Tabellenentgelt und die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile geregelt. Die Vorschrift greift ein, wenn für ganze Tage kein Anspruch auf Entgelt besteht. Dies ist immer bei ganztägigen Warn- oder Vollstreiks der Fall. In diesem Fall wird damit bei einer ganztägigen Arbeitskampfteilnahme der Anteil des Entgelts abgezogen, der diesem Kalendertag entspricht. Dadurch ist ein Kalendertag – abhängig von der Monatslänge – von Monat zu Monat unterschiedlich viel wert (1/31, 1/30 oder 1/28). Bei einem lediglich stundenweisen Warnstreik erfolgt die Berechnung des Abzugs gem. § 24 Abs. 3 Sätze 2 und 3 TV-L / TVöD stundengenau.

In jedem Fall gilt für die Einbehaltung von Entgelt wegen Arbeitskampfteilnahme die tarifvertragliche Ausschlussfrist von sechs Monaten (§ 37 TV-L / TVöD). Der Arbeitgeber darf nur bis zu sechs Monate nach dem (Warn-)Streiktag das Entgelt für den Streiktag einbehalten bzw. zurückfordern. Auch der Arbeitnehmer hat nur sechs Monate nach dem (Warn-)Streiktag Zeit, eventuell zu viel einbehaltenes Entgelt vom Arbeitgeber einzufordern.

3. Habe ich einen Anspruch auf Erstellung einer Gehaltsabrechnung, die die Abzüge wegen Streikteilnahme beinhaltet?

Aus einer Gesamtschau der möglichen Rechtsgrundlagen für eine detaillierte Abrechnung ist davon auszugehen, dass der Arbeitgeber den Entgeltnachweis so zu gestalten hat, dass der Streikende klar und eindeutig erkennen kann, welche Abzüge der Arbeitgeber für die Streikteilnahme vorgenommen hat. Der Anspruch des Arbeitgebers auf Einbehaltung des Entgelts besteht jedoch unabhängig davon, ob er eine entsprechende Abrechnung erteilt hat. Sie ist nicht Rechtmäßigkeitsvoraussetzung für die Einbehaltung.

- a. § 36 Abs. 4 Satz 1 BAT (bzw. § 31 Abs. 5 Satz 1 MTArb) enthielt eine Regelung, nach der „dem Angestellten eine Abrechnung auszuhändigen ist, in der die Beträge, aus denen sich die Bezüge zusammensetzen, und die Abzüge getrennt aufzuführen sind“. Es sind alle Leistungen des Arbeitgebers für den Angestellten in die Abrechnung aufzunehmen. In dieser Abrechnung sind die Beträge, aus denen sich die Bezüge zusammensetzen, getrennt aufzuführen. Dies verlangt eine Trennung der unterschiedlichen Bezügebestandteile, während umgekehrt gleiche Bezügebestandteile betragsmäßig zusammengefasst werden können. Nach dem Sinn und Zweck der Vorschrift sowie aufgrund des Fürsorgegrundsatzes hat der Arbeitgeber diese Beträge jedoch so aufzugliedern und zu begründen, dass der Beschäftigte in die Lage versetzt wird, außer der Zusammensetzung der Bezüge auch ihren Rechtsgrund und ihre Höhe nachzuprüfen.
- b. Gemäß § 108 Absatz 1 der Gewerbeordnung (GewO) ist dem Arbeitnehmer bei Zahlung des Arbeitsentgelts eine Abrechnung in Textform zu erteilen. Diese Regelung gilt gemäß § 6 Absatz 2 GewO (Anwendungsbereich) für alle Arbeitnehmer. Mit der Verordnung zur Erstellung einer Entgeltbescheinigung nach § 108 Absatz 3 Satz 1 der Gewerbeordnung (Entgeltbescheinigungsverordnung – EBV) hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales die Inhalte dieser auszuhändigenden Entgeltbescheinigung konkretisiert. Gemäß § 1 Absatz 2 Ziffer 1 EBV muss die Entgeltbescheinigung die Bezeichnung und den Betrag sämtlicher Bezüge und Abzüge, außer den Aufwendungen zur freiwilligen oder privaten Kranken- und Pflegeversicherung sowie dem Arbeitgeberanteil zu einer berufsständischen Versorgungseinrichtung enthalten. Diese sind einzeln nach Art aufzuführen und jeweils mit der Angabe, ob sie sich auf den steuerpflichtigen Arbeitslohn, das Sozialversicherungsbruttoentgelt und das Gesamtbruttoentgelt auswirken und ob es sich dabei um laufende oder einmalige Bezüge oder Abzüge handelt sowie den Saldo dieser Bezüge und Abzüge. Daraus folgt, dass in der Entgeltbescheinigung neben den detaillierten Angaben über das normale Bruttoentgelt, gezahlte Zuschläge, Zulagen, sonstige Vergütungen auch Angaben über die Höhe und den Grund für Abzüge vom normalen Bruttoentgelt aufgeführt werden müssen.
- c. Gemäß § 82 Abs. 2 BetrVG können alle Arbeitnehmer verlangen, dass ihnen die Berechnung und Zusammensetzung ihres Arbeitsentgelts erläutert wird. Dieser Erläuterungsanspruch kann unabhängig von einem konkreten Anlass

geltend gemacht werden. Der Arbeitnehmer kann eine detaillierte Darstellung der Zusammensetzung des Arbeitsentgelts sowie dessen Höhe (Brutto- und Nettozüge einschließlich der Aufgliederung der verschiedenen Abzüge) verlangen. Zwar ist der § 82 Abs. 2 BetrVG gemäß § 130 BetrVG nicht auf den öffentlichen Dienst anwendbar, ihm kann trotzdem eine gewisse Indizwirkung auf Aufschlüsselung der Rechnungslegung entnommen werden.

- d. Ein Anspruch auf detaillierte Abrechnung ergibt sich grundsätzlich auch als Nebenverpflichtung aus dem zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber geschlossenen Arbeitsvertrag. Aus der Abrechnung muss sich die Art der Entgeltberechnung, der Betrag des verdienten Entgelts sowie Art und Betrag der vorgenommenen Abzüge ergeben. Selbst wenn der Abrechnungszeitpunkt in den Zeitraum von Arbeitsk Kampfmaßnahmen fällt, hat die Suspendierung der Hauptleistungspflichten keine Auswirkung auf die vertraglichen Nebenpflichten. Damit ist der Arbeitgeber grundsätzlich verpflichtet, eine ordnungsgemäße Entgeltabrechnung zu erteilen.

4. Habe ich Anspruch auf Entgelt, wenn der Arbeitskampf z. B. am Wochenende ausgesetzt wird?

Den Arbeitgeber trifft nur dann eine Pflicht zur Entgeltzahlung, wenn die Hauptleistungspflichten durch den Streik nicht suspendiert sind. Befinden sich die Beschäftigten im Arbeitskampf, so haben sie gegen ihren Arbeitgeber keinen Anspruch auf Entgeltzahlung für die Zeit der Teilnahme am Arbeitskampf. Etwas anderes ergibt sich jedoch dann, wenn der Streik, z. B. am Wochenende ausgesetzt wird.

Die Aussetzung muss dem Arbeitgeber durch die Streikleitung mitgeteilt werden. Ruhen die Streikaktivitäten nur (z. B. weil die Notdienstvereinbarung für die Wochenenden und Feiertage einen „Normaldienst“ vorsieht), so entfällt die Entgeltzahlungspflicht, weil die Hauptleistungspflichten durch das Weiterlaufen des Streiks weiter suspendiert sind und „nur“ Notdienst geleistet wird (auch wenn dieser dem Normaldienst entspricht).

Wird der Streik aber ausgesetzt, so leben die gegenseitigen Hauptleistungspflichten aus dem Arbeitsverhältnis wieder auf und der Beschäftigte hat einen Anspruch auf Arbeitsentgelt. Das gilt auch, wenn der Beschäftigte am Wochenende nicht arbeiten muss (z. B. bei einer Fünf-Tage-Woche). In diesen Fällen entfällt die Arbeitsverpflichtung nicht wegen des Streiks, sondern wegen des „normalen“ Dienstplans bzw. wegen der „normalen“ Fünf-Tage-Woche. Leistet der Beschäftigte Notdienst, so hat er Anspruch auf das „normale“ Entgelt.

5. Ergeben sich Auswirkungen auf die Jahressonderzahlung (Weihnachtsgeld) oder die vermögenswirksamen Leistungen?

Vermögenswirksame Leistungen werden nur gezahlt, wenn im Bezugsmonat für wenigstens einen Tag Arbeitsentgelt zusteht. Streikt ein Beschäftigter also einen

ganzen Kalendermonat ohne Unterbrechung, so erhält er für diesen Monat keine vermögenswirksamen Leistungen.

Die Jahressonderzahlung (Weihnachtsgeld) errechnet sich gem. TVöD / TV-L aus dem Durchschnittsentgelt der Monate Juli, August und September des jeweils laufenden Jahres. Hat ein Beschäftigter in diesen Monaten wegen Teilnahme an einem Arbeitskampf nicht an jedem Tag Entgelt erhalten, erfolgt nach den Vorgaben der Protokollerklärungen zu § 20 TVöD / TV-L eine Hochrechnung. Dies kann im Ergebnis zu einer geringfügigen Verringerung der Jahressonderzahlung führen.

Steht infolge des Arbeitskampfs für einen vollen Kalendermonat kein Entgelt zu, so verringert sich die Jahressonderzahlung um ein Zwölftel. Befindet sich der Beschäftigte am 1. Dezember in einem Arbeitskampf, hat er trotzdem Anspruch auf die Jahressonderzahlung. Für den Anspruch auf Jahressonderzahlung ist nur das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses Voraussetzung, nicht auch die Entgeltzahlung für diesen Tag.

6. Sind Streikgelder steuerpflichtig?

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat entschieden, dass keine Steuerpflicht für erhaltene Streikunterstützung (Streikgeld) besteht (Urteil vom 24. Oktober 1990, Aktenzeichen X R 161/88). Der BFH begründet seine Auffassung damit, dass Streikunterstützungen von Gewerkschaften auch im weitesten Sinne nicht als Gegenleistung eines Arbeitgebers für individuelle Arbeitsleistungen eines Arbeitnehmers anzusehen sind. Streikgelder können danach auch nicht als Aufwandsentschädigungen betrachtet werden. Dies ist damit zu begründen, dass Streikgeld aufgrund der Satzung der jeweiligen Gewerkschaft gezahlt wird und den Zweck hat, den Streik nicht wegen Ausbleibens der Zahlung durch den Arbeitgeber scheitern und die streikenden Arbeitnehmer in Not geraten zu lassen.

Da in den Nachweisen für die Finanzämter durch den Arbeitgeber angegeben ist, dass Tage ohne Anspruch auf Entgelt vorhanden sind (so genannte U-Tage), fragen die Finanzämter des Öfteren nach, ob der Beschäftigte an diesen Tagen Ersatzleistungen erhalten hat. Streikgeld stellt keine steuerpflichtige Ersatzleistung dar. Die Angabe des Erhalts von Streikgeld gegenüber dem Finanzamt für diesen Zeitraum erfolgt insofern nur informatorisch.

Streikgelder sind auch nicht sozialversicherungspflichtig.

III. Arbeitszeit

1. Muss ich mich vor und nach einem (Warn-)Streik aus- oder einstempeln?

Hierzu haben Arbeitgeber und Gewerkschaften unterschiedliche Rechtsauffassungen, die sich seit Jahren unvereinbar gegenüberstehen. Beachten Sie hierzu das gesonderte [Kapitel](#).

2. Wie wird die Arbeitszeit bei Streikteilnahme berechnet?

Bei Beschäftigten, die an gleitender Arbeitszeit teilnehmen, wird bei ganztägiger (Warn-)Streikteilnahme auf die tägliche Sollarbeitszeit abgestellt, bei stundenweiser (Warn-)Streikteilnahme auf die tatsächlich ausgefallene Arbeitszeit. Das bedeutet, dass die zu erbringende Sollarbeitszeit um die Streikteilnahmezeiten verringert wird. Eine Belastung des Gleitzeitkontos ist damit ausgeschlossen. Ein Abbau des Zeitguthabens erfolgt nicht. Nur das Entgelt wird entsprechend der Streikteilnahmezeit gekürzt.

Bei Beschäftigten mit fester Arbeitszeit oder im Schichtdienst, wird die tatsächlich durch den (Warn-) Streik ausgefallene Arbeitszeit für die Berechnung zu Grunde gelegt. Auch hier wird die zu erbringende Sollarbeitszeit um die Streikteilnahmezeiten verringert.

3. Können in einer Woche, in der teilweise gestreikt wird, Überstunden entstehen?

Sind wegen eines (Warn-)Streiks in einer Woche Arbeitsstunden ausgefallen, so reduziert sich die zu erbringende Wochenarbeitszeit um diese Zeiten. Entsprechend wird das Arbeitsentgelt gekürzt. Wird beispielsweise bei einer 40-Stunden-Woche an einem Arbeitstag ganztägig gestreikt, so reduziert sich die zu erbringende Wochenarbeitszeit um 8 auf 32 Stunden.

Überstunden können im Beispielsfall jedoch trotzdem erst entstehen, wenn der Beschäftigte in dieser Woche über 40 Stunden gearbeitet hat. Im Beispiel sind die Zeiten zwischen 32 und 40 Stunden als Mehrarbeit anzusehen, die zu keinen Überstundenzuschlägen führt. Überstundenzuschläge sollen besondere Belastungen entschädigen. Eine besondere Belastung entsteht jedoch erst, wenn über die regelmäßige wöchentliche (Normal-)Arbeitszeit hinaus – im Beispiel über 40 Stunden – gearbeitet wird. So erhalten z. B. auch Teilzeitbeschäftigte erst Überstundenzuschläge, wenn sie über die regelmäßige Wochenarbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten hinaus arbeiten (vgl. §§ 7 Abs. 6 TV-L / TVöD).

