

Die 20 am häufigsten gestellten Fragen zum Arbeitskampf

1. Frage:

Müssen sich Tarifbeschäftigte, die am Streik teilnehmen wollen, aus dem Zeiterfassungssystem ausloggen oder nicht?

Antwort:

Nein, müssen sie grundsätzlich nicht. Zunächst ist jedoch zu prüfen, ob eine Betriebsvereinbarung besteht, die die Folgen für die Teilnahme an einem Streik regelt und hinsichtlich des „Ausloggens“ eine andere Regelung trifft. Die Streikzeit kann grundsätzlich nicht vom Gleitzeitguthaben abgezogen werden. Während des Streiks besteht keine Arbeitspflicht und somit keine Soll-Arbeitszeit. Umkehrschluss daraus ist, dass sich der Beschäftigte nicht ausloggen muss.

Neues Urteil vom Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 26.07.2005 – 1 AZR 133/04 – besagt, dass ein Arbeitnehmer, der an einer Streikkundgebung teilnimmt, nachdem er sich im Rahmen einer betrieblichen Gleitzeitregelung zulässigerweise aus dem Zeiterfassungssystem abgemeldet hat, (im Rechtssinne) nicht streikt.

Während der Freizeit kann der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber nicht die Arbeitsleistung vorenthalten, daher ist auch keine Lohnkürzung möglich.

Grundsätzlich verhält es sich so, dass Streik die Vorenthaltung der geschuldeten Arbeitskraft während der Dauer der Streikteilnahme bedeutet. Daraus folgt, dass der Arbeitgeber den Lohn kürzen darf. Für den Streik wird dann Streikgeld gezahlt, das die Lohneinbußen ausgleicht.



2. Frage:

Wer erhält Streikgeld? Wie wird das Streikgeld berechnet? Ist das Streikgeld steuerpflichtig?

Antwort:

Streikunterstützung der GdP gibt es nur für diejenigen, die bereits seit drei Monaten Gewerkschaftsmitglied der GdP sind.

Die Höhe der zu gewährenden Streikunterstützung wird jeweils vor Beginn der Kampfmaßnahmen durch den Geschäftsführenden Bundesvorstand festgesetzt. Sie ist maximal auf den nachgewiesenen Verdienstausfall (Netto) begrenzt.

Berechnungsgrundlage ist der Nettoverdienst des Monats vor Beginn des Streiks (ohne Jahressonderzuwendungen). Eine Unterstützung wird unter folgenden Voraussetzungen gewährt: Mitgliedsdauer mindestens drei Monate und Leistung von **satzungsgemäßen Beiträgen** (siehe „Richtlinie der GdP für die Gewährung einer Unterstützung bei Streik“).

Das Streikgeld ist steuerfrei laut eines Urteils des Bundesfinanzhofes aus dem Jahre 1990 (BFH v. 29.10.1990; DB 91, 259).



3. Frage:

Dürfen Nichtorganisierte streiken?

Antwort:

"Alle nicht oder anders organisierten Beschäftigten haben das Recht, sich dem Streik anzuschließen (BAG 29.11.1967, DB 68, 1539; v. 21.04.1971, AuR 71, 353; v. 22.03.1994, AiB 96, 134 = AuR 95, 36; Brox/Rüthers, Rn. 289; Däubler-Däubler, Rn. 108, 130; Gamillscheg, S. 994; Kissel, § 42 Rn.55). Sie sollten dies im eigenen Interesse und aus Solidarität auch tun."

Jedoch erhalten Nichtorganisierte kein Streikgeld und somit keinen Ausgleich für anfallende Gehaltskürzungen.

4. Frage:

Dürfen freigestellte Personalratsmitglieder an die Urne, also an der Urabstimmung teilnehmen?

Antwort:

Auch freigestellte PR-Mitglieder dürfen in ihrer Eigenschaft als Arbeitnehmer/ Beschäftigter an der Urabstimmung teilnehmen. Sie dürfen nicht in ihrer Funktion als Personalräte auftreten.

