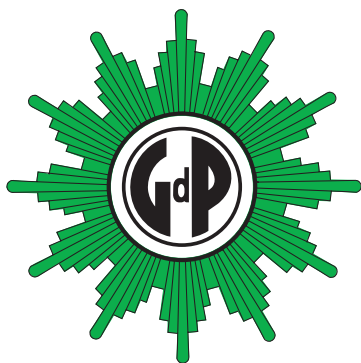


GdP Schriftenreihe



GEWERKSCHAFT
DER POLIZEI

Handbuch Arbeitskampf

Stand: September 2007

GdP

Schriftenreihe

**Handbuch
Arbeitskampf**



Gewerkschaft der Polizei

Hinweise

Hinweise auf Fehler sowie Anregungen zur Gestaltung des Handbuches sind ausdrücklich erwünscht. Sie sind an den Bundesvorstand der GdP – Abteilung Tarifpolitik – zu richten.

Im Text wurden im unregelmäßigen Wechsel teilweise sowohl die weibliche als auch die männliche Form (z. B. Ordner/Ordnerin) verwendet als auch teilweise nur die männliche Form (z. B. Beamter, Personalrat) – gemeint ist jeweils die männliche und die weibliche Form des Begriffs.

Impressum

Herausgeber:
Gewerkschaft der Polizei
Stromstraße 4, 10555 Berlin

Abt. VII Tarifpolitik
(in alphabetischer Reihenfolge):
Bärbel Klasing
Alberdina Körner
Michaela Schenkluhn

2. Auflage September 2007
Herstellung:
Druck + Satz Offsetdruck
Freienhufener Straße 4
01983 Großräschen

Haftung:

Alle Angaben in diesem Handbuch sind sorgfältig zusammen gestellt und geprüft. Trotzdem können weder Verlag noch Autoren irgendeine Haftung für Vollständigkeit oder Richtigkeit übernehmen.

Vorwort

Artikel 9 Abs. 3 des Grundgesetzes (GG) lautet:

"Das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, ist für jedermann und alle Berufe gewährleistet. Abreden, die dieses Recht einschränken oder zu behindern suchen, sind nichtig, hierauf gerichtete Maßnahmen sind rechtswidrig. Maßnahmen nach den Artikeln 12a, 35 Abs. 2 und 3, Artikel 87a, Abs. 4 und Artikel 91 dürfen sich nicht gegen Arbeitskämpfe richten, die zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen von Vereinigungen im Sinne des Satzes 1 geführt werden."

Dieser Grundgesetzartikel garantiert allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern das Recht, sich zu Gewerkschaften zusammenzuschließen. Und er sichert das Recht der organisierten Arbeitnehmer, das Mittel des Arbeitskampfes zur Durchsetzung von Forderungen einzusetzen.

Gerade der 14-wöchige Streik im Frühjahr 2006 hat gezeigt, dass an einen solchen Streik große organisatorische Anforderungen gestellt werden. Die Gewerkschaft der Polizei als größte und einflussreichste Gewerkschaft im Polizeibereich hat durch ihre Mitwirkung und der aktiven Teilnahme am Arbeitskampf das Ziel, den TV-L für die Länder durchzusetzen und somit den Flächentarifvertrag zu erhalten, erreicht.

Das Recht, Forderungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Mitteln des Arbeitskampfes durchzusetzen, ist bereits grundgesetzlich im o. g. Art. 9 Abs. 3 GG geschützt. Dies gilt jedoch nur für unsere Tarifbeschäftigten (ehemals Angestellte und Arbeiterinnen bzw. Arbeiter). Uns ist bewusst, dass unseren verbeamteten Kolleginnen und Kollegen noch immer ein in die Zeit passendes adäquates Kampfmittel versagt bleibt. Deswegen soll das Arbeitskampfhandbuch auch Hilfestellung geben, welche Möglichkeiten für den Personenkreis der Beamtinnen und Beamten bestehen, für ihre Rechte die Tarifbeschäftigten zu unterstützen und damit im Grunde auch für sich selbst zu kämpfen.

Mit diesem Handbuch zum Arbeitskampf möchten wir unseren Mitgliedern eine umfassende Anleitung geben, die ihnen hilft, einen auch im öffentlichen Dienst nie auszuschließenden Arbeitskampf erfolgreich zu bestehen.



– Kerstin Philipp –
stellv. Vorsitzende im Geschäftsführenden
Bundesvorstand; zuständig für Tarifpolitik, Arbeitsrecht,
Große Tarifkommission

Handbuch zum Arbeitskampf

Inhalt

Abkürzungsverzeichnis

Stichwortverzeichnis

A. Satzung der GdP / Versammlungs- und Sitzungsordnung /
Rechtsschutzordnung

B. Streikordnung der GdP

C. Richtlinien über die Tarifkoordination der GdP

D. Richtlinien der GdP für die Gewährung einer Unterstützung bei Streik

E. Leitfaden der GdP zur Urabstimmung und zum Streik

F. Organisatorische und rechtliche Hinweise zum Streik

G. Verhalten der Polizei als Institution im Streik

H. Arbeitskampfrichtlinien des DGB

I. Arbeitskampfrichtlinien der Arbeitgeber

J. Übersicht über die Problematiken der am häufigsten gestellten Fragen zum
Arbeitskampf

Kleines Streikglossar

Abkürzungsverzeichnis

aaO	am angegebenen Ort
Abs.	Absatz
AFG	Arbeitsförderungsgesetz – außer Kraft gesetzt; jetzt in SGB III geregelt
AiB	Arbeitsrecht im Betrieb (Zeitschrift)
AP	Arbeitsrechtliche Praxis (Lose-Blatt-Sammlung)
ASOG Bln	Allgemeines Sicherheits- und Ordnungsgesetz Berlin
ATV	Tarifvertrag Altersversorgung
ATV-K	Altersvorsorgetarifvertrag-Kommunal
ArbuR	Arbeit und Recht (Zeitschrift)
BAG	Bundesarbeitsgericht
BAGE	Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes – amtliche Sammlung
BBG	Bundesbeamtenengesetz
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BPersVG	Bundespersönalvertretungsgesetz
BRTV	Bundesrahmentarifvertrag
BUrlG	Bundesurlaubsgesetz
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
BVerwG	Bundesverwaltungsgericht
DB	Der Betrieb (Zeitschrift)
GG	Grundgesetz
i. d. R.	in der Regel
i. V. m.	in Verbindung mit
LAG	Landesarbeitsgericht
LPersVG	Landespersönalvertretungsgesetz
MuSchG	Mutterschutzgesetz
NJW	Neue juristische Wochenzeitschrift
NZA	Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht
PersR	Der Personalrat (Zeitschrift)
RVO	Reichsversicherungsordnung
Rz	Randziffer
SGB	Sozialgesetzbuch
StGB	Strafgesetzbuch
StVO	Straßenverkehrsordnung
TdL	Tarifgemeinschaft deutscher Länder
TVG	Tarifvertragsgesetz
TV-L	Tarifvertrag Länder
TVöD	Tarifvertrag öffentlicher Dienst
VBL	Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder
VersG	Versammlungsgesetz
VKA	Verband kommunaler Arbeitgeber
VSO	Versamlungs- und Sitzungsordnung
ZDG	Zivildienstgesetz
ZTR	Zeitschrift für Tarifrecht

Stichwortverzeichnis

A

Arbeitskampfmaßnahme 64, 80, 88, 131, 136-154, 161, 168
Arbeitskampf 15, 42, 51, 53, 65-71, 74-76, 78, 80, 88, 93, 107, 127 f.,
130-133, 136-139, 143-159, 161 f., 164-169
Arbeitskampfrichtlinie 131 f., 134
Arbeitslosenversicherung 69 f., 150, 159
Arbeitswillige/arbeitswillig 72, 79-82, 118, 128 f., 137 f., 141, 144 f., 148,
151, 153, 164-166
Arbeitszeit 61, 65-67, 75, 77, 85, 95, 136 f., 141, 144-146, 148, 156, 162 f.
Aussperrung 51, 53, 55, 68, 75, 79 f., 120, 132, 164, 168
Ausweis 55-57, 63, 79, 109, 111, 114-120, 123 f., 138 f., 141, 151 f.

B

Beamte 11, 16, 21, 24, 57, 59, 73, 75, 95, 108, 128, 139, 144, 152
Behörde 11, 22, 38, 58, 75, 82-84, 88, 91, 111, 137 f., 142-144, 151, 154
Beihilfe 13, 67, 148
Beleidigung 31, 56, 80-82, 115, 118, 128 f., 138
Bemessungsgrundlage 21
Beteiligungsrechte 75 f.
Bezirk 11-15, 17 f., 20-26, 28, 32 f., 35, 37, 39-44, 46, 52-54, 58, 60-62,
84, 89, 94, 102 f., 108-110, 168-170
Bezirksvorstand 13 f.
Bundesagentur für Arbeit/Agentur für Arbeit 71, 138, 142, 150
Bundeskongress 11 f., 14-28, 30-36
Bundesvorstand 12-17, 19-25, 32, 35-37, 42, 44-47, 53 f., 89, 111, 132

C

Clearingstelle 23, 42-45, 47, 92, 158

D

Demonstration 47, 52 f., 58, 73, 82 f., 88 f., 92, 158
DGB 11, 14, 22, 37, 110, 131, 133
Dienststelle 57 f., 74-77, 79-81, 93, 97, 100, 107 f., 110-112, 114 f.,
117 f., 120, 122, 124, 128-130

E

Einzelarbeitsverhältnis 144

F

Feiertag 65, 114, 145-147, 160
Flugblatt 91, 93 f., 107, 110, 112, 153
Freiheitsberaubung 80, 128 f.
Friedenspflicht 51 f., 92, 107, 136 f., 168

G

Geschäftsführender Bezirksvorstand 39, 43 f., 46, 53 f., 61 f., 93, 108, 110
Geschäftsführender Bundesvorstand 16-18, 21-25, 28, 30, 32, 42-44, 47, 52-54,
59, 61 f., 67, 92 f., 108, 110, 112, 156, 158, 163, 168-170
Geschäftsführender Landesbezirksvorstand 39, 42-44, 46, 52-54, 61 f., 93, 108, 110
Geschäftsführender Landesvorstand 169

Geschäftsführender Vorstand **39**
Gewalttätigkeit **82 f., 118**
Gewerkschaftsbeirat **15-17, 19, 21-24, 31, 34**
Große Tarifkommission **17, 23, 32, 168**
Grundgesetz **73, 79, 90, 107, 127, 150, 170**

H

Hausfriedensbruch **80 f., 129 f.**
Helfer **54-58, 62, 79, 84, 107, 112 f., 116 f., 121, 123, 127**

I

Infostände **91**

K

Kampfmittel **11, 51, 127**
Kontrollkarte **47, 112, 116 f., 119 f., 169**
Körperverletzung **80 f., 129, 138**
Kosten **37-41, 53 f., 58-60, 82, 140, 148**
Krankenbezüge **147, 149**
Krankenkasse **68 f., 71 f., 138, 142 f., 149, 161**
Krankenvergütung **67**
Krankenversicherung **61, 68 f., 143, 148-150, 159**
Kundgebung **26, 29, 58 f., 66, 83, 88, 93, 107, 110, 137, 145, 156**
Kündigung **15, 56, 76, 95, 140, 151, 169**

L

Landesbezirk **11-13, 15, 17 f., 20-26, 28, 32 f., 35, 37, 39-44, 46, 52-54, 58, 60, 62, 84, 94, 102 f., 108-110, 133, 168-170**
Landesbezirksvorstand **13 f., 42-44, 46, 52-54, 61 f., 108, 110**

M

Mitgliederbetreuung **59**
Mitgliederliste **93, 107, 113 f.**
Mustervordrucke **94, 116**
Mutterschutzgesetz **69, 147**

N

Notdienst **44, 53, 55, 57, 77-79, 108-110, 114-118, 124, 138-141, 143 f., 146, 151-153, 158 f., 163-166**
Nötigung **56, 80, 118, 128 f.**

O

Ordner **62, 83, 89, 107, 113, 117**

P

Personalrat **12, 52, 74-77, 79, 84 f., 115, 117, 139, 141 f., 153, 157**
Plakate **84, 90, 106 f., 113 f., 125 f.**
Polizei **11 f., 15, 21, 23 f., 38, 58, 82-84, 89, 99, 103, 127 f., 143, 153, 168**
Protokoll **16, 20, 22-25, 34-36, 55, 94, 97 f., 100 f., 107**

R

Rentenversicherung 69 f., 150, 159, 162

S

Schadensersatz 38, 82, 130, 153 f., 158
Schlichtung 42, 52, 61, 136 f.
Stimmzettel 20, 34 f., 62 f., 93 f., 99, 107
Streikabschlussarbeiten 84
Streikbeschluss 108, 163
Streikbrecher 55-57, 73 f., 77, 79 f., 82, 84 f., 114 f., 118, 128
Streikdokumentation/Tagebuch 114
Streikhelfer 54-59, 73, 79, 111 f., 127
Streiklokal 60, 71 f., 110-114, 116 f., 119, 126, 169
Streikposten 55-58, 60, 71-74, 79-82, 84, 111-118, 124, 127-129, 143, 145, 153, 170
Streikversammlung 56, 61
Streikversammlungslokal 58

T

Tarifpolitische Arbeit 23
Tarifverhandlungen 23, 42-44, 46, 51, 92, 136 f., 171

U

Ultima-ratio-Prinzip 92
Unfälle 38, 71 f., 150, 154, 160
Unfallversicherung 69, 71 f., 150, 160 f.
Urabstimmung 42-45, 52 f., 61 f., 73 f., 85, 93-107, 117, 131, 140-142, 145, 151, 153, 157, 166, 168, 171
Urlaub 62, 64 f., 96, 119 f., 145, 147 f., 161 f.

V

Verhältnismäßigkeit/verhältnismäßig 51 f., 79, 92, 107, 136
Versammlung 11, 17, 19, 26, 28-31, 33, 35 f., 56, 58, 61, 82-84, 88-90, 93, 107, 111 f., 114, 142, 153
Versammlungsgesetz 83, 88
Vertrauensleute 22, 26, 84 f., 107, 112, 114
Vorschuss 47, 111
Vorsitzende/Vorsitz 16, 18, 21-25, 28-30, 32, 42 f., 46, 54 f., 75

W

Wahlurne/Urne 62, 93, 107, 157
Warnstreik 47, 52, 88, 91 f., 137, 145, 158, 160, 171

Z

Zusatzversorgung/zusatzversorgungspflichtig 38, 69 f., 148, 150 f.
Zustimmung 19, 30, 34, 61, 77, 79, 131, 141

A. Satzung, Versammlungs- und Sitzungsordnung, Rechtsschutzordnung

Satzung

§ 1 Name, Sitz und Organisationsbereich

- (1) Die Gewerkschaft führt den Namen „Gewerkschaft der Polizei“ (GdP). Ihr Sitz ist Berlin. Vorläufiger Sitz bleibt Hilden.
- (2) Die GdP ist Mitglied im Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) und in der European Confederation of Police (EUROCCOP).
- (3) Sie organisiert die Beschäftigten der Polizei sowie des Vollzugsbereichs der Zollverwaltung (Bundesfinanzpolizei) in der Bundesrepublik Deutschland. Der Organisationsbereich kann erweitert werden, die Entscheidung über die Erweiterung sowie über alle Fragen im Zusammenhang mit der Definition des Organisationsbereiches trifft der Bundeskongress. Zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Satzung bestehende landesbezirks- sowie bezirks-spezifische Gegebenheiten bleiben unberührt.
- (4) Das Organisationsgebiet der GdP gliedert sich entsprechend der Bundesländer in Landesbezirke. Den Status eines Landesbezirks besitzen daneben der Bezirk Bundeskriminalamt und der Bezirk Bundespolizei.

§ 2 Aufgaben und Ziele

- (1) Die GdP bekennt sich zur freiheitlichen demokratischen Grundordnung der Bundesrepublik Deutschland. Sie lässt sich in ihren Zielsetzungen und ihrer Arbeit leiten von den demokratischen Prinzipien und von den Grundrechten, wie sie in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte festgelegt sind, für deren Verwirklichung sie aktiv eintritt. Die GdP setzt sich für den Ausbau des sozialen Rechtsstaates und die weitere Demokratisierung von Staat und Gesellschaft ein. Undemokratische Bestrebungen jeder Art lehnt sie ab.
- (2) Die GdP ist unabhängig von Regierungen, Verwaltungen, politischen Parteien und Religionsgemeinschaften.
- (3) Die GdP vertritt die beruflichen, gesellschaftlichen, wirtschaftlichen, ökologischen, sozialen und kulturellen Interessen der Beschäftigten und ehemals Beschäftigten der Polizei. Sie erstrebt insbesondere die Verbesserungen der allgemeinen Arbeits- und Lebensbedingungen sowie des Beamten- und Arbeitsrechts.
- (4) Die Ziele der GdP sollen erreicht werden durch Einwirkung auf die Gesetzgebung, Abschluss von Tarifverträgen, Verhandlungen mit den Behörden und, soweit erforderlich, durch Anwendung gewerkschaftlicher Kampfmittel. Sie

beteiligt sich an den Wahlen zu den Betriebs- und Personalvertretungen und unterstützt die Betriebs- und Personalräte bei der Erfüllung ihrer Aufgaben.

- (5) Die GdP kann für ihre Mitglieder Sozialeinrichtungen unterhalten. Rechtsansprüche können aus dieser Bestimmung nicht hergeleitet werden.
- (6) Die GdP fühlt sich der Solidarität mit demokratischen Polizeigewerkschaften oder diesen entsprechenden Berufsorganisationen anderer Staaten verpflichtet und beteiligt sich aktiv an der Verbesserung ihrer Zusammenarbeit.

§ 3 Rechtsschutz

Die GdP gewährt ihren Mitgliedern Rechtsschutz. Das Nähere regelt die Rechtsschutzordnung. Über das Verfahren zur Gewährung von Rechtsschutz entscheidet der Landesbezirk/Bezirk.

§ 4 Mitgliedschaft

- (1) Mitglieder der GdP können die Beschäftigten und ehemals Beschäftigten der Polizei sowie Beschäftigte der GdP und ihrer Wirtschaftsunternehmen werden, soweit sie sich zu den Zielen und Aufgaben der GdP bekennen. § 1 Abs. 3 Satz 3 gilt entsprechend.
- (2) Die Aufnahme muss schriftlich bei einem Landesbezirk/Bezirk beantragt werden, dieser kann sie aus einem wichtigen Grund verweigern. Dagegen kann beim Bundesvorstand Einspruch eingelegt werden.
- (3) Die Aufnahme wird durch Bestätigung der Mitgliedschaft durch den Landesbezirk/Bezirk vollzogen. Eine rückwirkende Mitgliedschaft ist nicht möglich.
- (4) Jedes Mitglied ist verpflichtet, sich im Interesse der GdP zu betätigen, jederzeit für ihre Ziele einzutreten und den von den Organen der GdP gefassten Beschlüssen nachzukommen.
- (5) Jedes Mitglied hat die vom Bundeskongress festgesetzten Beiträge pünktlich zu entrichten. Beitragsrückstand von drei Monaten hat das Ruhen der Mitgliedschaft zur Folge.
- (6) Solange die Mitgliedschaft ruht, kann das Mitglied keine Ansprüche gegenüber der GdP oder ihren Einrichtungen geltend machen und das Wahlrecht nicht ausüben.
- (7) Wer länger als drei Monate mit seinen Beiträgen im Rückstand ist, kann nach ergebnisloser Aufforderung zur Beitragszahlung nach einem weiteren Monat ausgeschlossen werden. Der Ausschluss erfolgt durch den Landesbezirk/Bezirk.

§ 5 Fördermitgliedschaft

- (1) In der Gewerkschaft der Polizei ist eine Fördermitgliedschaft möglich.
- (2) Das Fördermitglied muss sich ausdrücklich zu den Aufgaben und Zielen der GdP bekennen.
- (3) Das Fördermitglied kann keine Ansprüche gegenüber der GdP – wie z. B. Rechtsschutz (§ 3) und Sterbegeldbeihilfe – geltend machen.

§ 6 Ordnungsverfahren gegen Mitglieder

- (1) Ein Mitglied handelt gegen die Interessen der GdP, wenn es
 - a) die Bestimmungen der Satzung der Gewerkschaft missachtet oder
 - b) das Ansehen der Gewerkschaft schädigt.Gegen ein Mitglied, das den Interessen der GdP zuwider gehandelt hat, ist auf Antrag ein Ordnungsverfahren durchzuführen.
- (2) In dem Ordnungsverfahren kann auf
 - a) Zurückweisung des Antrages oder
 - b) Ermahnung oder
 - c) die zeitweilige Aberkennung des Rechts zur Bekleidung von gewerkschaftlichen Ämtern oder
 - d) Ausschluss aus der GdP erkannt werden.
- (3) Antragsberechtigt sind Organe oder mindestens fünf Mitglieder des Landesbezirks/Bezirks, dem das Mitglied angehört, gegen das das Ordnungsverfahren durchzuführen ist. Der Antrag ist schriftlich einzureichen. Aus dem Antrag müssen die gegen den Betroffenen/die Betroffene erhobenen Vorwürfe und Beweismittel im Einzelnen ersichtlich sein.
- (4) Ist ein Antrag satzungsgemäß gestellt, ist die mündliche Verhandlung vor dem Landesbezirksvorstand/Bezirksvorstand einzuleiten, der über das Ordnungsverfahren mit Zweidrittelmehrheit entscheidet. Von der mündlichen Verhandlung kann abgesehen werden, wenn sich der/die Betroffene damit schriftlich einverstanden erklärt oder wenn er/sie trotz rechtzeitiger Ladung nicht erscheint. Zu der Verhandlung muss der/die Betroffene mit eingeschriebenem Brief zwei Wochen vorher geladen werden. Der Ladung ist der begründete Antrag auf Durchführung eines Ordnungsverfahrens beizufügen. Bei der mündlichen Verhandlung hat ein/e Vertreter/in des Mitglied und der/die Antragsteller/in Anwesenheits- und Rederecht.
- (5) Die Entscheidung ist dem/der Betroffenen und dem/der Antragsteller/in innerhalb von drei Wochen nach der Entscheidung des Landesbezirksvorstandes/Bezirksvorstandes schriftlich zuzustellen. Sie muss mit Gründen versehen sein und muss eine Rechtsmittelbelehrung enthalten.
- (6) Gegen die Ermahnung, gegen die zeitweilige Aberkennung des Rechts zur

Bekleidung von gewerkschaftlichen Ämtern bzw. den Ausschluss kann der/die Betroffene innerhalb von einem Monat nach Zustellung der Entscheidung Berufung beim Bundesvorstand einlegen. Nach Ablauf der Frist gem. Satz 1 gilt der Ausschluss als rechtskräftig. Für das Verfahren bei dem Bundesvorstand gelten die Vorschriften von Abs. 4 Sätze 2 bis 5 und Abs. 5 entsprechend.

- (7) Gegen die Entscheidung des Bundesvorstandes kann der/die Betroffene innerhalb von einem Monat nach Zustellung Klage im ordentlichen Rechtsweg einlegen.
- (8) Nach Ablauf der Frist gemäß Abs. 7 gilt die Entscheidung als rechtskräftig.

§ 7 Unvereinbare Mitgliedschaften

- (1) Unvereinbar mit der Mitgliedschaft in der GdP ist die Mitgliedschaft in einer undemokratischen Vereinigung oder Partei. Die Feststellung über die Unvereinbarkeit bzw. deren Aufhebung trifft der Bundeskongress. Zwischen den Kongressen trifft diese Entscheidung der Bundesvorstand.
- (2) Einem Mitglied, das einer Vereinigung oder Partei im Sinne des Abs. 1 angehört, ist vom Landesbezirksvorstand/Bezirksvorstand durch eingeschriebenen Brief unter Hinweis auf die Unvereinbarkeit eine Frist von 14 Tagen zur Erklärung über seinen/ihren Austritt aus der betreffenden Vereinigung oder Partei zu setzen. Liegt diese Erklärung bei Ablauf der Frist nicht vor, so hat der Landesbezirksvorstand/Bezirksvorstand ein Ordnungsverfahren durchzuführen. Im Übrigen gelten § 6 Abs. 3 Satz 2 sowie Abs. 4 bis 8 entsprechend.

§ 8 Anrechnung von Mitgliedschaften

- (1) Die Mitgliedschaft in einer DGB-Gewerkschaft wird angerechnet.
- (2) Mitgliedern, die aus einer anderen Gewerkschaft oder Berufsorganisation zur GdP übertreten, kann die bisherige Mitgliedschaft in der betreffenden Gewerkschaft oder Berufsorganisation angerechnet werden.
- (3) Die Mitgliedschaft im Freien Deutschen Gewerkschaftsbund wird als Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft anerkannt.

§ 9 Beendigung der Mitgliedschaft

- (1) Die Mitgliedschaft in der GdP endet durch
 - a) Austritt
 - b) Übertritt zu einer anderen DGB-Gewerkschaft
 - c) Ausschluss
 - d) Zugehörigkeit zu einer konkurrierenden Berufsorganisation
 - e) Entfernen aus dem Dienst
 - f) Tod

- (2) Die Feststellung, welche Berufsorganisation als konkurrierend anzusehen ist, trifft der Bundesvorstand.
- (3) Mit der Beendigung der Mitgliedschaft erlischt jeder Anspruch an die GdP und ihre Einrichtungen.
- (4) Der Austritt kann nur schriftlich zum Quartalsende mit einer sechswöchigen Kündigungsfrist erklärt werden. Von dieser Verpflichtung entbindet auch nicht die Zugehörigkeit zu einer konkurrierenden Berufsorganisation.
- (5) Ausgeschiedene Beschäftigte der Polizei, der Gewerkschaft der Polizei und deren Wirtschaftsunternehmen können Mitglieder der GdP bleiben. Dies gilt nicht für unehrenhaft aus dem Beruf ausgeschiedene Mitglieder. Ausgeschiedene Mitglieder erhalten bei einer Arbeitsaufnahme außerhalb des öffentlichen Dienstes bei Arbeitskämpfen, an denen die GdP nicht beteiligt ist, weder Streik- noch andere Unterstützungen.
- (6) Ehegatten oder eingetragene Lebenspartnerinnen und Lebenspartner verstorbener Mitglieder können an Stelle des/der Verstorbenen Mitglied werden. Eine entsprechende Erklärung ist innerhalb von drei Monaten abzugeben.

§ 10 Organe der GdP

Organe der GdP sind

- a) der Bundeskongress
- b) der Gewerkschaftsbeirat
- c) der Bundesvorstand
- d) der Geschäftsführende Bundesvorstand
- e) der Bundeskontrollausschuss

§ 11 Bundeskongress

- (1) Der Bundeskongress ist das höchste Organ der Gewerkschaft der Polizei.
- (2) Alle vier Jahre findet ein ordentlicher Bundeskongress statt. Jedes Gewerkschaftsmitglied hat Anwesenheitsrecht.

§ 12 Zusammensetzung des Bundeskongresses

- (1) Der Bundeskongress setzt sich aus den in den Landesbezirken/Bezirken gewählten 251 Delegierten zusammen. Die Verteilung der Mandate auf die Landesbezirke/Bezirke wird nach d'Hondt errechnet. Maßgebend für die Berechnung der Zahl der Mandate sind die durchschnittlichen Mitgliedszahlen des dem Kongressjahr vorhergehenden Jahres. Jeder Landesbezirk/Bezirk erhält jedoch mindestens vier Mandate; dadurch können Überhangmandate möglich werden. Die Gesamtzahl der gemäß Sätze 1 bis 4 gewählten Delegierten sind die Stimmberechtigten.

- (2) Die Wahl der Delegierten erfolgt nach demokratischen Grundsätzen mit einfacher Stimmenmehrheit. Auf eine angemessene Repräsentation der JUNGEN GRUPPE, der Seniorengruppe, der Frauengruppe (gemäß Frauenförderplan), von Beamten, Beamtinnen, Angestellten, Arbeitern und Arbeiterinnen soll Rücksicht genommen werden.
- (3) Die Einberufung des ordentlichen Bundeskongresses erfolgt durch den Geschäftsführenden Bundesvorstand. Die Delegierten sind mindestens vier Wochen vor dem Bundeskongress unter Bekanntgabe der vorläufigen Tagesordnung und Übersendung der zu beratenden Kongressanträge schriftlich einzuladen. Über die endgültige Tagesordnung entscheidet der Bundeskongress bei Eintritt in die Tagesordnung.
- (4) Neben dem Bundesvorstand nehmen an dem Bundeskongress, sofern sie nicht ordentliche Delegierte sind, mit beratender Stimme teil:
 - der Bundeskontrollausschuss
 - der/die Sprecher/innen der Arbeitskreise der Großen Tarifkommission, die nicht Mitglied des Bundesvorstandes sind
 - die Vorsitzenden der Bundesfachausschüsse
 - die Mitglieder des Gewerkschaftsbeirates nach § 20 Abs. 2 b) und d)
 - die Bundeskassenprüfer/innen
 - die Vertreter der Personengruppen (Bund) in der Antragsberatungskommission
 - die verantwortlichen Redakteure/Redakteurinnen der Landesjournale der DEUTSCHEN POLIZEI
 - die Gewerkschaftssekretäre/Gewerkschaftssekretärinnen
- (5) Der Bundeskongress wählt eine Verhandlungsleitung. Sie besteht aus dem/der Verhandlungsleiter/in und mindestens zwei Beisitzern/Beisitzerinnen. Dem Geschäftsführenden Bundesvorstand steht zur Bildung der Verhandlungsleitung ein Vorschlagsrecht zu.
- (6) Über den Ablauf des Bundeskongresses ist ein Protokoll zu fertigen. Über Art und Umfang einer späteren Veröffentlichung des Bundeskongressprotokolls entscheidet der Bundesvorstand. Einsprüche gegen das Protokoll des Bundeskongresses von Teilnehmern/Teilnehmerinnen und Organisationen der GdP müssen spätestens vier Wochen nach Versendung bzw. Veröffentlichung beim Geschäftsführenden Bundesvorstand eingelegt werden. Wird dem Einspruch vom Bundesvorstand nicht stattgegeben, entscheidet über ihn endgültig der Bundeskontrollausschuss.

§ 13 Aufgaben des Bundeskongresses

- (1) Zu den Aufgaben des Bundeskongresses gehören:
 - a) Festlegung der gewerkschaftspolitischen Grundsätze und des Grundsatzprogramms
 - b) Entgegennahme der Geschäftsberichte des Bundesvorstandes, des Bundeskontrollausschusses sowie der Prüfberichte der Bundeskassenprüfer

- c) Genehmigung der Jahresabschlüsse sowie die Beschlussfassung über den Haushaltsplan für das auf den Bundeskongress folgende Haushaltsjahr
 - d) Entlastung des Bundesvorstandes
 - e) Beratung und Beschlussfassung zur Satzung, zur Versammlungs- und Sitzungs- sowie zur Rechtsschutzordnung
 - f) Beratung und Beschlussfassung über weitere Anträge und Entschlüsse
 - g) Beratung und Beschlussfassung über die Beitragssätze
 - h) Feststellung der Unvereinbarkeit von Mitgliedschaften (§ 7 Abs. 1 Satz 2)
- (2) Der Bundeskongress wählt die Mitglieder des Geschäftsführenden Bundesvorstandes (§ 24) und die Bundeskassenprüfer/innen (§ 26).

§ 14 Außerordentlicher Bundeskongress

- (1) Ein außerordentlicher Bundeskongress ist unverzüglich einzuberufen
- a) auf Beschluss des Gewerkschaftsbeirates mit Zweidrittelmehrheit seiner stimmberechtigten Mitglieder oder
 - b) auf Antrag von zwei Dritteln der Landesbezirke/Bezirke.
- (2) Zu einem außerordentlichen Bundeskongress werden die zum vorausgegangenen ordentlichen Bundeskongress gewählten Delegierten entsandt.
- (3) Ist ein/e Delegierte/r verhindert, ist ein/e gewählte/r Ersatzdelegierte/r des betroffenen Landesbezirks/Bezirks zu entsenden. Gründe für die Verhinderung sowie die Nachfolge bzw. Stellvertretung sind dem Bundesvorstand unverzüglich mitzuteilen.
- (4) Gegenstand der Beratung und Beschlussfassung darf nur der Antragsgrund sein. Im Übrigen gilt § 12 entsprechend.

§ 15 Anträge für den Bundeskongress

- (1) Der Inhalt von Kongressanträgen soll sich an der grundsätzlichen Aufgabenstellung der Gewerkschaft der Polizei orientieren.
- (2) Antragsberechtigt sind:
- a) der Bundesvorstand
 - b) der Geschäftsführende Bundesvorstand
 - c) der Bundeskontrollausschuss
 - d) die Landesbezirke/Bezirke
 - e) der Bundesjugendvorstand
 - f) der Vorstand der Seniorengruppe (Bund)
 - g) der Vorstand der Frauengruppe (Bund)
 - h) die Große Tarifkommission

- i) die Bundesfachausschüsse
- (3) Kongressanträge sind spätestens fünf Monate vor Beginn des Kongresses schriftlich mit Begründung beim Geschäftsführenden Bundesvorstand einzureichen. Er ordnet die Anträge den einzelnen Sachbereichen zu. Anträge aus dem Bereich Haushalt/Finanzen bedürfen der Stellungnahme des Bundesfachausschusses Haushalt und Finanzen. Verspätet eingegangene Anträge werden an den Antragsteller/die Antragstellerin zurückgesandt.
 - (4) Eine Vorberatung der Anträge erfolgt durch die Antragsberatungskommission. Für die Benennung der Mitglieder dieser Antragsberatungskommission steht den Landesbezirken/Bezirken sowie den Personengruppen (Bund) das Vorschlagsrecht für jeweils eine/n Vertreter/in zu. Die vorgeschlagenen Vertreter/innen der Landesbezirke/Bezirke müssen Delegierte des Bundeskongresses sein. Den Vorsitz in der Antragsberatungskommission führt ein Mitglied des Geschäftsführenden Bundesvorstandes. An der Sitzung der Antragsberatungskommission können die weiteren Mitglieder des Geschäftsführenden Bundesvorstandes sowie die Bundessekretäre/Bundessekretärinnen mit beratender Stimme teilnehmen.
 - (5) Über Anträge, die durch einen früheren Bundeskongress angenommen, als Arbeitsmaterial überwiesen oder abgelehnt worden sind, darf nur bei veränderter Sach- oder Rechtslage erneut beraten oder abgestimmt werden. Über Ausnahmen entscheidet die Antragsberatungskommission. Die Antragsteller/innen sind über die Ablehnung von Anträgen mit schriftlicher Begründung zu unterrichten. Sie können bis zwei Wochen vor Kongressbeginn Beschwerde beim Bundeskontrollausschuss einlegen. Gibt dieser der Beschwerde statt, sind diese Anträge auf dem Bundeskongress zu beraten.

§ 16 Dringlichkeitsanträge für den Bundeskongress

- (1) Anträge, die während des Kongresses als Dringlichkeitsanträge behandelt werden sollen, dürfen sich nur mit Angelegenheiten beschäftigen, die ihren Niederschlag nicht in fristgerechten Anträgen finden konnten. Die Dringlichkeit muss begründet werden.
- (2) Dringlichkeitsanträge müssen von 10 v. H. aller Stimmberechtigten oder von einem Landesbezirk/Bezirk oder von satzungsgemäßen Organen der GdP eingebracht werden.
- (3) Der Bundeskongress behandelt einen solchen Antrag nur, wenn er ihm zuvor die Dringlichkeit zuerkannt hat. Sodann befasst sich die Antragsberatungskommission mit dem Inhalt und gibt dem Bundeskongress seine Empfehlung.
- (4) Angelegenheiten, wie sie in § 13 Abs. 1 Buchst. e) und g) genannt sind, dürfen nicht im Rahmen von Dringlichkeitsanträgen behandelt werden.

§ 17 Beschlussfähigkeit

- (1) Sitzungen satzungsgemäßer Organe der GdP sind nur dann beschlussfähig, wenn mehr als die Hälfte der Stimmberechtigten nach vorangegangener ordnungsgemäßer Einladung anwesend sind.
- (2) Die Beschlussfähigkeit ist von dem/der Verhandlungsleiter/in bei Eröffnung der Sitzung und bei Aufruf des Tagesordnungspunktes Wahlen festzustellen.
- (3) Beschlussunfähigkeit liegt vor, wenn sich nach Eröffnung der Sitzung Teilnehmer/innen entfernt haben und dadurch die erforderliche Anzahl von Stimmberechtigten nach Abs. 1 unterschritten und dies von dem/der Verhandlungsleiter/in, gegebenenfalls auf Antrag, festgestellt wird. In diesem Falle ist die Sitzung zu unterbrechen, bis die Beschlussfähigkeit wieder hergestellt ist. Ist dies in einer angemessenen Zeit nicht zu erreichen, wird die Sitzung geschlossen.
- (4) Abweichend von den Abs. 1 bis 3 sind Mitgliederversammlungen beschlussfähig, wenn zu ihnen ordnungsgemäß eingeladen worden ist.

§ 18 Abstimmungen

- (1) Alle Entscheidungen werden, soweit nichts anderes vorgeschrieben ist, mit einfacher Stimmenmehrheit gefasst. Diese ist erreicht, wenn von dem beschlussfähigen Organ mehr Ja- als Nein-Stimmen abgegeben werden. Stimmenthaltungen sind dabei unerheblich. Stimmengleichheit bewirkt Ablehnung.
- (2) Der Zweidrittelmehrheit aller Stimmberechtigten bedarf es in folgenden Fällen:
 - Ordnungsverfahren (§ 6 Abs. 4)
 - unvereinbare Mitgliedschaften (§ 7 Abs. 1 Satz 3)
 - Änderungen und Ergänzungen der Satzung, der Versammlungs- und Sitzungsordnung sowie der Rechtsschutzordnung [§ 13 Abs. 1 e)]
 - Beitragsänderungen [§ 13 Abs. 1 g)]
 - Entscheidungen des Gewerkschaftsbeirates oder des Bundesvorstandes in sonst dem Bundeskongress vorbehaltenen Angelegenheiten [§ 20 Abs. 4 und § 21 Abs. 3 c), d), e), und f)]
 - Auflösung und Verschmelzung (§ 29)
- (3) Abstimmungen erfolgen durch Handaufheben. Bestehen über das Ergebnis Zweifel, ist die Gegenprobe durchzuführen. Liefert auch die Gegenprobe kein sicheres Ergebnis, werden die Stimmen von der Verhandlungsleitung ausgezählt.
- (4) Auf Antrag erfolgt mit Zustimmung eines Viertels der Stimmberechtigten namentliche oder geheime Abstimmung. Werden beide Abstimmungsverfahren beantragt, entscheidet die Mehrheit der abgegebenen Ja-Stimmen darüber, welche Abstimmungsart zum Tragen kommt.

- (5) Namentliche oder geheime Abstimmungen über Geschäftsordnungsanträge und die Zuerkennung der Dringlichkeit werden nicht durchgeführt.
- (6) Der/die Verhandlungsleiter/in schließt die Abstimmung und gibt das Ergebnis bekannt.
- (7) Nach der Abstimmung kann jede/r zur Abstimmung Berechtigte ihre/seine Entscheidung bei der Stimmabgabe schriftlich zu Protokoll geben; dies gilt nicht für geheime Abstimmungen.

§ 19 Wahlen durch den Bundeskongress

- (1) Bei Wahlen zu Organen der GdP gelten die folgenden Absätze. Alle anderen Personalentscheidungen sind Abstimmungen im Sinne des § 18.
- (2) Wird nur ein/e Kandidat/in vorgeschlagen, ist er/sie gewählt, wenn er/sie mehr als die Hälfte der Stimmen der Stimmberechtigten (§ 12 Abs. 1) erhält. Erreicht er/sie diese Zahl nicht, so findet ein zweiter Wahlgang statt, für den neue Vorschläge gemacht werden können. Wird kein neuer Vorschlag gemacht, so genügt im zweiten Wahlgang die Mehrheit der abgegebenen Stimmen.
- (3) Sind mehrere Wahlvorschläge vorhanden, ist der/die Kandidat/in gewählt, der/die mehr als die Hälfte der Stimmen der Stimmberechtigten (§ 12 Abs. 1) auf sich vereinigt. Erreicht er/sie dieses Ziel nicht, findet ein weiterer Wahlgang statt. Gewählt ist dann, wer die Mehrheit der abgegebenen Stimmen erhält. Im Falle einer Stimmengleichheit erfolgt eine Stichwahl zwischen den Kandidaten/innen. Endet auch diese Stichwahl mit gleicher Stimmenzahl, entscheidet das Los.
- (4) Bei der Besetzung mehrerer Funktionen sind grundsätzlich Einzelwahlen durchzuführen. Eine Kandidatur ist in mehreren Wahlgängen möglich. Die Reihenfolge der Wahlgänge wird von der Verhandlungsleitung festgelegt. Der Bundeskongress kann auf Antrag gemeinsame Wahl beschließen. Werden in einem Wahlgang mehrere Funktionen gewählt, dürfen auf dem Stimmzettel so viele Kandidaten/Kandidatinnen aufgeschrieben werden, wie Funktionen zu besetzen sind; andernfalls ist der Stimmzettel ungültig. Satz 5 ist bei einem elektronischen Stimmabgabeverfahren gemäß Abs. 7 analog anzuwenden. Gewählt ist, wer mehr als die Hälfte der Stimmen der Stimmberechtigten (§ 12 Abs. 1) auf sich vereinigt. § 19 Abs. 3 Sätze 2 und 3 gelten entsprechend.
- (5) Bei den Bundeskongressen bedürfen Wahlvorschläge, die nicht von einem Landesbezirk/Bezirk oder vom Bundesvorstand eingereicht werden, der Unterschrift von mindestens 10 v. H. der Stimmberechtigten.
- (6) Jede Wahl ist geheim durchzuführen, sofern mehr als ein Wahlvorschlag vorliegt oder ein/e Stimmberechtigte/r der offenen Wahl widerspricht. Bei geheimer Wahl ist auch ein elektronisches Stimmabgabeverfahren gem. Abs. 7 möglich.
- (7) Werden Wahlen mittels eines elektronischen Stimmabgabeverfahrens durch-

geführt, gibt die Verhandlungsleitung für jeden Wahlgang zunächst die Freischaltung der Anmeldung bekannt. Danach müssen für jede Stimmabgabe Beginn und Ende der Freischaltung bekannt gegeben werden.

§ 20 Gewerkschaftsbeirat

- (1) Der Gewerkschaftsbeirat ist das höchste Organ der Gewerkschaft der Polizei zwischen den Bundeskongressen.
- (2) Der Gewerkschaftsbeirat besteht aus
 - a) dem Bundesvorstand
 - b) den den Landesbezirken/Bezirken pro angefangene 5.000 Mitglieder zustehenden und von ihnen benannten Mitgliedern, im Falle der Verhinderung ihren Vertreter/innen, wobei Bemessungsgrundlage für die Berechnung der zustehenden Mandate die dem Beitragseinzug zugrunde liegenden Zahlen des jeweiligen vierten Quartals des vorausgegangenen Jahres sind
 - c) den Vorsitzenden des
 - Bundesfachausschusses Bereitschaftspolizei
 - Bundesfachausschusses Schutzpolizei
 - Bundesfachausschusses Kriminalpolizei
 - Bundesfachausschusses Wasserschutzpolizei
 - Bundesfachausschusses Polizeiverwaltung
 - Bundesfachausschusses Beamten- und Besoldungsrecht
 - Bundesfachausschusses Haushalt und Finanzen
 - d) zwei Tarifbeschäftigten, die von der Großen Tarifkommission in den Gewerkschaftsbeirat gewählt werden

Bei Verhinderung von Mitgliedern nach den Buchst. b) bis d) entscheidet die entsendende Stelle über die Vertretung.

- (3) Den Vorsitz im Gewerkschaftsbeirat führt der/die Bundesvorsitzende oder eine/r seiner/ihrer Vertreter/innen. Er/sie hat den Gewerkschaftsbeirat in den Angelegenheiten des § 20 Abs. 4 oder auf Antrag von zwei Dritteln der Landesbezirke/Bezirke einzuberufen.
- (4) Der Gewerkschaftsbeirat entscheidet – vorbehaltlich der späteren Entscheidung des Bundeskongresses – in den Angelegenheiten des § 13 Abs. 1 a), g) sowie des § 13 Abs. 2 und des § 1 Abs. 3 Satz 2. Die Entscheidungen bedürfen einer Zweidrittelmehrheit der Stimmberechtigten (§ 18 Abs. 2, fünfter Spiegelstrich).