4. Habe ich einen Anspruch darauf, die durch eine Arbeitskampfmaßnahme ausgefallene Arbeitszeit nachzuarbeiten?

Ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Nacharbeiten der durch eine Arbeitskampfmaßnahme ausgefallenen Arbeitszeit besteht nach der Rechtsprechung nicht. Dies folgt aus dem Ruhen des Arbeitsverhältnisses während eines Arbeitskampfs.

5. Hat mein Arbeitgeber einen Anspruch darauf, dass ich die durch eine Arbeitskampfmaßnahme ausgefallene Arbeitszeit nacharbeite?

Ebenso wenig wie ein Arbeitnehmer einen Anspruch auf Nachholung der durch eine Arbeitskampfmaßnahme ausgefallenen Arbeitszeit hat, besteht ein Anspruch des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer auf Nachholung. Dies folgt schon daraus,

dass der Arbeitgeber für die Zeit einer rechtmäßigen Arbeitskampfmaßnahme auch kein Entgelt an den / die Streikenden zahlen muss.

IV. Urlaub / Krankheit

1. Kann ich während einer Arbeitskampfmaßnahme Urlaub nehmen?

Einem streikenden Arbeitnehmer kann grundsätzlich kein Urlaub gewährt werden, da die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag während einer Arbeitskampfmaßnahme ruhen.

Die wirksame Geltendmachung des Urlaubs (und auch bereits durch einen Urlaubsplan genehmigten Urlaubs) durch einen am Streik teilnehmenden Arbeitnehmer setzt nach dem Bundesarbeitsgericht die Erklärung voraus, dass der Arbeitnehmer für die Dauer des gewünschten Urlaubs nicht am Streik teilnehmen und auch während des danach noch andauernden Streiks die Arbeit wieder aufnehmen wird. Äußert sich der Arbeitnehmer nicht dahingehend, kann der (Rest-)Urlaub bei Vorliegen der weiteren Voraussetzungen des § 20 TVöD / TV-L wegen des Fristablaufs verfallen.

Will der Arbeitnehmer nach Beendigung der Arbeitskampfmaßnahme Urlaub nehmen, darf ihm dieser nicht mit der Begründung versagt werden, dass zunächst die liegegebliebene Arbeit aufzuarbeiten ist.

Befinden sich Arbeitnehmer beim Beginn einer Arbeitskampfmaßnahme bereits im Urlaub, läuft dieser weiter. Ein vor Beginn der Arbeitskampfmaßnahme bewilligter Urlaub ist ebenfalls anzutreten und muss vom Arbeitgeber gewährt werden. Der Arbeitgeber kann unter Umständen bereits genehmigten Urlaub während eines Streiks widerrufen. In diesem Fall muss er jedoch die evtl. entstehenden Stornokosten dem Arbeitnehmer ersetzen (vgl. hierzu das Bundesurlaubsgesetz).

2. Kann ich während einer Arbeitskampfmaßnahme Arbeitsbefreiung erhalten?

Ein Anspruch auf Arbeitsbefreiung gemäß § 29 TVöD / TV-L besteht nicht für Tage, an denen sich der Arbeitnehmer an der Arbeitskampfmaßnahme beteiligt oder an denen er infolge der Arbeitskampfmaßnahme nicht arbeiten kann. Eine Ausnahme gilt für den arbeitswilligen Arbeitnehmer, der infolge der Arbeitskampfmaßnahme nicht arbeiten kann, nur dann, wenn bei Beginn der Arbeitskampfmaßnahme die Arbeitsbefreiung bereits festgelegt war.

3. Verringert sich mein Urlaubsanspruch durch die Teilnahme an einem Arbeitskampf?

Durch eine Streikteilnahme verringert sich der Jahresurlaubsanspruch nicht. Dies gilt auch dann, wenn die Streikteilnahme länger als einen Kalendermonat andauert. Voraussetzung für den Urlaubsanspruch ist nicht, dass der Beschäftigte z. B. für wenigstens einen Tag im Monat Entgelt erhält. Für den vollen (Jahresurlaubs-)

Anspruch ist lediglich notwendig, dass das Arbeitsverhältnis auch für das Jahr besteht bzw. bestanden hat. Bei einer Streikteilnahme besteht das Arbeitsverhältnis weiter. Nur die gegenseitigen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis ruhen.

4. Was passiert, wenn ich während des Streiks krank werde? Was geschieht mit den Krankenbezügen während einer Arbeitskampfmaßnahme?

Nur wenn die Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers die alleinige Ursache für die Nichterbringung der Arbeitsleistung ist, besteht auch Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (§§ 21, 22 TVöD / TV-L). Damit erhalten Beschäftigte, die vor Beginn der Arbeitskampfmaßnahme arbeitsunfähig erkranken und dies während des Arbeitskamps noch sind, Entgeltfortzahlung.

Arbeitnehmer, die vor Beginn der Arbeitskampfmaßnahme arbeitsunfähig geworden sind, haben vom Zeitpunkt des Beginns der Arbeitskampfmaßnahme an keinen Anspruch mehr auf Krankenbezüge, wenn der Teil des Betriebs, in dem der arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmer arbeiten würde, durch den Arbeitskampf zum Erliegen kommt ([Betriebsstilllegung](#)) und der Arbeitnehmer auch ohne die Arbeitsunfähigkeit schon wegen der Arbeitskampfmaßnahme keinen Anspruch auf Entgelt hätte. In diesem Fall fehlt der notwendige kausale Zusammenhang zwischen der Krankheit und der Verhinderung an der Erbringung der Arbeitsleistung. Unter diesen Voraussetzungen erhält der Arbeitnehmer als Ausgleich Streikgeld von seiner Fachgewerkschaft, unter Umständen auch Krankengeld von seiner Krankenkasse.

Tritt die Arbeitsunfähigkeit des Streikteilnehmers erst während der Arbeitskampfmaßnahme ein, besteht unter den gleichen Voraussetzungen kein Anspruch auf Krankenbezüge. Der Anspruch besteht jedoch, wenn der Beschäftigte gegenüber dem Arbeitgeber ausdrücklich erklärt, nicht weiter am Streik teilnehmen zu wollen und seine Beschäftigung ohne die Erkrankung möglich wäre.

Arbeitsunfähige Arbeitnehmer, denen kein Anspruch auf Krankenbezüge vom Arbeitgeber zusteht, haben einen Anspruch auf Krankengeld gegenüber ihrer Krankenkasse, wenn sie pflichtversichert sind. Dies gilt auch gegenüber einer privaten Krankenversicherung, wenn der Krankenversicherungsvertrag entsprechend gestaltet ist. Die Krankenkasse zahlt jedoch erst ab Meldung der Arbeitsunfähigkeit.

Dauert die Arbeitsunfähigkeit nach der Beendigung des Arbeitskamps an, besteht wieder Anspruch auf Krankenbezüge, soweit die Bezugsfrist noch nicht abgelaufen ist. Die Bezugsfrist wird nicht um die Zeit verlängert, für die während einer Arbeitskampfmaßnahme kein Anspruch auf Entgelt bestand.

Entsprechendes gilt für Krankengeldzuschüsse.

5. Habe ich während eines Arbeitskamps Anspruch auf Beihilfen?

Nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts haben Tarifbeschäftigte des öffentlichen Dienstes während der Teilnahme an einem rechtmäßigen Streik keinen Anspruch auf Beihilfen zu Aufwendungen, die in diesem Zeitraum entstanden sind. Das Ruhen des Anspruchs auf Entgelt als Folge des Ruhens der gegenseitigen

Vertragspflichten aus dem Arbeitsverhältnis wirkt sich demnach auch negativ auf den Beihilfeanspruch aus. Dies ergibt sich daraus, dass während der Teilnahme an der Arbeitskampfmaßnahme kein Entgelt gezahlt wird und der Beschäftigte sich außerdem nicht im Dienst befindet (das Arbeitsverhältnis ruht).

Oftmals wird an Tarifbeschäftigte im öffentlichen Dienst aber ohnehin keine Beihilfe mehr gezahlt, weil entsprechende Tarifverträge gekündigt wurden und Beihilfeleistungen danach arbeitsvertraglich ausgeschlossen worden sind.

V. Sozialversicherung / Krankenversicherung

1. Wie sind die Auswirkungen eines Arbeitskamps auf die Beitragspflicht zur Sozialversicherung?

Besteht nach arbeitsrechtlichen Grundsätzen während eines Arbeitskamps keine Entgeltzahlungspflicht des Arbeitgebers, entfällt auch die Beitragspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung. Besteht für wenigstens einen Tag eines Kalendermonats ein Entgeltanspruch, so werden von diesem Entgeltanspruch Zahlungen in entsprechender (prozentualer) Höhe an die Sozialversicherungen geleistet.

Das von den Mitgliedsgewerkschaften des dbb an die streikenden Arbeitnehmer gezahlte Streikgeld gehört nicht zum beitragspflichtigen Arbeitsentgelt im Sinne des § 14 SGB IV.

2. Bin ich während eines Arbeitskamps weiter krankenversichert?

In der gesetzlichen Krankenversicherung bleibt die Mitgliedschaft versicherungspflichtig beschäftigter Arbeitnehmer während eines rechtmäßigen Arbeitskamps bestehen, solange das Beschäftigungsverhältnis ohne Entgeltzahlung fortbesteht (§192 Abs. 1 Nr. 1 SGB V). Dauert der rechtmäßige Streik mehr als einen Kalendermonat und erhält der Beschäftigte deshalb mehr als einen Monat kein Entgelt, so wird er vom Arbeitgeber mit „Meldegrund 35“ bei der gesetzlichen Krankenkasse abgemeldet. Dies ist jedoch nur der Hinweis an die Krankenkasse, dass zwar keine Beiträge mehr an sie abgeführt werden, die Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung jedoch wegen rechtmäßigen Streiks fortbesteht.

Die Mitgliedschaft von in der gesetzlichen Krankenversicherung freiwillig Versicherten, die versicherungsfrei oder von der Versicherungspflicht befreit sind, wird durch den Wegfall des Entgelts infolge eines Arbeitskamps ebenfalls nicht berührt.

Bestehen bei dem Arbeitnehmer Unsicherheiten bezüglich der Rechtmäßigkeit eines Streiks, so ist die Möglichkeit gegeben, die Versicherung gem. § 9 SGB V freiwillig fortzusetzen. Doch auch bei einem rechtswidrigen Arbeitskampf besteht die Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung für einen Monat fort.

Die Ausführungen gelten entsprechend für den Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld nach § 14 Mutterschutzgesetz (MuSchG) und für die gesetzliche Pflegeversicherung.

Bei Arbeitnehmern, die in einer privaten Krankenversicherung versichert sind, läuft die Versicherung unabhängig von der Teilnahme an einer Arbeitskampfmaßnahme weiter. Der Beschäftigte trägt als Versicherungsnehmer aber unter Umständen die volle Last des Versicherungsbeitrags, wenn gegenüber dem Arbeitgeber durch die Arbeitskampfteilnahme kein Entgeltanspruch und damit auch kein Anspruch auf Zuschuss zur privaten Krankenversicherung besteht.

3. Was geschieht mit der Rentenversicherung während eines Arbeitskamps?

Sobald der Streik oder die rechtmäßige Aussperrung die Dauer von einem Kalendermonat übersteigt, entstehen rentenversicherungsrechtliche Nachteile. Entfällt die Entgeltzahlung, entfällt auch der Beitrag zur Rentenversicherung. Ergeben sich Zeiten, für die keine oder geringere Beiträge zur Rentenversicherung entrichtet worden sind, kann dies zu einer geringen Einbuße bei der Rente führen. Zahlungen an die Rentenversicherung werden anteilig vom im Kalendermonat erhaltenen Arbeitsentgelt erbracht. Entfällt für einzelne Tage eines Kalendermonats wegen der Teilnahme an einer Arbeitskampfmaßnahme die Entgeltzahlung durch den Arbeitgeber, wird der Beitrag für die Rentenversicherung entsprechend gekürzt.

Während der Dauer eines Arbeitskamps ist auch für die Rentenversicherung grundsätzlich von einem Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses auszugehen (das Arbeitsverhältnis ruht). Jedoch werden Beitragszeiten für den Beschäftigten mangels Entgeltzahlung durch den Arbeitgeber nicht begründet. Zu berücksichtigen ist jedoch die Regelung des § 122 Abs. 1 SGB VI, wonach ein Kalendermonat, der nur zum Teil mit rentenrechtlichen Zeiten belegt ist, als voller Kalendermonat zählt.

Während der Dauer des Arbeitskamps werden auch keine Anrechnungszeiten nach § 58 Abs. 1 SGB VI begründet. Allerdings sind gewerkschaftlich geführte Streiks und Aussperrungen nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts als so genannte Überbrückungszeiten anzusehen, die bei Vorliegen der tatbestandlichen Voraussetzungen des § 58 Abs. 1 SGB VI den Anschluss an das versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis im Hinblick auf die Erfüllung der Wartezeit als Voraussetzung für den Rentenbezug wahren (Urteil vom 31. Oktober 2002, Aktenzeichen B 4 RA 54/01 R).

Die Streikzeiten müssen in jedem Fall nicht, über das Renteneintrittsalter hinaus nachgearbeitet werden.