5. Frage:

Wie verhält es sich bei Krankheit während des Streiks?

Antwort:

Arbeitsunfähigkeit vor Arbeitskampfbeginn:

Wer arbeitsunfähig erkrankt und sich nicht am Streik beteiligt, hat Anspruch auf Entgeltfortzahlung, wenn er trotz des Streiks hätte beschäftigt werden können. Ob der Kranke am Streik bei Nichterkrankung teilgenommen hätte, ist unerheblich. Dies gilt sowohl für den Fall, dass Arbeitsunfähigkeit bereits vor dem Streikbeginn eingetreten ist, als auch dann, wenn sie nach Streikbeginn eingetreten ist.

Arbeitsunfähigkeit nach Arbeitskampfbeginn:

Wird ein streikender Arbeitnehmer krank, hat er keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung gegen den Arbeitgeber. Dafür zahlt jedoch die GdP trotz Krankheit Streikgeld.

Beteiligen sich erkrankte Arbeitnehmer am Streik, so entfällt ihr Vergütungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber, jedoch nicht ein etwaiger Anspruch auf Krankengeld.

6. Frage:

Wird Streikgeld auch bei Warnstreiks gezahlt?

Antwort:

Die Richtlinie der GdP für die Gewährung einer Streikunterstützung sieht für die Teilnahme an Warn- bzw. Demonstrationsstreiks nur aufgrund gesonderter Beschlusslage des Geschäftsführenden Bundesvorstandes bzw. der Clearingstelle die Zahlung einer Streikunterstützung zu.

7. Frage:

Was geschieht, wenn keine Notdienstvereinbarung zustande kommt?

Antwort:

Arbeitsrechtshandbuch Schaub (S. 1886; § 194/34):

"Kommt eine Notdienstvereinbarung nicht zustande, kann der Arbeitgeber die Durchsetzung des Notdienstes im Wege der einstweiligen Verfügung durchsetzen; bis zur Entscheidung besteht eine sog. Notkompetenz des Arbeitgebers. Verhindert die Gewerkschaft die notwendigen Arbeiten, macht sie sich schadensersatzpflichtig.“ (Auch nachzulesen in der NJW 1994, 1300 und BAG-Urteil vom 14.12.1993 [Az.: 1 AZR 550/93]).

8. Frage:

Wer wählt die Notdienst leistenden Beschäftigten aus?

Antwort:

Zwar lässt das BAG offen, wer die zum Notdienst heranzuziehenden Arbeitnehmer letztlich auszuwählen hat, es besagt aber auch, dass es Aufgabe der Arbeitskämpfparteien ist, sich um eine Regelung des Notdienstes zu bemühen. Nach der gesicherten Rechtsprechung des BAG kann der bestreikte Arbeitgeber die Notdienste und den Notdienstumfang nicht einseitig festlegen.

9. Frage:

Welche Auswirkungen hat der Streik auf die Kranken- und Pflegeversicherung?

Antwort:

Nach § 192 Sozialgesetzbuch V (SGB V) besteht die Mitgliedschaft Versicherungspflichtiger, die an einem rechtmäßigen Arbeitskampf teilnehmen, bis zur Beendigung des Arbeitskampfes ohne Beitragszahlung fort, und zwar ohne zeitliche Begrenzung. Dies gilt ebenfalls für die soziale Pflegeversicherung.

10. Frage:

Wie wirkt sich der Streik sozialversicherungstechnisch aus? Können Folgen durch Unterbrechung des Streiks für z. B. einen Tag abgewendet werden?

Antwort:

Ein Zitat aus dem Kommentar von Kittner/Zwanziger: „Arbeitsrecht; Handbuch für die Praxis“; Bund-Verlag, 2001; § 155 (Sozialrecht) Rz 77:

"Dauert der Arbeitskampf länger als einen Monat, endet das sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis. Der Arbeitgeber hat die Betroffenen gemäß § 28 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV abzumelden. Das führt zu unterschiedlichen Konsequenzen in der Kranken- und Pflegeversicherung einerseits und in der Arbeitslosen- und Rentenversicherung andererseits ..."