§ 21 Bundesvorstand

- (1) Der Bundesvorstand besteht aus
 - a) dem Geschäftsführenden Bundesvorstand

- b) dem/der Vorsitzenden oder Stellvertreter/in
 - der Landesbezirke/Bezirke
 - der JUNGEN GRUPPE (GdP)
 - des Vorstandes der Seniorengruppe (Bund)
 - des Vorstandes der Frauengruppe (Bund)
 - c) dem/der stellvertretenden Vorsitzenden oder dem/der Protokollführer/in der Großen Tarifkommission
- (2) Der Bundesvorstand bestimmt im Rahmen der vom Bundeskongress gefassten Beschlüsse die Richtlinien der Gewerkschaftspolitik. Er ist für die Durchführung der Beschlüsse des Bundeskongresses und des Gewerkschaftsbeirates verantwortlich.
- (3) Der Bundesvorstand hat insbesondere folgende Aufgaben:
- a) er vertritt die GdP gegenüber den Organen und Behörden des Bundes
 - b) er kann dem Geschäftsführenden Bundesvorstand Aufträge übertragen und überwacht dessen Tätigkeit
 - c) er beschließt die Haushaltspläne, soweit keine Zuständigkeit des Bundeskongresses gegeben ist [§ 13 Abs. 1 c)]
 - d) er befasst sich mit den Prüfberichten der Bundeskassenprüfer (§ 26 Abs. 1)
 - e) er trifft die Entscheidung nach § 14 Abs. 1 a)
 - f) er trifft die Entscheidung nach § 7 Abs. 1 Satz 3
 - g) er stellt die vom Geschäftsführenden Bundesvorstand aufzustellenden Jahresabschlüsse vorbehaltlich der Genehmigung des Bundeskongresses [§ 13 Abs. 1 c)] fest
 - h) er beschließt über die Grundsätze der Vermögensanlage durch einfache Mehrheit; beschließt der Bundesvorstand insoweit gegen die Stimme des/der für Finanzen Zuständigen, bedarf es einer Zweidrittelmehrheit der Anwesenden
 - i) er beschließt eine Streikordnung
 - j) er beschließt über den Antrag auf Mitgliedschaft im Falle des § 4 Abs. 2 Satz 2
 - k) er entscheidet über Berufungen gegen Ordnungsmaßnahmen im Falle des § 6 Abs. 6
 - l) er trifft die Feststellungen über konkurrierende Berufsorganisationen (§ 9 Abs. 2)
- (4) Der Bundesvorstand beschließt für die Arbeit der JUNGEN GRUPPE (GdP), der Seniorengruppe (Bund), der Frauengruppe (Bund) und der Vertrauensleute-Richtlinien.
- (5) Der Bundesvorstand wählt die Delegierten zum Bundeskongress des DGB und benennt die Vertreter/innen für den Bundesausschuss des DGB sowie für den Kongress von EUROCOP.
- (6) Der Bundesvorstand ist dem Bundeskongress für seine Arbeit verantwortlich. Er erstattet dem Bundeskongress den Rechenschaftsbericht über die Tätigkeit des

Bundesvorstandes sowie über das gesamte wesentliche Geschehen der Gewerkschaftsarbeit. Der Rechenschaftsbericht muss den Delegierten mindestens vier Wochen vor Beginn des Bundeskongresses schriftlich vorliegen.

- (7) Der Bundesvorstand wird mindestens viermal im Jahr sowie auf Verlangen von mindestens einem Drittel der Mitglieder des Bundesvorstandes von dem/der Bundesvorsitzenden zu Sitzungen einberufen.
- (8) In den Fällen der Absätze 3 c) - f), 4 und 5 erfolgt die Beschlussfassung in der Form, dass die Vorsitzenden bzw. Stellvertreter/innen der Landesbezirke/ Bezirke so viele Stimmen haben, wie den Landesbezirken/Bezirken gem. § 20 Abs. 2 b) der Satzung an Mitgliedern im Gewerkschaftsbeirat zustehen. Die Stimmen können nur en bloc abgegeben werden, eine Aufsplittung ist nicht zulässig. Die Entscheidungen bedürfen einer Zweidrittelmehrheit der Stimmen (analog § 18 Abs. 2). Eine geheime Abstimmung (analog § 18 Abs. 4) findet nicht statt. (§ 15 Abs. 2 und 4 VSO sind entsprechend anzuwenden.)

§ 22 Große Tarifkommission

- (1) Für die tarifpolitische Arbeit besteht die Große Tarifkommission.
- (2) Die Große Tarifkommission besteht aus dem Geschäftsführenden Bundesvorstand (GBV) und je zwei Tarifbeschäftigten eines jeden Landesbezirks/Bezirks. Vorsitzende/r der Großen Tarifkommission ist der/die Bundesvorsitzende. Daneben wählt die Große Tarifkommission aus dem Kreis der Tarifbeschäftigten eine/n stellvertretende/n Vorsitzende/n und ein/e Protokollführer/in.
- (3) Die Sitzungen der Großen Tarifkommission finden nach Bedarf statt. Sie werden durch die/den Bundesvorsitzende/n einberufen.
- (4) Zur Erledigung der anfallenden Arbeiten kann die Große Tarifkommission Arbeitskreise bilden. Die Einberufung der Arbeitskreise erfolgt durch das für tarifpolitische Arbeit zuständige GBV-Mitglied.
- (5) Auf Landesbezirks-/Bezirksebene können Tarifkommissionen gebildet werden. Die Zusammensetzung legt der Landesbezirk/Bezirk fest.
- (6) Bei Tarifverhandlungen auf Landesbezirks-/Bezirksebene werden die Tarifkoordination und die Clearingstelle eingebunden. Es gelten die Richtlinien über die Tarifkoordination bzw. der Unterstützung bei Streik sowie die Streikordnung.

§ 23 Bundesfachausschüsse/Kommissionen

- (1) Der Bundesvorstand bestellt zu seiner Unterstützung folgende Bundesfachausschüsse:
 - Bundesfachausschuss Bereitschaftspolizei
 - Bundesfachausschuss Schutzpolizei
 - Bundesfachausschuss Kriminalpolizei

- Bundesfachausschuss Wasserschutzpolizei
 - Bundesfachausschuss Polizeiverwaltung
 - Bundesfachausschuss Beamten- und Besoldungsrecht
 - Bundesfachausschuss Haushalt und Finanzen
- (2) Die Bundesfachausschüsse wählen aus ihrer Mitte eine/n Vorsitzende/n, eine/n Vertreter/in und eine/n Protokollführer/in (Arbeitsausschuss). An den Sitzungen der Bundesfachausschüsse soll ein/e Vertreter/in des Geschäftsführenden Bundesvorstandes teilnehmen. Die Sitzungen werden nach Rücksprache mit dem/der jeweiligen Ausschussvorsitzenden durch den Geschäftsführenden Bundesvorstand einberufen.
- (3) Den Landesbezirken/Bezirken steht für die Bestellung der Bundesfachausschüsse ein personelles Vorschlagsrecht zu.
- (4) Der Geschäftsführende Bundesvorstand kann daneben für besondere Aufgaben weitere Kommissionen einsetzen.

§ 24 Geschäftsführender Bundesvorstand

- (1) Der Geschäftsführende Bundesvorstand (GBV) besteht aus
- a) dem/der Vorsitzenden
 - b) den vier stellvertretenden Vorsitzenden, davon ein/e Tarifbeschäftigte/r
 - c) dem für Finanzen verantwortlichen Mitglied (Bundeskassierer/in)
 - d) dem für die Protokollführung zuständigen Mitglied (Bundesschriftführer/in)
 - e) zwei weiteren Mitgliedern, davon ein stellvertretend für Finanzen zuständiges Mitglied

Aufgaben und Kompetenzen der Vorstandsbereiche werden durch die Geschäftsordnung des GBV geregelt. Die Mitglieder nach den Buchst. a), c) und d) bilden den Vorstand im Sinne des § 26 BGB.

- (2) Der Geschäftsführende Bundesvorstand führt die Geschäfte und nimmt die ihm vom Bundeskongress, vom Gewerkschaftsbeirat oder vom Bundesvorstand übertragenen Aufgaben wahr. Er verfügt über Einnahmen und Ausgaben im Rahmen des genehmigten Haushaltsplanes und hat alljährlich dem Bundesvorstand einen von ihm unterzeichneten Jahresabschluss (Gewinn- und Verlustrechnung) vorzulegen.
- (3) Er hat dem Bundesvorstand auf dessen Sitzungen über seine Tätigkeit zu berichten.

§ 25 Bundeskontrollausschuss

- (1) Der Bundeskontrollausschuss besteht aus je einem Mitglied jedes Landesbezirkes/Bezirk. Die Landesbezirke/Bezirke nominieren auf dem Bundeskongress ein Mitglied sowie für den Verhinderungsfall eine/n ständige/n Vertreter/in. Ein Wechsel zwischen den Kongressen ist nur in Ausnahmefällen

möglich.

- (2) Mitglieder des Bundeskontrollausschusses dürfen keinem anderen Organ der GdP [§ 10 Buchst. b) bis d)] auf Bundesebene angehören.
- (3) Der Bundeskontrollausschuss wählt aus seiner Mitte eine/n Vorsitzende/n, eine/n Vertreter/in und eine/n Protokollführer/in.
- (4) Der Bundeskontrollausschuss ist zuständig für
 - a) die Überwachung der ordnungsgemäßen Durchführung der Beschlüsse des Bundeskongresses und der satzungsgemäßen Arbeit der Organe [§ 10 Buchst. b) bis d)]
 - b) Beschwerden über die GdP-Organen [§ 10 Buchst. b) bis d)]; er nimmt die Kassenprüfberichte (§ 26 Abs. 1) entgegen
- (5) Zur Durchführung seiner Aufgaben sind dem Bundeskontrollausschuss die notwendigen Unterlagen auf Anforderung durch den Geschäftsführenden Bundesvorstand zugänglich zu machen.
- (6) Der/die Vorsitzende des Bundeskontrollausschusses oder sein/ihre Stellvertreter/in oder bei deren Verhinderung ein zu bestimmendes Mitglied sind berechtigt, an den Sitzungen der Organe der GdP mit beratender Stimme teilzunehmen.
- (7) Eingehende Beschwerden [Abs. 4 Buchst. b) Satz 1] werden von drei zu wählenden Mitgliedern des Bundeskontrollausschusses vorgeprüft. Kommt mindestens eines der drei Mitglieder zu dem Ergebnis, dass die Beschwerde nicht völlig unbegründet ist, muss sich der Bundeskontrollausschuss in seiner nächsten Sitzung damit beschäftigen. Vorher ist der beteiligte Landesbezirk/Bezirk zu hören.
- (8) Der Bundeskontrollausschuss ist dem Bundeskongress für seine Arbeit verantwortlich. Er erstattet durch seine/n Vorsitzende/n den Bericht. Der Bericht muss den Delegierten mindestens vier Wochen vor Beginn des Bundeskongresses schriftlich vorliegen.
- (9) Die Sitzungen des Bundeskontrollausschusses finden nach Bedarf statt – mindestens jedoch einmal im Jahr. Sie werden durch seine/n Vorsitzende/n einberufen. Auf Antrag nimmt ein Mitglied des GBV an einer Sitzung teil.

§ 26 Bundeskassenprüfer

- (1) Zur Kontrolle über die rechnerisch richtige und wirtschaftlich zweckmäßige Verwendung des Gewerkschaftsvermögens wählt der Bundeskongress drei Bundeskassenprüfer/innen. Die Bundeskassenprüfer/innen haben ihre Aufgabe durch regelmäßige und unvermutete Kassenprüfungen wahrzunehmen. Mindestens halbjährlich muss eine Kassenprüfung vorgenommen werden. Die Kassenprüfberichte sind dem Bundesvorstand zuzuleiten. Dem Bundeskongress gegenüber sind die Bundeskassenprüfer berichtspflichtig. Der Bericht

muss den Delegierten mindestens vier Wochen vor Beginn des Bundeskongresses schriftlich vorliegen.

- (2) Die Wahl der Bundeskassenprüfer/innen durch den Bundeskongress erfolgt für vier Jahre.
- (3) Die einmalige Wiederwahl ist zulässig.
- (4) Bundeskassenprüfer dürfen keinem anderen Organ der GdP [§ 10 b) – d)] auf Bundesebene angehören.

§ 27 Gliederung der GdP

- (1) Die Landesbezirke/Bezirke können Untergliederungen bilden.
- (2) Auf der örtlichen Ebene arbeiten Vertrauensleute als wichtiges Bindeglied zwischen den Mitgliedern und den gewerkschaftlichen Organen. Die Vertrauensleute genießen bei ihrer gewerkschaftlichen Betätigung den gewerkschaftlichen Schutz der GdP. Die Rechte und Pflichten der gewerkschaftlichen Vertrauensleute werden in Vertrauensleute-Richtlinien festgelegt.
- (3) Zur Förderung der Jugendarbeit besteht in der GdP die JUNGE GRUPPE (GdP).
- (4) Zur Förderung der Seniorenarbeit besteht in der GdP die Seniorengruppe (Bund).
- (5) Zur Förderung der Frauenarbeit besteht in der GdP die Frauengruppe (Bund).

§ 28 Versammlungs- und Sitzungsordnung

Die Versammlungs- und Sitzungsordnung [§ 13 Abs. 1 Buchst. e)] regelt die Verfahren zur Durchführung von Sitzungen und Wahlen der satzungsgemäßen Organe und Gliederungen sowie aller sonstigen Versammlungen, Kundgebungen und Veranstaltungen der Gewerkschaft der Polizei, soweit sie nicht bereits in dieser Satzung geregelt sind.

§ 29 Auflösung der GdP

Die Auflösung der GdP oder ihre Verschmelzung mit einer anderen Organisation beschließt der Bundeskongress. Dabei ist auch über die Verwendung des Vermögens zu beschließen.

§ 30 Geltungsbereich

Für die Landesbezirke/Bezirke gilt grundsätzlich diese Satzung. Sie können Zusatzbestimmungen beschließen. Wird festgestellt, dass eine Regelung in einer Zusatzbestimmung eines Landesbezirks/Bezirks dieser Satzung in ihrer jeweiligen

Fassung widerspricht, gehen Bestimmungen dieser Satzung den entgegenstehenden Regelungen vor.

§ 31 Inkrafttreten

Diese Satzung tritt mit Beendigung des 23. Ordentlichen Bundeskongresses am 16.11.2006 in Kraft, mit Ausnahme der §§ 19 und 24, die mit Beschlussfassung auf dem 23. Ordentlichen Bundeskongress in Kraft treten.

Versammlungs- und Sitzungsordnung

§ 1 Aufgabenstellung

Die Versammlungs- und Sitzungsordnung (VSO) gilt für alle satzungsgemäßen Organe und Gliederungen der Gewerkschaft der Polizei (GdP) sowie für Kundgebungen, Sitzungen und sonstige Veranstaltungen der GdP. Satzungsregelungen gehen vor. Sie ist das Handlungspapier für die Durchführung von allen Versammlungen und Sitzungen.

§ 2 Einladungen

- (1) Zu jeder Versammlung muss zeitgerecht eingeladen werden. Die Einladungen müssen Versammlungsort und -zeit enthalten. Sie sollen die Tagesordnung oder mindestens das Hauptthema der Versammlung bekannt geben.
- (2) Bei Wahlversammlungen muss die vorgesehene Wahl in der Einladung genau bezeichnet sein. Die Einladungsfrist beträgt hier mindestens 14 Tage.
- (3) Die Einberufung von ordentlichen Bundeskongressen erfolgt durch den Geschäftsführenden Bundesvorstand. Die Delegierten sind mindestens vier Wochen vor dem Bundeskongress unter Bekanntgabe der vorläufigen Tagesordnung und Übersendung der zu beratenden Anträge schriftlich einzuladen. Über die endgültige Tagesordnung entscheidet der Bundeskongress bei Eintritt in die Tagesordnung.

§ 3 Verhandlungsleitung

- (1) Jede Versammlung bedarf einer Verhandlungsleitung. Die Versammlung wählt den/die Verhandlungsleiter/in. Er/sie eröffnet, leitet und schließt die Versammlung.
- (2) Der Bundeskongress wählt eine Verhandlungsleitung. Sie besteht aus dem/der Verhandlungsleiter/in und mindestens zwei Beisitzern/Beisitzerinnen. Der Geschäftsführende Bundesvorstand hat ein Vorschlagsrecht.
- (3) Eine Vorberatung der Anträge erfolgt durch die Antragsberatungskommission. Für die Benennung der Mitglieder dieser Antragsberatungskommission steht den Landesbezirken/Bezirken sowie den Personengruppen (Bund) das Vorschlagsrecht für jeweils eine/n Vertreter/in zu. Die vorgeschlagenen Vertreter/innen der Landesbezirke/Bezirke müssen Delegierte des Bundeskongresses sein. Den Vorsitz in der Antragsberatungskommission führt ein Mitglied des Geschäftsführenden Bundesvorstandes. An der Sitzung der Antragsberatungskommission können die weiteren Mitglieder des Geschäftsführenden Bundesvorstandes sowie die Bundessekretäre/Bundessekretärinnen mit beratender Stimme teilnehmen.
- (4) Der Bundeskongress kann für weitere Angelegenheiten Kommissionen bilden, die sich ihre Leitung selbst wählen.

- (5) Bei Sitzungen der Organe der GdP führt die Verhandlungsleitung der/die jeweilige Vorsitzende.
- (6) Die Sitzungen der Fachausschüsse (§ 23 der Satzung) und anderer Gremien [z. B. JUNGE GRUPPE (GdP), Vorstand der Seniorengruppe (Bund), Vorstand der Frauengruppe (Bund)] werden von den gewählten Vorsitzenden geleitet. Kommissionen wählen aus ihrer Mitte eine/n Verhandlungsleiter/in, sofern nicht ein Vorstandsmitglied den Vorsitz übernimmt.
- (7) Die Verhandlungsleitung bei öffentlichen Versammlungen und Sitzungen wird vom Vorstand desjenigen Organs bestimmt, das die Versammlung einberuft.

§ 4 Beschlussfähigkeit

- (1) Sitzungen satzungsgemäßer Organe der GdP sind nur dann beschlussfähig, wenn mehr als die Hälfte der Stimmberechtigten nach vorangegangener ordnungsgemäßer Einladung anwesend sind.
- (2) Die Beschlussfähigkeit ist von dem/der Verhandlungsleiter/in bei Eröffnung der Sitzung und bei Aufruf des Tagesordnungspunktes Wahlen festzustellen.
- (3) Beschlussunfähigkeit liegt vor, wenn sich nach Eröffnung der Sitzung Teilnehmer/innen entfernt haben und dadurch die erforderliche Anzahl von Stimmberechtigten nach Abs. 1 unterschritten und dies von dem/der Verhandlungsleiter/in, gegebenenfalls auf Antrag, festgestellt wird. In diesem Falle ist die Sitzung zu unterbrechen, bis die Beschlussfähigkeit wieder hergestellt ist. Ist dies in einer angemessenen Zeit nicht zu erreichen, wird die Sitzung geschlossen.
- (4) Abweichend von den Abs. 1 bis 3 sind Mitgliederversammlungen beschlussfähig, wenn zu ihnen ordnungsgemäß eingeladen worden ist.

§ 5 Beschlussfassung über die Tagesordnung

- (1) Nach Eröffnung der Versammlung hat der/die Verhandlungsleiter/in die Tagesordnung – falls dies nicht vorher geschehen ist – bekannt zu geben und durch Beschluss bestätigen zu lassen.
- (2) Über Anträge auf Änderung der Tagesordnung, die sofort nach Bekanntgabe der Tagesordnung gestellt werden, hat der/die Verhandlungsleiter/in zu Beginn entscheiden zu lassen.
- (3) Bei Kundgebungen wird die Tagesordnung vom Veranstalter festgelegt.

§ 6 Worterteilung, Wortmeldung, Schlusswort

- (1) Der/die Verhandlungsleiter/in hat zu dem zur Verhandlung stehenden Tagesordnungspunkt zunächst dem/der Referenten/Referentin, Berichterstatter/in oder Antragsteller/in das Wort zu erteilen.

- (2) Hiernach ist in die Debatte einzutreten. Die Redner/innen erhalten nach der Reihenfolge der Wortmeldungen das Wort. Kurze Erklärungen und Erläuterungen, die geeignet sind, die Debatte abzukürzen oder eine Aufklärung zu geben, kann der/die Verhandlungsleiter/in außer der Reihenfolge abgeben oder abgeben lassen.
- (3) Der/die Verhandlungsleiter/in kann schriftliche Wortmeldungen verlangen.
- (4) Bei Bundeskongressen können die Mitglieder des Geschäftsführenden Bundesvorstandes sowie jeweils ein/e Beauftragte/r nach Beendigung der Ausführungen jedes Redners/jeder Rednerin das Wort erhalten. Gleiches gilt für Beauftragte des Kontrollausschusses für ihren Aufgabenbereich.
- (5) Will der/die Verhandlungsleiter/in sich an der Debatte beteiligen, muss er/sie sich in die Rednerliste eintragen, sofern eine solche geführt wird. Bei Bundeskongressen hat er/sie während seiner/ihrer Rede den Vorsitz an seinen Vertreter/ihre Vertreterin abzugeben.
- (6) Nach Beendigung der Debatte steht dem Referenten/der Referentin, Berichterstatter/in, Antragsteller/in oder Vorsitzenden des Organs das Schlusswort zu. In eine erneute Debatte kann nur auf Beschluss der Versammlung wieder eingetreten werden.
- (7) Zur Geschäftsordnung ist das Wort sofort zu erteilen, jedoch nicht während einer Rede oder Abstimmung.
- (8) Zu persönlichen Erklärungen ist das Wort auf Verlangen jeweils nur zum Schluss des Tagesordnungspunktes zu erteilen. Mit einer persönlichen Erklärung dürfen nur Äußerungen zurückgewiesen werden, die die eigene Person betrafen, oder eigene Ausführungen richtig gestellt werden.

§ 7 Redezeit

- (1) Der/die Verhandlungsleiter/in kann mit Zustimmung der Versammlungs- und Sitzungsteilnehmer/innen die Redezeit auf eine bestimmte Dauer begrenzen.
- (2) Die Redezeit zu Anträgen zur Geschäftsordnung und zu persönlichen Erklärungen sowie zu Erklärungen und Erläuterungen der im § 6 Abs. 2 genannten Art beträgt höchstens fünf Minuten.

§ 8 Redner

- (1) Der/die Verhandlungsleiter/in kann Redner/innen, wenn sie vom Verhandlungsgegenstand abschweifen, zur Sache verweisen.
- (2) Bei erneutem Verstoß gegen Abs. 1 kann dem/der Redner/in das Wort

entzogen werden. Der/die Redner/in darf zu diesem Tagesordnungspunkt das Wort nicht wieder erhalten.

- (3) Wird ein/e Redner/in in seinen/ihren Ausführungen beleidigend, kann ihm/ihr der/die Verhandlungsleiter/in sofort das Wort entziehen. Handelt es sich um eine erhebliche Beleidigung, so kann der/die Verhandlungsleiter/in den/die Redner/in auf Zeit oder für den Rest der Versammlung aus dem Versammlungslokal verweisen.

§ 9 Störung und Unterbrechung der Versammlung

- (1) Stört ein/e Teilnehmer/in die Versammlung, kann er/sie von dem/der Verhandlungsleiter/in zur Ordnung gerufen werden. Stört er/sie danach weiter die Versammlung, kann er/sie auf Zeit oder für den Rest der Versammlung aus dem Versammlungslokal verwiesen werden.
- (2) Bei allgemeiner störender Unruhe kann der/die Verhandlungsleiter/in die Versammlung unterbrechen. Kann er/sie sich kein Gehör verschaffen, verlässt er/sie seinen Sitz. Die Versammlung ist daraufhin unterbrochen.
- (3) Kann auch danach die allgemeine Ruhe nicht wieder hergestellt werden, kann der/die Verhandlungsleiter/in die Versammlung schließen.

§ 10 Anträge

- (1) Anträge zu einzelnen Punkten der Tagesordnung werden bei dem Tagesordnungspunkt behandelt, zu dem sie gestellt sind. Der/die Verhandlungsleiter/in kann schriftliche Vorlage verlangen. Die Abstimmung über die Anträge erfolgt nach Schluss der Aussprache zu diesem Tagesordnungspunkt.
- (2) Liegen zu einer Angelegenheit mehrere Anträge vor, ist über denjenigen Antrag, der am weitesten geht, zuerst abzustimmen. Die Entscheidung, welches der weitestgehende Antrag ist, trifft der/die Verhandlungsleiter/in. Änderungsanträge kommen vor dem Hauptantrag zur Abstimmung.
- (3) Die Reihenfolge bei der Abstimmung ist vor Beginn bekannt zu geben. Auf Verlangen ist jeder Antrag vor der Abstimmung noch einmal zu verlesen.
- (4) Der Zweidrittelmehrheit aller Stimmberechtigten bedarf es in den folgenden Fällen:
 - Ordnungsverfahren (§ 6 Abs. 4 der Satzung)
 - unvereinbare Mitgliedschaften (§ 6 Abs. 1 Satz 3 der Satzung)
 - Änderungen und Ergänzungen der Satzung, der Versammlungs- und Sitzungsordnung sowie der Rechtsschutzordnung [§ 13 Abs. 1 e) der Satzung]
 - Beitragsänderungen [§ 13 Abs. 1 g) der Satzung]
 - Entscheidungen des Gewerkschaftsbeirates oder des Bundesvorstandes in sonst dem Bundeskongress vorbehaltenen Angelegen-

- heiten [§ 20 Abs. 4 und § 21 Abs. 3 c), d), e) und f) der Satzung]
– Auflösung und Verschmelzung (§ 29 der Satzung)

§ 11 Kongressanträge

- (1) Der Inhalt von Kongressanträgen soll sich an der grundsätzlichen Aufgabenstellung der Gewerkschaft der Polizei orientieren.
- (2) Antragsberechtigt sind:
 - a) der Bundesvorstand
 - b) der Geschäftsführende Bundesvorstand
 - c) der Bundeskontrollausschuss
 - d) die Landesbezirke/Bezirke
 - e) der Bundesjugendvorstand
 - f) der Vorstand der Seniorengruppe (Bund)
 - g) der Vorstand der Frauengruppe (Bund)
 - h) die Große Tarifkommission
 - i) die Bundesfachausschüsse
- (3) Kongressanträge sind spätestens fünf Monate vor Beginn des Kongresses schriftlich mit Begründung beim Geschäftsführenden Bundesvorstand einzureichen. Er ordnet die Anträge den einzelnen Sachbereichen zu. Verspätet eingegangene Anträge werden an den Antragsteller zurückgesandt.
- (4) Eine Vorberatung der Anträge erfolgt durch die Antragsberatungskommission. Für die Benennung der Mitglieder dieser Antragsberatungskommission steht den Landesbezirken/Bezirken sowie den Personengruppen (Bund) das Vorschlagsrecht für jeweils eine/n Vertreter/in zu. Die vorgeschlagenen Vertreter/innen der Landesbezirke/Bezirke müssen Delegierte des Bundeskongresses sein. Den Vorsitz in der Antragsberatungskommission führt ein Mitglied des Geschäftsführenden Bundesvorstandes. An der Sitzung der Antragsberatungskommission können die weiteren Mitglieder des Geschäftsführenden Bundesvorstandes sowie die Bundessekretäre/Bundessekretärinnen mit beratender Stimme teilnehmen.
- (5) Über Anträge, die durch einen früheren Bundeskongress angenommen, als Arbeitsmaterial überwiesen oder abgelehnt worden sind, darf nur bei veränderter Sach- oder Rechtslage erneut beraten oder abgestimmt werden. Über Ausnahmen entscheidet die Antragsberatungskommission. Die Antragsteller/innen sind über die Ablehnung von Anträgen mit schriftlicher Begründung zu unterrichten. Sie können bis zwei Wochen vor Kongressbeginn Beschwerde beim Bundeskontrollausschuss einlegen. Gibt dieser der Beschwerde statt, sind diese Anträge auf dem Bundeskongress zu beraten.

§ 12 Dringlichkeitsanträge

Anträge, die sich nicht mit den Verhandlungspunkten der Tagesordnung befassen,

gelten als Dringlichkeitsanträge. Sie werden nur dann behandelt, wenn die Mehrheit der Stimmberechtigten zustimmt. Über den Zeitpunkt der Beratung und Beschlussfassung entscheidet der Verhandlungsleiter/die Verhandlungsleiterin.

§ 13 Dringlichkeitsanträge für Bundeskongresse

- (1) Anträge, die während des Kongresses als Dringlichkeitsanträge behandelt werden sollen, dürfen sich nur mit Angelegenheiten beschäftigen, die ihren Niederschlag nicht in fristgerechten Anträgen finden konnten. Die Dringlichkeit muss begründet werden.
- (2) Dringlichkeitsanträge müssen von 10 v. H. aller Stimmberechtigten oder von einem Landesbezirk/Bezirk oder von satzungsgemäßen Organen der GdP eingebracht werden.
- (3) Der Bundeskongress behandelt einen solchen Antrag nur, wenn er ihm zuvor die Dringlichkeit zuerkannt hat. Sodann befasst sich die Antragsberatungskommission mit dem Inhalt und gibt dem Bundeskongress ihre Empfehlung.
- (4) Satzungsangelegenheiten dürfen im Rahmen von Dringlichkeitsanträgen nicht behandelt werden.

§ 14 Geschäftsordnungsanträge

- (1) Zu Anträgen zur Geschäftsordnung ist nur je einem/einer Redner/Rednerin für oder gegen den Antrag das Wort zu erteilen. Alsdann ist über den Antrag abzustimmen. Wird der Antrag von dem/der Antragsteller/in begründet, spricht er/sie für den Antrag.
- (2) Anträge zur Geschäftsordnung auf Schluss der Rednerliste oder Schluss der Debatte darf nur ein/e Versammlungsteilnehmer/in stellen, der/die sich an der Debatte zum betreffenden Tagesordnungspunkt nicht beteiligt hat.

§ 15 Abstimmungen

- (1) Alle Entscheidungen werden, soweit nichts anderes vorgeschrieben ist, mit einfacher Stimmenmehrheit gefasst. Diese ist erreicht, wenn von dem beschlussfähigen Organ mehr Ja- als Nein-Stimmen abgegeben werden. Stimmenthaltungen sind dabei unerheblich. Stimmengleichheit bewirkt Ablehnung.
- (2) Der Zweidrittelmehrheit aller Stimmberechtigten bedarf es in den folgenden Fällen:
 - Ordnungsverfahren (§ 6 Abs. 4 der Satzung)
 - unvereinbare Mitgliedschaften (§ 7 Abs. 1 Satz 3 der Satzung)
 - Änderungen und Ergänzungen der Satzung, der Versammlungs- und Sitzungsordnung sowie der Rechtsschutzordnung [§ 13 Abs. 1 e) der Satzung]
 - Beitragsänderungen [§ 13 Abs. 1 g) der Satzung]

- Entscheidungen des Gewerkschaftsbeirates oder des Bundesvorstandes in sonst dem Bundeskongress vorbehaltenen Angelegenheiten [§ 20 Abs. 4 und § 21 Abs. 3 c), d), e) und f) der Satzung]
 - Auflösung und Verschmelzung (§ 29 der Satzung)
- (3) Abstimmungen erfolgen durch Handaufheben. Bestehen über das Ergebnis Zweifel, ist die Gegenprobe durchzuführen. Liefert auch die Gegenprobe kein sicheres Ergebnis, werden die Stimmen von der Verhandlungsleitung ausgezählt.
 - (4) Auf Antrag erfolgt mit Zustimmung eines Viertels der Stimmberechtigten namentliche oder geheime Abstimmung. Werden beide Abstimmungsverfahren beantragt, entscheidet die Mehrheit der abgegebenen Ja-Stimmen darüber, welche Abstimmungsart zum Tragen kommt.
 - (5) Namentliche oder geheime Abstimmungen über Geschäftsordnungsanträge und die Zuerkennung der Dringlichkeit werden nicht durchgeführt.
 - (6) Der/die Verhandlungsleiter/in schließt die Abstimmung und gibt das Ergebnis bekannt.
 - (7) Nach der Abstimmung kann jede/r zur Abstimmung Berechtigte ihre/seine Entscheidung bei der Stimmabgabe schriftlich zu Protokoll geben; dies gilt nicht für geheime Abstimmungen.

§ 16 Wahlen

- (1) Bei Wahlen zu Organen der GdP gelten die folgenden Absätze. Alle anderen Personalentscheidungen sind Abstimmungen im Sinne des § 15.
- (2) Wird nur ein/e Kandidat/in vorgeschlagen, ist er/sie gewählt, wenn er/sie mehr als die Hälfte der Stimmen der Stimmberechtigten (§ 4 Abs. 1) erhält. Erreicht er/sie diese Zahl nicht, so findet ein zweiter Wahlgang statt, für den neue Vorschläge gemacht werden können. Wird kein neuer Vorschlag gemacht, so genügt im zweiten Wahlgang die Mehrheit der abgegebenen Stimmen.
- (3) Sind mehrere Wahlvorschläge vorhanden, ist der/die Kandidat/in gewählt, der/die mehr als die Hälfte der Stimmen der Stimmberechtigten (§ 4 Abs. 1) auf sich vereinigt. Erreicht er/sie dieses Ziel nicht, findet ein weiterer Wahlgang statt. Gewählt ist dann, wer die Mehrheit der abgegebenen Stimmen erhält. Im Falle einer Stimmengleichheit erfolgt eine Stichwahl zwischen den Kandidaten/Kandidatinnen. Endet auch diese Stichwahl mit gleicher Stimmenzahl, entscheidet das Los.
- (4) Bei der Besetzung mehrerer Funktionen sind grundsätzlich Einzelwahlen durchzuführen. Eine Kandidatur ist in mehreren Wahlgängen möglich. Die Reihenfolge der Wahlgänge wird von der Verhandlungsleitung festgelegt. Auf Antrag kann gemeinsame Wahl beschlossen werden. Werden in einem Wahlgang mehrere Funktionen gewählt, dürfen auf dem Stimmzettel so viele Kandidaten/Kandidatinnen aufgeschrieben werden, wie Funktionen zu besetzen sind;

andernfalls ist der Stimmzettel ungültig. Satz 5 ist bei einem elektronischen Stimmabgabeverfahren gemäß Abs. 7 analog anzuwenden.

Gewählt ist, wer mehr als die Hälfte der Stimmen der Stimmberechtigten (§ 4 Abs. 1) auf sich vereinigt. § 18 Abs. 3 Sätze 2 und 3 der Satzung gelten entsprechend.

- (5) Bei den Bundeskongressen bedürfen Wahlvorschläge, die nicht von einem Landesbezirk/Bezirk oder vom Bundesvorstand eingereicht werden, der Unterschrift von mindestens 10 v. H. der Stimmberechtigten.
- (6) Jede Wahl ist geheim durchzuführen, sofern mehr als ein Wahlvorschlag vorliegt oder ein/e Stimmberechtigte/r der offenen Wahl widerspricht. Bei geheimer Wahl ist auch ein elektronisches Stimmabgabeverfahren gemäß Abs. 7 möglich.
- (7) Werden Wahlen mittels eines elektronischen Stimmabgabeverfahrens durchgeführt, gibt die Verhandlungsleitung für jeden Wahlgang zunächst die Freischaltung der Anmeldung bekannt. Danach müssen für jede Stimmabgabe Beginn und Ende der Freischaltung bekannt gegeben werden.

§ 17 Protokolle

- (1) Über jede Versammlung ist ein Protokoll zu fertigen. Das Protokoll muss unparteiisch geführt werden; es darf nur berichten, nicht kommentieren.

Das Protokoll muss in jedem Fall

- Beginn und Ende der Versammlung
- Teilnehmerzahl
- den Wortlaut der gestellten Anträge
- die Namen der Antragsteller/innen
- den Wortlaut der gefassten Beschlüsse und
- das Ergebnis von Wahlen und Abstimmungen

enthalten.

Protokolle werden bei allen Versammlungen von dem/der Protokollführer/in geführt, der/die von dem/der Verhandlungsleiter/in bestimmt wird. Das Protokoll muss von dem/der Verhandlungsleiter/in und von dem/der Protokollführer/in unterzeichnet sein.

- (2) Den Urprotokollen über Sitzungen der Organe der GdP ist ein Teilnehmerverzeichnis beizufügen.
- (3) Bei Kommissionen oder Ausschüssen, die eine/n Protokollführer/in nicht gewählt haben, sind von dem/der Sprecher/in oder Berichterstatter/in zumindest die Beschlüsse niederzulegen und zu unterzeichnen.
- (4) Von Protokollen über Sitzungen von Organen der GdP gem. § 10 Buchst. b) bis

e) der Satzung sowie über Vorstands-, Kommissions- und Ausschusssitzungen erhält jede/r Teilnehmer/in eine Ausfertigung.

- (5) Jedes Vorstands-, Kommissions- und Ausschussmitglied hat das Recht des Einspruchs gegen Formulierungen und Feststellungen des Protokolls, wenn es an der betreffenden Sitzung teilgenommen hat. Solche Einsprüche müssen spätestens vier Wochen nach Versendung des Protokolls schriftlich beim Vorstand eingelegt werden.

Ist der Einspruch berechtigt, kann der/die Protokollführer/in im Einvernehmen mit dem/der Verhandlungsleiter/in die Änderung des Protokolls vornehmen. In allen übrigen Fällen entscheidet über den Einspruch das Gremium, dessen Protokoll angefochten wird, endgültig. Werden gegen das Protokoll innerhalb der angegebenen Frist keine Einsprüche geltend gemacht, ist das Protokoll angenommen.

- (6) Über den Ablauf des Bundeskongresses ist ein Protokoll zu fertigen. Über Art und Umfang einer späteren Veröffentlichung des Bundeskongressprotokolls entscheidet der Bundesvorstand. Einsprüche gegen das Protokoll des Bundeskongresses von Teilnehmern/Teilnehmerinnen und Organen der GdP müssen spätestens vier Wochen nach Versendung bzw. Veröffentlichung beim Bundesvorstand eingelegt werden. Wird dem Einspruch vom Bundesvorstand nicht stattgegeben, entscheidet über ihn endgültig der Bundeskontrollausschuss. Bei Landesdelegiertentagen ist entsprechend zu verfahren.

§ 18 Inkrafttreten

Die Versammlungs- und Sitzungsordnung tritt am 16.11.2006 in Kraft, mit Ausnahme des § 16, der mit Beschlussfassung auf dem 23. Ordentlichen Bundeskongress in Kraft tritt.

Rechtsschutzordnung

§ 1

- (1) Gemäß § 3 der Satzung der GdP gewährt die Gewerkschaft ihren Mitgliedern Rechtsschutz. Die Gewährung des Rechtsschutzes im Sinne der Rechtsschutzordnung ist Angelegenheit des Landesbezirkes/Bezirks, bei dem zum Zeitpunkt des Ereignisses, das den Rechtsschutzantrag begründet, eine Mitgliedschaft des Antragstellers/der Antragstellerin gegeben war.
- (2) Die Aufgaben in dieser Hinsicht werden von den Rechtsschutzkommissionen der Landesbezirke/Bezirke wahrgenommen.
- (3) Für die Gewährung von Rechtsschutz für ein Mitglied, welches aus einer Gewerkschaft des DGB zur GdP übertritt, ist a) in arbeits- und dienstrechtlichen Streitigkeiten diejenige Organisation zuständig, der das Mitglied zzt. der Entstehung des jeweiligen Anspruchs angehörte, b) in sozialrechtlichen Streitigkeiten die Gewerkschaft, bei der der/die Rechtsuchende im Zeitpunkt des ersten Antrags auf Rechtsschutz für ein beabsichtigtes oder laufendes Verfahren Mitglied ist.

Die Anwendung unterschiedlicher Rechtsschutzbestimmungen im gleichen Verfahren ist grundsätzlich ausgeschlossen.

In arbeits-, verwaltungs- und sozialgerichtlichen Verfahren wird mit Rücksicht auf die gesetzlichen Bestimmungen die Prozessvertretung von der jeweils (im Zeitpunkt des Prozesses) zuständigen Gewerkschaft gestellt, es sei denn, dass ein/e DGB-Sekretär/in eingeschaltet werden kann.

- (4) Rechtsschutz umfasst
 - a) unentgeltliche Rechtsberatung durch die zuständigen Stellen der Landesbezirke/Bezirke
 - b) Unterstützung der Mitglieder durch Übernahme von Kosten bei Rechtsstreitigkeiten in der von der für den Landesbezirk/Bezirk zuständigen Rechtsschutzkommission als angemessen anerkannten Höhe
- (5) Auf Antrag eines Landesbezirks/Bezirks kann der Bundesvorstand die Übernahme der Rechtsschutzkosten gewähren. Die Kostenübernahme bezieht sich auf grundlegende Verfahren und Musterprozesse. Die Beschlussfassung darüber trifft der GBV, das Verfahren richtet sich nach den vom Bundesvorstand erlassenen Richtlinien zur Führung von Musterprozessen.

§ 2

Voraussetzung jeder Rechtsschutzgewährung ist, dass das Mitglied seine/ihre Pflichten gegenüber der Gewerkschaft, insbesondere die Beitragspflicht und die Pflichten aus der Rechtsschutzordnung, erfüllt hat.

§ 3

- (1) Die GdP gewährt ihren Mitgliedern Rechtsschutz bei Rechtsstreitigkeiten
 - a) die sich aus dem Dienst-, Anstellungs- oder Arbeitsverhältnis des Mitgliedes aus seiner/ihrer Tätigkeit im öffentlichen Dienst ergeben; abgedeckt werden durch den gewerkschaftlichen Rechtsschutz die Verfahren, für welche behördlicher Rechtsschutz nicht gewährt wird
 - b) die ihre Ursache in der gewerkschaftlichen Betätigung des Mitgliedes für die GdP und im Sinne der GdP haben
 - c) für Beschäftigte der GdP oder ihrer Wirtschaftsunternehmen aus dem Arbeitsverhältnis
 - d) bei Wegeunfällen
- (2) Rechtsschutz kann auch gewährt werden, wenn das Verfahren gegen das Mitglied mit seiner/ihrer Eigenschaft als Beschäftigte/r der Polizei in ursächlichen Zusammenhang zu bringen ist, ohne dass eine unmittelbare dienstliche Tätigkeit des Mitgliedes dem zugrunde liegt.
- (3) Zu den Rechtsstreitigkeiten aus Abs. 1 gehören insbesondere
 - a) arbeitsrechtliche, verwaltungsrechtliche oder vermögensrechtliche Auseinandersetzungen mit dem Arbeitgeber sowie Ansprüche gegen die Versorgungsbehörde, die Rentenanstalt und die Zusatzversorgungskasse (VBL)
 - b) Strafverfahren, die aus der dienstlichen Tätigkeit des Mitglieds entstanden sind und Disziplinarverfahren
 - c) Schadensersatzverfahren der Mitglieder – auch Verfahren gegen Mitglieder – wenn die Ursache für die Verfahren im dienstlichen Bereich liegt oder auf Grund gewerkschaftlicher Tätigkeit verursacht wurde
 - d) der Opferschutz bei Verstößen gegen die sexuelle Selbstbestimmung und Opfern von Mobbing/Bossing
 - e) Rechtsstreitigkeiten im Zusammenhang mit dem Pflegeversicherungsgesetz
- (4) Bei Vorliegen der Voraussetzungen der Absätze 1 bis 3 soll Rechtsschutz nicht gewährt werden, wenn
 - a) das Verhalten oder die Zielrichtung des Verfahrens sich gegen gewerkschaftspolitische Zielvorstellungen richtet
 - b) das zugrunde liegende Verhalten (Tun oder Unterlassen) vorsätzlich oder grob fahrlässig ist; dies gilt nicht, wenn der/die Antragsteller/in den Sachverhalt bestreitet oder wenn ihm/ihr Milderungsgründe zur Seite stehen
 - c) es sich um private Nebentätigkeiten und daraus resultierende Rechtsstreitigkeiten mit dem Dienstherrn bzw. Arbeitgeber handelt
 - d) Kosten für die Nebenklage beantragt sind
 - e) das Verfahren keinen Erfolg verspricht
- (5) Zur Überprüfung der Erfolgsaussichten kann Rechtsschutz auch für einzelne Maßnahmen gewährt werden, insbesondere für Gutachten.
- (6) Vor Beginn der Mitgliedschaft liegende Ursachen, die Anlass zu Rechtsschutz-

anträgen geben, können nicht berücksichtigt werden. Ausnahmen können durch den Geschäftsführenden Vorstand des zuständigen Landesbezirks/Bezirks zugelassen werden.