4. Was geschieht mit der Zusatzversorgung / Betriebsrente?

Die Pflichtversicherung bei der jeweiligen Zusatzversorgungskasse bleibt auch in der Zeit, in der ein Arbeitnehmer wegen einer Arbeitskampfmaßnahme keinen Entgeltanspruch hat, bestehen. Die Zeit einer Pflichtversicherung bei einer Zusatzversorgungseinrichtung wird nur dann voll berücksichtigt, wenn für diese Zeit tatsächlich auch Umlagen entrichtet worden sind. Ergeben sich volle Kalendermonate,

für die keine Umlagen zu entrichten waren, z. B. weil kein Entgelt wegen der Streikteilnahme gezahlt worden ist, kann dies zu einer geringen Einbuße bei der Zusatzrente führen.

5. Was geschieht mit den Zahlungen zur Arbeitslosenversicherung während eines Arbeitskampfs?

In der Arbeitslosenversicherung gilt der Grundsatz, dass Beschäftigungszeiten, für die kein Arbeitsentgelt gezahlt wird, nicht der Erfüllung der Anwartschaftszeit für den Arbeitslosengeldanspruch dienen. Nach § 24 Abs. 3 SGB III besteht die Pflichtversicherung allerdings für Zeiträume fort, die einen (Kalender-)Monat nicht überschreiten. Unschädlich für den Anspruch auf Arbeitslosengeld sind deshalb Zeiten des Arbeitskampfs ohne Entgeltanspruch, wenn der Zeitraum eines (Kalender-)Monats nicht überschritten wird. Bei Überschreiten des Zeitraums bleiben diese Zeiten sowohl im Hinblick auf die Erfüllung der Anwartschaftszeit als auch bezüglich der Dauer des Anspruchs unberücksichtigt (vgl. §§ 123, 127 SGB III). Die Möglichkeit einer freiwilligen Versicherung bei der BA bzw. Weiterzahlung der Abgaben für die Arbeitslosenversicherung bei einer Streikdauer von mehr als einem (Kalender-)Monat an die BA besteht nicht.

6. Habe ich während eines Streiks Anspruch auf Leistungen von der Bundesagentur für Arbeit?

Aus dem Grundsatz der Unparteilichkeit nach § 146 SGB III folgt, dass durch die Leistungsgewährung durch die Bundesagentur für Arbeit (BA) nicht in Arbeitskämpfe eingegriffen werden darf. Hierbei kann sowohl durch die Gewährung als auch durch die Nichtgewährung von Lohnersatzleistungen durch die BA die Pflicht des Staates zur Neutralität verletzt werden.

Bei Arbeitslosen, die am Arbeitskampf unmittelbar beteiligt sind (also mitstreiken), ruht deshalb der Anspruch auf Arbeitslosengeld. Im Umkehrschluss zu § 146 Abs. 3 SGB III stehen Arbeitslosen, die zuletzt bei einem Betrieb beschäftigt waren, der nicht dem fachlichen Geltungsbereich des umkämpften Tarifvertrags zuzuordnen ist, die Leistungen der Arbeitslosenversicherung zu. Diese Vorschrift findet nicht nur dann Anwendung, wenn der Arbeitskampf um den Abschluss eines neuen Tarifvertrags geführt wird, sondern auch, wenn um die Einhaltung und Ausführung eines bereits geschlossenen Tarifvertrags gekämpft wird.

7. Was geschieht mit Ansprüchen aus der Unfallversicherung während eines Arbeitskampfs?

Bei der Teilnahme an Arbeitskampfmaßnahmen besteht kein Versicherungsschutz durch die gesetzliche Unfallversicherung, da hierfür eine versicherte Tätigkeit nach § 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII erforderlich ist. Zu den versicherten Tätigkeiten gehören hingegen die zur Erhaltung der Betriebsanlagen erforderlichen Arbeiten und die damit zusammenhängenden Wege (so genannte Notdienstarbeiten). Teilnehmer an Arbeitskämpfen führen keine versicherungspflichtige Tätigkeit – auch nicht für die Gewerkschaft – aus, die Voraussetzung für die Unfallversicherung ist.

Private Unfallversicherungen laufen im Regelfall – je nach Ausgestaltung des Versicherungsvertrags – weiter.

VI. Notdienste

1. Müssen Notdienste eingerichtet werden? Wer bestimmt die Beschäftigten, die zu Notdienstarbeiten herangezogen werden?

Es ist die Aufgabe der Arbeitskämpfparteien (Arbeitgeber und örtliche Streikleitung), sich um eine Regelung des Notdienstes zu bemühen. Kommt eine Verständigung zu Stande (Notdienstvereinbarung), ist diese als maßgebliche Grundlage des Notdienstes zu beachten. Die von den örtlichen Streikleitungen vereinbarten und anerkannten Notdienstarbeiten müssen erledigt werden. Für die Einhaltung und Durchführung der Notdienstvereinbarung ist die örtliche Streikleitung zuständig. Kommt keine Notdienstvereinbarung zustande, so sind auch keine Notdienstarbeiten durchzuführen. Es ist somit vor allem im Interesse des Arbeitgebers, sich um Notdienstvereinbarungen zu bemühen.

Ein Hinweis auf die Notwendigkeit einer Notdienstvereinbarung ist, wenn vor Ort 24 Stunden an sieben Tagen in der Woche – wenn auch nachts oder am Wochenende u. U. nur in sehr geringer Besetzung – gearbeitet wird. Ist dies vor Ort nicht der Fall, sollte das als Indiz gewertet werden, dass eine Notdienstvereinbarung gar nicht notwendig ist.

Oftmals entsteht Streit darüber, wer zu entscheiden hat, welche Beschäftigten die Notdienste verrichten. Weder die Arbeitgeberseite noch die Gewerkschaft allein kann die Auswahl der Beschäftigten vornehmen. Es gibt kein Urteil, das nur der einen oder nur der anderen Seite ein Auswahlrecht zubilligt. Es empfiehlt sich, für Streitfälle eine paritätisch besetzte Kommission in die Notdienstvereinbarung aufzunehmen.

Auch in dem Fall, in dem keine Notdienstvereinbarung besteht, darf der Arbeitgeber Beschäftigte nicht einseitig zu Notdienstarbeiten heranziehen. Es muss immer eine Verständigung zwischen der örtlichen Streikleitung der Fachgewerkschaft und dem Arbeitgeber hergestellt werden. Eine Ausnahme kann sich nur ergeben, wenn z.B. in einem Krankenhaus trotz Verhandlungen keine Notdienstvereinbarung zustande kommt und dadurch auch eine Intensivstation ungeregelt in den Arbeitskampf einbezogen würde. In diesem absoluten Ausnahmefall kann der Arbeitgeber unter Umständen berechtigt sein, auch einseitig Beschäftigte zum Notdienst zu verpflichten (vgl. Arbeitsgericht Saarbrücken, Urteil vom 20. April 2016, AZ: 2 Ga 8 / 16).

2. Was sind Notdienstarbeiten?

Notdienstarbeiten sind alle Arbeiten, die zum Schutz und zur Erhaltung der Betriebseinrichtungen sowie für das Gemeinwohl zwingend notwendig sind. Sie sind Teil des arbeitskampfrechtlichen Geschehens. Sie beschränken den Umfang des Arbeitskampfs aus Gründen, die sich entweder aus den Interessen des Betriebs selbst oder aus den Interessen der Gewerkschaften und Dritter ergeben. Hingegen dienen

sie nicht der Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten arbeitswilliger Arbeitnehmer oder zur Aufrechterhaltung eines geregelten Dienstbetriebs.

Welche Arbeiten Notdienstarbeiten sind, kann nicht allgemeinverbindlich festgelegt werden und muss einzelfallabhängig vor Ort entschieden werden. Zu den Notdienstarbeiten gehören z. B. Notstandsarbeiten, die die Versorgung der Bevölkerung mit lebensnotwendigen Diensten und Gütern während des Arbeitskampfes sicherzustellen haben.

Notdienstarbeiten können sein:

- Arbeiten zur Sicherung der Grundversorgung der Bevölkerung
- Arbeiten, die im öffentlichen Interesse stehen, z. B. zur Sicherung von Anlagen, von denen sonst Gefahren ausgehen können
- Arbeiten zur Sicherung und Erhaltung von Anlagen oder Gütern und zur Gewährleistung der unverzüglichen Wiederaufnahme der Arbeit nach Beendigung des Arbeitskampfes
- Arbeiten zur Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung sowie des öffentlichen Gesundheitsdienstes (Notfälle) und zur Erledigung von Aufgaben, deren Sicherstellung dem Arbeitgeber durch öffentlich-rechtliche Vorschriften aufgegeben ist

3. Zu welchem Zeitpunkt sollten Notdienstarbeiten organisiert werden und welchen Umfang sollten sie haben?

Die Notdienstarbeiten müssen so vorbereitet sein, dass sie bei Beginn der Arbeitskampfmaßnahme unverzüglich aufgenommen werden können. Wichtig ist dabei die rechtzeitige Festlegung der erforderlichen Arbeiten nach Art und Umfang in einer Notdienstvereinbarung. Sollte vor Ort eine Notdienstvereinbarung notwendig sein, so ist es sinnvoll diese bereits weit vor der geplanten Aufnahme von Arbeitskampfmaßnahmen mit dem Arbeitgeber auszuhandeln. Notdienstvereinbarungen sollten auch für Warnstreiks gelten.

Der örtlichen Streikleitung ist im Falle einer Verständigung mit dem Arbeitgeber zu empfehlen, eine Liste derjenigen Arbeitnehmer vorzulegen, die für den Notdienst vorgesehen sind. Ein entsprechender Einsatzplan ist rechtzeitig auszuarbeiten.

Im Regelfall sind Notdienste im Umfang und der Größenordnung von Wochenend- oder Nachtbesetzungen ausreichend. Gibt es diese vor Ort nicht, so ist dies schon ein Hinweis darauf, dass Notdienste in diesem Bereich überhaupt nicht notwendig sind.

4. Wer hat die Notdienstarbeiten zu erledigen?

Der einzelne Arbeitnehmer besitzt nach der Rechtsprechung keinen Anspruch auf Notdienstbeschäftigung bei einem Streik. Die Auswahlentscheidung, welche Arbeitnehmer Notdienste ausüben sollen und müssen, liegt bei den Arbeitskampfparteien (örtliche Streikleitung und Arbeitgeber). Neben dem Kriterium der Gewerkschaftszugehörigkeit sollten auch sachliche Gesichtspunkte, die sich aus dem Zweck und der Eigenart des Notdienstes ergeben können, bei der Zusammensetzung des Einsatzplans und der Liste derjenigen Arbeitnehmer, die für

den Notdienst vorgesehen sind, berücksichtigt werden. Ein Entscheidungsrecht, wer die Notdienstarbeiten zu erledigen hat, steht weder dem Arbeitgeber noch der Gewerkschaft allein zu ([vgl. jedoch auch Frage VI/1](#)).

Der einzelne Arbeitnehmer darf ohne sachlichen Grund die Übernahme der vereinbarten Notdienstarbeiten nicht ablehnen. Tritt er den Notdienst nicht an, kann ihn der Arbeitgeber für den hierdurch entstandenen Schaden haftbar machen, abmahnen oder sogar kündigen.

Auch Beamte können Notdienstarbeiten verrichten. Sie dürfen jedoch nicht auf bestreikten Arbeitsplätzen eingesetzt werden, es sei denn, die Notdienstvereinbarung erlaubt es.

VII. Besondere Beschäftigtengruppen

1. Dürfen auch gewerkschaftlich nicht organisierte Beschäftigte streiken?

Arbeitnehmer, die nicht Mitglied einer der Mitgliedsgewerkschaften des dbb (oder einer anderen streikführenden Gewerkschaft) sind, können einem Streikaufruf des dbb trotzdem folgen, wenn sie grundsätzlich dem umkämpften Tarifvertrag unterfallen. Das gilt auch für Beschäftigte, die in einer anderen Gewerkschaft organisiert sind (solidarische Teilnahme). Der zu erstreichende Tarifvertrag / Tarifabschluss kommt auch diesen „Außenseitern“ zugute.

Nicht in einer der Mitgliedsgewerkschaften des dbb organisierte Beschäftigte, die sich am Streik beteiligen, erhalten jedoch kein Streikgeld. Im Regelfall zahlen die Mitgliedsgewerkschaften des dbb jedoch ab dem Tag des Beitritts (auch noch während eines Streiks) volles Streikgeld an die neu eingetretenen Mitglieder. Nichtorganisierte Streikteilnehmer sollten deshalb möglichst noch in die Gewerkschaft aufgenommen werden.

2. Dürfen auch Auszubildende, Schüler, Praktikanten streiken?

Auszubildende, Schüler und Praktikanten haben nach der Rechtsprechung des BAG ebenfalls das Recht auf Streikteilnahme bei Arbeitskämpfen, in denen es um ihre tariflichen Beschäftigungsbedingungen geht. Bezüglich ihrer Rechte und Pflichten sind sie wie Arbeitnehmer zu behandeln.

Beachtet werden muss in diesem Zusammenhang, dass in einigen Ausbildungsgängen eine Höchstzahl an Fehlzeit / -tagen festgelegt ist, zu denen auch durch Arbeitskampf ausgefallene Zeiten zählen können.

An Tagen mit Berufsschulunterricht sollten Auszubildende nicht am Streik teilnehmen. Für die Teilnahme am Berufsschulunterricht werden die Auszubildenden vom Auszubildenden freigestellt. Ein Streik – auch von Auszubildenden – richtet sich jedoch gegen den Arbeitgeber / Ausbilder. Dieser wird von einer Nichtteilnahme am Berufsschulunterricht aber nicht getroffen. Der Streikzweck – eine tarifvertragliche Regelung mit dem Streikgegner zu erreichen – kann so nicht erreicht werden.