Rz 79: "Während eines Arbeitskampfes besteht das Versicherungspflichtverhältnis in der Arbeitslosenversicherung für längstens einen Monat fort..."

Derartige Fortbestehenszeiten wirken anwartschaftsbegründend (§ 123 SGB III...).

Dauert der Arbeitskampf länger als einen Monat, endet das Versicherungspflichtverhältnis. Auf das Bemessungsentgelt für den Bezug von Arbeitslosengeld hat allerdings auch eine längere Arbeitskampfdauer gemäß § 130 Abs. 1 SGB III keinen Einfluss."

Aus dem Internet (Deutscher Journalisten-Verband) noch folgende ergänzende Information:

„Die Pflicht zur Beitragszahlung bleibt während eines Arbeitskampfes bestehen. Die Beiträge berechnen sich allerdings dann auch dem tatsächlich gezahlten – eventuell gekürzten – Gehalt. Erst wenn ein Arbeitskampf länger als einen Monat dauert, also kein Gehalt gezahlt wird, liegt eine Unterbrechung der beitragspflichtigen Beschäftigung vor mit der Folge, dass keine Beiträge mehr für die Arbeitslosenversicherung gezahlt werden müssen.

Auf die Höhe des Arbeitslosengeldes hat ein Streik in der Regel keine Auswirkungen.

Gemäß § 130 SGB III sind für den Bemessungszeitraum für die Berechnung des Arbeitslosengeldes die letzten 52 Wochen vor Entstehung des Anspruchs maßgebend.

Ist in dieser Zeit durch einen lang andauernden Streik und die damit zusammenhängenden Gehaltskürzungen das Arbeitslosengeld geringer, so läge

darin eine unbillige Härte und es wird ein um die Streikmonate verlängerter Berechnungszeitraum als Grundlage genommen.“

Hinsichtlich der Frage einer Unterbrechung des Streiks zum Abwenden dieser Folgen:

Dazu gibt es keine Rechtsprechung. Es gibt lediglich Rechtsprechung zur „Streikunterbrechung an Feiertagen“. ver.di geht jedoch davon aus, dass ein Tag als Unterbrechung ausreicht bzw. der Beschäftigte muss einen Tag im Monat gearbeitet haben.



11. Frage:

Wie verhält es sich während eines Streiks mit der gesetzlichen Unfallversicherung?

Antwort:

Zitat aus „Arbeitskampf- und Schlichtungsrecht“ von Hansjörg Otto; 2006: „Gemäß § 7 Abs. 1 SGB VII wird versicherten Personen, zu denen nach § 2 Abs. 1 Nr. 1 und 2 SGB VII Beschäftigte im Sinne von § 7 Abs. 1 SGB IV sowie Auszubildende gehören, Versicherungsschutz für Arbeitsunfälle gewährt. Ein Arbeitsunfall ist jeder Unfall, den der Versicherte in Ausübung der versicherten Tätigkeit erleidet (§ 8 Abs. 1 SGB VII). Nach ganz herrschender Meinung werden Unfälle, die Folge einer Streikteilnahme sind, **nicht** vom Begriff des Arbeitsunfalls erfasst, auch wenn sie auf dem Betriebsgelände geschehen. Ausnahmsweise kann Versicherungsschutz für einen Wegeunfall nach § 8 Abs. 2 Nr. 1 SGB VII bestehen, sofern der Unfall noch mit der versicherten Tätigkeit zusammenhängt, wie es z. B. bei einem Warnstreik denkbar ist. Bei Notstands- und Erhaltungsarbeiten sind die Arbeitnehmer selbstverständlich unfallversichert.“

Es gibt jedoch noch den Unfallschutz der GdP. Unfallversichert ist ein GdP-Mitglied in Höhe von 2.000 Euro nur für den Fall des Unfalltodes und bis zu 3.000 Euro für den Fall der Unfall-Vollinvalidität innerhalb und außerhalb des Dienstes, d. h. auch während eines Streiks. Für „andere Unfälle“ besteht jedoch kein Versicherungsschutz der GdP.