- (7) Wird die Mitgliedschaft vor Ablauf von sechs Monaten nach Erledigung des Rechtsstreits oder von zwölf Monaten nach Erledigung der Instanz, für die Rechtsschutz gewährt wurde, durch Austritt oder Ausschluss beendet, sind die entstandenen Rechtsschutzkosten zurückzuerstatten. Die Geltendmachung bleibt dem Landesbezirk/Bezirk vorbehalten.

§ 4

Den Hinterbliebenen von Mitgliedern wird zur Wahrung ihrer Rechte aus den Ansprüchen der Verstorbenen Rechtsschutz gewährt, wenn sie die Mitgliedschaft aufrechterhalten haben.

§ 5

- (1) Der Rechtsschutz wird nur auf Antrag gewährt.
- (2) Das Verfahren bei Eingaben von Rechtsschutzanträgen wird durch die Landesbezirke/Bezirke geregelt.

§ 6

Einem Mitglied, das die Rechtsschutzkommission oder ein anderes Organ der Gewerkschaft zur Erlangung von Rechtsschutz täuscht, ist bereits gewährter Rechtsschutz zu entziehen.

§ 7

Rechtsschutz wird grundsätzlich nur für eine Instanz gewährt. Für jede weitere Instanz ist der Rechtsschutz neu zu beantragen und zu begründen. Dem Antrag ist die Entscheidung der Vorinstanz nebst Begründung beizufügen.

§ 8

Bei der Gewährung von Rechtsschutz steht dem Mitglied die Wahl des/der Prozessbevollmächtigten oder Verteidigers/Verteidigerin nur frei, wenn diese/r nicht vom Landesbezirk/Bezirk bestimmt wird.

§ 9

- (1) Bei gleichartigen Streitigkeiten von grundsätzlicher Bedeutung bestimmt der Landesbezirk/Bezirk nach Anhörung der Rechtsschutzkommission, welcher Fall als gerichtliches Leitverfahren durchzuführen ist, soweit nicht im Einzelfall

Verjährung droht oder sonstige Gründe dagegen sprechen.

- (2) Bei diesbezüglichen Verfahren kann die Aussetzung aller anderen Verfahren unter Hinweis auf das Leitverfahren beantragt werden, damit nicht in jedem Einzelfall gerichtlicher Rechtsschutz durch alle Instanzen gewährt werden muss.

§ 10

Die Rechtsschutzkommissionen der Landesbezirke/Bezirke haben die Verpflichtung alle Maßnahmen zu treffen, um die Kosten des Rechtsschutzes im Einzelfalle möglichst gering zu halten. Die berechtigten Interessen des Mitglieds, dem Rechtsschutz gewährt wird, dürfen darunter nicht leiden.

§ 11

Durch die Annahme des Rechtsschutzes verpflichtet sich das Mitglied, am Verfahren mitzuwirken und den/die von ihm/ihr in Anspruch genommenen Prozessbevollmächtigte/n oder Verteidiger/in von seiner/ihrer beruflichen Schweigepflicht gegenüber der GdP zu entbinden. Mit der Antragstellung erklärt das Mitglied sich damit einverstanden, dass seine Daten zur Verfolgung des Rechtsschutzzieles von dem Rechtsschutzgewährenden verwandt werden dürfen.

§ 12

- (1) Auf Verfahren, die durch Gewährung von Rechtsschutz ermöglicht werden, können die Landesbezirke/Bezirke sachlich Einfluss nehmen.
- (2) Mitglied und Prozessbevollmächtigter werden dadurch nicht von ihren prozessualen Verpflichtungen entbunden.
- (3) Die Mitglieder, denen Rechtsschutz gewährt wurde, haben Unterlagen und Urteilsausfertigungen aus Verfahren, für die ihnen Rechtsschutz gewährt wurde, auf Antrag dem Landesbezirk/Bezirk für die Dauer des Verfahrens zur Verfügung zu stellen.

§ 13

- (1) Gewährter Rechtsschutz kann entzogen werden, wenn das Mitglied trotz Aufforderung am Rechtsschutzverfahren nicht mitwirkt. Bis dahin entstandene Kosten können zurückgefordert werden.
- (2) Werden erst im Laufe des Prozesses oder nach dem Prozess Tatsachen bekannt, die die Versagung des Rechtsschutzes gerechtfertigt hätten oder verstößt das Mitglied schuldhaft gegen die Vorschriften der Rechtsschutzordnung, so darf der Rechtsschutz entzogen werden. Rückerstattung der verauslagten Kosten kann verlangt werden.
- (3) Ebenso kann der Rechtsschutz während eines Verfahrens wieder entzogen

werden, wenn nach den Ergebnissen einer Beweisaufnahme oder nach inzwischen bekannt gewordenen Entscheidungen die Rechtsverfolgung offensichtlich aussichtslos ist und das Mitglied auf Ersuchen des Landesbezirks/Bezirks die Klage oder das Rechtsmittel nicht zurücknimmt.

§ 14

Das Mitglied ist verpflichtet, die ihm/ihr oder seinem/ihrer Anwalt von dem Prozessgegner erstatteten Kosten in Höhe der verauslagten Rechtsschutzkosten an die Kasse des Landesbezirks/Bezirks zu überweisen.

§ 15

Rechtsschutz soll nicht gewährt werden, wenn das Verfahren ohne Mitwirkung der Rechtsschutzstellen eingeleitet, fortgeführt oder ein Anwalt/Prozessbevollmächtigter konsultiert worden ist. Über Ausnahmen entscheidet die Rechtsschutzkommission, in besonderen Zweifelsfällen der Landesbezirk/Bezirk.

§ 16

Die Landesbezirke/Bezirke geben sich zu dieser Rechtsschutzordnung ergänzende Bestimmungen unter besonderer Berücksichtigung des Rechtsschutzverfahrens.

§ 17

Die Rechtsschutzordnung tritt am 16.11.2006 in Kraft.

B. Streikordnung der Gewerkschaft der Polizei

§ 1

- (1) Der Streik ist das äußerste und letzte Mittel zur Durchsetzung gewerkschaftlicher Forderungen. Die GdP wird ihn nur einsetzen, wenn andere Maßnahmen zur Durchsetzung ihrer Forderungen gegenüber den Sozialpartnern gescheitert sind.
- (2) Vor der Einleitung von Arbeitskämpfen ist festzustellen, dass
 - die Verhandlungen mit dem Arbeitgeber erfolglos geblieben sind
 - ihm das Scheitern der Verhandlungen schriftlich mitgeteilt worden ist sowie
 - ein erfolgtes Schlichtungsverfahren abgeschlossen ist und eine der Tarifvertragsparteien dem Ergebnis nicht zugestimmt hat
- (3) Bei Landesbezirks-/Bezirkstarifverhandlungen gelten die Richtlinien über die Tarifkoordination.

§ 2

- (1) Der Geschäftsführende Bundesvorstand/Geschäftsführende Landesbezirks-/Geschäftsführende Bezirksvorstand beschließt die Durchführung einer Urabstimmung.
- (2) Nach erfolgter Urabstimmung werden Beginn, Umfang und voraussichtliche Dauer des Streiks
 - a) bei bundesweiten Tarifverhandlungen durch den Geschäftsführenden Bundesvorstand
 - b) bei Landesbezirks-/Bezirkstarifverhandlungen durch den Geschäftsführenden Landesbezirks-/Geschäftsführenden Bezirksvorstand in Abstimmung mit der Clearingstelle bestimmt

In Streitfällen trifft die Clearingstelle mit Zweidrittelmehrheit die endgültige Entscheidung. Gegen die Entscheidung der Clearingstelle ist unverzügliche Beschwerde beim Bundesvorstand zulässig.

§ 3

Die Clearingstelle besteht aus

- dem/der Vorsitzenden der Großen Tarifkommission
- dem für Tarifpolitik zuständigen Mitglied des Geschäftsführenden Bundesvorstandes
- dem/der Bundeskassierer/in
- den zwei aus ihrem Kreis benannten Vertreter/innen der Großen Tarifkommission

- je zwei Vertreter/innen des/der betroffenen Landesbezirke/s bzw. Bezirke/s
- dem/der Abteilungsleiter/in Tarifpolitik mit beratender Stimme

Die Beschlüsse der Clearingstelle bedürfen der Zweidrittelmehrheit.

§ 4

Der Geschäftsführende Bundesvorstand/Geschäftsführende Landesbezirks-/Geschäftsführende Bezirksvorstand erlässt den Streikaufruf. Bei Landesbezirks-/Bezirkstarifverhandlungen beschließt die Clearingstelle mit Zweidrittelmehrheit nach den Richtlinien der GdP über die Gewährung einer Unterstützung bei Streik. In allen anderen Fällen beschließt der Geschäftsführende Bundesvorstand nach den Richtlinien der GdP über die Gewährung einer Unterstützung bei Streik.

§ 5

Der Geschäftsführende Bundesvorstand/Geschäftsführende Landesbezirks-/Geschäftsführende Bezirksvorstand kann einen Streik nur beschließen, wenn er vorher durch eine Urabstimmung den entsprechenden Willen der Mitglieder festgestellt hat. Bei dieser Urabstimmung müssen sich mehr als 75 Prozent der an der Abstimmung teilnehmenden abstimmungsberechtigten Mitglieder, mindestens aber 50 Prozent der Abstimmungsberechtigten für den Streik entschieden haben.

§ 6

Der Geschäftsführende Bundesvorstand/Geschäftsführende Landesbezirks-/Geschäftsführende Bezirksvorstand bestellt zur Durchführung von Urabstimmung und Streik eine aus drei Personen bestehende zentrale Streikleitung. Er ernennt ein Mitglied der zentralen Streikleitung zum Vorsitzenden. In den von der zentralen Streikleitung bezeichneten Untergliederungen werden nach Bedarf Landesstreikleitungen und örtliche Streikleitungen gebildet.

Diese Streikleitungen unterstehen den Weisungen der zentralen Streikleitung; sie haben in diesem Rahmen alle erforderlichen Maßnahmen und Entscheidungen zur Durchführung des Streiks zu treffen und der zentralen Streikleitung mindestens einmal täglich zu berichten.

§ 7

Die zentrale Streikleitung führt mit Hilfe der Landesstreikleitungen und örtlichen Streikleitungen die Urabstimmung durch.

§ 8

Die zentrale Streikleitung sorgt mit den Landes- und örtlichen Streikleitungen für die ordnungsgemäße Durchführung des Streiks. Sie tragen gemeinsam die Verantwortung dafür, dass der Streik nicht über den Rahmen gemäß § 2 hinausgeht, den der Geschäftsführende Bundesvorstand/Geschäftsführende Landesbezirks-/Geschäftsführende Bezirksvorstand bestimmt hat.

§ 9

Alle Mitglieder haben den Anordnungen der Streikleitungen Folge zu leisten. Dies gilt insbesondere für Notdienstarbeiten, die für die Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung als zwingend notwendig bezeichnet werden.

§ 10

Gegen die GdP-Mitglieder, die den Anordnungen der Streikleitungen zuwider gehandelt haben, ist ein Ordnungsverfahren (§ 6 Abs. 1 der Satzung) durchzuführen.

§ 11

- (1) Mitglieder, die den Streikaufruf befolgen und die Anordnungen der Streikleitungen beachten, erhalten Streikunterstützung.
- (2) Die Höhe der Streikunterstützung wird für bundesweite Tarifverhandlungen vom Geschäftsführenden Bundesvorstand jeweils festgesetzt (siehe § 4). Bei Landesbezirks-/Bezirkstarifverhandlungen wird die Höhe der Streikunterstützung von der Clearingstelle mit Zweidrittelmehrheit beschlossen (siehe § 4).

§ 12

- (1) Die Landes- und die örtlichen Streikleitungen zahlen die Streikunterstützung aus und tragen die Verantwortung für die ordnungsgemäße Auszahlung und Abrechnung.
- (2) Der Landesbezirk/Bezirk hat nach Beendigung des Streiks mit dem Geschäftsführenden Bundesvorstand die ausgezahlten Streikunterstützungen abzurechnen.

§ 13

- (1) Bei bundesweiten Tarifverhandlungen beschließt der Geschäftsführende Bundesvorstand das Ende des Streiks. Bei Landesbezirks-/Bezirkstarifverhandlungen beschließt der Geschäftsführende Landesbezirks-/Geschäftsführende Bezirksvorstand in Abstimmung mit der Clearingstelle das Ende des Streiks. In Streitfällen trifft die Clearingstelle mit Zweidrittelmehrheit die Entscheidung. Gegen die Entscheidung der Clearingstelle ist unverzügliche Beschwerde beim Bundesvorstand zulässig. Der Bundesvorstand entscheidet endgültig.
- (2) Der Geschäftsführende Bundesvorstand/Geschäftsführende Landesbezirks-/Geschäftsführende Bezirksvorstand kann die Durchführung einer Urabstimmung über die Beendigung des Streiks beschließen. Bei Landesbezirks-/Bezirkstarifverhandlungen beschließt der Geschäftsführende Landesbezirks-/Geschäftsführende Bezirksvorstand in Abstimmung mit der Clearingstelle die Durchführung einer Urabstimmung über die Beendigung des Streiks. In

Streitfällen trifft die Clearingstelle mit Zweidrittelmehrheit die Entscheidung. Gegen die Entscheidung der Clearingstelle ist unverzügliche Beschwerde beim Bundesvorstand zulässig. Der Bundesvorstand entscheidet endgültig. Der Streik ist zu beenden, wenn mindestens 25 Prozent der an einer solchen Abstimmung teilnehmenden abstimmungsberechtigten Mitglieder für die Beendigung des Streiks gestimmt haben.

§ 14

Das Nähere zur Urabstimmung und zum Streik ist in dem Leitfaden der GdP zur Urabstimmung und zum Streik festgelegt.

C. Richtlinien über die Tarifkoordination der Gewerkschaft der Polizei

Die Tarifkoordination der Gewerkschaft der Polizei ist bei der Abteilung Tarifpolitik der Bundesgeschäftsstelle angesiedelt.

Sie setzt sich aus

- dem/der Vorsitzenden der Großen Tarifkommission
- der/dem für Tarifpolitik zuständigen GBV-Mitglied
- ein von der Großen Tarifkommission aus ihrem Kreis benanntes Mitglied und
- dem/der Leiter/in der Abteilung Tarifpolitik mit beratender Stimme

zusammen.

Die Tarifkoordination hat die Aufgabe, die Einhaltung der tarifpolitischen Grundsätze und Zielsetzungen der Gewerkschaft der Polizei zu überwachen. Dies gilt entsprechend für die Einhaltung von tarifpolitischen Mindeststandards und Eckpunkten. Sie koordiniert und stimmt die Tarifarbeit auf Bundes-, Landesbezirks- und Bezirksebene ab.

Die Tarifkoordination ist von den Geschäftsführenden Landesbezirks-/Bezirksvorständen über alle laufenden Tarifverhandlungen und -ergebnisse in den Landesbezirken und Bezirken zu informieren.

Verstoßen Tarifforderungen oder Verhandlungsergebnisse gegen geschlossene tarifpolitische Grundsätze und Zielsetzungen, kann die Tarifkoordination ein Veto einlegen. Es bedarf der Einstimmigkeit. Das Veto der Tarifkoordination führt dazu, dass beanstandete Forderungen nicht erhoben bzw. Verhandlungsergebnisse nicht in Kraft gesetzt werden dürfen.

Gegen das Veto kann der zuständige Landesbezirk oder Bezirk unverzüglich Beschwerde beim Bundesvorstand einlegen. Der Bundesvorstand entscheidet nach Anhörung der Tarifkoordination und des beschwerten Landesbezirks oder Bezirks endgültig.

D. Richtlinien der GdP für die Gewährung einer Unterstützung bei Streik

1. Bei einem nach § 5 der GdP-Streikordnung beschlossenen Streik wird bei Verdienstausschlag vom ersten Streiktag an unter nachstehenden Voraussetzungen eine Unterstützung gewährt:
 - a) Mitgliedsdauer mindestens drei Monate
 - b) Leistung von satzungsgemäßen Beiträgen

Für die Teilnahme an Warn-, Demonstrationsstreiks oder sonstigen Streiks wird nur aufgrund gesonderter Beschlusslage des Geschäftsführenden Bundesvorstandes bzw. der Clearingstelle (siehe § 4 Streikordnung der GdP) Streikunterstützung gezahlt.

2. Die Höhe der zu gewährenden Streikunterstützung wird jeweils vor Beginn der Kampfmaßnahmen durch den Geschäftsführenden Bundesvorstand bzw. der Clearingstelle festgelegt. Die Streikunterstützung ist maximal auf den nachgewiesenen Verdienstausschlag (Netto) begrenzt. Berechnungsgrundlage ist der Nettoverdienst des Monats vor Beginn des Streiks. Der Bundesvorstand ist über die entsprechenden Beschlüsse des Geschäftsführenden Bundesvorstandes und/bzw. der Clearingstelle zu unterrichten.
3. Während des Streiks können Vorschüsse ausgezahlt werden; sie sind auf die Streikunterstützung anzurechnen (siehe Ziffer 5). Mitglieder, die vor Beendigung des Streiks die Arbeit wieder aufnehmen oder gegen die in den Richtlinien festgelegten Pflichten verstoßen, verlieren rückwirkend den Anspruch auf die Streikunterstützung; bereits geleistete Vorschüsse sind zurückzuzahlen.
4. In Sonderfällen kann der Geschäftsführende Bundesvorstand bzw. die Clearingstelle von diesen Richtlinien abweichende Regelungen beschließen.
5. Die endgültige Abrechnung der Streikunterstützung erfolgt gegen Vorlage der Entgeltabrechnungen aus denen hervorgeht, dass das Entgelt vom Arbeitgeber für die Streiktage einbehalten wurde.
6. Mitglieder von Streikleitungen erhalten ebenso nach diesen Richtlinien Streikunterstützung, soweit keine anderweitige Vergütung erfolgt.
7. Die Auszahlung der Vorschüsse von Streikunterstützungen erfolgt anhand der Kontrollkarte und Meldekontrolle. Darin sind zunächst die Entgeltgruppe einzutragen sowie der Betrag, der als Vorschuss gezahlt wird. Ferner sind einzutragen die Anzahl der Streiktage, für die eine Zahlung erfolgt ist.

Das Mitglied hat die Auszahlung des Betrages auf der Meldekontrolle zu quittieren. Dabei ist darauf zu achten, dass die abgerechneten Streiktage mit den Kontroll-eintragungen sowohl auf der Meldekontrolle als auch auf der Kontrollkarte übereinstimmen.

E. Leitfaden der GdP zur Urabstimmung und zum Streik

Inhalt

A. Streik

I. Allgemeines

1. Definition des Streiks
2. Aussperrung
3. Rechtmäßiger Streik

II. Grundsätzliches zum Streik

III. Streikleitung, Streikhelfer, Helfer, streikende Mitglieder u. a.

1. Zentrale Streikleitung, zentrales Streikbüro
2. Landesstreikleitungen, Streikbüro auf Landesebene
3. Örtliche Streikleitung
4. Mitglieder im Streik
5. Bestellung von Streikhelfern
6. Bestellung von Streikposten
7. Besonderer Hinweis für die Bestellung von Streikhelfern, Helfern und Streikposten
8. Einbeziehung von Beschäftigten anderer Dienststellen
9. Streikversammlungslokale
10. Verpflegung der Streikposten und Helfer
11. Kurierdienst
12. Behörden
13. Sonstige organisatorische Vorbereitungen
14. Vorbereitung der Mitgliederbetreuung
15. Anregungen zur Motivation der Streikenden

B. Urabstimmung

I. Definition Urabstimmung

II. Vorbereitung

III. Durchführung

C. Arbeitsvertrag / Tarifvertrag und Streik

I. Urlaub und Streik

1. Urlaub / Urlaubsentgelt
2. Jahressonderzahlung (= Urlaubsgeld und Zuwendung)

II. Arbeitszeit und Streik

1. Feiertage
2. Gleitzeit
3. Altersteilzeit

4. Sabbatjahr (Sabbatical)

III. Krankheit und Streik

1. Krankenvergütung vor Beginn des Streiks
2. Krankenvergütung während des Streiks
3. Beihilfe
4. Mutterschaftsgeld

IV. Sicherstellung des Krankenversicherungsschutzes

1. Pflichtversicherte
2. Freiwillig Versicherte
3. Pflegeversicherung
4. Pflichtversicherte Sondergruppen

V. Renten- und Arbeitslosenversicherung / Zusatzversorgung während Streik

1. Rentenversicherung und Beitragszahlung
2. Leistungsanspruch
3. Beitragsausfall
4. Betriebliche Altersversorgung
5. VBL (Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder)
6. Arbeitslosenversicherung

VI. Unfälle / Unfallversicherung im Streik

1. Allgemeiner Grundsatz
2. Gesetzlicher Unfallschutz nur für bestimmte Funktionsträger
3. Streikposten
4. Unfallmeldung
5. Arbeitsunfall

D. Weitere Erläuterungen

I. Beamte und Streik

1. Vorbemerkungen
2. Betätigung für die Gewerkschaft bei Streiks
3. Einsatz von Beamten für Streikbrecherarbeiten

II. Auszubildende und Streik

III. Ein-Euro-Jobber und Streik

IV. Personalrat im Streik

1. Friedens- und Neutralitätspflicht
2. Persönliche Stellung der Personalratsmitglieder
3. Streikaufruf durch Betriebsrats-/Personalratsvorsitzende/n
4. Aussperrung
5. Funktionsfähigkeit im Streik
6. Informationsrechte
7. Beteiligungsrechte
8. Notdienstarbeiten
9. Personalratswahl

10. Jugend-, Auszubildenden- und Schwerbehindertenvertretung

V. Notdienstarbeiten / Beschäftigung von Streikbrechern

1. Grundsatz
2. Notdienstvereinbarung
3. Grenzen des Notdienstes
4. Festlegung der Notdienstbereiche
5. Notdienstverpflichtung
6. Beschäftigung von Streikbrechern / Stilllegung / Aussperrung
7. Überstundenanordnung

VI. Rechtsfolgen bei strafbaren Handlungen

1. Strafrechtliche Folgen
2. Nötigung
3. Freiheitsberaubung
4. Beleidigung
5. Körperverletzung
6. Hausfriedensbruch
7. Sachbeschädigung
8. Arbeitsrechtliche Folgen
9. Zivilrechtliche Folgen

VII. Hinweise für Versammlungen und Demonstrationen

1. Anmeldung
2. Versammlungsleitung und Ordner
3. Auflagen, Versammlungsverbot und Auflösung von Versammlungen
4. Verkehrsbehinderungen
5. Gewalttätigkeiten

VIII. Streikabschlussarbeiten

1. Allgemeine Abschlussarbeiten
2. Arbeitsanalyse

A. Streik

I. Allgemeines

Zu einem Arbeitskampf kann es aufgrund des Scheiterns von Tarifverhandlungen kommen. Der Streik ist das übliche Arbeitskampfmittel der Arbeitnehmer, um kollektiv Druck auf die Arbeitgeber auszuüben.

1. Definition des Streiks

Dabei handelt es sich um eine planmäßige, gemeinschaftlich durchgeführte, vorübergehende Arbeitsniederlegung von einer größeren Zahl von Arbeitnehmern zur Erreichung eines bestimmten Zieles, das in der Regel eine Verbesserung der Lohn- und Arbeitsbedingungen ist.

Die Arbeitgeber stehen dem Streik jedoch nicht hilflos gegenüber, sie können die Arbeitnehmer aussperren.

2. Aussperrung

Aussperrung ist eine planmäßig vorgenommene Nichtzulassung einer Mehrzahl von Arbeitnehmern zur Arbeit unter Verweigerung der Lohnzahlung. Zu unterscheiden ist zwischen der Abwehraussperrung und der Angriffsaussperrung. Bei einer Abwehraussperrung reagiert der Arbeitgeber mit der Aussperrung nur auf einen Streik seiner Arbeitnehmer. Bei einer Angriffsaussperrung dagegen eröffnet der Arbeitgeber durch die Aussperrung den Arbeitskampf.

3. Rechtmäßiger Streik

Nur die Beteiligung an einem rechtmäßigen Streik suspendiert die Hauptleistungspflichten des Arbeitsverhältnisses bzw. lässt dieses ruhen. Der Bestand des Arbeitsverhältnisses wird jedoch durch einen rechtmäßigen Streik nicht berührt.

Um einen rechtmäßigen Streik handelt es sich, wenn

- a) kein Verstoß gegen die tarifvertragliche Friedenspflicht vorliegt
- b) der Streik gewerkschaftlich getragen wird
- c) es sich um ein tarifvertraglich regelbares Ziel handelt und
- d) der Streik verhältnismäßig ist

zu a) kein Verstoß gegen die tarifvertragliche Friedenspflicht

Der Streik darf nicht gegen die tarifvertragliche Friedenspflicht verstoßen. Mit Friedenspflicht wird die Zeit bezeichnet, während der die Arbeitskampfparteien an der Durchsetzung bestimmter Tarifinhalte gehindert sind. Man unterscheidet zwischen der relativen und der absoluten Friedenspflicht.

Die relative Friedenspflicht ergibt sich ohne ausdrückliche Vereinbarung und besagt, dass während der Laufzeit des Tarifvertrages über die im Tarifvertrag geregelten Bedingungen nicht gestreikt werden darf; d. h. die Arbeitskampfparteien können für andere nicht im Tarifvertrag geregelte Bedingungen kämpfen.

Die absolute Friedenspflicht muss ausdrücklich im Tarifvertrag vereinbart werden und bezieht sich dann auf jegliche Kampfmaßnahme unabhängig davon, ob das Ziel Gegenstand der Verhandlungen war oder nicht.

zu b) der Streik muss gewerkschaftlich getragen sein

Sollte diese Voraussetzung nicht erfüllt sein, handelt es sich um einen „wilden Streik“ und damit nicht rechtmäßigen Streik.

zu c) tarifvertraglich regelbares Ziel

Der Streik muss ein Ziel haben, das Gegenstand eines Tarifvertrages sein kann. So ist ein Streik über Fragen der Personalvertretung unzulässig, weil solche Fragen nur im Verfahren nach den Personalvertretungsgesetzen geregelt werden dürfen.

Hinweis:

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit Urteil vom 24.04.2007 – 1 AZR 252/06 – festgestellt, dass Gewerkschaften zu Streiks zur Durchsetzung eines Tarifvertrages aufrufen dürfen, durch den wirtschaftliche Nachteile aus einer Betriebsänderung ausgeglichen oder gemildert werden sollen. Kurz gesagt: „Ein Streik für einen Sozialplan ist legal“.

Für die Vereinbarung von Sozialplänen seien zwar nach dem Betriebsverfassungsgesetz (§§ 111, 112 BetrVG) bzw. Personalvertretungsgesetz (§ 75 Abs. 3 Nr. 13 BPersVG) Arbeitgeber und Betriebsrat bzw. Personalrat zuständig, das BetrVG bzw. Personalvertretungsrecht schränke jedoch die Regelungsbefugnis der Tarifvertragsparteien nicht ein. Zur Durchsetzung eines entsprechenden Tarifvertrages dürfe gestreikt werden. Das gelte auch für sehr weitgehende Forderungen.

zu d) Verhältnismäßigkeit

Weitere Anforderungen sind unter dem Gesichtspunkt Verhältnismäßigkeit zusammenzufassen.

Zunächst muss ein vorgesehenes Schlichtungsverfahren durchgeführt werden. Es müssen alle Verhandlungsmöglichkeiten ausgeschöpft sein. Ein Streik ist unverhältnismäßig, wenn das tariflich regelbare Ziel auf dem Rechtsweg erreicht werden kann. Zudem darf der Streik nicht auf die Existenzvernichtung des Gegners gerichtet sein.

Umstritten ist, ob das satzungswidrige Unterlassen einer Urabstimmung zur Rechtswidrigkeit eines Streiks führt. Die herrschende Ansicht der Literatur verneint dies, da es sich dabei um Verbandsinnenrecht handelt.

Die Urabstimmung ist jedoch verbandsintern eine erforderliche Abstimmung der Mitglieder über die Durchführung eines Streiks (siehe Kapitel: B. Urabstimmung).

II . Grundsätzliches zum Streik

1. Für Warn- und Demonstrationstreiks zur Unterstützung von bundesweiten Tarifaktionen ist der Geschäftsführende Bundesvorstand zuständige Stelle, soweit er sie nicht auf die Landesbezirke/Bezirke delegiert.

Die Anordnung einer Urabstimmung durch den Geschäftsführenden Bundesvorstand/Geschäftsführenden Landesbezirks-/Geschäftsführenden Bezirksvor-

stand vor Streiks ist insbesondere dann nicht erforderlich, wenn es sich um Sympathiestreiks, Abwehrstreiks, Proteststreiks und ähnliche Aktionen handelt. Dies gilt auch für Warn- und Demonstrationstreiks zur Unterstützung von Tarifaktionen.

2. Der Geschäftsführende Bundesvorstand/Geschäftsführende Landesbezirks-/Geschäftsführende Bezirksvorstand legt fest, welche Arbeiten als Notdienstarbeiten auch während der Dauer des Streiks zu verrichten sind. In besonders begründeten Ausnahmefällen kann die zentrale Streikleitung weitere Notdienstarbeiten anordnen. Im Falle von Aussperrungen entscheidet der Geschäftsführende Bundesvorstand/Geschäftsführende Landesbezirks-/Geschäftsführende Bezirksvorstand über die Einschränkung der Notdienstbereiche. Der Geschäftsführende Bundesvorstand kann die Entscheidung über die Anordnung von Notdienstarbeiten den Landesbezirken/Bezirken übertragen.
3. Die am Streik beteiligten Mitglieder der GdP sind verpflichtet, Notdienstarbeiten auf Anweisung der zentralen Streikleitung durchzuführen.
4. Von Gegenmaßnahmen der Arbeitgeber ist die zentrale Streikleitung unverzüglich zu verständigen.
5. Der Geschäftsführende Bundesvorstand/Geschäftsführende Landesbezirks-/Geschäftsführende Bezirksvorstand kann die Unterbrechung des Streiks beschließen.
6. Ist das Kampfziel erreicht oder die weitere Durchführung des Streiks nicht mehr zweckdienlich, so beschließt der Geschäftsführende Bundesvorstand/Geschäftsführende Landesbezirks-/Geschäftsführende Bezirksvorstand den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitskampfes. Er kann seinen Beschluss von dem Ergebnis einer Urabstimmung abhängig machen. Nach Beendigung eines Streiks haben alle in Frage kommenden Mitglieder die Arbeit wieder aufzunehmen bzw. die Arbeitsleistung der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber wieder anzubieten.
7. Ein Streik muss beendet werden, wenn in einer vom Geschäftsführenden Bundesvorstand/Geschäftsführenden Landesbezirks-/Geschäftsführenden Bezirksvorstand durchgeführten Urabstimmung bei den am Streik beteiligten Mitgliedern sich mindestens 25 % dieser Mitglieder für die Beendigung des Streiks entschieden haben.
8. a) Sämtliche unmittelbar im Zusammenhang mit Streikmaßnahmen entstehenden Kosten, die beim Geschäftsführenden Bundesvorstand schriftlich beantragt und genehmigt wurden, werden vom Bundesvorstand übernommen. Ebenso werden die von den Landesbezirken/Bezirken gezahlten Streikunterstützungen mit dem Bundesvorstand verrechnet. Darüber hinausgehende Streikkosten (Verpflegung, Fahrtkosten etc.) werden grundsätzlich von den Landesbezirken/Bezirken getragen. Ausnahmen sind vorab beim Geschäftsführenden Bundesvorstand zu beantragen und zu genehmigen.

- b) Die Landesbezirke/Bezirke sind verpflichtet, die Beträge bereitzustellen, die für die Auszahlung der Streikunterstützungen erforderlich sind.
- c) Als Beleg für die verauslagten Streikunterstützungen ist dem Bundesvorstand in doppelter Ausfertigung eine Liste über die ausgezahlten Beträge zu übersenden, aus der folgende Angaben ersichtlich sein müssen:
- Name des Mitglieds und Mitgliedsnummer
 - Unterstützungsbetrag jedes einzelnen Empfängers
 - Gesamtbetrag der Liste
 - Quittungen mit unterschriebener Unterschriftenliste der Streikenden
- Dieser Liste sind die abgerechneten Meldeblätter beizufügen.
- d) Die dem Landesbezirk/Bezirk und den Untergliederungen unmittelbar aus den Streikmaßnahmen insgesamt entstandenen und vom Geschäftsführenden Bundesvorstand vorab genehmigten Kosten sind vom Landesbezirk/Bezirk in einer Liste zu erfassen, aus der der Verwendungszweck und die Höhe des Betrages ersichtlich sind. Für jeden einzelnen Rechnungsbetrag sind die notwendigen Belege beizufügen. Diese Liste ist ebenfalls als Beleg dem Bundesvorstand zu übersenden.

III . Streikleitung, Streikhelfer, Helfer, streikende Mitglieder u. a.

1. Zentrale Streikleitung, zentrales Streikbüro

Zusammensetzung

Die drei Mitglieder der zentralen Streikleitung werden vom Geschäftsführenden Bundesvorstand/Geschäftsführenden Landesbezirks-/Geschäftsführenden Bezirksvorstand bestellt; ein Mitglied wird zum Vorsitzenden ernannt.

Aufgaben

Die zentrale Streikleitung untersteht den Weisungen des Geschäftsführenden Bundesvorstandes/Geschäftsführenden Landesbezirks-/Geschäftsführenden Bezirksvorstandes. Sie hat in diesem Rahmen alle erforderlichen Maßnahmen und Entscheidungen zur Durchführung des Streiks zu treffen. Die zentrale Streikleitung bedient sich bei der Erfüllung ihrer Aufgaben eines zentralen Streikbüros, das für die Dauer des Streiks ständig zu besetzen ist.

2. Landesstreikleitungen, Streikbüro auf Landesebene

Zusammensetzung

Am Sitz jedes durch Streikmaßnahmen betroffenen Landesbezirkes/Bezirks ist eine Streikleitung durch den Vorstand zu bestellen. Sie besteht aus drei Personen. Ein Mitglied der Streikleitung ist vom Vorstand zum Vorsitzenden zu ernennen.

Aufgaben

Die Streikleitungen der Landesbezirke/Bezirke unterstehen den Weisungen der zentralen Streikleitung. In diesem Rahmen haben sie alle erforderlichen Maßnahmen

und Entscheidungen zur Durchführung des Streiks zu treffen. Insbesondere sind dies:

- a) die Weiterleitung und ggf. Durchführung aller Anweisungen der zentralen Streikleitung zu veranlassen
- b) die Überwachung der Durchführung von Streikmaßnahmen
- c) die Herstellung von ständigen Verbindungen zu der zentralen Streikleitung
- d) die Herausgabe von ergänzendem Informationsmaterial an die am Streik beteiligten Mitglieder und die Öffentlichkeit
- e) die fortlaufende Protokollierung aller wichtigen Ereignisse und Beschlüsse
- f) die sofortige Weiterleitung von Informationen über Aussperrungen oder andere Maßnahmen gegen am Streik Beteiligte an die zentrale Streikleitung
- g) die tägliche Berichterstattung an die zentrale Streikleitung über die Streiklage (zahlenmäßige Beteiligung, Ort und Art des Streiks)

Die Landesstreikleitung bedient sich bei der Erfüllung ihrer Aufgaben eines Streikbüros, das für die Dauer des Streiks ständig zu besetzen ist.

3. Örtliche Streikleitung

Auf der Kreisgruppenebene sind örtliche Streikleitungen durch die jeweiligen Vorstände zu benennen. Ein Mitglied ist als Vorsitzender zu benennen. Die örtlichen Streikleitungen unterstehen den Weisungen der zentralen Streikleitung. Ihre Aufgaben umfassen:

- a) die Weiterleitung und ggf. Durchführung aller Anweisungen der zentralen Streikleitung
- b) die Bestellung von Streikhelfern, Helfern und Streikposten sowie die Regelung von deren Einsatz
- c) die Überwachung der Durchführung von Streikmaßnahmen
- d) die Unterstützung der Streikhelfer bei den ihnen obliegenden Aufgaben
- e) die unverzügliche Weiterleitung des Informationsmaterials an die Streikhelfer
- f) das Ausstellen von Ausweisen für Notdienstarbeiten für die vom Streik ausgenommenen Mitglieder
- g) die sofortige Weiterleitung von Informationen über Aussperrungen oder andere Maßnahmen gegen die am Streik Beteiligten an die zentrale Streikleitung
- h) das Einwirken auf am Streik beteiligte Mitglieder zur Vermeidung strafbarer Handlungen sowie das Einwirken auf Streikbrecher mit dem Ziel, sie für eine Beteiligung am Streik zu gewinnen
- i) die regelmäßige Durchführung von Veranstaltungen für die am Streik beteiligten Mitglieder
- j) die Erstellung eines fortlaufenden Protokolls
- k) das Sammeln von gegnerischem Informationsmaterial und von Presseverlautbarungen und die Weiterleitung an die zentrale Streikleitung
- l) die tägliche Berichterstattung an die zentrale Streikleitung über die Streiklage

4. Mitglieder im Streik

- a) den Anweisungen der Streikleitungen, der Streikhelfer, Helfer und Streikposten ist Folge zu leisten
- b) die Teilnahme an Streikversammlungen ist Pflicht
- c) die vom Streik betroffenen Mitglieder haben sich bei Bedarf und nach entsprechender Aufforderung durch die jeweilige Streikleitung oder einen dafür beauftragten Streikhelfer als Streikhelfer, Helfer, Streikposten oder Verteiler von Informationsmaterial zur Verfügung zu stellen
- d) bei der Einwirkung auf Streikbrecher sind ungesetzliche Handlungen wie z. B. Beleidigungen, Nötigungen, Tätlichkeiten und Ähnliches zu unterlassen
- e) von Gegenmaßnahmen des Arbeitgebers – wie Verteilung von Informationsmaterial, persönlichen Anschreiben an die Familien, Hausbesuchen usw. – ist sogleich der jeweiligen Streikleitung oder einem Streikhelfer Mitteilung zu machen
- f) im Falle einer Kündigung durch den Arbeitgeber ist sofort die jeweilige Streikleitung oder ein Streikhelfer zu informieren, damit notwendige Gegenmaßnahmen unternommen werden können

Die Zahlung von Streikunterstützung an die an der Arbeitsniederlegung beteiligten Mitglieder ist von der Befolgung der Streikanweisungen abhängig. Dies gilt insbesondere für die Leistung von Streikarbeit (als Streikhelfer, Helfer, Streikposten usw.) und für die täglichen Meldekontrollen.

5. Bestellung von Streikhelfern

Für die Erledigung von Aufgaben, die die örtliche Streikleitung nicht selbst wahrnehmen kann, können Streikhelfer bestellt werden. Den verschiedenen Streikhelfern sind klar abgegrenzte Aufgabenbereiche zuzuweisen, die sie nach näherer Weisung der örtlichen Streikleitung wahrzunehmen haben.

Jeder Streikhelfer erhält einen Ausweis und eine Plakette, die sichtbar an der Kleidung getragen werden muss.

Empfohlen wird, insbesondere Streikhelfer für die nachfolgend benannten Aufgabenbereiche zu bestellen:

- a) Organisationsleitung
- b) Streikposteneinsatz
- c) Streikbüro
- d) Verpflegung für Streikposten und Helfer
- e) Kurierdienst
- f) Veranstaltungsorganisation
- g) Beratung für Streikende
- h) Dokumentation des Streiks

Für verschiedene Aufgabenbereiche (z. B. das Büro der örtlichen Streikleitung, Kurierdienst, Verpflegung der Streikposten usw.) können zusätzliche Helfer bestellt werden. Die Bestellung obliegt der örtlichen Streikleitung oder – in ihrem Auftrag – dem für den jeweiligen Aufgabenbereich bestellten Streikhelfer. Die Helfer müssen durch den zuständigen Streikhelfer eingehend in die von ihnen zu erledigenden Arbeiten eingewiesen werden. Sie unterliegen den Weisungen der örtlichen Streikleitung oder des zuständigen Streikhelfers. Jeder Helfer erhält einen Ausweis und eine Plakette, die sichtbar an der Kleidung getragen werden muss.

6. Bestellung von Streikposten

Streikposten werden während der gesamten Dauer des Streiks rund um die Uhr an allen Zugängen/Zufahrten der bestreikten Dienststelle in genügender Zahl benötigt. Die Bestellung obliegt der örtlichen Streikleitung oder – in ihrem Auftrag – dem für den Streikposteneinsatz zuständigen Streikhelfer.

Streikposten werden von der örtlichen Streikleitung für den Streikposteneinsatz bestellt und nach einem zu erstellenden Einsatz- und Zeitplan eingeteilt. Sie erhalten einen Ausweis und eine Plakette, die sichtbar an der Kleidung zu tragen ist.

Die Aufgaben der Streikposten sind:

- a) allgemeine Eingangs- und Ausweiskontrollen (z. B. Ausweise für Notdienst, Dienstausweise von Beamten)
- b) Streikbrecher im Sinne des Streikaufrufs zu beeinflussen und Unbelehrbare an die örtliche Streikleitung zu melden
- c) Aufklärung der am Streik beteiligten Mitglieder über strafbare Handlungen im Rahmen des Streiks
- d) schriftliches Festhalten von Tatbeständen, Namen von Beteiligten und Zeugen beim Verdacht strafbarer Handlungen
- e) Verweisung von Presse, Rundfunk und Fernsehen an die örtliche Streikleitung oder einen beauftragten Streikhelfer
- f) umgehende Meldung aller besonderen Vorkommnisse an die örtliche Streikleitung oder einen beauftragten Streikhelfer
- g) Sammlung und Weitergabe gegnerischen Informationsmaterials an die örtliche Streikleitung oder einen beauftragten Streikhelfer

7. Besonderer Hinweis für die Bestellung von Streikhelfern, Helfern und Streikposten

Für die Bestellung als Streikhelfer, Helfer oder Streikposten kommen grundsätzlich alle streikenden Mitglieder der GdP aus dem bestreikten Bereich in Betracht. Die Verweigerung der Annahme einer Bestellung führt zum Entzug der Streikunterstützung.

Neben den streikenden Mitgliedern der GdP können auch Beamte in ihrer Freizeit, Versorgungsempfänger (Ruhestandsbeamte) und Rentner sowie Kolleginnen und Kollegen anderer Gewerkschaften eingesetzt werden, die sich für solche Aufgaben zur Verfügung stellen.

8. Einbeziehung von Beschäftigten anderer Dienststellen

In besonderen Fällen können bei Schwerpunkstreiks einzelne GdP-Mitglieder aus nicht bestreikten Dienststellen in den Streik einbezogen werden. Es darf sich nur um Beschäftigte handeln. Ihre Einbeziehung in den Streik erfordert zwingend eine schriftliche Mitteilung an die örtliche Streikleitung. Die schriftliche Mitteilung darf aus Rechtsgründen nur von der örtlichen Streikleitung unterzeichnet werden. Streikhelfer müssen deshalb ihre Wünsche nach so gearter personeller Verstärkung der örtlichen Streikleitung mitteilen.

9. Streikversammlungslokale

Für Versammlungen der Streikenden sowie Veranstaltungen für Streikende und/oder deren Angehörige müssen rechtzeitig geeignete Versammlungsstätten (Säle oder Großzelte) angemietet werden. Werden Zelte angemietet, muss zuvor mit dem Eigentümer eines geeigneten Grundstückes die Aufstellung geregelt werden. Für die Aufstellung von Zelten ist zudem eine Genehmigung der Ordnungsbehörden und eine Verabredung mit der Feuerwehr erforderlich. Zu achten ist auf ausreichende Größe und genügende Einrichtung (Tische, Stühle, Lautsprecheranlagen).

10. Verpflegung der Streikposten und Helfer

Die als Streikposten und Helfer eingesetzten Kollegen müssen bei länger dauernden Einsatzzeiten mit Getränken, unter Umständen auch mit Essen versorgt werden. Diese Aufgabe sollte von dafür eingesetzten Streikhelfern organisiert und abgewickelt werden. Die hierfür entstehenden Kosten tragen die jeweiligen Landesbezirke/Bezirke.

11. Kurierdienst

Bei der Vorbereitung und Durchführung eines Streiks werden Kurierleistungen in größerem Umfang erforderlich. Die Organisation und Abwicklung eines Kurierdienstes sollte dafür eingesetzten Streikhelfern übertragen werden.

12. Behörden

Bei der Polizei bzw. den Ordnungsbehörden sind Kundgebungen oder Demonstrationen unter freiem Himmel spätestens 48 Stunden vor ihrem Beginn anzumelden. Die Marschrouten bei Demonstrationen und die Festlegung der Kundgebungsplätze bedürfen jedoch der Absprache mit den Behörden.