3. Wie sollten sich Mitglieder des Personal- / Betriebsrats verhalten?

Personal- und Betriebsräte müssen sich bei Arbeitskampfmaßnahmen neutral verhalten (vgl. § 74 Abs. 2 BPersVG und die entsprechenden Regelungen in den Personalvertretungsgesetzen der Länder, § 74 Abs. 2 BetrVG). Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Auflösung des Personal- / Betriebsrats gerichtlich zu beantragen, wenn die Neutralitätspflicht in grober Weise missachtet wird. Eine grobe Missachtung liegt z. B. vor, wenn der Personal- / Betriebsrat zum Zweck einer Urabstimmung eine Personal- / Betriebsversammlung einberuft.

In ihrer Eigenschaft als Arbeitnehmer und Gewerkschaftsmitglied sind die einzelnen Betriebs- / Personalratsmitglieder selbstverständlich berechtigt, sich an Arbeitskampfmaßnahmen zu beteiligen. In dieser Eigenschaft können sie auch Mitglied eines Urabstimmungsvorstands sein, der Streikleitung angehören oder als Streikposten eingesetzt werden. Sie dürfen dabei jedoch nicht als Personal- / Betriebsrat auftreten. Um Missverständnissen vorzubeugen, sollte dies dem Arbeitgeber gegenüber deutlich gemacht werden.

Vom E-Mail-Account des Personal- / Betriebsrats dürfen keine (Warn-)Streikaufrufe versandt werden, da dies dem Neutralitätsgebot des Personal- / Betriebsrats widerspricht. Dafür sollten möglichst private E-Mail-Adressen genutzt werden.

4. Was sind die Aufgaben der Streikleitung / der Streikposten?

Die Streikleitungen der Mitgliedsgewerkschaften des dbb haben die Verantwortung für die rechtmäßige Durchführung der Arbeitskampfmaßnahmen vor Ort nach Absprache mit der Streikleitung der Mitgliedsgewerkschaft bzw. des dbb. Die Tätigkeit in der Streikleitung der Mitgliedsgewerkschaft oder als Streikposten ist folglich rechtmäßig. Allerdings verhalten sich Streikposten rechtswidrig, wenn sie z. B. versuchen, arbeitswillige Arbeitnehmer am Betreten der Arbeitsstelle zu hindern.

VIII. Beamte

1. Dürfen sich Beamte an Arbeitskampfmaßnahmen beteiligen?

Beamte haben kein Arbeitskampfrecht und damit erstrecht kein Streikrecht (BVerfGE 44, 249, 264; BVerwGE 73, 97, 102). Es ist ein hergebrachter Grundsatz des Berufsbeamtentums, dass die Treuepflicht des Beamten gegenüber dem Arbeitgeber und dem Staat den Streik ausschließt (vgl. Art. 33 Grundgesetz). Vom Streikverbot werden auch Ersatzformen eines verschleierten Streiks („Bummelstreik“, „Dienst nach Vorschrift“, grundlose Krankmeldung) erfasst (BVerwGE 73, 97, 102; BrOVG ZBR, 86, 368). Die Teilnahme eines Beamten an einem Streik stellt damit eine Dienstpflichtverletzung dar, die disziplinarrechtlich geahndet werden kann.

Im Übrigen dürfen Beamte angeordnete Mehrarbeit, z. B. im Rahmen von durchzuführenden Notdienstarbeiten, nicht verweigern. Sie sind gegebenenfalls auch zur Ableistung einer so genannten unterwertigen Tätigkeit verpflichtet. Beamte dürfen

außerhalb von Notdienstarbeiten jedoch nicht auf bestreikten Arbeitsplätzen eingesetzt werden und können dagegen gerichtliche Schritte einleiten.

Beamten steht es frei, sich in ihrer Pause oder Freizeit den Streikenden anzuschließen, um ihre Solidarität zu bekunden. Die Teilnahme an Demonstrationen außerhalb der Dienstzeit steht auch Beamten zu (BVerwG, Urteil vom 23. Februar 1994, Az. 1 D 48/92) und darf vom Dienstherrn nicht verhindert werden.

Der Beamte begeht ein Dienstvergehen, wenn er zu einem rechtmäßigen Streik aufruft und gleichzeitig ein Mandat im Personalrat der Dienststelle hat, die bestreikt werden soll, (BVerwGE- 103, 70 ff.). Dies gilt auch, wenn der Beamte subjektiv, d. h. entsprechend seiner verbalen Bekundung und äußeren Kennzeichen, nur als Gewerkschaftsfunktionär auftreten wollte. Dennoch befindet er sich objektiv in einer Doppelrolle als Gewerkschaftsvertreter und als freigestelltes Personalratsmitglied. Damit macht er sich die Autorität des Personalratsamts zu Nutze und verstößt gegen grundlegende personalvertretungsrechtliche Pflichten, die zugleich eine Verletzung seiner beamtenrechtlichen Pflicht zu achtungs- und vertrauensgerechtem Verhalten bedeutet (§ 54 Satz 3 BDG).

2. Dürfen Beamte auf Arbeitsplätzen von Mitarbeitern eingesetzt werden, die streiken?

Das Bundesverfassungsgericht hat die Anordnung des Dienstherrn zum Einsatz von Beamten auf bestreikten Arbeitsplätzen bei einem rechtmäßigen Streik für verfassungswidrig erklärt, solange hierfür keine gesetzliche Regelung vorhanden ist. Solch eine gesetzliche Regelung gibt es bisher nicht. Ein Einsatz von Beamten auf bestreikten Arbeitsplätzen ist somit nach wie vor rechtswidrig (BVerfG, DVBl 93, 545). Sieht eine Notdienstvereinbarung vor, dass auch Beamte zu Notdiensten eingesetzt werden können, so dürfen sie im Rahmen dieser Tätigkeit auch auf bestreikten Arbeitsplätzen ihre Arbeit verrichten.

Der Beamte kann jedoch z. B. aufgefordert werden, sich seine zu bearbeitenden Akten selbst aus der Poststelle abzuholen, wenn diese bestreikt wird (so genannte unterwertige Tätigkeit). Er darf jedoch nicht dazu eingesetzt werden, die Arbeit der Poststelle insgesamt, wie z. B. durch Sortieren oder Austragen der Post, zu übernehmen.

IX. Reaktionsmöglichkeiten des Arbeitgebers

1. Was ist eine Aussperrung?

Das zentrale Arbeitskampfmittel des Arbeitgebers ist die Aussperrung. Hierunter versteht die Rechtsprechung die von einem oder mehreren Arbeitgebern planmäßig vorgenommene Nichtzulassung einer Mehrzahl von Arbeitnehmern zur Arbeit unter Verweigerung der Entgeltzahlung. Sie dient in den überwiegenden Fällen dem Ziel, durch Erhöhung der wirtschaftlichen Belastung der Arbeitnehmerseite einen Streik abzukürzen.

Die Aussperrung bedarf grundsätzlich eines Beschlusses des betroffenen Arbeitgeberverbands. Über diesen Beschluss müssen die Gewerkschaften soweit in Kenntnis gesetzt werden, dass sie erkennen können, ob es sich um eine rechtmäßige Arbeitskampfmaßnahme der Arbeitgeberseite handelt. Wird dieser Beschluss den Gewerkschaften nicht mitgeteilt, so ist eine Aussperrung rechtswidrig. In diesem Fall bleibt der Entgeltanspruch der Beschäftigten erhalten.

Eine Aussperrung wird typischerweise nicht in dem Betrieb / der Verwaltung durchgeführt, wo ohnehin schon gestreikt wird. Die Aussperrung wird vielmehr in einem Betrieb / einer Verwaltung vorgenommen, der / die bisher nicht in den Arbeitskampf involviert ist, aber ebenfalls von der umstrittenen tarifvertraglichen Materie betroffen ist.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) erkennt die Möglichkeit der Arbeitgeberseite zu Aussperrungen grundsätzlich an, hat jedoch für deren Rechtmäßigkeit im Hinblick auf das Prinzip der Verhältnismäßigkeit enge Grenzen gezogen. Tragender Grund für die Anerkennung der Aussperrung als rechtmäßiges Mittel des Arbeitskamps ist das Prinzip der Kampfparität, also der Waffengleichheit. Die Aussperrung als Reaktion auf einen Streik ist nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts im Grundrecht auf Koalitionsfreiheit, das aus Art. 9 Abs. 3 GG folgt, angelegt.

Das BAG hat zur Konkretisierung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit quantitative Grenzen aufgestellt. Danach ist das Bedürfnis der Arbeitgeberseite umso stärker, den Arbeitskampf auf weitere Betriebe / Dienststellen des Tarifgebiets auszudehnen, je enger der Streik auf Gewerkschaftsseite innerhalb des Tarifgebiets begrenzt wurde.

Werden weniger als ein Viertel der Arbeitnehmer des Tarifgebiets zur Arbeitsniederlegung aufgefordert, so kann nach der Rechtsprechung die Arbeitgeberseite den Kampfrahmen erweitern. Wenn mehr als 25 Prozent der Arbeitnehmer des Tarifgebiets die Arbeit niedergelegt haben, dürfen die Arbeitgeber die Aussperrung soweit erweitern, bis etwa die Hälfte der Arbeitnehmer eines Tarifgebiets entweder durch Streik oder durch Aussperrung vom Arbeitskampf betroffen ist. Diese Rechtsprechung des BAG ist auch vom Bundesverfassungsgericht als mit Art. 9 Abs. 3 GG vereinbar gebilligt worden.

In einem weiteren Urteil hat das BAG (NZA 1993, S. 39) für die Aussperrung als Reaktion auf einen kurzzeitigen Streik zusätzlich zeitliche Grenzen gesetzt. Danach sei eine Abwehraussperrung von zwei Tagen gegenüber einem halbstündigen Streik unverhältnismäßig. Allerdings dürfe die Aussperrung zeitlich den Streik durchaus überschreiten. Die Grenze sei nach Ansicht des Gerichts bei etwa einem halben Tag zu ziehen.

Die Aussperrung führt grundsätzlich zum Ruhen der gegenseitigen Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis für den Zeitraum des Arbeitskamps.

Umstritten ist dagegen die Zulässigkeit der so genannten „lösenden Aussperrung“. Darunter versteht man Kündigungsmaßnahmen im Zusammenhang mit Streiks, die im Ausnahmefall zulässig sind, z. B. bei längeren Arbeitskämpfen mit erheblichen wirtschaftlichen Einbußen für die Unternehmen. Das BAG hat bereits im Jahr 1971 (DB 1971, S. 1061) die grundsätzlich anerkannte Möglichkeit der „lösenden

Aussperrung“ unter Hinweis auf den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit (und dem Ultima-Ratio-Prinzip) erheblichen Einschränkungen unterworfen. Danach haben Aussperrungen grundsätzlich suspendierende Wirkung, also das Ruhen der Arbeitsverhältnisse zur Folge, während eine „lösende Aussperrung“ nur in Ausnahmefällen zulässig ist. Derartige Ausnahmefälle können z. B. gegeben sein beim wilden (also nicht von einer Gewerkschaft durchgeführten) Streik, bei einem längeren Arbeitskampf oder bei der Einsparung von Arbeitsplätzen.

Betriebs- und Personalratsmitglieder, Schwerbehinderte und Frauen, die unter den Schutz des § 9 Abs. 1 MuSchG fallen, dürfen ausschließlich suspendierend (also aufschiebend) ausgesperrt werden. Eine „lösende Aussperrung“ ist in diesen Fällen rechtswidrig.

Die Rechtmäßigkeit einer Aussperrung beurteilt sich grundsätzlich nach folgenden Kriterien:

- Die Aussperrung muss von einem Arbeitgeber vorgenommen werden und sich gegen eine Gewerkschaft richten. Sie muss die kollektive (tarifvertragliche) Regelung der Arbeitsbedingungen zum Gegenstand haben und darf nicht gegen die Grundregeln des kollektiven Arbeitsrechts verstoßen. Sie unterliegt dem Ultima-Ratio-Prinzip und muss daher das letzte Mittel sein, um das erstrebte Kampfziel zu erreichen und darf nach der Rechtsprechung des BAG nicht gegen das Prinzip der fairen Kampfführung verstoßen.
- Die Rechtmäßigkeit setzt weiter den entsprechenden Beschluss des zuständigen Arbeitgeberverbands voraus, es sei denn, es wird ein Haustarifvertrag angestrebt. Weiterhin muss die Gewerkschaft über den Verbandsbeschluss der Arbeitgeber zur Aussperrung rechtzeitig informiert werden (vgl. BAG, Urteil vom 31. Oktober 1995 – 1 AZR 217/95). Über den Inhalt des Aussperrungsbeschlusses muss die Gewerkschaft zwar nicht im Einzelnen unterrichtet werden, sie muss aber erkennen können, ob sie es mit einer zulässigen oder einer unzulässigen (wildem) Arbeitskampfmaßnahme des Arbeitgebers zu tun hat. Hieran fehlt es jedenfalls dann, wenn nicht einmal die Existenz eines Beschlusses für die Gegenseite erkennbar ist. Die Arbeitnehmer und Gewerkschaften müssen wissen, ob im Verhalten des Arbeitgebers eine Arbeitskampfmaßnahme zu sehen ist (vgl. grundlegend nur BAG, DB 1972, S. 143). Hiernach richten sich auch entsprechend die Reaktionsmöglichkeiten der Gewerkschaften.
- Fordert der Arbeitgeber die Arbeitnehmer zum Verlassen der Arbeitsplätze auf, so muss er darüber hinaus deutlich machen, ob er sie damit aussperren oder nur auf eine streikbedingte Betriebsstörung reagieren will (vgl. BAG, DB 1995, S. 1409). Das entspricht spiegelbildlich dem für Streiks geltenden Grundsatz, dass die Teilnahme des einzelnen Arbeitnehmers am Streik einer entsprechenden Erklärung bedarf (vgl. BAG, DB 1995, S. 100).