Ein weiteres Entstehen der GdP – über die genannten Fälle hinaus – kommt lediglich in Betracht, wenn es zu einem Unfall aufgrund eines Verschuldens der GdP bei einer von ihr durchgeführten Gewerkschaftsveranstaltung kommt. Für solche Fälle hat die GdP eine Veranstalter-Haftpflichtversicherung abgeschlossen, die dann zur Anwendung kommt.

Da – wie oben zitiert – der Streik nicht zu den Versicherungstatbeständen der gesetzlichen Unfallversicherung gehört, zahlt bei einem Unfall im Zusammenhang mit dem Streik entweder die vorhandene private Unfallversicherung oder die Krankenkasse.

12. Frage:

Wie sieht es hinsichtlich des Streiks mit der Jahressonderzahlung aus?

Antwort:

(Zitat aus „Arbeit im Betrieb“ [AiB]; Heft 1/2007):

„Macht eine Regelung den Anspruch auf eine Jahressonderzahlung allein vom rechtlichen Bestand des Arbeitsverhältnisses abhängig, dann ist diese Sonderzahlung auch für Zeiten zu gewähren, in denen das Arbeitsverhältnis wegen eines Arbeitskampfes geruht hat (BAG v. 20.12.1995 – 10 AZR 742/94). Sieht dagegen ein Tarifvertrag oder eine anderweitige Regelung vor, dass die Sonderzahlung nicht oder nur anteilig zu leisten ist, soweit das Arbeitsverhältnis aus „sonstigen Gründen“ ruht, so gilt dies auch für Streikzeiten (BAG v. 03.08.1999 – 1 AZR 735/98).“

Gemäß § 20 Abs. 4 TV-L vermindert sich die Jahressonderzahlung um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem der Beschäftigte keinen Anspruch auf Entgelt, Urlaubsentgelt oder Entgeltfortzahlung hat. Die Kürzung kommt dabei nur in Betracht, wenn für den vollen Monat kein Entgelt o. Ä. gezahlt wird; erhält der Beschäftigte auch nur für einen Tag Entgelt, muss die Kürzung unterbleiben („TV-L Jahrbuch Länder 2007“). Zudem kann einer Kürzung mit einer entsprechenden Vereinbarung der Tarifvertragsparteien (Maßregelungsklausel) entgegengewirkt werden. Eine solche kann wie folgt formuliert sein: „...dass das Arbeitsverhältnis durch die Arbeitskampfmaßnahmen als nicht ruhend gilt“ (BAG v. 13.02.2007 – 9 AZR 374/06).

13. Frage:

Dürfen die Arbeitgeber wegen des Streiks das Einkommen nur bis zur Pfändungsgrenze runterkürzen? Oder besteht überhaupt keine Lohnzahlungspflicht?

Antwort:

Der Arbeitgeber darf das Gehalt in der Höhe kürzen, in der keine Arbeitsleistung erbracht worden ist. Während des Arbeitskampfes erhalten die streikenden Arbeitnehmer keinen Lohn, da das Arbeitsverhältnis suspendiert ist.

Wenn der Arbeitnehmer drei Wochen eines Monats gestreikt hat, erhält er nur für die Woche, in der er eine Arbeitsleistung erbracht hat, den Lohn. Dieser Betrag ist nur pfändbar, wenn er die in § 850 c ZPO genannten Pfändungsfreigrenzen (Monatslohn 930 Euro) übersteigt.

14. Frage:

Ist die Streikzeit in der Altersteilzeit wie Sonderurlaub ohne Bezahlung während der Arbeitsphase zu behandeln? D. h. Streikdauer durch zwei, die Hälfte muss vor Beginn der Freistellungsphase nachgearbeitet werden?

