



ARBEITSKAMPFMAPPE

INFORMATIONEN

FÜR DIE STREIKLEITUNG



dbb
beamtenbund
und tarifunion

dbb beamtenbund und tarifunion
Geschäftsbereich Tarif

Stand: Oktober 2024

Impressum



dbb
beamtenbund
und tarifunion

Herausgeber

dbb beamtenbund und tarifunion
Geschäftsbereich Tarif

Redaktion

Matthias Berends
Arne Brandt
Ulrich Hohndorf

Anschrift

Friedrichstraße 169
10117 Berlin

Telefon: 0 30.40 81 - 54 00

Telefax: 0 30.40 81 - 43 99

E-Mail: tarif@dbb.de

www.dbb.de

www.dbb.de/arbeitnehmende

facebook.com/dbb.online

instagram.com/dbb.online

x.com/dbb_news

linkedin.com/company/dbb-beamtenbund-und-tarifunion

Die vorliegende dbb-Arbeitskampfmappe ist gewissenhaft und 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!

Sollte aus Gründen der besseren Lesbarkeit in Teilen der Arbeitskampfmappe der Einfachheit halber nur die männliche Form verwendet werden, gelten sämtliche Personen- und Berufsbezeichnungen selbstverständlich gleichermaßen für alle Geschlechter.

Vorwort

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

wir gehen davon aus, dass unsere Arbeitskampfmappe in den zurückliegenden Einkommensrunden mit Bund und Kommunen einerseits und den Ländern andererseits so intensiv wie noch nie genutzt worden ist. Jedenfalls weisen die vielen Streik- und Aktionsorte darauf hin. Natürlich bleibt Streik die Ultima Ratio. Aber genau dieser Umstand lag in den zurückliegenden Runden gleich von Anfang an vor, da die Arbeitgebenden von Beginn an wenig kompromissorientiert aufgetreten sind. Hier war es erfreulich, dass wir reaktionsfähig waren und dass viele neue Streikorte hinzugekommen sind. Das hat uns geholfen.

Gerade die Kolleginnen und Kollegen, die zum ersten Mal Verantwortung übernehmen und einen Streik oder eine Demo organisieren, stehen vor vielen Fragen, die zunächst schwierig und komplex erscheinen, jedoch mit den richtigen Hilfsmitteln und mit guter Kommunikation immer lösbar sind. Ein wichtiges Hilfsmittel war und ist die Arbeitskampfmappe. Deshalb legen wir viel Wert darauf, diese Mappe stets aktuell zu halten. Gleichzeitig haben wir die schnelle Nutzbarkeit dieses digitalen Mediums noch einmal erhöht, so dass das rasche Nachschlagen von Infos noch leichter möglich ist.

Mit der aktualisierten Mappe stellen wir unseren Kolleginnen und Kollegen, die vor Ort Arbeitskämpfe durchführen, das nötige Handwerkszeug zur Verfügung. In der Summe sind diese Regeln, Tipps und Erläuterungen jedoch mehr als Handwerkszeug. In ihnen manifestiert sich die Stärke unseres demokratischen Rechtsstaats: Wir führen Konflikte, aber wir geben uns dafür Regeln. Wir streiten, aber wir suchen den Konsens. Genau darin zeigt sich Stärke und Attraktivität unseres Gesellschaftsmodells. Ich gehe davon aus, dass wir auch im Tarifjahr 2025 vor dem Konsens den Konflikt haben werden. Das ist auch und gerade in Krisenzeiten völlig legitim. Es ist an uns, diesen Konflikt gleichermaßen regelgerecht und erfolgreich zu gestalten.

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

Dem „Können“ widmet sich die vorliegende Mappe. Sie speist sich aus juristischen Kenntnissen genauso, wie aus jahrelanger Erfahrung der Tarifer im dbb. Wenn Sie bei der Lektüre feststellen, dass Sie eine Problemstellung nicht oder nicht in ausreichender Form wiederfinden, dann schreiben Sie uns (tarif@dbb.de) gerne. Diese Mappe dient als Vorlage und soll bei Bedarf vor Ort vervielfältigt werden.

Ihr
Volker Geyer
Fachvorstand Tarifpolitik

Inhaltsverzeichnis

Impressum.....	1
Vorwort	2
Inhaltsverzeichnis	3
Grundsätzliches zum Thema Streik.....	9
Streik in der Bundesrepublik Deutschland	9
Tarifautonomie	9
Gesellschaftlicher Wandel und äußere Umstände	10
Besonderheiten des öffentlichen Dienstes	11
Arbeitskampf und öffentliche / soziale Medien	11
Arbeitskampf und Öffentlichkeitsarbeit	12
Ausgangslage	12
Verständnis schaffen, Vorurteile ausräumen	12
Checkliste zur Öffentlichkeitsarbeit vor und während Arbeitskämpfen	14
Checkliste zur Social-Media-Arbeit vor und während Arbeitskämpfen	15
Checkliste zur Mitglieder-Information und zur Forderungsdiskussion.....	16
Checkliste für örtliche (Warn-)Streikleitungen.....	17
Streikbeginn	17
Durchführung des Streiks.....	17
Beendigung des Streiks	20
Checkliste vor einem (Warn-)Streikaufruf.....	22
Checkliste Demonstration / Kundgebung / Mahnwache	24
Möglichkeiten von Aktionen während eines (Warn-)Streiks.....	27
Beispiele für Aktionen aus vorangegangenen Streiks:	27
Streikgeld und Streikgeldunterstützung	29
Streikgeld von der Fachgewerkschaft an das Mitglied	29
Streikgeldunterstützung vom dbb an die Fachgewerkschaft	29
Organisationskosten	30
Betätigung des Zeiterfassungsgeräts vor Beginn und nach Beendigung des (Warn-)Streiks?	31
Ganztägiger (Warn-)Streik	31
Stundenweiser (Warn-)Streik.....	31
Streik- und Demomaterial	33
Definition von Kernbegriffen	35

Annahmeverzug.....	35
Arbeitskampf.....	35
Ausperrung.....	35
Betriebsstilllegung.....	36
Bummelstreik.....	36
Datenschutz.....	37
Demonstration.....	37
Flashmob.....	37
Friedenspflicht.....	38
Gewerkschaften (im öffentlichen Dienst).....	38
Hausrecht.....	38
Koalitionsfreiheit.....	39
Mahnwache.....	40
Maßregelungsklausel.....	40
Notdienstarbeiten.....	40
Notdienstvereinbarung.....	41
Öffentlicher Dienst.....	41
Pflichten der Arbeitnehmenden.....	41
Protestdemonstration / -kundgebung.....	42
Schlichtung.....	42
Schutzschrift.....	42
Solidarische Streikteilnahme.....	43
Solidaritätsstreik.....	43
Störerinnen / Störer.....	44
Streik.....	44
Streikaufruf.....	45
Streikfreigabe.....	46
Streikgeld / Streikgeldunterstützung.....	46
Tarifautonomie.....	47
Tarifeinheit(-sgesetz).....	47
Tariffähigkeit / Tarifmächtigkeit.....	49
Tarifverhandlungen.....	49
Tarifvertrag.....	49
„Ultima-Ratio-Prinzip“ / Verhältnismäßigkeit.....	50

Unterstützungstreik	50
Urabstimmung.....	50
Warnstreik.....	51
Warnstreikaufruf.....	51
Warnstreikfreigabe	51
Zugangsbehinderung	51
Oft gestellte Fragen	52
I. Allgemeines / Grundsätzliches.....	52
1. Was ist der Unterschied zwischen Streik und Warnstreik?	52
2. Was geschieht mit meinem Arbeitsverhältnis während eines Streiks? Kann ich wegen Streikteilnahme abgemahnt oder gekündigt werden?.....	52
3. Wie verhalte ich mich ab Beginn des Streiks?	53
4. Wie habe ich mich nach Beendigung des Streiks zu verhalten?.....	53
5. Wie muss ich mit Weisungen meines Vorgesetzten während eines (Warn-) Streiks umgehen?	54
II. Finanzielles	54
1. Erhalte ich mein Entgelt weiter?	54
2. Wie wird die Entgeltkürzung wegen Streikteilnahme berechnet?	55
3. Habe ich einen Anspruch auf Erstellung einer Gehaltsabrechnung, die die Abzüge wegen Streikteilnahme beinhaltet?	55
4. Habe ich Anspruch auf Entgelt, wenn der Arbeitskampf z. B. am Wochenende ausgesetzt wird?	56
5. Ergeben sich Auswirkungen auf die Jahressonderzahlung (Weihnachtsgeld) oder die vermögenswirksamen Leistungen?.....	57
6. Sind Streikgelder steuer- oder sozialversicherungspflichtig?	57
III. Arbeitszeit	58
1. Muss ich mich vor und nach einem (Warn-)Streik aus- oder einstempeln?... 58	
2. Wie wird die Arbeitszeit bei Streikteilnahme berechnet?	58
3. Können in einer Woche, in der teilweise gestreikt wird, Überstunden entstehen?	58
4. Habe ich einen Anspruch darauf, die durch eine Arbeitskampfmaßnahme ausgefallene Arbeitszeit nachzuarbeiten?.....	59
5. Hat mein Arbeitgeber einen Anspruch darauf, dass ich die durch eine Arbeitskampfmaßnahme ausgefallene Arbeitszeit nacharbeite?	59

IV.	Urlaub / Krankheit	59
	1. Kann ich während einer Arbeitskampfmaßnahme Urlaub nehmen?	59
	2. Kann ich während einer Arbeitskampfmaßnahme Arbeitsbefreiung erhalten?	60
	3. Verringert sich mein Urlaubsanspruch durch die Teilnahme an einem Arbeitskampf?	60
	4. Was passiert, wenn ich während des Streiks krank werde? Was geschieht mit den Krankenbezügen während einer Arbeitskampfmaßnahme?	60
V.	Sozialversicherungen / Krankenversicherung / Haftpflichtversicherung.....	61
	1. Wie sind die Auswirkungen eines Arbeitskamps auf die Beitragspflicht zur Sozialversicherung?.....	61
	2. Bin ich während eines Arbeitskamps weiter krankenversichert?	61
	3. Was geschieht mit der Rentenversicherung während eines Arbeitskamps?	62
	4. Was geschieht mit der Zusatzversorgung / Betriebsrente?	63
	5. Was geschieht mit den Zahlungen zur Arbeitslosenversicherung während eines Arbeitskamps?	63
	6. Was geschieht mit Ansprüchen aus der Unfallversicherung während eines Arbeitskamps?	63
	7. Wer haftet, wenn während eines Arbeitskamps Eigentum des Arbeitgebers beschädigt oder zerstört wird?	64
VI.	Notdienste.....	64
	1. Müssen Notdienste eingerichtet werden? Wer bestimmt die Beschäftigten, die zu Notdienstarbeiten herangezogen werden?.....	64
	2. Was sind Notdienstarbeiten?.....	65
	3. Zu welchem Zeitpunkt sollten Notdienstarbeiten organisiert werden und welchen Umfang sollten sie haben?	66
	4. Wer hat die Notdienstarbeiten zu erledigen?.....	66
VII.	Besondere Beschäftigtengruppen.....	67
	1. Dürfen auch gewerkschaftlich nicht organisierte Beschäftigte streiken?	67
	2. Dürfen auch Auszubildende, Schüler, Praktikanten streiken?	67
	3. Wie sollten sich Mitglieder des Personal- / Betriebsrats verhalten?	67
	4. Was sind die Aufgaben der Streikleitung / der Streikposten?	68
VIII.	Beamtinnen / Beamte.....	68
	1. Dürfen sich Beamtinnen / Beamte an Arbeitskampfmaßnahmen beteiligen?	68

2. Dürfen sich Beamtinnen / Beamte an (Streik-)Demonstrationen beteiligen? .	69
3. Dürfen Beamtinnen / Beamte auf Arbeitsplätzen von Mitarbeitern eingesetzt werden, die streiken?	69
IX. Reaktionsmöglichkeiten der Arbeitgebenden.....	70
1. Was ist eine Aussperrung?.....	70
2. Was ist eine Betriebs(-teil-)stilllegung?.....	72
3. Sind Streikbruchprämien rechtmäßig?	73
X. Sonstiges	73
1. Welche Auswirkungen hat die Streikteilnahme auf die Altersteilzeit?.....	73
2. Darf ich während der Probezeit streiken?.....	75
3. Darf ich während eines Streiks / einer Demonstration Arbeits- oder Dienstkleidung tragen?	75
4. Wird meine Beschäftigungszeit durch die Arbeitskampfteilnahme unterbrochen?.....	75
Anlagen	77
Anlage 1: Streikausweis / Streiknachweis.....	78
Anlage 2: Ausweis für die Streikleitung.....	79
Anlage 3: Ausweis für Streikposten / Streikhelfende.....	80
Anlage 4: Ausweis für Notdienstarbeiten	81
Anlage 5: Notdienstvereinbarung (Muster).....	82
Anlage 6: Musteranmeldung Demonstration / Kundgebung / Mahnwache..	85
Anlage 7: Musterantrag auf Erteilung einer Sondernutzungsgenehmigung, z. B. für das Aufstellen von Informationsständen.....	88
Anlage 8: Musterbrief zur (Warn-)Streikaufnahme an die Dienststellen- / Betriebsleitung	89
Anlage 9: Musterbrief zur Streikbeendigung an die Dienststellen- / Betriebsleitung	90
Anlage 10: Musterbrief zur Streikbeendigung an die Gewerkschaftsmitglieder	91
Anlage 11: Musteranzeige Arbeitsbereitschaft nach Streikende.....	92
Anlage 12: Musterpresseerklärung „Vor Streikbeginn“	93
Anlage 13: Musterpresseerklärung „Nach Streikende“	94
Anlage 14: Musterbrief „Solidarisierung mit anderer Gewerkschaft“	95
Arbeitskampfordnung des dbb beamtenbund und tarifunion	96

Die 41 Mitgliedsgewerkschaften des dbb	99
Die 16 Landesbünde des dbb.....	103
Der dbb hilft!	105

Grundsätzliches zum Thema Streik

Arbeitskampf im Allgemeinen und Streik im Besonderen sind Mittel und Teil der tarifpolitischen Auseinandersetzung. Die Arbeitskampfmappe des dbb dient dazu, den „handwerklichen“ Aspekt von Arbeitskampfmaßnahmen für die Praxis darzustellen. Vorbereitung und Durchführung von Streik und Streik-Aktionen stehen im Mittelpunkt dieser Infomappe. „Hohe Politik“ wird hier kaum zu finden sein.

Da der Arbeitskampf seinem Wesen nach kurzfristig und als letztes Mittel nach dem Scheitern von Tarifverhandlungen eingesetzt wird, ist die jeweils aktuelle tarifpolitische Lage maßgebend für die Ausrufung des Arbeitskampfs. Doch macht es Sinn, einige grundsätzliche Aspekte zum Thema an den Anfang zu stellen. So speziell die jeweilige Situation auch sein mag, die gesamtgesellschaftliche Entwicklung in Deutschland und die Haltung der Öffentlichkeit prägen unsere Möglichkeiten, einen Arbeitskampf erfolgreich zu gestalten.

Streik in der Bundesrepublik Deutschland

Streik als wichtiges Mittel des Arbeitskampfs meint zunächst „die kollektive Arbeitsniederlegung zur Erreichung eines bestimmten tarifpolitischen Ziels“. Das klingt gut, sagt aber noch wenig aus. Denn Arbeitskampf und Streik haben in Deutschland eine andere Bedeutung als bei manchen unserer Nachbarn. Unterschiede gibt es jedoch nicht allein zwischen den Ländern, sondern auch innerhalb eines Landes. Denn während der letzten 75 Jahre haben sich Bewertung und Anwendbarkeit von Streiks als Mittel des Arbeitskampfs deutlich geändert. Diesen Wandel haben auch die Gewerkschaften selbst vollzogen. Im Vergleich zur Arbeitskampfpraxis benachbarter Staaten ist festzustellen, dass die Gewerkschaften in Deutschland weniger konfliktorientiert sind und sich der Mittel des Arbeitskampfs seltener bedienen als die Gewerkschaften beispielsweise in Frankreich, Griechenland oder Italien. Dies liegt bisher ganz einfach daran, dass sich der verhandlungsorientierte Ansatz für Deutschland, belegt durch zahlreiche Erfolge, bewährt hat.

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

Tarifautonomie

Ein Grundgedanke der Tarifautonomie – freies Aushandeln eines Ergebnisses durch die Tarifpartner ohne staatliche Einmischung – ist in der Bevölkerung und auch bei

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

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

Gesellschaftlicher Wandel und äußere Umstände

Wer also heute über Arbeitskämpfe spricht und sie organisieren will, tut dies vor dem Hintergrund einer von wirtschaftlichem Erfolg und sozialpartnerschaftlicher Politik geprägten Gesellschaft. Wirtschaftliches Wachstum, Mitbestimmung und ein hohes Sozialleistungsniveau sind jedoch nicht mehr so selbstverständlich erreicht beziehungsweise akzeptiert, wie in den letzten 75 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.

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

Und das wird wichtiger denn je. Zwar hat die Corona-Pandemie seit 2020 deutlich gemacht, wie wichtig der öffentliche Dienst weiterhin ist, aber genauso deutlich ist geworden, dass die Verteilungskämpfe in unserem Land in nächster Zeit härter werden. Sachargumente, die wir nicht durch Aktions- und Streikfähigkeit unterlegen können, werden nicht reichen. Bei den ersten Bewährungsmöglichkeiten haben wir das mit Einfallsreichtum bewiesen. Allerdings brauchen wir – noch mehr als bisher – die Bereitschaft der Mandatsträger und der Mitglieder, notfalls unbequem zu sein.

Besonderheiten des öffentlichen Dienstes

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

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

Arbeitskampf und öffentliche / soziale 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 Arbeitnehmenden des öffentlichen Dienstes nicht im Widerspruch zu den Interessen der Bevölkerung stehen. So muss klar werden, dass die Krankenpflegekraft, die für bessere Arbeitszeiten kämpft, nicht etwa faul ist, sondern die ihr anvertrauten Patientinnen und 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 und sozialen Medien zu bringen und gelingt es dann, die Öffentlichkeit von der Plausibilität dieses Anliegens zu überzeugen?

Arbeitskampf und Öffentlichkeitsarbeit

Ausgangslage

Ein Arbeitskampf im öffentlichen Dienst kann unmittelbare Auswirkungen auf jeden einzelnen Bürger haben, da gewohnte Dienstleistungen des Staates nicht durchgeführt werden können. Wie gut die bereitgestellte Infrastruktur funktioniert, merkt man spätestens dann, wenn sie einmal nicht zur Verfügung steht. Dadurch fühlen sich viele Bürgerinnen und Bürger von den Auswirkungen direkt negativ betroffen, wenn also der Müll nicht abgeholt wird, der ÖPNV nicht rollt oder die medizinische Versorgung auf ein Mindestmaß reduziert wird.