Bei der Anmeldung sind der Grund und der verantwortliche Leiter der Demonstration und/oder Kundgebung anzugeben. Nicht angemeldete Demonstrationen und Kundgebungen kann die Polizei nach eigenem Ermessen auflösen. Der Veranstalter und der Leiter können bestraft werden.

Bei den zuständigen Behörden ist rechtzeitig die Genehmigung für den Einsatz von Lautsprecheranlagen (auch Megafone) unter freiem Himmel einzuholen.

13. Sonstige organisationstechnische Vorbereitungen

Überprüfung, ob ausreichend vorhanden:

- Büroräume
- PC

- Kopierer
- Büromöbel
- Büromaterial
- Telefone, Faxe, Handys
- Radio
- Fahrzeuge
- Lautsprecheranlagen
- Megafone
- Funksprechgeräte

Soweit diese Dinge nicht ausreichend vorhanden sind, ist vorher zu prüfen, ob eine Ausleihung, Anmietung oder aber der Kauf zweckmäßig und finanziell tragbar ist.

Die Heranziehung der Dienste von

- Druckereien
- Zeltverleihern
- Schildermalern
- Transportunternehmen

ist sicherzustellen. Die Kostenübernahme ist beim Geschäftsführenden Bundesvorstand vorher schriftlich zu beantragen und zu genehmigen.

14. Vorbereitung der Mitgliederbetreuung

Zur Erhaltung einer guten Streikmoral ist der Kontakt zwischen örtlicher Streikleitung, den Streikenden und ihren Angehörigen zu festigen.

Zur Pflege des Kontaktes dienen:

a) das Beratungsbüro

Die von der örtlichen Streikleitung beauftragten und mit den betrieblichen Verhältnissen gut vertrauten Streikhelfer halten in einem „Beratungsbüro“ Sprechstunden ab. Das „Beratungsbüro“ sollte sich möglichst beim Streikbüro (Besprechungszimmer) befinden. Es muss so beschaffen sein, dass ungestörte Vier-Augen-Gespräche möglich sind.

b) Informationsveranstaltungen

Der gesamte Streik sollte durch geeignete Informationsveranstaltungen (Versammlungen, Kundgebungen) begleitet werden, zu denen die Streikenden, aber auch die nicht unmittelbar am Streik beteiligten Kolleginnen und Kollegen (Beamte) eingeladen werden. In diesen Veranstaltungen soll über den Stand des Streiks berichtet und die Solidarität aller Kolleginnen und Kollegen gefestigt werden.

15. Anregungen zur Motivation der Streikenden

- morgendliches Aufsuchen der Streikposten: aktuellen Sachstand mitteilen, eventuelle Problematiken besprechen und lösen
- gemeinsame Planung der Streikveranstaltungen bzw. -aktivitäten
- regelmäßige Erreichbarkeit in der jeweiligen Geschäftsstelle zur Klärung von Streikanfragen
- tägliche Berichterstattung mit Fotos auf der Internetseite des jeweiligen Landesbezirks/Bezirks
- Unterstützung und Solidaritätsbezeugungen durch Besuche anderer Landesbezirke/Bezirke bzw. Zusammenarbeit mit anderen Landesbezirken/Bezirken
- gemeinsame Aktivitäten der Streikenden, z. B. gemeinsames Frühstück im Streiklokal, Grillpartys (Kostenübernahme durch Landesbezirke/Bezirke)
- stetige Versorgung der Streikenden mit (heißen) Getränken und Brötchen (Kostenübernahme durch Landesbezirke/Bezirke)

B. Urabstimmung

I. Definition Urabstimmung

Geheime Abstimmung der Gewerkschaftsmitglieder über die Durchführung eines Streiks. Bei über 75 % Zustimmung der an der Abstimmung teilgenommenen abstimmungsberechtigten Mitglieder, mindestens aber 50 % der Abstimmungsberechtigten, wird gestreikt. Auch das Ende eines Streiks muss durch Urabstimmung von mindestens 25 % der Gewerkschaftsmitglieder beschlossen werden.

Es ist strittig, ob der Arbeitgeber dazu verpflichtet ist, eine Urabstimmung während der Arbeitszeit in seinem Betrieb zu dulden bzw. ob darauf ein Rechtsanspruch besteht. Notfalls muss sie vor dem Tor oder in anderen Räumen stattfinden.

Hinweise auf eine Urabstimmung, die auf dem Gelände eines Betriebs angebracht werden, müssen jedoch geduldet werden, wenn sie lediglich Angaben über die Zeit und den Ort der Urabstimmung enthalten.

II. Vorbereitung

Rechtzeitig vor der Urabstimmung sind die betroffenen Mitglieder über Vorbereitung und Durchführung der Urabstimmung zu informieren.

Die Mitglieder sind über den Stand der Verhandlungen, eine eventuelle Schlichtung und über die Notwendigkeit der Durchführung der Urabstimmung zu informieren. Weiterhin sind die Mitglieder über Streikversammlungen, Unterstützungsleistungen der GdP im Streik, Versicherungsschutz (Krankenversicherung), Rechtsschutz, Restlohnansprüche, Kindergeld sowie Zeit und Ort der Streikunterstützung und der Streikmeldekontrolle zu informieren.

III. Durchführung

1. Sind die Voraussetzungen für die Ausrufung eines Streiks zur Durchsetzung tarifvertraglicher Forderungen gegeben, so fasst der Geschäftsführende Bundesvorstand/Geschäftsführende Landesbezirks-/Geschäftsführende Bezirksvorstand Beschluss über die Durchführung einer Urabstimmung.
2. Beschließt der Geschäftsführende Bundesvorstand/Geschäftsführende Landesbezirks-/Geschäftsführende Bezirksvorstand die Durchführung einer Urabstimmung, so bestimmt er gleichzeitig den Urabstimmungsbereich, die zentrale Streikleitung, die Fragestellung für die Urabstimmung und den Zeitpunkt der Urabstimmung.

Die zentrale Streikleitung übt während der Urabstimmung die Funktion der Abstimmungsleitung aus.

3. Abstimmungsberechtigt für eine Urabstimmung sind alle Mitglieder der GdP, die im Urabstimmungsbereich beschäftigt sind.

Bei der Ermittlung der Zahl der Abstimmungsberechtigten zählen diejenigen Mitglieder nicht mit, die durch Krankheit, Urlaub, Dienstreise, Ortsabwesenheit oder durch andere triftige Gründe an der Teilnahme zur Urabstimmung verhindert sind.

4. Die zentrale Streikleitung bestimmt in Abstimmung mit den Landes- und den örtlichen Streikleitungen die Abstimmungsbezirke und die Beauftragten für die Durchführung der Urabstimmung. Für jeden Abstimmungsbezirk ist eine Beauftragte bzw. ein Beauftragter zu bestimmen. Die Beauftragten bestimmen jeweils die Abstimmungslokale.
5. Die Beauftragten für die Urabstimmung können bei Bedarf Helfer und Ordner beiziehen. Alle genannten Personen müssen Mitglieder der GdP sein.
6. Die Urabstimmung ist geheim durchzuführen. Die Urabstimmung erfolgt getrennt nach den Bediensteten des Bundes, der Länder und der Gemeinden. Die Stimmzettel sind in eine verschlossene Urne einzuwerfen.
7. Die Stimmzettel werden durch die Beauftragten und durch die Helfer nach Abschluss der Abstimmung ausgezählt. Das Ergebnis ist in einer Niederschrift festzuhalten. Die Niederschrift enthält insbesondere die Zahl der nicht verhinderten Abstimmungsberechtigten, die Zahl der gültig abgegebenen Stimmen, die Zahl der Ja-Stimmen, die Zahl der Nein-Stimmen und die Zahl der nicht gekennzeichneten Stimmzettel (Stimmenthaltungen).
8. Das Ergebnis der Urabstimmung eines Abstimmungsbezirks ist unter Beifügung der Abstimmungsunterlagen schriftlich dem zuständigen Landesbezirk/Bezirk zu übermitteln. Dieser leitet das Landesbezirks-/Bezirksergebnis an die zentrale Streikleitung weiter.

Die zentrale Streikleitung kann anordnen, dass das Ergebnis vorweg telefonisch, per Fax oder per E-Mail übermittelt wird.

9. Die zentrale Streikleitung stellt das Gesamtergebnis fest und leitet es an den Geschäftsführenden Bundesvorstand/Geschäftsführenden Landesbezirks-/Geschäftsführenden Bezirksvorstand.
10. Werden unmittelbar nach einer erfolgreichen Urabstimmung, aber vor Ausrufung oder Beginn des Streiks, die Verhandlungen wieder aufgenommen, so ist nach deren Scheitern keine neue Urabstimmung erforderlich.
11. Wird ein Verhandlungsergebnis erzielt, das nicht den gewerkschaftlichen Forderungen bei Durchführung der Urabstimmung entspricht, so ist für die Annahme dieses Ergebnisses eine neue Urabstimmung erforderlich. Für die Annahme des Ergebnisses müssen mehr als 25 Prozent der an der Abstimmung teilnehmenden Abstimmungsberechtigten stimmen.

12. In der Regel sollte die Stimmabgabe persönlich erfolgen. Ist dieses aufgrund der örtlichen Gegebenheiten nicht möglich, trifft die jeweilige Landesstreikleitung die für die Durchführung der Briefwahl, insbesondere für die Versendung der Briefwahlunterlagen erforderlichen organisatorischen Maßnahmen. Die von der Landesstreikleitung zu versendenden Briefwahlunterlagen bestehen aus:

- a) Stimmzettel
- b) Stimmzettelumschlag
- c) Wahlausweis
- d) Wahlbriefumschlag
- e) Merkblatt für die Briefwahl

Die Landesstreikleitung versendet auf Anforderung die Briefwahlunterlagen. Dabei ist der Stimmzettelumschlag durch eine entsprechende Aufschrift als solcher kenntlich zu machen, der Wahlausweis auszufüllen, der Wahlbriefumschlag mit der Anschrift des zuständigen Wahlvorstandes zu versehen und jeweils ein Merkblatt für die Briefwahl beizufügen.

C. Arbeitsvertrag / Tarifvertrag und Streik

I. Urlaub / Urlaubsentgelt / Jahressonderzahlung (= Urlaubsgeld und Zuwendung) und Streik

1. Urlaub / Urlaubsentgelt

Bei einem Streik erfolgt die Suspendierung der Hauptpflichten bzw. das Ruhen des Arbeitsverhältnisses, d. h. die gegenseitigen Ansprüche auf Arbeitsleistung und Vergütung entfallen. Davon miteingefasst ist der Anspruch auf Gewährung von Urlaub.

§ 26 Abs. 2 c) TVöD/TV-L besagt, dass sich die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen tariflichen Zusatzurlaubs um ein Zwölftel für jeden vollen Kalendermonat vermindert, wenn das Arbeitsverhältnis – wie im Streikfall – ruht. Jedoch kann mit einer entsprechenden Vereinbarung der Tarifvertragsparteien eine Maßregelungsklausel abgeschlossen werden, in der es z. B. heißt, „dass das Arbeitsverhältnis durch die Arbeitsk Kampfmaßnahmen als nicht ruhend gilt“ (Bundesarbeitsgericht [BAG], Urteil vom 13.02.2007 – 9 AZR 374/06 –). Infolgedessen würde keine Verminderung stattfinden.

Grundsätzlich bleiben bei der Berechnung des **Urlaubsentgelts** nach § 11 Abs. 1 Satz 3 BUrlG Verdienst Kürzungen außer Betracht, die im Berechnungszeitraum infolge von Streik eintreten. Jedoch sind tarifvertragliche Sonderregelungen zu beachten. TVöD und TV-L sehen jedoch nur eine Kürzung für die Dauer des Erholungsurlaubs vor und nicht für das Urlaubsentgelt.

Hinweis:

*Es muss zwischen dem Urlaubsentgelt und dem Urlaubsgeld unterschieden werden. **Urlaubsentgelt** ist das während des Urlaubs fortzuzahlende Entgelt § 21 TVöD/TV-L, § 26 TVöD/TV-L. Das **Urlaubsgeld (jetzt in der Jahressonderzahlung § 20 TVöD/TV-L enthalten)** dagegen stellt eine Zusatzleistung dar, die zum Ausgleich für die Aufwendungen während des Urlaubs dienen soll.*

Bereits angetretener oder bewilligter Urlaub

Unberührt durch einen Streik bleibt der bereits angetretene oder bewilligte Urlaub. Der Urlaub kann auch nicht wegen des Streiks von Arbeitgeberseite widerrufen werden (BAG, Urteil vom 31.05.1988 – 1 AZR 200/87 –)

Trotz des Streiks bleibt der Arbeitgeber zur Zahlung des Urlaubsentgelts (einschließlich tariflich vereinbartem zusätzlichem Urlaubsgeld) verpflichtet.

Urlaub während des Streiks

Eine wirksame Geltendmachung des Urlaubs durch einen am Streik teilnehmenden Arbeitnehmer liegt nur dann vor, wenn er sich – zumindest vorübergehend – zur Wiederaufnahme der Arbeit bereit erklärt.

BAG, Urteil vom 24.09.1996 – 9 AZR 364/95 –
Fundstelle: DB 1997, 679

Der Arbeitgeber kann einem Streikteilnehmer während des Streiks den Urlaubsanspruch verweigern. Nach dem Streik kann der Urlaub wieder geltend gemacht werden.

BAG, Urteil vom 15.06.1964 – 1 AZR 303/63 –
Fundstelle: DB 1964, 1158

Verfall von Urlaubsansprüchen während des Arbeitskampfes

Nimmt der Arbeitnehmer über das Ende des Kalenderjahres und über den Übertragungszeitraum hinaus am Streik teil, so verfällt der Urlaubsanspruch ersatzlos, da seine Erfüllung wegen eines in der Sphäre des Arbeitnehmers liegenden Hindernisses unmöglich geworden ist.

Daher sollte dann mit dem Arbeitgeber vereinbart werden, dass der noch offene Resturlaub über das Ende des Übertragungszeitraums hinaus genommen werden kann. Kommt keine Vereinbarung zustande, erlischt der Urlaubsanspruch am Ende des Übertragungszeitraums (sofern tarifvertraglich nichts anderes vereinbart ist).

BAG, Urteil vom 24.09.1996 – 9 AZR 364/95 –
Fundstelle: DB 1997, 679

2. Jahressonderzahlung (= Urlaubsgeld und Zuwendung)

Es besteht eine tarifvertragliche Sonderregelung (§ 20 Abs. 4 TVöD/TV-L) die vorsieht, dass eine Kürzung für jeden Kalendermonat, in dem der Beschäftigte keinen Anspruch auf Entgelt hat – wie bei einem rechtmäßigen Streik – vom Arbeitnehmer vorgenommen werden kann. Mit Hilfe einer entsprechenden Vereinbarung der Tarifvertragsparteien (Maßregelungsklausel) kann auch hier einer Kürzung entgegen gewirkt werden.

II. Arbeitszeit und Streik

1. Feiertage

Wird ein Streik vor einem Feiertag beendet, die Arbeit nach dem Feiertag aufgenommen und danach erneut zum Streik aufgerufen, besteht Anspruch auf Feiertagsbezahlung.

BAG, Urteil vom 11.05.1993 – 1 AZR 649/92 –
Fundstelle: DB 1993, 1724 – 1726; NZA 1993, 809 – 811

Anders hat das BAG entschieden, wenn der Streik ausschließlich für die Feiertage ausgesetzt wird:

„Erklärt eine Gewerkschaft die Aussetzung eines Streiks lediglich für Tage, an denen ohnehin keine Arbeitspflicht besteht, so liegt keine Streikunterbrechung vor. Handelt es sich um gesetzliche Feiertage, so besteht kein Anspruch auf Feiertagslohnzahlung.“

BAG, Urteil vom 01.03.1995 – 1 AZR 786/94 –
Fundstelle: DB 1995, 1819 – 1820; NZA 1995, 996 – 997

„Soll ein Streik vor einem Feiertag beendet werden, so muss dies dem Arbeitgeber von der Streik führenden Gewerkschaft oder den streikbeteiligten Arbeitnehmern mitgeteilt werden. Im Konflikt um einen Verbandstarifvertrag kann die Mitteilung auch gegenüber dem Arbeitgeberverband erfolgen.“

Eine öffentliche Verlautbarung über die Medien kann eine unmittelbare Mitteilung nur ersetzen, wenn sie vor dem Feiertag zur Kenntnis des betroffenen Arbeitgebers gelangt. Voraussetzung ist ferner, dass die Meldung

- a) hinreichend genau darüber informiert, wann und inwieweit der Streik enden soll;
- b) klar zum Ausdruck bringt, dass der Beschluss von der Streik führenden Gewerkschaft stammt.“

BAG, Urteil vom 23.10.1996 – 1 AZR 269/96 –
Fundstelle: NJW 1997, 1799 ff.

2. Gleitzeit

In einer Betriebsvereinbarung kann bestimmt werden, dass Zeiten der Teilnahme an einem Arbeitskampf nicht zur Kürzung des Entgelts, sondern zur Belastung des Gleitzeitkontos führen. Die Chancengleichheit im Arbeitskampf wird durch eine solche Regelung nicht verletzt.

BAG, Urteil vom 30.08.1994 – 1 ABR 10/94 –
Fundstelle: DB 1995, 102 – 103; NZA 1995, 183 – 185

„Ist nach einer Betriebsvereinbarung über die gleitende Arbeitszeit der Stand des Gleitzeitkontos auf der Grundlage der vom Arbeitnehmer geschuldeten Arbeitszeit zu berechnen, so folgt hieraus, wenn die Betriebspartner nichts anderes bestimmen, dass Zeiten außer Betracht bleiben, in denen die Arbeitspflicht wegen Teilnahme an einem Arbeitskampf geruht hat. Arbeitskampfbedingte Ausfallzeiten führen nicht zu einer Belastung des Gleitzeitkontos, sondern zu einer Minderung des Arbeitsentgelts.“

BAG, Urteil vom 30.08.1994 – 1 AZR 765/93 –
Fundstelle: DB 1995, 101 – 102; NZA 1999, 32 – 34

Ein Arbeitnehmer, der an einer Streikkundgebung teilnimmt, nachdem er sich im Rahmen einer betrieblichen Gleitzeitregelung zulässigerweise aus dem Zeiterfassungssystem abgemeldet hat, streikt im Rechtssinne nicht. Streik ist die Vorenthaltung der während der Dauer der Streikteilnahme geschuldeten Arbeitsleistung. Der Arbeitnehmer, der entsprechend einer betrieblichen Regelung die Lage seiner täglichen Arbeitszeit autonom bestimmen kann, führt mit dem Abmelden aus dem Zeiterfassungssystem das Ende seiner Arbeitszeit herbei. Danach befindet er sich in Freizeit. Während der Freizeit kann der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die Arbeitsleistung nicht vorenthalten.

BAG, Urteil vom 26.07.2005 – 1 AZR 133/04 –
Fundstelle: NZA 2005; 1402 – 1406

3. Altersteilzeit

Beschäftigte in einem Altersteilzeitverhältnis können sich am Streik beteiligen. Auch bei ihnen ruht für die Zeit der Arbeitsniederlegung das Altersteilzeitarbeitsverhältnis. Der Anspruch auf Arbeitsentgelt entfällt somit, wobei hier noch der Aufstockungsbetrag betroffen ist.

Arbeitsrechtlich besteht für die Altersteilzeitleiter, die am Streik teilgenommen haben, keine Pflicht, die ausgefallene Arbeitszeit nachzuarbeiten.

Beim Blockmodell wird jedoch in der Arbeitsphase ein Wertguthaben für die Freistellungsphase angespart. Während der Streikteilnahme wird kein Wertguthaben gebildet. Da bei der Altersteilzeit im Blockmodell eine Spiegelbildlichkeit der Phasen vorliegen soll, kann dies zu einer Verkürzung der anschließenden Freistellungsphase

kommen, was wiederum zu einem Problem beim Rentenzugang führen kann, weil dann Zeiten fehlen bzw. es kann dann zu höheren Rentenabschlägen kommen.

Um diese Zeiten auszugleichen, kann der Altersteilzeitler im Einverständnis mit dem Arbeitgeber die Hälfte der ausgefallenen Arbeitszeit nacharbeiten. Ansonsten führt die Streikteilnahme gegebenenfalls zu einer Entgeltkürzung in der Freistellungsphase. Ob diese Kürzung durch die GdP ausgeglichen wird, ist vorher beim Geschäftsführenden Bundesvorstand zu beantragen, der diesen Ausgleich genehmigen muss.

Demgegenüber wirkt sich die Streikteilnahme in der Freizeitphase nicht mehr aus.

4. Sabbatjahr (Sabbatical)

Nehmen Beschäftigte, die sich in einem Sabbatjahr befinden, an einem Streik teil, verlängert sich das Sabbatjahr um die Tage, an denen der Beschäftigte gestreikt hat und an denen kein Entgelt für die Tage gezahlt worden ist.

III. Krankheit und Streik

1. Krankenvergütung vor Beginn des Streiks

Wer erkrankt und sich nicht am Streik beteiligt, hat Anspruch auf Entgeltfortzahlung, wenn er trotz des Streiks beschäftigt werden könnte.

2. Krankenvergütung während des Streiks

Erkrankt ein Arbeitnehmer während des Streiks, so hat er keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, wenn er sich am Arbeitskampf beteiligt hat. Der Anspruchszeitraum wird auch nicht um die Streikdauer verlängert, d. h. nach Ende des Arbeitskampfes lebt der Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall wieder auf, es sei denn, die Bezugsfrist ist abgelaufen. Diese verlängert sich nicht um die Tage, in denen kein Anspruch infolge des Streiks bestand.

BAG, Urteil vom 08.03.1973 – 5 AZR 491/72 –

Der Arbeitgeber schuldet seinem während des Streiks arbeitsunfähig erkrankten Arbeitnehmer, der sich am Arbeitskampf nicht beteiligt hat, nach den Grundsätzen des Arbeitskampfes Entgeltfortzahlung, wenn er den Betrieb weder insgesamt stillgelegt und noch dargelegt hat, dass eine Beschäftigungsmöglichkeit für den Arbeitnehmer im Fall einer während des Streiks bestehenden Arbeitsfähigkeit nicht gegeben war.

LAG Hessen, Urteil vom 26.11.2003 – 2 Sa 656/03 –

Wer während eines Streiks krank ist und nicht am Streik teilnimmt, hat Anspruch auf Krankenvergütung. (nichtamtlicher Leitsatz)

LAG Hamburg, Urteil vom 27.10.1994 – H 7 Sa 67/93 –

Fundstelle: AuR 1995, 376 – 377

3. Beihilfe

Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes sind während der Teilnahme an einem Streik nicht beihilfeberechtigt. Aufwendungen, die ihnen entstehen, sind nicht beihilfefähig.

BAG, Urteil vom 05.11.1992 – 6 AZR 311/91 –
Fundstelle: DB 1993, 2237 – 2238; NZA 1993, 757 – 758

4. Mutterschaftsgeld

Für die Dauer einer rechtmäßigen Aussperrung besteht kein Anspruch auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld.

BAG, Urteil vom 22.10.1986 – 5 AZR 550/85 –
Fundstelle: DB 1987, 1363 – 1364; NZA 1987, 494 – 497

Der Anspruch auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld entfällt nicht schon deshalb, weil im Bezugszeitraum in der Einrichtung des bestreikten Arbeitgebers ein Arbeitskampf geführt wird. Der Anspruch ist jedoch ausgeschlossen, wenn die Schwangere erklärt, sie nehme am Arbeitskampf teil.

LAG Berlin, Urteil vom 28.07.1992 – 11 Sa 114/90 –
Fundstelle: AuR 1993; S 85 ff.

Durch die Teilnahme am Streik verlängert sich nicht die Mutterschutzfrist.

IV. Sicherstellung des Krankenversicherungsschutzes

1. Pflichtversicherte

Pflichtversicherte Arbeitnehmer, die an einem mit Arbeitsniederlegung verbundenen rechtmäßigen Streik (Streik oder Aussperrung) teilnehmen, bleiben ohne zeitliche Begrenzung Mitglieder ihrer Krankenkasse (Rechtsgrundlage § 192, Abs. 1, Ziffer 1 Sozialgesetzbuch [SGB] V).

Diese beitragsfreie Mitgliedschaft beinhaltet volle Leistungsansprüche für den Versicherten selbst und alle mitversicherten Familienangehörigen.

2. Freiwillig Versicherte

Arbeitnehmer, die bei Beginn des Streiks bereits freiwillig versichert sind (Angestellte oder Arbeiter mit Einkommen oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze), werden in ihrer Mitgliedschaft zur Krankenversicherung durch einen Streik nicht berührt. Für sie besteht die Beitragspflicht in der Krankenversicherung während des Streiks fort. Der Anspruch auf Zuschuss zum Krankenversicherungsbeitrag gemäß § 257 SGB V entfällt für diese Zeit. Dies gilt auch für Streikteilnehmer, die Mitglied einer **privaten Krankenversicherung** sind.

3. Pflegeversicherung

Für das Fortbestehen der Pflegeversicherung gilt wegen der Verweisung auf die entsprechenden Regelungen für die Krankenversicherung in § 49 Abs. 2 SGB XI das Gleiche wie zur Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung. Die Mitgliedschaft in der Pflegeversicherung bleibt ohne zeitliche Begrenzung während der Dauer eines rechtmäßigen Streiks bestehen.

4. Pflichtversicherte Sondergruppen

4.1 Arbeitsunfähige

Bei Beginn des Streiks bleiben Arbeitsunfähige nach § 192 Abs. 1 Ziffer 2 SGB V beitragsfreie Mitglieder der Krankenkasse, der sie bis zum Eintritt der Arbeitsunfähigkeit angehört haben. Die beitragsfreie Mitgliedschaft besteht in

diesen Fällen für den Versicherten selbst und alle mitversicherten Angehörigen bei vollem Leistungsanspruch (§ 224 Satz 1 SGB V).

4.2 Schwangere, Wöchnerinnen, Mutterschaftsgeld, Elterngeld

Schwangere, für die bei Beginn des Streiks das Beschäftigungsverbot gemäß § 3 Abs. 2 Mutterschutzgesetz (MuSchG) – sechs Wochen vor der voraussichtlichen Entbindung – noch nicht begonnen hat, bleiben während des Streiks beitragsfreie Mitglieder gemäß §§ 192 Abs. 1 Nr. 1, 224 SGB V.

Schwangere, die bei Beginn des Streiks die Schutzfrist von sechs Wochen vor der voraussichtlichen Entbindung bereits angetreten haben oder sich bereits in den Schutzfristen nach der Entbindung befinden (= acht bzw. zwölf Wochen; § 6 Abs. 1 MuSchG) und demzufolge Anspruch auf Mutterschaftsgeld gemäß §§ 13, 14 MuSchG und § 200 RVO haben, bleiben für die Dauer des Mutterschaftsgeldbezuges ebenfalls beitragsfreie Mitglieder ihrer Krankenkasse nach der Sondervorschrift des § 192 Abs. 1 Ziffer 2 SGB V. Das Gleiche gilt für Bezieher von Elterngeld.

Während eines Streiks verliert eine Frau den Anspruch auf den Zuschuss des Arbeitgebers nur, wenn sie am Arbeitskampf teilgenommen hat oder mitgeteilt hat, mitmachen zu wollen.

LAG Berlin, Urteil vom 28.07.1992 – 11 Sa 114/90 –

Fundstelle: AuR 1993, 85

4.3 Rentenantragsteller (gesetzliche Rentenversicherung)

Bei Antragstellern von Berufsunfähigkeits- oder Erwerbsunfähigkeitsrenten, die ohne Beschäftigungsverhältnis in der Krankenversicherung der Rentner versichert wären, beginnt diese Versicherung im Allgemeinen, sobald die Pflichtversicherung aus dem Beschäftigungsverhältnis beendet ist. Aber auch in diesem Falle gelten für den Fall der Teilnahme am Streik die Regelung über die „Aufrechterhaltung mit beitragsfreier Mitgliedschaft“ mit den entsprechenden Vorschriften über Dauer und Leistungsumfang nach den Bestimmungen des § 192 SGB V.

4.4 Teilnehmer an Maßnahmen der medizinischen Rehabilitation

Pflichtversicherte Arbeitnehmer, die bei Beginn eines Streiks wegen einer Maßnahme der medizinischen Rehabilitation (z. B. Kuraufenthalt), Versorgungskrankengeld (Bundesversorgungsgesetz), Verletztengeld (gesetzliche Unfallversicherung) oder Übergangsgeld (gesetzliche Rentenversicherung) beziehen, bleiben für die Dauer des Bezuges dieser Leistungen beitragsfreie Mitglieder ihrer Krankenkasse mit vollem Versicherungsschutz für sich und die mitversicherten Angehörigen (§ 192 Abs. 1 Ziffer 3 SGB V).

V. Renten- und Arbeitslosenversicherung / Zusatzversorgung während Streik

1. Rentenversicherungsverhältnis und Beitragszahlung

In der Rentenversicherung sind alle Beschäftigten pflichtversichert. Während eines mit Arbeitsniederlegung verbundenen Streiks werden zur Rentenversicherung keine bzw. verminderte Beiträge entrichtet. Auch in der gesetzlichen Rentenversicherung bleibt das Versicherungsverhältnis ohne zeitliche Begrenzung während des Streiks

bestehen, da das Beschäftigungsverhältnis im Sinne des § 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI nicht endet, sondern ruht.

2. Leistungsanspruch

Die Teilnahme eines Versicherten an einem Streik hat auf ihm bereits gewährte laufende (z. B. Berufsunfähigkeitsrente) oder beantragte (z. B. Kur) Leistungen der Rentenversicherung keinen Einfluss.

3. Beitragsausfall

Gewisse – allerdings je nach Streikdauer äußerst geringfügige – Rückwirkungen auf spätere Rentenleistungen kann die Teilnahme an einem mit Arbeitsniederlegung verbundenen Streik nur dann haben, wenn dadurch für ganze Kalendermonate kein Lohn oder Gehalt gezahlt und deshalb keine Beiträge entrichtet werden. Es muss sich aber um den Ausfall von ganzen Kalendermonaten für die Beitragszahlung handeln. Dies ist z. B. nicht der Fall, wenn ein am zehnten Tage eines Monats begonnener Streik erst am zwanzigsten Tage des folgenden Monats endet. Obgleich bei diesem Beispiel der Streik rund sechs Wochen dauert, fällt dennoch kein ganzer Kalendermonat für die Rentenversicherung aus.

Volle Kalendermonate, für die wegen des Streiks keine Beiträge entrichtet wurden, sind keine Ersatz- oder Ausfallzeiten und können daher zur Erfüllung der Wartezeit oder zur Rentensteigerung nur angerechnet werden, wenn für diesen Zeitraum freiwillige Beiträge entrichtet werden.

4. Betriebliche Altersversorgung

Die Pflichtversicherung nach dem Tarifvertrag Altersversorgung (ATV) bzw. dem Altersvorsorgetarifvertrag-Kommunal (ATV-K) endet nach den §§ 2 Abs. 1 ATV bzw. ATV-K mit der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses. Da ein Streik nicht zur Beendigung, sondern lediglich zum Ruhen des Arbeitsverhältnisses führt, bleibt auch hier ohne zeitliche Begrenzung die Pflichtversicherung für die Dauer des Streiks bestehen.

Zahlungen werden während des Streiks nicht geleistet, damit vermindern sich das zusatzversorgungspflichtige Entgelt und damit auch die spätere Betriebsrente. Nach § 6 Abs. 1 Satz 2 ATV/ATV-K werden volle Kalendermonate, für die keine Umlage gezahlt worden ist, nicht für die Wartezeit nach § 6 Abs. 1 ATV/ATV-K berücksichtigt.

5. VBL (Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder)

Die vorstehenden Ausführungen gelten auch für das Versicherungsverhältnis zur VBL.

6. Arbeitslosenversicherung

Ein Streik hat in der Regel keine Auswirkungen auf die Arbeitslosenversicherung. Erst wenn ein Arbeitskampf länger als einen Monat dauert, also kein Gehalt gezahlt wird, liegt eine Unterbrechung der beitragspflichtigen Beschäftigung vor mit der Folge, dass keine Beiträge mehr für die Arbeitslosenversicherung gezahlt werden müssen (§ 7 Abs. 3 SGB IV).

Die Zeiten des Fortbestehens vom Beschäftigungsverhältnis ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt haben daher auch keine negativen Auswirkungen auf die Erfüllung der

Anwartschaftszeit gemäß § 123 SGB III (zwölf Monate in einem Versicherungsverhältnis), solange der Monatszeitraum nicht überschritten wird.

Auch auf die Höhe des Arbeitslosengeldes hat ein Streik in der Regel keine Auswirkung. Gemäß § 130 SGB III sind Bemessungszeitraum für die Berechnung des Arbeitslosengeldes die letzten 52 Wochen vor Entstehen des Anspruchs. Sollten weniger als 150 Tage mit Arbeitsentgelt enthalten sein, kann sich der Zeitraum auf zwei Jahre erweitern (§ 130 Abs. 3 SGB III).

Aufgrund der Neutralitätspflicht der Bundesagentur für Arbeit erhalten am Arbeitskampf beteiligte Beschäftigte kein Arbeitslosengeld (§ 146 Abs. 2 SGB III). Mittelbar vom Arbeitskampf betroffene Beschäftigte können nach § 146 Abs. 3 und 4 SGB III Anspruch auf Leistung haben.

VI. Unfälle / Unfallversicherung im Streik

1. Allgemeiner Grundsatz

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

Ein Entstehen der GdP kommt ansonsten lediglich in Betracht, wenn es zu einem Unfall aufgrund eines Verschuldens der GdP bei einer von ihr durchgeführten Gewerkschaftsveranstaltung der GdP kommt. Für solche Fälle hat die GdP eine Veranstalterhaftpflichtversicherung abgeschlossen, die dann zur Anwendung kommt.

Der Streik gehört nicht zu den Versicherungstatbeständen der gesetzlichen Unfallversicherung gemäß § 2 SGB VII. Sollte es zu einem Unfall im Zusammenhang mit dem Streik kommen, zahlt entweder die Krankenkasse oder die private Versicherung.

Eine Ausnahme von diesem Grundsatz ergibt sich jedoch bei der Ausübung bestimmter Funktionen im Streik.

2. Gesetzlicher Unfallschutz nur für bestimmte Funktionsträger

Mitglieder, die während eines Streiks Funktionen ausüben, die üblicherweise auch von hauptamtlichen Beschäftigten der Gewerkschaft der Polizei während eines Streiks verrichtet werden, unterliegen dem gesetzlichen Unfallversicherungsschutz gemäß § 2 Abs. 2 S. 1 SGB VII (= vorübergehende Eingliederung in den Betrieb der Gewerkschaft).

Unter diese Regelung fallen z. B.

- a) die in den Streikleitungen sowie die in den Streikbüros Tätigen
- b) die als Kurier oder für die Versorgung z. B. von Streikposten Tätigen

Der Versicherungsschutz erstreckt sich für diese Funktionsträger auf den direkten Weg von der Wohnung zum Streiklokal und zurück, die gesamte Tätigkeit im

Streiklokal sowie die notwendigen Wegeleistungen zur Beschaffung von Materialien, zur Versorgung bestimmter Stellen mit Materialien usw.

3. Streikposten

Für die Betätigung als Streikposten besteht nach der bisherigen Rechtsprechung kein gesetzlicher Unfallversicherungsschutz. Die herrschende Rechtsmeinung vertritt dazu die Auffassung, dass diese Tätigkeit regelmäßig nur von ehrenamtlichen Mitgliedern verrichtet wird und deshalb kein „vorübergehender“ Eintritt in den Betrieb der Gewerkschaft vorliegt.

Für Mitglieder, die als Streikposten einen Unfall erleiden, gilt deshalb die unter dem allgemeinen Grundsatz weiter oben dargestellte Regelung. Ungeachtet des mangelnden gesetzlichen Unfallversicherungsschutzes für Streikposten besteht für sie die Leistungspflicht der Krankenkasse.

4. Unfallmeldung

Alle Unfälle mit Körper- und/oder Sachschäden, die Mitglieder in Wahrnehmung von Streikfunktionen erleiden, müssen sofort mit genauen Personaldaten (Name, Vorname, Anschrift, Familienstand, Geburtsdatum), präzisen Angaben zum Unfallort, Unfallzeitpunkt, Unfallgeschehen, eventuell Krankenhausunterbringung (wo?) der Landesstreikleitung gemeldet werden, die ihrerseits unverzüglich die zentrale Streikleitung informiert.

5. Arbeitsunfall

Wird ein als Streikposten eingesetzter Arbeitnehmer von einem arbeitswilligen Kollegen angefahren (hier: fahrlässig), handelt es sich nicht um einen Arbeitsunfall, der zum Haftungsprivileg nach § 105 SGB VII führt.

LAG Hamm, Urteil vom 17.02.1999 –14 (1) Sa 2383/98 –

D. Weitere Erläuterungen

I. Beamte und Streik

1. Vorbemerkungen

In der Bundesrepublik Deutschland nimmt die herrschende Meinung an, dass Beamte kein Streikrecht haben. Dies wird aus den „hergebrachten Grundsätzen des Beamtentums“ abgeleitet.

2. Betätigung für die Gewerkschaft bei Streiks

Das Grundgesetz (GG) garantiert in Artikel 9 auch den Beamten, sich in Gewerkschaften vereinigen zu können (Koalitionsrecht). Daraus folgt, dass Beamte in ihrer Gewerkschaft sich frei betätigen, also auch jede gewerkschaftliche Funktion übernehmen können. Das Bundesbeamtengesetz (BBG) regelt in § 91 Abs. 2:

„Kein Beamter darf wegen Betätigung für seine Gewerkschaft oder seinen Berufsverband dienstlich gemäßregelt oder benachteiligt werden“.

Es gibt deshalb keinen Zweifel, dass Beamte sich **außerhalb** des Dienstes auch während eines Streiks ihrer Gewerkschaft für ihre Gewerkschaft betätigen dürfen und z. B. als Streikhelfer oder Streikposten tätig sein können, ohne Nachteile befürchten zu müssen. Alle anders lautenden und auf Verunsicherung abzielenden Verlautbarungen der Arbeitgeberseite entbehren aufgrund der klaren Gesetzesvorschriften jeder Grundlage.

Dies bedeutet auch, dass Beamte sich außerhalb des Dienstes an gewerkschaftlichen Demonstrationen usw. uneingeschränkt beteiligen können.

3. Einsatz von Beamten für Streikbrecherarbeiten

Bei einem rechtmäßigen Streik darf z. B. die Deutsche Bundespost (heute Deutsche Post) nicht den Einsatz von Beamten auf bestreikten Arbeitsplätzen anordnen, solange dafür keine gesetzliche Regelung vorhanden ist.

BVerfG, Urteil vom 02.03.1993 – 1 BvR 1213/85 –
Fundstelle: NJW 1993, 1379 – 1380

II. Auszubildende und Streik

Auszubildende sind – auch nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts – Arbeitnehmer. Ihre Ausbildungsbedingungen sind durch Tarifvertrag regelbar und im Organisationsbereich der GdP auch durch Tarifverträge geregelt. Zum Wesen des Tarifvertrages gehört, dass für seinen Abschluss von den Betroffenen wirksam Druck zur Durchsetzung ihrer Forderungen ausgeübt werden kann. Daraus erfolgt zwingend die Zulässigkeit der Teilnahme von Auszubildenden an einem Streik, wenn das Ziel des Streiks die Vereinbarung einer für sie geltenden tarifvertraglichen Regelung ist, z. B. Ausbildungsvergütungen und/oder sonstige Ausbildungsbedingungen. Sie können daher auch an einer Urabstimmung teilnehmen.

BAG, Urteil v. 12.09.1984 – 1 AZR 342/83 –

Fundstelle: DB 1984, 2563 – 2571; NZA 1984, 393 – 400

Verweigerung von Streikbrecherarbeiten

Auszubildende, die selbst nicht an einem Streik teilnehmen, dürfen vom Arbeitgeber nicht gegen ihren Willen zu Streikbrecherarbeiten eingesetzt werden. Wird ein solches Ansinnen an sie gerichtet, können Auszubildende die Ausführung solcher Streikbrecherarbeiten ohne Verletzung ihrer Pflicht verweigern.

III. Ein-Euro-Jobber und Streik

Die Ein-Euro-Jobber haben keinen Anspruch am Streik bzw. Arbeitskampf teilzunehmen, da sie nicht für ein für sie tariflich regelbares Ziel eintreten können.

Sie können jedoch ihre Solidarität mit den im Arbeitskampf Beteiligten bekunden und möglicherweise Streikbrecherarbeiten ablehnen, da diese nicht gemeinnützigen Zwecken dienend sein können.

IV. Personalrat im Streik

1. Friedens- und Neutralitätspflicht

Teilnahme Personalräte am Streik

Maßnahmen des Streiks zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat bzw. zwischen Dienststelle und Personalvertretung sind unzulässig (§ 74 Abs. 2 BetrVG; § 66 Abs. 2 BPersVG und die entsprechenden Vorschriften der LPersVG). Dieses Arbeitskampfverbot gilt nur für personalvertretungsrechtliche Themengebiete und nur für den Personalrat als Gremium. Durch das personalvertretungsrechtliche Arbeitskampfverbot werden Streiks tariffähiger Gewerkschaften nicht berührt.

Allerdings ist der Personalrat auch bei solchen Streiks zur „neutralen“ Amtsführung verpflichtet. Die personalvertretungsrechtliche Friedens- und Neutralitätspflicht richtet sich aber lediglich an den Personalrat als Organ und an die Personalratsmitglieder in dieser Funktion.

2. Persönliche Stellung der Personalratsmitglieder

Personalratsmitglieder werden durch die Funktion im Personalrat in der Betätigung für ihre Gewerkschaft auch in der Dienststelle nicht beschränkt (§§ 67 Abs. 2, 107 BPersVG).

Beschäftigte, die Personalratsmitglieder sind, können sich wie jeder andere Arbeitnehmer oder jede andere Arbeitnehmerin in ihrer Eigenschaft als Gewerkschaftsmitglied an Streikmaßnahmen beteiligen. Dabei können sie eine aktive und führende Rolle spielen und z. B. bei der Vorbereitung und Durchführung der Urabstimmung, in der Streikleitung oder als Streikposten tätig werden. Im Hinblick auf die Friedens- und Neutralitätspflicht, die ihnen in ihrer Eigenschaft als Personalratsmitglied obliegt, dürfen sie dabei jedoch nicht in dieser personalvertretungsrechtlichen Funktion auftreten oder die von ihnen für diese Funktion zur Verfügung gestellten Mittel (Räume, Geschäftsbedarf) für den Streik dienstbar machen. Streikaufrufe und ähnliche Verlautbarungen dürfen deshalb auch nicht unter Nennung der Personalratsmitgliedschaft unterzeichnet werden.

3. Streikaufruf durch Betriebsrats-/Personalratsvorsitzende/n

Ein freigestellter Betriebsratsvorsitzender kann als Arbeitnehmer zum Streik aufrufen und sich daran beteiligen, solange dies nicht in seiner Funktion als Betriebsratsvorsitzender geschieht. Ein ausdrücklicher Hinweis ist nicht erforderlich. Das Betriebsratsmitglied handelt rechtmäßig, wenn es den Betrieb zur Erledigung von Betriebsratsaufgaben betritt, während es sich ansonsten am Arbeitskampf beteiligt. Der Streikaufruf kann ihm auch nicht durch einstweilige Verfügung untersagt werden. (nichtamtlicher Leitsatz)

LAG Düsseldorf, Urteil vom 05.07.1994 – 8 TaBV 57/94 –

Fundstelle: AuR 1995, 107 – 108

4. Aussperrung

Personalratsmitglieder dürfen nicht lösend ausgesperrt werden.

5. Funktionsfähigkeit im Streik

Der Personalrat wird durch einen Streik nicht außer Funktion gesetzt (BAG vom 21.04.1971 – GS 1/86 –; Fundstelle DB 1971, 1061; NJW 1971, 1668). Er bleibt als Gremium auch dann funktionsfähig, wenn sich einzelne oder alle Mitglieder an dem Streik beteiligen oder auch – suspendierend – ausgesperrt werden (BAG vom 06.03.1979 – 1 AZR 866/77 –; Fundstelle DB 1979, 1464 – 1465; NJW 1979, 2635 – 2636).

Er kann daher auch während eines Streiks in der Dienststelle tagen. Der Arbeitgeber hat die darin liegende Einschränkung seines Hausrechts hinzunehmen.

6. Informationsrechte

Diese Rechte gemäß §§ 80, 87, 99, 106 BetrVG bleiben auch während eines Streiks erhalten. Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat/Personalrat über arbeitskampfbedingte Änderungen der Arbeitszeit, der Schichten, Einstellungen usw. unterrichten.