Antwort:

Altersteilzeit und Streik

1. Arbeitsrechtlich

Für Beschäftigte in einem Altersteilzeitverhältnis ergeben sich arbeitskampfrechtlich keine Unterschiede zu den übrigen Arbeitnehmern. Altersteilzeitler können sich daher am Streik beteiligen. Für die Zeit der Arbeitsniederlegung werden die Hauptleistungspflichten suspendiert, für den Arbeitnehmer entfallen die Pflicht zur Arbeitsleistung und der Anspruch auf Arbeitsentgelt. Hiervon ist nicht nur das Altersteilzeitentgelt, sondern auch der Aufstockungsbetrag betroffen. Arbeitsrechtlich besteht für die Streikteilnehmer keine Pflicht, die ausgefallene Arbeitszeit nachzuarbeiten. Zu beachten sind allerdings die sozialrechtlichen Folgen des Arbeitsausfalls.

2. Sozialrechtlich

In Zeiten der Arbeitsniederlegung liegt kein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis vor. Deshalb gilt für Altersteilzeitler Folgendes:

a) Rentenzugang

Nach § 237 SGB IV ist der Rentenzugang nach mindestens 24 Monaten Altersteilzeit möglich. Nach dem sog. rentenversicherungsrechtlichen Monatsprinzip wird jeder Monat, in dem ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis für wenigstens einen Tag besteht, als voller Monat berücksichtigt (§ 122 SGB IV) – auch für die Altersteilzeit.

Beispiel: Streik vom 06.06.2005 – 22.07.2005

Sowohl im Monat Juni als auch im Juli wurde gearbeitet, wenn auch nur wenige Tage. Nach dem Monatsprinzip liegt für beide Monate Altersteilzeitarbeit vor. Probleme mit dem Rentenzugang können sich also nur bei Beschäftigten ergeben, die sich lediglich zwei Jahre in Altersteilzeit befinden und sich zusätzlich einen vollen Kalendermonat am Streik beteiligt haben.

b) Wertguthaben

In der verblockten Altersteilzeit wird in der Arbeitsphase ein Wertguthaben für die spätere Freistellungsphase gebildet. In der Zeit der Streikteilnahme wird kein Wertguthaben angespart. Da sich Arbeits- und Freistellungsphase immer entsprechen müssen, kann dies zu einer Verkürzung der anschließenden Freizeitphase führen, mit der Konsequenz, dass bei kürzeren Altersteilzeitverhältnissen der Rentenzugang gefährdet sein kann (s. o.) bzw. es zu höheren Rentenabschlägen kommt. 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 die/der Beschäftigte die ausgefallene Arbeitszeit zur Hälfte nacharbeitet. Ansonsten führt die Streikteilnahme gegebenenfalls zu einer Entgeltkürzung in der

Freistellungsphase. Ob diese Kürzung durch die GdP ausgeglichen wird, ist vorher beim Geschäftsführenden Bundesvorstand zu beantragen, der diesen Ausgleich genehmigen muss.

15. Frage:

Eine Kollegin, die zunächst aktiv mitgestreikt hat, war dann über mehrere Wochen krankgeschrieben. Jetzt könnte sie theoretisch wieder anfangen zu arbeiten, allerdings nur im Wege einer Eingliederungsmaßnahme, d. h. vier Stunden täglich. Zahlt die GdP Streikgeld während dieser Eingliederungsmaßnahme?

Antwort:

Wenn noch gestreikt wird und die Kollegin sich am Streik beteiligt, erhält sie auch Streikgeld. Sollte die Kollegin arbeiten wollen, erhält sie kein Streikgeld, sondern unterfällt der Entgeltzahlung des Arbeitgebers.