Als Steuerzahler fühlt sich möglicherweise aber auch derjenige angesprochen, der nicht von einer Arbeitskampfmaßnahme unmittelbar betroffen ist. In der öffentlichen Diskussion ist der Weg von der Debatte der jeweiligen Einkommensforderung oder Arbeitskampfmaßnahme hin zu einer Grundsatzdebatte über den öffentlichen Dienst nicht weit. Es kommt also darauf an, Verbündete unter den Vertretern der Meinungsmacher zu finden. Es reicht nicht allein, den Arbeitgebern die eigene Stärke zu zeigen. Die Bürgerinnen und Bürger müssen von der Notwendigkeit der Arbeitskampfmaßnahmen überzeugt werden.

Verständnis schaffen, Vorurteile ausräumen

Viele Klischees schlagen dem öffentlichen Dienst entgegen: „Sicherer Arbeitsplatz“, „überbezahlt“, „kein Leistungsdruck“, „alles Beamte“ und und und. Vor diesem Hintergrund treffen Streikmaßnahmen eventuell auf wenig Verständnis in der Bevölkerung. Dies wiederum macht es den Arbeitgebern leicht, bei einer unnachgiebigen Haltung zu bleiben.

Wichtig ist also, dass die Demonstration machtvoll und der Streik schmerzhaft ist. Arbeitskampfmaßnahmen sollen in erster Linie immer den Arbeitgeber treffen.

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 Bürgerinnen und Bürger unterrichtet werden. So muss beispielsweise deutlich gemacht werden, dass überzogene Arbeitszeiten und sich ständig verkürzende Ruhephasen von Busfahrern oder Krankenpflegekräften auch nicht im Sinne der ÖPNV-Kunden und Krankenhauspatienten sein können. So gesehen dient der Streik dem Erhalt der guten öffentlichen Infrastruktur. Vorübergehende Beeinträchtigungen sind hier im Vergleich zu einem strukturellen Abbau des öffentlichen Dienstes in Kauf zu nehmen.

Die Gemeinsamkeit der Interessen von Bürgerinnen und Bürgern und öffentlich Beschäftigten muss eine zentrale Botschaft sein. Hier macht es Sinn, von einer Arbeitskampfmaßnahme Betroffene durch ein entsprechendes Flugblatt („Bürger-Info“) auf die jeweiligen Hintergründe aufmerksam zu machen und an Ort und Stelle für Verständnis zu werben.

Die Streikerfahrungen der letzten Jahre haben gezeigt, dass viel Verständnis bei der Bevölkerung dadurch gewonnen wurde, dass die Streikenden regelmäßig vom Streikzelt aus in die Innenstädte gezogen sind, um dort durch Flugblätter und Gespräche für Verständnis und Verstehen zu sorgen. Es macht einen Unterschied, ob der Bürger „von denen da oben“ spricht oder mit einer Krankenpflegerin, einem Straßenwärter oder einer Lehrerin vor Ort ins Gespräch kommt.

Checkliste

zur Öffentlichkeitsarbeit vor und während Arbeitskämpfen

1. Benennung einer / eines festen Presseverantwortlichen der Fachgewerkschaft oder innerhalb der Streikleitung vor Ort
2. Vernetzung mit der dbb-Pressestelle (E-Mail: presse@dbb.de, Tel.: 030 / 4081-5500) und auch mit der Pressestelle der Fachgewerkschaft
3. Abfrage von Kontaktdaten der Regionalmedien durch den Presseverantwortlichen bei der dbb-Pressestelle (z. B. dpa, ARD, Regionalzeitung, Regionalsender)
4. Sammlung eigener Kontaktdaten der Regionalmedien vor Ort
5. Frühzeitige Kontaktaufnahme der / des Presseverantwortlichen mit den Regionalmedien zu regionalen Themen (auch und gerade andere Themen als z. B. die bevorstehende Einkommensrunde oder ein bevorstehender Streik) / Sich als kompetente / -r Ansprechpartner / -in anbieten und / oder kompetente Ansprechpartner / -innen vermitteln.
6. Abstimmung der Pressearbeit während der Aktionsphasen mit der dbb-Pressestelle (Ansprechpartner / -in vor Ort, Timing, Benennung verschiedener Aktionen, Benennung von möglichen Interviewpartnern / -innen)
7. Abstimmung der Medienarbeit auch mit z. B. die / den regionale / -n Verantwortliche / -n für den Social-Media-Bereich
8. Früh- / Rechtzeitige Kommunikation bildstarker Aktionen / Warnstreiks (zunächst gegenüber dbb-Pressestelle und dann abgestimmt auch gegenüber den örtlichen Medien) / „In welcher Dienststelle, in welchem Betrieb wird der dbb bzw. die Fachgewerkschaft sichtbar?“
9. Gemeinsame Auswertung der presserelevanten Aktionen (Austausch von Bildmaterial und Belegexemplaren der Berichterstattung)
10. Ausgewähltes Bildmaterial (bitte nicht mehr als drei Fotos) gerne mit Angabe des Copyrights und ein paar Worten zur Aktion an dbb-foto@dbb.de senden.

Vgl. auch

[Anlage 12: Musterpresserklärung „Vor Streikbeginn“](#)

[Anlage 13: Musterpresserklärung „Nach Streikende“](#)

Auf der Sonderseite des dbb unter www.dbb.de/einkommensrunde finden Sie viele Vordrucke und Informationen zum Download.

Checkliste

zur Social-Media-Arbeit vor und während Arbeitskämpfen

Für die meisten dbb-Fachgewerkschaften oder Beschäftigtengruppen sind Social-Media-Kanäle (X, Facebook, Instagram, TikTok, Whats-App-Gruppen usw.) von zentraler Bedeutung, um schnell und in einer Sprache, die Kolleginnen und Kollegen zu motivieren und mit ihnen kommunizieren zu können.

Eine eigene Sprache und der Einsatz von Bildern und Filmen können hilfreich sein, um Gehör zu finden oder Aktionen zu planen.

Allerdings sollte auch der Einsatz von Social-Media geplant sein. Dazu gehört, sich klarzumachen, welche Regeln gelten. So ist beispielsweise auch ein Streikaufruf, der über Social-Media verbreitet wird, ein verbindlicher Streikaufruf. Er muss dieselben Vorgaben erfüllen, wie ein herkömmlicher Streikaufruf.

Die nachfolgenden sechs Punkte benennen die Rahmenbedingungen für eine korrekte Nutzung von Social-Media.

1. Benennung einer / eines festen Social-Media-Verantwortlichen der Fachgewerkschaft oder innerhalb der Streikleitung vor Ort
2. Vernetzung mit den Social-Media-Verantwortlichen der dbb-Pressestelle (E-Mail: presse@dbb.de, Tel.: 030 / 4081-5500) und auch mit der Pressestelle der Fachgewerkschaft
3. Werbung für alle Social-Media-Auftritte der Fachgewerkschaft / Ortsgruppe und Nutzung bereits bestehender Auftritte
4. Abstimmung der Social-Media-Arbeit während der Aktionsphasen mit der dbb-Pressestelle (Ansprechpartner/-in vor Ort, Timing, Benennung verschiedener Aktionen)
5. Veröffentlichung aller Aktionen, Aufrufe für Demonstrationen, Kundgebungen, (Warn-)Streiks auch in allen Social-Media-Kanälen
6. **ACHTUNG:** Alle rechtlichen Voraussetzungen z.B. für die Form und die Inhalte von (Warn-)Streikaufrufen gelten auch für Veröffentlichungen im Social-Media-Bereich. Social-Media ist kein rechtsfreier Raum!

Vgl. auch

[Form und Inhalt von \(Warn-\)Streikaufrufen](#)

Auf der Sonderseite des dbb unter www.dbb.de/einkommensrunde finden Sie viele Vordrucke und Informationen zum Download.

Checkliste zur Mitglieder-Information und zur Forderungsdiskussion

1. Wer ist für die Mitglieder-Information zuständig (Presseverantwortliche / -r, Team)?
2. Wer verteilt bzw. leitet die Flugblätter und andere Informationen des dbb und der Fachgewerkschaft weiter (E-Mail-Verteiler)?
3. Wann soll die Information z. B. vor einer Einkommensrunde starten (Im Regelfall weit / Monate vor Beginn der Einkommensrunde)?
4. Wie werden die Mitglieder vor Ort in die Forderungsdiskussion eingebunden (Durchführung von Versammlungen, Branchentagen, Umfragen, ...)?
5. Wie und wo werden die Forderungen der Mitglieder festgehalten (Stellwand, Tapetenrolle, möglichst danach für einige Zeit öffentlich sichtbar machen...)?
6. Wer übermittelt die Ergebnisse der Mitgliederversammlung, des Branchentags an den dbb bzw. die Fachgewerkschaft (auch die Übermittlung sollte gegenüber den Mitgliedern kommuniziert werden: Bilder? Flugblätter?)?
7. Von Beginn an sollten alle Schritte / Treffen / Forderungen vor Ort mit Bildern auch über die sozialen Medien (Facebook, Instagram, ...) nach außen kommuniziert werden, um möglichst viele Mitglieder zu informieren.
8. Gedruckte Flugblätter erscheinen altmodisch, über sie kommt man jedoch mit den Beschäftigten ins Gespräch (deshalb möglichst persönlich aushändigen).
9. Immer auch damit werben, dass nur Gewerkschaftsmitglieder die Forderungen der Gewerkschaften mitbestimmen und beeinflussen können.

Auf der Sonderseite des dbb unter www.dbb.de/einkommensrunde finden Sie viele Vordrucke und Informationen zum Download.

Checkliste für örtliche (Warn-)Streikleitungen

Bilden Sie rechtzeitig, im Regelfall mehrere Monate, vor Beginn von eventuellen Arbeitskampfmaßnahmen vor Ort ein Team für die örtliche Streikleitung. Verteilen Sie innerhalb des Teams feste Zuständigkeiten und Aufgaben.

Streikbeginn

Im Regelfall erfolgt durch die zentrale Streikleitung des dbb in einer Tarifauseinbarung eine „allgemeine Streikfreigabe“, die über die (Bundes-)Streikleitung der jeweiligen Fachgewerkschaft weitergeleitet wird.

Über den Beginn des Streiks (Datum und Uhrzeit) unterrichtet Sie Ihre Gewerkschaft bzw. der dbb. Welche Dienststellen / Betriebe / Abteilungen / Bereiche / ... bestreikt werden, wird in Absprache mit der örtlichen Streikleitung, Ihrer Gewerkschaft und der zentralen Streikleitung des dbb festgelegt.

Es empfiehlt sich, möglichst frühzeitig zu versuchen, mit anderen mitstreikenden (dbb- und DGB-)Gewerkschaften in Kontakt zu treten, um eventuell eine gemeinsame Strategie festzulegen.

Oftmals empfiehlt es sich, den Streikbeginn auf den Beginn einer Schicht zu legen.

Auch eventuell notwendige Notdienstvereinbarungen sollten frühzeitig ausgehandelt und vereinbart werden. Als Streikleitung handeln Sie im Rahmen Ihrer gewerkschaftlichen Rechte.

Durchführung des Streiks

1. Unterrichten Sie umgehend sämtliche Gewerkschaftsmitglieder in der Dienststelle / dem Betrieb offiziell über den Beginn des Streiks und fordern Sie diese auf, die Arbeit zum angegebenen Zeitpunkt niederzulegen und ihren Arbeitsplatz zu verlassen. Teilen Sie einen Sammelpunkt mit ([Streikaufruf](#) des dbb nutzen).

Mündlich und in Gesprächen können sie selbstverständlich schon vorher über die geplanten Streikmaßnahmen unterrichten.

Ruft die Gewerkschaft zum Streik auf, sind grundsätzlich alle Mitglieder der betroffenen Bereiche nach den Satzungen der Gewerkschaften verpflichtet, sich am Streik zu beteiligen!

2. Teilen Sie bei einem Warnstreik sämtlichen betroffenen Gewerkschaftsmitgliedern im Aufruf auch direkt das Ende des Warnstreiks mit (Streikaufruf des dbb nutzen).

3. Nutzen Sie möglichst für den Informationsversand eine private E-Mail-Adresse und nicht die dienstliche / betriebliche. Nutzen Sie keinesfalls den offiziellen E-Mail-Account des Betriebs- / Personalrats. E-Mail-Verteiler sollten frühzeitig aufgebaut werden.
4. Unterrichten Sie die Dienststellenleitung / Betriebsleitung (siehe Musterschreiben, [Anlage 8](#)) 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 5](#)) einzurichten sind. Geben Sie ihm den Ansprechpartner vor Ort an (im Regelfall die örtliche Streikleitung).
5. Das einzelne Mitglied muss seinen Arbeitgeber / Vorgesetzten nicht davon unterrichten, dass es streiken wird. Der Arbeitgeber hat selbst Vorkehrungen zu treffen, um die Streikenden zu erfassen (siehe auch [Informationen zur Zeiterfassung vor und nach einem Arbeitskampf](#)).
6. Hängen Sie Plakate, Transparente usw. an der bestreikten Dienststelle / am bestreikten Betrieb auf, die von außen gut sichtbar sind („Die Masse macht’s!“).
7. Hängen Sie – wenn notwendig – Bürger- / Kunden- / Elterninformationen an die Eingänge der bestreikten Dienststelle / des bestreikten Betriebs.
8. Verfassen Sie eine Pressemitteilung, bringen Sie den vorbereiteten Text auf den aktuellen Stand (siehe Muster, [Anlage 12](#)) oder nutzen Sie die Pressemitteilung der dbb Bundesgeschäftsstelle / Ihrer Fachgewerkschaft.

Es sollten in jedem Fall Ort und Zeitpunkt des Streikbeginns aufgenommen werden – selbstverständlich auch die Streikziele.

Verwenden Sie in jedem Fall die Materialien und Argumentationsmuster, die Ihnen der dbb oder Ihre Fachgewerkschaft zur Verfügung stellen.

Es sollte ein dauerhafter Ansprechpartner vor Ort für die Medien benannt werden (inklusive Mobilfunknummer). Dessen Name und Kontaktdaten erscheinen auch auf der Pressemeldung.

Versenden Sie die Pressemitteilung vorrangig an lokale Zeitungen und / oder lokale Radio- bzw. Fernsehstationen – d. h. die entsprechenden Kontaktdaten müssen zur Hand sein.

9. Versammeln Sie sämtliche Streikteilnehmende an einem zentralen Ort (im Idealfall direkt vor der Dienststelle / dem Betrieb).

Arbeitgebende dürfen im Regelfall verlangen, dass alle Streikenden das Grundstück (Betriebsgelände) verlassen. Eventuell muss deshalb eine Demonstration / Kundgebung angemeldet werden, um auf dem öffentlichen Straßenland vor der Dienststelle / dem Betrieb streiken zu dürfen (siehe Muster, [Anlage 6](#)). Das geht im Notfall und wenn es besonders schnell gehen muss auch über die 110.

Bereiten Sie z. B. Streikzelte oder einen zentralen Sammelpunkt (Streiklokal) vor und denken Sie auch an eine eventuell notwendige Verpflegung der Streikenden (keinesfalls darf Alkohol ausgeschenkt werden) und / oder Toiletten. Bei länger dauernden Streiks sollte täglich ein Programmpunkt eingeführt werden, an dem alle / viele Streikende teilnehmen können (Info über die aktuelle Streiklage, Rundgang durch die Nachbarschaft, Erstellen von Plakaten / Transparenten ...).

10. Halten Sie alle Teilnehmenden dazu an, Streikwesten zu tragen und sich mit sonstigem Streikmaterial auszustatten (z. B. T-Shirts, Fahnen, Banner, Flugblätter). Es soll in jeder Situation des Streiks erkennbar sein, dass gestreikt wird und wer streikt.
11. Legen Sie Streikausweise / Streiknachweise bereit, auf denen die Streikleitung die Streikteilnahme bestätigt (siehe Muster, [Anlage 1](#)). Die Streikleitung erhält ebenfalls einen Ausweis (siehe Muster, [Anlage 2](#)).
12. Bestimmen Sie einzelne Streikteilnehmende als Streikposten und statten Sie diese u. U. mit entsprechenden Ausweisen aus (siehe Muster, [Anlage 3](#)).
13. Zeichnen Sie die Streikteilnahme auf den Streikausweisen ab (siehe Muster, [Anlage 1](#)) Dies ist Voraussetzung für die Gewährung von Streikgeld durch Ihre Gewerkschaft an die Streikenden und Streikgeldunterstützung des dbb an die jeweilige Mitgliedsgewerkschaft.
14. Postieren Sie Streikposten an jedem Eingang zur Dienststelle / Betriebsstelle und halten Sie die Streikposten an, Nichtmitglieder und Arbeitswillige über den Streik zu informieren (Gespräche, Flugblätter, Mitgliedsanträge).
15. Halten Sie immer ausreichend Aufnahmeanträge zur Gewerkschaft vor. Bestimmen Sie Mitglieder, die sich um die Neuaufnahme von Beschäftigten kümmern.
16. Weisen Sie alle Streikteilnehmenden darauf hin, dass Arbeitswillige nicht mit Gewalt am Betreten der Dienststelle / des Betriebs gehindert werden dürfen.
17. Einrichtungen der Dienststelle / des Betriebs dürfen nicht beschädigt oder zerstört werden.
18. Halten Sie Kontakt mit der zentralen Streikleitung Ihrer Gewerkschaft und des dbb und teilen Sie besondere Vorkommnisse umgehend mit.

19. Bei Dienststellen / Betrieben mit einer Fünf-Tage-Woche wird der Streik in der Regel am Freitag gegenüber der Dienststellenleitung / Betriebsleitung für beendet erklärt (siehe Musterschreiben, [Anlage 9](#)) und am folgenden Montag wird dieser der erneute Streikbeginn wieder mitgeteilt (siehe Musterschreiben, [Anlage 8](#)). Dies ist wichtig, damit die Mitarbeitenden so wenig wie nötig Einkommensverluste erleiden.
20. Teilen Sie Ihrer Fachgewerkschaft und dem dbb möglichst täglich die Zahl der Streikenden mit (E-Mail an tarif@dbb.de ist ausreichend).

Beendigung des Streiks

1. Verfassen Sie eine Pressemitteilung, bringen Sie den vorbereiteten Text auf den aktuellen Stand (siehe Muster, [Anlage 13](#)) oder nutzen Sie die Pressemitteilung der dbb Bundesgeschäftsstelle oder ihrer Fachgewerkschaft.

Verwenden Sie in jedem Fall die Materialien und Argumentationsmuster, die Ihnen der dbb oder Ihre Fachgewerkschaft zur Verfügung stellen und auch eventuell deren Pressemitteilungen.
Versenden Sie die Pressemitteilung vorrangig an lokale Zeitungen und / oder lokale Radio- bzw. Fernsehstationen.
2. Teilen Sie allen Gewerkschaftsmitgliedern die Beendigung des Streiks mit (siehe Musterschreiben, [Anlage 10](#)) und fordern sie diese auf, wieder an ihre Arbeitsplätze zu gehen.

