



Arbeitskampfmappe der **dbb** tarifunion



dbb
tarifunion

Stand: August 2009

Stand: August 2009

Herausgeber:
dbb tarifunion

Redaktion:
Matthias Berends
Arne Goodson
Ulrich Hohndorf

Anschrift:
Friedrichstraße 169 / 170
10117 Berlin

Telefon: 030.4081 – 5400
Telefax: 030.4081 – 4399

E-Mail: tarifunion@dbb.de
www.tarifunion.dbb.de

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!

Vorwort

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

die Begriffe Tarifpartnerschaft und Arbeitskampf markieren die Pole zwischen denen Tarifverhandlungen stattfinden. Obwohl die Tarifparteien mitunter gegensätzliche Ziele verfolgen, bezeichnen sie sich als Partner. Die dbb tarifunion nimmt das Prinzip der tarifpartnerschaftlichen Verhandlungsführung sehr ernst. Gleichwohl ist es ein Anliegen von zentraler Bedeutung, die Arbeitskampffähigkeit der dbb tarifunion und ihrer Mitgliedsgewerkschaften weiter zu verbessern und die Standards zu vereinheitlichen. Wir handeln hier getreu einer Erkenntnis, die schon vor 2000 Jahren römischer Politik zu Grunde lag: „Wenn du den Frieden willst, bereite den Krieg vor!“ Dieser Gedanke gilt auch heute noch und erst recht in der Tarifpolitik.

Für unsere tarifpolitischen Forderungen haben wir gute Argumente. Wir wissen, dass sich die Öffentlichkeit heute nicht weniger als vor fünfzig Jahren einen gut funktionierenden Öffentlichen Dienst wünscht, der Basis für beides ist: Für den funktionierenden Sozialstaat und für den attraktiven Wirtschaftsstandort. Gerade zu Zeiten wirtschaftlicher Turbulenzen haben die Bürger die gleichbleibende Zuverlässigkeit des Öffentlichen Dienstes neu schätzen gelernt. Das macht uns selbstbewusst. Deshalb gehen wir in Tarifverhandlungen zwar konsensorientiert, aber zugleich auch streit- und streikbereit.

Mit der vorliegenden Neuauflage unserer Arbeitskampfmappe haben wir es uns zum Ziel gemacht, diese Bereitschaft in die Reihen unserer Fachgewerkschaften zu tragen. Schließlich muss der politische Wille zum Arbeitskampf handwerklich umgesetzt werden. Rechtliche, organisatorische, materielle sowie Aspekte der Öffentlichkeitswirksamkeit sind zu beachten. Selbstverständlich haben wir Erfahrungen, Erkenntnisse und rechtliche Neuerungen, die im Kontext der Arbeitskämpfe 2006 und 2009 (Länder) und 2008 (Bund und Kommunen) hinzugekommen sind, in diese Neuauflage eingearbeitet. In 2009 neu genutzte Aktionsformen (z. B. Mahnwachen) sind in ihrer handwerklichen Vorbereitung dargestellt. So hat sich also die Arbeitskampfmappe bei Einkommensrunden und anderen Maßnahmen bewährt. Für 2010 steht eine Einkommensrunde im Bereich Bund und Kommunen an. Die dbb tarifunion bereitet sich umfassend darauf vor. Die vorliegende Neuauflage ist Teil davon. Mit ihr können die betroffenen Fachgewerkschaften ihre Mitglieder und Multiplikatoren auf Notwendigkeiten im Zuge der Einkommensrunde 2010 vorbereiten. Aber auch für andere Aktionen sind vorliegende Infos eine wichtige Handreichung.

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

Mit freundlichen Grüßen

Ihr

Frank Stöhr
1. Vorsitzender

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Grundsätzliches zum Thema Streik	7
Streik in der Bundesrepublik Deutschland	7
Tarifautonomie	8
Gesellschaftlicher Wandel	8
Besonderheiten des Öffentlichen Dienstes	9
Arbeitskampf und öffentliche Medien	9
Arbeitskampf und Öffentlichkeitsarbeit	10
Ausgangslage	10
Verständnis schaffen, Vorurteile ausräumen	10
10 Grundsätze	11
Checkliste für den Streikaufruf	14
Checkliste für örtliche Streikleitungen	16
Streikbeginn	16
Durchführung des Streiks	16
Beendigung des Streiks	18
Möglichkeiten von Aktionen während eines Streiks	20
Checkliste Demonstration / Kundgebung / Mahnwache	21
Streikmaterial	23
Streikgeld und Streikgeldunterstützung	24
Streikgeld von der Fachgewerkschaft an das Mitglied	24
Streikgeldunterstützung von der dbb tarifunion an die Fachgewerkschaft	24
Organisationskosten	25
Definitionen von Kernbegriffen	26
Oft gestellte Fragen	35
Anlagen	54
Anlage 1: Streikausweis	55
Anlage 2: Ausweis für den Streikleiter	56
Anlage 3: Ausweis für Streikposten / Streikhelfer	57
Anlage 4: Streikerfassungsliste	58
Anlage 5: Abrechnungsliste	59
Anlage 6: Ausweis für Notdienstarbeiten	60
Anlage 7: Notdienstvereinbarung (Muster)	61

Anlage 8:	<i>Musteranmeldung für eine öffentliche Veranstaltung / Demonstration / Mahnwache</i>	64
Anlage 9:	<i>Musterantrag auf Erteilung einer Sondernutzungsgenehmigung für das Aufstellen z. B. von Informationsständen</i>	66
Anlage 10:	<i>Musterbrief „Streik- bzw. Warnstreikaufruf an die Mitglieder“</i>	67
Anlage 11:	<i>Musterbrief zur (Warn-) Streikaufnahme an den Dienststellen- / Betriebsleiter</i>	68
Anlage 12:	<i>Musterpresseerklärung „Vor Streikbeginn“</i>	69
Anlage 13:	<i>Musterbrief „Solidarisierung mit anderer Gewerkschaft“</i>	70
Anlage 14:	<i>Musterbrief zur Streikbeendigung an die Gewerkschaftsmitglieder</i>	71
Anlage 15:	<i>Musterbrief zur Streikbeendigung an den Dienststellen- / Betriebsleiter</i>	72
Anlage 16:	<i>Musterpresseerklärung „Nach Streikende“</i>	73
Anlage 17:	<i>Bestellschein Streik- / Demomaterial</i>	74
Arbeitskampfordnung der dbb tarifunion		77
Mitgliedsgewerkschaften der dbb tarifunion		80

Grundsätzliches zum Thema Streik

Arbeitskampf im Allgemeinen und Streik im Besonderen sind Mittel der tarifpolitischen Auseinandersetzung. Die vorliegende Arbeitskampfmappe dient dazu, den „handwerklichen“ Aspekt von Arbeitskampfmaßnahmen für die Praxis darzustellen. Vorbereitung und Durchführung stehen im Mittelpunkt dieser Infomappe. „Hohe Politik“ wird in dieser Arbeit kaum zu finden sein. Da der Arbeitskampf seinem Wesen nach kurzfristig und als letztes Mittel nach dem Scheitern von Verhandlungen 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 dieser Mappe 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 Zieles. 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 50 Jahre haben sich Bewertung und Anwendbarkeit von Streiks als Mittel des Arbeitskampfs deutlich geändert. Diesen Wandel haben auch die Gewerkschafter selbst vollzogen. Auch im Vergleich zur Arbeitskampfpraxis benachbarter Staaten ist festzustellen, dass die Gewerkschaften in der Bundesrepublik Deutschland weniger konfliktorientiert sind und sich der Mittel des Arbeitskampfs seltener bedienen als die Gewerkschaften beispielsweise in Frankreich oder Italien. Dies liegt bisher ganz einfach daran, dass sich der verhandlungsorientierte Ansatz für Deutschland, belegt durch zahlreiche Erfolge, bestens bewährt hat. Es ist jedoch nicht auszuschließen, dass eine veränderte Politik der Arbeitgeber auch die Gewerkschaften des Öffentlichen Dienstes zu einer strategischen Neuausrichtung zwingt.

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 Arbeitskampfes als gewöhnliches Instrument zur Durchsetzung kollektiver Arbeitnehmerinteressen ist weniger weit verbreitet als wünschenswert wäre.

Tarifautonomie

Hier wird deutlich, dass ein Grundgedanke der Tarifautonomie, freies Aushandeln eines Ergebnisses durch die Tarifpartner ohne staatliche Einmischung, in der Bevölkerung – aber 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 der Bundesrepublik einige Aufsehen erregende 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 aus dem Jahr 1992. Im Rahmen der Tarifverhandlungen für ein modernes Tarifrecht im Länderbereich kam es 2006 zu einem langwierigen Arbeitskampf, der länger als ein viertel Jahr 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 sind in die vorliegende Neuauflage dieser 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 in den letzten Jahren nicht mehr so selbstverständlich erreicht beziehungsweise akzeptiert worden, wie in den letzten 50 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 10-Prozent-Forderung 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. Im Vorfeld der letzten Einkommensrunden 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 unmittelbar und direkt im 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 Krankenschwester, 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

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, wie insbesondere 2006 geschehen, 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“ 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 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 des Jahres 2006 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.

10 Grundsätze

Die geschilderte „Bürgerarbeit“ kann natürlich eine kontinuierliche Pressearbeit nicht ersetzen. Für die Arbeit mit der Presse lassen sich folgende Grundsätze formulieren:

1. Pressekontakte regelmäßig pflegen

Arbeitskampf ist nicht jeden Tag und über den Alltag im Öffentlichen Dienst lässt sich nicht immer Spannendes berichten. Doch müssen Kontakte zu den Vertretern der Medien gleichwohl 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 Pressekontakte (Lokalradio, Regionalzeitung) am besten regional pflegen lassen. Überregionale Pressearbeit wird von Berlin 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 Pressevertreter 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 Pressevertreter grundsätzlich nicht als Eindringling sondern als Multiplikator der eigenen Anliegen aufnehmen.

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 Allgemeinplätzen versteckt sind. Es sollte auch gut erkennbar sein, dass es sich um eine Pressemitteilung handelt.

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

5. Einheitlicher dbb-Auftritt

Zur formalen und korrekten Außendarstellung gehört auch, dass der dbb und seine Mitgliedsgewerkschaften einheitlich auftreten. Veraltete Logos, Schreibweisen (zum Beispiel DBB-Tarifunion statt dbb tarifunion) oder Adressen 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 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.

7. Selbstbeschränkung

So gut die eigenen Argumente sind, so viel Information weitergegeben werden könnte, nur ein Bruchteil davon darf in eine Pressemitteilung. Ein mehrseitiger Essay nützt nichts, wenn er im Papierkorb der Redaktionsstube landet. Von daher gilt es, sich auf Kernaussagen zu beschränken. Als Faustregel gilt, dass eine Pressemitteilung niemals länger als eine Seite 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.