16. Frage:

- 1. Muss die Gewerkschaft dem Arbeitgeber die Namen der Streikenden mitteilen oder muss der Arbeitgeber selbst feststellen wer streikt?**
- 2. Wenn der Arbeitgeber nicht alle Streiktage eines Arbeitnehmers vom Gehalt abzieht, ist der Arbeitnehmer dann verpflichtet den Arbeitgeber darauf hinzuweisen? Macht er es nicht – begeht er dann einen Betrug?**
- 3. Für eine Notdienstaufgabe beträgt die tägliche Arbeitszeit nur vier Stunden, die Tätigkeit wird von einer Vollzeitbeschäftigten ausgeführt. Sie verlässt den Arbeitsplatz nach vier Stunden. Wer bezahlt die restliche Arbeitszeit – der Arbeitgeber oder die Gewerkschaft?
Ihr wurde angeboten, für die fehlende Zeit Überstunden zu nehmen.**

Antwort:

Zu 1.: Über den Streik entscheidet nach den Satzungen i. d. R. der Vorstand der Gewerkschaft. Er legt dabei den Beginn des Streiks, die aufgerufenen Personen, die betroffenen Betriebe/Betriebsteile und die Streikform fest. Der Streikbeschluss ist für die Mitglieder bindend. Die Mitglieder werden informiert und zur Teilnahme aufgerufen. Die Streikbeteiligung wird in der Regel nicht ausdrücklich erklärt und braucht es auch nicht. Der Arbeitgeber kann im Regelfall davon ausgehen, dass Arbeitnehmer von ihrem Streikrecht Gebrauch machen, wenn sie nach einem gewerkschaftlichen Streikaufruf die Arbeit nicht aufnehmen oder abbrechen (BAGUrteil vom 07.04.1992; DB 92, 2448).

Zu 2.: Nach Auffassung des LAG Baden-Württemberg (DB 1986, 2677) ist der Mitarbeiter aus der Treuepflicht (§ 242 BGB) heraus verpflichtet, die Gehaltsmitteilung insoweit auf ihre Richtigkeit zu überprüfen, als dies von ihm billigerweise erwartet werden kann. Hat der Arbeitnehmer die Überzahlung erkannt, so muss er den Arbeitgeber auf die Überzahlung hinweisen. Der Arbeitnehmer begeht strafrechtlich keinen Betrug, er ist aber zivilrechtlich gesehen ungerechtfertigt bereichert gemäß § 812 BGB und kann vom Arbeitgeber innerhalb der Ausschlussfrist nach Tarifvertrag zur Rückzahlung aufgefordert werden.

Zu 3.: Die dritte Frage ist recht knifflig, da es dazu keine Literatur und keine Urteile gibt. Wir bewerten die Angelegenheit wie folgt:

- wenn die Arbeitnehmerin nach dem Notdienst noch streikt, müsste eine Einzelfallregelung gefunden werden, nach der sie unter Umständen einen Teil des täglichen Streikgeldes erhalten könnte
- wenn keine Beteiligung am Streik nach Dienstende erfolgt, arbeitet sie und erhält vom Arbeitgeber ihren Lohn, dass er sie nur für vier Stunden beschäftigt; das ist unserer Ansicht nach sein Risiko, d. h. er müsste trotzdem die täglich vertraglich vereinbarte Stundenzahl zahlen, wenn nicht die Notdienstvereinbarung etwas Gegenteiliges vorsieht, ansonsten wäre es ja vom Arbeitgeber so etwas wie eine Teilaussperrung



17. Frage:

Welche maßgeblichen Urteile gibt es zum Thema Notdienstvereinbarung?

Antwort:

BAG-Urteil vom 31.01.1995 – 1 AZR 142/94 – Arbeitskampf – Beschäftigung im Notdienst

Leitsatz:

1. Der Arbeitgeber ist berechtigt, einen bestreikten Betrieb oder Betriebsteil für die Dauer des Streiks ganz stillzulegen mit der Folge, dass auch arbeitswillige Arbeitnehmer ihren Lohnanspruch verlieren.