Liegt eine rechtswidrige Aussperrung vor, wird damit das Arbeitsverhältnis nicht suspendiert. Die ausgesperrten Arbeitnehmer besitzen insofern einen Anspruch auf Entgelt nach § 615 BGB für die infolge der Aussperrung ausgefallene Arbeitszeit.

Zusammenfassend kann damit festgestellt werden, dass sich die Rechtmäßigkeit der Aussperrung aus der Zulässigkeit besonders wirksamer Streikformen ergibt, die mit geringem Einsatz ein Höchstmaß an Druck auf den Gegner ermöglichen (Beispiel: Zulässigkeit von Teil- und Schwerpunktstreiks). Die damit verbundene Begrenzung des Kampfrahmens kann das Kräfteverhältnis einseitig zu Gunsten der Arbeitnehmer verschieben. In diesem Fall soll eine suspendierende Abwehraussperrung nach der Rechtsprechung des BAG zulässig sein, um den Kampfrahmen zu erweitern und etwa bislang unbeteiligte Arbeitnehmer in den Ausstand zu zwingen. Die zahlreiche Rechtsprechung zeigt aber auch, dass immer der Einzelfall für die Beurteilung der Rechtmäßigkeit der Maßnahme maßgeblich ist.

2. Was ist eine Betriebsstilllegung?

Neben der Möglichkeit der Aussperrung steht den Arbeitgebern ein weiteres Arbeitskämpfungsmittel zur Verfügung, nämlich die so genannte „Betriebs- oder Betriebsteilstilllegung“.

Nach inzwischen gefestigter Rechtsprechung des BAG (vgl. u. a. BAG, Urteil vom 22. März 1994, NZA 1994, S. 1097) steht es dem Arbeitgeber unabhängig von der wirtschaftlichen Zumutbarkeit frei, ob er einen bestreikten Betrieb oder Betriebsteil vorübergehend stilllegt oder nicht (bestätigt durch Urteil des BAG vom 31. Januar 1995, DB 1995, S. 1817). Eine solche Entscheidung muss aber, damit der Entgeltanspruch der Arbeitnehmer tatsächlich entfällt, diesen gegenüber klar und eindeutig erklärt werden. Daran fehlt es z. B., wenn sich der Arbeitgeber nicht endgültig festlegen will, sondern die Möglichkeit offenhält, die Arbeitsleistung jederzeit wieder in Anspruch zu nehmen und deshalb von den Arbeitnehmern ständige Verfügbarkeit verlangt (vgl. BAG, Urteil vom 11. Juli 1995, BB 1995, S. 1544). Trotzdem arbeitswillige Arbeitnehmer müssen im Falle einer Betriebsschließung nicht weiterbeschäftigt werden. Ihre Arbeitsverhältnisse ruhen in dieser Zeit. Sie erhalten kein Entgelt. Eine solche Stilllegung bedarf jedoch der ausdrücklichen Erklärung durch den Arbeitgeber.

Diese Erklärung muss gegenüber den einzelnen Arbeitnehmern erfolgen. Eine Erklärung nur gegenüber der betroffenen Gewerkschaft ist nicht ausreichend. Die Weiterbeschäftigung von Beamten steht jedoch einer Stilllegungsverfügung des Arbeitgebers nicht entgegen.

Die Mitgliedsgewerkschaften des dbb gewähren ihren Mitgliedern in dieser Zeit Streikgeld.

Erfolgt keine (Teil-)Stilllegung durch den Arbeitgeber, so muss er alle arbeitswilligen Beschäftigten weiterbeschäftigen. Etwas Anderes kann nur gelten, wenn wegen des Ausmaßes der Arbeitskämpfmaßnahme eine Weiterbeschäftigung faktisch unmöglich ist.

3. Sind Streikbruchprämien rechtmäßig?

Als weiteres Arbeitskämpfungsmittel kann der Arbeitgeber so genannte „Streikbruchprämien“ zahlen. Will der Arbeitgeber auf einen Streik nicht durch eine Betriebsschließung reagieren, sondern im Gegenteil den Betrieb mit streikenden Arbeitnehmern aufrechterhalten, ist es allerdings umstritten, inwiefern er die Arbeitsaufnahme mit einer Streikbruchprämie belohnen darf. Das BAG wertet die Streikbruchprämie als grundsätzlich zulässiges Arbeitskämpfungsmittel, die wie jede Arbeitskämpfmaßnahme unter dem Gebot der Verhältnismäßigkeit steht (vgl. BAG, Urteil vom 13. Juli 1993, DB 1993, S. 1479).

Zulässig dürften danach – vorbehaltlich entgegenstehender tariflicher Maßregelungsverbote – vor oder während des Arbeitskamps zugesagte Prämien sein. Unzulässig dagegen sind erst nachträglich zugesagte Prämien, da diese nicht mehr auf die Erreichung eines konkreten Kampfziels gerichtet sind (vgl. Rolfs, DB 1994, S. 1237 ff.; BAG, Urteil vom 28. Juli 1992, DB 1993, S. 232). Ist demnach der Arbeitgeber wegen Verstoßes gegen das Gleichbehandlungsgebot oder Maßregelungsverbot verpflichtet, die Streikbruchprämie auch an streikende Arbeitnehmer auszuzahlen, so gebietet der Gleichbehandlungsgrundsatz es erst recht, die Zahlung auch an ausgesperrte Arbeitnehmer vorzunehmen. Auch in diesem Bereich richtet sich die Rechtmäßigkeit der Zahlung von so genannten Streikbruchprämien aber nach den Besonderheiten des Einzelfalls.

X. Sonstiges

1. Welche Auswirkungen hat die Streikteilnahme auf die Altersteilzeit?

Der Streikaufruf durch den dbb berechtigt und verpflichtet auch Beschäftigte in Altersteilzeit (insbesondere im Teilzeitmodell oder in der aktiven Arbeitsphase des Blockmodells) zur Beteiligung am Streik und damit zur Arbeitsniederlegung. Arbeitsrechtlich gelten dann keine Besonderheiten. Der Anspruch auf das Arbeitsentgelt gegenüber dem Arbeitgeber (Altersteilzeitentgelt und Aufstockungsbetrag) ruht ebenso wie die Pflicht zur Arbeitsleistung. Eine Pflicht, die streikbedingt ausgefallene Arbeitszeit nachzuarbeiten, besteht arbeitsrechtlich nicht.

Beschäftigte in der Freistellungsphase des Blockmodells sind bereits arbeitsrechtlich nicht länger zur Arbeitsleistung verpflichtet. Damit bleibt ihre Streikteilnahme wegen der Vorleistung in der Arbeitsphase arbeits- und sozialrechtlich sanktionslos.

Folgende Informationen richten sich daher nur an Beschäftigte in Altersteilzeit im Teilzeitmodell oder in der aktiven Arbeitsphase des Blockmodells:

Wenn in einem Monat für einzelne Tage kein Entgeltanspruch besteht, hat dies regelmäßig auch die anteilige Kürzung des Aufstockungsbetrags zur Folge (so genannte Teilmonatsberechnung). Wie hoch die Kürzung von Teilzeitentgelt und Aufstockungsbetrag ausfällt, ist durch § 24 TVöD / TV-L bestimmt. Nach dieser Vorschrift ist das Monatsentgelt zeitanteilig, sprich ratierlich zu berechnen. Danach kann die eintägige Streikteilnahme beispielsweise im Februar eine Kürzung um 1/28

auf 27/28 der Februarbezüge zur Folge haben. Der Teilzeitquotient bemisst sich nach den 28 Kalendertagen im Februar.

Demgegenüber halten einzelne Arbeitgeber in Verkennung der zwingenden Tarifvorschrift das sozialversicherungsrechtliche „30-Tage-Prinzip“ für anwendbar. Im Beispiel ergäbe dies eine unverhältnismäßig hohe Kürzung um zehn Prozent auf nur noch 27/30 der Monatsbezüge. Tatsächlich darf das „30-Tage-Prinzip“ aber überhaupt nur bei Fehlen einer arbeits- oder tarifvertraglichen Regelung zur Teilmonatsberechnung angewandt werden. Die Berechnung nach § 24 TVöD / TV-L geht daher als einschlägige und speziellere Regelung vor.

Weiterhin sind mögliche sozialversicherungsrechtliche Folgen zu beachten. Um hier jeden Nachteil auszuschließen, darf sich ein Beschäftigter in Altersteilzeit im Teilzeitmodell oder in der aktiven Arbeitsphase des Blockmodells nicht einen vollen Kalendermonat am Streik beteiligen. Vielmehr sollte die Arbeitsleistung je Kalendermonat an wenigstens einem Arbeitstag angeboten bzw. tatsächlich erbracht werden. Wird also beispielsweise bei einer Streikteilnahme vom 9. April bis zum 15. Mai sowohl im Monat April (vor dem 9.) als auch im Monat Mai (nach dem 15.) gearbeitet, wenn auch jeweils nur an wenigen Tagen, liegt für beide Monate Altersteilzeitarbeit vor.

Hintergrund hierfür ist, dass die Altersteilzeit ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis voraussetzt. In der verblockten Altersteilzeit wird in der Arbeitsphase ein Wertguthaben für die spätere Freistellungsphase gebildet, das heißt, die Arbeits- und Freistellungsphase müssen sich entsprechen. Während der Streikteilnahme wird jedoch kein Wertguthaben angespart. Wird also nicht an wenigstens einem Tag je Kalendermonat die geschuldete Arbeitsleistung angeboten (Teilzeitmodell oder Arbeitsphase des Blockmodells), besteht in diesem Monat kein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis und folglich keine Altersteilzeit im Sinne der gesetzlichen Bestimmungen (Altersteilzeitgesetz).

Die Streikteilnahme während der Arbeitsphase an einem vollen Kalendermonat kann daher zu Problemen beim Rentenzugang beziehungsweise zu höheren Rentenabschlägen führen. Aus diesem Grund ist eine Vermehrung des Wertguthabens notwendig. Diese kann dadurch erfolgen, dass der Arbeitgeber vor Beginn der Freistellungsphase das entsprechende Wertguthaben entrichtet oder der Beschäftigte die ausgefallene Arbeitszeit zur Hälfte nacharbeitet. Ein Anspruch hierauf besteht jedoch nicht.

2. Darf ich während eines Streiks / einer Demonstration Arbeits- oder Dienstkleidung tragen?

Beschäftigte befinden sich während der Teilnahme an einem Streik oder an einer Demonstration nicht im Dienst. Insoweit kann es vor Ort arbeitsvertragliche Regelungen oder eine Dienst- / Betriebsvereinbarung geben, die das Tragen von Arbeits- und Dienstkleidung außerhalb der Arbeitszeit regeln. Diese ist dann auch auf Fälle von Streik- / Demonstrationsteilnahme anzuwenden. Unter Umständen kann es auch landesbeamtenrechtliche Regelungen zum Tragen von Dienstkleidung von Beamten geben, die für die Teilnahme von Beamten an Demonstrationen einschlägig wären.

Ist die Arbeits- bzw. Dienstkleidung Eigentum des Arbeitgebers, so kann dieser das Tragen während Arbeitskämpfmaßnahmen oder Demonstrationen untersagen.

Aus versammlungsrechtlicher Sicht ist das Tragen von Dienstkleidung im Allgemeinen unproblematisch. Es muss nur sichergestellt sein, dass sich die Demonstranten von den Einsatzkräften der Ordnungsbehörden unterscheiden. Dies kann bei Kundgebungsteilnehmern aus dem Polizeidienst z. B. so geschehen, dass diese über der Uniform ein Demo-T-Shirt o. ä. tragen.