8. Zeitfaktor

Die verschiedenen Medien verwerten die Nachrichten zu unterschiedlicher Zeit. Klar ist aber grundsätzlich, dass Meldungen schnell ihre Haltbarkeit verlieren, sodass neben Form und Inhalt auch der Zeitfaktor, sprich der jeweilige Redaktionsschluss zu beachten ist. Dieser lässt sich erfragen und ist dann für die Ausarbeitungen von Pressemitteilungen maßgeblich. Meistens kann das „Gerüst“ der Pressemitteilung vorbereitet werden 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 i. d. R. nur, wenn solche Aktionen bis etwa 14 Uhr beendet sind und die Pressemitteilung dazu vorliegt.

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 der dbb tarifunion und ihrer 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 Pressearbeit ist die Unterstützung der Arbeitskampfmaßnahmen zur Durchsetzung der eigenen Ziele im Arbeitskampf. Darüber hinaus dient eine gute Pressearbeit während des Arbeitskampfs aber auch dazu, die eigenen Positionen gegenüber den Pressevertretern in einer Weise kompetent und attraktiv darzustellen, dass diese Kompetenz von den Medien auch nach Beendigung des Arbeitskampfs nachgefragt wird. Schließlich motiviert es aber 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 für den Streikaufruf

(gilt sowohl für Streiks als auch für Warnstreiks)

1. Ist eine örtliche Streikleitung (Team) gebildet?
2. Name, Telefonnummer und E-Mailadresse des örtlichen Streikleiters (möglichst auch Privatnummer und Mobiltelefonnummer, da dieser ständig erreichbar sein muss) an die Streikleitung der Mitgliedsgewerkschaft und der dbb tarifunion weiterleiten.
3. Ist Kontakt zur Streikleitung einer anderen mitstreikenden (dbb- oder DGB-) Gewerkschaft aufgenommen worden?
4. Welche Bereiche / Abteilungen / Betriebe / Dienststellen sollen bestreikt werden?
5. Wie viele Tarifbeschäftigte (ohne Beamte) sind vom Streik insgesamt betroffen (ca.)? Sind auch Auszubildende / Schüler beteiligt?
6. Wie viele Mitglieder der Mitgliedsgewerkschaft der dbb tarifunion sind betroffen (ca.)?
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, ...) 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)?
12. Wann soll der Streik beginnen (Datum / Uhrzeit)? Sind entsprechende Informationen für die Mitglieder vorbereitet?
13. Müssen Bürger- / Kundeninformationen verteilt bzw. ausgehängt werden? Sind diese vorbereitet?
14. Wie lange soll der Streik (voraussichtlich) dauern (Datum / Uhrzeit)?

15. Wo soll das Streiklokal (z. B. Zelt, Wohnmobil, separater Raum / jedenfalls „nahe am Geschehen“) eingerichtet werden (evtl. Telefonnummer)?
16. Muss ein Zelt für die Streikenden aufgebaut werden? Wo soll es stehen?
17. 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 diese bestellt werden?
20. Sind Mitglieder als Streikposten eingeteilt?
21. Muss eine Mitteilung an die örtlichen Medien verfasst werden? Wer ist dauerhafter Ansprechpartner der örtlichen Medien (Mobiltelefonnummer)?
22. Sind Notdienste erforderlich und vereinbart? Wer muss diese verrichten?

Checkliste für örtliche Streikleitungen

(gilt sowohl für Streiks als auch für Warnstreiks)

Streikbeginn

Über den Beginn des Streiks (Datum und Uhrzeit) unterrichtet Sie Ihre Gewerkschaft bzw. die dbb tarifunion. Welche Dienststellen / Betriebe / Abteilungen / ... bestreikt werden, wird in Absprache mit der örtlichen Streikleitung, Ihrer Gewerkschaft und der zentralen Streikleitung der dbb tarifunion festgelegt. Es empfiehlt sich, möglichst frühzeitig zu versuchen, mit anderen mitstreikenden Gewerkschaften in Kontakt zu treten, um eventuell eine gemeinsame Strategie festzulegen. Oftmals empfiehlt es sich, den Streikbeginn auf den Beginn einer Schicht zu legen.

Durchführung des Streiks

1. Unterrichten Sie umgehend sämtliche Gewerkschaftsmitglieder (siehe Musterschreiben, *Anlage 10*) in der Dienststelle / dem Betrieb über den Beginn des Streiks und fordern Sie diese auf, die Arbeit zum angegebenen Zeitpunkt niederzulegen, ihren Arbeitsplatz zu verlassen und teilen Sie einen Sammelpunkt mit (Streikaufruf). 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. Unterrichten Sie den Dienststellenleiter / Betriebsleiter (siehe Musterschreiben, *Anlage 11*) umgehend 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).
3. 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. Die dbb tarifunion teilt im Regelfall den betroffenen Arbeitgeberverbänden die grundsätzliche Freigabe von Streiks für ihre Mitglieder mit.
4. Hängen Sie Plakate, Transparente usw. an der bestreikten Dienststelle / am bestreikten Betrieb auf, die von außen gut sichtbar sind („Die Masse macht’s!“).
5. Hängen Sie – wenn notwendig – Bürger- / Kundeninformationen an die Eingänge der bestreikten Dienststelle / des bestreikten Betriebes.

6. Verfassen Sie eine Pressemitteilung bzw. bringen Sie den vorbereiteten Text auf den aktuellen Stand (siehe Muster, *Anlage 12*). 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 die dbb tarifunion oder Ihre Mitgliedsgewerkschaft zur Verfügung stellen und auch eventuell deren Pressemitteilungen. Es sollte ein dauerhafter Ansprechpartner vor Ort für die Presse benannt werden (inklusive Mobilfunknummer). Versenden Sie die Pressemitteilung vorrangig an lokale Zeitungen und / oder lokale Radio- bzw. Fernsehstationen – d. h. die entsprechenden Kontaktdaten müssen zur Hand sein.
7. Versammeln Sie sämtliche Streikteilnehmer an einem zentralen Ort (im Idealfall direkt vor der Dienststelle / dem Betrieb). Bereiten Sie z. B. Streikzelte usw. 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 (Rundgang durch die Nachbarschaft, Erstellen von Plakaten / Transparenten / ...).
8. Halten Sie alle Teilnehmer dazu an, Streikwesten zu tragen und sich mit sonstigem Streikmaterial auszustatten (z. B. T-Shirts, Fahnen, Banner, Flugblätter). Es muss in jeder Situation des Streiks erkennbar sein, dass gestreikt wird und wer streikt!
9. Legen Sie Streikerfassungslisten bereit, in die sich die Teilnehmer eintragen können (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*).
10. Bestimmen Sie einzelne Streikteilnehmer als Streikhelfer und Streikposten und statten Sie diese u. U. mit entsprechenden Ausweisen aus (siehe Muster, *Anlage 3*).
11. Erfassen Sie täglich alle Streikteilnehmer in der Streikerfassungsliste (siehe Muster, *Anlage 4*). Dies ist Voraussetzung für die Gewährung von Streikgeldern durch Ihre Gewerkschaft an die Streikenden und Streikgeldunterstützung der dbb tarifunion an die jeweilige Mitgliedsgewerkschaft. Führen Sie Abrechnungslisten (siehe Muster, *Anlage 5*).
12. 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*).
13. Postieren Sie Streikposten an jedem Eingang zur Dienststelle / Betriebsstelle und halten Sie die Streikposten an, Nichtmitglieder und Arbeitswilige über den Streik zu informieren (Gespräche, Flugblätter, Mitgliedsanträge).

14. Halten sie immer ausreichend Aufnahmeanträge zur Gewerkschaft vor. Bestimmen Sie Mitglieder, die sich um die Neuaufnahme von Beschäftigten kümmern.
15. Weisen Sie alle Streikteilnehmer darauf hin, dass Arbeitswillige nicht mit Gewalt am Betreten der Dienststelle / des Betriebes gehindert werden dürfen. Einrichtungen der Dienststelle / des Betriebes dürfen nicht beschädigt oder zerstört werden.
16. Halten Sie ständig Kontakt mit der zentralen Streikleitung Ihrer Gewerkschaft und der dbb tarifunion und teilen Sie diesen besondere Vorkommnisse umgehend mit.
17. 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 Montag wird diesem der erneute Streikbeginn wieder mitgeteilt (siehe Musterschreiben, *Anlage 11*). Dies ist wichtig, damit die Mitarbeiter so wenig wie nötig Einkommensverluste erleiden.
18. Teilen Sie Ihrer Fachgewerkschaft und der dbb tarifunion möglichst täglich die Zahl der Streikenden mit (E-Mail ist ausreichend).

Beendigung des Streiks

1. Verfassen Sie eine Pressemitteilung bzw. bringen Sie den vorbereiteten Text auf den aktuellen Stand (siehe Muster, *Anlage 16*). Verwenden Sie in jedem Fall die Materialien und Argumentationsmuster, die Ihnen die dbb tarifunion oder Ihre Mitgliedsgewerkschaft 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.
3. Teilen Sie dem Dienststellen- / Betriebsleiter die Beendigung des Streiks mit (siehe Musterschreiben, *Anlage 15*).
4. Sorgen Sie dafür, dass sämtliche Streikplakate, Aushänge, Flugblätter usw. sofort entfernt werden.
5. Sammeln Sie sämtliche Streikausweise ein.
6. Vergewissern Sie sich, dass alle Streikerfassungslisten ordnungsgemäß und vollständig ausgefüllt sind.
7. 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 **öffentliche Veranstaltung / Demonstration / Mahnwache**
- *Anlage 9:* Musterantrag auf Erteilung einer **Sondernutzungsge-
nehmigung** für die Aufstellung von z. B. **Informationsständen auf
öffentlichem Straßenland**
- *Anlage 13:* **Solidarisierungsaufruf** für eine Arbeitskampfmaßnah-
me einer anderen Gewerkschaft
- **Kurzinfo „Rechte im Arbeitskampf“** (nur als pdf-Datei auf der bei-
gefügten CD-Rom)

Möglichkeiten von Aktionen während eines Streiks

Sobald der Streik mehr als ein paar Tage dauert, sollte die örtliche Streikleitung dazu beitragen, dass bei den Streikenden keine Langeweile aufkommt. Es muss vermieden werden, dass die Streikenden dem Streikort fernbleiben. 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
- tägliche Demonstration / täglicher Gang durch die bestreikte Dienststelle / den bestreikten Betrieb / die Nachbarschaft
- Besuch / Gegenbesuch anderer Streikenden / Streikorte
- Entwerfen / Erarbeiten eigener Transparente oder Plakate
- 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 möglichst mit der Streikleitung der dbb tarifunion absprechen)
- „Bürger-Informationstage“ (kleine Gruppen erklären den Bürgern in der Innenstadt die Streikziele / inklusive Bekanntmachung gegenüber den Medien / bitte möglichst mit der Streikleitung der dbb tarifunion absprechen)
- Blutspendeaktionen („Wir bluten für den Streik“)
- „Besetzung“ von Ampelkreuzungen (während der Grünphase für die Fußgänger / Rotphase für die Autofahrer werden Banner in Richtung Autofahrer gehalten und Streikende verteilen Flugblätter / Bürger-Infos an Autofahrer und Passanten / inklusive Bekanntmachung gegenüber den Medien / als Demonstration anmelden / bitte möglichst mit der Streikleitung der dbb tarifunion absprechen)

Checkliste Demonstration / Kundgebung / Mahnwache

Vor und während Arbeitskämpfen werden oft Demonstrationen und / oder Kundgebungen durchgeführt, um die Öffentlichkeit auf die berechtigten Ziele der Beschäftigten aufmerksam zu machen. Auch Mahnwachen sind rechtlich gesehen Demonstrationen.