2. Die Regelung der Modalitäten eines arbeitskampfbedingten Notdienstes ist – zumindest zunächst – gemeinsame Aufgabe des Arbeitgebers und der streikführenden Gewerkschaft. Dies gilt in den Grenzen des allgemeinen Willkürverbots auch für die Auswahl der zum Notdienst heranzuziehenden Arbeitnehmer. Ein Arbeitnehmer hat nicht allein deshalb einen Anspruch auf Einsatz im Notdienst, weil er sich nicht am Streik beteiligen will.

Fundstellen:

BAGE 79, 152-159 (Leitsatz 1-2 und Gründe)

AP Nr. 135 zu Art 9 GG Arbeitskampf (Leitsatz 1-2 und Gründe)

DB 1995, 1817-1818 (Leitsatz 1-2 und Gründe)

NJW 1995, 2869-2871 (Leitsatz und Gründe)

NZA 1995, 958-961 (Leitsatz 1-2 und Gründe)

ArbuR 1995, 374-376 (Leitsatz 1-2 und Gründe)
MDR 1995, 1241-1242 (Leitsatz 1-2 und Gründe)
ZTR 1995, 551-552 (Leitsatz 1-2 und Gründe)
BB 1996, 214-216 (Leitsatz 1-2 und Gründe)
DB 1995, 378-378 (Leitsatz und Gründe)

BAG-Urteil vom 22.03.1994 – 1 AZR 622/93 – (Normen: Art. 9 Abs. 3 GG, § 615 BGB, § 293 BGB)

Arbeitskampf – Pflicht zur Beschäftigung arbeitswilliger Arbeitnehmer im bestreikten Betrieb

Leitsatz:

1. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, einen bestreikten Betrieb oder Betriebsteil soweit als möglich aufrechtzuerhalten. Er kann ihn für die Dauer des Streiks ganz stilllegen mit der Folge, dass die beiderseitigen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis suspendiert werden und auch arbeitswillige Arbeitnehmer ihren Lohnanspruch verlieren (abweichend Urteil vom 14.12.1993 – 1 AZR 550/93 – Fundstelle: NZA 1994, 331).

2. Eine Notdienstvereinbarung, die an die Bedingung geknüpft ist, dass nur die in der Vereinbarung genannten Arbeitnehmer während eines Streiks beschäftigt werden, ist nicht zu beanstanden (abweichend Urteil vom 14.12.1993, aaO).

Fundstellen:

BAGE 76, 196-204 (Leitsatz 1-2 und Gründe)
AP Nr. 130 zu Art 9 GG Arbeitskampf (Leitsatz 1-2 und Gründe)
NZA 1994, 1097-1099 (Leitsatz 1-2 und Gründe)
ZTR 1994, 512-513 (Leitsatz 1-2 und Gründe)
NJW 1995, 477-478 (Leitsatz und Gründe)
ArbuR 1995, 36-38 (Leitsatz 1-2 und Gründe)
DB 1995, 100-101 (Leitsatz 1-2 und Gründe)
AiB 1995, 134-135 (Leitsatz 1-2 und Gründe)
BB 1995, 410-411 (Leitsatz 1-2 und Gründe)

BAG-Urteil vom 14.12.1993 – 1 AZR 550/93 – Arbeitskampf – Unzumutbarkeit der Beschäftigung arbeitswilliger Arbeitnehmer

Leitsatz:

1. Die Beschäftigung einer arbeitswilligen Arbeitnehmerin während eines Streiks ist dem Arbeitgeber nicht allein deshalb unzumutbar, weil er der Gewerkschaft im Zusammenhang mit dem Abschluss einer so genannten Notdienstvereinbarung zugesichert hat, andere als die in der Vereinbarung benannten Arbeitnehmer nicht an den Arbeitsplatz zu lassen. Bei trotz des Streiks fortbestehender Beschäftigungsmöglichkeit wird der Arbeitgeber von der Pflicht zur Lohnzahlung nicht nach den Grundsätzen des Arbeitskampfrisikos frei.