Anlagen

Inhaltsverzeichnis der Muster und Musterschreiben

- [Anlage 1:](#) Muster für einen Streikausweis
- [Anlage 2:](#) Muster für einen Ausweis „Streikleiter“
- [Anlage 3:](#) Muster für einen Ausweis für „Streikposten / Streikhelfer“
- [Anlage 4:](#) Muster für eine Streikerfassungsliste
- [Anlage 5:](#) Muster für eine Abrechnungsliste
- [Anlage 6:](#) Muster für einen Notdienstausweis
- [Anlage 7:](#) Muster für eine Notdienstvereinbarung
- [Anlage 8:](#) Musteranmeldung für eine öffentliche Veranstaltung / Demonstration / Kundgebung / Mahnwache
- [Anlage 9:](#) Musterantrag auf Erteilung einer Sondernutzungsgenehmigung, z. B. für das Aufstellen von Informationsständen
- [Anlage 10:](#) Musterbrief „Streik- bzw. Warnstreikaufruf an die Mitglieder“
- [Anlage 11:](#) Musterbrief zur (Warn-)Streikaufnahme an den Dienststellen- / Betriebsleiter
- [Anlage 12:](#) Musterpresseerklärung „Vor Streikbeginn“
- [Anlage 13:](#) Musterbrief „Solidarisierung mit anderer Gewerkschaft“
- [Anlage 14:](#) Musterbrief zur Streikbeendigung an die Gewerkschaftsmitglieder
- [Anlage 15:](#) Musterbrief zur Streikbeendigung an den Dienststellen- / Betriebsleiter
- [Anlage 16:](#) Musterpresseerklärung „Nach Streikende“
- [Anlage 17:](#) Musteranzeige Arbeitsbereitschaft nach Streikende
- [Kurzinfo „Rechte im Arbeitskampf“](#) zur Verteilung an die Streikenden

Anlage 1: Streikausweis

Streikausweis

Name: _____

(Rückseite des Streikausweises)

Name / Vorname: _____

Straße: _____

PLZ/Ort: _____

Telefon: _____

privat

dienstlich

Konto: _____

Nummer

BLZ

bei

Dienststelle: _____

Meldetage und Streikstunden:

Streik
Datum

Anzahl
von Uhr

Unterschrift
bis Uhr

Anlage 2: Ausweis für den Streikleiter

**Ausweis für
den Streikleiter**

Name

ist Streikleiter der _____ (*Mitgliedsgewerkschaft*)

Dienststelle / Betrieb

Ort / Datum

Stempel / Unterschrift der Mitgliedsgewerkschaft

**Der Inhaber dieses Ausweises handelt
im Auftrag der Mitgliedsgewerkschaft des dbb**

Anlage 3: Ausweis für Streikposten / Streikhelfer

**Ausweis für Mitarbeiter
der Streikleitung**

Name:

ist Streikposten / Streikhelfer (*Nichtzutreffendes bitte streichen*)

der _____ (*Mitgliedsgewerkschaft*)

Dienststelle / Betrieb

Ort / Datum

Stempel der Mitgliedsgewerkschaft /
Unterschrift des örtlichen Streikleiters

**Der Inhaber dieses Ausweises handelt
im Auftrag der Mitgliedsgewerkschaft des dbb**

Anlage 4: Streikerfassungsliste

(Stempel der Mitgliedsgewerkschaft / des Ortsverbands / der Fachgruppe)

Streikerfassungsliste

für Arbeitnehmer und Auszubildende über die Teilnahme an Arbeitskampfmaßnahmen.

Folgende Personen haben am _____ in _____ am Arbeitskampf teilgenommen:

| lfd. Nr. | Name, Vorname | Teilnahme von / bis Uhrzeit | Unterschrift des Mitglieds |
|-----------------|----------------------|------------------------------------|-----------------------------------|
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |

Die Teilnahme am Streik wird bestätigt:

Datum / Unterschrift des Streikleiters

Anlage 5: Abrechnungsliste (Barauszahlung)

(Stempel der Mitgliedsgewerkschaft / des Ortsverbands / der Fachgruppe)

Abrechnungsliste

für Arbeitnehmer und Auszubildende über gezahlte Unterstützung im Rahmen eines Arbeitskampfes.

Für den Arbeitskampf am _____ in _____ haben folgende Mitglieder Streikgelder in bar* erhalten:

| Lfd. Nr. | Name, Vorname | Streikgeld EUR | Unterschrift des Mitglieds |
|-----------------|----------------------|---------------------------|---------------------------------------|
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |

Die ordnungsgemäße Auszahlung der oben genannten Streikgelder wird bestätigt:

Datum / Unterschrift des Streikleiters

*bei Auszahlung durch Überweisung ist der Nachweis durch Vorlage der Überweisungsträger bzw. bei Sammelüberweisungen durch eine entsprechende Übersicht der ausführenden Bank zu erbringen.

Anlage 6: Ausweis für Notdienstarbeiten

N o t d i e n s t – A u s w e i s

Aufgrund der Notdienstvereinbarung vom _____ zwischen der

_____ (*Mitgliedsgewerkschaft*) und
_____ wird zur Erbringung von Notdienstarbeiten

die / der _____
Funktionsbezeichnung

Vorname / Name

Dienststelle / Betrieb

benannt.

Ort / Datum / Unterschrift des zuständigen Streikleiters

Anlage 7: Notdienstvereinbarung (Muster)

Notdienstvereinbarung

Zwischen _____ (Arbeitgeber)

vertreten durch _____

einerseits

und

der _____ (Mitgliedsgewerkschaft)

vertreten durch _____

andererseits

wird aus Anlass des Arbeitskampfs _____
(bitte genau angeben, z. B. Einkommensrunde öffentlicher Dienst 2018)

folgende Vereinbarung über die Einrichtung eines Notdienstes getroffen:

§ 1

Zweck dieser Vereinbarung ist die Sicherstellung von Notdienstarbeiten. Notdienstarbeiten sind insbesondere Arbeiten, die notwendig sind

- a) zur Versorgung der Bevölkerung mit lebensnotwendigen Diensten und Gütern
- b) im öffentlichen Interesse, z. B. zur Sicherung von Anlagen, von denen ohne Sicherung Gefahren ausgehen können
- c) zur Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung sowie des öffentlichen Gesundheitsdienstes und zur Durchführung von Arbeiten, deren Sicherstellung dem Arbeitgeber durch öffentlich-rechtliche Vorschriften aufgegeben ist
- d) zur Sicherung und Erhaltung von Anlagen oder von Gütern oder zur Gewährleistung der unverzüglichen Wiederaufnahme der Arbeit nach dem Ende des Arbeitskampfs

§ 2

Es werden folgende Notdienste eingerichtet:

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____
- 4) _____

usw.

Die Vertragsparteien regeln einvernehmlich, welche Beschäftigten die Notdienste verrichten.

(Anmerkung:

Text mit genauer Aufzählung der erforderlichen Dienste und der dafür vorgesehenen Personen / Anzahl von Beschäftigten bzw. Arbeitsgruppen / Teams ist notwendig, evtl. auch als Anlage.)

§ 3

Der Arbeitgeber ist befugt, in Verhinderungsfällen (z. B. Krankheit) Vertretungen zu bestellen. Er wird hiervon die örtliche Streikleitung der _____ (Mitgliedsgewerkschaft) unterrichten. Gleiches gilt für die Ablösung von Beschäftigten im Rahmen von Schichtdiensten, Bereitschaftsdiensten, usw.

Die für Notdienstarbeiten verpflichteten Personen erhalten einen Notdienstausweis.

§ 4

Diese Vereinbarung gilt für die Dauer der Arbeitskampfmaßnahmen.

§ 5

Diese Vereinbarung ist von jeder Seite ohne Einhaltung einer Frist kündbar, wenn eine Vertragspartei gegen die Inhalte dieser Vereinbarung grob verstößt.

§ 6

Der Arbeitgeber sichert zu, keine Leiharbeitnehmer auf bestreikten Arbeitsplätzen einzusetzen.

Sonstiges (...)

Ort, Datum

Ort, Datum

Unterschrift
Mitgliedsgewerkschaft
(örtliche Streikleitung)

Unterschrift
Arbeitgeber

Anlage 8: Musteranmeldung
für eine Demonstration / Kundgebung / Mahnwache

Demonstrationen und öffentliche Aufzüge unter freiem Himmel sind aufgrund Art. 8 GG in Verbindung mit dem Versammlungsgesetz **nur anmelde- und nicht genehmigungspflichtig**. Sie können von der zuständigen (Polizei-)Behörde mit Auflagen versehen werden. Oftmals gibt es für die Anmeldung von Demonstrationen Vordrucke der zuständigen Behörden, die u. U. auch online ausgefüllt werden können. Die Anmeldung sollte im Regelfall 48 Stunden vor Beginn eingereicht sein.

Logo Mitgliedsgewerkschaft

*zuständige (Polizei-)Behörde
(unter Umständen auch das Ordnungsamt)*

Datum

Anmeldung einer öffentlichen Versammlung unter freiem Himmel in Form einer Demonstration / einer Kundgebung / einer Mahnwache (*Nichtzutreffendes Streichen*)

Sehr geehrte Damen, sehr geehrte Herren,

die _____ (*Name der Mitgliedsgewerkschaft*) meldet eine öffentliche Versammlung unter freiem Himmel in Form einer Kundgebung / einer Demonstration / einer Mahnwache (*Nichtzutreffendes streichen*) am _____ in _____ an.

Verantwortliche/r Leiter / -in:

Name: _____

Vorname: _____

Geburtsdatum / -ort: _____

Wohnanschrift: _____

Telefon (tagsüber), auch Mobil: _____

Telefax / E-Mail: _____

Veranstaltung:

Tag / Beginn: _____

Voraussichtliches Ende: _____

Thema: _____

Erwartete Teilnehmerzahl: _____

Kundgebungsort: _____

Demonstrationsstrecke: _____

Weitere Angaben (*Zutreffendes ankreuzen*):

- keine Redner / -innen
- Redner / -innen aus dem Kreis der Teilnehmer / -innen
- Ordner werden gestellt (Anzahl _____)

Hilfsmittel (*Zutreffendes ankreuzen*):

- Der Aufbau einer Bühne / eines Info-Stands ist beabsichtigt (Maße / Gewicht: _____)
 - Der Einsatz eines Megafons / einer Lautsprecheranlage ist beabsichtigt.
 - Es werden Schriftbänder, Schrifttafeln, Fahnen, Poster, Transparente, etc. verwendet.
 - Es werden Flugblätter verteilt.
 - Sonstige Hilfsmittel:
-
-

Mit freundlichen Grüßen

Unterschrift / evtl. Stempel

Anlage 9: Musterantrag auf Erteilung einer Sondernutzungsgenehmigung, z. B. für das Aufstellen von Informationsständen

Die Nutzung von Straßen und Fußwegen während eines Streiks mit Informationsständen oder Ähnlichem stellt eine genehmigungspflichtige Sondernutzung dar. Bei einer Demonstration sind Informationsstände im Regelfall Teil der Demonstration und damit nur anmeldepflichtig. Sondernutzungen können gebührenpflichtig sein. Oftmals gibt es für Anträge auf Erteilung einer Sondernutzungsgenehmigung Vordrucke der zuständigen Behörden, die u. U. sogar online ausgefüllt werden können.

Logo Mitgliedsgewerkschaft

*zuständige (Polizei-)Behörde
(unter Umständen auch das Ordnungsamt)*

Datum

Antrag auf Erteilung einer Sondernutzungsgenehmigung

Sehr geehrte Damen, sehr geehrte Herren,

die _____ (*Name der Mitgliedsgewerkschaft*)
beantragt die Erteilung einer Sondernutzungsgenehmigung im Rahmen eines
Arbeitskampfs bei _____ (Dienst- /
Betriebsstelle)

am: _____

von / bis: _____

Ort: _____

Es ist geplant _____

mit einer Größe von ca. _____

aufzustellen.

Verantwortlich vor Ort (Name): _____

Mit freundlichen Grüßen

Unterschrift / evtl. Stempel

Anlage 10: Musterbrief

„Streik- bzw. Warnstreikaufruf an die Mitglieder“

Logo dbb und
Logo Mitgliedsgewerkschaft

STREIK!

Kolleginnen und Kollegen,

das Maß ist voll! Nach zwei (*jeweilige Zahl angeben*) langen Verhandlungsrunden haben die öffentlichen Arbeitgeber ein Angebot vorgelegt, das den berechtigten Ansprüchen der Beschäftigten entfernt liegt. Die Offerte der Arbeitgeber macht deutlich:

Nicht eine sach- und leistungsgerechte Bezahlung der Mitarbeiter steht im Mittelpunkt. Angestrebt wird eine Sanierung der öffentlichen Kassen auf Kosten der Beschäftigten.
(*Kurze, abwertende Aufzählung der einzelnen Punkte*)

Sachargumente und Kompromissbereitschaft haben bislang nicht zum Erfolg geführt. Deshalb werden der dbb und (*Name der jeweiligen Mitgliedsgewerkschaft*) den Forderungen der Kolleginnen und Kollegen nun auf anderem Wege Geltung verschaffen. Unsere berechtigten Forderungen lauten:

(*Aufzählung der Forderungsbestandteile, z. B. lineare Forderung*)

Diese Forderungen sind mit Augenmaß aufgestellt worden. Ihre Ablehnung mit dem stereotypen Hinweis auf leere Kassen ist eine Provokation. Nicht die Forderungen der Beschäftigten gefährden den öffentlichen Dienst, sondern die Verweigerungshaltung der Arbeitgeber.

Kolleginnen und Kollegen, unsere Leistung erbringen wir häufig in Konkurrenz zur Privatwirtschaft! Unsere Bezahlung hält jedoch längst nicht mehr Schritt mit den Entwicklungen bei der privaten Konkurrenz. Diesen Trend wollen die Arbeitgeber in der aktuellen Einkommensrunde fortsetzen. Echten Verhandlungen haben sie sich verweigert. Deshalb ändern auch wir die Tonart. Das Ergebnis der Urabstimmung dokumentiert den Willen der Tarifbeschäftigten zum Arbeitskampf eindeutig. Ab heute wird unter Führung des dbb bundesweit an geeigneten Standorten gestreikt.

Deshalb bleibt die Stadtbibliothek (*jeweiligen Betrieb einfügen*) in Bonn heute geschlossen!

Örtliche Streikleitung:

Ort:

Zeit:

Treffpunkt (Eintragung in die Streikerfassungslisten):

Weitere Informationen unter www.dbb.de und www.fachgewerkschaft.de.

Anlage 11: Musterbrief
zur (Warn-)Streikaufnahme an den Dienststellen- / Betriebsleiter

*Logo dbb und / oder
Logo Mitgliedsgewerkschaft*

Örtliche Streikleitung

*An den
Dienststellen-/Betriebsleiter*

Datum

Aufnahme des Arbeitskampfs

Sehr geehrter Herr ... / Sehr geehrte Frau ...,

die Mitglieder der _____ (*Mitgliedsgewerkschaft*)
treten ab dem _____ um _____ / mit Beginn der _____
Schicht in den Streik / am _____ von _____ bis _____ in einen
Warnstreik. Sämtliche Gewerkschaftsmitglieder sind aufgerufen, sich an diesem
Arbeitskampf zu beteiligen.