7. Beteiligungsrechte

- a) Auch im Streik bestehen die Beteiligungsrechte des Personalrats weiter (BAG vom 21.04.1971 – GS 1/68 –). Der Personalrat muss Vorkehrungen dafür treffen, dass er die gesetzlich vorgeschriebenen Äußerungsfristen einhalten kann. Er muss sicherstellen, dass er zur Wahrung von Fristen für den Arbeitgeber/Dienststellenleiter erreichbar ist.
- b) Dienstpläne sind nicht ohne den Personalrat zu ändern – Mitbestimmung bei Streik. Ändert der Behördenleiter wegen eines Streiks im öffentlichen Dienst die Dienstpläne und die Dienstvereinbarung für die Arbeitszeit, muss der Personalrat mitbestimmen.

Beispiel: Arbeiter des Schleusendienstes des Wasser- und Wirtschaftsamt S. nehmen zwischen dem 27. April und dem 6. Mai 1992 am Streik im öffentlichen Dienst teil. An ihrer Stelle setzt der Behördenleiter dreißig Beamte und einen nicht am Streik beteiligten Arbeiter ein. Dafür ändert er ohne Beteiligung des Personalrats die Einteilung der Arbeitszeit in der entsprechenden Dienstvereinbarung und die Dienstpläne. Der Personalrat macht geltend, dass er an den Änderungen hätte beteiligt werden müssen, weil

längere Zeit vor dem Beginn festgestanden habe, dass es zum Streik kommen werde. Die Dienststelle hätte vorausschauend Dienstpläne oder Grundsätze für das Einteilen der Beschäftigten auf bestreikte Arbeitsplätze aufstellen können. Das Verwaltungsgericht Ansbach stimmt dieser Ansicht im Beschluss vom 26. April 1993 (Aktenzeichen: AN 7 P 92.02065; Fundstelle: PersR 1993, 372 – 373) zu.

Die Änderungen unterlägen grundsätzlich der Mitbestimmung gemäß § 75 Abs. 3 Nummer 1 des Bundespersonalvertretungsgesetzes (BPersVG), zumal es für den Einsatz bei Streik weder tarifvertragliche Regelungen gebe noch die Dienstvereinbarung gelte. Allerdings ist nach Ansicht des Gerichts das Mitbestimmungsrecht im Sinne von § 75 Abs. 4 beschränkt, weil wegen der täglich anderen Streiklage Ort und Zeit für den Einsatz der Beschäftigten nicht vorhersehbar gewesen sei. Damit werde das Mitbestimmungsrecht auf die Grundsätze des Aufstellens streikbedingter Dienstpläne begrenzt.

c) *Beteiligungsrechte des Personalrates in der bestreikten Dienststelle*

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) beschränkt die Rechte des Betriebsrates bzw. des Personalrates entgegen dem Wortlaut des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) bzw. des Personalvertretungsgesetzes (PersVG) jedoch dann, wenn ihre Ausübung Einfluss auf den Streik haben könnte (BAG vom 21.04.1971 – GS 1/68 –).

Das bedeutet z. B.:

- Die Beteiligung des Betriebsrates bei personellen Einzelmaßnahmen nach § 99 BetrVG und seine Anhörung bei einer beabsichtigten Kündigung gemäß § 102 Abs. 1 BetrVG entfallen nicht schon wegen des Streiks als solchen.
- Bei so genannten Kampfkündigungen (außerordentliche Kündigungen wegen Teilnahme an rechtswidrigen Arbeitsniederlegungen) soll nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts die Anhörung des Betriebsrates gemäß § 102, Abs. 1 BetrVG entfallen (Urteil vom 14.02.1978 – 1 AZR 76/76 –; Fundstelle: DB 1978, 1403 – 1405; NJW 1979, 236 – 239).
- D. h. grundsätzlich bleiben die Beteiligungsrechte bestehen. Ausnahmen bestehen laut BAG bei arbeitskampfbedingten Maßnahmen wie z. B. Kündigung, Versetzung, Einstellungen, Mehrarbeit usw. Die Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte entfallen also, wenn der Betriebsrat/Personalrat zum Nachteil des Arbeitgebers in das Kampfgeschehen eingreifen könnte (BAG Urteil vom 10.12.2002 – 1 ABR 7/02 –).
- Bei der Anordnung streikbedingter Mehrarbeit soll dem BAG zufolge das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nummer 3 BetrVG entfallen (Beschluss vom 24.04.1979 – 1 ABR 43/77 –; Fundstelle: DB 1979, 1655; NJW 1980, 140 – 141). Solche Mehrheit kann jedoch von den einzelnen Arbeitnehmern bzw. Arbeitnehmerinnen als Streikarbeit verweigert werden (BAG vom 25.07.1957 – 1 AZR 194/56 –; Fundstelle: DB 1958, 572; AuR 1958, 125).

- Bei der Einführung streikbedingter Kurzarbeit soll nur die Regelung der Modalitäten gemäß § 87 Abs. 1 Nummer 2 und 3 BetrVG der Mitbestimmung des Betriebsrates unterliegen. Die Voraussetzungen und der Umfang der Arbeitszeitverkürzung sollen dagegen nicht von der Zustimmung des Betriebsrats abhängig sein (BAG vom 22.12.1980 – 1 ABR 2/79 –; Fundstelle: DB 1981, 321 – 326; NJW 1981, 937 – 942).

8. Notdienstarbeiten

Der Personalrat ist für die Vereinbarung von Notdienstarbeiten und Erhaltungsarbeiten nicht zuständig.

9. Personalratswahl

Ob sich Konsequenzen für den Ablauf einer Personalratswahl daraus ergeben, dass während der Vorbereitung der Wahl in der Dienststelle Arbeit aufgrund von Streikmaßnahmen ausfällt, hängt von den Umständen des Einzelfalls, insbesondere vom jeweiligen Stadium des Wahlvorganges, ab.

10. Jugend-, Auszubildenden- und Schwerbehindertenvertretung

Für die Rechtsstellung und Amtsführung der Jugend- und Auszubildendenvertretung und der Schwerbehindertenvertretung gilt das Gleiche wie für den Personalrat.

V. Notdienstarbeiten / Beschäftigung von Streikbrechern

1. Grundsatz

Ein Streik richtet sich immer auf die Änderung und Verbesserung bestehender Arbeits- und/oder Lohnbedingungen. Sein Ziel ist es nicht, einen bestreikten Betrieb oder die Arbeitsplätze zu vernichten, denn nach der Beendigung des Streiks wollen die daran beteiligten Beschäftigten die Arbeit fortsetzen. Daraus ergibt sich ein Eigeninteresse der an dem Streik beteiligten Gewerkschaftsmitglieder an der Fortführung bestimmter Arbeiten auch während eines Streiks im Rahmen eines Notdienstes. Klassische Notdienstbereiche dieser Art sind z. B. der Werkschutz (damit nicht eventuell Dritte den Erhalt des bestreikten Betriebes gefährden) oder Arbeitsbereiche mit Explosionsgefahr u. ä.

Es gibt außerdem Arbeitsbereiche, deren begrenzte Fortführung auch während eines Streiks für die Allgemeinheit lebensnotwendig ist. So wird z. B. die Aufrechterhaltung eines ärztlichen Notdienstes oder des Seenotfunkdienstes in einem Streik immer unverzichtbar sein.

2. Notdienstvereinbarung

Das BAG akzeptiert Notdienstvereinbarungen zwischen Gewerkschaft und Arbeitgeber. Es lässt weiterhin offen, wer die zum Notdienst heranzuziehenden Arbeitnehmer letztlich auszuwählen hat. Es betont, dass Arbeitnehmer keinen Anspruch darauf haben, im Notdienst berücksichtigt zu werden. Sinnvoll erscheint es grundsätzlich, die Beschäftigten zu den Notdienstarbeiten heranzuziehen, die auch sonst diese Arbeiten verrichten.

„Einigkeit besteht jedenfalls darin, dass eine Vereinbarung der den Arbeitskampf führenden Parteien zulässig ist. Es ist sogar die Aufgabe der Arbeitskampfparteien, sich um eine Regelung des Notdienstes zu bemühen. Kommt eine Verständigung zustande, ist diese als maßgebliche Grundlage des Notdienstes zu beachten.“

BAG, Urteil vom 31.01.1995 – 1 AZR 142/94 –

Fundstelle: DB 1999, 1817 – 1818; NZA 1995, 958 – 961

Die Notdienstarbeiten sind rechtzeitig (in der Regel vor dem Arbeitskampf) sicherzustellen.

3. Grenzen des Notdienstes

Die Grenzen für einen Notdienst während eines Streiks sind immer eng zu ziehen. Keinesfalls ist unter dem Begriff „Notdienst“ der außerhalb eines Streiks normale Dienstumfang zu verstehen, der es gestatten würde, die übliche Arbeitsquantität in Teilbereichen des Betriebes aufrechtzuerhalten. Unter einem Notdienst sind auch niemals solche Arbeiten zu verstehen, die weder der Erhaltung der Arbeitsplätze der Streikenden dienen noch für die Allgemeinheit lebensnotwendig sind, aber erforderlich oder wünschenswert wären, um nicht am Streik beteiligten Beschäftigten die Weiterarbeit zu ermöglichen. Ein Notdienst in Kantinen zur Versorgung von arbeitenden Beschäftigten oder ein Notdienst zur Wartung von Maschinen, Geräten, Fahrstühlen, Kfz usw., mit denen am Streik nicht teilnehmende Beschäftigte arbeiten, kommt deshalb nicht in Betracht.

Unter Notdienstarbeiten werden die so genannten Erhaltungs- und Notstandsarbeiten verstanden:

- Notstandsarbeiten sollen die Versorgung der Bevölkerung mit lebensnotwendigen Diensten und Gütern während eines Arbeitskampfes sicherstellen
- Erhaltungsarbeiten sollen die Betriebsanlagen vor Schäden bewahren, Rohstoffe und Betriebsmittel vor Verderben schützen

4. Festlegung der Notdienstbereiche

Nach der gesicherten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes kann der bestreikte Arbeitgeber die Notdienstbereiche und den Notdienstumfang nicht einseitig festlegen. Es ist vielmehr erforderlich, dass sich die am Streik beteiligten Parteien über die Notdienstbereiche und den Umfang des Notdienstes einigen.

5. Notdienstverpflichtung

Die Verpflichtung von streikenden Beschäftigten zum Notdienst ist nach der gesicherten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes ebenfalls nur im Rahmen von Vereinbarungen zwischen den Streikparteien zulässig. Einseitige Notdienstverpflichtungen durch den Arbeitgeber sind wirkungslos. Es ist Aufgabe des bestreikten Bereiches, geeignete Beschäftigte für die Ableistung des Notdienstes vorzuschlagen. Jeder Streikteilnehmer ist verpflichtet, einer ihm durch die Streikleitung zugehenden Mitteilung über seine Notdienstverpflichtung Folge zu leisten. Die Verweigerung der Notdienstleistung hat nicht nur den Entzug der Streikunterstützung zur Folge; sie kann auch zu einer fristlosen Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen.

Jedes auf Vorschlag und mit Zustimmung der Streikleitung zur Leistung von Notdienst verpflichtete GdP-Mitglied erhält einen von der Streikleitung ausgestellten und unterzeichneten Notdienstausweis, der den Streikposten vorzulegen ist. Andere – z. B. durch den Arbeitgeber ausgestellte – Notdienstausweise sind nicht anzuerkennen.

6. Beschäftigung von Streikbrechern / Stilllegung / Aussperrung

Wie kann der Arbeitgeber auf Streiks reagieren?

Muss er z. B. Streikbrecher, so genannte „Arbeitswillige“, beschäftigen und ihnen den Lohn zahlen, wenn dies möglich ist? Oder kann er den bestreikten Betrieb stilllegen? Die Fragen gehen auf den Streik im öffentlichen Dienst im Jahre 1992 zurück. Nach der Ansicht des BAG braucht der Arbeitgeber den Betrieb bei einem Streik nicht aufrechtzuerhalten. Er kann den Betrieb bzw. Betriebsteil „im Umfang und für die Dauer des gewerkschaftlichen Streikaufrufs“ stilllegen. Er muss dies den Beschäftigten eindeutig erklären. Dann ist die Beschäftigungs- und Lohnzahlungspflicht für die Arbeitnehmer beseitigt, und zwar auch für diejenigen, für die im Rahmen des Notdienstes eine Arbeitsmöglichkeit bestanden hätte.

„Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, einen bestreikten Betrieb oder Betriebsteil so weit als möglich aufrechtzuerhalten. Er kann ihn für die Dauer des Streiks ganz stilllegen mit der Folge, dass die beiderseitigen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis suspendiert werden und auch arbeitswillige Arbeitnehmer ihren Lohnanspruch verlieren.“

BAG, Urteil vom 22.03.1994 – 1 AZR 622/93 –

Fundstelle: DB 1995, 100 – 101; NZA 1994, 1097 – 1099

Mit der Aussperrung verweigert der Arbeitgeber Beschäftigung, das Gehalt bzw. den Lohn und den Zutritt zur Dienststelle bzw. zum Betrieb. Die Rechtsprechung hält die Aussperrung begrenzt für zulässig, d. h. nur die Abwehraussperrung – Aussperrung nach Beginn eines Streiks – mit suspendierender Wirkung wird als zulässig anerkannt. Für sie gilt der Verhältnismäßigkeitsgrundsatz.

Die durch den Arbeitgeber eingeleitete Angriffsaussperrung ist dagegen unzulässig.

7. Überstundenanordnung

Eine solche Anordnung aus Anlass der Teilnahme am Streik ist rechtswidrig und unwirksam. Eine Verpflichtung zur Nacharbeit der durch den Streik ausgefallenen Arbeitsstunden besteht nicht. Insoweit erforderliche Überstunden bedürfen im Übrigen der vorherigen Zustimmung des Betriebsrates/Personalrates gemäß § 87 BetrVG / § 75 BPersVG/Personalvertretungsgesetze der Länder.

VI. Rechtsfolgen bei strafbaren Handlungen

Vorbemerkung

Die Teilnahme an legalen, d. h. von den zuständigen Organen der GdP eingeleiteten, Streiks – also auch eine Betätigung als Mitglied einer Streikleitung, Streikhelfer, Helfer im Streik oder Streikposten – ist durch das Grundgesetz geschützt und rechtmäßig.

Gleichwohl können bestimmte Handlungen einzelner Kolleginnen und Kollegen im Verlauf eines Streiks straf-, zivil- und/oder arbeitsrechtliche Folgen auslösen.

1. Strafrechtliche Folgen

In Betracht kommen für Streikposten insbesondere Nötigung, Beleidigung, Körperverletzung und Freiheitsberaubung als Handlungen, die sich in der Regel gegen die Arbeitswilligen richten, weiter Hausfriedensbruch und Sachbeschädigung als Handlungen gegen den Arbeitgeber, schließlich Landfriedensbruch, Aufforderung zum Ungehorsam und Widerstand gegen die Staatsgewalt als Delikte gegen die öffentliche Ordnung.

2. Nötigung

Streik und Aussperrung als die üblichen Arbeitskampfmaßnahmen stellen keine Nötigung dar, wenn sie sich in den rechtlich anerkannten Grenzen des Arbeitskampfes bewegen. Sie dürfen nicht außer Verhältnis zu Anlass und Zweck des Arbeitskampfes stehen.

Nach § 240 Strafgesetzbuch (StGB) wird wegen Nötigung bestraft, wer einen anderen rechtswidrig mit Gewalt oder durch Drohung mit einem empfindlichen Übel zu einer Handlung, Duldung oder Unterlassung nötigt.

Rechtswidrig ist die Tat, wenn die Anwendung der Gewalt oder die Drohung zu dem angestrebten Zweck als verwerflich anzusehen ist.

Geschützt durch das Grundrecht der Meinungsfreiheit ist es, auf Streikbrecher einzuwirken, um sie zur Solidarität bzw. zur Streikbeteiligung zu veranlassen. Dies darf aber nur mit den Mitteln der Überzeugung und Überredung geschehen. Die strafbare Nötigung ist noch nicht gegeben, wenn so genannte „Streiktore“ aufgebaut werden, durch die die Streikbrecher gehen müssen. Für zulässig wird gehalten, dass Streikposten bestimmte Zugänge oder Zufahrten blockieren, so dass Arbeitswillige Umwege in Kauf nehmen müssen, um in die Dienststelle zu kommen. Dagegen erfüllt die gewaltsame Hinderung Arbeitswilliger den Straftatbestand der Nötigung. Nötigung durch Drohung mit einem empfindlichen Übel ist bei Androhung von Prügel bejaht worden.

3. Freiheitsberaubung

Nach § 239 StGB wird wegen Freiheitsberaubung mit Freiheits- oder Geldstrafe bestraft, wer widerrechtlich einen Menschen einsperrt oder auf andere Weise der Freiheit beraubt.

Geschützt werden soll die persönliche Fortbewegungsfreiheit im Sinne einer „Freiheit zur Ortsveränderung“.

Die Freiheit sich an einen Ort zu begeben oder zu verweilen ist damit nicht gemeint. Folglich stellt die Aussperrung als „Zutrittsverweigerung zum Betrieb“ keine Freiheitsberaubung des Arbeitgebers gegenüber seinen Arbeitnehmern dar. Ebenso liegt keine Freiheitsberaubung vor, wenn jemand daran gehindert wird, einen bestimmten Ort aufzusuchen, wenn also Streikposten verhindern, dass Arbeitswillige eine Dienststelle betreten.

Freiheitsberaubung liegt z. B. dann vor, wenn Beschäftigte durch Streikposten am Verlassen einer bestreikten Dienststelle oder ein Kraftfahrer am Verlassen seines Fahrzeuges gehindert werden.

4. Beleidigung

Beleidigung wird nach §§ 185 ff. StGB mit Freiheitsstrafe oder Geldstrafe geahndet. Eine Beleidigung stellt der Angriff auf die Ehre durch die „Kundgabe der Missachtung gegenüber einer anderen Person“ dar. Sie kann zum einen durch Abgabe von herabsetzenden Werturteilen, zum anderen durch ehrverletzende Tatsachenbehauptungen, die geeignet sind, den Betroffenen verächtlich zu machen, gegeben sein. Das Recht der persönlichen Ehre darf nicht verletzt werden.

Die Abgrenzung zwischen zulässiger Meinungsäußerung und Beleidigung richtet sich auch nach Art und Schärfe einer vorangegangenen Herausforderung. Die Rechtsprechung hält Angriffe „schimpfend-polternder Art“ für zulässig. Wer seine Meinung vertritt ist nicht verpflichtet, die mildeste Fassung zu verwenden. Das gilt namentlich in Streikzeiten. Grobe persönliche Beleidigung („Schmähkritik“) sind in aller Regel nicht erlaubt.

5. Körperverletzung

Nach § 223 StGB wird mit Freiheits- oder Geldstrafe bestraft, wer vorsätzlich einen anderen körperlich misshandelt oder an der Gesundheit beschädigt. Es genügt ein übles, unangemessenes Verhalten, das entweder das körperliche Wohlbefinden oder die körperliche Unversehrtheit nicht unerheblich beeinträchtigt. Dabei ist das Zufügen körperlicher Schmerzen nicht unbedingt nötig, so dass die Gerichte beispielsweise bei Anspeien oder Abschneiden von Haaren wegen Körperverletzung verurteilt haben.

Nach der weiten Definition der Rechtsprechung wird Körperverletzung im Streik z. B. dann erfüllt, wenn ein Streikposten einen Arbeitswilligen schlägt oder zu Boden wirft. Unter bestimmten erschwerenden Voraussetzungen (mit einer Waffe oder mit mehreren gemeinschaftlich begangen) wird die Körperverletzung als „gefährliche Körperverletzung“ (§ 224 StGB) verschärft geahndet.

6. Hausfriedensbruch

Gemäß § 123 StGB wird wegen Hausfriedensbruch mit Freiheitsstrafe oder Geldstrafe belegt, wer in die Wohnung, die Geschäftsräume oder das befriedete Besitztum eines anderen widerrechtlich eindringt oder wer, wenn er ohne Befugnis darin verweilt, auf die Aufforderung des Berechtigten sich nicht entfernt.

Im Streik kommt Hausfriedensbruch z. B. dann in Betracht, wenn streikende Arbeitnehmer gegen den Willen des Arbeitgebers in den Betrieb eindringen oder beim Sitzstreik trotz Aufforderung sich nicht aus dem Betrieb entfernen. Geschützte Orte sind also auch das Geschäftslokal, der Betrieb, die Dienststelle, die Werkstatt, die Baubude, der eingefriedete Hof. „Befriedetes Besitztum“ ist solches, das gegen das Betreten durch „zusammenhängende Schutzwehren“ gesichert ist. „Verweilen“ liegt vor, wenn der Täter es unterlässt, sich zu entfernen. Erforderlich ist eine Aufforderung des Berechtigten dazu (nicht nötig ist ein mehrmaliges Auffordern). Berechtigter ist der Inhaber des Hausrechtes oder sein Bevollmächtigter, also der Amtsvorsteher, Abteilungsleiter, Geschäftsführer oder Arbeitgeber bzw. Betriebsleiter.

Härter geahndet wird der schwere Hausfriedensbruch gemäß § 124 StGB. Er liegt vor, wenn eine Menschenmenge sich öffentlich zusammenrottet und in der Absicht,

Gewalttätigkeiten gegen Personen oder Sachen mit vereinten Kräften zu begehen, eindringt.

7. Sachbeschädigung

Gemäß § 303 StGB wird mit Geld- oder Freiheitsstrafe bestraft, wer vorsätzlich eine fremde Sache beschädigt oder zerstört. Darunter fällt z. B. das Bemalen der Wände eines Betriebsgebäudes mit Streikparolen, wenn sie sich nicht durch einfaches Abwaschen rückstandslos entfernen lassen, oder auch das Vernageln eines Tores, sofern es dabei beschädigt wird. Immer ist Vorsatz erforderlich.

Eine nur fahrlässige Sachbeschädigung macht zwar zivilrechtlich schadensersatzpflichtig, ist aber nicht strafbar. Vorsätzliche Sachbeschädigung wird nur auf Antrag des Geschädigten verfolgt.

Der Versuch der Sachbeschädigung ist strafbar.

8. Arbeitsrechtliche Folgen

Streikposten, die sich bei ihrer Teilnahme am Streik nicht im Rahmen der Strafgesetze gehalten haben, laufen Gefahr, dass sie trotz eines Maßregelungsverbotes nicht wieder eingestellt werden.

Beispiel: Ein Streikposten hatte unter Drohen mit der Faust einen Arbeitswilligen mit „Drecksau“ beschimpft.

Der Streik wurde durch Schiedsspruch beendet, in dem es unter anderem hieß: „Arbeitnehmer, die lediglich wegen Teilnahme an der Arbeitsniederlegung als solche entlassen sind, werden zu den alten Regeln wieder eingestellt.“ Der betreffende Streikposten müsste jedoch nicht wieder eingestellt werden, da das Bundesarbeitsgericht die Beleidigung als über die bloße Teilnahme am Streik hinausgehend ansah. Im Übrigen gilt hinsichtlich der arbeitsrechtlichen Folgen für die Streikposten dasselbe wie allgemein für die Streikenden.

9. Zivilrechtliche Folgen

Sofern sich ein Streikposten an Ausschreitungen während des Streiks beteiligt und dabei jemandem an Körper oder Eigentum Schaden zufügt, wird er diesem auch zivilrechtlich schadensersatzpflichtig. Der geschlagene Streikbrecher kann also beispielsweise Arztkosten, eventuelle Kleiderschäden und ein Schmerzensgeld von dem Verletzer verlangen, auch wenn der Streik rechtmäßig war.

VII. Hinweise für Versammlungen und Demonstrationen

1. Anmeldung

Veranstaltungen jeder Art in geschlossenen Räumen bedürfen nur der Raum-anmietung. Eine Anmeldung bei der Polizei entfällt. Veranstaltungen unter freiem Himmel bedürfen in bestimmten Fällen der vorherigen Anmeldung bei den Ordnungsbehörden.

2. Versammlungsleitung und Ordner

Jede Versammlung, Kundgebung oder Demonstration muss einen Leiter haben (§ 14 Versammlungsgesetz; VersG).

Der Versammlungsleiter ist für den ordnungsgemäßen Ablauf der Veranstaltung verantwortlich. Er allein entscheidet über die Schließung oder Fortführung der Veranstaltung (§19 VersG).

Der Versammlungsleiter kann Ordner einsetzen. Die Ordner müssen unbewaffnet sein und eine weiße Armbinde mit der Aufschrift „Ordner“ tragen. Bei der Anmeldung von Veranstaltungen unter freiem Himmel bei den Ordnungsbehörden ist der beabsichtigte Einsatz von Ordnern anzugeben (§ 18 VersG).

Die Teilnehmer an Veranstaltungen sind verpflichtet, die zur Aufrechterhaltung der Ordnung von dem Leiter oder den von ihm bestellten Ordnern getroffenen Anordnungen zu befolgen. Die Polizei kann Teilnehmer an Veranstaltungen unter freiem Himmel, die die Ordnung erheblich stören, ausschließen (§ 18 VersG).

Kann der Leiter einen ordnungsgemäßen Ablauf der Veranstaltung nicht durchsetzen, ist er verpflichtet, die Veranstaltung für beendet zu erklären (§ 19 VersG).

3. Auflagen, Versammlungsverbot und Auflösung von Versammlungen

Versammlungen, Kundgebungen und Demonstrationen sind nach Artikel 8 GG auch unter freiem Himmel zwar anmelde-, aber nicht genehmigungspflichtig. Auflagen dürfen die Ordnungsbehörden nur machen, wenn mit hoher Wahrscheinlichkeit eine Störung der öffentlichen Sicherheit zu befürchten ist. Solche Auflagen dürfen jedoch dem Versammlungs- und Demonstrationszweck nicht zuwiderlaufen. Das Verbot oder die Auflösung von Veranstaltungen unter freiem Himmel durch die Ordnungsbehörden ist nur aus Gründen der Gefahrenabwehr zulässig, wenn anders die öffentliche Sicherheit nicht gewährleistet werden kann (§ 15 VersG; Berlin § 17 ASOG).

4. Verkehrsbehinderungen

Demonstrationen unter freiem Himmel führen unvermeidlich zu Verkehrsbehinderungen. Solche Behinderungen berechtigen die Ordnungsbehörden nicht, eine Demonstration zu verbieten oder aufzulösen. Die Ordnungsbehörden dürfen auch nicht zur Auflage machen, dass eine Demonstration nur durch unbelebte Straßen führt.

Unzulässig und strafbar sind jedoch gezielte Blockaden des Straßenverkehrs.

5. Gewalttätigkeiten

Teilnehmer, die Gewalt gegen Personen oder Sachen anwenden oder mit Gewalt drohen, können sich wegen Landfriedensbruch strafbar machen. (Weiteres siehe Abschnitt VI „Rechtsfolgen bei strafbaren Handlungen“)

Ansonsten gilt: Die Teilnahme an Versammlungen, Kundgebungen und Demonstrationen, auch zum Zwecke des Streiks, ist ein Grundrecht eines jeden Bürgers (Artikel 8 und 9 GG). Die Ordnungsbehörden dürfen die Ausübung von Grundrechten nicht behindern.

Aufgabe der Polizei ist es, die „öffentliche Sicherheit und Ordnung“ zu gewährleisten, Gefahren abzuwehren und Störungen zu beseitigen. Im Falle von Streiks bedeutet dies, dass sie in der Regel nur einschreiten darf, wenn aus dem Teilnehmerkreis Straftaten oder andere Rechtsverletzungen begangen werden.

Auch wenn bei Streiks Voraussetzungen vorliegen, bei denen die Polizei einschreiten könnte, ist es eine Frage polizeilichen Ermessens, ob ihr Einschreiten zweckmäßig ist. Die Polizei muss stets berücksichtigen, ob nicht erst ihr Eingreifen eine Störung bedeutet oder eine bereits vorhandene Störung vergrößert. Die Polizei kann einen Arbeitgeber, der ihr Eingreifen fordert, an die Gerichte verweisen und es z. B. ablehnen, Streikbrechern den Zugang zum Betrieb zu ermöglichen. Sie muss andererseits jeder Person das Verlassen des Betriebes gewährleisten.

VIII. Streikabschlussarbeiten

1. Allgemeine Abschlussarbeiten

- a) alle im Zusammenhang mit dem Streik angemieteten Räume kündigen; ausgeliehene Geräte und Materialien zurückgeben; eingegangene Verträge auflösen
- b) Rücksprache mit dem zuständigen Landesbezirk/Bezirk, mit der Bezirksgruppe über die Verwendung der während des Streiks angekauften Geräte und Materialien; Aufbewahren von Transparenten, Plakaten und Schildern
- c) Auflösung besonders eingerichteter Streikbüros
- d) Information der Mitglieder und Funktionäre durch Versammlungen und Konferenzen über Streikabschluss und Wiederaufnahme der Arbeit; abschließende Zusammenkunft der im Streik besonders aktiven Funktionäre: Erfahrungsaustausch und Übermittlung des Dankes der Organisation (Streikhelfer, Helfer, Streikposten, Personalratsmitglieder, Vertrauensleute, Jugendvertreter usw.)
- e) Beobachtung des Verhaltens des Arbeitgebers gegenüber Teilnehmern am Streik
- f) Information über Beendigung des Streiks an Presse, Rundfunk und Fernsehen und Behörden

2. Arbeitsanalyse

Jeder Landesbezirk/Bezirk sollte nach Beendigung des Streiks eine gründliche Analyse über das Streikgeschehen mit einem größeren Kreis aktiv eingesetzter Funktionäre diskutieren. Bei der Analyse sind Erfolge und Mängel festzustellen. Dabei sollte nach folgender Gliederung vorgegangen werden:

- innergewerkschaftliche Informationsarbeit vor dem Streik
- spontane und betriebliche Aktionen

Erfolgt vor und nach der ersten Urabstimmung spontane Aktionen wie Arbeitsniederlegungen, längere Diskussionen am Arbeitsplatz, Überstundenverweigerungen und Ähnliches? Wurden diese spontanen Aktionen von der Organisation zur Aufbereitung der Streikbereitschaft publiziert? Verhalten der Auszubildenden und der Unorganisierten während der spontanen Aktionen? Verhalten des Arbeitgebers bei diesen Aktionen? Besondere Vorkommnisse?

- Urabstimmung
 - Gab es Schwierigkeiten bei der Vorbereitung der Urabstimmung?
 - Wurde noch besonderes Material erstellt und verteilt? (Exemplare beifügen)
 - Besondere Vorkommnisse?
- Streikaufruf
 - Wie wurde der Streikaufruf von den Mitgliedern aufgenommen?
 - Wie wurden die terminliche Festlegung und die Zeitdauer des Streiks beurteilt?
 - sonstige Anmerkungen zum Streikaufruf
- Streikdurchführung
 - Verhalten der organisierten Betroffenen
 - Verhalten der Auszubildenden und der Unorganisierten; besondere Vorkommnisse zum Einsatz von Streikbrechern
 - Wurde die für den Streik angegebene Frist überschritten?
 - Wurde der durch den Streik verursachte Arbeitszeitausfall durch nachträgliche Mehrarbeit ausgeglichen?
- Personalratsmitglieder und gewerkschaftliche Vertrauensleute
 - Wie wird der Einsatz der Personalratsmitglieder und der gewerkschaftlichen Vertrauensleute während der Urabstimmung, der spontanen Aktionen und im Streik beurteilt?

F. Organisatorische und rechtliche Hinweise für den Streik

Inhalt

I. Gewerkschaftliche Aktivitäten im Vorfeld von Streiks

1. Versammlungsfreiheit
2. Versammlungsgesetz
 - 2.1 Anmeldung
 - 2.2 Spontan- und Eilversammlungen
 - 2.3 Versammlungsleiter und Ordner
 - 2.4 Verkehrsbehinderungen
 - 2.5 Auflagen, Versammlungsverbot und Auflösung von Versammlungen
3. Betriebliche Information und Werbung für gewerkschaftliche Ziele
4. Öffentliche Information und Werbung für gewerkschaftliche Ziele
 - 4.1 Infostände
 - 4.2 Flugblätter
 - 4.3 Lautsprecher

II. Warnstreik

1. Organisationspolitische Bedeutung
2. Rechtliche Zulässigkeit
3. Gewährung einer Unterstützung bei Warnstreik

III. Urabstimmung

1. Streikrechtliche Beurteilung der Urabstimmung
2. Vorbereitende Maßnahmen für die Urabstimmung
3. Beendigung der Urabstimmung und Feststellung des Ergebnisses
4. Veröffentlichung der Ergebnisse
5. Mustervordrucke für die Urabstimmung
6. Checkliste für die Vorbereitung der Urabstimmung

IV. Streik

1. Rechtliche Voraussetzungen
2. Notdienstarbeiten
 - 2.1 Zweck des Notdienstes
 - 2.2 Abschluss von Notdienstvereinbarungen
 - 2.3 Inhalt einer Notdienstvereinbarung (inkl. Muster)
3. Organisatorische Vorbereitung zur Durchführung eines Streiks

- 3.1 Aufgaben der Landesbezirke/Bezirke
- 3.2 Organisatorische Vorbereitung des Streiks
- 4. Streikvorbereitung in den Dienststellen / Aufgaben der Vertrauensleuteleitung
- 5. Streiklokal
 - 5.1 Einrichtung von Streiklokalen
 - 5.2 Eignung und Ausstattung der Streiklokale
 - 5.3 Besetzung und Leitung der Streiklokale
 - 5.4 Aufgaben der Streiklokale
- 6. Durchführung des Streiks
 - 6.1 Der erste Streiktag
 - 6.2 Einsatz der Streikposten
- 7. Mustervordrucke für den Streik

I. Gewerkschaftliche Aktivitäten im Vorfeld von Streiks

Arbeitskämpfe haben weitreichende Folgen für den Arbeitgeber, die Arbeitnehmer, für die Wirtschaft des Landes sowie für die Staatskasse.

Handelt es sich um rechtmäßige Arbeitskampfmaßnahmen, müssen diese von der Rechtsordnung geduldet werden. Es kann nicht vom Willen des Arbeitgebers abhängen, ob und in welchem Umfang Löhne/Gehälter und Arbeitsbedingungen verbessert werden.

Bevor es jedoch zu einem Arbeitskampf kommt, stehen der Gewerkschaft noch andere Mittel zur Verfügung, um ihre Meinung kund zu tun. Sie kann auf Versammlungen öffentlich informieren; es kann aus aktuellem Anlass zu Spontan- und Eilversammlungen kommen. Ein schon „mächtigerer“ Schritt ist die Durchführung eines Warnstreiks, auf den bei Erfolglosigkeit ein Streik folgen kann.

1. Versammlungsfreiheit

Die Versammlungsfreiheit und die Freiheit der Meinungsäußerung sind elementare politische Grundrechte. Nach Artikel 8 GG besteht „das Recht, (sich) ohne Anmeldung oder Erlaubnis friedlich und ohne Waffen zu versammeln“. Es wird unterschieden zwischen Versammlungen unter freiem Himmel und Versammlungen in geschlossenen Räumen. Die Unterscheidungskriterien sind umstritten. Eine Versammlung unter freiem Himmel ist durch ihre Möglichkeit der unkontrollierbaren Wechselwirkung zwischen der Versammlung und ihrem räumlichen Umfeld gekennzeichnet, d. h. hier können Probleme der Überschaubarkeit, der Steuerbarkeit und der Abgrenzung zu unbeteiligten Dritten auftreten. Ganz im Gegensatz zu Versammlungen in geschlossenen Räumen, wo kein ungehinderter Zutritt besteht und auch eine Überschaubarkeit gegeben sein sollte. Dieses Grundrecht wird für die Versammlungen unter freiem Himmel durch das Versammlungsgesetz (VersG) konkretisiert.

Eine Versammlung ist eine Zusammenkunft mehrerer Personen an einem Ort, um gemeinsam Meinung zu bilden und zu äußern. Sie ist eine Form der Demonstration, die als Oberbegriff fungiert.

Ein Aufzug ist der Unterfall einer öffentlichen Versammlung unter freiem Himmel, für die kennzeichnend ist, dass sie sich fortbewegt. Besondere Regelungen für Aufzüge enthält § 19 VersG.

2. Versammlungsgesetz

2.1 Anmeldung

Versammlungen und Aufzüge unter freiem Himmel sind spätestens 48 Stunden vor der Bekanntgabe bei der zuständigen Behörde anzumelden (§ 14 VersG). Dies ist erforderlich, weil Versammlungen unter freiem Himmel wegen ihrer Außenwirkung vielfach besonderer Vorkehrungen bedürfen. In der Anmeldung sind der Gegner der Versammlung und der verantwortliche Leiter der Versammlung oder des Aufzuges zu benennen.

Bei der Anmeldung sind die Demonstrationsroute und der Kundgebungsplatz mit der Behörde abzusprechen.

Nicht angemeldete Versammlungen und Aufzüge können nach polizeilichem Ermessen aufgelöst werden (§ 15 Abs. 3 VersG). Das Gleiche gilt, wenn von den Angaben der Anmeldung abgewichen oder den Auflagen zuwidergehandelt wird. Der Veranstalter und der Leiter können bestraft werden.

2.2 Spontan- und Eilversammlungen

Solche Versammlungen und Aufzüge entstehen kurzfristig aus aktuellem Anlass und sind nicht von langer Hand geplant und vorbereitet. Unterschied zwischen einer Spontanversammlung und einer Eilversammlung liegt darin, dass bei der Spontanversammlung Entschluss und Durchführung unmittelbar zusammenfallen; bei der Eilversammlung dagegen erfolgen Entschluss und Durchführung kurz hintereinander.

Spontane Versammlungen und Aufzüge sind jedoch zulässig. Sie können nicht deshalb verboten oder aufgelöst werden, weil die 48-Stunden-Frist für die Anmeldung nicht eingehalten wurde.

Ist eine Anmeldung nicht möglich, weil z. B. ausgesperrte Arbeitnehmer ihre Empörung spontan kundgeben, ist das auch ohne vorherige Anmeldung zulässig. Hier entfällt die Verpflichtung zur zeitgerechten Anmeldung.

Soll aus einem besonderen Anlass kurzfristig eine Versammlung oder ein Aufzug durchgeführt werden, hat der Bundesvorstand bzw. der jeweilige Landesbezirk/Bezirk umgehend die Polizei zu informieren, um einen reibungslosen Ablauf zu sichern.

2.3 Versammlungsleiter und Ordner

Jede öffentliche Versammlung muss eine/n Leiter/in haben (§ 7 VersG). Die Versammlungsleitung hat für den ordnungsgemäßen Ablauf der Demonstration bzw. Versammlung zu sorgen. Er bzw. sie entscheidet über die Schließung, Fortführung oder Unterbrechung der Versammlung (§ 8 VersG).

Die Versammlungsleitung kann Ordner hinzuziehen. Sie müssen unbewaffnet sein und eine weiße Armbinde mit der Bezeichnung „Ordner“ tragen. Bei der Anmeldung einer Versammlung unter freiem Himmel ist die Genehmigung für die Hinzuziehung von Ordnerinnen bzw. Ordnern zu beantragen.

Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen einer Versammlung oder eines Aufzuges sind verpflichtet, die zur Aufrechterhaltung der Ordnung getroffenen Anordnungen der Versammlungsleitung oder der von ihr bestellten Ordner und Ordnerinnen zu befolgen. Die Polizei kann Teilnehmer bzw. Teilnehmerinnen, die die Ordnung erheblich stören, ausschließen.

Kann die Versammlungsleitung einen ordnungsgemäßen Ablauf der Veranstaltung nicht durchsetzen, ist sie verpflichtet, die Veranstaltung für beendet zu erklären.

2.4 Verkehrsbehinderungen

Versammlungen führen vielfach unvermeidlich zu Behinderungen. Behinderungen des Straßenverkehrs berechtigen noch nicht dazu, eine Versammlung oder einen Aufzug zu verbieten oder aufzulösen. Es darf auch nicht zur Auflage gemacht werden, dass ein Aufzug nur durch unbelebte Straßen führt.

2.5 Auflagen, Versammlungsverbot und Auflösung von Versammlungen

Nach Art. 8 GG sind Versammlungen erlaubnisfrei. Auflagen dürfen nur gemacht werden, wenn mit hoher Wahrscheinlichkeit eine Störung der öffentlichen Sicherheit zu befürchten ist. Auflagen dürfen dem Versammlungszweck nicht zuwiderlaufen. Auch ein Versammlungsverbot oder die Auflösung einer Versammlung ist nur aus Gründen der Gefahrenabwehr zulässig, wenn die öffentliche Sicherheit anders nicht gewährleistet werden kann.

3. Betriebliche Information und Werbung für gewerkschaftliche Ziele

Auszugehen ist davon, dass Art. 9 Abs. 3 GG für die Gewerkschaft und jedes einzelne Gewerkschaftsmitglied das Recht auf koalitionsmäßige Betätigung im Betrieb gewährleistet. Zu dem von der Rechtsprechung anerkannten, grundgesetzlich geschützten Kernbereich der Koalitionsfreiheit gehört unter anderem die Werbung neuer Mitglieder, die ohne entsprechende Information und Selbstdarstellung seitens der Gewerkschaft nur schwer verwirklicht werden kann (BAG vom 30. August 1983 – 1 AZR 121/81 – Fundstelle: DB 1984, 212).

Unter die Koalitionsfreiheit fällt nicht nur die Werbung neuer Mitglieder, sondern auch die gewerkschaftliche Informationstätigkeit für Mitglieder und andere Arbeitnehmer über Aufgaben, Ziele und Tätigkeiten der Koalition (BAG vom 23. Februar 1979 – 1 AZR 540/77 – Fundstelle: AP Nr. 29 zu Art. 9 GG).

Die Informations- und Werbetätigkeit findet insbesondere im Betrieb statt. Hierzu das BAG (Urteil vom 30. August 1983 – 1 AZR 121/81 –) wörtlich:

"Eine effektive Werbung ist nur dort möglich, wo die Werbung auf Aufmerksamkeit und Aufgeschlossenheit stoßen kann. Das ist der Betrieb. Hier werden diejenigen Fragen, Aufgaben und Probleme deutlich, auf die sich das Tätigwerden einer Gewerkschaft bezieht, an die die Werbung um neue Mitglieder anknüpfen kann. Deshalb gehört es zum Kernbereich der verfassungsrechtlich gewährleisteten Betätigung der Koalitionen, auch und gerade im Betrieb neue Mitglieder zu werben."

Und:

"Der damit verfassungsrechtlich gewährleisteten Werbetätigkeit der Gewerkschaft im Betrieb stehen jedenfalls dann, wenn diese Werbetätigkeit durch Aushang von Plakaten entfaltet wird, Belange des Arbeitgebers, insbesondere sein Recht am eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb und sein Hausrecht, nicht entgegen."

Das Bundesverfassungsgericht hat in seinem Beschluss vom 17. Februar 1981 (Aktenzeichen: – 2 BvR 384/78 – Fundstelle: AP Nr. 9 zu Art. 140 GG) als Teil des Kernbereichs der individuellen Koalitionsfreiheit anerkannt, dass gewerkschaftlich organisierte Betriebsangehörige berechtigt sind, "innerhalb des Betriebs, am gemeinsamen Arbeitsort, sich werbend und unterrichtend zu betätigen, in zulässigem Umfang Plakate auszuhändigen, Prospekte auszulegen und zu verteilen und mit den Arbeitnehmern zu sprechen".

Nach dem BAG (Urteil vom 23. Februar 1979 – 1 AZR 172/78 – Fundstelle: AP Nr. 30 zu Art. 9 GG) sind Gewerkschaftsmitglieder berechtigt, sich durch „Werbemittel“ (Aufkleber, Anstecknadeln usw.) „an ihrer eigenen (Berufs-)Kleidung für die Gewerkschaft einzusetzen“.

4. Öffentliche Information und Werbung für gewerkschaftliche Ziele

4.1 Infostände

Infostände sind straßenverkehrsrechtlich und straßenrechtlich erlaubnispflichtig, da es sich um eine Sondernutzung des Straßenlandes handelt.

Die Verwaltungspraxis ist unterschiedlich; zum Teil werden zwei Erlaubnisse (des Ordnungsamtes und des Straßenbauamtes) verlangt.

Auf die Erteilung der Erlaubnis besteht ein Rechtsanspruch. Sie darf nur verweigert werden, wenn das öffentliche Interesse an der Sicherheit und Leichtigkeit des Straßenverkehrs überwiegt oder wenn die Interessen anderer Straßenbenutzer vorrangig sind. Bei der Ermessensentscheidung muss die Bedeutung des Grundrechts der Meinungsfreiheit berücksichtigt werden (BVerwG Urteil vom 12.08.1980 – 7 B 155/79 – Fundstelle: NJW 1981, 472).