1. Soll eine Demonstration, Mahnwache oder eine Kundgebung an einem festen Platz durchgeführt werden? (Bitte immer auch mit der Fachgewerkschaft und der dbb tarifunion abklären.)
2. Wer ist der verantwortliche Leiter der Demonstration / Kundgebung / Mahnwache? (Dieser ist auch der 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 / Ordnungsbehörde angemeldet? (vgl. dazu Musteranmeldung, *Anlage 8*)
8. Gibt es Auflagen von der Polizei / Ordnungsbehörde bzgl. der Durchführung der Demonstration / Kundgebung / Mahnwache?
9. Sind die Medien informiert? Welche? (Bitte die Information an die Medien mit der dbb tarifunion absprechen.)
10. Sind ausreichend Banner / Fahnen / Streikwesten / Trillerpfeifen etc. vorhanden? (Es sollte vorab abgesprochen werden, wer Fahnen / Banner usw. während der Demonstration trägt.)
11. Soll es eine zentrale Ausgabestelle für Banner / Fahnen etc. geben? Sollen die Materialien wieder (zentral) abgegeben werden?
12. Müssen Ordner eingesetzt werden? (Im Regelfall rechnet man einen Ordner pro 50 Teilnehmer.)
13. Soll es eine Auftakt- / Abschlusskundgebung geben?

14. 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?
15. Muss eine Rednerbühne (evtl. Ladefläche eines Kleinlasters) vorbereitet werden? Ist ein Megafon / ein Mikrofon mit Verstärker vorhanden?
16. Gibt es genug Banner / Fahnen für die Rednerbühne?
17. Sollen außer dem Redner / den Rednern noch Andere zu Wort kommen? Wer?
18. Muss für Verpflegung gesorgt werden? (Bitte hierbei auf religiöse bzw. weltanschauliche Besonderheiten achten.)
19. Müssen mobile Toiletten gemietet werden?
20. Bei Demonstrationen / Kundgebungen / Mahnwachen mit anderen Gewerkschaften sollte auf „Blockbildung“ geachtet werden, d. h. die Mitglieder der Fachgewerkschaften der dbb tarifunion sollten möglichst zusammen stehen / gehen.

Streikmaterial

Die dbb tarifunion hält dauerhaft verschiedene Streikmaterialien vor, die kostenlos durch die jeweiligen Mitgliedsgewerkschaften (während eines Arbeitskampfes auch durch die Streikleitungen vor Ort) bezogen werden können (die Anzahl richtet sich nach dem Umfang der Streikmaßnahme). Es empfiehlt sich für jede Mitgliedsgewerkschaft, einen Grundbestand dauerhaft auf Lager zu haben. Alle Streikmaterialien sind mit dem Schriftzug „dbb“ oder „dbb tarifunion“ (mit oder ohne Logo) bedruckt.

Es kann leider nicht garantiert werden, dass die bestellten Mengen immer in vollem Umfang vorhanden sind. Die dbb tarifunion muss sich deshalb vorbehalten, bestellte Mengen zu reduzieren.

Streikmaterial:

- Streikwesten
- Banner / Transparente mit Ösen zum Aufhängen (unterschiedliche Größen und Aufschriften)
- Banner / Transparente mit Schlaufen inklusive Stangen zum Tragen (unterschiedliche Größen und Aufschriften)
- Plakate / Poster mit Aufschrift „Streik!“ (wetterfest, DIN A1 und DIN A2)
- Fahnen inklusive Stangen (75 x 100 cm und 100 x 150 cm)
- Basecaps
- T-Shirts (unterschiedliche Farben und Aufdrucke, verschiedene Größen)
- Buttons mit Aufschrift „Streik“
- Buttons mit Aufschrift „Trotz Streik im Notdienst“
- Trillerpfeifen / Flachpfeifen (mit oder ohne Band)
- Ratschen
- Luftballons (35 cm Durchmesser, zur Befüllung mit Gas)
- Bang Bangs (aufblasbare Klatschstangen / Lärmschläger)
- Ordnerbinden
- Kurzinfo „Rechte im Arbeitskampf“ (Kurzinformation für Streikende)
- Flugblätter / Mitglieder-Infos / Bürger-Infos werden je nach Bedarf und Anlass (in Absprache mit den Mitgliedsgewerkschaften bzw. den Streikleitungen vor Ort) für die Streikorte erstellt.

Weiteres und ergänzendes Material sollte von jeder Mitgliedsgewerkschaft selbstständig beschafft werden.

Während jedes größeren Arbeitskampfes werden weitere Streikmaterialien beschafft. Die dbb tarifunion informiert jeweils kurzfristig über die vorhandenen weiteren Materialien. Sie können durch die Fachgewerkschaften (während eines Arbeitskampfes auch durch die Streikleitungen vor Ort) bestellt und / oder abgerufen werden.

Anlage 17: Bestellschein für Streik- / Demomaterialien

Streikgeld und Streikgeldunterstützung

Streikgeld von der Fachgewerkschaft an das Mitglied

Jede Fachgewerkschaft der dbb tarifunion entscheidet selbstständig, ob und in welcher Höhe Streikgeld an ihre am Arbeitskampf beteiligten Mitglieder gezahlt wird. Grundsätzlich ist jede Mitgliedsgewerkschaft angehalten, eigene finanzielle Mittel für Arbeitskampfmaßnahmen vorzuhalten. Die dbb tarifunion zahlt kein Streikgeld direkt an die Mitglieder der Fachgewerkschaften. Um jedoch die finanziellen Folgen von Streiks für die Mitgliedsgewerkschaften abzumildern, zahlt die dbb tarifunion Streikgeldunterstützung an die Fachgewerkschaft (s. u.) aus dem Aktionsfonds des dbb.

Streikgeldunterstützung von der dbb tarifunion an die Fachgewerkschaft

Soweit die dbb tarifunion zum Streik aufgerufen und im Einzelfall die Streikfreigabe erteilt hat, wird unter folgenden Voraussetzungen Streikgeldunterstützung an die Mitgliedsgewerkschaften (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 durch die dbb tarifunion 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 zu erbringen. Alternativ kann auch eine entsprechende schriftliche Bestätigung des Arbeitgebers vorgelegt werden.

3. Nachweis der Zahlung von Streikgeld

Streikgeldunterstützung dient dazu, die finanziellen Folgen von Streiks bei den Mitgliedsgewerkschaften abzumildern. In dem Antrag der Mitgliedsgewerkschaft an die dbb tarifunion auf Zahlung von Streikgeldunterstützung ist deshalb nachzuweisen, dass die Mitgliedsgewerkschaft Streikgeld an ihre Mitglieder ausgezahlt hat. 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 bei der dbb tarifunion 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 ein Zuschuss gewährt werden. Derartige Organisationskosten betreffen beispielsweise die Anmietung eines Streikzeltes oder eines Busses zum Transport von Streikteilnehmern zu zentralen Kundgebungen. Auch über die Gewährung eines Organisationskostenzuschusses entscheidet die dbb tarifunion im Einzelfall aufgrund eines schriftlichen Antrages der Mitgliedsgewerkschaft gegen Nachweis der erforderlichen Aufwendungen.

Definitionen von Kernbegriffen

(in alphabetischer Reihenfolge)

Arbeitskampf

Der Arbeitskampf ist das von den Tarifparteien (Arbeitgeber / Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften) organisierte und durchgeführte Mittel, um tarifvertragliche Forderungen durchzusetzen. Ohne eigenständige rechtliche Grundlage wird die Zulässigkeit des Arbeitskampfes (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.

Ausperrung

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 Lohnzahlung. 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 Arbeitgeberverbandes. 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 Lohn- und Vergütungsanspruch der Beschäftigten erhalten.

Eine Aussperrung wird typischerweise nicht in dem Betrieb / der Verwaltung durchgeführt, in dem / in der 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 Forderung betroffen ist.

Die dbb tarifunion gewährt auch für den Fall der Aussperrung den Mitglieds-gewerkschaften Streikgeldunterstützungsleistungen. Das Gleiche gilt für die Gewährung von Streikgeld durch die Mitgliedsgewerkschaft an die Einzelmitglieder. So kann der finanzielle Nachteil für Gewerkschaftsmitglieder, die von der Aussperrung betroffen sind, in Grenzen gehalten werden.

Bummelstreik

siehe „Streik“

Demonstration

siehe „Protestdemonstration“

Friedenspflicht

Die Rechtmäßigkeit eines Streiks setzt voraus, dass nicht gegen die Friedenspflicht eines geltenden Tarifvertrages oder gegen eine Schlichtungsvereinbarung verstoßen wird. Die Friedenspflicht besagt, dass die Tarifpartner verpflichtet sind, sich so lange aller Arbeitsk Kampfmaßnahmen zu enthalten, wie die umstrittene Materie noch tariflich geregelt ist. In der Regel, aber nicht zwingend, dauert die Friedenspflicht so lange, bis die Tarifverhandlungen für gescheitert erklärt worden sind. Sie gilt jedenfalls immer während der Laufzeit eines Tarifvertrages. Warnstreikaktionen sind unter Umständen auch schon während laufender Tarifverhandlungen möglich. Sie dienen zur Unterstützung der Forderungen der Gewerkschaften („neue Beweglichkeit“), wenn die Gewerkschaften zu der Überzeugung gelangt sind, dass anders keine Bewegung in die Tarifverhandlungen kommen kann.