Wir bitten Sie, sich mit der örtlichen Streikleitung zwecks der Vereinbarung von
eventuellen Notdiensten in Verbindung zu setzen. Sie erreichen den örtlichen
Streikleiter unter _____ (*Mobil-Telefonnummer*).

Mit freundlichen Grüßen

Unterschrift örtlicher Streikleiter

Anlage 12: Musterpresseerklärung
„Vor Streikbeginn“

*Logo dbb und / oder
Logo Mitgliedsgewerkschaft*

Pressemitteilung

Einkommensrunde im öffentlichen Dienst
Warnstreik am Faust-Gymnasium

Am 2. April 2018 ab 7 Uhr (*aktualisieren*) wird der dbb zusammen mit dem VBE (Verband Bildung und Erziehung) (*Namen der Gewerkschaft einsetzen*) die Rostocker Faust-Oberschule (*Namen einsetzen*) für drei Stunden bestreiken.

Der Warnstreik richtet sich gegen die Verweigerungspolitik der öffentlichen Arbeitgeber während der aktuellen Tarifrunde für den öffentlichen Dienst. Die Rostocker Aktion ist Teil einer bundesweiten Arbeitskämpfmaßnahme des dbb. Ziel ist es, den Arbeitgebern mit gezielten Nadelstichen zu demonstrieren, dass die Leidensfähigkeit der öffentlich Beschäftigten erschöpft ist. So unterstützt das Kollegium der Faust-Oberschule die Entscheidung des dbb zum Arbeitskampf in ihrer Schule geschlossen (*mit überwältigender Mehrheit*).

Dazu Volker Geyer, Tarif-Chef des dbb: „Ständige Mehrarbeit, steigende Lebenshaltungskosten sowie langjährige Lohnzurückhaltung stehen auf dem Konto der Arbeitnehmer. Die Arbeitgeber sind nicht bereit, ihren Teil dazu beizutragen, den öffentlichen Dienst in Deutschland leistungsfähig zu halten. Bei Bund, Ländern und Gemeinden wird der öffentliche Dienst lediglich als Steinbruch für immer weitere Sparmaßnahmen angesehen.“

Auch in Rostock ist der Zorn der Beschäftigten, nicht nur in der Faust-Oberschule groß. Streikleiter *Franz Mustermann*, Deutschlehrer, berichtet von besonders großer Arbeitskämpfbereitschaft der Lehrer: „Die Aufgaben und Schwierigkeiten werden immer mehr und dem Arbeitgeber fällt nichts Anderes ein, als Personal abzubauen und die vorhandenen Lehrkräfte immer weiter zu überlasten.“ (*Formulierungsvorschlag! Ist auf den konkreten Fall umzuschreiben*)

dbb und VBE suchen eine Lösung am Verhandlungstisch. Sollten jedoch die Arbeitgeber sich auch weiterhin einem Tarifkompromiss verweigern, wird die Streikaktion vom 2. April 2018 in Rostock und anderenorts eine Fortsetzung finden.

Ansprechpartner des VBE in Rostock (*inkl. Mobiltelefon-Nummer*):

Ansprechpartner des dbb in Berlin:

Weitere Informationen unter www.dbb.de ; www.fachgewerkschaft.de

Anlage 13: Musterbrief

„Solidarisierung mit anderer Gewerkschaft“

*Logo dbb und / oder
Logo Mitgliedsgewerkschaft*

Flagge zeigen! Solidarität zeigen!

Kolleginnen und Kollegen,

die Einkommensrunde 2018 (*jeweilige Jahreszahl einfügen*) steht auf der Kippe. Die öffentlichen Arbeitgeber verweigern sich ergebnisorientierten Tarifverhandlungen. Von daher sieht sich der dbb gezwungen, die Arbeitgeber von Bund, Ländern und Gemeinden (*jeweils die richtigen Arbeitgeber einsetzen*) mit geeigneten Arbeitskampfmaßnahmen wieder zu vernünftigen Verhandlungen zu bewegen. Dazu organisiert die zentrale Streikleitung des dbb effektive Warnstreikaktionen (*Streikaktionen*) mit regionalen Schwerpunkten. Ziel ist es, spürbare Nadelstiche zu setzen, ohne die Öffentlichkeit gegen die berechtigten Anliegen der Tarifbeschäftigten des öffentlichen Dienstes aufzubringen.

Deshalb wird es nicht in jedem Betrieb oder an jeder Dienststelle zu Arbeitskampfmaßnahmen des dbb kommen. In dem Fall, dass an Ihrem Arbeitsort jedoch Aktionen anderer Gewerkschaften stattfinden, macht es selbstverständlich Sinn, sich diesem Protest solidarisch anzuschließen und dort die Flagge des dbb und seiner Mitgliedsgewerkschaften hoch zu halten.

Rückfragen unter: *Telefonnummer Mitgliedsgewerkschaft / dbb: 030.4081-5400*
Weitere Infos zu Tarifrunde und Arbeitskampf unter www.dbb.de,
www.fachgewerkschaft.de

Anlage 14: Musterbrief
zur Streikbeendigung an die Gewerkschaftsmitglieder

*Logo dbb und / oder
Logo Mitgliedsgewerkschaft*

Örtliche Streikleitung

*An die
Gewerkschaftsmitglieder*

Datum

Beendigung des Arbeitskampfs

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

nachdem das verbesserte Arbeitgeberangebot angenommen worden ist, ist der Streik beendet. Wir danken allen, die sich am Streik beteiligt haben. Sie haben durch Ihren Einsatz dazu beigetragen, dass die Arbeitgeber ihre Blockadehaltung aufgegeben haben und wir ein gutes Ergebnis erzielen konnten.

Bitte unterrichten Sie auch Kolleginnen und Kollegen darüber, dass der Arbeitskampf beendet ist.

Wer sich trotz der Beendigung des Streiks weiterhin an Arbeitskampfmaßnahmen beteiligt, nimmt an einem wilden Streik teil und riskiert damit die fristlose Kündigung durch den Arbeitgeber.

Bitte nehmen Sie daher umgehend (*oder am _____ um _____*) die dienstplanmäßige Arbeit wieder auf.

Mit freundlichen Grüßen

Unterschrift örtliche Streikleitung

Anlage 15: Musterbrief
zur Streikbeendigung an den Dienststellen- / Betriebsleiter

*Logo dbb und / oder
Logo Mitgliedsgewerkschaft*

Örtliche Streikleitung

*An den
Dienststellen-/Betriebsleiter*

Datum

Beendigung des Arbeitskampfes

Sehr geehrter Herr... / Sehr geehrte Frau...,

unter Bezugnahme auf unser Schreiben vom _____ (*Datum des Schreibens, mit dem über den Beginn der Streikmaßnahme informiert wurde*) zeigen wir hiermit an, dass der Arbeitskampf ab dem _____ (*Datum / Uhrzeit*) beendet ist.

Sämtliche Kolleginnen und Kollegen, die sich am Arbeitskampf beteiligt haben, sind von uns darüber informiert worden, dass sie ihre Arbeit (dienstplanmäßig) wieder aufzunehmen haben.

Mit freundlichen Grüßen

Unterschrift örtliche Streikleitung

Anlage 16: Musterpresseerklärung
„Nach Streikende“

*Logo dbb und / oder
Logo Mitgliedsgewerkschaft*

Pressemitteilung

**Einkommensrunde im öffentlichen Dienst
Streik an Faust-Oberschule war voller Erfolg**

Am 2. April 2018 ist ab 7 Uhr (*aktualisieren*) durch dbb und VBE, Verband Bildung und Erziehung, (*Namen der Gewerkschaft einsetzen*) für drei Stunden die Rostocker Faust-Oberschule (*Namen einsetzen*) bestreikt worden. Mehr als 20 Lehrerinnen und Lehrer – und damit nahezu drei Viertel der Belegschaft – (*korrekte Zahl einsetzen*) haben sich an dem Ausstand beteiligt. dbb und VBE suchen weiter eine Lösung am Verhandlungstisch. Sollten sich die Arbeitgeber jedoch weiterhin einem Tarifkompromiss verweigern, wird die Streikaktion eine Fortsetzung finden.

Die Rostocker Aktion war ein voller Erfolg. Der geregelte Unterrichtsbetrieb wurde gänzlich lahmgelegt. Nahezu geschlossen ist das Kollegium der Faust-Oberschule dem Aufruf von dbb und VBE gefolgt. Eltern und Schüler trugen die Aktion mit und solidarisierten sich mit den Streikenden.

Streikleiter *Franz Mustermann*, Deutschlehrer, fasst die Stimmung, die während der Aktion vor den Schultoren herrschte, zusammen: „Die Aufgaben und Schwierigkeiten werden immer mehr und dem Arbeitgeber fällt nichts Anderes ein, als Personal abzubauen und die vorhandenen Lehrkräfte immer weiter zu überlasten. Das sehen natürlich auch die Eltern und Schüler. Von daher gab es hier in Rostock keine Ablehnung unseres Streiks!“ (*Formulierungsvorschlag! Ist auf den konkreten Fall umzuschreiben*)

Der Warnstreik richtete sich gegen die Verweigerungspolitik der öffentlichen Arbeitgeber während der aktuellen Einkommensrunde für den öffentlichen Dienst. Die Rostocker Aktion war Teil einer bundesweiten Arbeitskämpfmaßnahme des dbb. Ziel war es, den Arbeitgebern mit gezielten Nadelstichen zu demonstrieren, dass die Leidensfähigkeit der öffentlich Beschäftigten erschöpft ist.

Ansprechpartner des VBE in Rostock (*inkl. Mobiltelefon-Nummer*):

Ansprechpartner des dbb in Berlin:

Weitere Informationen unter www.dbb.de, www.fachgewerkschaft.de

Anlage 17: Musteranzeige Arbeitsbereitschaft nach Streikende

Absender

*An den
Dienststellen- / Betriebsleiter / Personalstelle*

(Datum)

Anzeige meiner Arbeitsbereitschaft nach Arbeitskampfteilnahme

Sehr geehrter Herr _____ / Sehr geehrte Frau _____,

ich habe heute _____ (*Datum*) von _____ Uhr
bis _____ Uhr am Arbeitskampf teilgenommen. Für die Zeit ab
_____ Uhr melde ich meine Arbeitsbereitschaft an.

Bitte teilen Sie mir mit, ob und wie ich meine Arbeit aufnehmen soll. Sollten Sie am heutigen Tag meine angebotene Arbeit nicht annehmen, setze ich Sie hiermit in Annahmeverzug nach § 615 BGB.

Mit freundlichen Grüßen

Unterschrift Arbeitnehmer / -in

Unterschrift Zeuge / Zeugin der Übergabe des Schreibens, Datum / Uhrzeit

In Empfang genommen:

Unterschrift Arbeitgeber / -in, Datum / Uhrzeit

Arbeitskampfordnung des dbb beamtenbund und tarifunion

§ 1 Allgemeines

(1) Der dbb beamtenbund und tarifunion (dbb) bekennt sich zur Anwendung der rechtlich zulässigen Mittel des Arbeitskampfes. Bei der Durchführung von Arbeitskampfmaßnahmen sind die nachfolgenden Grundsätze durch den dbb und seine Mitgliedsgewerkschaften zu beachten.

(2) Spontane Arbeitsniederlegungen sind keine Arbeitskampfmaßnahmen im Sinne dieser Arbeitskampfordnung.

§ 2 Streik / Urabstimmung

(1) Über die Durchführung von Arbeitskampfmaßnahmen entscheidet grundsätzlich die Bundestarifkommission (§21 Abs. 1 der Satzung des dbb). Bei regional und / oder sektoral begrenzten Arbeitskampfmaßnahmen entscheidet die Geschäftsführung der Bundestarifkommission.

(2) Im Falle einer Urabstimmung sind grundsätzlich alle Mitglieder der Mitgliedsgewerkschaften des dbb, die unter das strittige Tarifrecht fallen, abstimmungsberechtigt. Die Abstimmung ist geheim durchzuführen.

(3) Sofern sich der Arbeitskampf nur auf einen bestimmten Bereich bezieht, sind nur die Mitglieder der Mitgliedsgewerkschaften des dbb dieses Tarifbereiches abstimmungsberechtigt. Bleibt die Durchführung des Arbeitskampfes auf bestimmte organisatorische oder regionale Teilbereiche beschränkt, kann die Urabstimmung auf die Mitglieder dieser Teilbereiche begrenzt werden.

(4) Soweit eine Urabstimmung durchgeführt wurde, kann ein Streik nur beschlossen werden, wenn sich mehr als 75 Prozent der an der Urabstimmung beteiligten Arbeitnehmerinnen / Arbeitnehmer der Mitgliedsgewerkschaften des dbb für den Streik entschieden haben.

§ 3 Streikleitung

(1) Die Geschäftsführung der Bundestarifkommission setzt eine zentrale Streikleitung ein, die alle für eine ordnungsgemäße Durchführung des Arbeitskampfes notwendigen Maßnahmen einschließlich der Urabstimmung einleitet und überwacht.

(2) Die zentrale Streikleitung bedient sich zu ihrer Unterstützung der jeweiligen Streikleitungen der Mitgliedsgewerkschaften des dbb.

(3) Die zentrale Streikleitung des dbb sowie die Streikleitungen der Mitgliedsgewerkschaften des dbb haben die ordnungsgemäße Durchführung des Streiks sicherzustellen.

§ 4 Streikfreigabe

Die zentrale Streikleitung teilt den betroffenen Mitgliedsgewerkschaften des dbb schriftlich die Streikfreigabe mit. Die Streikleitungen der Mitgliedsgewerkschaften des dbb stimmen mit der zentralen Streikleitung des dbb ab, bei welchen Dienststellen / Betrieben und in welchem Umfang gestreikt wird.