Bei einem Warnstreik ist das Ende des Warnstreiks bereits zusammen mit dem Streikaufruf mitgeteilt worden.
3. Teilen Sie der Dienststellen- / Betriebsleitung die Beendigung des Streiks mit (siehe Musterschreiben, [Anlage 9](#))
4. Liegt das Streikende z. B. mitten in einer Schicht, so ist die Arbeit auch dann wieder aufzunehmen und die Schicht „normal“ zu beenden.
5. Nimmt der Arbeitgeber die angebotene Arbeit des Beschäftigten nicht an, so ist ihm diese schriftlich anzubieten, um den Anspruch auf Arbeitsentgelt zu wahren (siehe Musterschreiben, [Anlage 11](#)).
6. Sorgen Sie dafür, dass sämtliche Streikplakate, Aushänge, Flugblätter usw. umgehend entfernt werden.
7. Sammeln Sie sämtliche Streikausweise ein und bewahren Sie sie auf, bis ihre Gewerkschaft sie auffordert, diese zu übermitteln.

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

- [Anlage 6](#): Musteranmeldung für eine **Demonstration / Kundgebung / Mahnwache**, wenn sich z. B. auf dem **Bürgersteig vor der Dienststelle der Streiksammelpunkt** befindet
- [Anlage 7](#): Musterantrag auf Erteilung einer **Sondernutzungsgenehmigung** z. B. für die Aufstellung von **Informationsständen auf öffentlichem Straßenland**
- [Anlage 14](#): **Solidarisierungsaufruf** für eine Arbeitskampfmaßnahme einer anderen Gewerkschaft
- Kurzinfo „Rechte im Arbeitskampf“ (siehe Anlage)
- Kurzinfo „Hinweise für die örtliche Streikleitung“ (siehe Anlage)
- Kurzinfo „Notdienste“ (siehe Anlage)
- Kurzinfo „Beamte und Streik“
- **Auf der Sonderseite des dbb unter www.dbb.de/einkommensrunde finden Sie viele Vordrucke und Informationen zum Download.**

Checkliste vor einem (Warn-)Streikaufruf

Im Regelfall erfolgt durch die zentrale Streikleitung des dbb in einer Tarifauseinbarung eine „allgemeine Streikfreigabe“, die an die (Bundes-)Streikleitung der jeweiligen Fachgewerkschaft erteilt wird. Diese geben sie dann an die örtlichen Streikleitungen weiter.

1. Ist eine örtliche Streikleitung (möglichst ein Team) gebildet?
2. Namen, Telefonnummern und E-Mail-Adressen der örtlichen Streikleitungsmitglieder (möglichst auch Privatnummer und Mobiltelefonnummer, da diese ständig erreichbar sein müssen) bitte an die Streikleitung der Mitgliedsgewerkschaft weiterleiten. Beachten Sie eventuelle Sonderregelungen Ihrer Gewerkschaft.
3. Ist gegebenenfalls Kontakt zur Streikleitung einer anderen mitstreikenden (dbb- oder DGB-)Gewerkschaft aufgenommen worden?
4. Welche Bereiche / Abteilungen / Betriebe / Dienststellen sollen / können bestreikt werden? Kann die Streikintensität im Verlauf des Streiks noch gesteigert werden?
5. Wie viele Beschäftigte (ohne Beamte) sind vom Streik insgesamt betroffen (ca.)? Sind auch Auszubildende beteiligt?
6. Wie viele Mitglieder der Mitgliedsgewerkschaft des dbb sind betroffen (ca.)? Werden diese auch streiken?
7. Sind ausreichend Streikausweise mit Bereich zur Abzeichnung der Streikteilnahme durch die Streikleitung vorbereitet? (vgl. [Anlage 1](#))
8. Sind Aufnahmeanträge für Beschäftigte, die während des Streiks der Gewerkschaft beitreten wollen, vorbereitet? Wer gibt diese aus und sammelt sie wieder ein?
9. Ist genügend Streikmaterial (Westen, Fahnen, Plakate, Transparente, Flugblätter, Streikflyer etc.) vorhanden? Wo wird dieses ausgegeben und wer gibt es aus?
10. Wer hängt Plakate, Transparente, etc. auf? Wann sollen diese aufgehängt werden (möglichst frühzeitig / „Die Masse macht's“)? Sind (Warn-)Streikposter beim dbb bzw. der Fachgewerkschaft bestellt worden?
11. Wann soll der Streik beginnen (Datum / Uhrzeit)? Sind entsprechende Informationen für die Mitglieder vorbereitet?
12. Wann soll der Arbeitgeber unterrichtet werden (bei Warnstreiks reichen in der Regel ein paar Stunden Vorlauf)?

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

Auf der Sonderseite des dbb unter www.dbb.de/einkommensrunde finden Sie viele Vordrucke und Informationen zum Download.

Checkliste Demonstration / Kundgebung / Mahnwache

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

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

1. Soll eine Demonstration, Mahnwache oder eine Kundgebung an einem festen Platz durchgeführt werden? Soll es einen Demonstrationzug geben? (Bitte immer auch mit der Fachgewerkschaft und dem dbb abklären.)
2. Wer ist die verantwortliche Leitung der Demonstration / Kundgebung / Mahnwache? (Diese ist vor Ort auch Ansprechpartnerin gegenüber der Polizei / Ordnungsbehörde.)
3. Wann, wo und wie lange soll die Demonstration / die Kundgebung / die Mahnwache stattfinden? Welche Wegstrecke ist für die Demonstration vorgesehen?
4. Mit wie vielen Teilnehmenden (ca.) ist zu rechnen?
5. Sollen Kolleginnen und Kollegen aus anderen Streikstandorten teilnehmen? Sind diese informiert?
6. Werden (Bus-) Parkplätze benötigt? Wo sind diese?
7. Ist die Demonstration / die Kundgebung / die Mahnwache bei der Polizei / der Versammlungsbehörde angemeldet (im Regelfall bis zu 48 Stunden vorher)? (vgl. dazu auch Musteranmeldung, [Anlage 6](#)).
8. Sind eventuell Bannmeilen um Parlamentsgebäude / Ministerien zu beachten? Muss eine Ausnahmegenehmigung beantragt werden? (Bitte hierfür genügend Zeit einplanen.)
9. Ist evtl. mit Störern zu rechnen? Störer sind Gruppierungen, die die Versammlung mit einer Gegenmeinung massiv behindern wollen. Wenn ja, dann bereits bei der Anmeldung mit angeben. (vgl. auch „[Störer](#)“)

9. Gibt es Auflagen von der Polizei / der Versammlungsbehörde bzgl. der Durchführung der Demonstration / Kundgebung / Mahnwache?
10. Sind die Medien informiert? Welche? (Bitte die Information an die Medien mit dem dbb absprechen.) Wer ist Ansprechpartner für die Medien (Kontaktdaten in die Pressemitteilung aufnehmen)?
11. Sind ausreichend Banner / Fahnen / Streikwesten / Trillerpfeifen etc. vorhanden oder müssen diese noch bei der Fachgewerkschaft bestellt werden? (Es sollte vorab abgesprochen werden, wer Fahnen / Banner usw. während der Demonstration trägt.). Der dbb versendet im Regelfall keine Demomaterialien sondern gibt diese nur vor Ort aus.
12. Soll es eine zentrale Ausgabestelle für Banner / Fahnen etc. geben? Sollen die Materialien wieder (zentral) abgegeben werden?
13. Müssen Ordner / -innen eingesetzt werden? (Im Regelfall rechnet man eine / -n Ordner / -in pro 50 Teilnehmende.)
14. Soll es eine Auftakt- / Abschlusskundgebung geben?
15. Sind Reden vorgesehen? Muss mit der Rednerin / dem Redner der Inhalt der Rede abgestimmt werden? Wie lange darf / kann jeder Redner reden? Gibt es eine Rednerliste?
16. Muss eine Rednerbühne (evtl. Ladefläche eines Kleinlasters) vorbereitet werden? Gibt es einen Bühnenhintergrund oder sollen Banner als Hintergrund dienen? Ist ein Megafon / ein Mikrofon mit Verstärker vorhanden?
17. Gibt es genug Banner / Fahnen für die Rednerbühne?
18. Sollen außer der /dem Haupt-Redner / -in / noch andere zu Wort kommen? Wer?
19. Sollen Flugblätter / Bürger-Infos verteilt werden? Wer verteilt sie? Wer vervielfältigt sie?
20. Muss für Verpflegung gesorgt werden? (Bitte hierbei auf religiöse bzw. weltanschauliche Besonderheiten achten.) Die Ausgabe von Verpflegung ist im Regelfall nicht von einer Demonstrationsanmeldung gedeckt. Dies muss bei der zuständigen Behörde erfragt werden.

21. Müssen mobile Toiletten gemietet werden (oft in einer Demonstrationsanmeldung enthalten)?
22. Bei Demonstrationen / Kundgebungen / Mahnwachen mit anderen Gewerkschaften sollte auf „Blockbildung“ geachtet werden, d. h. die Mitglieder der Fachgewerkschaften des dbb sollten möglichst zusammen stehen / gehen („Die Masse macht's!“).

Anlage 6: Musteranmeldung für eine Demonstration

Auf der Sonderseite des dbb unter www.dbb.de/einkommensrunde finden Sie viele Vordrucke und Informationen zum Download.

Möglichkeiten von Aktionen während eines (Warn-)Streiks

Spätestens wenn der Streik mehr als ein paar Tage andauert und es keine Demonstration / Kundgebung gibt, sollte die örtliche Streikleitung dazu beitragen, dass bei den Streikenden keine Langeweile aufkommt.

Es muss vermieden werden, dass die Streikenden dem Streikort fernbleiben oder sich eine kaum zu kontrollierende Eigendynamik entwickelt. Aus diesem Grund sollten / können verschiedene Aktionen mit den Streikenden durchgeführt werden.

Beispiele für Aktionen aus vorangegangenen Streiks:

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

- „Bürger-Informationstage“ (kleine Gruppen erklären den Bürgern in der Innenstadt die Streikziele / inklusive Bekanntmachung gegenüber den Medien / bitte vorab mit der Streikleitung des dbb absprechen / als Demonstration anmelden)
- Blutspende-Aktion („Wir bluten für den Streik“)
- Zebrastrreifen-Aktion (die Streikenden überqueren nacheinander mit Bannern und Fahnen den Zebrastrreifen vor der Dienststelle / dem bestreikten Betrieb, andere verteilen Flugblätter an die wartenden Autofahrer / die Aktion jeweils nicht länger als wenige Minuten durchführen, damit die Autofahrer nicht über Gebühr belästigt werden / Bekanntmachung gegenüber den Medien / diese Aktion ist im Regelfall keine Demonstration und muss deshalb nicht angemeldet werden, da sie sich an die geltenden Verkehrsregeln hält)
- „Besetzung“ von Ampelkreuzungen (während der Grünphase für die Fußgänger werden Banner in Richtung Autofahrer gehalten und Streikende verteilen Flugblätter / Bürger-Infos an Autofahrer und Passanten / inklusive Bekanntmachung gegenüber den Medien / immer vorab als Demonstration anmelden / bitte vorab mit der Streikleitung des dbb absprechen)

[Anlage 6](#): **Musteranmeldung für eine Demonstration**

[Anlage 7](#): **Musterantrag auf Erteilung einer Sondernutzungsgenehmigung**

Streikgeld und Streikgeldunterstützung

Streikgeld von der Fachgewerkschaft an das Mitglied

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

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

Streikgeldunterstützung vom dbb an die Fachgewerkschaft

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

1. Streikausweis / Streiknachweis

Die örtliche Streikleitung der Mitgliedsgewerkschaft hat dafür Sorge zu tragen, dass jedes Einzelmitglied einen Streikausweis / Streiknachweis erhält (vgl. [Anlage 1](#)). Darin ist zu dokumentieren, in welchem Zeitraum das einzelne Mitglied vor Ort am Streik beteiligt war (Datum, Uhrzeit). Die Streikleitung zeichnet die Streikteilnahme des Einzelmitglieds ab.

2. Nachweis des Entgeltabzugs

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

3. Nachweis der Zahlung von Streikgeld

Die Streikgeldunterstützung des dbb dient dazu, die finanziellen Folgen von Streiks bei den Mitgliedsgewerkschaften abzumildern. In dem Antrag der Mitgliedsgewerkschaft an den dbb auf Zahlung von Streikgeldunterstützung ist deshalb nachzuweisen, dass die Mitgliedsgewerkschaft Streikgeld an ihr Mitglied ausgezahlt hat, weil dieses infolge des Streiks nachgewiesene Entgeltausfälle hatte. Soweit Streikgeld ausnahmsweise

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. Antrag

Die Gewährung von Streikgeldunterstützung ist von der Mitgliedsgewerkschaft beim dbb (formlos) schriftlich (per Post mit Unterschrift) oder in Textform (per E-Mail) zu beantragen. Zusammen mit dem Antrag sind die nach Ziffer 1. bis 3. erforderlichen Unterlagen einzureichen.

Alternativ kann zwischen Fachgewerkschaft und dbb aufgrund der dbb Streikgeldunterstützungsordnung auch ein digitales Verfahren festgelegt werden. Dessen Voraussetzungen und Besonderheiten sind auf Basis der Streikgeldunterstützungsordnung zwischen Fachgewerkschaft und dbb zu vereinbaren.

Organisationskosten

Zum teilweisen Ausgleich der erforderlichen Organisationskosten im Zusammenhang mit der Durchführung von Arbeitskampfmaßnahmen kann den Mitgliedsgewerkschaften durch den dbb ein Zuschuss gewährt werden. Derartige Organisationskosten betreffen beispielsweise die Anmietung eines Streikzelts, die Anmietung eines Busses zum Transport von (Streik- / Demo-)Teilnehmenden zu zentralen Kundgebungen oder auch Verpflegung.

Auch über die Gewährung eines Organisationskostenzuschusses entscheidet der dbb im Einzelfall aufgrund eines (formlosen) schriftlichen Antrags der Mitgliedsgewerkschaft vor Entstehung der Kosten. Gegen Nachweis der erforderlichen Aufwendungen und gegen Einreichungen entsprechender Teilnahmelisten kann dann ein Organisationskostenzuschuss durch den dbb gewährt werden.

Bei Demonstrationen ist ein Organisationskostenzuschuss für alle Teilnehmenden möglich, unabhängig davon ob es sich um Beamte / -innen oder Tarifbeschäftigte handelt.

[Anlage 1](#): **Muster eines Streikausweises / Streiknachweises**

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

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

Arbeitgebende nutzen diesen Umstand gerne, um Unsicherheit bei den (Warn-)Streikteilnehmenden zu schüren.

Ganztägiger (Warn-)Streik

Für den Normalfall, dass die Arbeitskampfmaßnahme den ganzen Arbeitstag (die ganze Schicht) andauert, besteht auch von Seiten der Arbeitgebenden unbestritten keine Verpflichtung der Arbeitnehmenden, für diesen Tag das Zeiterfassungsgerät zu betätigen. Bei ganztägigen Arbeitskampfmaßnahmen betreten die Streikenden im Regelfall das Dienstgebäude / den Betrieb erst gar nicht.

Stundenweiser (Warn-)Streik

Nach Auffassung der Gewerkschaften müssen sich Streikende aber auch bei auf einige Stunden beschränkten (Warn-)Streikmaßnahmen grundsätzlich nicht am Zeiterfassungsgerät zum Streik „ausstempeln“. Gestreikt wird immer während der Arbeitszeit. Wer sich ausstempelt befindet sich jedoch in Freizeit und streikt damit nicht.

Es reicht, wenn sich Streikende mündlich „zum Streik“ abmelden. Durch das Fernbleiben vom Arbeitsplatz nach dem gewerkschaftlichen Streikaufruf erklärt die / der Streikende zudem konkludent, dass sie / er am Streik teilnimmt. Arbeitgebende dürfen nicht mit Abmahnungen o. ä. drohen oder sie gar aussprechen. Etwas anderes gilt nur, wenn vor Ort eine Dienst- oder Betriebsvereinbarung vorhanden ist, die ein Ausstempeln, z. B. auch während eines Streiks ausdrücklich vorsieht.

Die Arbeitgeberseite hat in den meisten Fällen eine andere Rechtsauffassung und bejaht ausdrücklich die Pflicht jeder / -s Beschäftigten, sich vor Beginn und nach Ende eines Arbeitskamps aus- bzw. einzustempeln. Dies wird überwiegend mit Dienst- / Betriebsvereinbarungen oder aus arbeitsvertraglichen Nebenpflichten begründet, die regeln, dass sich die Beschäftigten beim Betreten oder Verlassen des Dienst- / Betriebsgebäudes am Zeiterfassungsgerät ein- bzw. auszustempeln haben.

In der Vergangenheit ist es von Arbeitgeberseite zur Androhung von Abmahnungen für Arbeitnehmende gekommen, die sich bei stundenweisen Arbeitskämpfen nicht aus- bzw. eingestempelt haben. Melden Sie sich bei einer deswegen ausgesprochenen Abmahnung umgehend bei ihrer Fachgewerkschaft, damit rechtliche Schritte dagegen eingeleitet werden können.

Bitte beachten Sie Folgendes:

Um die Verunsicherung von Streikteilnehmenden zu mindern, die Streikbereitschaft insgesamt zu erhöhen und einem Konflikt mit Arbeitgebenden zu entgehen, kann es sinnvoll sein, dass sich Streikteilnehmende vor bzw. nach einem nur wenige Stunden andauernden (Warn-)Streik aus- bzw. einstempeln. Das Stempeln eines „Dienstgangs“ für die (Warn-)Streikzeit ist jedoch in keinem Fall richtig.

Stempeln sich Arbeitnehmende – vielleicht nur, um einem Streit mit dem Arbeitgeber zu entgehen oder um sich sicherer zu fühlen – vor Beginn des (Warn-)Streiks aus und nach Ende des (Warn-) Streiks wieder ein, so gilt Folgendes:

Der Arbeitgeber hat das Recht, für die Zeit der Streikteilnahme anteilig Entgelt einzubehalten. Zum Ausgleich erhalten die Streikenden Streikgeld von ihrer Fachgewerkschaft.

Wird durch das Ausstempeln gleichzeitig ein „Minus“ auf dem Arbeitszeit- / Gleitzeitkonto verbucht, so bedeutet dies, dass der Arbeitgeber einen doppelten Abzug vornimmt (Arbeitszeit und Entgelt). Das darf er jedoch nicht.

Die geschuldete (Wochen-)Arbeitszeit verringert sich um die Zeit der Streikteilnahme. Sie ist damit keinesfalls ein „Minus“ auf dem Arbeitszeit- oder Gleitzeitkonto.

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

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

Streik- und Demomaterial

Der dbb hält dauerhaft verschiedene Streik- und Demonstrationmaterialien vor, die bei Arbeitskämpfen, Demonstrationen u. ä., die der dbb (in eigener Regie) durchführt, kostenlos vor Ort verteilt werden. Auf diesen Materialien ist im Regelfall das dbb-Logo aufgedruckt.

Bestellungen beim dbb sind im Regelfall nicht möglich. Eine Ausnahme bilden hier (Warn-)Streikposter, die für konkrete (Warn-)Streikaktionen kostenlos bestellt werden können.

Es empfiehlt sich für jede Mitgliedsgewerkschaft, einen eigenen Grundbestand an Streik- und Demomaterial dauerhaft vorzuhalten.