Gewerkschaften im Öffentlichen Dienst

Bei einer Gewerkschaft handelt es sich um einen freiwilligen Zusammenschluss von Arbeitnehmern, 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.

Die dbb tarifunion vertritt als Spitzenorganisation von 39 Mitgliedsgewerkschaften des dbb und weiteren Fachgewerkschaften die Belange der Arbeitnehmer des Öffentlichen Dienstes und der privatisierten Bereiche. Sie ist anerkannter Tarifpartner von Bund, Ländern, Gemeinden und deren privatisierter Bereiche.

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) zu bilden. Abreden, die dieses Recht einschränken oder zu verhindern suchen, sind nichtig. Zu unterscheiden ist die positive Koalitionsfreiheit, die das Recht des Einzelnen auf Beitritt zu und Betätigung in einer Koalition (Gewerkschaft) schützt und die negative Koalitionsfreiheit, die das Recht beinhaltet, einer Koalition (Gewerkschaft)

fernzubleiben oder eine Koalition (Gewerkschaft) wieder zu verlassen. Auch das Recht auf Nichtöffentlichmachung der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Koalition (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 Tarifverhandlungen eine Maßregelung von Arbeitnehmern (z. B. Abmahnung, Entlassung) nicht erfolgt oder rückgängig gemacht wird und etwaige Schadensersatzansprüche entfallen. Die Maßregelungsklausel wird im Regelfall 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 Arbeitskampfes zwingend notwendig sind. Sie beschränken den Umfang des Arbeitskampfes aus Gründen, die sich entweder aus den Interessen des Betriebes 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 Dienstbetriebes. Zu den Notdienstarbeiten gehören beispielsweise Notstandsarbeiten, die die Versorgung der Bevölkerung mit lebensnotwendigen Diensten und Gütern während des Arbeitskampfes sicherzustellen haben. Es ist Aufgabe der Arbeitskampfparteien, sich um die Regelung eines Notdienstes in Form einer Notdienstvereinbarung zu bemühen. Weder der Arbeitgeber noch die Gewerkschaft kann alleine die Beschäftigten auswählen, die zu Notdienstarbeiten herangezogen werden. Dies müssen die beiden Parteien gemeinsam tun.

Notdienstvereinbarung

In einer Notdienstvereinbarung werden Art und Umfang der im Rahmen eines Arbeitskampfes erforderlichen Notdienstarbeiten festgelegt. Die Notdienstvereinbarung wird zwischen der Leitung der bestreikten Einrichtung und der streikführenden Gewerkschaft (Fachgewerkschaft der dbb tarifunion, 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.

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) sowie, vereinzelt, noch durch den Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT/-O) bzw. durch die Manteltarifverträge für Arbeiter (MTArb/-O, BMT-G/-O) bestimmt. Zahlreiche Bestimmungen finden sich auch in gesonderten Tarifverträgen für einzelne Branchen (beispielsweise Nahverkehr / TV-N, Versorgung / TV-V).

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 Arbeitsvertrages geschuldete Leistung gewissenhaft und ordnungsgemäß auszuführen. Auch kann dem Beschäftigten jederzeit ein anderer Arbeitsplatz derselben Vergütungsgruppe / 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 Anschauungen oder Forderungen. Oft wird auch gegen Maßnahmen der Regierung demonstriert. 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) anmeldspflichtig. Ihre Durchführung kann jedoch mit Auflagen versehen werden. Das Recht auf Demonstration haben entgegen dem Streikrecht auch Beamte. Oftmals werden Protestdemonstrationen / -kundgebungen auch im Rahmen von (Warn-) Streiks durchgeführt. Eine Mahnwache ist im rechtlichen Sinne ebenfalls eine Demonstration.

Schlichtung

Schlichtung ist die Mithilfe eines unbeteiligten Dritten zur Beilegung von Streitigkeiten zwischen den Tarifparteien. 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 Bundesarbeitsgerichtes, nach der die Einleitung eines Arbeitskampfes 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. Somit müssen auch Schlichtungsbemühungen abgewartet werden, sofern zwischen den Tarifvertragsparteien eine Schlichtungsvereinbarung mit notwendiger Schlichtung vereinbart wurde.

Schutzschrift

Im Recht der einstweiligen Verfügung hat sich das Instrument der so genannten Schutzschrift herausgebildet. Diejenige Partei (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.

Solidaritätsstreik

Bei einem so genannten Solidaritätsstreik bzw. Unterstützungsstreik unterstützen Arbeitnehmer durch eigene Streikmaßnahmen den Hauptstreik anderer Beschäftigter, die einem anderen Tarifgebiet unterfallen. Nach neuerer Rechtsprechung des BAG (Urteil vom 19. Juni 2007, in NZA 2007,1055) sind Solidaritätsstreiks bzw. Unterstützungsstreiks unter bestimmten Voraussetzungen rechtmäßig und unterfallen ebenfalls dem Schutz des Art. 9 Abs. 3 GG. Unter anderem ist für die Rechtmäßigkeit von Solidaritätsstreiks 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.

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.

Streik

Streik ist die gemeinsame, planmäßig durchgeführte Niederlegung der Arbeit durch eine größere Anzahl von Arbeitnehmern innerhalb eines Betriebes oder Berufszweiges zu einem bestimmten Kampfzweck, verbunden mit dem Willen, die Arbeit wieder fortzusetzen, wenn der Arbeitskampf beendet ist. Der Streik führt daher nur zur Suspendierung (zum Ruhen), nicht zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Das Recht zum Streik ist in Art. 9 GG indirekt, in mehreren Länderverfassungen ausdrücklich, garantiert. Ein Streik ist rechtmäßig, wenn er ohne Verstoß gegen die Friedenspflicht oder gegen das Gesetz von einer Gewerkschaft beschlossen oder übernommen wurde und auf ein im Arbeitskampf zulässiges Ziel (tarifvertragliche Regelung) gerichtet ist.

Dies gilt auch für den Warnstreik; kurzfristige Warnstreiks im Rahmen der so genannten „neuen Beweglichkeit“ sind als „Ultima-Ratio“ – nach Ablauf der Friedenspflicht – auch schon während laufender Tarifverhandlungen zulässig, dürfen aber nicht zu rechtswidrigen Handlungen (z. B. Betriebsblockade) führen. Zu beachten ist, dass Warnstreiks nur befristete Arbeitsniederlegungen sind, die nicht während einer Schlichtung zulässig sind. Ist der Streik rechtmäßig, verletzt der gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmer, der sich am Streik beteiligt, nicht den Arbeitsvertrag; es kann ihm nicht gekündigt werden. Jedoch ist eine Aussperrung oder Betriebsstilllegung durch den Arbeitgeber zulässig. Der Arbeitgeber ist für die Zeit eines (Warn-) Streiks 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.

Streikgeld / Streikgeldunterstützung

Als Ausgleich für den Verlust (von Teilen) des Entgelts zahlen die Fachgewerkschaften der dbb tarifunion 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 Zahlung 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. Nach einem Urteil des Bundesfinanzhofes (Urteil vom 24. Oktober 1990, Aktenzeichen X r 161/88) von 1990 besteht für Streikgeld keine Steuerpflicht. Es 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 Streikgeldes nur der Information des Finanzamtes. Streikgeld ist auch nicht sozialversicherungspflichtig.

Zu unterscheiden ist Streikgeld von der Streikgeldunterstützung der dbb tarifunion. Die dbb tarifunion zahlt kein Streikgeld direkt an die Streikenden aus. Sie gewährt nur den 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. 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.

Tariffähigkeit / Tariftätigkeit

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

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.

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. 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.

Unterstützungstreik

siehe „Solidaritätstreik“

Urabstimmung

Einem unbefristeten Streik geht häufig eine Urabstimmung voraus. In dieser Urabstimmung entscheiden die Gewerkschaftsmitglieder, die von dem ange-

streben 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 erhebliche Einkommensverluste erleidet, die durch das von der Gewerkschaft gezahlte Streikgeld oft nur teilweise ausgeglichen werden. Soweit eine Urabstimmung durchgeführt wird, kann nach der Arbeitskampfordnung der dbb tarifunion der unbefristete Ausstand / Streik nur dann ausgerufen werden, wenn sich 75 Prozent der an der Urabstimmung beteiligten Mitglieder dafür ausgesprochen haben.

Das Ziel eines jeglichen Arbeitskampfes kann immer nur der Abschluss eines Tarifvertrages sein. Deshalb wird der Streik als letztes und schärfstes Mittel (Ultima Ratio) eingesetzt, um die Arbeitgeber zur Vorlage eines (verbesserten) Angebotes 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 der dbb tarifunion regelmäßig der Fall, wenn sich mehr als 25 Prozent der an der Urabstimmung beteiligten Mitglieder für die Beendigung des Streiks ausgesprochen haben.

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“

Oft gestellte Fragen

Vor und während einer Arbeitskampfmaßnahme stellen sich regelmäßig ähnliche Fragen. Diese sollen anhand des folgenden Fragenkatalogs beantwortet werden. Probleme lassen sich so bereits im Vorfeld lösen bzw. verhindern.

1. 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, nicht arbeitsvertragswidrig. Das Arbeitsverhältnis wird durch die Arbeitskampfmaßnahme nicht aufgelöst oder beendet. Die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag, die Arbeitnehmer und Arbeitgeber haben, ruhen während der Dauer der Beteiligung an Arbeitskampfmaßnahmen.

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 Arbeitskampfmaßnahmen 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 der dbb tarifunion ein, so erhalten sie im Regelfall ab Beitrittstag Streikgeld durch die Fachgewerkschaft.

2. Erhalte ich mein Entgelt / meinen Lohn / meine Vergütung weiter?

Der Arbeitnehmer, der an einem Arbeitskampf teilnimmt und deswegen seine Arbeitsleistung einstellt, hat für diese Zeit keinen Anspruch auf Entgelt / Vergütung / Lohn. Dies ergibt sich aus den §§ 275, 323 des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB).

Arbeitnehmer, die infolge einer Arbeitskampfmaßnahme nicht oder nur zu einem Teil beschäftigt werden können, obwohl sie voll arbeiten wollen, haben ebenfalls keinen Anspruch auf Arbeitsentgelt für die ausgefallene Arbeitszeit. 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 suspendiert, d. h. sie ruhen. Sollte die Aussperrung rechtswidrig sein, ist jedoch weiterhin der Anspruch auf Entgelt / Vergütung / Lohn 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 / Vergütung / Lohn für die dadurch ausgefallene Arbeitszeit.