4.2 Flugblätter

Die Verteilung von Flugblättern wird durch die Grundrechte der Meinungsäußerungsfreiheit und der Pressefreiheit (Art. 5 GG) geschützt.

Eine Erlaubnis ist nicht erforderlich. Nach heute herrschender Auffassung ist die Verteilung politischer Flugblätter keine erlaubnispflichtige Sondernutzung der öffentlichen Straßen, sondern erlaubnisfreier Gemeingebrauch.

Die Verteilung politischer Flugblätter fällt nicht unter die Straßenverkehrsordnung (StVO). Sie darf jedoch nicht zu einer Beeinträchtigung des Straßenverkehrs führen (§ 33 StVO).

Die Landespressegesetze sehen vor, dass Flugblätter mit einem Impressum versehen werden müssen, das den Verantwortlichen im Sinne des Presserechts erkennen lässt.

4.3 Lautsprecher

Der Betrieb von Lautsprechern ist genehmigungspflichtig, "wenn dadurch Verkehrsteilnehmer in einer den Verkehr gefährdenden oder erschwerenden Weise abgelenkt oder belästigt werden können" (§ 33 Abs. 1 Nr. 1 i. V. m. § 46 StVO).

Die Erlaubnis muss im Allgemeinen wegen der Bedeutung des Grundrechts der freien Meinungsäußerung erteilt werden. Die zuständige Behörde kann allerdings Auflagen machen.

Der Genehmigungsbescheid ist mitzuführen.

Die Genehmigung kann nicht nur in bestimmten Einzelfällen, sondern auch allgemein für bestimmte Antragsteller bzw. Antragstellerinnen erteilt werden (§ 46 Abs. 1 StVO). Unter Umständen ist es ratsam, eine allgemeine Genehmigung zu beantragen.

II. Warnstreik

Mit „Warnstreik“ wird ein Unterfall des Streiks bezeichnet. Dabei handelt es sich um eine kurze Arbeitsniederlegung in einem Betrieb in sachlichem und zeitlichem

Zusammenhang mit laufenden Tarifverhandlungen (BAGE 28, 295).

1. Organisationspolitische Bedeutung

Warnstreiks sind kein Ersatz für gewerkschaftliche Erzwingungsstreiks; sie können aber einen Erzwingungsstreik verhindern. Warnstreiks sollen der Arbeitgeberseite die Kampfbereitschaft der Arbeitnehmer vor Augen führen. Sie verdeutlichen der Arbeitgeberseite, dass die Arbeitnehmer notfalls gewillt sind, sich an einem Erzwingungsstreik zu beteiligen. Sie verhindern so bei der Arbeitgeberseite eine Fehleinschätzung der Lage.

Warnstreiks sind ein unverzichtbares Element der Tarifarbeit, denn Tarifverhandlungen erschöpfen sich nicht im Austausch von Vertragsangeboten; hierzu gehört vielmehr auch die Verdeutlichung der Drucksituation und der Druckausübungsmöglichkeiten.

Zweck von Warnstreiks ist es, Tarifverhandlungen zu erzwingen oder sie voranzubringen. Sie sollen der Gegenseite die Ernsthaftigkeit von Tarifforderungen demonstrieren. Das bedingt, dass Warnstreiks in der Regel verhandlungsbegleitend stattfinden. Sie dienen ebenfalls der Mobilisierung.

2. Rechtliche Zulässigkeit

Das Bundesarbeitsgericht stellt – seit dem 21.06.1988 – Warnstreiks so genannten Erzwingungsstreiks gleich, unterwirft sie damit allen Beschränkungen, denen gemeinhin – unter der Geltung des sog. Verhältnismäßigkeitsprinzips – auch Erzwingungsstreiks (zeitlich grundsätzlich unbegrenzte Punkt- oder Flächenstreiks) unterliegen (BAG, Urteil vom 21.06.1988 – 1 AZR 651/86 –). Tatsächlich, also von der Sache her, unterscheidet es aber weiterhin Warnstreiks von Erzwingungsstreiks. Ein Warnstreik zeichnet sich nach bisheriger BAG-Rechtsprechung durch

- begrenzte Dauer
- milden Druck und
- geringen Schaden

aus und unterscheidet sich damit hinsichtlich seines Erscheinungsbildes vom Erzwingungsstreik. Als Warnstreik waren sie allerdings – bis zum 21.06.1988 – vom Ultima-Ratio-Prinzip ausgenommen, das Streiks generell nur als „letztes Mittel“ rechtlich zulässt. Nunmehr sind auch Warnstreiks dem Ultima-Ratio-Prinzip unterworfen.

Ein Warnstreik ist meist von kurzer Dauer (ein bis drei Stunden). Rechtliche Grenzen für die Dauer gibt es allerdings nicht.

Warnstreiks sind auch verhandlungsbegleitend zulässig: „Gewerkschaftliche Warnstreiks sind nach Ablauf der Friedenspflicht auch während noch laufender Tarifverhandlungen zulässig“ (BAG Urteil vom 12.09.1984 – 1 AZR 342/83 –).

3. Gewährung einer Unterstützung bei Warnstreik

Für die Teilnahme an Warn-, Demonstrationsstreiks oder sonstigen Streiks wird nur aufgrund gesonderter Beschlusslage des Geschäftsführenden Bundesvorstandes bzw. der Clearingstelle (siehe § 4 Streikordnung der GdP) Streikunterstützung gezahlt.

III. Urabstimmung

Die Urabstimmung (Streikabstimmung) ist die Befragung der Mitglieder, ob sie bereit sind, für die Durchsetzung der Forderung in den Streik zu treten.

Laut der Streikordnung der GdP müssen sich bei der Urabstimmung mehr als 75 % der an der Abstimmung teilgenommenen abstimmungsberechtigten Mitglieder, mindestens aber 50 % der Abstimmungsberechtigten, für den Streik entschieden haben.

1. Streikrechtliche Beurteilung der Urabstimmung

Die Urabstimmung ist nach gewerkschaftlicher Ansicht noch keine Kampfmaßnahme im Sinne des Streikrechts, sondern lediglich ein innerorganisatorischer Akt der Willensbildung. Allerdings beurteilt das BAG in seiner Entscheidung vom 31.10.1958 (Aktenzeichen: – 1 AZR 632/57 – Fundstelle: AP Nr. 2 zu § 1 TVG – Friedenspflicht/Schleswig-Holstein-Streik der IG Metall) diese Rechtslage anders.

Im Übrigen ist die Durchführung der Urabstimmung allein Sache der kampfführenden Gewerkschaft und keine Rechtmäßigkeitsvoraussetzung für Streikmaßnahmen gegenüber den Arbeitgebern (vgl. ArbG Düsseldorf Urteil vom 21.08.1972 – 7 Ca 1995/71 –). Auch aus allgemeinen arbeitskampfrechtlichen Grundsätzen folgt kein Erfordernis einer Urabstimmung (ArbG Bremen Urteil vom 07.10.1999 – 9 Ga 79/99).

2. Vorbereitende Maßnahmen für die Urabstimmung

- Es ist zu klären, ob Kundgebungen, Mitgliederversammlungen und ähnliche gewerkschaftliche Aktionen zur Vorbereitung der Urabstimmung gemacht werden sollen.
- Es muss nach den Vorgaben des Geschäftsführenden Bundesvorstandes/ Geschäftsführenden Landebezirks-/Geschäftsführenden Bezirksvorstandes ein Zeitplan (Uhrzeit) für die Durchführung der Urabstimmung in den Dienststellen gemacht werden; hierbei sind Wechselschicht- und Freischichtregelungen zu beachten.
- Die Abstimmungslokale sind durch die Beauftragten festzulegen.
- Es ist festzustellen, wo die Urabstimmung nicht in den Dienststellen durchgeführt werden kann. In solchen Fällen ist ein Ausweichlokal zu bestimmen, z. B. fahrbares Abstimmungslokal (PKW, Bus u. ä.) bzw. Geschäftsstellen der GdP.
- Die Verteilung eines Flugblattes "Aufruf zur Urabstimmung" ist vorzubereiten.
- Wahlurnen und sonstige Einrichtungen für die geheime Stimmabgabe (Wahlkabinen) müssen in allen Abstimmungslokalen vorhanden sein.
- Die Mitgliederlisten für die stimmberechtigten Mitglieder (Beschäftigte) müssen nach den Abstimmungslokalen aufgeteilt werden (stimmberechtigt sind nur die Mitglieder der GdP, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallen).
- In jedem Abstimmungslokal muss die nötige Zahl und Art der Stimmzettel vorhanden sein.
- Die Mitglieder sind über Ort und Zeitpunkt der Urabstimmung (ggf. durch ein Flugblatt) zu informieren; die Information und Beteiligung der Schicht- und Wechselschichtbeschäftigten an der Urabstimmung ist sicherzustellen.
- Die Auszählung der Urabstimmungsergebnisse ist vorzubereiten.

Die Teilnahme der Mitglieder an der Urabstimmung ist in den Namenslisten einzutragen. Während der Urabstimmung aufgenommene Mitglieder sind in den Listen nachzutragen.

3. Beendigung der Urabstimmung und Feststellung des Ergebnisses

Die Stimmzettel werden in den Abstimmungslokalen ausgezählt.

Für die Niederschrift der Urabstimmung sind die Urabstimmungsprotokolle zu verwenden. Nach Beendigung der Urabstimmung melden die Beauftragten die Ergebnisse der Urabstimmung umgehend telefonisch dem Landesbezirk/Bezirk. Der Landesbezirk/Bezirk teilt das Landesbezirks-/Bezirksergebnis der zentralen Streikleitung mit.

4. Veröffentlichung der Ergebnisse

Die Bekanntgabe von Urabstimmungsergebnissen ist nicht gestattet. Die Veröffentlichung des Gesamtergebnisses erfolgt ausschließlich durch die zentrale Streikleitung; Einzelergebnisse werden nicht veröffentlicht.

5. Mustervordrucke für die Urabstimmung

Die Mustervordrucke sind über die Bundesgeschäftsstelle, Abt. VII Tarifpolitik, zu erhalten.

Sie sind auf Vollständigkeit zu überprüfen. Es dürfen nur diese Vordrucke verwendet werden. Vor Ort ist dafür zu sorgen, dass die Vordrucke vollständig und in ausreichender Anzahl zur Verfügung stehen.

- Aufruf zur Urabstimmung (Flugblatt-Beispiel)
- Stimmzettel zur Urabstimmung (Flugblatt-Beispiel)
- Ergebnisprotokoll über die 1. Urabstimmung (Vorder- und Rückseite)
- Stimmzettel zur 2. Urabstimmung
- Ergebnisprotokoll über die 2. Urabstimmung (Vorder- und Rückseite)
- Ergebnisübersicht Urabstimmung (pro Landesbezirk/Bezirk)
- Ergebnisübersicht Urabstimmung Landesbezirke/Bezirke gesamt
- Plakat "Urabstimmung... am von bis"
- Plakat "Jetzt Urabstimmung"
- Plakatstreifen "Urabstimmungslokal"



Tarifinfo
03/06

T A R I F B E W E G U N G 2 0 0 6

Gewerkschaft
der Polizei
Stromstraße 4
10555 Berlin
Abt. VII
Tarifpolitik
V.i.S.d.P.:
Alberdina
Körner

Urabstimmung: Für Beschäftigung! Gegen Arbeitszeitverlängerung! Gegen Lohnkürzung!

Kaum ist die Tinte unter dem TVöD trocken, wollen die kommunalen Arbeitgeber den Kompromiss bei der Arbeitszeit aufkündigen.

Der kommunale Arbeitgeberverband will mit der Kündigung der Arbeitszeitregelung in Baden-Württemberg zu Lasten der Beschäftigten Geld einsparen und noch mehr Arbeitsplätze abbauen. Die Arbeitgeber wollen die neuen Instrumente zur flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit im TVöD nutzen und jetzt noch zusätzlich die Arbeitszeit verlängern.

Längere Arbeitszeiten schränken die Zeitsouveränität der Beschäftigten ein und bringen höhere Belastungen. Durch eine Arbeitszeitverlängerung würde die Arbeitslosigkeit von fünf Millionen Erwerbslosen noch weiter steigen. Statt endlich Verantwortung zu übernehmen und mehr Arbeits- und Ausbildungsplätze zu schaffen, wollen die Arbeitgeber noch mehr Stellen im öffentlichen Dienst einsparen.

Die kommunalen Beschäftigten sind nicht die Sparschweine der Nation! Sie haben die 38,5-Stunden-Woche in den 80er Jahren erkämpft und mit niedrigeren Lohnsteigerungen bezahlt!

Arbeitszeitverlängerung bedeutet Lohnkürzung!

Längere Arbeitszeit ohne Lohnausgleich senkt das Entgelt für jede Stunde Arbeit. Dies bedeutet auch: niedrigere Zulagen und Zuschläge. Das ist eine Lohnkürzung!

Das machen wir nicht mit! 38,5 Stunden sind mehr als genug!

Deswegen wird es Zeit, den Arbeitgebern deutlich zu machen: Wir tanzen nicht nach ihrer Pfeife. Arbeitszeitverlängerung nicht mit uns! Wir fordern die Arbeitgeber auf, die Kündigung der Arbeitszeit zurückzunehmen.

Arbeitszeitverlängerung vernichtet Arbeitsplätze!

- Eine halbe Stunde mehr pro Woche sind 22 Stunden mehr im Jahr ohne Bezahlung.
- 1 ½ Stunden mehr pro Woche sind 66 Stunden oder 4 % mehr Arbeitsleistung im Jahr ohne Bezahlung.
- 4 % mehr Arbeitsleistung bedeuten: Jeder 25. Arbeitsplatz wird abgebaut!

Die Wahrheit ist:

- Längere Arbeitszeit vernichtet Arbeitsplätze!
- Weniger Arbeitsplätze bedeuten: keine Aussicht auf Übernahme für Auszubildende!
- Weniger Arbeitsplätze sind ein Schlag ins Gesicht von fünf Millionen arbeitslosen Menschen!

Die öffentlichen Arbeitgeber der Länder haben den Beamtinnen und Beamten die Verlängerung der Arbeitszeit aufgediktet. Mit dem scheinheiligen Argument der „Gerechtigkeit“ will euer Arbeitgeber dieses Arbeitszeitdiktat nun nach Gutsherrenart auf alle Beschäftigten übertragen.

Das lassen wir uns nicht bieten!

Gegen Arbeitszeitverlängerung!

Für eine Perspektive von jungen Menschen und Erwerbslosen!

Gegen Lohnkürzung!

Arbeitszeitverlängerung – NICHT MIT UNS!!!

Deswegen: Urabstimmung jetzt!!!



Tarifinfo
05/06

T A R I F B E W E G U N G 2 0 0 6

Gewerkschaft
der Polizei
Stromstraße 4
10555 Berlin
Abt. VII
Tarifpolitik
V.i.S.d.P.:
Alberdina
Körner

Stimmzettel Urabstimmung

Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL)

Wir fordern:

- die Wiederinkraftsetzung der Tarifverträge zum Weihnachts- und Urlaubsgeld in Ost und West
- den Erhalt der 38,5-Stunden-Woche in West und der 40-Stunden-Woche in Ost

Wir wollen auch, dass

- das neue Tarifrecht des öffentlichen Dienstes auf die Länder übertragen und
- die Einkommen erhöht werden!

**Wir wollen in den Ländern verbindliche Tarifverträge!
Beschäftigte der Länder dürfen nicht abgehängt werden!**

Deswegen: Urabstimmung jetzt!!!

**Bist du bereit für die berechtigten
Forderungen der GdP zu streiken?**



Ja



Nein

Ergebnisprotokoll über die 1. Urabstimmung



Vorderseite

Name und Sitz der Dienststelle:

Tag(e) der Urabstimmung:

Anzahl der abstimmungsberechtigten
GdP-Mitglieder

Beschäftigte:

Anzahl der während der Urabstimmung
im Betrieb / in der Dienststelle
anwesenden GdP-Mitglieder

Beschäftigte: = 100 %

An der Urabstimmung
haben teilgenommen

Beschäftigte: = %

Ja-Stimmen

Beschäftigte: = %

Nein-Stimmen

Beschäftigte: = %

Ungültige Stimmen

Beschäftigte: = %

Ergebnisprotokoll 1. Urabstimmung



Rückseite

Besondere Vorkommnisse:

Die Urabstimmung wurde ordnungsgemäß entsprechend der Richtlinien für Urabstimmungen der Gewerkschaft der Polizei durchgeführt.

Ort:

Datum:

Der Abstimmungsvorstand

(_____)

(_____)

(_____)



Stimmzettel zur 2. Urabstimmung

**Die Gewerkschaft der Polizei hat am 10. März 2006 mit den Arbeitgebern der
Länder (TdL) einen Verhandlungsstand vereinbart, der wie folgt lautet:**

MUSTER

**Bist du als Beschäftigte/r im Polizeidienst bereit, diesem
Verhandlungsstand zuzustimmen?**

Ja ☐

Nein ☐

Ergebnisprotokoll über die 2. Urabstimmung



Vorderseite

Name und Sitz der Dienststelle:

Tag(e) der Urabstimmung:

Anzahl der abstimmungsberechtigten
GdP-Mitglieder

Beschäftigte:

Anzahl der während der Urabstimmung
im Betrieb / in der Dienststelle
anwesenden GdP-Mitglieder

Beschäftigte: = 100 %

An der Urabstimmung
haben teilgenommen

Beschäftigte: = %

Ja-Stimmen

Beschäftigte: = %

Nein-Stimmen

Beschäftigte: = %

Ungültige Stimmen

Beschäftigte: = %

Ergebnisprotokoll 2. Urabstimmung



Rückseite

Besondere Vorkommnisse:

Die Urabstimmung wurde ordnungsgemäß entsprechend der Richtlinien für Urabstimmungen der Gewerkschaft der Polizei durchgeführt.

Ort:

Datum:

Der Abstimmungsvorstand

(_____)

(_____)

(_____)

Landesbezirk/Bezirk

[illegible]

Ergebnisübersicht Urabstimmung Landesbezirke/Bezirke



Gewerkschaft der Polizei

Landesbezirke Bezirke	Anzahl der während der Urabstimmung anwesenden GdP- Mitglieder	teilgenommen Beschäftigte	J A		N E I N		U N G Ü L T I G	
		in % der abstimmungs- berechtigten Anwesenden	in % der Abstimmungsbe- rechtigten	Beschäftigte	in % der Abstimmungsbe- rechtigten	Beschäftigte	in % der Abstimmungsbe- rechtigten	Beschäftigte in % der Teilgenommenen
Baden-Württemberg								
Bayern								
Berlin								
Bundeskriminalamt								
Bundespolizei								
Brandenburg								
Bremen								
Hamburg								
Hessen								
Mecklenburg-Vorpommern								
Niedersachsen								
Nordrhein-Westfalen								
Rheinland-Pfalz								
Saarland								
Sachsen								
Sachsen-Anhalt								
Schleswig-Holstein								
Thüringen								
Summe								

URABSTIMMUNG

am

von

bis

Uhr

Ort



Gewerkschaft der Polizei

Jetzt Urabstimmung!

Jetzt gibt es nur noch eine
Antwort auf das uneinsichtige
Verhalten der Arbeitgeber:
Beschäftigte im öffentlichen
Dienst stimmen für den Streik!



Gewerkschaft der Polizei



URABSTIMMUNGS- LOKAL

6. Checkliste für die Vorbereitung der Urabstimmung

- ggf. Versammlungen aller Vertrauensleute der betreffenden Dienststellen und der Helferinnen und Helfer und Ordner bzw. Ordnerinnen, die bei der Urabstimmung tätig werden, durchführen
- Vorbereitung von Mitgliederversammlungen und eventueller Kundgebungen vor der Urabstimmung
- Zeitablauf und Termine für die Urabstimmung
- Abstimmungslokale festlegen
- fahrbare Abstimmungslokale beschaffen
- Mitglieder über Urabstimmung informieren
- Helfer und Helferinnen, Fahrgelegenheiten, Lautsprecher für wichtige Bereiche organisieren
- Wahlurnen und Wahlkabinen beschaffen
- Stimmzettel abgezählt bereithalten
- Mitgliederlisten für die einzelnen Abstimmungslokale sortieren
- Helfer und Helferinnen für die Auszählung benennen
- Transport der geschlossenen Wahlurnen sicherstellen
- Auszählung vorbereiten
- Eintrittsformular für Unorganisierte bereithalten
- Flugblatt "Aufruf zur Urabstimmung"
- Plakate "Urabstimmung"
- Protokolle vorbereiten
- Plakatstreifen "Urabstimmung am von bis"
- Plakat „Jetzt Urabstimmung“
- Verpflegung und Getränke

IV. Streik

Ein Streik ist begrifflich gegeben, wenn eine gemeinsame und planmäßige vorübergehende Arbeitsniederlegung einer größeren Anzahl von Beschäftigten zur Erreichung eines bestimmten Zieles, das regelmäßig eine Verbesserung der Lohn- und Arbeitsbedingungen ist, vorliegt.

1. Rechtliche Voraussetzungen

Das gewerkschaftliche Streikrecht ist eine der Grundfreiheiten der sozialen Demokratie. Es ist durch Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz und internationale Abkommen garantiert.

Zulässig sind nur rechtmäßige Streiks. Rechtmäßig ist ein Streik, wenn

- die Friedenspflicht, die im Tarifvertrag geregelt ist, abgelaufen ist
- der Streik nur hinsichtlich tariflich regelbarer Ziele geführt wird
- er verhältnismäßig ist, d. h. „Arbeitskämpfe dürfen nur insoweit eingeleitet werden, als sie zur Erreichung rechtmäßiger Kampfziele ... geeignet und sachlich erforderlich sind.“ (BAG Urteil vom 21.04.1971 – GS 1/68 –) Für die betroffenen

Mitglieder der GdP ist der Streikbeschluss des Geschäftsführenden Bundesvorstandes/Geschäftsführenden Landesbezirks-/Geschäftsführenden Bezirksvorstandes verbindlich. Sie müssen und können sich auf die Rechtmäßigkeit des Streikaufrufes ihrer Gewerkschaft, insbesondere auch dem Arbeitgeber gegenüber, verlassen (BAG Urteil vom 29.11.1983 – 1 AZR 469/82 –). Zudem hat das BAG festgestellt, dass für jeden **gewerkschaftlichen Streik** die Vermutung gilt, dass er rechtmäßig ist (BAG vom 19. Juni 1973 – 1 AZR 521/72 – Fundstelle: AP Nr. 47 zu Art. 9 GG – Arbeitskampf).

2. Notdienstarbeiten

2.1 Zweck des Notdienstes

Zweck des Notdienstes ist die Sicherstellung der für die Bevölkerung lebensnotwendigen Betriebsvorgänge, die Abwehr und Verhinderung von Schadensereignissen gemeingefährlicher Art sowie die Gewährleistung derjenigen Maßnahmen, die zur Verhinderung von Schäden an den Betriebseinrichtungen notwendig sind.

Nach unserer Auffassung kann ein Arbeitgeber nicht einseitig Notdienste anordnen. Er muss zumindest eine Einigung über die Regelung des Notdienstes mit der Gewerkschaft versuchen.

2.2 Abschluss von Notdienstvereinbarungen

Der Geschäftsführende Bundesvorstand/Geschäftsführende Landesbezirks-/Geschäftsführende Bezirksvorstand entscheidet für jeden Streik gesondert und kann festlegen, ob und ggf. in welchen Dienststellen Notdienstvereinbarungen abzuschließen sind/abgeschlossen werden dürfen. Der Geschäftsführende Bundesvorstand kann die Entscheidung auf die Landesbezirke/Bezirke übertragen.

Dabei ist ein strenger Maßstab anzulegen, der den Erfolg des Streiks nicht gefährdet; Notdienstvereinbarungen dürfen nur zur Abwendung von Gefährdungen von Menschen, Tieren und unmittelbaren Schäden von technischen Anlagen abgeschlossen werden, für Abschlussarbeiten bei Kampfbeginn (z. B. bei verderblichen Waren) und für Zustandssicherungen (z. B. Sicherung des Kühlvorganges bei Tiefkühlwaren). In Zweifelsfällen ist die zentrale Streikleitung zu konsultieren. Die zentrale Streikleitung ist über den Abschluss von Notdienstvereinbarungen unverzüglich zu informieren.

2.3 Inhalt einer Notdienstvereinbarung

Wegen der Verschiedenartigkeit der Dienststellen des Organisationsbereiches der GdP ist die Vorgabe einer verbindlichen Muster-Notdienstvereinbarung nicht möglich. Es wird als Muster der folgende Text für den Abschluss einer Notdienstvereinbarung vorgeschlagen:

(Unbedingt zu beachten ist, dass für Notdienstarbeiten keine Beamten oder Beamtinnen eingesetzt werden!)

Notdienstvereinbarung

Zwischen

.....
– einerseits –

und der Gewerkschaft der Polizei,
Landesbezirk/Bezirk

.....
vertreten durch den Landesbezirks-/Bezirksvorstand – zugleich im Auftrage der
zentralen Streikleitung –

– andererseits –

wird im Hinblick auf Streikmaßnahmen.....
(zum Beispiel Durchsetzung der Forderungen der GdP in der Tarifrunde)
folgende Vereinbarung über die Einrichtung eines Notdienstes getroffen:

§ 1 Zweck des Notdienstes ist die Sicherstellung der für Menschen und Tiere lebensnotwendigen Betriebsvorgänge, die Abwehr und Verhinderung von Schadensereignissen gemeingefährlicher Art sowie die Gewährleistung derjenigen Maßnahmen, die zur Verhinderung von Schäden an den Betriebseinrichtungen und Waren notwendig sind.

§ 2 Dem Abschluss dieser Notdienstvereinbarung liegt folgender Sachverhalt zugrunde:

.....
§ 3 Es wird deshalb ein Notdienst eingerichtet, der nach Art und Umfang der Arbeiten, nach deren zeitlicher Notwendigkeit und dem Ort, an dem sie zu erbringen sind, wie folgt bestimmt ist:

.....
§ 4 Die Ausführung der Notdienstarbeiten obliegt: (Einzelpersonen, Arbeitsgruppen, Funktionsbezeichnungen)

.....
§ 5 Die örtliche Streikleitung stellt den in § 4 aufgeführten Personen etc. Notdienstausweise aus.

Die Gewerkschaft der Polizei hat dafür Sorge zu tragen, dass den mit Notdienstausweisen ausgestatteten Personen ungehindert Zutritt zu gewährt ist.

§ 6 Die Gewerkschaft der Polizei ist an diese Vereinbarung nicht mehr

gebunden, wenn die Arbeitgeberseite über den Rahmen der §§ 1 bis 4 hinaus anderen Personen Einlass in die vom Streik betroffenen Betriebe oder Verwaltungen, Betriebsteile oder Verwaltungsteile verschafft oder durch eigenes Personal oder durch andere Unternehmen streikbetroffene Dienstleistungen außerhalb der Dienststelle erbringen lässt.

Das Gleiche gilt, wenn die Arbeitgeberseite Personen, die zum Notdienst eingeteilt sind, zweckentfremdet für andere Dienstleistungen einsetzt.

§ 7 Diese Vereinbarung tritt mit dem Tag des Abschlusses der Streikmaßnahmen (z. B.) Durchsetzung der Forderungen der GdP in der Tarifrunde außer Kraft.

....., den
.....

3. Organisatorische Vorbereitung zur Durchführung eines Streiks

3.1 Aufgaben der Landesbezirke/Bezirke

Der Landesbezirk/Bezirk nimmt insbesondere folgende Aufgaben wahr:

- Festlegung der zu bestreikenden Dienststellen entsprechend dem Beschluss des Geschäftsführenden Bundesvorstandes/Geschäftsführenden Landesbezirks-/Geschäftsführenden Bezirksvorstandes
- Entscheidung über den Abschluss von Notdienstvereinbarungen
- Gewährleistung eines täglichen Informationsaustausches zwischen dem Landesbezirk/Bezirk und allen Bezirks- und Kreisgruppen einerseits und zwischen dem Landesbezirk/Bezirk und der zentralen Streikleitung andererseits
- täglicher Situationsbericht an die zentrale Streikleitung
- Herausgabe von Informationen (Flugblätter) für die allgemeine Öffentlichkeit, soweit eine Notwendigkeit besteht und zentrale Flugblätter unzumutbar wären
- Unterstützung der Kreisgruppen bei der Vorbereitung von Kundgebungen
- Unterrichtung der anderen Gewerkschaften und des DGB auf Bezirks- bzw. Landesebene
- Sicherstellung der personellen Besetzung der Kreisgruppen

3.2 Organisatorische Vorbereitung des Streiks

Bei der organisatorischen Vorbereitung des Streiks ist insbesondere Folgendes zu beachten:

- ausreichende Anzahl von Telefonen/Handys
- rechtzeitige Vorbereitung von Veranstaltungen
- organisatorische Vorbereitung für die Verteilung von Streikinformationen
- rechtzeitige Information der Funktionäre und Funktionärinnen
- Bestimmung der Streiklokale
- Beschaffung der notwendigen Materialien, wie z. B. Schreibmaterialien und Stem-

pel, Formulare und Ausweise

- Einsatz von Megafonen und Lautsprechern ist zu erwägen, Geräte sind ggf. zu beschaffen
- Kontakt zu Behörden
- Versorgung der Streikposten und Streikhelfer mit den nötigen Nahrungsmitteln – z. B. heißen Getränken – sowie Bereitstellung von Decken und Sitzgelegenheiten; bei größeren Dienststellen ist auf jeden Fall darauf zu achten, dass für die Streikposten Tische, Stühle, ggf. Ruhemöglichkeiten, Infowand, Transparente, ein verfügbarer Telefonanschluss bzw. Handy, Megafone, Taschenlampen und Radios vorhanden sind
- organisatorische Vorbereitung für die Erfassung und Betreuung der Streikenden; die Registrierung der Streikenden (tägliche Meldung) hat ausschließlich in dem der jeweiligen Dienststelle zugeordneten Streiklokal zu erfolgen
- Vorkehrungen für die Auszahlung der Streikunterstützung treffen (bei der Berechnung und Organisation der Auszahlung der Streikunterstützung sind die Richtlinien der GdP für die Gewährung einer Unterstützung bei Streik zu beachten)
- Ausstellen von Ausweisen für die Mitglieder der lokalen Streikleitung
- Unterstützung der Streiklokale
- Kontakt zu den Streiklokalen: Jedes Streiklokal muss jederzeit für die Kreisgruppe erreichbar sein; steht dem Streiklokal kein Telefon zur Verfügung, muss geklärt sein, wie es erreichbar ist (Handy).
- Vereinbarung und Gewährleistung eines täglichen Informationsaustausches zwischen der örtlichen Streikleitung und den Streiklokalen
- Aktivierung der nicht zum Streikbereich gehörenden Funktionäre und Funktionärinnen und Mitglieder
- Finanzplanung: Die Ausgaben der Kreisgruppen sind aus den Lokalkassenbeständen zu bestreiten. Für die erforderlichen Maßnahmen ist eine Finanzierungsübersicht notwendig.
- Streikunterstützung: Die Mittel für Streikunterstützung sowie hierfür notwendige Vorschüsse werden auf Antrag vom Bundesvorstand zur Verfügung gestellt.
- Vorbereitung und Durchführung von Informationsveranstaltungen und von öffentlichen Solidaritätsveranstaltungen, auch in Zusammenarbeit mit anderen Gewerkschaften; bei diesen Veranstaltungen sollten sowohl die Familienangehörigen der Streikenden als auch Unbeteiligte über Streik und Streikziele informiert, die Solidarität mit den Streikenden bekundet werden
- Aktionen: Es ist für die Aufrechterhaltung der Kampfmoral von entscheidender Bedeutung, dass die Mitglieder aktiv in den Streik einbezogen werden; es muss geklärt werden, ob Aktionen vor den Streiklokalen oder vor den Dienststellen stattfinden; es können Versammlungen, Reden, Auftritte usw. zu festen Zeitpunkten veranstaltet werden.
- Veranstaltungen für Streikende; alle Streikenden sollen möglichst intensiv in die Auseinandersetzung einbezogen werden; Veranstaltungen für Streikende müssen rechtzeitig geplant werden

4. Streikvorbereitung in den Dienststellen / Aufgaben der Vertrauensleuleitung

Die Vertrauensleuleitung hat insbesondere folgende Aufgaben:

- *Information der Vertrauensleute und der Belegschaft*
Unmittelbar nach der Bekanntgabe, dass in der Dienststelle auf Beschluss des Geschäftsführenden Bundesvorstandes gestreikt werden soll, sollte die örtliche Streikleitung eine Sitzung zur Information über alle anstehenden Fragen durchführen. Darüber hinaus soll neben Mitgliederversammlungen nach Möglichkeit versucht werden, zusätzliche Personalversammlungen durchzuführen, um die Beschäftigten zu informieren:
 - wo die Registrierung am ersten Streiktag erfolgt
 - dass sich jedes streikende Mitglied täglich registrieren lassen muss
 - dass die Kolleginnen und Kollegen ihr persönliches Eigentum mit nach Hause nehmen sollen
- *Feststellung aller Eingänge, Zufahrten und Grundstücksgrenzen*
Für die wirksame Aufstellung der Streikposten ist eine Aufstellung aller Eingänge und Zufahrten notwendig, die den Zugang zum Betrieb oder zur Dienststelle möglich machen. Dabei ist auch festzustellen, wo die Grundstücksgrenzen enden und wem die Fußwege und die Zufahrten zu den Eingängen gehören.
- Vorschläge für die Errichtung und Besetzung der Streiklokale machen

5. Streiklokal

5.1 Einrichtung von Streiklokalen

Die Streiklokale sind mit dem Plakat "Streiklokal" kenntlich zu machen.

Die Besetzung der Streiklokale mit Helfern und Helferinnen der Streikleitung ist zu planen, mit Funktionären und Funktionärinnen abzustimmen und verbindlich darzulegen. Es muss bekannt gegeben werden, in welcher Zeit die Streiklokale besetzt sind.

Die Funktionäre und Funktionärinnen in den Streiklokalen sind über alle sie betreffenden Fragen fortlaufend und rechtzeitig zu informieren und umgekehrt haben sie die örtliche Streikleitung zu informieren.

5.2 Eignung und Ausstattung der Streiklokale

Lage und Größe der Streiklokale müssen so beschaffen sein, dass dort die notwendigen Arbeiten verrichtet und die Streikenden jeden Tag reibungslos ein- und ausgehen können. Ein Streiklokal muss geeignet sein:

- für die Registrierung der Streikenden
- für die tägliche Abstempelung der Kontrollkarte aller Streikenden
- als Treffpunkt der Streikenden (vor dem Streiklokal)
- für die Auszahlung der Streikunterstützung
- als Aufenthalt der Streikhelfer und -helferinnen
- für die Lagerung von Flugblättern usw.
- für die laufende Information der Streikenden an "Schwarzen Brettern" oder

Info-Wänden.

Zur Ausstattung des Streiklokales genügt, soweit erforderlich, folgende Grundausstattung:

- Kartons, regenfeste Behältnisse, Sortiermöglichkeiten für Dokumente, Unterlagen
- Telefonverzeichnis der Streiklokale und der Mitglieder der lokalen Streikleitung
- Nebenraum für Sitzungen
- mindestens ein Telefonanschluss (Handy)
- mehrere Tische bzw. Schreibtische
- Computer/Schreibmaschinen
- Tischrechner
- Büromaterial
- Material zur Registrierung von Auszahlungen (Mitgliederlisten)
- verschließbare Schränke
- Geldkassette
- Radio
- Materialien für Plakate und Transparente
- Aufnahmeformular; allgemeines Informationsmaterial
- eventuell Sprechfunkgeräte
- Lautsprecher, Megafone
- Kameras
- Verpflegung und Getränke

5.3 Besetzung und Leitung der Streiklokale

Die Streiklokale sind mit Helfern der Streikleitung besetzt. Es muss von der örtlichen Streikleitung bestimmt sein, wem jeweils die Leitung des einzelnen Streiklokals obliegt. Für den Arbeitseinsatz der Helfer, Ordner und der Streikposten müssen Einsatzpläne erstellt werden. Personelle Besetzung und Öffnungszeiten richten sich nach Art und Notwendigkeit des Streiks.

5.4 Aufgaben der Streiklokale

- *Einsatz und Information der Streikposten und Ordner*
Die Helfer und Streikposten erhalten Merkblätter und Organisationsanweisungen und sind über alle Fragen, die sich in diesem Zusammenhang ergeben, rechtzeitig zu informieren und in ihre Aufgaben einzuweisen.
- *Versorgung der Streikposten*
Die Versorgung der Streikposten muss zusammen mit den Kreisgruppen hinsichtlich
 - Essen
 - Trinken
 - Ruhemöglichkeiten
 - Schutz vor Regen
 - An- und Abfahrt (Fahrgemeinschaften)geplant werden.

- *Streikdokumentation/Tagebuch*
Über den Verlauf des Streiks wird im Streiklokal eine Streikdokumentation/ein Tagebuch geführt. Alle besonderen Ereignisse, insbesondere auftretende Konflikte (z. B. Streitigkeiten mit Streikbrechern und Streikbrecherinnen) sind unmittelbar der Kreisgruppe zu melden. Gleichzeitig sind etwaige Zeuginnen oder Zeugen festzuhalten und mit Namen aufzulisten.
- Diskussion mit Mitgliedern, Unorganisierten und möglichen Streikbrecherinnen bzw. Streikbrechern vor den Eingängen, Zufahrten o. ä.
- Ausgabe der von der örtlichen Streikleitung ausgestellten Notdienstausweise und der Ausweise für die nicht am Streik beteiligten Personen
- Vorbereitung und Durchführung von Versammlungen und Veranstaltungen für die Streikenden

6. Durchführung des Streiks

Die Streikleitungen haben jeweils für ihre Zuständigkeitsbereiche alle zur ordnungsgemäßen Durchführung erforderlichen Maßnahmen zu treffen. Alle Mitglieder im Streikbereich haben den Anordnungen der Streikleitung Folge zu leisten.

6.1 Der erste Streiktag

Auf den ersten Streiktag sind die Streikposten besonders vorzubereiten. Hier kann es vor den Eingängen und sonstigen Zugängen zu Konflikten kommen, die für alle Kolleginnen und Kollegen ungewohnt sind. Am ersten Streiktag sind auf jeden Fall Streikposten in größerer Zahl vorzusehen. Alle Vertrauensleute haben sich am ersten Streiktag mindestens eine Stunde vor dem üblichen Dienstbeginn einzufinden, um ggf. auftretende Probleme zu klären und die Streikposten zu unterstützen.

- *Plakate/Transparente/Info-Wand*
An allen Eingängen/Zufahrten sollen deutlich sichtbar die Schilder und Plakate angebracht werden. Außerdem sollen Plakate und Transparente mit den Forderungen der GdP aufgestellt werden; ggf. ist mit dem geeigneten Material eine Info-Wand aufzubauen.
- Besorgung der notwendigen Ausweise
- *gewerkschaftliche Unterlagen*
Alle gewerkschaftlichen Unterlagen (Mitgliederlisten, Meldekontrolle usw.) müssen rechtzeitig vor Streikbeginn beschafft und im Streiklokal in Verwahrung genommen werden.

6.2 Einsatz der Streikposten

Für jeden Eingang/Zugang zu den Dienststellen werden Streikposten benötigt. Dafür muss genau festgelegt werden, wie viele Streikposten vor den einzelnen Eingängen stehen und welche Kolleginnen/Kollegen dies jeweils sind. Für den Einsatz der Streikposten wird ein Schichtplan aufgestellt, auch Samstage, Sonn- und Feiertage müssen ggf. berücksichtigt werden.

Zum Dienst als Streikposten oder zu sonstigen Hilfsdiensten kann die örtliche Streikleitung nur Freiwillige einteilen oder einteilen lassen. Vorrangig sind die Vertrauensleute zum Streikpostendienst heranzuziehen, die durch aktive Mitglieder unterstützt werden.

Für alle Kolleginnen und Kollegen, die als Streikposten eingesetzt werden, wird eine

Liste mit den Namen, Adressen und Telefonanschlüssen angelegt. Die Anzahl der Streikposten soll gewährleisten, dass an jedem Eingang immer mehrere Kolleginnen und Kollegen stehen. Darüber hinaus ist für entsprechende Notfälle eine Reserve an Streikposten zu bilden (z. B. Krankheit von Streikposten oder Notwendigkeit, die Zahl der Streikposten vor der Dienststelle zu erhöhen).

- *Schichtpläne für Streikposten*

Für den Einsatz von Streikposten müssen entsprechende Schichtpläne aufgestellt werden. Für die Dauer der Schicht ist die Jahreszeit zu beachten. Für den Schichtwechsel muss eine halbe Stunde Überlappungszeit eingeplant werden. Ein entsprechender Schichtplan ist für jeden Eingang/Zugang aufzustellen.

- *Verhalten der Streikposten*

Die Streikposten haben darauf zu achten, dass niemand ohne gültigen Ausweis der GdP die Dienststelle betritt (Notdienstarbeitende, Personalratsmitglieder usw.). Stehen mehrere Streikposten vor dem Eingang/Zugang, muss eindeutig geklärt sein, wer entscheidet, ob jemand die Dienststelle betreten darf oder nicht.

- *Verhalten gegenüber Streikbrecherinnen und Streikbrechern*

Betriebsangehörige, die die Dienststelle ohne gültigen Ausweis der GdP betreten wollen, begehen Streikbruch. Die Streikposten haben die Aufgabe, sie durch gütliches Überreden vom Betreten der Dienststelle abzuhalten. Sie haben darauf hinzuweisen,

- dass niemand verpflichtet ist, als Streikbrecher zu arbeiten
- dass Unorganisierte sich dem Streik der GdP anschließen können

Die Streikposten haben dabei jede Gewaltanwendung zu unterlassen, auch dann, wenn sie provoziert werden.

In der Regel sind Streikbrecherinnen und Streikbrecher unorganisiert und werden argumentieren, dass sie ohne finanzielle Unterstützung nicht auskommen können. Unorganisierte sind darauf hinzuweisen, dass sie beim Sozialamt Unterstützung beantragen können.

Mitglieder der GdP sind darauf hinzuweisen, dass sie als Streikbrecherinnen bzw. Streikbrecher keine Streikunterstützung erhalten und aus der GdP ausgeschlossen werden.

Sie sind der Kreisgruppe zu melden.

- *Verhalten gegenüber Personen, die zu Notdiensten eingeteilt sind*

Diese werden in der Regel nur mit einem gültigen Notdienstausweis der GdP in die Dienststelle gelassen. Über Ausnahmen entscheidet die örtliche Streikleitung, (z. B. wenn die betrieblichen Detailkenntnisse fehlen und die Ablehnung von Notdienstarbeiten für die GdP zum erheblichen Risiko würde).

- *Verhalten bei Zwischenfällen*

Streikposten dürfen sich durch Herausforderung nicht provozieren und zu strafbaren Handlungen hinreißen lassen.

Bei Zwischenfällen wie tätlichen Angriffen, Drohungen und Beleidigungen sind zum Zwecke der Beweissicherung die Namen der Beteiligten, Art und Ort der Handlung sowie die Uhrzeit und ggf. Zeuginnen bzw. Zeugen oder andere

Beweismittel aufzunehmen bzw. anzugeben. Die örtliche Streikleitung ist unverzüglich von dem Vorfall zu benachrichtigen.

7. Mustervordrucke für den Streik

Die Mustervordrucke sind über die Bundesgeschäftsstelle, Abt. VII Tarifpolitik, zu erhalten.

Sie sind auf Vollständigkeit zu überprüfen. Es dürfen nur diese Vordrucke verwendet werden. Vor Ort ist dafür zu sorgen, dass die Vordrucke vollständig und in ausreichender Anzahl zur Verfügung stehen.

- Merkblätter/Hinweise:
 - Merkblatt für Helferinnen und Helfer der Streikleitung
 - Hinweise für Streikposten
 - Merkblatt für Streikende
- Muster Formulare:
 - Kontrollkarte für die tägliche Meldung im Streikbüro (Vorder- und Rückseite)
 - Meldekontrolle
- Muster Ausweise:
 - Ausweis für Mitglieder der Streikleitung
 - Ausweis für Helferinnen/Helfer der Streikleitung
 - Ausweis für Streikposten
 - Ausweis für Notdienstarbeiten
- Muster Plakat:
 - "Wir streiken"
 - "Streiklokal"



Gewerkschaft der Polizei

Merkblatt für Helferinnen und Helfer der Streikleitung

Die örtlichen Streikleitungen werden von Helferinnen und Helfern unterstützt. Sie führen die Beschlüsse der Streikleitung durch. Die Helferinnen und Helfer der Streikleitungen haben folgende Aufgaben:

Sie nehmen den Mitgliedsausweis der Streikenden entgegen. Als Mitgliedsausweis gilt bis zum Ende der Urabstimmung auch der unterschriebene Aufnahmeantrag, wenn ein Monatsbeitrag gezahlt ist.