Fundstellen:

BAGE 75, 186-196 (Leitsatz 1 und Gründe)
AP Nr. 129 zu Art 9 GG Arbeitskampf (Leitsatz 1 und Gründe)
NJW 1994, 1300-1302 (Leitsatz 1 und Gründe)
NZA 1994, 331-334 (Leitsatz 1 und Gründe)
ZTR 1994, 209-211 (Leitsatz 1 und Gründe)

ArbuR 1995, 35-36 (Leitsatz 1 und Gründe)

Landesarbeitsgericht Hamm (Westf.) – Urteil vom 16.07.1993 – 18 Sa 201/93 – Vergütungsrisiko im Arbeitskampf

Leitsatz:

Nach den Grundsätzen der Verteilung des Arbeitskampftrisikos haben arbeitswillige Arbeitnehmer in einem unmittelbar betroffenen Betrieb keinen Beschäftigungs- und Vergütungsanspruch, wenn arbeitskampfbedingt die Beschäftigung unmöglich oder unzumutbar wird.

Die Auswahl der Arbeitnehmer des Notdienstes ist nach sachlichen, arbeitsplatzbezogenen Gesichtspunkten vorzunehmen.

Fundstelle:

NZA 1994, 430-431 (Leitsatz 1 und Gründe)

Hinweis:

Die Parteien eines Arbeitskampfs sind während des Streiks verpflichtet, für die Durchführung notwendiger Erhaltungs- und Notdienstarbeiten zu sorgen. Diese Verpflichtung ergibt sich aus dem Recht, einen Arbeitskampf führen zu dürfen (Art. 9 Abs. 3 GG).

Wird eine so genannte Notdienstvereinbarung geschlossen, so beschränkt die sich aus Art. 9 Abs. 3 GG ergebenden Regelungskompetenz auf die Regelung und Organisation des Notdienstes einschließlich der Auswahl der hierzu erforderlichen Notdienstmitarbeiter. Wird zusätzlich ein Verbot der Beschäftigung arbeitswilliger Arbeitnehmer vereinbart, so ist diese Vereinbarung von der sich aus Art. 9 Abs. 3 GG ergebenden Regelungskompetenz nicht gedeckt und unwirksam.



18. Frage:

Muss nach der ersten Urabstimmung, die komplett durchgeführt wurde, aber aufgrund derer nie ein Aufruf zum Arbeitskampf stattfand, eine zweite Urabstimmung durchgeführt werden?

Antwort:

Trotz fehlenden Aufrufes zum Arbeitskampf muss eine zweite Urabstimmung stattfinden.

19. Frage:

Spielen Streikzeiten bei der Berechnung der Betriebszugehörigkeit bzw. Dienstzugehörigkeit eine Rolle, d. h. werden diese abgezogen? Inwieweit spielt hier die Maßregelungsklausel eine Rolle?

Antwort:

Zitat aus dem Basiskommentar „Tarifvertragsgesetz und Arbeitskampfrecht“ von Berg/Platow/Schoof/Unterhinninghofen:

„Mit dem Tarifergebnis wird üblicherweise eine Maßregelungsklausel vereinbart. Sie soll den Streit beilegen und Streikteilnehmer vor Nachteilen, Sanktionen und Maßnahmen schützen.“

Auch nach unserem Streik im öffentlichen Dienst (2006) wurde eine solche vereinbart, die auch davor schützt, dass sich durch den Streik Zeiten der Betriebs- bzw. Dienstzugehörigkeit in Bezug z. B. auf Jubiläumszeiten nach hinten verschieben.



20. Frage:

Muss ein Gewerkschaftsmitglied nach Erhalt einer Streikunterstützung und einem später darauf folgenden Gewerkschafts Austritt die Unterstützung zurückzahlen?

Antwort:

Nein, eine solche Rückforderung ist von der Gewerkschaft nicht gewollt. Der Beschäftigte hat sich zum Zeitpunkt des Streiks solidarisiert und die Voraussetzungen für den Erhalt der Streikunterstützung zum Zeitpunkt des Streiks erfüllt.