Um die finanzielle Belastung der Arbeitnehmer möglichst gering zu halten, gewähren die Mitgliedsgewerkschaften der dbb tarifunion ihren Mitgliedern Streikgeld für nachgewiesene Einkommensverluste durch die Arbeitskampfmaßnahme. Die dbb tarifunion gewährt ihren Mitgliedsgewerkschaften (nicht direkt den Mitgliedern) zur Entlastung Streikgeldunterstützung.

3. Wie wird die Entgeltkürzung wegen Streikteilnahme berechnet?

Die Höhe des monatlichen Entgelts / Vergütung / Lohn 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 § 23 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“.

Bei lediglich stundenweisen Warnstreiks 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 danach nur bis zu sechs Monate nach dem Streiktag das Entgelt für den Streiktag einbehalten bzw. zurückfordern. Auch der Arbeitnehmer hat nur sechs Monate nach dem Streiktag Zeit, eventuell zu viel einbehaltenes Entgelt vom Arbeitgeber zurückzufordern.

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

Aus einer Gesamtschau der unten aufgeführten möglichen Rechtsgrundlagen für eine detaillierte Abrechnung ist davon auszugehen, dass der Arbeitgeber die Abrechnung 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) enthält 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. Kraft Gesetzes können Arbeitnehmer, die in Betrieben tätig sind, die unter den Anwendungsbereich des § 6 GewO fallen, gemäß § 108 GewO eine Abrechnung des Arbeitsentgelts verlangen. Danach ist dem Arbeitnehmer bei Zahlung des Arbeitsentgelts eine Abrechnung in Textform zu erteilen. Die Abrechnung muss mindestens Angaben über Abrechnungszeitraum und Zusammensetzung des Arbeitsentgelts enthalten. Hinsichtlich der Zusammensetzung sind insbesondere Angaben über Art und Höhe der Zuschläge, Zulagen, sonstige Vergütungen, Art und Höhe der Abzüge, Abschlagszahlungen sowie Vorschüsse erforderlich. Da in dieser Regelung ausdrücklich die „Höhe der Abzüge“ genannt ist, ist davon auszugehen, dass das abgezogene Arbeitsentgelt im Rahmen der Suspendierung der Hauptleistungspflichten während Streikmaßnahmen hierunter zu fassen ist.
- 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 Nettobezüge 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 aus dem zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber geschlossenen Arbeitsvertrag als Nebenverpflichtung. Aus der Abrechnung muss sich die Art der Entgeltberechnung, der Betrag des verdienten Entgeltes sowie Art und Betrag der vorgenommenen Abzüge ergeben. Selbst wenn der Abrechnungszeitpunkt in den Zeitraum von Arbeitskämpfmaßnahmen fällt, hat die Suspendierung der Hauptleistungspflichten keine Auswirkung auf die vertraglichen Nebenpflichten. Damit ist der Arbeitgeber grundsätzlich verpflichtet, eine ordnungsgemäße Entgeltabrechnung zu erteilen.

5. 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 wurde. Die Aussetzung muss dem Arbeitgeber 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 Bestehen des Streiks weiter suspendiert sind und „nur“ Notdienst geleistet wird. 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.

6. Muss ich zu Beginn oder nach Beendigung des Streiks das Zeiterfassungsgerät betätigen?

Grundsätzlich müssen sich Streikende nicht am Zeiterfassungsgerät zum Streik „ausstempeln“. Gestreikt wird grundsätzlich während der Arbeitszeit. Wer sich ausstempelt befindet sich jedoch in Freizeit. Es reicht, wenn sich der Streikende mündlich bei seinen Kollegen „zum Streik“ abmeldet. 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 vorsieht.

Die Arbeitgeberseite ist hier in den meisten Fällen anderer Ansicht und bejaht ausdrücklich die Pflicht jedes Beschäftigten, sich vor Beginn und nach Ende eines Arbeitskampfes aus- bzw. einzustempeln. In der Vergangenheit ist es von Arbeitgeberseite häufiger zur Androhung von Abmahnungen für Arbeitnehmer gekommen, die sich nicht aus- bzw. einstempeln.

Wird – vielleicht nur, um einem Streit mit dem Arbeitgeber zu entgehen – vor Beginn des Streiks ausgestempelt, so gilt Folgendes:

Grundsätzlich muss der Arbeitgeber für die Zeit der Streikteilnahme anteilig das Entgelt einbehalten. 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 Beschäftigten sollten in diesem Fall darauf bestehen, dass nur Entgelt einbehalten wird. Wird nur die Zeit der Streikteilnahme als „Minus“ gewertet ohne gleichzeitig Entgelt einzubehalten, so zahlt die dbb tarifunion für diesen Fall keine Streikgeldunterstützung an die Fachgewerkschaft. Voraussetzung für den

Erhalt von Streikgeldunterstützung durch die dbb tarifunion ist immer der Nachweis des Entgeltabzugs bei dem Streikenden und der Nachweis, dass die Fachgewerkschaft deshalb Streikgeld an den Streikenden gezahlt hat.

7. Kann der Arbeitgeber die gesamte vom Streik betroffene Dienststelle stilllegen?

Dem vom Arbeitskampf betroffenen Arbeitgeber steht es grundsätzlich frei, wie er auf die arbeitskampfbedingte Lage reagiert. Aus diesem Grund kann er die betroffene Dienststelle vollständig (oder teilweise) stilllegen. Trotzdem arbeitswillige Arbeitnehmer müssen dann 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 der dbb tarifunion 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 Arbeitskampfmaßnahme eine Weiterbeschäftigung faktisch unmöglich ist.

8. 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 Arbeitskampfes.

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

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 / keine Vergütung / keinen Lohn an den / die Streikenden zahlen muss.

10. Ergeben sich Auswirkungen auf die Jahressonderzahlung (Weihnachtsgeld), das Urlaubsgeld oder die vermögenswirksamen Leistungen?

Vermögenswirksame Leistungen und (soweit noch vorgesehen) das Urlaubsgeld werden nur gezahlt, wenn im Bezugsmonat für wenigstens einen Tag Arbeits-

entgelt zusteht. Streikt ein Beschäftigter also einen ganzen Kalendermonat ohne Unterbrechung, so erhält er für diesen Monat keine vermögenswirksamen Leistungen und – wenn es sich um den Bezugsmonat handelt – auch kein Urlaubsgeld.

Die jährliche Sonderzahlung (Weihnachtsgeld) errechnet sich gem. TVöD / TV-L aus dem Durchschnittsentgelt der Monate Juli, August und September. Hat ein Beschäftigter in diesen Monaten wegen Teilnahme an einem Arbeitskampf nicht an jedem Tag Entgelt erhalten, so bleiben diese Tage bei der Durchschnittsberechnung jedoch unberücksichtigt (vgl. § 20 TVöD / TV-L und die Protokollerklärung). Eine Verringerung der Jahressonderzahlung tritt dadurch nicht ein. Steht infolge des Arbeitskampfes 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 Entgeltzahlung.

11. Kann ich während einer Arbeitskampfmaßnahme Urlaub nehmen oder Arbeitsbefreiung bekommen?

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 (auch bereits durch einen Urlaubsplan genehmigten Urlaubs) einschließlich Urlaubsgeldes (vgl. hierzu auch Frage 10) 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, § 47 BAT/-O, § 46 BMT-G/-O, § 53 MTArb/-O 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 liegengebliebene Arbeit aufzuarbeiten ist.

Befinden sich Arbeitnehmer beim Beginn einer Arbeitskampfmaßnahme bereits im Urlaub, läuft dieser weiter. Ein vor Beginn der Arbeitskampfmaßnahme bewilligter Urlaub ist anzutreten. 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).

Ein Anspruch auf Arbeitsbefreiung gemäß § 29 TVöD / TV-L, § 52 BAT/-O, §§ 29, 47 a BMT-G/-O, § 55 MTArb/-O 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 ar-

beiten kann, nur dann, wenn bei Beginn der Arbeitskampfmaßnahme die Arbeitsbefreiung bereits festgelegt war.

12. 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 jedoch weiter. Nur die gegenseitigen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis ruhen.

13. Wie sind die Auswirkungen eines Arbeitskampfes auf die Beitragspflicht zur Sozialversicherung?

Besteht nach arbeitsrechtlichen Grundsätzen während eines Arbeitskampfes keine Entgelt- / Vergütungs- / Lohnpflicht 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 Höhe an die Sozialversicherungen geleistet.

Das von den Mitgliedsgewerkschaften der dbb tarifunion an die streikenden Arbeitnehmer gezahlte Streikgeld gehört nicht zum beitragspflichtigen Arbeitsentgelt im Sinne des § 14 SGB IV. Beitragsfrei sind ferner die durch die Mitgliedsgewerkschaften der dbb tarifunion an ihre Mitglieder gezahlten sonstigen Leistungen, wie z. B. Aussperrungsunterstützungen.

14. Bin ich während eines Arbeitskampfes weiter krankenversichert?

In der gesetzlichen Krankenversicherung bleibt die Mitgliedschaft Versicherungspflichtiger während eines rechtmäßigen Arbeitskampfes bestehen, solange das Beschäftigungsverhältnis ohne Entgeltzahlung fortbesteht (§192 Abs. 1 Nr. 1 SGB V). Dauert der rechtmäßige Streik mehr als einen Monat und erhält der Beschäftigte deshalb mehr als einen Monat kein Entgelt, so wird er 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 rechtmäßigem Streik 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 Arbeitskampfes 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.

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 besteht.

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

Arbeitnehmer, die vor Beginn der Arbeitskampfmaßnahme arbeitsunfähig geworden sind, haben vom Zeitpunkt des Beginns der Arbeitskampfmaßnahme an keinen Anspruch mehr auf Krankenbezüge (§§ 21, 22 TVöD / TV-L, §§ 37, 71 BAT, §37 BAT-O, §§ 34, 35 BMT-G/-O, § 42 MTArb/-O), wenn der Teil des Betriebes, in dem der arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmer arbeiten würde, durch den Arbeitskampf zum Erliegen kommt und der Arbeitnehmer auch ohne die Arbeitsunfähigkeit schon wegen der Arbeitskampfmaßnahme keinen Anspruch auf Entgelt / Vergütung / Lohn hätte. In diesem Fall fehlt der notwendige kausale Zusammenhang zwischen der Krankheit und der Verhinderung an der Erbringung der Arbeitsleistung.

Tritt die Arbeitsunfähigkeit erst während der Arbeitskampfmaßnahme ein, besteht unter den gleichen Voraussetzungen kein Anspruch auf Krankenbezüge.

Arbeitsunfähigen Arbeitnehmern, denen kein Anspruch auf Krankenbezüge vom Arbeitgeber zusteht, haben einen Anspruch auf Krankengeld gegenüber ihrer Krankenkasse, wenn sie pflichtversichert sind. Entsprechendes gilt 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 Arbeitskampfes 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.