Kontakte zu Anbietern, die günstig Materialien produzieren und herstellen, können gerne über den dbb, Geschäftsbereich Tarif, vermittelt werden. Bitte wenden Sie sich dazu möglichst per E-Mail an tarif@dbb.de.

Kostenlos bestellbar:

- **Plakate / Poster mit der Aufschrift „Streik!“ oder „Heute Warnstreik“** (wetterfest, DIN A1 und DIN A2) und
- **Gedruckte Kurzinfos „Rechte im Arbeitskampf“** (Kurzinformation für Streikende) (siehe Anlage)

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

Unter <https://www.dbb.de/arbeitnehmende/tarif-bestellformular.html> stehen noch weitere Kurzinfos zum Thema Arbeitskampf als pdf-Datei zum Download bereit:

- das **Kurzinfo „Hinweise für die örtliche Streikleitung“** (siehe Anlage)
- das **Kurzinfo „Notdienstvereinbarungen“** (Notwendigkeit und Inhalt) (siehe Anlage)

Streikmaterial (Auswahl), das vom dbb (je nach Saison und Aktion) vor Ort verteilt wird:

Das Demo- / Streikmaterial des dbb trägt immer (auch) das dbb-Logo. Die Grundfarbe ist überwiegend Magenta, teilweise auch Schwarz oder Weiß.

- Streik-Demo-Warnwesten

- Banner / Transparente mit Ösen zum Aufhängen sowie mit Schlaufen inklusive Stangen zum Tragen (100 x 200 cm / unterschiedliche Aufschriften)
- Fahnen inklusive Stangen (75 x 100 cm und 100 x 150 cm)
- Basecaps
- Mützen
- Sommer-Hüte
- Schals
- Buttons mit Aufschrift „Streik“
- Buttons mit Aufschrift „Trotz Streik im Notdienst“
- Pfeifen (mit Band)
- Ratschen
- Luftballons (30 cm Durchmesser, zur Befüllung mit Gas)
- Ordnerinnenbinden / Ordnerbinden
- Weitere anlass- / themenbezogene Materialien
- Flugblätter / Mitglieder-Infos / Bürger-Infos / Eltern-Infos werden je nach Bedarf und Anlass (in Absprache mit den Mitgliedsgewerkschaften bzw. den Streikleitungen vor Ort) erstellt und verteilt.

Definition von Kernbegriffen

(in alphabetischer Reihenfolge)

Annahmeverzug

Nach der Beendigung eines (Warn-)Streiks müssen die Streikteilnehmenden ihre Arbeit unverzüglich wieder aufnehmen. Ist ein Streik beispielsweise auf die Vormittagsstunden begrenzt, sind die Teilnehmenden verpflichtet, mit der Arbeit danach unmittelbar wieder zu beginnen, auch wenn z. B. die Restlaufzeit „ihrer“ Schicht nur noch ein paar Minuten betragen würde.

Weigert sich der Arbeitgeber in einem solchen Fall, die / den jetzt arbeitswillige / -n Betroffene / -n seine / ihre Beschäftigung zuzuweisen oder verhindert er den Zugang zur Arbeitsstätte, gerät er mit der Annahme der Arbeitsleistung in Verzug. In einem solchen Fall schreibt § 615 BGB vor, dass der Arbeitgeber zur Fortzahlung des vereinbarten Entgelts verpflichtet ist, ohne dass ein Anspruch auf Nachleistung der aufgrund des Annahmeverzugs ausgefallenen Arbeitszeit gegenüber der / dem Beschäftigten besteht. In jedem Fall sollte die / der Arbeitswillige sein Arbeitsangebot schriftlich erklären (vgl. auch [Anlage 11](#)).

Arbeitskampf

Der Arbeitskampf ist das von den Tarifparteien (Arbeitgeber / Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften) organisierte und durchgeführte Mittel, um tarifvertraglich regelbare Forderungen durchzusetzen. Ohne eigenständige rechtliche Grundlage wird die Zulässigkeit des Arbeitskampfs (Warnstreik / Streik) auch bei Tarifbeschäftigten im öffentlichen Dienst von Rechtsprechung und Lehre nicht bezweifelt und als Ausgestaltung der [Koalitionsfreiheit](#), die in Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz (GG) verfassungsrechtlich geschützt ist, angesehen.

Auf Arbeitnehmendenseite ist der (Warn-)[Streik](#) die wichtigste Arbeitskampfmaßnahme. Für die Arbeitgeber sind die [Aussperrung](#), die [Betriebs- oder Teilbetriebsstilllegung](#) sowie unter Umständen die Gewährung von [Streikbruchprämien](#) als Reaktionsmöglichkeiten anerkannt.

Aussperrung

Das zentrale Arbeitskampfmittel der Arbeitgeberseite ist die Aussperrung. Hierunter versteht man die von einem oder mehreren Arbeitgebern planmäßig vorgenommene Nichtzulassung einer Mehrzahl von Arbeitnehmenden zur Arbeit unter Verweigerung der Entgeltzahlung. Sie dient in den überwiegenden Fällen dem Ziel, durch Erhöhung der wirtschaftlichen Belastung der Arbeitnehmendenseite einen Streik abzukürzen. Die Aussperrung bedarf grundsätzlich eines Beschlusses des betroffenen Arbeitgeberverbands. Über diesen Beschluss müssen die Gewerkschaften soweit in Kenntnis gesetzt werden, als dass sie erkennen können, ob es sich um eine rechtmäßige Ar-

beitskampfmaßnahme der Arbeitgeberseite handelt. Wird dieser Beschluss den Gewerkschaften nicht mitgeteilt, so ist eine Aussperrung rechtswidrig. In diesem Fall bleibt der Entgeltanspruch der Beschäftigten erhalten.

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

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

Betriebsstilllegung

Nach inzwischen gefestigter Rechtsprechung des BAG (vgl. u. a. BAG, Urteil vom 22. März 1994, NZA 1994, S. 1097) steht es Arbeitgebenden unabhängig von der wirtschaftlichen Zumutbarkeit während eines Arbeitskampfes frei, ob sie einen bestreikten Betrieb oder Betriebsteil vorübergehend stilllegen oder nicht (bestätigt durch Urteil des BAG vom 31. Januar 1995, DB 1995, S. 1817).

Eine solche Entscheidung muss aber, damit der Entgeltanspruch der Arbeitnehmenden (auch bei denen, die sonst ihre Arbeitsleistung erbracht und nicht gestreikt hätten) tatsächlich entfällt, diesen gegenüber klar und eindeutig erklärt werden. Daran fehlt es z. B., wenn sich der Arbeitgeber nicht endgültig festlegen will, sondern die Möglichkeit offenhält, die Arbeitsleistung jederzeit wieder in Anspruch zu nehmen und deshalb von den Arbeitnehmenden ständige Verfügbarkeit verlangt (vgl. BAG, Urteil vom 11. Juli 1995, BB 1995, S. 1544). Diese Erklärung muss gegenüber den einzelnen Arbeitnehmenden erfolgen (z. B. deutlicher Aushang). Eine Erklärung nur gegenüber der betroffenen Gewerkschaft ist nicht ausreichend.

Die Weiterbeschäftigung von Beamten steht jedoch einer Stilllegungsverfügung des Arbeitgebers nicht entgegen.

Trotzdem arbeitswillige Arbeitnehmende müssen im Falle einer Betriebsschließung nicht weiterbeschäftigt werden. Ihre Arbeitsverhältnisse ruhen in dieser Zeit. Sie erhalten kein Entgelt. Bei Mitgliedschaft in einer dbb-Fachgewerkschaft erhalten sie in diesen Fällen im Regelfall jedoch Streikgeld.

Bummelstreik

siehe [„Streik“](#)

Datenschutz

Auch während Arbeitskampfmaßnahmen muss die Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) eingehalten werden. Dies gilt insbesondere für die Erfassung von Streikteilnehmenden.

Das Auslegen von Listen, auf denen sich alle Streikteilnehmenden eintragen müssen und die von allen, die darauf unterschreiben, offen einsehbar sind, ist nicht mit der DSGVO vereinbar. Aus diesem Grund dürfen keine allgemeinen Streikerfassungslisten geführt werden. Der dbb empfiehlt jeweils einzeln auf Streikausweisen die Streikteilnahme und die Streikzeit einzutragen und durch die Streikleiterin / den Streikleiter abzuzeichnen (siehe [Anlage 1](#)). Es ist auch möglich die Daten der Streikteilnehmenden abzudecken, sodass nachfolgende Teilnehmende die vorherigen Daten nicht einsehen können.

Demonstration

siehe „[Protestdemonstration](#)“

Flashmob

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

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

Da es sich im Regelfall im rechtlichen Sinn um eine Versammlung handeln dürfte, sollte ein Flashmob als Versammlung angemeldet werden (vgl. auch [Anlage 6](#)). Das widerspricht allerdings dem spontanen Handeln bei einem Flashmob. Wegen der kurzen Dauer ist im Regelfall nicht mit der Auflösung dieser unangemeldeten Versammlung bzw. einem Polizeieinsatz zu rechnen.

Friedenspflicht

Die Friedenspflicht besagt, dass die Tarifpartner verpflichtet sind, sich so lange aller Arbeitsk Kampfmaßnahmen zu enthalten, wie die umstrittene Materie noch tarifvertraglich geregelt ist. Sie gilt immer während der Laufzeit eines Tarifvertrags.

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

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

Gewerkschaften (im öffentlichen Dienst)

Bei einer Gewerkschaft handelt es sich um einen freiwilligen Zusammenschluss von Beschäftigten, der auf gewisse Dauer angelegt sein muss. Gewerkschaften stehen unter dem grundgesetzlichen Schutz des Art. 9 Abs. 3 GG. Gewerkschaften verfolgen den Zweck, die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen für die Arbeitnehmenden durch das Aushandeln und den Abschluss von Tarifverträgen zu wahren und zu fördern bzw. sich durch Beteiligung und Einflussnahme die Beamtengesetzgebung im Sinne ihrer Mitglieder positiv zu beeinflussen.

Der dbb beamtenbund und tarifunion vertritt als Spitzenorganisation von [41 Mitglieds-gewerkschaften](#) für die Belange der Arbeitnehmenden und der Beamtinnen / Beamten sowie Versorgungsempfängerinnen / Versorgungsempfängern des [öffentlichen Dienstes](#) und der privatisierten Bereiche. Er ist anerkannter Tarifpartner von Bund, Ländern, Gemeinden und deren privatisierter Bereiche sowie weiterer Arbeitgebender.

Hausrecht

Das Hausrecht ist vor allem mit dem Begriff „Hausfrieden“ und der „Unverletzlichkeit der Wohnung“ nach Art. 13 GG verbunden. Das Hausrecht steht aber auch Gewerbetreibenden auf ihrem Grundstückseigentum oder -besitz zu. Es gilt auch für Verwaltungsdienststellen.

Im Rahmen des Hausrechts kann unter bestimmten Umständen ein Hausverbot ausgesprochen werden (mit Ausnahme der Versammlungsfreiheit in Bahnhofs- oder Flughafengebäuden, wenn sich diese öffentlich genutzten Räume mehrheitlich in staatlichem Besitz befinden). Der Hausherr ist befugt, das Hausverbot notfalls mit (polizeilicher) Gewalt im Rahmen der Notwehr (§ 32 StGB) durchzusetzen. Wird gegen das Hausverbot verstoßen, liegt der Straftatbestand des Hausfriedensbruchs vor (§ 123 StGB).

§ 123 StGB regelt: Wer in die Wohnung, in die Geschäftsräume oder in das befriedete Besitztum eines anderen oder in abgeschlossene Räume, welche zum öffentlichen Dienst oder Verkehr bestimmt sind, widerrechtlich eindringt, oder wer, wenn er ohne

Befugnis darin verweilt, auf die Aufforderung des Berechtigten sich nicht entfernt, wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft.

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

Der Straftatbestand des Hausfriedensbruchs kann dann durch Streikende bereits erfüllt sein, wenn sie trotz Aufforderung durch die Dienststellenleiterin / den Dienststellenleiter die Dienststelle bzw. das zugehörige Grundstück nicht verlassen oder wieder betreten.

Wollen sich die Streikenden deshalb auf dem Bürgersteig oder der Straße vor der Dienststelle (ver-)sammeln, so liegt eine anmeldepflichtige Demonstration / Kundgebung vor. Solch eine Anmeldung ist erforderlichenfalls auch kurzfristig und ohne Einhaltung der sonst geforderten 48-Stunden-Grenze möglich – zur Not auch unter der 110.

Das Bundesarbeitsgericht hat jedoch in einem Urteil vom 20. November 2018 (Aktenzeichen 1 AZR 189/17) festgelegt, dass unter Umständen auch auf dem Betriebsgelände gestreikt werden darf. In diesem Fall waren jedoch die örtlichen Verhältnisse dergestalt, dass außerhalb des Firmengeländes so gut wie keine persönliche Kontaktaufnahme von Streikenden bzw. Gewerkschaften mit den Beschäftigten möglich war. In diesem Fall musste das Hausrecht des Arbeitgebers am Firmenparkplatz dem Streikrecht der Beschäftigten weichen.

Koalitionsfreiheit

Die Koalitionsfreiheit ist durch Art. 9 Abs. 3 GG garantiert. Sie steht jedermann zu und beinhaltet das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen (Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände) zu bilden. Abreden, die dieses Recht einschränken oder zu verhindern suchen, sind nichtig.

Zu unterscheiden ist die positive Koalitionsfreiheit, die das Recht des einzelnen Arbeitnehmenden (und auch Beamten) auf Beitritt zu und Betätigung in einer Gewerkschaft schützt und die negative Koalitionsfreiheit, die das Recht beinhaltet, einer Gewerkschaft fernzubleiben oder diese wieder zu verlassen. Auch das Recht auf Nichtöffentlichmachung der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gewerkschaft ist geschützt.

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. Aus diesem Grund ist auch das Streikrecht (mittelbar) durch das Grundgesetz geschützt.

Mahnwache

siehe [„Protestdemonstration“](#)

Maßregelungsklausel

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

Notdienstarbeiten

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

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

Es ist Aufgabe der Arbeitskampfparteien (im Regelfall örtliche Streikleitung und örtlicher Arbeitgeber), sich um die Regelung eines Notdienstes in Form einer [Notdienstvereinbarung](#) zu bemühen. Weder der Arbeitgeber noch die Gewerkschaft kann alleine – und schon gar nicht ohne eine zugrundeliegende Notdienstvereinbarung – die Beschäftigten auswählen, die zu Notdienstarbeiten herangezogen werden. Dies müssen die beiden Parteien gemeinsam tun.

Eine Ausnahme kann sich nur ergeben, wenn z. B. in einem Krankenhaus trotz Verhandlungen keine Notdienstvereinbarung zustande kommt und dadurch auch eine Intensivstation unreguliert in den Arbeitskampf einbezogen würde. In diesem absoluten Ausnahmefall kann der Arbeitgeber unter Umständen berechtigt sein, auch einseitig Beschäftigte zum Notdienst zu verpflichten (vgl. Arbeitsgericht Saarbrücken, Urteil vom 20. April 2016, AZ: 2 Ga 8 / 16). (vgl. auch das Kurzinformativ „Notdienste“ – siehe Anlage)

Notdienstvereinbarung

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

Oftmals wird die Menge der Beschäftigten, die die Notdienste verrichten, auf die Anzahl begrenzt, die z. B. sonst nachts oder am Wochenende eingesetzt wird. Vgl. auch [Anlage 4](#).

Es sollte darauf geachtet werden, dass zunächst nicht am Streik beteiligte Beschäftigte zu den vereinbarten Notdiensten herangezogen werden.

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 Arbeitnehmenden benutzt.

Der öffentliche Dienst wird rechtlich durch die Beamtengesetze des Bundes und der Länder sowie für die Arbeitnehmenden durch die Tarifverträge für den öffentlichen Dienst (TVöD, TV-L und weitere Tarifverträge) bestimmt. Zahlreiche Bestimmungen finden sich auch in gesonderten Tarifverträgen für einzelne Branchen (beispielsweise Nahverkehr / TV-N, Versorgung / TV-V, Bundesagentur für Arbeit / TV-BA usw.).

Pflichten der Arbeitnehmenden

Arbeitnehmende sind 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, das dieser im Rahmen billigen Ermessens auszuüben hat, konkretisiert.

Die Arbeitnehmenden sind verpflichtet, die im Rahmen des Arbeitsvertrags geschuldete Leistung gewissenhaft und ordnungsgemäß auszuführen. Auch kann dem Beschäftigten jederzeit ein anderer Arbeitsplatz derselben Entgeltgruppe zugewiesen werden, ohne dass es einer Vertragsänderung bedarf.

Von Arbeitnehmenden, 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 sind Beschäftigte verpflichtet, über innerdienstliche Vorgänge Stillschweigen zu bewahren.

Protestdemonstration / -kundgebung

Eine Protestdemonstration ist die Kundgebung mindestens drei Teilnehmender von Anschauungen oder Forderungen. Das Recht zu demonstrieren ist durch die Grundrechte der Meinungsfreiheit (Art. 5 Abs. 1 GG) und der Versammlungsfreiheit (Art. 8 GG) gewährleistet, soweit die Demonstration friedlich verläuft.

Demonstrationen sind nicht genehmigungs-, sondern nur bei der zuständigen Behörde (Polizei / Ordnungsbehörde) im Regelfall 48 Stunden vor Demonstrationsbeginn anmeldepflichtig (vgl. auch [Anlage 6](#)). Ihre Durchführung kann mit Auflagen versehen werden. Eine Mahnwache ist im rechtlichen Sinne ebenfalls eine Demonstration bzw. Kundgebung.

Das Recht auf Teilnahme an Demonstrationen und Kundgebungen in ihrer Freizeit haben entgegen dem Streikrecht auch Beamte (vgl. [„Oft gestellte Fragen“, VIII](#)). Oftmals werden Protestdemonstrationen / -kundgebungen auch im Rahmen von (Warn-) Streiks durchgeführt.

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

Schlichtung

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

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

Schutzschrift

Im Recht der einstweiligen Verfügung hat sich das Instrument der so genannten Schutzschrift herausgebildet. Diejenige Partei (z. B. eine Gewerkschaft), die den Erlass einer einstweiligen Verfügung (beispielsweise gegen einen Streik) durch den Arbeitgeber befürchtet, kann sich bereits vor Eingang eines Antrags auf einstweilige Verfügung gegen den Streik bei Gericht mit einer Schutzschrift gegen den Erlass einer einstweiligen Verfügung wenden und ihre Rechtsauffassung darlegen. Bei der Entscheidungsfindung des Gerichts über den Erlass einer einstweiligen Verfügung gegen

einen Streik wird dann bereits die Gegenargumentation der Gewerkschaft berücksichtigt. Im Regelfall kommt es dann zu einer mündlichen Verhandlung, bei der beide Seiten ihre Argumente vortragen können.