Sie stellen den Streikenden eine Kontrollkarte aus. Sie informieren die Streikenden, dass sie sich täglich im Streiklokal melden und ihre Kontrollkarte täglich abstempeln lassen müssen. Sie stempeln die Kontrollkarte und unterschreiben sie.

Sie händigen den Streikenden das "Merkblatt für Streikende" aus, sie informieren sie über die Anweisungen der zentralen und örtlichen Streikleitung und verteilen die Streikmitteilungen.

Sie tragen in die Auszahlungsliste für die Streikunterstützung die erforderlichen Angaben über die Streikenden ein, sie führen diese Liste und helfen bei der Auszahlung der Streikunterstützung.

Streikposten, Ordnerinnen und Ordner

Sie führen eine Liste der Streikposten, Ordnerinnen und Ordner, die Name, Anschrift und Dienststelle umfassen soll. Sie geben den Streikposten, Ordnerinnen und Ordnern Ansteckplaketten oder Armbinden und die "Hinweise für Streikposten". Sie helfen bei der Einteilung der Streikposten, Ordnerinnen und Ordner und halten die Verbindung zwischen ihnen und der Streikleitung.

Notdienstarbeiten

Sie stellen die Ausweise für die GdP-Mitglieder aus, die für Notdienstarbeiten eingesetzt werden. Die Ausweise müssen von der örtlichen Streikleitung unterzeichnet werden. Die ausgestellten Ausweise werden in einer Liste erfasst.

Personalratsmitglieder

Sie stellen die Ausweise für Betriebs- und Personalratsmitglieder aus, die zur Ausübung ihres Amtes das bestreikte Gelände betreten dürfen.



Gewerkschaft der Polizei

Hinweise für Streikposten

Die lokale Streikleitung beruft Streikposten, die vor den Toren der Dienststellen für einen ordnungsgemäßen Ablauf des Streiks sorgen.

Jedes streikende GdP-Mitglied ist verpflichtet, die Anweisungen der lokalen Streikleitung zu befolgen.

Insbesondere ist es Aufgabe der Streikposten, die Kolleginnen und Kollegen zum solidarischen Handeln anzuhalten. Arbeitswillige sollen davon überzeugt werden, dass der gewerkschaftliche Kampf die geschlossene Unterstützung aller Arbeitnehmer erfordert, um sie vom Betreten des Betriebes oder der Verwaltung abzuhalten. Arbeitswillige dürfen aber nicht **mit Gewalt** am Betreten des Betriebes oder der Verwaltung gehindert werden.

Gewalttätigkeiten gegen Provokateure und Streikbrecher sind strafbar und müssen unterbleiben, Sachbeschädigungen oder Verkehrsbehinderungen sind zu vermeiden. Auf Provokationen – wie zum Beispiel Drohungen, Beleidigungen oder Nötigungen – soll der Streikposten gelassen reagieren. Die lokale Streikleitung ist über Vorfälle dieser Art unverzüglich zu unterrichten.

Inhabern eines Ausweises für Notdienstarbeiten ist der ungehinderte Zutritt zur Dienststelle zu ermöglichen.



Merkblatt für Streikende

1. Alle am Streik beteiligten Kolleginnen und Kollegen haben sich an die Beschlüsse der Streikleitung der Gewerkschaft der Polizei zu halten. Damit wird ein wirkungsvoller Ablauf des Streiks gewährleistet.
2. Dein Streiklokal ist:

3. Alle am Streik beteiligten Kolleginnen und Kollegen müssen am ersten Streiktag ihren Mitgliedsausweis im Streiklokal abgeben und sich in die Auszahlungsliste eintragen lassen.
4. Jedes streikende Mitglied erhält eine Kontrollkarte. Es muss sich persönlich zur Kontrolle täglich im Streiklokal melden.
5. Der Tag der Auszahlung der Streikunterstützung wird durch die örtliche Streikleitung bekannt gegeben.
6. Wird ein streikendes Mitglied krank, muss es sich in seinem Streiklokal unter Rückgabe der Kontrollkarte abmelden lassen. Wieder arbeitsfähige Mitglieder müssen sich in ihrem Streiklokal wieder anmelden.
7. Mitglieder müssen sich nach beendetem Urlaub in ihrem Streiklokal unbedingt wieder anmelden.
8. Wer den Beschlüssen der zentralen und der örtlichen Streikleitung zuwiderhandelt, verliert jeden Unterstützungsanspruch an die Gewerkschaft der Polizei.
9. Die Arbeit ist unverzüglich wieder aufzunehmen, wenn die Gewerkschaft der Polizei einen Streik für beendet erklärt.



KONTROLLKARTE für die tägliche Meldung im Streikbüro

Vor- und Zuname

geboren am

Straße

PLZ / Wohnort

Mitglieds-Nr.

Gewerkschaftsmitglied seit

Kreisgruppe

Dienststelle

Durchschnittsbeitrag des letzten Monats € (ohne Jahressonderzuwendung)

Streik – Aussperrung – Beurlaubung * ab

beschäftigt bei

Entgeltgruppe

hat den Mitgliedsausweis der Gewerkschaft der Polizei bei der Streikleitung abgegeben und an den untenstehenden Tagen am Streik teilgenommen. Die Kontrollkarte ist nach Beendigung des Streiks der Streikleitung zurück zu geben.

Sie dient als Beleg für die Auszahlung der Streikunterstützung.

Die Richtigkeit vorstehender Angaben bestätigt

(Unterschrift des Mitglieds)

Berechnung der täglichen Unterstützung:

Entgeltgruppe	täglicher Betrag



Gewerkschaft der Polizei

Stempel der GdP-Kreisgruppe

Unterschrift der HelferIn/des Helfers
der Streikleitung

Datum	Unterschrift der HelferIn/ des Helfers der Streikleitung	Datum	Unterschrift der HelferIn/ des Helfers der Streikleitung

Rückseite



Gewerkschaft der Polizei

MELDEKONTROLLE

Datum _____ Kreisgruppe _____ Dienststelle _____

lfd. Nr.	Name des Mitglieds	Mitgliedsnummer	Eintrittsdatum	Netto-Durchschnitts-verdienst des letzten Monats (ohne Jahres-sonderzuwendung)	tägliche Streikunterstützung	Anzahl Streiktage	Auszahlungsbetrag	Empfangsquittung	Sollbeitrag €	Beitrag Änderung

Summe: _____

Unterschrift Streikleitung



Gewerkschaft der Polizei

Ausweis für Mitglieder der Streikleitung

AUSWEIS

Nr.

Name, Vorname

Wohnort

ist Mitglied der Streikleitung der GdP

Ort

Stempel und Unterschrift
der zuständigen Stelle



Gewerkschaft der Polizei

Ausweis für Helferinnen/Helfer der Streikleitung

AUSWEIS

Nr.

Name, Vorname

Wohnort

ist Helferin/Helfer der Streikleitung der GdP

Ort

Stempel der GdP-Kreisgruppe und Unterschrift
eines Mitglieds der Streikleitung



Gewerkschaft der Polizei

Ausweis für Streikposten

AUSWEIS

Nr.

Name, Vorname

Wohnort

ist Streikposten der GdP

Ort

Stempel der GdP-Kreisgruppe und Unterschrift
eines Mitglieds der Streikleitung

.....



Gewerkschaft der Polizei

Ausweis für Notdienstarbeiten

AUSWEIS

Nr.

Name, Vorname

Dienststelle

hat von der zuständigen Streikleitung der GdP die Genehmigung,
das Gelände (Gebäude)

der/des

in

zu betreten

Ort

Stempel der GdP-Kreisgruppe und Unterschrift
eines Mitglieds der Streikleitung

WIR STREIKEN

**für die Durchsetzung
unserer berechtigten
Forderungen!**



Gewerkschaft der Polizei



G. Verhalten der Polizei als Institution im Streik

Ein rechtmäßiger Streik, der durch Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz gedeckt ist, findet zwischen den Tarifvertragsparteien statt.

Es kann jedoch sein, dass sich die Arbeitgeberseite durch das Einschalten der Polizei dem Druck der Gegenseite zu entziehen versucht. Dabei darf nicht vergessen werden, dass die Polizei sich im Arbeitskampf neutral zu verhalten hat („Der Streik ist nicht die Stunde der Polizei“). Lediglich bei Gefährdung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung ist sie zum Eingreifen berechtigt bzw. verpflichtet. Sie muss jedoch auch hier ihr Ermessen rechtmäßig ausüben.

Um unseren Kolleginnen und Kollegen Hilfestellung in dieser Situation zu geben, haben wir aufgrund des Streiks der IG BAU für Niedersachsen eine Information hinsichtlich des Verhaltens der Polizei im Streik entworfen.

Hannover, 25. Juni 2007

Arbeitskampf ist nicht die Stunde der Polizei

Streik der IG BAU

Info der GdP Niedersachsen an Polizei und Streikende*

(* diese Information erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit und ersetzt keine rechtliche Beratung)

„Der Arbeitskampf ist nicht die Stunde der Polizei“ – zu diesem Satz steht die Gewerkschaft der Polizei nach wie vor.

Die Teilnahme der Beschäftigten an legalen Streiks – also auch eine Betätigung als Mitglied einer Streikleitung, Streikhelfer, Helfer im Streik oder Streikposten – ist durch das Grundgesetz (Artikel 9 Abs. 3) geschützt und rechtmäßig. Das ist durch viele Urteile bestätigt worden.

Die Arbeitgeber des Baugewerbes im Rahmen der aktuellen Streiks der IG BAU haben nun angekündigt, bei unrechtmäßigen Arbeitskampfmitteln die Polizei einzuschalten. Damit wird die Polizei nach langer Zeit wieder in einen Arbeitskampf einbezogen.

Die Polizei hat auf der einen Seite das Recht der protestierenden, demonstrierenden und streikenden Beschäftigten zu schützen; sie hat auf der anderen Seite ihren Auftrag, die öffentliche Sicherheit und Ordnung zu schützen.

Die Polizei wird nicht gefragt, wo ihr Herz schlägt. Als Institution Polizei muss sie

prüfen, ob und wann Grenzen des Rechts überschritten werden; sie ist zur Neutralität verpflichtet. Für den einzelnen Polizisten/die einzelne Polizistin ist es nicht immer ohne Probleme, die Grenzen festzustellen, die im rechtlichen Bereich überschritten werden. Stellt er/sie Straftaten fest, bleibt keine Entscheidungsfreiheit; er/sie muss handeln. Aus dieser Verpflichtung heraus kann es zu Situationen kommen, in denen einzelne Polizeibeamtinnen oder -beamte ad hoc zu entscheiden haben.

Diese Info soll unseren Kolleginnen und Kollegen in der Polizei diese Entscheidungen etwas leichter machen, aber auch für Streikende eine Hilfestellung sein.

Bei Arbeitskämpfen gibt es immer zwei Seiten – die Seite der Unternehmer sowie die Seite der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Die Polizei steht dazwischen:

- sie kann keine Arbeitsplätze schaffen
- sie kann Unternehmenspolitik nicht beeinflussen
- sie kann soziale und wirtschaftliche Missstände nicht beseitigen

Aber eines kann die Polizei! Die Polizei kann zur Konfliktbewältigung beitragen! Sie soll für die friedliche Verständigung zwischen den Beteiligten (Arbeitnehmerorganisation, Unternehmensleitung und Polizeieinsatzleitung) sorgen.

Zur Klarstellung der rechtlichen Situation soll im Folgenden beispielhaft aufgeführt werden, welche Aktionen rechtmäßig sind und welche Aktionen strafrechtliche Folgen haben können:

1. Rechtmäßige Aktionen

- a) Geschützt durch das Grundrecht der Meinungsfreiheit ist es, auf Streikbrecher einzuwirken, um sie zur Solidarität, zur Streikbeteiligung zu veranlassen. Dies darf aber nur mit den Mitteln der Überzeugung und Überredung geschehen. Die strafbare Nötigung (§ 240 StGB) begeht, wer einen Menschen vorsätzlich und rechtswidrig mit Gewalt oder durch Drohung mit einem empfindlichen Übel zu einer Handlung, Duldung oder einem Unterlassen nötigt. Sie ist noch nicht gegeben, wenn so genannte „Streiktore“ aufgebaut werden, durch die die Streikbrecher gehen müssen. Für zulässig wird gehalten, dass Streikposten bestimmte Zugänge oder Zufahrten blockieren, so dass Arbeitswillige Umwege in Kauf nehmen müssen, um in die Dienststelle zu kommen.
- b) Keine Freiheitsberaubung (§ 239 StGB: wer widerrechtlich einen Menschen einsperrt oder auf andere Weise des Gebrauchs der persönlichen Freiheit beraubt) ist es, wenn jemand daran gehindert wird, einen bestimmten Ort aufzusuchen, wenn also Streikposten verhindern, dass Arbeitswillige eine Dienststelle betreten. Hier kann jedoch eine Nötigung gemäß § 240 StGB vorliegen.
- c) Die Abgrenzung zwischen zulässiger Meinungsäußerung und strafrechtlich relevanter Beleidigung (§ 185 StGB: Kundgabe der Missachtung gegenüber einer anderen Person) richtet sich auch nach Art und Schärfe einer vorangegangenen Herausforderung. Die Rechtsprechung hält Angriffe „schimpfend-polternder Art“ für zulässig. Wer seine Meinung vertritt ist nicht verpflichtet, die mildeste

Fassung zu verwenden. Das gilt namentlich in Streikzeiten.

- d) Sachbeschädigung (§ 303 StGB) begeht, wer vorsätzlich eine fremde Sache beschädigt oder zerstört. Beschädigen wird im Rahmen des § 303 StGB definiert als nicht ganz unerhebliche körperliche Einwirkung auf die Sache, durch die ihre stoffliche Zusammensetzung verändert oder ihre Brauchbarkeit für ihre Zwecke gemindert wird. Darunter fällt nach überwiegender Ansicht nicht das Bemalen der Wände eines Betriebsgebäudes mit Streikparolen, wenn sie sich durch einfaches Abwaschen rückstandslos entfernen lassen.

2. Aktion mit strafrechtlichen Folgen

In Betracht kommen insbesondere Nötigung, Beleidigung, Körperverletzung und Freiheitsberaubung als Handlungen, die sich in der Regel gegen die Arbeitswilligen richten, weiter Hausfriedensbruch und Sachbeschädigung als Handlungen gegen den Arbeitgeber, schließlich Landfriedensbruch, Aufforderung zum Ungehorsam und Widerstand gegen die Staatsgewalt als Delikte gegen die öffentliche Ordnung.

a) *Nötigung*

Nötigung durch Drohung mit einem empfindlichen Übel ist z. B. bei Androhung von Prügel oder sonstigen Straftaten bejaht worden.

b) *Freiheitsberaubung*

Freiheitsberaubung liegt z. B. dann vor, wenn Beschäftigte durch Streikposten am Verlassen einer bestreikten Dienststelle oder ein Kraftfahrer am Verlassen seines Fahrzeuges gehindert werden.

c) *Beleidigung*

Sie kann zum einen durch Abgabe von Werturteilen, zum anderen durch Tatsachenbehauptungen, die geeignet sind, den Betroffenen verächtlich zu machen, geschehen. Das Recht der persönlichen Ehre darf nicht verletzt werden. Grobe persönliche Beleidigung („Schmähkritik“) sind in aller Regel nicht erlaubt.

d) *Körperverletzung*

Nach § 223 StGB wird mit Freiheits- oder Geldstrafe bestraft, wer vorsätzlich einen anderen körperlich misshandelt oder an der Gesundheit beschädigt. Es genügt ein übles, unangemessenes Verhalten, das entweder das körperliche Wohlbefinden oder die körperliche Unversehrtheit nicht unerheblich beeinträchtigt. Dabei ist das Zufügen körperlicher Schmerzen nicht unbedingt nötig, so dass die Gerichte beispielsweise bei Anspeien oder Abschneiden von Haaren wegen Körperverletzung verurteilt haben.

Nach der weiten Definition der Rechtsprechung wird Körperverletzung im Streik z. B. dann erfüllt, wenn ein Streikposten einen Arbeitswilligen schlägt oder zu Boden wirft. Unter bestimmten erschwerenden Voraussetzungen (mit einer Waffe oder mit mehreren gemeinschaftlich begangen) wird die Körperverletzung als „gefährliche Körperverletzung“ (§ 224 StGB) verschärft geahndet.

e) *Sachbeschädigung*

Darunter fällt z. B. das Bemalen der Wände eines Betriebsgebäudes mit Streikparolen, wenn sie sich nicht durch einfaches Abwaschen rückstandslos

entfernen lassen, oder auch das Vernageln eines Tores, sofern es dabei beschädigt wird. Immer ist Vorsatz erforderlich.

Eine nur fahrlässige Sachbeschädigung macht zwar zivilrechtlich schadensersatzpflichtig, ist aber nicht strafbar. Vorsätzliche Sachbeschädigung wird nur auf Antrag des Geschädigten verfolgt. Der Versuch der Sachbeschädigung ist strafbar.

f) *Hausfriedensbruch*

Gemäß § 123 StGB wird wegen Hausfriedensbruch mit Freiheitsstrafe oder Geldstrafe belegt, wer in die Wohnung, die Geschäftsräume oder das befriedete Besitztum eines anderen widerrechtlich eindringt oder wer, wenn er ohne Befugnis darin verweilt, auf die Aufforderung des Berechtigten sich nicht entfernt. Im Streik kommt Hausfriedensbruch z. B. dann in Betracht, wenn Streikende gegen den Willen des Arbeitgebers in den Betrieb eindringen oder beim Sitzstreik trotz Aufforderung sich nicht aus dem Betrieb entfernen. Geschützte Orte sind also auch das Geschäftslokal, der Betrieb, die Dienststelle, die Werkstatt, die Baubude, der eingefriedete Hof. „Befriedetes Besitztum“ ist solches, das gegen das Betreten durch „zusammenhängende Schutzwehren“ gesichert ist. „Verweilen“ liegt vor, wenn der Täter es unterlässt sich zu entfernen. Erforderlich ist eine Aufforderung des Berechtigten dazu (nicht nötig ist ein mehrmaliges Auffordern). Berechtigter ist der Inhaber des Hausrechtes oder sein Bevollmächtigter, also der Amtsvorsteher, Abteilungsleiter, Geschäftsführer oder Arbeitgeber bzw. Betriebsleiter.

Hinweis:

§ 13 des allgemeinverbindlichen Bundesrahmentarifvertrages Bau (BRTV-Bau) „Zutritt zu den Unterkünften“ lautet:

„Den Vertretern der Tarifvertragsparteien ist das Betreten der Unterkunftsräume und Sozialräume gestattet.“

- Arbeitsgericht Bamberg, Urteil aus 1998: Das Zugangsrecht nach dem BRTV Bau erfordert nicht, dass der Arbeitgeber vorher unterrichtet wird.
- Arbeitsgericht Frankfurt/M., Urteil aus 2004: Im Rahmen des Zugangsrechts gibt es keine Obergrenze für Baustellenbesuche durch die IG BAU.
- Arbeitsgericht Bremerhaven, Beschluss aus 2004: Das Zugangsrecht der IG BAU ist umfassend, die zu § 2 Abs. 2 BetrVG bestehenden Beschränkungen gelten für das tarifvertragliche Zugangsrecht nicht.
- Arbeitsgericht Berlin, Urteil aus 1984 und 1997: Das Zugangsrecht besteht auch im Arbeitskampf uneingeschränkt.

Diese Entscheidungen stützen sich alle auf den inhaltlich seit mehreren Jahrzehnten unveränderten § 13 BRTV-Bau.

H. Arbeitskampfrichtlinien des Deutschen Gewerkschaftsbundes

Auf seiner Sitzung am 5. Juni 1974 in Frankfurt hat der Bundesausschuss des DGB, das höchste Gremium zwischen den Gewerkschaftstagen, folgende Arbeitskampfrichtlinien verabschiedet.

§ 1

Die Regelung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen und die Führung von Arbeitskämpfen ist grundsätzlich Angelegenheit der zuständigen Gewerkschaften. Den im Deutschen Gewerkschaftsbund vereinigten Gewerkschaften wird empfohlen, die gemäß § 2 Ziff. 4 g der Bundessatzung beschlossenen Arbeitskampfrichtlinien zu beachten.

§ 2

Arbeitskämpfe im Sinne dieser Richtlinien sind gemeinschaftliche Arbeitsniederlegungen und sonstige auf eine Behinderung des Arbeitsablaufs zielende Maßnahmen, soweit sie gewerkschaftlich getragen sind. Die Vorbereitung derartiger Maßnahmen einschließlich der Urabstimmung sind keine Arbeitskampfmaßnahmen.

§ 3

Arbeitskampfmaßnahmen werden zur Durchsetzung gewerkschaftlicher Forderungen insbesondere auf dem Gebiet der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen eingesetzt.

§ 4

Vor Beginn eines Arbeitskampfes sollen Verhandlungsmöglichkeiten wahrgenommen werden, soweit dies den Gewerkschaften sinnvoll erscheint.

§ 5

Die Durchführung gewerkschaftlicher Arbeitskämpfe bedarf der Zustimmung der zuständigen Organe der Gewerkschaften. Ein ohne die erforderliche Zustimmung begonnener Arbeitskampf ist verbandswidrig, es sei denn, dass der Arbeitskampf von den zuständigen Organen der Gewerkschaft genehmigt wird.

§ 6

Die Satzungen bzw. die Arbeitskampfrichtlinien der Gewerkschaften regeln die Frage, ob und gegebenenfalls wie vor der Einleitung von Kampfmaßnahmen eine Urabstimmung durchzuführen ist.

§ 7

1. Über Arbeitskämpfe ist der Bundesvorstand zu unterrichten.
2. Erstreckt sich ein Arbeitskampf über den Zuständigkeitsbereich mehrerer Gewerkschaften, so ist bei Einleitung und Durchführung desselben zwischen den Hauptvorständen eine Verständigung über das Ziel des Arbeitskampfes und ein gemeinsames Vorgehen herbeizuführen. Auf Antrag einer der beteiligten Gewerkschaften kann der Bundesvorstand bei dieser Verständigung mitwirken.
3. Der Bundesvorstand kann, wenn die Gesamtsituation es erfordert, auf einzelne Gewerkschaften einwirken, Arbeitskämpfe zu beenden, er kann aber auch am Arbeitskampf bis dahin nicht beteiligte Gewerkschaften zur gewerkschaftlichen Solidarität anhalten.

§ 8

1. Die arbeitskampfführende Gewerkschaft hat Regelungen zu treffen, ob und wie zur Erhaltung der Arbeitsplätze erforderliche Notstandsarbeiten zu verrichten sind.
2. Die Satzungen oder Arbeitskampfrichtlinien der Gewerkschaften sollen die Gewerkschaftsmitglieder verpflichten, von den Gewerkschaften gebilligte Notstandsarbeiten durchzuführen.
3. Sie sollen Bestimmungen darüber enthalten, dass Notstandsarbeiten für den Fall von Aussperrungen nicht geleistet werden. Dies gilt nicht, wenn schwerwiegende und nicht wieder gutzumachende Schäden für die Allgemeinheit verhindert werden müssen.
4. Bei Arbeitskämpfen in Bereichen der Versorgung der Bevölkerung mit lebensnotwendigen Gütern ist dafür Sorge zu tragen, dass eine Notversorgung aufrecht erhalten bleibt.

§ 9

Der Bundesausschuss kann in besonderen Fällen, wenn die Durchführung des Arbeitskampfes im allgemeinen Gewerkschaftsinteresse liegt, der am Arbeitskampf beteiligten Gewerkschaft finanzielle Hilfe aus Bundesmitteln gewähren. Solche Hilfe durch den Bund hat zur Voraussetzung, dass:

1. die Gewerkschaft bei der Einleitung des Kampfes die gebotene Vorsicht geübt und die gewerkschaftlichen Regeln, insbesondere die Richtlinien, beachtet hat
2. die Unterstützungssätze der Gewerkschaften sich im Rahmen der vom Bundesausschuss beschlossenen Richtlinien halten
3. die Gewerkschaft dem Bundesvorstand das Mitbestimmungsrecht über alle taktischen Maßnahmen und bei der Leitung des Kampfes bis zu seiner Beendigung einräumt

Die Bundeshilfe kann davon abhängig gemacht werden, dass die Gewerkschaft die eigenen Mitglieder in angemessener Weise über die normale Beitragsleistung hinaus zur Finanzierung des Arbeitskampfes heranzieht.

§ 10

In besonderen Fällen kann der Bundesausschuss Sammlungen veranlassen. DGB-Kreise oder Landesbezirke sind nicht berechtigt, ohne Auftrag des Bundesvorstandes solche Sammlungen vorzunehmen. Alle bei solchen Sammlungen eingehenden Gelder sind an die Bundeskasse abzuführen.

I. Arbeitskampfrichtlinien der Arbeitgeber

Richtlinien für den Fall eines Arbeitskampfes vom 13. Mai 1996 in der Fassung vom 7./8. Februar 2006

Inhalt

A. Allgemeines

- I . Zweck der Richtlinien
- II . Arbeitskampfmaßnahmen und ihre rechtlichen Voraussetzungen
 - 1. Rechtmäßige Arbeitskampfmaßnahmen
 - 2. Einleitung von Arbeitskampfmaßnahmen
 - 3. Arbeitskampfmaßnahmen vor der förmlichen Erklärung des Scheiterns der Tarifverhandlungen
 - 4. Rechtswidrige Arbeitskampfmaßnahmen

B. Vorbereitung auf Arbeitskampfmaßnahmen

- I . Vorsorgliche Maßnahmen
 - 1. Aufgabenverteilung innerhalb der Verwaltung/des Betriebes
 - 2. Notdienstarbeiten und ihre Vorbereitung
 - 3. Vorbereitung des Notdienstes und der Ausstellung von Notdienst- und Sonderausweisen
 - 4. Vorbereitung der Information der Beschäftigten
- II . Information der Beschäftigten
- III . Verpflichtung von Beschäftigten zum Notdienst

C. Durchführung einer Urabstimmung

D. Verhalten bei Arbeitskampfmaßnahmen

- I . Unterrichtung Dritter
 - 1. Vorgesetzte Behörde und Öffentlichkeit
 - 2. Agentur für Arbeit, Krankenkassen und Gewerbeaufsichtsamt/Amt für Arbeitsschutz
 - 3. Gemeindeverwaltung und Polizeibehörde
 - 4. Abnehmer, Zulieferer und Sonstige Betroffene
- II . Einsatz des Notdienstes

III . Information der Beschäftigten

E. Dokumentation der Arbeitskampfmaßnahmen

F. Rechtliche Folgen der Beteiligung an Arbeitskampfmaßnahmen

I . Auswirkungen auf das Einzelarbeitsverhältnis

1. Allgemeines
2. Arbeitsentgelt, Zuwendung, Urlaubsgeld, vermögenswirksame Leistungen, Feiertagsvergütung
3. Krankenbezüge
4. Arbeitgeberzuschuss nach § 14 Mutterschutzgesetz (MuSchG)
5. Urlaub, Arbeitsbefreiung
6. Beihilfen
7. Sonstiges

II . Auswirkungen einer Arbeitskampfmaßnahme auf die Sozialversicherung und die Zusatzversorgung

1. Krankenversicherung
2. Pflegeversicherung
3. Rentenversicherung
4. Arbeitslosenversicherung
5. Unfallversicherung
6. Zusatzversorgung

G. Rechte und Pflichten bestimmter Beschäftigter

I . Arbeitswillige

II . Auszubildende, Praktikanten usw. in einem privatrechtlichen Ausbildungsverhältnis

III . Beamte

IV . Personen in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis, die nicht Beamte sind

V . Personen, die Zivildienst leisten

H. Personalrat/Betriebsrat

I. Streikleitung, Streikposten und Streikausschreitungen

K. Teilnahme an rechtswidrigen Arbeitskampfmaßnahmen

A. Allgemeines

I. Zweck der Richtlinien

Mit diesen Richtlinien sollen den Verwaltungen/Betrieben Hinweise für die Fälle gegeben werden, in denen sie von Arbeitskampfmaßnahmen betroffen sind.

II. Arbeitskampfmaßnahmen und ihre rechtlichen Voraussetzungen

1. Rechtmäßige Arbeitskampfmaßnahmen

Arbeitskampfmaßnahmen sind kollektive Maßnahmen, die darauf abzielen, eine bestimmte tarifliche Regelung der Arbeitsbedingungen durchzusetzen. Sie sind mit Arbeitszeitausfall für die sich daran beteiligenden Arbeitnehmer verbunden. Gegebenenfalls kann Arbeitszeitausfall auch bei Arbeitnehmern eintreten, die sich zwar nicht am Arbeitskampf beteiligen, die aber wegen des Arbeitskampfes nicht beschäftigt werden können.

Arbeitskampfmaßnahmen sind rechtmäßig, wenn sie von einer zuständigen Gewerkschaft nach Ablauf der Friedenspflicht und nach Ausschöpfung aller Verständigungsmöglichkeiten unter Beachtung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit der Mittel als kollektive Maßnahme mit dem Ziel eingeleitet und durchgeführt werden, das Arbeitsentgelt oder sonstige Arbeitsbedingungen der Mitglieder zu verbessern oder Verschlechterungen zu verhindern. Rechtmäßig sind unter diesen Voraussetzungen auch Arbeitskampfmaßnahmen, die zwar nicht von der Gewerkschaft eingeleitet, von dieser aber nach Beginn übernommen werden.

2. Einleitung von Arbeitskampfmaßnahmen

Arbeitskampfmaßnahmen können vorbehaltlich der Nr. 3 rechtmäßig erst dann eingeleitet werden, wenn alle Verständigungsmöglichkeiten ausgeschöpft sind. Für den Bereich der VKA, den Bereich des Bundes und den Bereich der TdL bestehen Schlichtungsabkommen (vgl. die Vereinbarungen über ein Schlichtungsverfahren in der Fassung vom 30. September 2002). Danach kann jede Tarifvertragspartei innerhalb von 24 Stunden nach der förmlichen Erklärung des Scheiterns der Verhandlungen das Schlichtungsverfahren einleiten.

Die Tarifvertragsparteien sind verpflichtet, sich auf das Schlichtungsverfahren einzulassen. Wird es eingeleitet, besteht vom Beginn des dritten Kalendertages an, der auf den Tag der Anrufung der Schlichtung folgt, die besondere Friedenspflicht nach § 9 der Vereinbarungen über ein Schlichtungsverfahren. Während der besonderen Friedenspflicht sind alle Arbeitskampfmaßnahmen, gleichgültig unter welcher Bezeichnung sie geführt werden, unzulässig. Die besondere Friedenspflicht endet erst, wenn entweder die Einigungsempfehlung der Schlichtungskommission nicht fristgerecht zugestellt wird oder die nach § 8 der Vereinbarung über ein Schlichtungsverfahren wieder aufzunehmenden Tarifverhandlungen von mindestens einer Tarifvertragspartei für gescheitert erklärt worden sind.

3. Arbeitskampfmaßnahmen vor der förmlichen Erklärung des Scheiterns der Tarifverhandlungen

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. BAG vom 21. Juni 1988 – 1 AZR 651/86 – Fundstellen: AP Nr. 108 zu Art. 9 GG Arbeitskampf, ZTR 1988 S. 464) können Arbeitskampfmaßnahmen nach dem Ende der Friedenspflicht und nach Durchführung von Verhandlungen über die erhobenen Forderungen zulässig sein, ohne dass die Tarifverhandlungen, wie es für die Einleitung des Schlichtungsverfahrens erforderlich ist (vgl. Nr. 2), förmlich für gescheitert erklärt werden müssen. Die Arbeitskampfmaßnahmen müssen jedoch von der Gewerkschaft getragen werden. Hierfür genügt jede Erklärung der Gewerkschaft, die zur Arbeitsniederlegung führen soll (z. B. Aufruf zu einer Protestkundgebung während der Arbeitszeit). In solchen Fällen liegt in der Durchführung von Arbeitskampfmaßnahmen zugleich die Erklärung, dass die Gewerkschaft die Verständigungsmöglichkeit für ausgeschöpft hält und damit die – nicht förmliche – Erklärung des Scheiterns der Verhandlungen.

Mit der genannten Entscheidung vom 21. Juni 1988 hat das BAG die frühere Unterscheidung zwischen so genannten "Warnstreiks" und Erzwingungsstreiks aufgegeben. Nunmehr ist jede Arbeitskampfmaßnahme, wie immer die Gewerkschaft sie bezeichnet, als Erzwingungsstreik anzusehen.

4. Rechtswidrige Arbeitskampfmaßnahmen

Zunächst rechtmäßige Arbeitskampfmaßnahmen können rechtswidrig werden, wenn Art und Umfang der Maßnahmen dazu führen, dass die Voraussetzungen nicht mehr vorliegen, die für eine rechtmäßige Arbeitskampfmaßnahme maßgebend sind.

Rechtswidrig sind grundsätzlich so genannte Sympathie- oder Solidaritätsarbeitskampfmaßnahmen, mit denen eine Gewerkschaft die Arbeitskampfmaßnahmen einer anderen Gewerkschaft unterstützen will (vgl. BAG vom 12. Januar 1988 – 1 AZR 219/86 – Fundstelle: AP Nr. 90 zu Art. 9 GG Arbeitskampf; LAG Hamm Urteil vom 24. Oktober 2001 – 18 Sa 1981/00 – Fundstelle: AP Nr. 161 zu Art. 9 GG Arbeitskampf). Entsprechendes gilt für Arbeitskampfmaßnahmen einer Gewerkschaft in einem Tarifbereich mit Friedenspflicht zur Unterstützung von Arbeitskampfmaßnahmen derselben Gewerkschaft in einem Tarifbereich, in dem die Friedenspflicht abgelaufen ist.

Bestehen Zweifel an der Rechtmäßigkeit einer Arbeitskampfmaßnahme, sollte zur Klärung dieser Frage, weil sie für die Rechtsfolgen und die zu treffenden Abwehrmaßnahmen von Bedeutung ist, Verbindung mit der vorgesetzten Behörde aufgenommen werden.

Die eigenmächtige Benutzung von Räumlichkeiten und Gegenständen (z. B. Fahrzeuge und Geräte) des Arbeitgebers im Zusammenhang mit Arbeitskampfmaßnahmen ist rechtswidrig und daher unzulässig. Die eigenmächtige Benutzung von Kraftfahrzeugen des Arbeitgebers stellt sich darüber hinaus als unbefugter Gebrauch von Fahrzeugen im Sinne von § 248 b des Strafgesetzbuches (StGB) dar (vgl. LAG Düsseldorf Urteil vom 24. Januar 1990 – 12 Sa 1169/89 –). Rechtswidrig sind Streikausschreitungen, z. B. die Blockade der Zugangs-/Zufahrtswege bzw. Abgangs-/Abfahrtswege durch Menschenketten, Fahrzeuge usw., die Behinderung von arbeitswilligen Arbeitnehmern oder Besuchern sowie tätliche

Übergriffe oder Angriffe auf arbeitswillige Arbeitnehmer oder Besucher (z. B. Körperverletzungen oder Beleidigungen) und die Beschädigungen von betrieblichen Einrichtungen (vgl. BAG Urteil vom 21. Juni 1988 – 1 AZR 651/86 – Fundstelle: AP Nr. 108 zu Art. 9 GG Arbeitskampf, ZTR 1988 S. 464 – und BAG Urteil vom 8. November 1988 – 1 AZR 417/86 – Fundstelle: AP Nr. 111 zu Art. 9 GG Arbeitskampf, ZTR 1989 S. 276).

Wegen der Folgen der Beteiligung eines Arbeitnehmers an rechtswidrigen Arbeitskampfmaßnahmen wird auf Abschnitt K verwiesen.

B. Vorbereitung auf Arbeitskampfmaßnahmen

I. Vorsorgliche Maßnahmen

1. Aufgabenverteilung innerhalb der Verwaltung/des Betriebes

Die besonderen Aufgaben, die bei Arbeitskampfmaßnahmen auf die Verwaltung/den Betrieb zukommen, sollen in einem eindeutigen Aufgabenverteilungsplan auf verantwortliche, nicht am Arbeitskampf beteiligte Beschäftigte aufgeteilt werden. Auch die Vertretung dieser Beschäftigten ist zu regeln.

Die eingeteilten Beschäftigten sollen sich auf ihre Aufgaben besonders vorbereiten.

Im Aufgabenverteilungsplan sollen insbesondere folgende Zuständigkeiten geregelt werden:

- a) Festlegung, Vorbereitung, Durchführung und Beaufsichtigung der Notdienstarbeiten einschließlich der Vorbereitung der Notdienst- und Sonderausweise (vgl. Nrn. 2 und 3, Unterabschnitt III und Abschnitt D Unterabschn. II)
- b) Information der Öffentlichkeit, Kontakt mit Presse, Funk und Fernsehen, gegebenenfalls in Abstimmung mit der obersten Dienstbehörde und dem Finanz-/Innenminister/-senator (vgl. Abschnitt D Unterabschn. I Nr. 1)
- c) Verbindung zu Behörden (vgl. Abschnitt D Unterabschnitt I Nrn. 2 und 3)
- d) Verbindung zur vorgesetzten Behörde (vgl. Abschnitt D Unterabschn. I Nr. 1)
- e) Information der Mitarbeiter über die jeweilige Arbeitskampfsituation (vgl. Nr. 4, Unterabschnitt II und Abschnitt D Unterabschn. III)
- f) Aufrechterhaltung des Informationsflusses, insbesondere ständige Besetzung der Telefonzentrale (vgl. Nr. 4, Unterabschn. II und Abschnitt D Unterabschn. III)
- g) Dokumentation des Verlaufs des Arbeitskampfes und schriftliche Niederlegung aller Vorkommnisse von besonderer Bedeutung (vgl. Abschnitt E)
- h) Angelegenheiten der ausländischen Arbeitnehmer (vgl. Nr. 4)
- i) Unterrichtung der Agentur für Arbeit, der Krankenkassen und der Arbeitsschutzbehörden (vgl. Abschnitt D Unterabschn. I Nr. 2)
- j) Unterrichtung von Abnehmern, Zulieferern und anderen Betroffenen (vgl. Abschnitt D Unterabschn. I Nr. 4)

k) Kontakt mit dem Personalrat/Betriebsrat (vgl. Abschnitt H)

2. Notdienstarbeiten und ihre Vorbereitung

Welche Arbeiten als Notdienstarbeiten anzusehen sind, muss in jedem Einzelfall entschieden werden. Es kommt auf die Art und die Aufgaben der Verwaltung/des Betriebes an. Notdienstarbeiten sind auch Erhaltungsarbeiten, also Arbeiten, die erforderlich sind, um während des Arbeitskampfes die sächlichen Mittel der Verwaltung/des Betriebes in dem Zustand zu erhalten, in dem sie sich bei Beginn des Arbeitskampfes befanden sowie Arbeiten, deren Sicherstellung dem Arbeitgeber durch öffentlich-rechtliche Vorschriften aufgegeben ist. Zu den Notdienstarbeiten gehören auch Notstandsarbeiten, also Arbeiten, die die Versorgung der Bevölkerung mit lebensnotwendigen Diensten und Gütern (z. B. Wasser- und Energieversorgung) während des Arbeitskampfes sicherzustellen haben (vgl. BAG Urteil vom 30. März 1982 – 1 AZR 265/80 – Fundstelle: AP Nr. 74 zu Art. 9 GG Arbeitskampf).

Zu den Notdienstarbeiten gehören demnach 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 Sicherung und Erhaltung von Anlagen oder von Gütern und zur Gewährleistung der unverzüglichen Wiederaufnahme der Arbeit nach dem Ende des Arbeitskampfes
- d) zur Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung sowie des öffentlichen Gesundheitsdienstes und zur Durchführung von Arbeiten, deren Sicherstellung dem Arbeitgeber durch öffentlich-rechtliche Vorschriften aufgegeben ist

Die Notdienstarbeiten müssen so vorbereitet sein, dass sie bei Beginn von Arbeitskampfmaßnahmen, so weit notwendig, unverzüglich aufgenommen werden können. Wichtig ist die rechtzeitige Festlegung der erforderlichen Arbeiten nach Art und Umfang.

Zu den Notdienstarbeiten sollen grundsätzlich diejenigen Beschäftigten herangezogen werden, die auch sonst diese Arbeiten verrichten.

Auf Unterabschnitt III wird hingewiesen.

3. Vorbereitung des Notdienstes und der Ausstellung von Notdienst- und Sonderausweisen

Beschäftigte, die für den Notdienst vorgesehen sind, sollen vor Beginn von Arbeitskampfmaßnahmen schriftlich zum Notdienst verpflichtet werden. Es kann notwendig werden, Notdienstausweise auszustellen. Ferner kann es zweckmäßig sein, an Beschäftigte, die kein Streikrecht haben (z. B. Beamte sowie Auszubildende, wenn es nicht um ihre tariflichen Beschäftigungsbedingungen geht), und an Beschäftigte, die außerhalb des Arbeitskampfes stehen (z. B. Angestellte, wenn nur Arbeiter am Arbeitskampf beteiligt sind) Sonderausweise auszugeben. Die Ausgabe von Sonderausweisen unterliegt nicht der Mitbestimmung des Personalrats/

Betriebsrats (vgl. BAG Urteil vom 16. Dezember 1986 – 1 ABR 35/85 – Fundstelle: AP Nr. 13 zu § 87 BetrVG 1972 Ordnung des Betriebes). Auf Nr. 2, Unterabschnitt III und Abschnitt G wird verwiesen.

4. Vorbereitung der Information der Beschäftigten

Über die Auswirkungen von Arbeitskampfmaßnahmen auf das einzelne Arbeitsverhältnis sollten die Beschäftigten schriftlich, z. B. durch ein Rundschreiben oder einen Mitarbeiterbrief, zeitgerecht informiert werden.

Ferner sollte geprüft werden, ob im Falle drohender Arbeitskampfmaßnahmen ein Auskunftsdienst zur Beantwortung von Fragen der Beschäftigten eingerichtet werden soll. Es ist sicherzustellen, dass jederzeit schriftliche Mitteilungen an die Beschäftigten herausgegeben werden können.

Wird in der Verwaltung/dem Betrieb eine größere Anzahl ausländischer Arbeitnehmer beschäftigt, sollte rechtzeitig für zuverlässige Dolmetscher gesorgt werden.

Im Übrigen wird auf Unterabschnitt II hingewiesen.

II. Information der Beschäftigten

Eine wichtige Aufgabe der Verwaltung/des Betriebes ist es, die Beschäftigten zeitgerecht in geeigneter Weise über den Standpunkt der Arbeitgeberseite zu den Forderungen der Gewerkschaften, insbesondere auch über die Kosten dieser Forderungen für ihre Verwaltung/ihren Betrieb sowie über die Auswirkungen vorliegender Angebote der Arbeitgeber auf das Einkommen der Beschäftigten und die sich hieraus ergebenden Kosten zu unterrichten. Eine ausführliche Information sollte insbesondere nach der Ankündigung einer Urabstimmung erfolgen.

Inhalt und Art der Informationen sollten nach den örtlichen Gegebenheiten ausgerichtet werden.

III. Verpflichtung von Beschäftigten zum Notdienst

Die Verwaltung/der Betrieb hat die Aufgabe, rechtzeitig die Notdienstarbeiten (vgl. Unterabschnitt 1 Nr. 2) sicherzustellen.

Die Arbeitnehmer sind zur Durchführung von Notdienstarbeiten, die auch in „unterwertigen“ Tätigkeiten bestehen können, verpflichtet. Lehnt es ein Arbeitnehmer ohne triftigen Grund ab, Notdienstarbeiten zu verrichten, kann er für den hierdurch entstehenden Schaden haftbar gemacht werden. Außerdem kann dies ein Grund zur außerordentlichen Kündigung sein. Die Verwaltung/der Betrieb hat auch die Möglichkeit, einen Arbeitnehmer, der die Verrichtung von Notdienstarbeiten verweigert, durch eine beim Arbeitsgericht zu erwirkende einstweilige Verfügung zur Arbeitsaufnahme zu veranlassen.