16. Habe ich während eines Arbeitskampfes Anspruch auf Beihilfen?

Nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts haben Beschäftigte des Öffentlichen Dienstes während der Teilnahme an einem rechtmäßigen Streik keinen Anspruch auf Beihilfen zu Aufwendungen, die in diesem Zeitraum ent-

standen sind. Dies gilt erst recht bei einem rechtswidrigen Streik. Das Ruhen des Anspruchs auf Entgelt als Folge des Ruhens der gegenseitigen Vertragspflichten aus dem Arbeitsverhältnis wirkt sich demnach auch negativ auf den Anspruch auf Beihilfen 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 ohnehin keine Beihilfe mehr gezahlt, weil entsprechende Tarifverträge gekündigt wurden und Beihilfeleistungen danach arbeitsvertraglich ausgeschlossen worden sind.

Zu beachten ist in diesem Zusammenhang, dass nach einem Rundschreiben des Bundesministeriums des Innern vom 23. Juni 1998 für Arbeitsverhältnisse, die nach dem 31. Juli 1998 begründet wurden, die Gewährung von Beihilfen generell arbeitsvertraglich ausgenommen werden soll. Dieser Aufforderung sind die öffentlichen Arbeitgeber seither gefolgt, sodass ein Anspruch auf Gewährung von Beihilfen für nach diesem Stichtag eingestellte Beschäftigte unabhängig von der Teilnahme an Arbeitskampfmaßnahmen nicht besteht.

17. Was geschieht mit der Rentenversicherung während eines Arbeitskampfes?

Sobald der Streik oder die rechtmäßige Aussperrung die Dauer von einem Kalendermonat übersteigt, entstehen rentenversicherungsrechtliche Nachteile. Entfällt die Entgelt- / Vergütungs- / Lohnzahlung, entfällt auch der Beitrag zur Rentenversicherung. Ergeben sich volle Kalendermonate, für die keine 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 Entgelt 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 Arbeitskampfes 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 Arbeitskampfes 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).

18. Was geschieht mit den Zahlungen zur Arbeitslosenversicherung während eines Arbeitskampfes?

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 Arbeitskampfes ohne Entgeltanspruch, wenn der Zeitraum eines (Kalender-) Monats nicht überschritten wird. Bei einem 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).

19. 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.

20. Was geschieht mit Ansprüchen aus der Unfallversicherung während eines Arbeitskampfes?

Bei der Durchführung von 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.

21. Sind Probleme mit der Zusatzversorgung zu erwarten?

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.

22. Welche Auswirkungen hat die Streikteilnahme auf die Altersteilzeit?

Der Streikaufruf durch die dbb tarifunion verpflichtet und berechtigt 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.

Zu beachten sind jedoch mögliche sozialversicherungsrechtliche Folgen. 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 z. B. bei einer Streikteilnahme vom 5. Februar bis zum 24. März 2009 sowohl im Monat Februar (vor dem 5.) als auch im Monat März (ab dem 25.) 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 auf Nacharbeit besteht jedoch nicht.

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

23. Sind Streikgelder steuerpflichtig?

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat in einem Urteil von 1990 entschieden, dass keine Steuerpflicht für erhaltene Streikunterstützung (Streikgeld) besteht (Urteil vom 24. Oktober 1990, Aktenzeichen X R 161/88). Damit hat er seine Rechtsprechung von 1970 aufgegeben, in der er noch von einer Steuerpflicht ausgegangen war. Der BFH begründet seine Auffassung damit, dass Streikunterstützungen 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 zu lassen und die streikenden Arbeitnehmer in Not geraten.

Da in den Nachweisen für die Finanzämter durch die Arbeitgeber angegeben ist, dass Tage ohne Anspruch auf Entgelt wegen Teilnahme an einem Arbeitskampf vorhanden sind, 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 erfolgt insofern nur informativ.

Streikgelder sind auch nicht sozialversicherungspflichtig.

24. 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. Kommt keine Notdienstvereinbarung zu Stande, so sind auch keine Notdienstarbeiten durchzuführen. Es ist somit vor allem im Interesse des Arbeitgebers, sich um Notdienstvereinbarungen zu bemühen.

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. Hier ist eine einvernehmliche Auswahl zu treffen. 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 einzusetzen.

Auch in dem Fall, in dem keine Notdienstvereinbarung besteht, kann der Arbeitgeber nicht einseitig Beschäftigte zu Notdienstarbeiten heranziehen. Es muss immer eine Verständigung zwischen der örtlichen Streikleitung der Fachgewerkschaft und dem Arbeitgeber hergestellt werden.

25. 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 Arbeitskampfes aus Gründen, die sich entweder aus den Interessen des Betriebes 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 Dienstbetriebes. 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 und zur Erledigung von Aufgaben, deren Sicherstellung dem Arbeitgeber durch öffentlich-rechtliche Vorschriften aufgegeben ist

26. Zu welchem Zeitpunkt sollten Notdienstarbeiten organisiert werden?

Die Notdienstarbeiten müssen so vorbereitet sein, dass sie bei Beginn der Arbeitskampfmaßnahme unverzüglich umgesetzt 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.

27. 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, liegt bei den Arbeitskämpfparteien. 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. Frage 24).

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.

28. Dürfen sich Beamte an Arbeitskampfmaßnahmen beteiligen?

Beamte haben kein Arbeitskampfrecht und damit erst recht 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 verschleierte Streikes („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 wird. 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.

Beamten steht es jedoch 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 frei (BVerwG, Urteil vom 23. Februar 1994, Az. 1 D 48/92).

Der Beamte begeht ein Dienstvergehen, wenn er zu einem rechtmäßigen Streik aufruft und gleichzeitig ein Mandat im Personalrat der Dienststelle, die bestreikt werden soll, hat (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 Personalratsamtes 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).

29. 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 bislang nicht. Ein Einsatz von Beamten auf bestreikten Arbeitsplätzen ist somit nach wie vor rechtswidrig (BVerfG, DVBl 93, 545).

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

30. Dürfen auch nicht gewerkschaftlich organisierte Beschäftigte streiken?

Arbeitnehmer, die nicht Mitglied einer der Mitgliedsgewerkschaften der dbb tarifunion sind, können einem Streikaufruf der dbb tarifunion oder einer ihrer Mitgliedsgewerkschaften folgen. 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 der dbb tarifunion organisierte Beschäftigte, die sich am Streik beteiligen, erhalten jedoch kein Streikgeld. Im Regelfall zahlen die Mitgliedsgewerkschaften der dbb tarifunion jedoch ab dem Tag des Beitritts (auch noch während eines Streiks) volles Streikgeld an die neu eingetretenen Beschäftigten.

31. Wie sind die Reaktionsmöglichkeiten des Arbeitgebers auf Arbeitskampfmaßnahmen?

a. 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 Lohnzahlung. 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 Arbeitgeberverbandes. 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 Lohn- und Vergütungsanspruch 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 Forderung 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 Arbeitskampfes 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 Arbeitskampfes.

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 Arbeitgeberverbandes 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 (wilden) Arbeitsk Kampfmaßnahme 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 Arbeitsk Kampfmaßnahme 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 Vergütung 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.

b. Betriebsschließung

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

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 Entgelt- / Vergütungs- / Lohnanspruch 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 offen hält, 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).

c. Streikbruchprämie

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 nunmehr 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 Arbeitskampfes 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 auszus zahlen, 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 Einzelfalles.

32. Rechte und Pflichten bestimmter Beschäftigter / Beschäftigtengruppen bei Arbeitskämpfmaßnahmen:

a. Auszubildende, Praktikanten

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 Arbeitskämpf ausgefallene Zeiten zählen können.

b. Personalrat / Betriebsrat

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 jedoch berechtigt, sich an Arbeitskampfmaßnahmen zu beteiligen. In dieser Eigenschaft können sie auch Mitglied eines Urabstimmungsvorstandes 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.

c. Streikleitung, Streikposten

Die Streikleitungen der Mitgliedsgewerkschaften der dbb tarifunion haben die Verantwortung für die rechtmäßige Durchführung der Arbeitskampfmaßnahmen nach Absprache mit der Streikleitung der Mitgliedsgewerkschaft bzw. der dbb tarifunion. 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.

d. Beamte

(vgl. Fragen 28 und 29)

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 „Mitarbeiter der Streikleitung“
- 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
- Anlage 9: Musterantrag auf Erteilung einer Sondernutzungsgenehmigung für das Aufstellen von z. B. Informationsständen
- Anlage 10: Musterbrief „Streik- / Warnstreikaufruf an Gewerkschaftsmitglieder“
- Anlage 11: Musterbrief zur (Warn-) Streikaufnahme an den Dienststellen- / Betriebsleiter
- Anlage 12: Musterpresserklärung „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: Musterpresseklärung „Nach Streikende“
- Anlage 17: Bestellschein für Streik- / Demomaterial
- Kurzinfo: „Rechte im Arbeitskampf“ (nur als pdf-Datei auf der CD-Rom)

Anlage 2: Ausweis für den Streikleiter

Ausweis für den Streikleiter

Name

als Streikleiter

Dienststelle / Betrieb

Ort, Datum

Stempel / Unterschrift der Mitgliedsgewerkschaft

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

Anlage 3: Ausweis für Streikposten / Streikhelfer

Ausweis für Mitarbeiter der Streikleitung

Name

als Streikposten / Streikhelfer (*Nichtzutreffendes bitte streichen*)

Dienststelle / Betrieb

Ort, Datum

Stempel der Mitgliedsgewerkschaft /
Unterschrift des örtlichen Streikleiters

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

Anlage 4: Streikerfassungsliste

(Stempel der Mitgliedsgewerkschaft / des Ortsverbandes / 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

(Stempel der Mitgliedsgewerkschaft / des Ortsverbandes / 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 obengenannten 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

Notdienst - Ausweis

Aufgrund der Notdienstvereinbarung vom _____ zwischen der

_____ (Name der Mitgliedsgewerkschaft) und

_____ wird zur Ableistung von Notdienstarbeiten

die / der _____
Funktionsbezeichnung

Vorname / Name

Dienststelle / Betrieb

benannt.

Ort / Datum / Unterschrift des zuständigen Streikleiters

Anlage 7: Notdienstvereinbarung (Muster)

Notdienstvereinbarung

Zwischen _____

vertreten durch _____

einerseits

und

der _____ (Mitgliedsgewerkschaft)

vertreten durch _____

andererseits

wird aus Anlass des Arbeitskampfes bzw. zu erwartender Arbeitskämpfe im Rahmen von _____ (bitte genau angeben, z. B. Einkommensrunde 2010)

folgende Vereinbarung über die Einrichtung eines Notdienstes getroffen:

§ 1

Zweck dieser Vereinbarung ist die Sicherstellung der 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 Arbeitskampfes

§ 2

Es werden folgende Notdienste eingerichtet:

1). _____

2) _____

3) _____

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 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 der Vereinbarung grob verstößt.