Solidarische Streikteilnahme

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

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

Solidaritätsstreik

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

Unter anderem ist Voraussetzung, dass der Hauptstreik rechtmäßig ist. Zudem wird eine Verflechtung (z. B. räumlich, branchenmäßig, personell, verbandspolitisch, wirtschaftlich) zwischen den Beteiligten Arbeitgebenden des Hauptstreiks und des Solidaritätsstreiks gefordert. Oftmals gehört z. B. das Unternehmen, bei dem der Solidaritätsstreik durchgeführt wird, zum gleichen Konzern wie das Unternehmen, gegen das der Hauptstreik geführt wird. Der Solidaritätsstreik muss in einem angemessenen Verhältnis zum Hauptstreik stehen, darf diesen also nicht in Umfang oder Länge überschreiten.

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

Störerinnen / Störer

Bei Demonstrationen oder Kundgebungen kann es vorkommen, dass einzelne Personen oder Gruppierungen die Veranstaltung stören wollen, weil sie anderer Meinung sind, als die Kundgebungsteilnehmenden. Diese Teilnehmenden bezeichnet man als Störer. Sie stören entweder durch laute Zwischenrufe oder auch durch massiven Einsatz von anderen „Krachmachern“. Möglich ist auch, dass sie durch Banner, Transparente und / oder Fahnen die Sicht anderer behindern oder durch die Masse das Gepräge der Versammlung ändern.

Ist bereits im Vorfeld der geplanten Versammlung / Kundgebung mit Störungen zu rechnen, so sollte diese Befürchtung bereits in die Anmeldung bei der Ordnungs- / Polizeibehörde mit aufgenommen werden.

Grundsätzlich sind Demonstrationen / Kundgebungen öffentlich und dienen der Meinungskundgebung. Das heißt, dass auch Gegenmeinungen geduldet werden müssen. Erst wenn die eigentliche Demonstration / Kundgebung massiv gestört wird, weil z.B. die Kundgebungsteilnehmenden den Reden nicht mehr folgen können oder die Sicht zur Bühne stark beeinträchtigt ist, können die vor Ort anwesenden Polizeikräfte einschreiten. Die Abwägung, ob die Störungen noch geduldet werden müssen oder bereits eine Grenze überschreiten, trifft die Polizei vor Ort.

Als „Gegenmaßnahme“ kann vor der Bühne ein Bereich für „unsere“ Kundgebungsteilnehmenden reserviert / abgesperrt werden. Dies muss aber auf eventuelle Nachfragen der Polizei vor Ort z.B. damit begründet werden können, dass besondere Fotoaufnahmen von der Versammlung gemacht werden sollen, da die Versammlung sonst nicht mehr öffentlich ist.

Streik

Streik ist die gemeinsame, planmäßig durchgeführte Niederlegung der Arbeit durch eine größere Anzahl von Arbeitnehmenden innerhalb eines Betriebs oder Berufszweigs zu einem bestimmten – tarifvertraglich regelbaren – Kampfzweck, verbunden mit dem Willen, die Arbeit wieder fortzusetzen, wenn der Arbeitskampf beendet ist. Der Streik führt daher nur zur Suspendierung (zum Ruhen) der gegenseitigen Rechte und Pflichten, nicht zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Eintretende wirtschaftliche Schäden auf Arbeitgeberseite sind dabei wenigstens mittelbare Ziele bzw. Folge der Arbeitsniederlegung.

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

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

Ist der (Warn-)Streik rechtmäßig, verletzen Arbeitnehmende, die sich am (Warn-)Streik beteiligen, nicht ihren Arbeitsvertrag. Es kann ihnen nicht wegen der Beteiligung gekündigt werden (Abmahnungen sind ebenfalls unzulässig). Jedoch ist eine Aussperrung oder Betriebsstilllegung durch den Arbeitgebenden zulässig. Der Arbeitgebende ist für die Zeit der Beteiligung an einem (Warn-)Streik auch nicht zur Bezahlung des Arbeitsentgelts verpflichtet (§ 323 BGB).

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

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

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

Streikaufruf

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

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

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

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

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

Streikfreigabe

Wenn ein bestimmter Punkt in den Tarifverhandlungen erreicht ist, ab dem die Verhandlungskommission oder die Bundestarifkommission des dbb der Ansicht ist, dass die Tarifverhandlungen festgefahren sind und die Arbeitgebenden nur mit weiterem Druck zu Zugeständnissen bereit sind, wird die (Warn-)Streikfreigabe beschlossen. Im Regelfall wird die Streikfreigabe für einen bestimmten Zeitraum oder auch für einen bestimmten Bereich festgelegt.

Die (Warn-)Streikfreigabe wird dann umgehend vom dbb an die dem dbb benannten (Bundes-)Streikleitenden der Mitgliedsgewerkschaften sowie zur Kenntnis den dbb Landesbünden und den betroffenen Fachgewerkschaften mitgeteilt. Beschäftigte, die sich im Rahmen dieser Freigabe an (Warn-)Streikaktionen beteiligen, handeln rechtmäßig und erhalten bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen [Streikgeld](#) von ihrer Fachgewerkschaft.

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

Streikgeld / Streikgeldunterstützung

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

Der dbb zahlt kein Streikgeld direkt an die einzelnen Gewerkschaftsmitglieder aus. Eine Auszahlung an die Mitglieder erfolgt ausschließlich durch die dbb-Fachgewerkschaft selbst.

Nach einem Urteil des Bundesfinanzhofs (Urteil vom 24. Oktober 1990, AZ Xr 161 / 88) besteht für Streikgeld keine Steuerpflicht. Der Bezug muss deshalb in der Steuerklärung nicht angegeben werden. Kommt es durch länger andauernde Streiks zu größeren Zeiträumen in denen der Beschäftigte kein Entgelt vom 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 (so genannte U-Tage) hatte. In diesen Fällen dient die Übermittlung der Höhe des erhaltenen Streikgelds nur der Information des Finanzamts.

Streikgeld ist auch nicht sozialversicherungspflichtig.

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

Tarifautonomie

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

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

Tarifeinheit(-sgesetz)

Der Grundsatz der Tarifeinheit ist seit dem Inkrafttreten des Tarifeinheitsgesetzes (TEG) im Juli 2015 gesetzlich verankert. Das TEG regelt Konflikte im Zusammenhang mit der Geltung mehrerer paralleler Tarifverträge. § 4a Abs. 2 S. 2 TVG sieht den Grundsatz der Tarifeinheit nach einem betriebsbezogenen Mehrheitsprinzip vor.

Überschneiden sich die Geltungsbereiche von nicht inhaltsgleichen Tarifverträgen konkurrierender Gewerkschaften in zeitlicher, räumlicher, fachlicher und persönlicher Hinsicht, liegt eine auflösungsbedürftige Tarifikollision vor. Die Tarifikollision führt dazu, dass nur der Tarifvertrag der Gewerkschaft Anwendung findet, die im Betrieb die meisten in einem Arbeitsverhältnis stehenden Mitglieder zum Zeitpunkt des Abschlusses des kollidierenden Tarifvertrags hat. Kollidieren die Tarifverträge zu einem späteren Zeitpunkt, ist dieser maßgeblich. Der Betriebsbegriff, der für die Ermittlung der Mehrheitsverhältnisse zugrunde zu legen ist, ist tarifrechtlich zu bestimmen. Zur Feststellung der Mehrheitsverhältnisse ist ein gerichtliches Beschlussverfahren auf Antrag einer Tarifvertragspartei eines kollidierenden Tarifvertrags vorzunehmen. Der Gesetzesbegründung folgend ändern die Regelungen des TEG nicht das Arbeitskämpfrecht.

Gegen das TEG und damit gegen den Grundsatz der Tarifeinheit wendeten sich der dbb und weitere (Berufsgruppen- und Branchen-)Gewerkschaften mit Verfassungsbeschwerden, um insbesondere die Verletzung der Koalitionsfreiheit aus Art. 9 Abs. 3

GG zu rügen. Mit dem im Juli 2017 verkündeten Urteil hat das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) entschieden, dass die Regelungen des TEG weitgehend mit dem Grundgesetz vereinbar sind (Urteil vom 11. Juli 2017, AZ 1 BvR 1571/15, 1 BvR 1477/16, 1 BvR 1043/16, 1 BvR 2883/15, 1 BvR 1588/15). Die Auslegung und Handhabung des Gesetzes muss aber der grundrechtlich geschützten Tarifautonomie Rechnung tragen. Über noch offene Rechtsfragen haben die Fachgerichte zu entscheiden. Unvereinbar ist das Gesetz mit der Verfassung insoweit, als Vorkehrungen fehlen, die sicherstellen, dass die Interessen der Angehörigen einzelner Berufsgruppen oder Branchen, deren Tarifvertrag verdrängt werden, im verdrängenden Tarifvertrag hinreichend berücksichtigt werden. Der Gesetzgeber hat auf die Karlsruher Entscheidung reagiert und in das Qualifizierungschancengesetz, Art. 4f „Änderung des Tarifvertragsgesetzes“ aufgenommen.

Durch dieses Änderungsgesetz wurde zum 1. Januar 2019 § 4a Absatz 2 Satz 2 TVG durch einen Halbsatz ergänzt, der den Minderheitsgewerkschaften Schutz bieten soll. Dort heißt es: „... (Mehrheitstarifvertrag); wurden beim Zustandekommen des Mehrheitstarifvertrags die Interessen von Arbeitnehmergruppen, die auch von dem nach dem ersten Halbsatz nicht anzuwendenden Tarifvertrag erfasst werden, nicht ernsthaft und wirksam berücksichtigt, sind auch die Rechtsnormen dieses Tarifvertrags anwendbar.“ Da der dbb der Auffassung ist, dass die durch den Gesetzgeber vorgenommene Nachbesserung nicht den Vorgaben des BVerfG gerecht wird, legte er erneut im März 2019 Verfassungsbeschwerde ein. Mit Beschluss vom 19. Mai 2020 (Az.: 1 BvR 672/19, 1 BvR 797/19, 1 BvR 2832/19) entschied die 3. Kammer des Ersten Senats des BVerfG, die Verfassungsbeschwerde nicht zur Entscheidung anzunehmen. Die Verfassungsbeschwerde sei nachrangig, so dass die aufgeworfenen Fragen zunächst von den Fachgerichten an einem konkreten Fall geklärt werden müssten. Zudem hat das BVerfG keine rechtlichen Bedenken, die Ausgestaltung der Interessenberücksichtigung der Minderheitsgewerkschaft den Tarifparteien zu überlassen. Ob dabei die grundrechtlichen Wertungen des Art. 9 Abs. 3 GG ausreichend berücksichtigt werden, sei dann im konkreten Fall von den Fachgerichten zu klären.

Da der dbb der Auffassung ist, dass die durch den Gesetzgeber vorgenommene Nachbesserung nicht den Vorgaben des BVerfG gerecht wird, hat er erneut im März 2019 Verfassungsbeschwerde eingelegt. Das Karlsruher Gericht entschied, dass die Verfassungsbeschwerde nachrangig sei. Die aufgeworfenen Fragen müssten zunächst von den Fachgerichten an einem konkreten Fall geklärt werden. Ein solcher liegt bislang nicht vor. Diese Aussage überrascht und ist nach Meinung des dbb inkonsequent, denn die Verfassungsbeschwerde von 2015 wurde vom Karlsruher Gericht angenommen und auch entschieden, ohne dass zuvor der Rechtsweg ausgeschöpft wurde.

Bereits im Dezember 2017 hatte der dbb auch beim Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) Beschwerde gegen das TEG eingereicht. Das Straßburger Gericht ist ohne mündliche Verhandlung zu der Entscheidung gekommen, dass das Tarifeinheitsgesetz nicht gegen das Grundrecht auf Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit gemäß Artikel 11 der Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten (EMRK) verstößt. Die Entscheidung des EGMR war nicht einstimmig, zwei der insgesamt sieben Richterinnen und Richter nahmen eine Grundrechtsverletzung an.

Tariffähigkeit / Tarifmächtigkeit

Tariffähigkeit ist die Fähigkeit, einen Tarifvertrag abzuschließen. Tariffähig sind gemäß § 2 Tarifvertragsgesetz (TVG) nur Gewerkschaften und Arbeitgebendenverbände einschließlich ihrer Spitzenorganisationen, ferner einzelne Arbeitgebende (so genannter Haustarifvertrag).

Nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts sollen Vereinigungen von Arbeitnehmenden 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 Arbeitnehmendenvereinigung die erforderliche Durchsetzungskraft besitzt, beurteilt sich nicht nach der Selbsteinschätzung der Gewerkschaft, sondern ausschließlich nach objektiven Merkmalen, wobei stets eine auf den Einzelfall abstellende Gesamtschau erforderlich ist. Während die höchstrichterliche Rechtsprechung hierfür anfänglich die Zahl der Mitglieder und ihre Stellung in den Betrieben sowie den organisatorischen Aufbau heranzog, überwiegen in der neueren Rechtsprechung Entscheidungen, die vor allem den Abschluss von Tarifverträgen in den Vordergrund für die Ermittlung der Druckausübungsfähigkeit rücken.

Tarifverhandlungen

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

Tarifvertrag

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

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 (so genannte Daseinsvorsorge, 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 vor einem Arbeitskampf alle Verhandlungsmöglichkeiten ausgeschöpft haben („Ultima-Ratio-Prinzip“). Arbeitskampf soll immer das letzte Mittel sein. Dabei muss er angemessen und fair bleiben.

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

Unterstützungstreik

siehe [„Solidaritätstreik“](#)

Urabstimmung

Einem unbefristeten Streik (im Regelfall nicht einem befristeten Warnstreik) kann eine Urabstimmung vorausgehen. In dieser Urabstimmung entscheiden die Gewerkschaftsmitglieder, die von dem angestrebten Tarifabschluss betroffen sein werden, in einer freien und geheimen Wahl, ob sie bereit sind, in einen 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 einzelne Arbeitnehmende bei einem unbefristeten Streik regelmäßig Einkommensverluste erleiden, die durch das von der Gewerkschaft gezahlte Streikgeld oft nur teilweise ausgeglichen werden.

Soweit eine Urabstimmung durchgeführt wird, kann nach der [Arbeitskampfordnung des dbb](#) der unbefristete Ausstand / Streik nur dann ausgerufen werden, wenn sich mindestens 75 Prozent der an der Urabstimmung teilnehmenden Mitglieder (nicht 75 Prozent der Mitglieder insgesamt) dafür ausgesprochen haben.

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

bei einer mehr als 25-prozentigen Zustimmung nicht die sonst notwendige mehr als 75-prozentige Zustimmung für eine Fortsetzung des Streiks vorhanden.

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

Warnstreik

siehe [„Streik“](#)

Warnstreikaufruf

siehe [„Streikaufruf“](#)

Warnstreikfreigabe

siehe [„Streikfreigabe“](#)

Zugangsbehinderung

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

Oft gestellte Fragen

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

Bitte lassen Sie sich durch Veröffentlichungen von Arbeitgebendenseite nicht verunsichern. Oftmals sind diese bewusst verkürzt bzw. ungenau formuliert, um zu verunsichern und die Arbeitnehmenden vom (Warn-)Streik oder Beamtinnen / Beamte vom Demonstrieren abzuhalten.

Bei Unsicherheit oder weitergehenden Fragen oder Problemen stehen wir unter der E-Mail-Adresse tarif@dbb.de zur Verfügung.

I. Allgemeines / Grundsätzliches

1. Was ist der Unterschied zwischen Streik und Warnstreik?

Die Definition von Streik und Warnstreik kann im vorhergehenden [Kapitel](#) (Definitionen von Kernbegriffen) unter dem Begriff „Streik“ gefunden werden.

Ohne eigenständige rechtliche / gesetzliche Grundlage (z. B. ein „Arbeitskampfgesetz“) wird die Zulässigkeit des Arbeitskamps (Warnstreik und Streik) bei allen Tarifbeschäftigten (auch) im öffentlichen Dienst von Rechtsprechung und Lehre nicht bezweifelt und als Ausgestaltung der Koalitionsfreiheit, die in Art. 9 Abs. 3 GG verfassungsrechtlich geschützt ist, angesehen. Gewerkschaftlich geführte Streiks und Warnstreiks werden dadurch als grundgesetzlich geschütztes Recht der Arbeitnehmenden angesehen.

Während ein (Voll-)Streik regelmäßig unbefristet ausgerufen wird, ist ein Warnstreik immer befristet. D. h. schon zu Beginn des Warnstreiks wird der Arbeitgebendenseite (und natürlich den Streikenden) mitgeteilt, wann der Warnstreik wieder beendet sein wird. Dabei muss sich die Befristung nach der neueren Rechtsprechung nicht mehr nur auf ein paar Stunden oder einen Arbeitstag beziehen.

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

Bei einer rechtmäßigen Arbeitsk Kampfmaßnahme, d. h. einem gewerkschaftlich ausgerufenen und geführten Streik, handeln die Arbeitnehmenden, die deshalb die Arbeit niederlegen und ihren Arbeitsplatz verlassen, nicht arbeitsvertragswidrig. Es besteht für Gewerkschaftsmitglieder sogar die satzungsmäßige Pflicht, an einem rechtmäßigen von der Gewerkschaft ausgerufenen Streik teilzunehmen.

Das Arbeitsverhältnis wird durch die Arbeitsk Kampfmaßnahme nicht aufgelöst oder beendet. Die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag, die sowohl Arbeitnehmende

(z. B. Arbeitsleistung) als auch Arbeitgebende (z. B. Entgeltspflicht) haben, ruhen während der Dauer der Beteiligung an Arbeitskampfmaßnahmen (suspendierende Wirkung).

So kann z. B. der Arbeitgeber nicht verlangen, dass die Streikenden während des (Warn-)Streiks in unmittelbarer Nähe zum Arbeitsort bleiben. Das folgt schon daraus, dass während der Streikteilnahme der Arbeitgeber zu keiner Entgeltzahlung verpflichtet ist (Ausnahme: Notdienstarbeiten).

Der Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer wegen dessen Teilnahme an einem rechtmäßigen Streik nicht kündigen. Auch Abmahnungen sind in diesem Fall rechtswidrig. Das gilt auch bezüglich der umstrittenen Frage der [Betätigung des Zeiterfassungsgärts](#).

Auch Arbeitnehmende, die kein Mitglied der streikführenden Gewerkschaft, aber vom umkämpften Tarifvertrag erfasst sind, dürfen an gewerkschaftlich organisierten Arbeitskampfmaßnahmen teilnehmen. Sie erhalten jedoch weder Streikgeld durch die Gewerkschaft noch Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber. Treten bisher nicht gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmende noch am Tag des Streikbeginns in eine Mitgliedsgewerkschaft des dbb ein, so erhalten sie im Regelfall ab Beitrittstag Streikgeld durch die Fachgewerkschaft.

3. Wie verhalte ich mich ab Beginn des Streiks?

Auf dem Streikaufruf des dbb und Ihrer Fachgewerkschaft werden Streikbeginn und bei einem Warnstreik auch Streikende genannt sein. Begeben Sie sich zu Streikbeginn zum Treffpunkt, der auf dem Streikaufruf genannt ist. Dort werden Sie einen Streikausweis erhalten, auf dem die Streikteilnahme durch die Streikleitung Ihrer Gewerkschaft bescheinigt wird. Das ist notwendig, um später auch Streikgeld zu erhalten.