§ 5 Pflichten der Mitglieder

Alle Mitgliedsgewerkschaften des dbb sind gehalten, den Anordnungen der zentralen Streikleitung des dbb Folge zu leisten und ihrerseits die Voraussetzungen für einen wirksamen Streikverlauf zu schaffen.

§ 6 Einrichtung von Notdiensten

Die Streikleitungen der Mitgliedsgewerkschaften des dbb sind gehalten, auf Antrag des Arbeitgebers mit den bestreikten Dienststellen / Betrieben eine Notdienstvereinbarung abzuschließen. Notdienstarbeiten sind alle Arbeiten, die zum Schutz und zur Erhaltung der Betriebseinrichtungen sowie für das Gemeinwohl zwingend notwendig sind.

§ 7 Beendigung des Streiks

(1) Ein von der Bundestarifkommission beschlossener Streik ist zu beenden, wenn

1. die Bundestarifkommission dies beschließt oder
2. mehr als 25 Prozent der an einer zweiten Urabstimmung beteiligten Arbeitnehmerinnen / Arbeitnehmer der Mitgliedsgewerkschaften des dbb für die Beendigung des Streiks gestimmt haben.

(2) Für die Durchführung der Urabstimmung nach Absatz 1 Nr. 2 gelten die Absätze 2 und 3 des § 2 entsprechend.

§ 8 Aktionsfonds

Zur Sicherstellung der Streikfähigkeit besteht ein Aktionsfonds.

§ 9 Streikgeld und Streikgeldunterstützung

(1) Über die Höhe und die Anspruchsvoraussetzungen der Gewährung von Streikgeld an ihre Mitglieder beschließen die zuständigen Gremien der Mitgliedsgewerkschaften des dbb.

(2) Über die Gewährung von Streikgeldunterstützung an die Mitgliedsgewerkschaften entscheidet die Bundesleitung des dbb auf Vorschlag des Vorsitzenden der Bundestarifkommission nach Maßgabe der Streikgeldunterstützungsordnung des dbb.

§ 10 Rahmenarbeitskampfordnung

Die Mitgliedsgewerkschaften des dbb sind verpflichtet, die Regelungen dieser Arbeitskampfordnung in eine eigene Arbeitskampfordnung umzusetzen.

§ 11 Inkrafttreten

Diese Arbeitskampfordnung ist von der Bundestarifkommission des dbb gemäß § 21 Absatz 3 der Satzung des dbb am 26. September 2013 beschlossen worden. Sie tritt mit der Beschlussfassung in Kraft.

Die 41 Mitgliedsgewerkschaften des dbb (Stand Januar 2018)



dbb
beamtenbund
und tarifunion

| | |
|--|--|
| BBH Berufsverband Bayerischer Hygiene- inspektoren | geschaeftsstelle@hygieneinspektoren.bayern www.hygieneinspektoren.bayern |
| BDF Bund Deutscher Forstleute | info@bdf-online.de www.bdf-online.de |
| BDR Bund Deutscher Rechtspfleger | post@bdr-online.de www.bdr-online.de |
| BDZ Deutsche Zoll- und Finanzgewerkschaft | post@bdz.eu www.bdz.eu |
| BLBS Bundesverband der Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen | verband@blbs.de www.blbs.de |
| BSBD Bund der Strafvollzugsbediensteten Deutschlands – Gewerkschaft Strafvollzug | post@bsbd.de www.bsbd.de |
| BTB Gewerkschaft Technik und Naturwissenschaft | info@btb-online.org www.btb-online.org |
| BTE Gewerkschaft Mess- und Eichwesen | bte@bte.dbb.de www.bte.dbb.de |
| DAAV Deutscher Anwaltsverein | Poststelle-DAAV@web.de www.amtsanwaltsverein.de |
| DBSH Deutscher Berufsverband für Soziale Arbeit | info@dbsh.de www.dbsh.de |
| DGVB Deutscher Gerichtsvollzieherbund | bundesvorstand@dgvb.de www.dgvb.de |

| | |
|--|--|
| DJG Deutsche Justiz-Gewerkschaft | geschaefsstelle@djg.de www.djg.de |
| DPhV Deutscher Philologenverband | info@dphv.de www.dphv.de |
| DPoIG Deutsche Polizeigewerkschaft | dpolg@dbb.de www.dpolg.de |
| DPVKOM Kommunikationsgewerkschaft DPV | info@dpvkom.de www.dpvkom.de |
| DSTG Deutsche Steuer-Gewerkschaft | dstg-bund@t-online.de www.dstg.de |
| DVG Deutsche Verwaltungs-Gewerkschaft | bgst@dvgbund.de www.verwaltungs-gewerkschaft.de |
| Fachverband der Bediensteten der Landwirtschaftskammer NRW | fachverband@lwk.nrw.de |
| FVG Fachverband Gesundheitswesen Baden-Württemberg | briger.kuhn@t-online.de www.fvg-online.de |
| FWSV Fachverband Wasserstraßen- und Schifffahrtsverwaltung | fwsv@fwsv.org www.fwsv.de |
| GDL Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer | info@gdl.de www.gdl.de |
| GdS Gewerkschaft der Sozialversicherung | gds@gds.de www.gewerkschaft-der-sozialversicherung.de |
| GdV Gewerkschaft der Sozialverwaltung | Eduard_Liske@web.de www.gdv-bund.de |
| GeNi Gewerkschaft für das Gesundheitswesen | geni-geschaefsstelle@htp-tel.de www.geni-online.de |
| KEG Katholische Erziehergemeinschaft Deutschlands | info@keg-deutschland.de www.keg-deutschlands.de |

| | |
|---|--|
| komba gewerkschaft Gewerkschaft für den Kommunal- und Landesdienst | bund@komba.de www.komba.de |
| LBB Gewerkschaft für das Gesundheitswesen in Bayern | Schilling.lbb@web.de www.gewerkschaft-lbb.de |
| VAB Verband der Arbeitnehmer der Bundeswehr | gewerkschaft@vab.dbb.de www.vab-gewerkschaft.de |
| VBB Verband der Beamten der Bundeswehr | mail@vbb-bund.de www.vbb.dbb.de |
| vbba Gewerkschaft Arbeit und Soziales | info@vbba.de www.vbba.de |
| VBE Verband Bildung und Erziehung | bundesverband@vbe.de www.vbe.de |
| VBGR Verband der Beschäftigten des Gewerblichen Rechtsschutzes | post@vbgr.de www.vbgr.de |
| VBOB Verband der Beschäftigten der obersten und oberen Bundesbehörden | vbob@vbob.de www.vbob.de |
| VdB Bundesbankgewerkschaft | post@vdb.dbb.de www.bundesbankgewerkschaft.de |
| VDL Berufsverband Agrar, Ernährung, Umwelt | info@vdl.de www.vdl.de |
| VDR Verband Deutscher Realschullehrer | info@vdr-bund.de www.vdr-bund.de |
| VDStra. Fachgewerkschaft der Straßen- und Verkehrsbeschäftigten | info@vdstra.de www.strassenwaerter.de |
| vhw Verband Hochschule und Wissenschaft | geschaeftsstelle@vhw-bund.de www.vhw-bund.de |
| VLW Bundesverband der Lehrerinnen und Lehrer an Wirtschaftsschulen | vlw-bund@vlw.de www.vlw.de |

| | |
|---|--|
| VRB Verein der Rechtspfleger im Bundesdienst | post@vrb.dbb.de www.vrb.de |
| VRFF Die Mediengewerkschaft | g-stelle@vrff.de www.vrff.de |

Die 16 Landesbünde des dbb

(Stand Dezember 2017)



dbb
beamtenbund
und tarifunion

| | |
|--|--|
| BBW – Beamtenbund Tarifunion Baden-Württemberg | bbw@bbw.dbb.de www.bbw.dbb.de |
| BBB Bayerischer Beamtenbund | bbb@bbb-bayern.de www.bbb-bayern.de |
| dbb beamtenbund und tarifunion berlin | post@dbb.berlin www.dbb.berlin |
| dbb beamtenbund und tarifunion landesbund brandenburg | post@brandenburg.dbb.de www.dbb-brandenburg.de |
| dbb beamtenbund und tarifunion landesbund bremen | dbb.bremen@swbmail.de www.dbb-bremen.de |
| dbb hamburg | post@dbb-hamburg.de www.dbb-hamburg.de |
| dbb beamtenbund und tarifunion Landesbund Hessen | mail@dbbhessen.de www.dbb-hessen.de |
| dbb beamtenbund und tarifunion landesbund mecklenburg- vorpommern | post@dbb-mv.de www.dbb-mv.de |
| NBB Niedersächsischer Beamtenbund und Tarifunion | post@nbb.dbb.de www.nbb.dbb.de |
| DBB NRW Beamtenbund und Tarifunion Nordrhein-Westfalen | post@dbb-nrw.de www.dbb-nrw.de |
| dbb beamtenbund und tarifunion landesbund rheinland-pfalz | post@dbb-rlp.de www.dbb-rlp.de |
| dbb beamtenbund und tarifunion saar | post@dbb-saar.de www.dbb-saar.de |
| SBB Beamtenbund und Tarifunion Sachsen | post@sbb.dbb.de www.sbb.de |

| | |
|---|--|
| | |
| dbb beamtenbund und tarifunion sachsen-anhalt | post@sachsen-anhalt.dbb.de www.sachsen-anhalt.dbb.de |
| dbb beamtenbund und tarifunion landesbund schleswig-holstein | info@dbbsh.de www.dbbsh.de |
| tbb beamtenbund und tarifunion thüringen | post@dbbth.de www.thueringer-beamtenbund.de |

Wir kämpfen für die Mitglieder unserer Fachgewerkschaften! Deshalb: Mitglied werden! Jetzt!

Der dbb hilft!

Unter dem Dach des **dbb beamtenbund und tarifunion** bieten kompetente Fachgewerkschaften mit insgesamt mehr als 1,2 Millionen Mitgliedern den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes und seiner privatisierten Bereiche Unterstützung sowohl in tarifvertraglichen und beamtenrechtlichen Fragen, als auch im Falle von beruflichen Rechtsstreitigkeiten. Nur Nähe mit einer persönlich überzeugenden Ansprache jedes Mitglieds schafft auch das nötige Vertrauen in die Durchsetzungskraft einer Solidargemeinschaft.

Der **dbb beamtenbund und tarifunion** weiß um die Besonderheiten im öffentlichen Dienst und seiner privatisierten Bereiche. Nähe zu den Mitgliedern ist die Stärke des **dbb**. Wir informieren schnell und vor Ort über **www.dbb.de**, über Flugblätter **dbb aktuell** und unsere Magazine **dbb magazin** und **tacheles**.

Mitglied werden und Mitglied bleiben in Ihrer zuständigen Fachgewerkschaft von **dbb beamtenbund und tarifunion** – es lohnt sich!

| | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--------------------------------------|-------------------------------------|--|
|  <p>Bestellung weiterer Informationen</p> <input type="text" value="Name"/> <input type="text" value="Vorname"/> <input type="text" value="Straße"/> <input type="text" value="PLZ/Ort"/> <input type="text" value="Dienststelle/Betrieb"/> <input type="text" value="Beruf"/> | <p>Beschäftigt als:</p> <table border="0"><tr><td><input type="checkbox"/> Tarifbeschäftigte/r</td><td><input type="checkbox"/> Azubi, Schüler/in</td></tr><tr><td><input type="checkbox"/> Beamter/Beamtin</td><td><input type="checkbox"/> Anwärter/in</td></tr><tr><td><input type="checkbox"/> Rentner/in</td><td><input type="checkbox"/> Versorgungsempfänger/in</td></tr></table> <p><input type="checkbox"/> Ich möchte weitere Informationen über den dbb erhalten.</p> <p><input type="checkbox"/> Ich möchte mehr Informationen über die für mich zuständige Gewerkschaft erhalten.</p> <p><input type="checkbox"/> Bitte schicken Sie mir das Antragsformular zur Aufnahme in die für mich zuständige Gewerkschaft.</p> <p><small>Ich bin mit der Erhebung, Verarbeitung und Nutzung meiner Daten, die zur Erfüllung der Aufgaben und Zwecke des dbb und seiner Mitgliedsgewerkschaften notwendig sind, einverstanden.</small></p> <p>_____ Datum / Unterschrift</p> <p><small>Unter dem Dach des dbb bieten kompetente Fachgewerkschaften eine starke Interessenvertretung und qualifizierten Rechtsschutz. Wir vermitteln Ihnen gern die passende Gewerkschaftsadresse. dbb beamtenbund und tarifunion, Geschäftsbereich Tarif, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin, Telefon: 030. 40 81- 5400, Fax: 030. 40 81- 43 99, E-Mail: tarif@dbb.de, Internet: www.dbb.de</small></p> | <input type="checkbox"/> Tarifbeschäftigte/r | <input type="checkbox"/> Azubi, Schüler/in | <input type="checkbox"/> Beamter/Beamtin | <input type="checkbox"/> Anwärter/in | <input type="checkbox"/> Rentner/in | <input type="checkbox"/> Versorgungsempfänger/in |
| <input type="checkbox"/> Tarifbeschäftigte/r | <input type="checkbox"/> Azubi, Schüler/in | | | | | | |
| <input type="checkbox"/> Beamter/Beamtin | <input type="checkbox"/> Anwärter/in | | | | | | |
| <input type="checkbox"/> Rentner/in | <input type="checkbox"/> Versorgungsempfänger/in | | | | | | |