§ 6

Sonstiges (...)

Ort, Datum

Ort, Datum

Unterschrift
Streikleitung der
Mitgliedsgewerkschaft

Unterschrift
Arbeitgeber

Anlage 8: Musteranmeldung
für eine öffentliche Veranstaltung / Demonstration / Mahnwache

Musteranmeldung für eine öffentliche Veranstaltung / Demonstration / Mahnwache im Rahmen eines Arbeitskampfes. **Demonstrationen** und ähnliche 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 Behörde jedoch mit Auflagen versehen werden. Oftmals gibt es für die Anmeldung von öffentlichen Veranstaltungen / Demonstrationen Vordrucke der zuständigen Behörden, die u. U. sogar online ausgefüllt werden können.

Logo dbb tarifunion
Logo Mitgliedsgewerkschaft

zuständige Polizeibehörde
(unter Umständen auch das Ordnungsamt)

Datum

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

Sehr geehrte Damen, sehr geehrte Herren,

die _____ (*Name der Gewerkschaft*) 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: _____

Veranstaltung:

Tag, Uhrzeit: _____

(voraussichtliche) Dauer: _____

Straße, Ort: _____

Thema: _____

Erwartete Teilnehmerzahl: _____

Weitere Angaben (Zutreffendes ankreuzen):

- keine Redner / -innen
- Redner/innen aus dem Kreis der Teilnehmer / -innen
- Die Verwendung von Ordnern / -innen wird beantragt
- Ordner werden gestellt (Anzahl _____)

Hilfsmittel (Zutreffendes ankreuzen):

- 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 für das Aufstellen
z. B. von Informationsständen

Musterantrag auf Erteilung einer Sondernutzungsgenehmigung für öffentliches Straßenland, z. B. für die **Aufstellung von Informationsständen** oder ähnlichem auf Fußwegen. Die Nutzung von Straßen und Fußwegen während eines Streiks mit Informationsständen oder ähnlichem stellt eine genehmigungspflichtige Sondernutzung dar. Oftmals gibt es für Anträge auf Erteilung einer Sondernutzungsgenehmigung Vordrucke der zuständigen Behörden, die u. U. sogar online ausgefüllt werden können.

Logo dbb tarifunion
Logo Mitgliedsgewerkschaft

zuständige Polizeibehörde
(unter Umständen auch das Ordnungsamt)

Datum

Antrag auf Erteilung einer Sondernutzungsgenehmigung

Sehr geehrte Damen, sehr geehrte Herren,

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

am: _____

von / bis: _____

Ort: _____

Es ist geplant _____
mit einer Größe von ca. _____
aufzustellen.

Mit freundlichen Grüßen

Unterschrift / evtl. Stempel

Anlage 10: Musterbrief
„Streik- bzw. Warnstreikaufruf an die Mitglieder“

Logo dbb tarifunion
Logo Mitgliedsgewerkschaft

STREIK!

Kolleginnen und Kollegen,

das Maß ist voll! Nach drei (*jeweilige Zahl angeben*) langen Verhandlungsrunden haben die öffentlichen Arbeitgeber ein Angebot vorgelegt, das den berechtigten Ansprüchen der Beschäftigten Hohn spricht. 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 die dbb tarifunion und *Name der jeweiligen Gewerkschaft* 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. Die Urabstimmung dokumentiert den Willen der Angestellten und Arbeiter zum Arbeitskampf eindeutig. Ab heute wird unter Führung der dbb tarifunion bundesweit an geeigneten Standorten gestreikt.

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

Streikleitung:

Ort:

Zeit:

Treffpunkt (Aushändigung der Streikausweise):

Weitere Informationen unter www.tarifunion.dbb.de

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

Logo dbb tarifunion
Logo Mitgliedsgewerkschaft

Dienststellen-/Betriebsleiter

Datum

Aufnahme des Arbeitskampfes

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

die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen der _____
(Mitgliedsgewerkschaft) treten ab dem _____ um _____ / mit Beginn
der _____ Schicht in den Streik / am _____ von _____ bis
_____ in einen Warnstreik. Sämtliche Gewerkschaftsmitglieder werden
sich an diesem Arbeitskampf beteiligen.

Wir bitten Sie, sich mit der örtlichen Streikleitung zwecks der Vereinbarung von
eventuellen Notdiensten in Verbindung zu setzen.

Mit freundlichen Grüßen

Unterschrift Streikleiter

Anlage 12: Musterpresseerklärung
„Vor Streikbeginn“

Logo dbb tarifunion
Logo Mitgliedsgewerkschaft

Einkommensrunde im Öffentlichen Dienst
Warnstreik am Faust-Gymnasium

Am 1. April 2007 ab 7 Uhr (*aktualisieren*) wird die dbb tarifunion zusammen mit dem TLV (*Namen der Gewerkschaft einsetzen*) das Weimarer Faust-Gymnasium (*Namen einsetzen*) bestreiken. Diese Warnstreikaktion wird in einem Zeitraum von drei Stunden beendet sein.

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

Dazu Frank Stöhr, Chef der dbb tarifunion: „Ständige Mehrarbeit, höhere 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 Weimar ist der Zorn der Beschäftigten, nicht nur im Faust-Gymnasium groß. Streikleiter Franz Mustermann, im bürgerlichen Leben Studienrat, berichtet von besonders großer Arbeitskampfbereitschaft 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 tarifunion und TLV suchen eine Lösung am Verhandlungstisch. Sollten jedoch die Arbeitgeber sich auch weiterhin einem Tarifkompromiss verweigern, wird die Streikaktion vom 1. April 2007 in Weimar und anderenorts eine Fortsetzung finden.

Ansprechpartner in Weimar (*inkl. Mobiltelefon-Nummer*):
Ansprechpartner der dbb tarifunion in Berlin:
Weitere Informationen unter www.tarifunion.dbb.de

Anlage 13: Musterbrief
„Solidarisierung mit anderer Gewerkschaft“

Logo dbb tarifunion
Logo Mitgliedsgewerkschaft

Flagge zeigen!

Kolleginnen und Kollegen,

die Einkommensrunde 2009 (*jeweilige Jahreszahl*) steht auf der Kippe. Die öffentlichen Arbeitgeber verweigern sich ergebnisorientierten Tarifverhandlungen. Von daher sieht sich die dbb tarifunion gezwungen, die Arbeitgeber von Bund, Ländern und Gemeinden mit geeigneten Arbeitskampfmaßnahmen wieder zu vernünftigen Verhandlungen zu bewegen. Dazu organisiert die zentrale Streikleitung der dbb tarifunion effektive Warnstreikaktionen (*Streikaktionen*) mit regionalen Schwerpunkten. Ziel ist es, spürbare Nadelstiche zu versetzen, ohne die Öffentlichkeit gegen die berechtigten Anliegen der Angestellten und Arbeiter des Öffentlichen Dienstes aufzubringen.

Deshalb wird es nicht in jedem Betrieb oder an jeder Dienststelle zu Arbeitskampfmaßnahmen der dbb tarifunion 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: 030.4081-5400

Weitere Infos zu Tarifrunde und Arbeitskampf unter www.tarifunion.dbb.de

Anlage 14: Musterbrief
zur Streikbeendigung an die Gewerkschaftsmitglieder

Logo dbb tarifunion
Logo Mitgliedsgewerkschaft

Örtliche Streikleitung

Gewerkschaftsmitglieder

Datum

Beendigung des Arbeitskampfes

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

nachdem das verbesserte Arbeitgeberangebot angenommen worden ist, ist der Streik nunmehr beendet. Wir danken allen, die sich am Streik beteiligt haben. Sie haben durch Ihren Einsatz dazu beigetragen, dass die Arbeitgeber ihre Blockadehaltung aufgegeben haben.

Bitte unterrichten Sie auch andere 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 Streikleitung

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

Logo dbb tarifunion
Logo Mitgliedsgewerkschaft

Örtliche Streikleitung

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 am Arbeitskampf beteiligt waren, sind von uns darüber informiert worden, dass sie ihre Arbeit dienstplanmäßig wieder aufzunehmen haben.

Mit freundlichen Grüßen

Unterschrift Streikleitung

Anlage 16: Musterpresseerklärung
„Nach Streikende“

*Logo dbb tarifunion
Logo Mitgliedsgewerkschaft*

Einkommensrunde im Öffentlichen Dienst
Streik am Faust-Gymnasium war voller Erfolg

Am 1. April 2007 wurde ab 7 Uhr (*aktualisieren*) durch dbb tarifunion und TLV (*Namen der Gewerkschaft einsetzen*) das Weimarer Faust-Gymnasium (*Namen einsetzen*) bestreikt. Diese Warnstreikaktion dauerte etwa drei Stunden an.

Der Warnstreik richtete sich gegen die Verweigerungspolitik der öffentlichen Arbeitgeber während der aktuellen Tarifrunde für den Öffentlichen Dienst. Die Weimarer Aktion war Teil einer bundesweiten Arbeitskampfmaßnahme der dbb tarifunion. Ziel war und ist es, den Arbeitgebern mit gezielten Nadelstichen zu demonstrieren, dass die Leidenschaft der öffentlich Beschäftigten erschöpft ist. So unterstützt das Kollegium des Faust-Gymnasiums die Entscheidung der dbb tarifunion zum Arbeitskampf in ihrer Schule geschlossen (*mit überwältigender Mehrheit*).

In diesem Sinne kann die Weimarer Aktion als voller Erfolg gewertet werden. Der geregelte Unterrichtsbetrieb wurde gänzlich lahmgelegt. Nahezu geschlossen war das Kollegium des Faust-Gymnasiums dem Aufruf von dbb tarifunion und TLV gefolgt. Für den Erfolg der Aktion war entscheidend, dass Eltern und Schüler die Aktion mittrugen.

Streikleiter Franz Mustermann, im bürgerlichen Leben Studienrat, 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 unterstützen unsere Maßnahme. Von daher gab es hier in Weimar keinen Neid und keine Ablehnung unseres Streiks!“ (*Formulierungsvorschlag! Ist auf den konkreten Fall umzuschreiben*)

dbb tarifunion und TLV suchen eine Lösung am Verhandlungstisch. Sollten jedoch die Arbeitgeber sich auch weiterhin einem Tarifkompromiss verweigern, wird die Streikaktion vom 1. April 2007 in Weimar (*aktualisieren*) und anderenorts eine Fortsetzung finden.