Eine förmliche Abmeldung bei Ihrem Vorgesetzten zum Streik ist rechtlich nicht vorgeschrieben, aber aus kollegialen Gründen sinnvoll. Alles Weitere wird Ihnen die örtliche Streikleitung am Treffpunkt mitteilen.

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

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

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

Verweigert der Arbeitgeber nach Beendigung des Streiks die Annahme der durch den Arbeitnehmer angebotenen Arbeit, so gerät er in so genannten Annahmeverzug (§ 615 Bürgerliches Gesetzbuch / BGB). Das bedeutet, es besteht trotzdem die Pflicht, das

Entgelt für die angebotene – aber nicht angenommene – Arbeitsleistung an den Arbeitnehmer zu zahlen. Der Arbeitnehmer muss in diesem Fall seine Arbeitsbereitschaft jedoch – möglichst mit einem Zeugen – ausdrücklich gegenüber seinem Arbeitgeber nach Streikende anbieten (vgl. hierzu das Musterschreiben, [Anlage 11](#)).

5. Wie muss ich mit Weisungen meines Vorgesetzten während eines (Warn-) Streiks umgehen?

Während eines (Warn-)Streiks ruht das Arbeitsverhältnis und damit auch dessen Rechte und Pflichten. Da damit in jedem Fall die Hauptleistungspflichten aus dem Arbeitsverhältnis ruhen, ruht auch das Direktionsrecht (Weisungsrecht) des Arbeitgebers gegenüber (Warn-) Streikteilnehmenden. Weisungen müssen demnach nicht befolgt werden.

II. Finanzielles

1. Erhalte ich mein Entgelt weiter?

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

Arbeitnehmende, die infolge einer Arbeitskampfmaßnahme nicht oder nur zu einem Teil beschäftigt werden können ([Betriebsstilllegung](#)), obwohl sie arbeiten und nicht am Streik teilnehmen wollen, haben ebenfalls keinen Anspruch auf Arbeitsentgelt für die ausgefallene Arbeitszeit. Sind sie Gewerkschaftsmitglieder einer dbb-Fachgewerkschaft erhalten sie in diesem Fall jedoch als Ausgleich Streikgeld. Dazu müssen sie sich von ihrer Fachgewerkschaft einen Streikausweis aushändigen lassen, auf dem die ausgefallene Arbeitszeit durch die Streikleitung bescheinigt wird.

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

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

Um die finanzielle Belastung der Arbeitnehmenden möglichst gering zu halten, gewähren die Mitgliedsgewerkschaften des dbb ihren Mitgliedern Streikgeld für nachgewie-

sene Einkommensverluste durch die Arbeitskampfmaßnahme. Der dbb gewährt seinen Mitgliedsgewerkschaften (nicht direkt den Mitgliedern) zur Entlastung Streikgeldunterstützung. (Beachten Sie hierzu das gesonderte [Kapitel](#).)

2. Wie wird die Entgeltkürzung wegen Streikteilnahme berechnet?

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

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

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

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

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

- a. Gemäß § 108 Absatz 1 der Gewerbeordnung (GewO) ist dem Arbeitnehmer bei Zahlung des Arbeitsentgelts eine Abrechnung in Textform zu erteilen. Diese Regelung gilt gemäß § 6 Absatz 2 GewO (Anwendungsbereich) für alle Arbeitnehmer. Mit der Verordnung zur Erstellung einer Entgeltbescheinigung nach § 108 Absatz 3 Satz 1 der Gewerbeordnung (Entgeltbescheinigungsverordnung – EBV) hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales die Inhalte dieser auszuhändigenden Entgeltbescheinigung konkretisiert. Gemäß § 1 Absatz 2 Ziffer 1 EBV muss die Entgeltbescheinigung die Bezeichnung und den Betrag sämtlicher Bezüge und Abzüge, außer den Aufwendungen zur freiwilligen oder

privaten Kranken- und Pflegeversicherung sowie dem Arbeitgeberanteil zu einer berufsständischen Versorgungseinrichtung enthalten. Diese sind einzeln nach Art aufzuführen und jeweils mit der Angabe, ob sie sich auf den steuerpflichtigen Arbeitslohn, das Sozialversicherungsbruttoentgelt und das Gesamtbruttoentgelt auswirken und ob es sich dabei um laufende oder einmalige Bezüge oder Abzüge handelt sowie den Saldo dieser Bezüge und Abzüge. Daraus folgt, dass in der Entgeltbescheinigung neben den detaillierten Angaben über das normale Bruttoentgelt, gezahlte Zuschläge, Zulagen, sonstige Vergütungen auch Angaben über die Höhe und den Grund für Abzüge vom normalen Bruttoentgelt aufgeführt werden müssen.

- b. Gemäß § 82 Abs. 2 BetrVG können alle Arbeitnehmer verlangen, dass ihnen die Berechnung und Zusammensetzung ihres Arbeitsentgelts erläutert wird. Dieser Erläuterungsanspruch kann unabhängig von einem konkreten Anlass geltend gemacht werden. Der Arbeitnehmer kann eine detaillierte Darstellung der Zusammensetzung des Arbeitsentgelts sowie dessen Höhe (Brutto- und Nettozüge einschließlich der Aufgliederung der verschiedenen Abzüge) verlangen. Zwar ist der § 82 Abs. 2 BetrVG gemäß § 130 BetrVG nicht auf den öffentlichen Dienst anwendbar, ihm kann trotzdem eine gewisse Indizwirkung auf Aufschlüsselung der Rechnungslegung entnommen werden.
- c. Ein Anspruch auf detaillierte Abrechnung ergibt sich grundsätzlich auch als Nebenverpflichtung aus dem zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber geschlossenen Arbeitsvertrag. Aus der Abrechnung muss sich die Art der Entgeltberechnung, der Betrag des verdienten Entgelts sowie Art und Betrag der vorgenommenen Abzüge ergeben. Selbst wenn der Abrechnungszeitpunkt in den Zeitraum von Arbeitskampfmaßnahmen fällt, hat die Suspendierung der Hauptleistungspflichten keine Auswirkung auf die vertraglichen Nebenpflichten. Damit ist der Arbeitgeber grundsätzlich verpflichtet, eine ordnungsgemäße Entgeltabrechnung zu erteilen.

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

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

Wird der Streik 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 ohnehin Anspruch auf das „normale“ Entgelt.

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

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

Vermögenswirksame Leistungen werden nur gezahlt, wenn im Bezugsmonat für wenigstens einen Tag Arbeitsentgelt zusteht. Streikt ein Beschäftigter also einen ganzen Kalendermonat ohne Unterbrechung, so erhält er für diesen Monat keine vermögenswirksamen Leistungen.

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

Steht infolge des Arbeitskampfs für einen vollen Kalendermonat kein Entgelt zu, so verringert sich die Jahressonderzahlung um ein Zwölftel.

Befindet sich der Beschäftigte am 1. Dezember in einem Arbeitskampf, hat er trotzdem Anspruch auf die Jahressonderzahlung. Für den Anspruch auf Jahressonderzahlung ist nur das Bestehen des Arbeitsverhältnisses Voraussetzung, nicht auch die Entgeltzahlung für genau diesen Tag.

6. Sind Streikgelder steuer- oder sozialversicherungspflichtig?

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

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

Streikgelder sind auch nicht sozialversicherungspflichtig.

III. Arbeitszeit

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

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

2. Wie wird die Arbeitszeit bei Streikteilnahme berechnet?

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

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

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

Sind wegen eines (Warn-)Streiks in einer Woche Arbeitsstunden ausgefallen, so reduziert sich die zu erbringende Wochenarbeitszeit um diese Zeiten. Entsprechend wird das Arbeitsentgelt gekürzt. Wird beispielsweise bei einer 40-Stunden-Woche (5-Tage-Woche) an einem Arbeitstag ganztägig gestreikt, so reduziert sich die zu erbringende Wochenarbeitszeit um 8 auf 32 Stunden.

Überstunden können im Beispielsfall jedoch trotzdem erst entstehen, wenn der Beschäftigte in dieser Woche über 40 Stunden gearbeitet hat. Im Beispiel sind die Zeiten zwischen 32 und 40 Stunden als Mehrarbeit anzusehen, die zu keinen Überstundenzuschlägen führt. Überstundenzuschläge sollen besondere Belastungen entschädigen. Eine besondere Belastung entsteht, wenn über die regelmäßige wöchentliche

(Normal-)Arbeitszeit hinaus – im Beispiel über 40 Stunden – gearbeitet wird. So erhalten z. B. auch Teilzeitbeschäftigte erst Überstundenzuschläge, wenn sie über die regelmäßige Wochenarbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten hinaus arbeiten (vgl. §§ 7 Abs. 6 TV-L / TVöD).

Die Mehrarbeits- bzw. Überstundenregelung im TV-L / TVöD ist vom Bundesarbeitsgericht für Teilzeitbeschäftigte für rechtswidrig erklärt worden (Urteil vom 19. Dezember 2018, Aktenzeichen 10 AZR 231/18). Ob diese Entscheidung auf den Fall bei Streikteilnahme entsprechend anwendbar ist, ist noch nicht richterlich entschieden worden.

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

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

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

Ebenso wenig wie ein Arbeitnehmer einen Anspruch auf Nachholung der durch eine Arbeitskampfmaßnahme ausgefallenen Arbeitszeit hat, besteht ein Anspruch des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer auf Nachholung. Dies folgt schon daraus, dass der Arbeitgeber für die Zeit einer rechtmäßigen Arbeitskampfmaßnahme auch kein Entgelt an den / die Streikende /-n zahlen muss.

IV. Urlaub / Krankheit

1. Kann ich während einer Arbeitskampfmaßnahme Urlaub nehmen?

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

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

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

Befinden sich Arbeitnehmende beim Beginn einer Arbeitskampfmaßnahme bereits im Urlaub, läuft dieser weiter.

Ein vor Beginn der Arbeitskampfmaßnahme bereits bewilligter / genehmigter Urlaub ist anzutreten und muss vom Arbeitgeber gewährt werden.

Der Arbeitgeber kann unter Umständen bereits genehmigten Urlaub während eines Streiks widerrufen. In diesem Fall muss er jedoch die evtl. entstehenden Stornokosten dem Arbeitnehmer ersetzen (vgl. hierzu das Bundesurlaubsgesetz).

2. Kann ich während einer Arbeitskampfmaßnahme Arbeitsbefreiung erhalten?

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

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

Nein, 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 Kalendermonat Entgelt erhält. Für den vollen (Jahresurlaubs-) Anspruch ist lediglich notwendig, dass das Arbeitsverhältnis auch für das Jahr besteht bzw. bestanden hat. Bei einer Streikteilnahme besteht das Arbeitsverhältnis weiter. Nur die gegenseitigen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis ruhen.

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

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

Arbeitnehmende, die vor Beginn der Arbeitskampfmaßnahme arbeitsunfähig geworden sind, haben vom Zeitpunkt des Beginns der Arbeitskampfmaßnahme an keinen Anspruch mehr auf Krankenbezüge, wenn der Teil des Betriebs, in dem der arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmer arbeiten würde, durch den Arbeitskampf zum Erliegen kommt ([Betriebsstilllegung](#)) und der Arbeitnehmer auch ohne die Arbeitsunfähigkeit schon wegen der Arbeitskampfmaßnahme keinen Anspruch auf Entgelt hätte. In diesem Fall fehlt der notwendige kausale Zusammenhang zwischen der Krankheit und

der Verhinderung an der Erbringung der Arbeitsleistung. Unter diesen Voraussetzungen erhält der Arbeitnehmer als Ausgleich Streikgeld von seiner Fachgewerkschaft, unter Umständen auch Krankengeld von seiner Krankenkasse.

Tritt die Arbeitsunfähigkeit des Streikteilnehmers erst während der Arbeitskampfmaßnahme ein, besteht unter den gleichen Voraussetzungen kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Der Arbeitnehmer hätte ohne Krankheit weiter gestreikt und schon aus diesem Grund nicht gearbeitet. Der Anspruch besteht jedoch u. U., wenn der Beschäftigte gegenüber dem Arbeitgeber ausdrücklich erklärt, nicht weiter am Streik teilnehmen zu wollen und seine Beschäftigung ohne die Erkrankung möglich wäre.

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

Dauert die Arbeitsunfähigkeit nach der Beendigung des Arbeitskampfs 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.

V. Sozialversicherungen / Krankenversicherung / Haftpflichtversicherung

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

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

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

2. Bin ich während eines Arbeitskampfs weiter krankenversichert?

Ja – in der gesetzlichen Krankenversicherung bleibt die Mitgliedschaft versicherungspflichtig beschäftigter Arbeitnehmender während eines rechtmäßigen Arbeitskampfs bestehen, solange das Beschäftigungsverhältnis ohne Entgeltzahlung fortbesteht

(§ 192 Abs. 1 Nr. 1 SGB V). Dauert der rechtmäßige Streik länger als einen Kalendermonat und erhält der Beschäftigte deshalb mehr als einen Kalendermonat kein Entgelt, so wird er vom Arbeitgeber mit „Meldegrund 35“ bei der gesetzlichen Krankenkasse abgemeldet. Dies ist jedoch nur der Hinweis an die Krankenkasse, dass zwar keine Beiträge mehr an sie abgeführt werden, die Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung jedoch wegen rechtmäßigen Streiks fortbesteht.

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

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

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

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

3. Was geschieht mit der Rentenversicherung während eines Arbeitskamps?

Sobald der Streik oder die rechtmäßige Aussperrung die Dauer von einem Kalendermonat übersteigt, entstehen rentenversicherungsrechtliche Nachteile. Entfällt die Entgeltzahlung, entfällt auch der Beitrag zur Rentenversicherung.

Ergeben sich Zeiten, für die keine oder geringere Beiträge zur Rentenversicherung entrichtet worden sind, kann dies zu einer geringen Einbuße bei der Rente führen. Zahlungen an die Rentenversicherung werden anteilig vom im Kalendermonat erhaltenen Arbeitsentgelt erbracht. Entfällt für einzelne Tage eines Kalendermonats wegen der Teilnahme an einer Arbeitskampsmaßnahme die Entgeltzahlung durch den Arbeitgeber, wird der Beitrag für die Rentenversicherung entsprechend gekürzt.

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

Während der Dauer des Arbeitskamps werden auch keine Anrechnungszeiten nach § 58 Abs. 1 SGB VI begründet. Allerdings sind gewerkschaftlich geführte Streiks und Aussperrungen nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts als so genannte

Überbrückungszeiten anzusehen, die bei Vorliegen der tatbestandlichen Voraussetzungen des § 58 Abs. 1 SGB VI den Anschluss an das versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis im Hinblick auf die Erfüllung der Wartezeit als Voraussetzung für den Rentenbezug wahren (Urteil vom 31. Oktober 2002, Aktenzeichen B 4 RA 54/01 R).

Die durch die Teilnahme an Arbeitskämpfen ausgefallene Arbeitszeit muss in jedem Fall nicht, über das Renteneintrittsalter hinaus nachgearbeitet werden.

4. Was geschieht mit der Zusatzversorgung / Betriebsrente?

Die Pflichtversicherung bei der jeweiligen Zusatzversorgungskasse bleibt auch in der Zeit, in der ein Arbeitnehmer wegen einer Arbeitskampfmaßnahme keinen Entgeltanspruch hat, bestehen. Die Zeit einer Pflichtversicherung bei einer Zusatzversorgungseinrichtung wird nur dann voll berücksichtigt, wenn für diese Zeit tatsächlich auch Umlagen entrichtet worden sind. Ergeben sich volle Kalendermonate, für die keine Umlagen zu entrichten waren, z. B. weil kein Entgelt wegen der Streikteilnahme gezahlt worden ist, kann dies zu einer geringen Einbuße bei der Zusatzrente führen.

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

In der Arbeitslosenversicherung (Bundesagentur für Arbeit / BA) 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 Arbeitskamps ohne Entgeltanspruch, wenn der Zeitraum eines (Kalender-)Monats nicht überschritten wird. Bei Überschreiten des Zeitraums bleiben diese Zeiten sowohl im Hinblick auf die Erfüllung der Anwartschaftszeit als auch bezüglich der Dauer des Anspruchs unberücksichtigt (vgl. §§ 123, 127 SGB III). Die Möglichkeit einer freiwilligen Versicherung bei der BA bzw. Weiterzahlung der Abgaben für die Arbeitslosenversicherung bei einer Streikdauer von mehr als einem (Kalender-)Monat an die BA besteht nicht.

6. Was geschieht mit Ansprüchen aus der Unfallversicherung während eines Arbeitskamps?

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

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

7. Wer haftet, wenn während eines Arbeitskampfs Eigentum des Arbeitgebers beschädigt oder zerstört wird?

Die Haftungserleichterungen bzw. Haftungsbeschränkungen der meisten Tarifverträge (z. B. § 3 Abs. 6 TVöD, § 3 Abs. 7 TV-L), wonach Beschäftigte nur bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit haften, sind auf Schadensfälle beschränkt, die während oder im unmittelbaren Zusammenhang mit der Arbeit eintreten. Da jedoch während eines Arbeitskampfes die Arbeit eingestellt wird (Ruhe der Hauptleistungspflichten), haften Streikteilnehmende persönlich für von ihr / ihm verursachte Schäden beim Arbeitgeber. In diesem Fall tritt jedoch im Regelfall die private Haftpflichtversicherung des Beschäftigten für den Schaden ein. In den Policen der privaten Haftpflichtversicherungen ist eine Übernahme von vorsätzlich herbeigeführten Schäden im Regelfall ausgeschlossen. Dies gilt überwiegend auch für grob fahrlässig herbeigeführte Schadensereignisse.

VI. Notdienste

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

Es ist die Aufgabe der Arbeitskampfparteien (Arbeitgeber und im Regelfall örtliche Streikleitung), sich um eine Regelung des Notdienstes zu bemühen. Kommt eine Verständigung im Sinne einer Notdienstvereinbarung zu Stande, ist diese als maßgebliche Grundlage des Notdienstes zu beachten. Die von den örtlichen Streikleitungen vereinbarten und anerkannten Notdienstarbeiten müssen erledigt werden. Für die Einhaltung und Durchführung der Notdienstvereinbarung ist die örtliche Streikleitung zuständig.

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

Eine Notdienstvereinbarung ist nicht schon deshalb notwendig, weil der Arbeitgeber diese verlangt.

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

Notdienstvereinbarungen dienen jedenfalls keinesfalls dazu, vor Ort einen geregelten Betrieb aufrechterhalten zu können.

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

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

Eine Ausnahme kann sich nur ergeben, wenn z. B. in einem Krankenhaus trotz Verhandlungen keine Notdienstvereinbarung zustande kommt und dadurch auch eine Intensivstation ungeregelt in den Arbeitskampf einbezogen würde. In diesem absoluten Ausnahmefall kann der Arbeitgeber unter Umständen berechtigt sein, auch einseitig Beschäftigte zum Notdienst zu verpflichten (vgl. Arbeitsgericht Saarbrücken, Urteil vom 20. April 2016, AZ: 2 Ga 8 / 16).

Das Urteil kann keinesfalls verallgemeinert werden. Auch in diesem Fall muss der Arbeitgeber zunächst arbeitswillige und / oder nicht am Streik beteiligte Beschäftigte für die Notdienstarbeiten einsetzen. Die Arbeit darf sich auch nur auf Notfälle beziehen.

Kommt – aus welchen Gründen auch immer – keine Notdienstvereinbarung zustande, so sollte die örtliche Streikleitung vor Ort dafür sorgen, dass trotzdem ausreichend Beschäftigte zu [Notdiensten](#) eingeteilt werden. Das kann auf Basis des Vorschlags der Streikleitung für die (letztlich nicht abgeschlossene) Notdienstvereinbarung geschehen.

Vgl. hierzu auch das Kurzinfo „Notdienste“ (siehe Anlage)

2. Was sind Notdienstarbeiten?

Notdienstarbeiten sind alle Arbeiten, die zum Schutz und zur Erhaltung der Betriebsanlagen sowie für das Gemeinwohl zwingend notwendig sind. Sie beschränken den Umfang des Arbeitskampfes aus Gründen, die sich entweder aus den Interessen des Betriebs selbst oder aus den Interessen der Gewerkschaften und Dritter ergeben. Hingegen dienen sie nicht der Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten arbeitswilliger Arbeitnehmer oder zur Aufrechterhaltung eines geregelten Dienstbetriebs.

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

Notdienstarbeiten können beispielsweise sein:

- Arbeiten zur Sicherung der Grundversorgung der Bevölkerung
- Arbeiten, die im öffentlichen Interesse stehen, z. B. zur Sicherung von Anlagen, von denen sonst Gefahren ausgehen können
- Arbeiten zur Sicherung und Erhaltung von Anlagen oder Gütern und zur Gewährleistung der unverzüglichen Wiederaufnahme der Arbeit nach Beendigung des Arbeitskampfes
- Arbeiten zur Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung sowie des öffentlichen Gesundheitsdienstes (Notfälle, keine elektiven Eingriffe) und

zur Erledigung von Aufgaben, deren Sicherstellung dem Arbeitgeber durch öffentlich-rechtliche Vorschriften aufgegeben ist

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

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

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

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

Es sollten bevorzugt arbeitswillige und / oder nicht am Streik beteiligte Beschäftigte zu Notdienstarbeit herangezogen werden.

4. Wer hat die Notdienstarbeiten zu erledigen?

Der einzelne Arbeitnehmer besitzt nach der Rechtsprechung keinen Anspruch auf Notdienstbeschäftigung bei einem Streik. Die Auswahlentscheidung, welche Arbeitnehmenden Notdienste ausüben sollen und müssen, liegt bei den Arbeitskampfparteien (örtliche Streikleitung und Arbeitgeber). Neben dem Kriterium der Gewerkschaftszugehörigkeit sollten auch sachliche Gesichtspunkte, die sich aus dem Zweck und der Eigenart des Notdienstes ergeben können, bei der Zusammensetzung des Einsatzplans und der Liste derjenigen Arbeitnehmer, die für den Notdienst vorgesehen sind, berücksichtigt werden. Ein Entscheidungsrecht, wer die Notdienstarbeiten zu erledigen hat, steht weder dem Arbeitgeber noch der Gewerkschaft allein zu (vgl. jedoch auch [Frage VI/1](#)).

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

Im Regelfall sollen bevorzugt arbeitswillige, nicht am Streik beteiligte, Beschäftigte zu Notdienstarbeit herangezogen werden.

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

VII. Besondere Beschäftigtengruppen

1. Dürfen auch gewerkschaftlich nicht organisierte Beschäftigte streiken?

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

Nicht in einer der Mitgliedsgewerkschaften des dbb organisierte Beschäftigte, die sich am Streik beteiligen, erhalten jedoch kein Streikgeld.

Im Regelfall zahlen die Mitgliedsgewerkschaften des dbb jedoch ab dem Tag des Beitritts (auch noch während eines Streiks) volles Streikgeld an die neu eingetretenen Mitglieder. Nichtorganisierte Streikteilnehmende sollten deshalb möglichst noch in die Gewerkschaft aufgenommen werden.

2. Dürfen auch Auszubildende, Schüler, Praktikanten streiken?

Auszubildende, Schüler / -innen und Praktikanten / -innen 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 Arbeitnehmende zu behandeln.

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

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

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

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

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

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

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

VIII. Beamtinnen / Beamte

1. Dürfen sich Beamtinnen / Beamte an Arbeitskampfmaßnahmen beteiligen?

Beamtinnen / Beamte haben kein Arbeitskampfrecht und damit erstrecht kein Streikrecht (BVerfG Urteil vom 12. Juni 2018, 2 BvR1738/12 und weitere). Es ist ein „hergebrachter Grundsatz des Berufsbeamtentums“, dass die Treuepflicht der Beamtin / des Beamten gegenüber dem Arbeitgeber und dem Staat den Streik ausschließt (vgl. Art. 33 Grundgesetz). Vom Streikverbot werden auch Ersatzformen eines verschleierte Streiks („Bummelstreik“, „Dienst nach Vorschrift“, grundlose Krankmeldung) erfasst (BVerwGE 73, 97, 102; BrOVG ZBR, 86, 368). Die Teilnahme einer Beamtin / eines Beamten an einem Streik stellt damit eine Dienstpflichtverletzung dar, die disziplinarrechtlich geahndet werden kann.

Die Beamtin / Der Beamte begeht ein Dienstvergehen, wenn sie / er zu einem rechtmäßigen Streik aufruft und gleichzeitig ein Mandat im Personalrat der Dienststelle hat, die bestreikt werden soll, (BVerfG, aaO, BVerwGE 103, 70 ff.). Dies gilt auch, wenn die Beamtin / der Beamte subjektiv, d. h. entsprechend seiner verbalen Bekundung und äußeren Kennzeichen, nur als Gewerkschaftsfunktionär / -in auftreten wollte. Dennoch befindet sie / er sich objektiv in einer Doppelrolle als Gewerkschaftsvertreter / -in und

als freigestelltes Personalratsmitglied. Damit macht sie / er sich die Autorität des Personalratsamts zu Nutze und verstößt gegen grundlegende personalvertretungsrechtliche Pflichten, die zugleich eine Verletzung ihrer / seiner beamtenrechtlichen Pflicht zu achtungs- und vertrauensgerechtem Verhalten bedeutet (§ 54 Satz 3 BDG).

2. Dürfen sich Beamtinnen / Beamte an (Streik-)Demonstrationen beteiligen?

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

Das gilt auch für Demonstrationen, die im Rahmen von (Warn-)Streiks durchgeführt werden. Bei Teilnahme streiken die Beamtinnen / Beamten nicht selbst. Sie bekunden nur nach außen, dass sie sich mit den Zielen solidarisieren. Das ist Teil der freien Meinungsäußerung, die auch Beamtinnen / Beamten zusteht.

Dienstherrn geben hierzu gerne ungenaue oder missverständliche Hinweise an die Beamtinnen / Beamten. Das soll jedoch nur der Verunsicherung dienen und hält einer rechtlichen Prüfung nicht stand.

3. Dürfen Beamtinnen / Beamte auf Arbeitsplätzen von Mitarbeitern eingesetzt werden, die streiken?

Das Bundesverfassungsgericht hat die Anordnung des Dienstherrn zum Einsatz von Beamtinnen / Beamten auf bestreikten Arbeitsplätzen bei einem rechtmäßigen Streik für verfassungswidrig erklärt, solange hierfür keine gesetzliche Regelung vorhanden ist. Solch eine gesetzliche Regelung gibt es bisher nicht. Ein Einsatz von Beamtinnen / Beamten auf bestreikten Arbeitsplätzen ist somit nach wie vor rechtswidrig (BVerfG, DVBl 93, 545).

Sieht eine Notdienstvereinbarung vor, dass auch Beamtinnen / Beamte zu Notdiensten eingesetzt werden können, so dürfen sie im Rahmen dieser Tätigkeit auch auf bestreikten Arbeitsplätzen ihre Arbeit verrichten.

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

IX. Reaktionsmöglichkeiten der Arbeitgebenden

1. Was ist eine Aussperrung?

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

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

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

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) erkennt die Möglichkeit der Arbeitgeberseite zu Aussperrungen grundsätzlich an, hat jedoch für deren Rechtmäßigkeit im Hinblick auf das Prinzip der Verhältnismäßigkeit enge Grenzen gezogen. Tragender Grund für die Anerkennung der Aussperrung als rechtmäßiges Mittel des Arbeitskampfs 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 Arbeitnehmenden des Tarifgebiets zur Arbeitsniederlegung aufgefordert, so kann nach der Rechtsprechung die Arbeitgeberseite den Kampfrahmen erweitern. Wenn mehr als 25 Prozent der Arbeitnehmenden des Tarifgebiets die Arbeit niedergelegt haben, dürfen die Arbeitgebenden die Aussperrung soweit erweitern, bis etwa die Hälfte der Arbeitnehmenden 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 un-

verhältnismäßig. 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 – wie bei einer Streikteilnahme eines Arbeitnehmers – 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 bei einem wilden (also nicht von einer Gewerkschaft durchgeführten) Streik, bei einem längeren Arbeitskampf oder bei der Einsparung von Arbeitsplätzen.

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

Die Rechtmäßigkeit einer Aussperrung beurteilt sich grundsätzlich nach folgenden Kriterien:

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

- Fordert der Arbeitgeber die Arbeitnehmenden 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 Arbeitnehmenden besitzen insofern einen Anspruch auf Entgelt nach § 615 BGB für die infolge der Aussperrung ausgefallene Arbeitszeit.

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

2. Was ist eine Betriebs(-teil-)stilllegung?

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

Nach inzwischen gefestigter Rechtsprechung des BAG (vgl. u. a. BAG, Urteil vom 22. März 1994, NZA 1994, S. 1097) steht es dem Arbeitgeber unabhängig von der wirtschaftlichen Zumutbarkeit frei, ob er einen bereits bestreikten Betrieb oder Betriebsteil vorübergehend stilllegt oder nicht (bestätigt durch Urteil des BAG vom 31. Januar 1995, DB 1995, S. 1817).

Eine solche Entscheidung muss aber, damit der Entgeltanspruch der Arbeitnehmenden tatsächlich entfällt, diesen gegenüber klar und eindeutig erklärt werden. Daran fehlt es z. B., wenn sich der Arbeitgeber nicht endgültig festlegen will, sondern die Möglichkeit offenhält, die Arbeitsleistung jederzeit wieder in Anspruch zu nehmen und deshalb von den Arbeitnehmenden ständige Verfügbarkeit verlangt (vgl. BAG, Urteil vom 11. Juli 1995, BB 1995, S. 1544).

Diese Erklärung muss gegenüber den einzelnen Arbeitnehmenden erfolgen (z. B. deutlicher Aushang). Eine Erklärung nur gegenüber der betroffenen Gewerkschaft ist nicht ausreichend. Die Weiterbeschäftigung von Beamtinnen / Beamten steht jedoch einer Stilllegungsverfügung des Arbeitgebers nicht entgegen.

Trotzdem arbeitswillige Arbeitnehmende müssen im Falle einer Betriebsschließung durch den Arbeitgeber nicht weiterbeschäftigt werden. Ihre Arbeitsverhältnisse ruhen

in dieser Zeit. Sie erhalten deshalb auch kein Entgelt. Eine solche Stilllegung bedarf jedoch der ausdrücklichen Erklärung durch den Arbeitgeber.

Die Mitgliedsgewerkschaften des dbb gewähren ihren von der Stilllegung betroffenen 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.

3. Sind Streikbruchprämien rechtmäßig?

Als weiteres Arbeitskampfmittel kann der Arbeitgeber so genannte „Streikbruchprämien“ zahlen. Will der Arbeitgeber auf einen Streik nicht durch eine Betriebsschließung reagieren, sondern im Gegenteil den Betrieb mit streikenden Arbeitnehmern aufrechterhalten, ist es allerdings umstritten, inwiefern er die Arbeitsaufnahme mit einer Streikbruchprämie belohnen darf.

Das BAG wertet die Streikbruchprämie als grundsätzlich zulässiges Arbeitskampfmittel, das wie jede Arbeitskampfmaßnahme 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 Arbeitskampfs zugesagte Prämien sein. Unzulässig dagegen sind erst nachträglich zugesagte Prämien, da diese nicht mehr auf die Erreichung eines konkreten Kampfziels gerichtet sind (vgl. Rofls, 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 Arbeitnehmende ausbezahlen, so gebietet der Gleichbehandlungsgrundsatz es erst recht, die Zahlung auch an ausgesperrte Arbeitnehmende vorzunehmen. Auch in diesem Bereich richtet sich die Rechtmäßigkeit der Zahlung von so genannten Streikbruchprämien aber nach den Besonderheiten des Einzelfalls.

X. Sonstiges

1. Welche Auswirkungen hat die Streikteilnahme auf die Altersteilzeit?

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

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

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

Wenn in einem Monat für einzelne Tage kein Entgeltanspruch besteht, hat dies regelmäßig auch die anteilige Kürzung des Aufstockungsbetrags zur Folge (so genannte Teilmonatsberechnung). Wie hoch die Kürzung von Teilzeitentgelt und Aufstockungsbetrag ausfällt, ist durch § 24 TVöD / TV-L bestimmt. Nach dieser Vorschrift ist das Monatsentgelt zeitanteilig, sprich ratierlich zu berechnen. Danach kann die eintägige Streikteilnahme beispielsweise im Februar eine Kürzung um 1/28 auf 27/28 der Februarbezüge zur Folge haben. Der Teilzeitquotient bemisst sich nach den 28 Kalendertagen im Februar.

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

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

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

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

2. Darf ich während der Probezeit streiken?

Beschäftigte in der Probezeit unterfallen dem mit dem Arbeitskampf umstrittenen Tarifrecht und dürfen deshalb ebenfalls streiken. In der Probezeit können Arbeitnehmende jedoch ohne Angabe von Gründen gekündigt werden. Eine Kündigung alleine aufgrund der Streikteilnahme in der Probezeit wäre zwar unrechtmäßig. Ein entsprechender Beweis, dass die Kündigung nur aufgrund der Streikteilnahme ausgesprochen worden ist, wird jedoch kaum zu führen sein.

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

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

Unter Umständen kann es auch landesbeamtenrechtliche Regelungen zum Tragen von Dienstkleidung von Beamtinnen / Beamten geben, die für die Teilnahme von Beamtinnen / Beamten an Demonstrationen einschlägig sind.

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

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

4. Wird meine Beschäftigungszeit durch die Arbeitskampfteilnahme unterbrochen?

Eine Unterbrechung der Beschäftigungszeit gem. § 34 Abs. 3 TV-L / TVöD durch die Teilnahme an einem Arbeitskampf ((Warn-)Streik) liegt nicht vor.

Die „Beschäftigungszeit“ ist in § 34 Abs. 3 TV-L / TVöD als „Zeit, die bei demselben Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis zurückgelegt wurde“ definiert. „In einem Arbeitsverhältnis“ ist jede Zeit zurückgelegt, in der das Arbeitsverhältnis mit der / dem Arbeitnehmer / -in rechtlich bestanden hat. Die Zeit in einem Ausbildungsverhältnis oder einem Praktikantenverhältnis zählt nicht dazu. Zeiten in einem Arbeitskampf, in denen das Arbeitsverhältnis (weiter) besteht, und nur die gegenseitigen Pflichten hieraus ruhen – also weder ein Entgeltanspruch besteht noch eine Arbeitsleistung zu erbringen ist – zählen ebenfalls dazu.

Das wird durch die Regelung in § 34 Abs. 3 Satz 2 TV-L / TVöD deutlich, der Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis wegen Sonderurlaub nach § 28 ruht, von der Anrechnung ausnimmt und eine Abweichung hiervon nur zulässt, wenn der Arbeitgeber vor

Antritt des Sonderurlaubs ein dienstliches oder betriebliches Interesse schriftlich anerkannt hat. Dieser ausdrücklichen Regelung, dass Sonderurlaub grundsätzlich unberücksichtigt bleibt, hätte es nicht bedurft, wenn Zeiten des Ruhens des Arbeitsverhältnisses immer und in allen möglichen Fällen nicht zu berücksichtigen wären.

Das Arbeitsverhältnis ist durch den Streik bzw. durch die Streikteilnahme damit nicht unterbrochen worden. Es besteht / bestand weiter. Nur die gegenseitigen Pflichten von Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden ruhen während der Streikteilnahme.

Anlagen

Inhaltsverzeichnis der Muster und Musterschreiben

- [Anlage 1:](#) Muster für einen Streikausweis / Streiknachweis
- [Anlage 2:](#) Muster für einen Ausweis für die Streikleitung
- [Anlage 3:](#) Muster für einen Ausweis für „Streikposten / Streikhelfende“
- [Anlage 4:](#) Ausweis für Notdienstarbeiten
- [Anlage 5:](#) Muster einer Notdienstvereinbarung
- [Anlage 6:](#) Musteranmeldung für eine Demonstration / Kundgebung / Mahnwache
- [Anlage 7:](#) Musterantrag auf Erteilung einer Sondernutzungsgenehmigung, z. B. für das Aufstellen von Informationsständen
- [Anlage 8:](#) Musterbrief zur (Warn-)Streikaufnahme an die Dienststellen- / Betriebsleitung
- [Anlage 9:](#) Musterbrief zur Streikbeendigung an die Dienststellen- / Betriebsleitung
- [Anlage 10:](#) Musterbrief zur Streikbeendigung an die Gewerkschaftsmitglieder
- [Anlage 11:](#) Musterbrief Arbeitsbereitschaft nach Streikende
- [Anlage 12:](#) Musterpresseerklärung „Vor Streikbeginn“
- [Anlage 13:](#) Musterpresseerklärung „Nach Streikende“
- [Anlage 14:](#) Musterbrief „Solidarisierung mit anderer Gewerkschaft“

Kurzinfo „Rechte im Arbeitskampf“ (s. Anlage) zur Verteilung an die Streikenden

Kurzinfo „Notdienstvereinbarungen“ (s. Anlage) Hinweise für die örtliche Streikleitung

Kurzinfo „Warnstreik und Streik“ (s. Anlage) Hinweise für die örtliche Streikleitung

Kurzinfo „Beamte und Streik“ (s. Anlage) Statusrechtliche Informationen

Anlage 1: Streikausweis / Streiknachweis

(Vorderseite des Streikausweises)

Streikausweis ***(zugleich Streiknachweis)***

Name, Vorname: _____

Fachgewerkschaft: _____

Mitglieds-Nummer: _____

(Rückseite des Streikausweises)

Name, Vorname: _____

Adresse: _____

Telefon (falls erforderlich) _____

IBAN: _____

Dienststelle: _____

Streiktage und Streikstunden:

Datum: _____ **von / bis** _____

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

Datum, Unterschrift Streikleitung: _____

Anlage 2: Ausweis für die Streikleitung

Ausweis für die Streikleitung

Name, Vorname

ist Mitglied der Streikleitung der _____
(*Fachgewerkschaft*)

Dienststelle / Betrieb

Ort / Datum

Stempel / Unterschrift Fachgewerkschaft

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

Anlage 3: Ausweis für Streikposten / Streikhelfende

**Ausweis für Mitarbeitende
der Streikleitung**

Name, Vorname

ist Streikposten / Streikhelfer / -in (*Nichtzutreffendes bitte streichen*)

der _____ (*Fachgewerkschaft*)

Dienststelle / Betrieb

Ort / Datum

Stempel Fachgewerkschaft / Unterschrift örtliche Streikleitung

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

Anlage 4: Ausweis für Notdienstarbeiten

Notdienst – Ausweis

Aufgrund der Notdienstvereinbarung vom _____ zwischen der

_____ (Streikleitung der Fachgewerkschaft)

und _____ (Arbeitgeber/-in)

wird zur Erbringung von Notdienstarbeiten

die / der _____

Funktionsbezeichnung

Vorname, Name

Dienststelle / Betrieb

benannt.