Ansprechpartner in Weimar (*inkl. Mobiltelefon-Nummer*):
Ansprechpartner der dbb tarifunion in Berlin:
Weitere Informationen unter www.tarifunion.dbb.de

Anlage 17: Bestellschein Streik- / Demomaterial

Bitte beachten:

Die Bestände sind teilweise begrenzt, sodass eine Lieferung nicht garantiert werden kann!

Bitte senden Sie Ihre Bestellung per E-Mail: **tarifunion@dbb.de** oder per Fax:

030.4081-4399.

Artikel	Farbe	Aufdruck	Größe	Bestellmenge
Fahnen				
Fahnen dbb groß	magenta	dbb-Logo	100 x 150 cm	
Fahnen dbb klein	magenta	dbb-Logo	75 x 100 cm	
Fahnen mit Stiel	weiß	dbb-Logo	75 x 100 cm	
Werden Stangen für Fahnen benötigt?			160/200 cm	Ja / Nein
Banner aus Fahnenstoff zum Tragen mit Stangen bzw. zum Aufhängen mit Ösen				
Banner	magenta	Streik!	100 x 200 cm	
Banner	magenta	Warnstreik!	100 x 200 cm	
Banner	magenta	Jetzt reicht's!	100 x 200 cm	
Banner	magenta	Leistung kostet!	100 x 200 cm	
Banner	magenta	Wir sind MEHRWERT!	100 x 200 cm	
Banner	magenta	Faire Bezahlung!	100 x 200 cm	
Banner	magenta	Arbeitest Du noch oder bettelst Du schon?	100 x 200 cm	
Banner	magenta	Rücken krumm, Taschen Leer, Arbeitgeber danke sehr!	100 x 200 cm	

Banner	magenta	Gute Pflege kostet!	100 x 200 cm	
Banner	magenta	Pisa oder Pleite?	100 x 200 cm	
Banner	magenta	(PISA) Bildung Ist wichtig! kostet Aber!	100 x 200 cm	
Banner	magenta	Verbrechen lohnt sich nicht, Polizeiarbeit aber auch nicht!	100 x 200 cm	
Banner	magenta	Sie steuern uns ins Grab!	100 x 200 cm	
Werden Stangen für Banner benö- tigt?			160/200 cm	Ja / Nein
Weiteres Streikmaterial				
Ballons 30 cm zur Gasbefüllung mit Schnellver- schlüssen	magenta	dbb-Logo		
Bang-Bang-Sticks (Klatschstangen / Krachmacher)	magenta	dbb-Logo		
Basecaps	magenta	dbb-Logo		
Button mit Ans- tecknadel		Streik!		
Button mit Ans- tecknadel		Trotz Streik im Notdienst!		
Pfeifen mit Band	weiß	dbb-Logo		
Ratschen	weiß	dbb-Logo		
Streikposter groß	magenta	dbb-Logo + Streik!	DIN A1	
Streikposter klein	magenta	dbb-Logo + Streik!	DIN A2	

Streikwesten	weiß	dbb-Logo		
T-Shirts	schwarz	Ich bin MEHRWERT	M	
T-Shirts	schwarz	Ich bin MEHRWERT	L	
T-Shirts	schwarz	Ich bin MEHRWERT	XL	
T-Shirts	schwarz	Ich bin MEHRWERT	XXL	
T-Shirts	magenta	Ich bin MEHRWERT	M	
T-Shirts	magenta	Ich bin MEHRWERT	L	
T-Shirts	magenta	Ich bin MEHRWERT	XL	
T-Shirts	magenta	Ich bin MEHRWERT	XXL	
Informationsmaterial				
Kurzinfo Rechte im Arbeitskampf				

Ansprechpartner und Telefonnummer für Rückfragen:

Gewerkschaft:

Lieferanschrift:

Aktion / Ort:

Aktion am:

Teilnehmerzahl:

Arbeitskampfordnung der dbb tarifunion

§ 1 Allgemeines

(1) Die dbb tarifunion bekennt sich zur Anwendung der rechtlich zulässigen Mittel des Arbeitskampfes. Bei der Durchführung von Arbeitskampfmaßnahmen sind die nachfolgenden Grundsätze durch die dbb tarifunion und ihre 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 (§15 Abs. 2 der Satzung des dbb tarifunion). Bei regional und / oder sektoral begrenzten Arbeitskampfmaßnahmen kann der Vorstand entscheiden.

(2) Im Falle einer Urabstimmung sind grundsätzlich alle Mitglieder der Mitgliedsgewerkschaften der dbb tarifunion, 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 der dbb tarifunion 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 der dbb tarifunion für den Streik entschieden haben.

§ 3 Streikleitung

(1) Der Vorstand der dbb tarifunion 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 der dbb tarifunion.

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

§ 4 Streikfreigabe

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

§ 5 Pflichten der Mitglieder

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

§ 6 Einrichtung von Notdiensten

Die Streikleitungen der Mitgliedsgewerkschaften der dbb tarifunion 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) Der Streik ist zu beenden, wenn

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

(2) Für die Durchführung der Urabstimmung nach Absatz 1 Nr. 1 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 der dbb tarifunion.

(2) Über die Gewährung von Streikgeldunterstützung an die Mitgliedsgewerkschaften entscheidet der Vorstand der dbb tarifunion nach Maßgabe der Streikgeldunterstützungsordnung der dbb tarifunion.

§ 10 Rahmenarbeitskampfordnung

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

§ 11 Inkrafttreten

Diese Arbeitskampfordnung ist von der Bundestarifkommission der dbb tarifunion gemäß § 15 Absatz 3 der Satzung der dbb tarifunion am 18. Dezember 2007 beschlossen worden. Sie tritt mit der Beschlussfassung in Kraft.

Mitgliedsgewerkschaften der dbb tarifunion

BBH Berufsverband Bayerischer Hygieneinspektoren	www.hygieneinspektoren.info
BDF Bund Deutscher Forstleute	www.bdf-online.de
BDZ Deutsche Zoll- und Finanzgewerkschaft	www.bdz.dbb.de
bgv bundespolizeigewerkschaft – verbund innere sicherheit	www.bundespolizeigewerkschaft.de
BLBS Bundesverband der Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen	www.blbs.de
BSBD Bund der Strafvollzugsbediensteten Deutschlands	www.bsbd.de
BTB Gewerkschaft Technik und Naturwissenschaft	www.btb-online.org
BTE Gewerkschaft Mess- und Eichwesen	www.bte.dbb.de
BVÖGD Bundesverband der Ärzte des Öffentlichen Gesundheitsdienstes	www.aerzte-oegd.de
DBSH Deutscher Berufsverband für Soziale Arbeit	www.dbsch.de
DJG Deutsche Justiz-Gewerkschaft	www.deutsche-justiz-gewerkschaft.de
DPhV Deutscher Philologenverband	www.dphv.de
DPoIG Deutsche Polizeigewerkschaft	www.dpolg.de
DPVKOM Kommunikationsgewerkschaft DPV	www.dpvkom.de
DSTG Deutsche Steuer-Gewerkschaft	www.dstg.de
DVG Deutsche Verwaltungsgewerkschaft	www.verwaltungs-gewerkschaft.de
Fachverband der angestellten und beamteten Deutschen Krankenhausapotheker NW	02 01 / 7 23 32 90
Fachverband der Bediensteten der Landwirtschaftskammer NRW	02 581 / 63 79 22

FVG Fachverband Gesundheitswesen Baden-Württemberg	www.fvg-online.de
GDL Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer	www.gdl.de
GdS Gewerkschaft der Sozialversicherung	www.gds.de
GdV Gewerkschaft der Sozialverwaltung	www.gdv.dbb.de
GeNi Gesundheitsgewerkschaft Niedersachsen	www.geni-online.de
KEG Bayern Katholische Erziehergemeinschaft Bayern	www.keg-bayern.de
komba gewerkschaft Gewerkschaft für den Kommunal- und Landesdienst	www.komba.de
LBB Gewerkschaft für das Gesundheitswesen Bayern	www.gewerkschaft-lbb.de
VAB Verband der Arbeitnehmer der Bundeswehr	www.vab-gewerkschaft.de
vbba vereinigung der beschäftigten der berufs- und arbeitsmarktdienstleister	www.vbba.de
VBE Verband Bildung und Erziehung	www.vbe.de
VBGR Verband der Beschäftigten des Gewerblichen Rechtsschutzes	www.vbgr.de
VBOB Verband der Beschäftigten der obersten und oberen Bundesbehörden	www.vbob.de
VdB Bundesbankgewerkschaft	www.vdb.dbb.de
vdla dbb Verband der Landes-Beamten, -Angestellten und -Arbeiter Nordrhein-Westfalen	www.vdla-dbb.de
VDR Verband Deutscher Realschullehrer	www.vdr-bund.de
VDStra. Fachgewerkschaft der Straßen- und Verkehrsbeschäftigten	www.strassenwaerter.de
Verkehrsgewerkschaft GDBA	www.gdba.de


vhw Verband Hochschule und Wissenschaft	www.vhw-bund.de
VLW Bundesverband der Lehrerinnen und Lehrer an Wirtschaftsschulen	www.vlw.de
VRFF Die Mediengewerkschaft	www.vrff.de

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 Diensts 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, www.tarifunion.dbb.de, über die 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> <p>Name <input type="text"/></p> <p>Vorname <input type="text"/></p> <p>Straße <input type="text"/></p> <p>Postleitzahl/Ort <input type="text"/></p> <p>Dienststelle/Betrieb <input type="text"/></p> <p>Beruf <input type="text"/></p>	<p>Beschäftigt als:</p> <p><input type="checkbox"/> Tarifbeschäftigte/r <input type="checkbox"/> Azubi, Schüler/in</p> <p><input type="checkbox"/> Beamter/Beamtin <input type="checkbox"/> Anwärter/in</p> <p><input type="checkbox"/> Rentner/in <input type="checkbox"/> Versorgungsempfänger/in</p> <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> <hr/> <p>Datum/Unterschrift</p> <p><small>Unter dem Dach des dbb bieten kompetente Fachgewerkschaften eine starke Interessenvertretung und qualifizierten Rechtsschutz. Wir vermitteln Ihnen gerne die passende Gewerkschaftsadresse:</small></p> <p><small>dbb beamtenbund und tarifunion, Geschäftsbereich 3, Friedrichstraße 169/170, 10117 Berlin, Telefon 030.40 81-54 00, Fax 030.40 81-43 99 E-Mail: tarifunion@dbb.de, Internet: www.tarifunion.dbb.de</small></p>
--	---