Ort / Datum / Unterschrift der Streikleitung

Anlage 5: Notdienstvereinbarung (Muster)

Notdienstvereinbarung

Zwischen _____ (Arbeitgeber/-in)

vertreten durch _____

einerseits

und

_____ (Fachgewerkschaft)

vertreten durch _____

andererseits

wird aus Anlass des Arbeitskampfs _____
(bitte genau angeben, z. B. Einkommensrunde TVöD 2025)

folgende Vereinbarung über die Einrichtung von Notdiensten getroffen:

§ 1

Zweck dieser Vereinbarung ist die Sicherstellung von Notdienstarbeiten.

Notdienstarbeiten sind insbesondere Arbeiten, die notwendig sind

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

§ 2

Es werden folgende Notdienste eingerichtet:

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

Die Vertragsparteien regeln einvernehmlich, welche Beschäftigten die Notdienste verrichten. Zunächst sind nicht streikende Beschäftigte einzusetzen.

(Anmerkung:

Genauere Aufzählung der erforderlichen Dienste und der vorgesehenen Personen / Anzahl von Beschäftigten bzw. Arbeitsgruppen / Teams, evtl. auch als Anlage. Notdienste dienen nicht der Aufrechterhaltung eines geregelten Dienstbetriebs. Im Regelfall ist die Wochenend- oder Nachtdienstbesetzung ausreichend.)

§ 3

Der Arbeitgeber / Die Arbeitgeberin ist befugt, in Verhinderungsfällen (z. B. Krankheit) Vertretungen zu bestellen. Er / Sie wird hiervon die örtliche Streikleitung der _____ (Fachgewerkschaft) umgehend 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 ist auf die Dauer der Arbeitskampfmaßnahmen innerhalb der o.g. Tarifaueinandersetzung befristet.

§ 5

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

§ 6

Der Arbeitgeber / Die Arbeitgeberin sichert zu, keine Leiharbeitnehmenden auf be-
streikten Arbeitsplätzen einzusetzen.

§ 7

Sonstiges (...)

Ort, Datum

Ort, Datum

Unterschrift
Fachgewerkschaft
(örtliche Streikleitung)

Unterschrift
Arbeitgeber / in

Anlage 6: Musteranmeldung Demonstration / Kundgebung / Mahnwache

Demonstrationen und öffentliche Aufzüge unter freiem Himmel sind aufgrund Art. 8 GG in Verbindung mit dem Versammlungsgesetz **nur anmelde-, nicht aber genehmigungspflichtig**. Sie können von der zuständigen Versammlungsbehörde mit Auflagen versehen werden. Oftmals gibt es für die Anmeldung von Demonstrationen Vordrucke der zuständigen Behörden, die u. U. auch online ausgefüllt werden können. Die Anmeldung sollte im Regelfall spätestens 48 Stunden vor Beginn eingereicht sein. In dringenden Notfällen kann eine Demonstration auch über die 110 angemeldet werden.

Logo Fachgewerkschaft

*zuständige Versammlungsbehörde
(Polizeibehörde, Ordnungsamt)*

Datum

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

Sehr geehrte Damen, sehr geehrte Herren,

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

Thema: _____

Verantwortliche / -r Leiter / -in:

Name, Vorname: _____

Geburtsdatum / -ort: _____

Wohnanschrift: _____

Telefon (tagsüber), auch mobil: _____

E-Mail: _____

(evtl. Vertreter / -in) _____

Veranstaltung:

Datum: _____

Beginn / vorauss. Ende: _____

Erwartete Teilnehmendenzahl: _____

Sammel- / Startpunkt: _____

Demonstrationsstrecke (genaue Straßenbezeichnung):

(Abschluss-)Kundgebungsort: _____

Weitere Angaben (Zutreffendes ankreuzen):

- _____ Redner / -innen aus dem Kreis der Teilnehmenden (Dauer: _____)
- Ordner werden gestellt (Anzahl _____) / je ein Ordner pro ca. 50 Teilnehmende

Hilfsmittel (Zutreffendes ankreuzen):

- Der Aufbau einer Bühne / eines Info-Stands ist beabsichtigt (Maße: _____)
 - Auf- / Abbauzeit: _____
- 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 7: Musterantrag auf Erteilung einer Sondernutzungsgenehmigung, z. B. für das Aufstellen von Informationsständen

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

Logo Fachgewerkschaft

zuständige (Polizei-)Behörde

Datum

Antrag auf Erteilung einer Sondernutzungsgenehmigung

Sehr geehrte Damen, sehr geehrte Herren,

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

am: _____

von / bis: _____

Ort: _____

Es ist geplant _____

mit einer Größe von ca. _____

aufzustellen.

Verantwortlich vor Ort (Name, Anschrift, Telefonnummer): _____

Mit freundlichen Grüßen

Unterschrift / evtl. Stempel

Anlage 8: Musterbrief zur (Warn-)Streikaufnahme an die Dienststellen- / Betriebsleitung

*Logo dbb und / oder
Logo Fachgewerkschaft*

Örtliche Streikleitung

*An die
Dienststellen-/Betriebsleitung*

Datum

Aufnahme des Arbeitskampfes

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

die Mitglieder der _____ (*Fachgewerkschaft*)

- treten ab dem _____ um _____ / mit Beginn der _____ Schicht in einen unbefristeten Streik. Über das Ende des Streiks werden wir Sie informieren.
- Treten am _____ von _____ bis _____ in den Warnstreik.

Sämtliche Gewerkschaftsmitglieder sind aufgerufen, sich an diesem Arbeitskampf zu beteiligen.

Wir bitten Sie, sich mit der örtlichen Streikleitung zwecks der Vereinbarung von eventuellen Notdiensten in Verbindung zu setzen. (*Nur wenn Notdienste notwendig sind.*)

Sie erreichen die Streikleitung _____ (*Name*) unter _____ (*Mobil-Telefonnummer*).

Mit freundlichen Grüßen

Unterschrift örtliche Streikleitung

Anlage 9: Musterbrief zur Streikbeendigung an die Dienststellen- / Betriebsleitung

*Logo dbb und / oder
Logo Fachgewerkschaft*

Örtliche Streikleitung

*An die
Dienststellen-/Betriebsleitung*

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*) teilen wir Ihnen mit, dass der Arbeitskampf ab dem _____ (*Datum / Uhrzeit*) beendet ist.

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

Mit freundlichen Grüßen

Unterschrift örtliche Streikleitung

Anlage 10: Musterbrief zur Streikbeendigung an die Gewerkschaftsmitglieder

*Logo dbb und / oder
Logo Fachgewerkschaft*

Örtliche Streikleitung

*An die
Gewerkschaftsmitglieder*

Datum

Beendigung des Arbeitskampfs

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

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

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

Bitte nehmen Sie unverzüglich / ab dem _____ (*Datum / evtl. Uhrzeit, Schicht*) Ihre Arbeit wieder auf.

Wir müssen in diesem Zusammenhang auf Folgendes hinweisen:

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.

Mit freundlichen Grüßen

Unterschrift örtliche Streikleitung

Anlage 11: Musteranzeige Arbeitsbereitschaft nach Streikende

In manchen Fällen nehmen Arbeitgebende nach Beendigung des Arbeitskampfes, die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers / der Arbeitnehmerin nicht unverzüglich wieder an. Zur Sicherung etwaiger Ansprüche der / des Beschäftigten dient dieser Vordruck.

Absender/-in

*An die
Dienststellen- / Betriebsleitung / Personalstelle*

(Datum)

Anzeige meiner Arbeitsbereitschaft nach Arbeitskampfteilnahme

Sehr geehrte Frau _____ / Sehr geehrter Herr _____,

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

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

Mit freundlichen Grüßen

Unterschrift Arbeitnehmer / -in

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

In Empfang genommen:

*Unterschrift Arbeitgeber / -in bzw. berechtigte Person der Personalstelle,
Datum / Uhrzeit*

Anlage 12: Musterpresseerklärung „Vor Streikbeginn“

Logo dbb und / oder
Logo Fachgewerkschaft

Pressemitteilung

Einkommensrunde im öffentlichen Dienst Warnstreik an der Faust-Oberschule

Am _____ ab _____ Uhr wird der dbb zusammen mit dem VBE (Verband Bildung und Erziehung) (*Namen der Fachgewerkschaft einsetzen*) die Rostocker Faust-Oberschule (*Namen einsetzen*) für drei Stunden bestreiken. Es wird in dieser Zeit kein geregelter Schulbetrieb möglich sein. Die Streikenden treffen sich ab 8:30 Uhr (*aktualisieren*) zu einer Kundgebung vor der Schule in der Faust-Straße (*aktualisieren*).

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

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

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

dbb und VBE suchen eine Lösung am Verhandlungstisch. Sollten jedoch die Arbeitgeber sich auch weiterhin einem Tarifkompromiss verweigern, wird die Streikaktion vom 10. Oktober 2023 in Rostock und anderenorts eine Fortsetzung finden.

Die Forderungen der Gewerkschaften sind: ...

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

Ansprechpartner/-in des dbb in Berlin:

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

Anlage 13: Musterpresseerklärung „Nach Streikende“

Logo dbb und / oder
Logo Fachgewerkschaft

Pressemitteilung

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

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

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

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

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

Die Forderungen der Gewerkschaften sind:

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

Ansprechpartner/-in des dbb in Berlin:

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

Anlage 14: Musterbrief „Solidarisierung mit anderer Gewerkschaft“

*Logo dbb und / oder
Logo Fachgewerkschaft*

Flagge zeigen! Solidarität zeigen!

Kolleginnen und Kollegen,

die Einkommensrunde 2025 (*jeweilige Tarifauseinandersetzung einfügen*) steht auf der Kippe. Die öffentlichen Arbeitgeber verweigern ein Ergebnis in den Tarifverhandlungen. Von daher sieht sich der dbb gezwungen, die Arbeitgeber von Bund, Ländern und Gemeinden (*jeweils die richtigen Arbeitgeber einsetzen*) mit geeigneten Arbeitskampfmaßnahmen wieder zu vernünftigen Verhandlungen zu bewegen.

Wenn sich die Arbeitgeber nicht bewegen, bewegen wir sie!

Dazu organisiert die zentrale Streikleitung des dbb zusammen mit der DSTG (*jeweilige Fachgewerkschaft einsetzen*) effektive Warnstreikaktionen (*Streikaktionen*) mit regionalen Schwerpunkten. Ziel ist es, spürbare Nadelstiche zu setzen, ohne die Öffentlichkeit gegen die berechtigten Anliegen der Tarifbeschäftigten des öffentlichen Dienstes aufzubringen.

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

Bitte wenden Sie sich bei Fragen an die örtliche Ansprechpartnerin / den örtlichen Ansprechpartner Ihrer Fachgewerkschaft.

Rückfragen unter: *Telefonnummer Mitgliedsgewerkschaft / dbb: 030.4081-5400*

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

Arbeitskampfordnung des dbb beamtenbund und tarifunion

§ 1 Allgemeines

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

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

§ 2 Streik / Urabstimmung

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

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

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

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

§ 3 Streikleitung

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

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

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

§ 4 Streikfreigabe

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

§ 5 Pflichten der Mitglieder

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

§ 6 Einrichtung von Notdiensten

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

§ 7 Beendigung des Streiks

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

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

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

§ 8 Aktionsfonds

Zur Sicherstellung der Streikfähigkeit besteht ein Aktionsfonds.

§ 9 Streikgeld und Streikgeldunterstützung

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

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

§ 10 Rahmenarbeitskampfordnung

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

§ 11 Inkrafttreten

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

Die 41 Mitgliedsgewerkschaften des dbb

(Stand: Oktober 2024)



dbb
beamtenbund
und tarifunion

BBH Berufsverband Bayerischer Hygieneinspektoren	rieb@hygieneinspektoren.bayern www.hygieneinspektoren.bayern
BDF Bund Deutscher Forstleute	info@bdf-online.de www.bdf-online.de
BDR Bund Deutscher Rechtspfleger	post@bdr-online.de www.bdr-online.de
BDZ Deutsche Zoll- und Finanzgewerkschaft	post@bdz.eu www.bdz.eu
BSBD Gewerkschaft Strafvollzug	buero@bsbd-bund.de www.bsbd.de
BTB Gewerkschaft Technik und Naturwissenschaft	info@btb-online.org www.btb-online.org
BTE Gewerkschaft Mess- und Eichwesen	bte@bte.dbb.de www.bte.dbb.de
BvLB Bundesverband der Lehrkräfte für Berufsbildung	info@bvlb.de www.bvlb.de
DAAV Deutscher Anwaltsverein	info@amtsanwaltsverein.de www.amtsanwaltsverein.de
DBSH Deutscher Berufsverband für Soziale Arbeit	info@dbsh.net www.dbsh.de
DGVB Deutscher Gerichtsvollzieherbund	bundesvorstand@dgvb.de www.dgvb.de

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

komba gewerkschaft Gewerkschaft für den Kommunal- und Landesdienst	bund@komba.de www.komba.de
LBB Gewerkschaft für das Gesundheitswesen in Bayern	geschaeftsstelle@lbb-gewerkschaft.de www.gewerkschaft-lbb.de
VAB Verband der Arbeitnehmer der Bundeswehr	gewerkschaft@vab.dbb.de www.vab-gewerkschaft.de
VBB Verband der Beamten und Beschäftigten der Bundeswehr	mail@vbb-bund.de www.vbb.dbb.de
vbba Gewerkschaft Arbeit und Soziales	info@vbba.de www.vbba.de
VBE Verband Bildung und Erziehung	bundesverband@vbe.de www.vbe.de
VBGR Verband der Beschäftigten des Gewerblichen Rechtsschutzes	post@vbgr.de www.vbgr.de
vbob Gewerkschaft Bundesbeschäftigte	vbob@vbob.de www.vbob.de
VdB Bundesbankgewerkschaft	post@bundesbankgewerkschaft.de www.bundesbankgewerkschaft.de
VDL Berufsverband Agrar, Ernährung, Umwelt	info@vdl.de www.vdl.de
VDR Verband Deutscher Realschullehrer	info@vdr-bund.de www.vdr-bund.de
VDStra. Fachgewerkschaft der Straßen- und Verkehrsbeschäftigten	info@vdstra.de www.vdstra.de
VC Vereinigung Cockpit	office@vcockpit.de www.vcockpit.de
vhw Verband Hochschule und Wissenschaft	geschaeftsstelle@vhw-bund.de www.vhw-bund.de

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

Die 16 Landesbünde des dbb

(Stand: Oktober 2024)



dbb
beamtenbund
und tarifunion

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

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

Wir verhandeln und kämpfen für die Mitglieder unserer Fachgewerkschaften!


Deshalb: Mitglied werden! Jetzt!

Der dbb hilft!

Unter dem Dach des **dbb beamtenbund und tarifunion** bieten kompetente Fachgewerkschaften mit insgesamt mehr als 1,3 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** und verschiedene **Newsletter**, über Flugblätter **dbb aktuell** und unsere Magazine **dbb magazin** und **tacheles**.

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

 Bestellung weiterer Informationen <input type="text" value="Name*"/> <input type="text" value="Vorname*"/> <input type="text" value="Straße*"/> <input type="text" value="PLZ/Ort*"/> <input type="text" value="Dienststelle/Betrieb*"/> <input type="text" value="Beruf"/>	<p>Beschäftigt als*:</p> <table border="0"><tr><td><input type="checkbox"/> Tarifbeschäftigte/r</td><td><input type="checkbox"/> Azubi, Schüler/in</td></tr><tr><td><input type="checkbox"/> Beamter/Beamtin</td><td><input type="checkbox"/> Anwärter/in</td></tr><tr><td><input type="checkbox"/> Rentner/in</td><td><input type="checkbox"/> Versorgungsempfänger/in</td></tr></table> <p><input type="checkbox"/> Ich möchte weitere Informationen über den dbb erhalten. <input type="checkbox"/> Ich möchte mehr Informationen über die für mich zuständige Gewerkschaft erhalten. <input type="checkbox"/> Bitte schicken Sie mir das Antragsformular zur Aufnahme in die für mich zuständige Gewerkschaft.</p> <p>Datenschutzhinweis: Wir speichern und verarbeiten die uns mitgeteilten Daten, um den uns erteilten Auftrag zu erfüllen. Die mit einem Sternchen* versehenen Daten sind Pflichtdaten, ohne die eine Bearbeitung nicht möglich ist. Rechtsgrundlage der Verarbeitung ist Art. 6 (1) b DSGVO. Wenn Sie Informationen über eine Mitgliedschaft wünschen, so geben wir Ihre Daten dorthin weiter. Sonst erfolgt keine Weitergabe an Dritte, sondern lediglich an Auftragsverarbeiter. Wir löschen die Daten, wenn sie für die verfolgten Zwecke nicht mehr erforderlich sind. Verantwortlicher für die Datenverarbeitung ist: dbb beamtenbund und tarifunion, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin, Telefon: 030.40 81-40, Telefax: 030.40 81-49 99, E-Mail: post@dbb.de. Unseren Datenschutzbeauftragten erreichen Sie unter derselben Anschrift oder unter: E-Mail: datenschutz@dbb.de. Informationen über Ihre Rechte als Betroffener sowie weitere Informationen erhalten Sie hier: www.dbb.de/datenschutz.</p> <hr/> <p>Datum / Unterschrift</p> <p>Unter dem Dach des dbb bieten kompetente Fachgewerkschaften eine starke Interessenvertretung und qualifizierten Rechtsschutz. Wir vermitteln Ihnen gern die passende Gewerkschaftsadresse. dbb beamtenbund und tarifunion, Geschäftsbereich Tarif, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin, Telefon: 030.40 81-54 00, Fax: 030.40 81-43 99, E-Mail: tarif@dbb.de, Internet: www.dbb.de</p>	<input type="checkbox"/> Tarifbeschäftigte/r	<input type="checkbox"/> Azubi, Schüler/in	<input type="checkbox"/> Beamter/Beamtin	<input type="checkbox"/> Anwärter/in	<input type="checkbox"/> Rentner/in	<input type="checkbox"/> Versorgungsempfänger/in
<input type="checkbox"/> Tarifbeschäftigte/r	<input type="checkbox"/> Azubi, Schüler/in						
<input type="checkbox"/> Beamter/Beamtin	<input type="checkbox"/> Anwärter/in						
<input type="checkbox"/> Rentner/in	<input type="checkbox"/> Versorgungsempfänger/in						