Der Arbeitgeber ist zuständig und befugt, die Notdienstarbeiten zu bestimmen und die für den Notdienst erforderlichen Beschäftigten zu verpflichten und einzusetzen (vgl. Unterabschnitt 1 Nr. 2). Die Arbeitnehmer haben keinen Anspruch auf Einsatz

im Notdienst; dies gilt auch für Arbeitnehmer, die sich nicht am Arbeitskampf beteiligen (vgl. BAG Urteil vom 31. Januar 1995 – 1 AZR 142/94 – Fundstelle: AP Nr. 135 zu Art. 9 GG Arbeitskampf, ZTR 1995 S. 551). Es ist jedoch zweckmäßig, Art und Umfang der Notdienstarbeiten und die Auswahl der hiermit zu beauftragenden Arbeitnehmer mit den Gewerkschaften bzw. der Streikleitung abzustimmen und gegebenenfalls auch den Personalrat/Betriebsrat zu unterrichten (vgl. BAG Urteil vom 30. März 1982 – 1 AZR 265/80 – Fundstelle: AP Nr. 74 zu Art. 9 GG Arbeitskampf). In der Praxis ist es empfehlenswert, eine schriftliche Notdienstvereinbarung abzuschließen.

Regelungen in Notdienstvereinbarungen, die arbeitswilligen Arbeitnehmern während eines Arbeitskampfes den Zutritt zur Verwaltung/zum Betrieb versagen, sollten unbeschadet ihrer rechtlichen Zulässigkeit (vgl. BAG Urteil vom 22. März 1994 – 1 AZR 622/93 – Fundstelle: AP Nr. 130 zu Art. 9 GG Arbeitskampf, ZTR 1994 S. 512) nicht vereinbart werden. Derartige Regelungen führen zu einer nicht hinnehmbaren Einschränkung des Arbeitgebers. Entsprechendes gilt auch für Regelungen, nach denen es dem Arbeitgeber untersagt wird, durch Dritte arbeitskampfbetroffene Leistungen innerhalb oder außerhalb der Verwaltung/des Betriebes zu erbringen.

Für die Ausstellung von Notdienstausweisen ist der Arbeitgeber zuständig. Es bestehen keine Bedenken, wenn die Gewerkschaften bzw. die Streikleitung die Notdienstausweise für Arbeitnehmer mit unterzeichnen.

C. Durchführung einer Urabstimmung

Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, die Urabstimmung auf dem Gelände der Verwaltung/des Betriebes und während der Arbeitszeit durchführen zu lassen. Es bestehen jedoch keine Bedenken, die Urabstimmung innerhalb der Verwaltung/des Betriebes zuzulassen und gegebenenfalls geeignete Räume zur Verfügung zu stellen. In größeren Verwaltungen/Betrieben kann es zweckmäßig sein, verschiedene Räume in den einzelnen Teilen der Verwaltung/des Betriebes zur Verfügung zu stellen.

Wird die Urabstimmung mit Zustimmung des Arbeitgebers ausnahmsweise während der Arbeitszeit durchgeführt, hat der an der Urabstimmung teilnehmende Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Arbeitsentgelt für die ausgefallene Arbeitszeit. Es bestehen jedoch keine Bedenken, dem einzelnen Arbeitnehmer die erforderliche Arbeitsbefreiung zur Stimmabgabe zu gewähren, wenn die dienstlichen bzw. betrieblichen Verhältnisse dies zulassen und die Dauer der Arbeitsbefreiung auf das unumgänglich notwendige Maß beschränkt wird.

Hinsichtlich der Arbeitszeit von Mitgliedern des Urabstimmungsvorstandes, die infolge der Teilnahme an der Vorbereitung und Durchführung der Urabstimmung ausgefallen ist, wird auf Abschnitt F Unterabschn. I Nr. 2 verwiesen.

Die vorstehenden Ausführungen gelten entsprechend für Urabstimmungen, die nach dem Beginn von Arbeitskampfmaßnahmen durchgeführt werden.

Die Vorbereitung oder Durchführung einer Urabstimmung im Rahmen einer Personalversammlung/Betriebsversammlung ist nicht zulässig, da die Urabstimmung bereits eine Arbeitskampfmaßnahme ist (vgl. Abschnitt F Unterabschn. I Nr. 2).

Gewerkschaftliche Verlautbarungen über die Urabstimmung am Schwarzen Brett der Verwaltung/des Betriebes oder des Personalrates/Betriebsrates sind nicht zulässig. Verlautbarungen, die mehr enthalten als eine Unterrichtung über Zeit und Ort der Urabstimmung, die also z. B. für die Beteiligung an dem Arbeitskampf werben, brauchen auf dem Gelände der Verwaltung/des Betriebes nicht geduldet zu werden.

D. Verhalten bei Arbeitskampfmaßnahmen

I. Unterrichtung Dritter

1. Vorgesetzte Behörde und Öffentlichkeit

Über den Beginn von Arbeitskampfmaßnahmen ist die vorgesetzte Behörde – gegebenenfalls telefonisch, per E-Mail oder per Telefax – sofort zu unterrichten. Gleichzeitig ist die Öffentlichkeit zu informieren. Dabei ist auf schon eingetretene oder noch zu erwartende Erschwernisse aufgrund der Arbeitskampfmaßnahmen hinzuweisen.

Die vorgesetzte Behörde ist nach Beendigung des Arbeitskampfes umfassend zu informieren. Auf Abschnitt E wird verwiesen.

2. Agentur für Arbeit, Krankenkassen und Gewerbeaufsichtsamt/Amt für Arbeitsschutz

a) Agentur für Arbeit

Arbeitgeber, in deren Betrieben ein Arbeitskampf stattfindet, haben bei dessen Ausbruch und Beendigung der Agentur für Arbeit unverzüglich Anzeige zu erstatten (§ 320 Abs. 5 SGB III). Die Anzeige bei Ausbruch des Arbeitskampfes muss Name und Anschrift des Betriebes, Datum des Beginns der Arbeitseinstellung und Zahl der betroffenen Beschäftigten enthalten. Die Anzeige bei Beendigung des Arbeitskampfes muss außer Namen und Anschrift des Betriebes das Datum der Beendigung der Arbeitseinstellung, die Zahl der an den einzelnen Tagen betroffenen Beschäftigten und die Zahl der durch die Arbeitseinstellung ausgefallenen Arbeitstage enthalten.

Die Anzeigen sollen in zweifacher Ausfertigung mit den bei der Agentur für Arbeit erhältlichen Vordrucken erstattet werden.

Die Agentur für Arbeit darf in einem durch einen Arbeitskampf unmittelbar betroffenen Bereich nur dann vermitteln, wenn der Arbeitssuchende und der Arbeitgeber dies trotz eines Hinweises auf den Arbeitskampf verlangen (§ 36 III SGB III).

b) Krankenkassen

Durch die Teilnahme an einem Arbeitskampf wird das Versicherungsverhältnis in der gesetzlichen Krankenversicherung nicht berührt, es sei denn, dass es sich um einen rechtswidrigen Arbeitskampf handelt, der länger als einen Monat dauert (vgl. § 192 Abs. 1 Nr. 1 des Fünften Buches des Sozialgesetzbuches [SGB V]). Nur in solchen Fällen müssen Abmeldungen bei der Krankenkasse vorgenommen werden.

Wegen der Einzelheiten wird auf Abschnitt F Unterabschn. II Nr. 1 verwiesen.

c) Gewerbeaufsichtsamt / Amt für Arbeitsschutz

In bestreikten Betrieben bestimmter Art können von den Betriebsanlagen Gefahren für die Beschäftigten oder die Öffentlichkeit ausgehen, die eine vorsorgliche Unterrichtung der Gewerbeaufsichtsbehörden zweckmäßig erscheinen lassen. Diese Betriebe sollten deshalb das zuständige Gewerbeaufsichtsamt/Amt für Arbeitsschutz von dem Beginn und der Beendigung einer Arbeitskampfmaßnahme unterrichten. Es empfiehlt sich, gleichzeitig die Art des bestreikten Betriebes bzw. Betriebsteiles, die Gesamtzahl der Beschäftigten des Betriebes oder Betriebsteiles und die Zahl der am Streik beteiligten Arbeitnehmer mitzuteilen.

3. Gemeindeverwaltung und Polizeibehörde

Der Gemeindeverwaltung sollen der Zeitpunkt des Beginns, die Art und der Umfang der Arbeitskampfmaßnahme sowie ihre Beendigung mitgeteilt werden. Sofern durch den Verlauf der Arbeitskampfmaßnahme die öffentliche Sicherheit und Ordnung gefährdet ist, insbesondere wenn es zu strafbaren Handlungen kommen sollte, ist hierüber die örtliche Polizeibehörde zu unterrichten.

4. Abnehmer, Zulieferer und sonstige Betroffene

Von den in Betracht kommenden Verwaltungen/Betrieben sollten Abnehmer, Zulieferer und sonstige Betroffene über den Beginn und das Ende der Arbeitskampfmaßnahme und das Ausmaß der sich ergebenden Beschränkungen unterrichtet werden.

II. Einsatz des Notdienstes

Mit Beginn der Arbeitskampfmaßnahme muss der Notdienst (vgl. Abschnitt B Unterabschn. III) seine Tätigkeit aufnehmen. Eine Behinderung der Angehörigen des Notdienstes, z. B. durch Streikposten oder Streikende, ist rechtswidrig. Kommt es trotzdem zu Behinderungen, können die Verursacher für den hieraus entstehenden Schaden haftbar gemacht werden. Außerdem können sich sonstige arbeitsrechtliche sowie strafrechtliche Folgen ergeben. Es empfiehlt sich, die in Frage kommenden Personen festzustellen. Im Übrigen wird auf die Abschnitte E und K hingewiesen.

III. Information der Beschäftigten

Es muss sichergestellt werden, dass während der Arbeitskampfmaßnahmen jederzeit Informationen von der Verwaltung/dem Betrieb an die Beschäftigten gegeben werden können. Hierzu ist es insbesondere notwendig, die Fernsprechzentrale funktionsfähig

zu halten und sicherzustellen, dass schriftliche Mitteilungen für die Beschäftigten gefertigt und diesen zur Kenntnis gebracht werden können. Inhalt und Umfang der Informationen an die Beschäftigten müssen sich nach der jeweiligen Arbeitskampfsituation in der Verwaltung/dem Betrieb richten (vgl. Abschnitt B Unterabschn. I Nr. 1 Buchst. e und Nr. 4 sowie Unterabschn. II).

E. Dokumentation der Arbeitskampfmaßnahmen

Der Ablauf der Arbeitskampfmaßnahmen und von damit im Zusammenhang stehenden Ereignissen ist zu dokumentieren. Mit der Erstellung dieser Dokumentation ist rechtzeitig eine verantwortliche Person zu beauftragen, damit alle wichtigen Vorfälle festgehalten werden. Insbesondere müssen Ausfallzeiten der Beschäftigten, Arbeitszeiten im Notdienst, etwaige Streikausschreitungen, Sachbeschädigungen, die Benutzung von Gegenständen des Arbeitgebers und dergleichen festgestellt und die erforderlichen Beweismittel gesichert werden.

Wegen der Unterrichtung der vorgesetzten Behörde nach Beendigung der Arbeitskampfmaßnahmen wird auf Abschnitt D Unterabschn. I Nr. 1 verwiesen.

F. Rechtliche Folgen der Beteiligung an Arbeitskampfmaßnahmen

I. Auswirkungen auf das Einzelarbeitsverhältnis

1. Allgemeines

Bei einer rechtmäßigen Arbeitskampfmaßnahme handeln die die Arbeit niederlegenden Arbeitnehmer nicht arbeitsvertragswidrig. Durch die kollektive Arbeitsniederlegung wird das Arbeitsverhältnis nicht aufgelöst. Die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag ruhen für die Dauer der Beteiligung an der Arbeitskampfmaßnahme. Dies gilt unabhängig davon, ob der die Arbeit niederlegende Arbeitnehmer Mitglied einer Gewerkschaft ist.

Dem selbst vom Arbeitskampf betroffenen Arbeitgeber steht es frei, wie er auf die kampfbedingte Lage reagiert. Er kann die Verwaltung/den Betrieb bzw. den Verwaltungsteil/den Betriebsteil, die/der unmittelbar vom Arbeitskampf betroffen ist, stilllegen. In diesem Fall muss er arbeitswillige Arbeitnehmer nicht weiterbeschäftigen (vgl. BAG Urteil vom 22. März 1994 – 1 AZR 622/93 – Fundstelle: AP Nr. 130 zu Art. 9 GG Arbeitskampf; ZTR 1994 S. 512 – und BAG Urteil vom 31. Januar 1995 – 1 AZR 142/94 – Fundstelle: AP Nr. 135 zu Art. 9 GG Arbeitskampf; ZTR 1995 S. 551).

Die die Arbeitsverhältnisse suspendierende Stilllegung bedarf der Erklärung des Arbeitgebers. Diese Erklärung muss sich an die betroffenen Arbeitnehmer richten, während eine Erklärung gegenüber der Gewerkschaft weder erforderlich noch ausreichend ist. An einer Stilllegungserklärung fehlt es, solange sich der Arbeitgeber nicht festlegt, sondern die rechtliche Möglichkeit offen hält, die Arbeitsleistung jederzeit in Anspruch zu nehmen. Die (Weiter-)Beschäftigung von Beamten steht einer Stilllegungserklärung des Arbeitgebers nicht entgegen (vgl. BAG vom 11. Juli

1995 – 1 AZR 63/95 = NZA 1996 S. 214 –). Legt er die Verwaltung/den Betrieb bzw. den Verwaltungsteil/den Betriebsteil nicht still, hat er arbeitswillige Arbeitnehmer grundsätzlich weiter zu beschäftigen. Diese Verpflichtung entfällt jedoch, wenn wegen der Auswirkung der Arbeitskampfmaßnahme eine Weiterbeschäftigung im Rahmen der Aufgabenstellung der Verwaltung/des Betriebes bzw. des Verwaltungsteils/des Betriebsteils nicht mehr möglich oder nicht mehr zumutbar ist (vgl. BAG Urteil vom 14. Dezember 1993 – 1 AZR 550/93 – Fundstelle: AP Nr. 129 zu Art. 9 GG Arbeitskampf – und BAG Urteil vom 11. Juli 1995 – 1 AZR 63/95 – und 1 AZR 161/95 – Fundstelle: NZA 1996 S. 214 und S. 209).

Nach Beendigung der Arbeitskampfmaßnahme besteht für den Arbeitnehmer ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung, es sei denn, dass das Arbeitsverhältnis im Einzelfall wirksam gekündigt oder auf andere Weise beendet worden ist.

2. Arbeitsentgelt, Zuwendung, Urlaubsgeld, vermögenswirksame Leistungen, Feiertagsvergütung

Für die wegen der Beteiligung an Arbeitskampfmaßnahmen ausfallende Arbeitszeit besteht kein Anspruch auf Arbeitsentgelt. Die Berechnung des zustehenden Arbeitsentgelts erfolgt in diesen Fällen nach § 24 TVöD Bund. Dies gilt auch für arbeitswillige Arbeitnehmer, die wegen der Arbeitskampfmaßnahmen in ihrer Verwaltung/ihrem Betrieb nicht beschäftigt werden (z. B. wegen Beeinflussung oder Behinderung durch Streikposten, Stilllegung der Verwaltung/des Betriebes, Ausfall der Verkehrsmittel). Arbeitnehmer, bei denen durch die Teilnahme an der Vorbereitung und Durchführung der Urabstimmung in ihrer Eigenschaft als Mitglieder des Urabstimmungsvorstandes Arbeitszeit ausgefallen ist, haben ebenfalls keinen Anspruch auf Arbeitsentgelt (vgl. auch Abschnitt C).

Sind in der Verwaltung/dem Betrieb Zeiterfassungsgeräte vorhanden und besteht die Verpflichtung, diese Geräte beim Betreten bzw. Verlassen der Verwaltung/des Betriebes zu betätigen, liegt eine Pflichtverletzung vor, wenn Arbeitnehmer zum Zweck der Teilnahme an einer Arbeitskampfmaßnahme während der Arbeitszeit die Verwaltung/den Betrieb verlassen und wieder betreten, ohne dies durch Betätigung der Zeiterfassungsgeräte zu dokumentieren. Diese Pflichtverletzung kann der Arbeitgeber abmahnen (vgl. LAG Hamm vom 25. Mai 1993 – 4 Sa 110/93 –).

Ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Nachholung der durch die Arbeitskampfmaßnahme ausgefallenen Arbeitszeit besteht nicht. Bei gleitender Arbeitszeit ist für die Arbeitszeitberechnung und für die Berechnung der Arbeitsentgeltkürzung bei ganztägigem Arbeitsausfall die auf die Sollarbeitszeit und bei teilweisem Arbeitsausfall die auf die Kernarbeitszeit entfallende Ausfallzeit zugrunde zu legen. Eine Arbeitsentgeltkürzung unterbleibt für Tage, an denen der Arbeitnehmer mindestens während der Kernarbeitszeit gearbeitet hat. Hat sich ein Arbeitnehmer im Rahmen einer Gleitzeitregelung in zulässiger Weise aus dem betrieblichen Zeiterfassungssystem abgemeldet und anschließend an einer Warnstreikkundgebung teilgenommen, vermindert sich seine vertragliche Sollarbeitszeit und sein Lohnanspruch nicht um die Zeit der Kundgebungsteilnahme (vgl. BAG Urteil vom 26. Juli 2005 – 1 AZR 133/04 – Fundstelle: NZA 2005 Seite 1402).

Ist nach einer Dienst-/Betriebsvereinbarung über gleitende Arbeitszeit der Stand des Gleitzeitkontos auf der Grundlage der vom Arbeitnehmer geschuldeten Arbeitszeit zu

berechnen, bleiben Zeiten außer Betracht, in denen das Arbeitsverhältnis wegen Teilnahme am Arbeitskampf geruht hat. Arbeitskampfbedingte Ausfallzeiten führen nicht zu einer Belastung des Gleitzeitkontos, sondern zu einer Minderung des Arbeitsentgelts (vgl. BAG Urteil vom 30. August 1994 – 1 AZR 765/93 – Fundstelle: AP Nr. 131 zu Art. 9 GG Arbeitskampf).

Arbeitnehmer, deren Verwaltung/Betrieb nicht bestreikt wird, die jedoch infolge eines Arbeitskampfes (z. B. wegen Ausfalls der Strom- und Gasversorgung oder der Verkehrsmittel, vgl. BAG Urteil vom 8. September 1982 – 5 AZR 283/80 – Fundstelle: AP Nr. 59 zu § 616 BGB) nicht oder nur in einem geringeren Umfang beschäftigt werden können, haben keinen Anspruch auf Arbeitsentgelt für die ausgefallene Arbeitszeit.

Können Beschäftigte bei einem Wellenstreik für den Rest einer laufenden Schicht nicht beschäftigt werden, so tragen sie das Entgeltrisiko, auch wenn die Zeit der Nichtbeschäftigung außerhalb des Kurzstreiks liegt, wenn dem Arbeitgeber eine andere Planung nicht zumutbar war, da bei Wellenstreiks die Abwehrmaßnahmen des Arbeitgebers nicht immer auf die Zeit der einzelnen Kurzstreiks begrenzt sind (BAG Urteil vom 12. November 1996 – 1 AZR 364/96 – Fundstelle: AP Nr. 147 zu Art. 9 GG Arbeitskampf; BAG Urteil vom 17. Februar 1998 – 1 AZR 386/97 – Fundstelle: AP Nr. 152 zu Art. 9 GG Arbeitskampf; BAG Urteil vom 15. Dezember 1998 – 1 AZR 216/98 – Fundstelle: AP Nr. 155 zu Art. 9 GG Arbeitskampf).

Der Entgeltanspruch der Beschäftigten bleibt erhalten, wenn der Arbeitgeber Arbeiten wegen Androhung eines Streiks im eigenen Betrieb fremd vergibt, der Streik aber nicht stattfindet (BAG Urteil vom 15. Dezember 1998 – 1 AZR 289/98 – Fundstelle: AP Nr. 154 zu Art. 9 GG Arbeitskampf).

Es sind alle Möglichkeiten auszuschöpfen, um die Zahlung von Arbeitsentgelt für Zeiträume auszuschließen, für die der Arbeitnehmer keinen Anspruch hat. Soweit Arbeitsentgelt bereits für Zeiten gezahlt worden ist, für die kein Anspruch besteht, ist der Rückzahlungsanspruch unverzüglich geltend zu machen. Bei Aufrechnung gegen Ansprüche auf Bezüge für spätere Zeiträume sind die Pfändungsgrenzen zu beachten.

Wird ein Arbeitnehmer wegen und während der Arbeitskampfmaßnahme "unterwertig" beschäftigt (z. B. im Notdienst), werden die auf seiner Vergütungs- bzw. Lohngruppe beruhenden Ansprüche nicht berührt. Im Übrigen wird nur die angeordnete und geleistete Arbeit bezahlt.

Steht infolge eines Arbeitskampfes für mindestens einen vollen Kalendermonat kein Arbeitsentgelt zu, ergeben sich entsprechende Auswirkungen auf die Jahressonderzahlung gemäß § 20 TVöD Bund und auf die vermögenswirksamen Leistungen gemäß § 23 TVöD Bund.

Während eines Arbeitskampfes haben streikende Arbeitnehmer grundsätzlich keinen Anspruch auf Feiertagsbezahlung nach § 2 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz. Dies gilt auch dann, wenn die Arbeitskampfmaßnahme nur für einen arbeitsfreien Feiertag oder ein arbeitsfreies Wochenende unterbrochen worden ist. Ein Anspruch auf Feiertagsbezahlung besteht aber ausnahmsweise dann, wenn der Arbeitskampf

unmittelbar vor einem gesetzlichen Feiertag endet oder sich unmittelbar an einen gesetzlichen Feiertag anschließt (vgl. BAG Urteil vom 31. Mai 1988 – 1 AZR 589/86 – Fundstelle: AP Nr. 56 zu § 1 FeiertagslohnzahlungsG; NZA 1988 S. 886) sowie dann, wenn der Arbeitskampf unmittelbar vor einem gesetzlichen Feiertag endet, am Tag nach dem gesetzlichen Feiertag gearbeitet wird und an dem darauf folgenden Tag erneut gestreikt wird (vgl. BAG Urteil vom 11. Mai 1993 – 1 AZR 649/92 – Fundstelle: AP Nr. 63 zu § 1 FeiertagslohnzahlungsG). Das Ende eines Streiks vor einem Feiertag ist dem Arbeitgeber aber von der Gewerkschaft bzw. den Beschäftigten mitzuteilen (vgl. BAG Urteil vom 23. Oktober 1996 – 1 AZRR 269/96 – Fundstelle: AP Nr. 146 zu Art. 9 GG Arbeitskampf); andernfalls bleibt die Zahlungspflicht des Arbeitgebers weiterhin suspendiert.

Für gesetzliche Feiertage während eines Arbeitskampfes steht die Feiertagsbezahlung zu, wenn Feiertage in den bewilligten Urlaub eines Arbeitnehmers fallen (vgl. BAG Urteil vom 31. Mai 1988 – 1 AZR 200/87 – Fundstelle: AP Nr. 58 zu § 1 FeiertagslohnzahlungsG, Fundstelle: NZA 1988 S. 887). Ein Anspruch auf Feiertagsbezahlung besteht aber nicht für in einen Arbeitskampf fallende Feiertage, die einem bewilligten Urlaub unmittelbar vorausgehen oder sich an ihn unmittelbar anschließen (vgl. BAG Urteil vom 31. Mai 1988 – 1 AZR 192/87 – Fundstelle: AP Nr. 57 zu § 1 FeiertagslohnzahlungsG, Fundstelle: NZA 1988 S. 889).

3. Krankenbezüge

Arbeitnehmer, die bereits vor Beginn der Arbeitskampfmaßnahme arbeitsunfähig waren, haben vom Beginn der Arbeitskampfmaßnahme an keinen Anspruch auf Krankenbezüge, wenn die Verwaltung/der Betrieb oder der Teil der Verwaltung/des Betriebes, in dem der arbeitsunfähige Arbeitnehmer arbeiten würde, durch die Arbeitskampfmaßnahme zum Erliegen kommt und der Arbeitnehmer deshalb auch ohne die Arbeitsunfähigkeit wegen der Arbeitskampfmaßnahme keinen Anspruch auf Arbeitsentgelt hätte (vgl. BAG Urteil vom 8. März 1973 – 5 AZR 491/72 – Fundstelle: AP Nr. 29 zu § 1 LohnFG). Tritt die Arbeitsunfähigkeit erst während der Arbeitskampfmaßnahme ein, besteht unter den gleichen Voraussetzungen ebenfalls kein Anspruch auf Krankenbezüge.

Der Anspruch auf Krankenbezüge lebt bei fortdauernder Arbeitsunfähigkeit mit dem Ende der Arbeitskampfmaßnahme wieder auf, sofern die für den Arbeitnehmer maßgebende Krankenbezugsfrist noch nicht abgelaufen ist. Dabei ist zu beachten, dass sich die Krankenbezugsfrist nicht um die Tage verlängert, an denen die Arbeit in der Verwaltung/dem Betrieb infolge der Arbeitskampfmaßnahme ausgefallen ist (vgl. BAG Urteil vom 8. März 1973 – 5 AZR 491/72 – Fundstelle: AP Nr. 29 zu § 1 LohnFG).

4. Arbeitgeberzuschuss nach § 14 Mutterschutzgesetz (MuSchG)

Für den Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld nach § 14 MuSchG gelten die Ausführungen in Nr. 3 entsprechend.

5. Urlaub, Arbeitsbefreiung

- a) Während einer Arbeitskampfmaßnahme soll Anträgen auf Gewährung von Urlaub nicht entsprochen werden. Es bestehen jedoch keine Bedenken, wenn Urlaubsanträgen ausnahmsweise entsprochen wird, die

- aa) mit der Urlaubsplanung der Verwaltung/des Betriebes im Einklang stehen oder
- bb) von arbeitswilligen Arbeitnehmern gestellt werden, die sich bis zum Zeitpunkt der Urlaubsgewährung nicht an der Arbeitskampfmaßnahme beteiligt haben.

Befinden sich Arbeitnehmer beim Beginn einer Arbeitskampfmaßnahme bereits im Urlaub, läuft dieser weiter (vgl. BAG Urteil vom 9. Februar 1982 – 1 AZR 567/79 – Fundstelle: AP Nr. 16 zu § 11 BUrlG). Ein vor Beginn der Arbeitskampfmaßnahme bewilligter Urlaub ist zu gewähren. Im Übrigen dürfen Arbeitstage, an denen die Arbeit infolge einer Arbeitskampfmaßnahme ausgefallen ist, nicht als Urlaubstage behandelt werden.

- b) Ein Anspruch auf Arbeitsbefreiung (z. B. nach § 52 BAT/BAT-O, § 29 BMT-G/BMT-G-O, **jetzt § 29 TVöD**) besteht nicht für Tage, an denen sich der Arbeitnehmer an der Arbeitskampfmaßnahme beteiligt oder an denen er infolge der Arbeitskampfmaßnahme nicht arbeiten kann. Eine Ausnahme gilt für den arbeitswilligen Arbeitnehmer, der infolge der Arbeitskampfmaßnahme nicht arbeiten kann nur dann, wenn bei Beginn der Arbeitskampfmaßnahme die Arbeitsbefreiung bereits festgelegt war (vgl. BAG Urteil vom 15. Januar 1991 – 1 AZR 178/90 – Fundstelle: AP Nr. 114 zu Art. 9 GG Arbeitskampf).

6. Beihilfen

Beihilfen werden nicht zu Aufwendungen gewährt, die in einem Zeitpunkt entstanden sind, in dem das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers wegen Beteiligung an einer Arbeitskampfmaßnahme geruht hat und der Arbeitnehmer aus diesem Grunde keinen Anspruch auf Arbeitsentgelt hatte (vgl. BAG Urteil vom 5. November 1992 – 6 AZR 311/91 – Fundstelle: AP Nr. 7 zu § 40 BAT). Dies gilt auch für sonstige Arbeitnehmer, die wegen einer Arbeitskampfmaßnahme keinen Anspruch auf Arbeitsentgelt haben (vgl. Nr. 2).

7. Sonstiges

Kann der arbeitswillige Arbeitnehmer infolge eines Arbeitskampfes seinen Arbeitsplatz nicht rechtzeitig erreichen (z. B. wegen des Ausfalls öffentlicher Verkehrsmittel), hat er im Rahmen des Zumutbaren alle anderen Möglichkeiten zu nutzen, um an seinen Arbeitsplatz zu gelangen und den Arbeitsausfall so gering wie möglich zu halten. Es kann sinnvoll sein, ggf. unter Beteiligung der Verwaltung/des Betriebes z. B. Fahrgemeinschaften zu bilden. Ein Ersatz von zusätzlichen Fahrtkosten kommt grundsätzlich nicht in Betracht. Hinsichtlich des Arbeitsentgelts für ausgefallene Arbeitszeit wird auf Nr. 2 verwiesen.

II. Auswirkungen einer Arbeitskampfmaßnahme auf die Sozialversicherung und die Zusatzversorgung

1. Krankenversicherung

Während der Dauer eines rechtmäßigen Arbeitskampfes besteht die Mitgliedschaft Versicherungspflichtiger in der gesetzlichen Krankenversicherung fort (vgl. § 192 Abs. 1 Nr. 1 SGB V).

Die Mitgliedschaft von in der gesetzlichen Krankenversicherung freiwillig Versicherten, die versicherungsfrei oder von der Versicherungspflicht befreit sind, wird durch den Wegfall des Entgelts infolge eines Arbeitskampfes ebenfalls nicht berührt. Dies gilt auch für die bei einer privaten Krankenversicherung versicherten Arbeitnehmer.

Mit dem Wegfall des Entgeltanspruchs infolge eines Arbeitskampfes entfällt der Anspruch auf den Zuschuss zum Krankenversicherungsbeitrag nach § 257 Abs. 1 oder 2 SGB V. Besteht infolge eines Arbeitskampfes nur für Teile eines Monats ein Entgeltanspruch und damit auch nur für Teile eines Monats Anspruch auf den Beitragszuschuss, ist dieser nach § 223 SGB V zu berechnen, d. h. für jeden Tag mit Entgeltanspruch besteht Anspruch auf ein Dreißigstel des monatlichen Beitragszuschusses.

Soweit kein Anspruch auf Krankenbezüge besteht (vgl. Unterabschnitt 1 Nr. 3), hat der in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversicherte Arbeitnehmer, solange er arbeitsunfähig ist, auch während einer Arbeitskampfmaßnahme Anspruch auf Krankengeld gegen die zuständige gesetzliche Krankenkasse, und zwar auch dann, wenn die gesetzliche Lohnfortzahlungsfrist noch nicht abgelaufen ist. Es handelt sich dabei um einen originären Anspruch. Da in solchen Fällen die Krankenkasse nicht für den Arbeitgeber eintritt, scheidet ein Forderungsübergang nach § 115 Abs. 1 des Zehnten Buches des Sozialgesetzbuches (SGB X) aus.

Während eines rechtswidrigen Arbeitskampfes besteht die Mitgliedschaft Versicherungspflichtiger in der gesetzlichen Krankenversicherung längstens für einen Monat (vgl. 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV, § 192 Abs. 1 Nr. 1 SGB V).

Durch einen rechtmäßigen Arbeitskampf wird das sozialversicherungsrechtliche Beschäftigungsverhältnis nicht beendet.

Wird eine versicherungspflichtige Beschäftigung durch Wegfall des Anspruchs auf Arbeitsentgelt für mindestens einen Kalendermonat unterbrochen, ist nach der Datenerfassungs- und -übermittlungsverordnung innerhalb von zwei Wochen nach Ablauf des ersten Kalendermonats eine Unterbrechungsmeldung zu erstatten (§ 9 Abs. 1 DEÜV).

Im Falle eines rechtswidrigen Arbeitskampfes ist eine Meldung an die zuständige Krankenkasse zu erstatten (§ 198 SGB V in Verbindung mit § 28 a Abs. 1 SGB IV). Die Abmeldung der in Betracht kommenden Beschäftigten hat in diesem Fall innerhalb von sechs Wochen nach Ende der Mitgliedschaft zu erfolgen (§ 8 Abs. 1 DEÜV). Für die Wiederanmeldung gilt eine Frist von zwei Wochen seit Wiederaufnahme der Beschäftigung (§ 6 Satz 1 DEÜV). Erfolgt die Anmeldung durch Datenübermittlung nach dem Dritten Abschnitt der DEÜV, gilt eine Frist von sechs Wochen (§ 6 Satz 2 DEÜV).

Da die Aufgaben der Träger der Pflegeversicherung von den gesetzlichen Krankenkassen wahrgenommen werden, besteht für die Pflegeversicherung keine weitere Meldepflicht.

2. Pflegeversicherung

Für das Fortbestehen der Pflegeversicherung verweist § 49 Abs. 2 SGB XI auf die entsprechenden Regelungen im Krankenversicherungsrecht. Die Mitgliedschaft in der Pflegeversicherung besteht daher nach § 192 Abs. 1 Nr. 1 SGB V während eines rechtmäßigen Arbeitskampfes fort.

3. Rentenversicherung

Der Arbeitnehmer bleibt bei Wegfall des Arbeitsentgelts infolge der Arbeitskampfmaßnahme ohne zeitliche Begrenzung in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert. Beiträge sind für die Zeit jedoch nicht zu entrichten.

Volle Kalendermonate, für die wegen eines Arbeitskampfes keine Beiträge entrichtet werden, sind keine Ersatzzeiten oder Ausfallzeiten. Sie können zur Erfüllung der Wartezeit und zur Rentensteigerung nur angerechnet werden, wenn der Arbeitnehmer für sie freiwillige Beiträge entrichtet.

4. Arbeitslosenversicherung

Für die Zeit, für die wegen des Arbeitskampfes kein Arbeitsentgelt gezahlt wird, sind keine Beiträge zur Bundesagentur für Arbeit zu entrichten. Aus § 24 Abs. 3 SGB III i. V. m. § 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV folgt, dass Streikzeiten, die über einen Monat hinausgehen, nicht zur Erfüllung der Anwartschaft für den Anspruch auf Arbeitslosengeld dienen und nach § 127 SGB III bei der Berechnung der Dauer dieses Anspruchs nicht zu berücksichtigen sind.

Im Zusammenhang mit Arbeitskämpfen ist die Arbeitsverwaltung zur Neutralität verpflichtet (§ 146 SGB III). Sie darf nicht durch die Gewährung von Arbeitslosengeld in Arbeitskämpfe eingreifen. Daher ruhen die Ansprüche auf Arbeitslosengeld, wenn die Arbeitnehmer durch Beteiligung an einem inländischen Arbeitskampf arbeitslos geworden sind (vgl. § 146 Abs. 2 SGB III).

Inwieweit Ansprüche von Arbeitnehmern auf Leistungen nach dem SGB III gegeben sind, die durch einen inländischen Arbeitskampf, an dem sie nicht beteiligt sind, arbeitslos geworden sind oder die infolge Kurzarbeit einen Arbeitsausfall erlitten haben (mittelbar vom Arbeitskampf Betroffene), richtet sich nach § 146 Abs. 3 und 4 SGB III.

Das Bundesverfassungsgericht hat die Vorschrift des § 116 AFG (jetzt § 146 SGB III) für mit dem Grundgesetz vereinbar erklärt (vgl. BVerfG Urteil vom 4. Juli 1995 – 1 BvF 2/86 [und weitere] – Fundstelle: AP Nr. 4 zu § 116 AFG –).

5. Unfallversicherung

Die an Arbeitskampfmaßnahmen beteiligten Arbeitnehmer stehen nicht unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung. Dies gilt auch für Unfälle, die sich auf dem Weg zu der oder von der Arbeitsstelle ereignen, wenn der Arbeitnehmer die Arbeitsstelle aufgesucht hat, um sich an Arbeitskampfmaßnahmen zu beteiligen.

6. Zusatzversorgung

Die Pflichtversicherung bei der Zusatzversorgungskasse bleibt auch in der Zeit, in der der Arbeitnehmer infolge von Arbeitskampfmaßnahmen keinen Entgeltanspruch

hat, bestehen. Umlagen, Sanierungsgelder und Beiträge sind für diese Zeit nicht zu zahlen. Ergeben sich volle Kalendermonate, für die keine Umlagen zu entrichten waren oder vermindert sich wegen des Wegfalls des Arbeitsentgelts das zusatzversorgungsfähige Entgelt, kann dies zu einer geringeren Betriebsrente führen.

G. Rechte und Pflichten bestimmter Beschäftigter

I. Arbeitswillige

Bei einer Arbeitskampfmaßnahme sind arbeitswillige Arbeitnehmer möglichst so lange zu beschäftigen, wie dies die Auswirkungen der Arbeitskampfmaßnahme zulassen. Zu der Frage des Entfallens einer Beschäftigungspflicht wird auf Abschnitt F Unterabschn. I Nr. 1 verwiesen.

II. Auszubildende, Praktikanten usw. in einem privatrechtlichen Ausbildungsverhältnis

Diese Personen stehen nicht in einem Arbeitsverhältnis, sondern sind zu ihrer Ausbildung oder zum Erwerb bestimmter Kenntnisse oder Fähigkeiten beschäftigt. Nach Meinung des BAG (vgl. BAG Urteil vom 12. September 1984 – 1 AZR 342/83 – Fundstelle: AP Nr. 81 zu Art. 9 GG Arbeitskampf) haben sie jedoch ein Arbeitskampfrecht, wenn es um ihre tariflichen Beschäftigungsbedingungen geht. Soweit ihnen ein Arbeitskampfrecht zusteht, sind sie im Sinne dieser Richtlinien wie Arbeitnehmer zu behandeln.

Geht es nicht um ihre tariflichen Beschäftigungsbedingungen, stehen diese Personen außerhalb des Arbeitskampfes und dürfen deshalb an Arbeitskampfmaßnahmen (einschließlich Urabstimmung) nicht teilnehmen. Sie sind – gegebenenfalls durch den Einsatz des Notdienstes – unter Fortzahlung ihrer Vergütung möglichst weiter auszubilden. Es kann zweckmäßig sein, einen Sonderausweis zum Betreten der Verwaltung/des Betriebes auszustellen.

Kommt die Verwaltung/der Betrieb wegen der Arbeitskampfmaßnahmen zum Erliegen, halten sich diese Personen aber gleichwohl zur Ausbildung bereit, kann für Personen, die unter den Geltungsbereich des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) fallen, z. B. aus § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 Buchst. a BBiG entnommen werden, dass das Ausbildungsentgelt bis zur Dauer von sechs Wochen fortzuzahlen ist.

Beteiligen sich solche Personen an Arbeitskampfmaßnahmen, die ihre tariflichen Beschäftigungsbedingungen nicht betreffen, kann im Einzelfall eine Kündigung des Ausbildungsverhältnisses aus einem wichtigen Grund ohne Einhaltung der Frist (z. B. § 22 Abs. 2 Nr. 1 BBiG) in Betracht kommen. Ein solches Vorgehen sollte jedoch vorher mit der vorgesetzten Behörde abgestimmt werden. In jedem Fall entfällt der Anspruch auf Fortzahlung des Ausbildungsentgelts für die Zeit, in der diese Personen wegen Beteiligung an Arbeitskampfmaßnahmen nicht zur Verfügung stehen.

III. Beamte

Beamte haben kein Arbeitskampfrecht. Die Teilnahme an Arbeitskampfmaßnahmen oder ihre Unterstützung stellen eine Dienstpflichtverletzung dar. Auf einen "Verbotsirrtum" können sich weder Beamte noch Verbände oder Gewerkschaften berufen.

Bei rechtmäßigen Arbeitskampfmaßnahmen von Arbeitnehmern ist der Einsatz von Beamten auf bestreikten Arbeitsplätzen grundsätzlich nicht zulässig, solange hierfür eine gesetzliche Regelung nicht besteht (vgl. BVerfG Urteil vom 2. März 1993 – 1 BvR 1213/85 – Fundstelle: AP Nr. 126 zu Art. 9 GG Arbeitskampf, ZTR 1993 S. 241). Ohne dass das BVerfG in der genannten Entscheidung dazu Stellung genommen hat ist davon auszugehen, dass der Einsatz von Beamten auf bestreikten Arbeitsplätzen dann zulässig ist, wenn sie auf diesen Arbeitsplätzen Notdienstarbeiten durchzuführen haben.

Im Übrigen dürfen Beamte angeordnete Mehrarbeit nicht verweigern. Sie können aufgrund der ihnen obliegenden Verpflichtung, bei zwingenden dienstlichen Verhältnissen in Ausnahmefällen Mehrarbeit zu leisten, auch zu zusätzlichen Dienstleistungen im Rahmen ihres Amtes herangezogen sowie kurzfristig auch mit anderen als den ihnen regelmäßig obliegenden Aufgaben betraut werden, soweit dies bei einem besonderen zeitweilig auftretenden dringenden dienstlichen Bedürfnis sachlich geboten und zumutbar ist. Insoweit sind sie gegebenenfalls auch zur Leistung einer so genannten unterwertigen Tätigkeit verpflichtet (vgl. BVerwG Urteil vom 10. Mai 1984 – 2 C 18.82 – Fundstelle: AP Nr. 87 zu Art. 9 GG Arbeitskampf – und BAG Urteil vom 10. September 1985 – 1 AZR 262/84 – Fundstelle: AP Nr. 86 zu Art. 9 GG Arbeitskampf).

Weigert sich ein Beamter, einer dienstlichen Weisung, die einen derartigen Einsatz zum Gegenstand hat, nachzukommen, so ist er ausdrücklich auf die Rechtslage sowie darauf hinzuweisen, dass seine Weigerung eine Pflichtverletzung darstellt, die disziplinarrechtlich geahndet werden kann. Es kann sich als zweckmäßig erweisen, Beamten zur Vermeidung von Schwierigkeiten, die beim Betreten der Verwaltung/des Betriebes während eines Arbeitskampfes auftreten können, einen Sonderausweis auszustellen, der eindeutige Auskunft über die Eigenschaft als Beamter gibt (vgl. Abschnitt B Unterabschn. I Nr. 3).

IV. Personen in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis, die nicht Beamte sind

Die in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis stehenden Personen haben nicht das Recht, sich an Arbeitskampfmaßnahmen zu beteiligen.

Den Dienstherren wird empfohlen, diese Personen auf diese Rechtslage dann eindeutig hinzuweisen, wenn sich dazu eine Veranlassung ergibt.

Es kann zweckmäßig sein, diesen Personen zur Vermeidung von Schwierigkeiten, die beim Betreten der Verwaltung/des Betriebes während eines Arbeitskampfes auftreten können, einen Sonderausweis auszustellen, der eindeutige Auskunft über ihre Rechtsstellung gibt.

V. Personen, die Zivildienst leisten

Nach § 32 a des Zivildienstgesetzes (ZDG) darf der Zivildienstleistende während der Dauer eines Arbeitskampfes, durch den die Beschäftigungsstelle unmittelbar betroffen ist, nicht mit einer Tätigkeit beschäftigt werden, die in der Beschäftigungsstelle infolge des Arbeitskampfes nicht ausgeübt wird. Unberührt bleibt das Recht der Beschäftigungsstelle, Zivildienstleistende für den Notdienst einzusetzen.

H. Personalrat/Betriebsrat

Der Personalrat/Betriebsrat hat sich in Bezug auf Arbeitskampfmaßnahmen neutral zu verhalten (vgl. die einschlägigen Vorschriften der Personalvertretungsgesetze der Länder und § 74 Abs. 2 des Betriebsverfassungsgesetzes). Bei einer groben Verletzung dieser Neutralitätspflicht (z. B. Einberufung einer Personal-/Betriebsversammlung zum Zwecke der Urabstimmung, Verteilung von Flugblättern, Aufforderung zur Arbeitsniederlegung) ist der Arbeitgeber berechtigt, die Auflösung des Personalrates/Betriebsrates durch gerichtliche Entscheidung zu beantragen.

Die einzelnen Mitglieder des Personalrates/Betriebsrates sind jedoch berechtigt, sich in ihrer Eigenschaft als Arbeitnehmer an Arbeitskampfmaßnahmen zu beteiligen. In dieser Eigenschaft können sie z. B. auch Mitglied eines Urabstimmungsvorstandes sein, der Streikleitung angehören oder Streikposten sein. Um ihre Neutralitätspflicht nicht zu verletzen, dürfen sie dabei aber nicht als Personalrats-/Betriebsratsmitglied handeln oder in Erscheinung treten.

Die vorstehenden Ausführungen gelten auch für Jugend- und Auszubildendenvertreter (vgl. aber Abschnitt G Unterabschn. II und IV).

Während eines Arbeitskampfes sollten Besprechungen mit dem Personalrat/Betriebsrat durchgeführt werden mit dem Ziel, dass auch der Personalrat/Betriebsrat alles unternimmt, um Schäden in der Verwaltung/im Betrieb möglichst zu vermeiden bzw. so gering wie möglich zu halten.

I. Streikleitung, Streikposten und Streikausschreitungen

Die Streikleitung der Gewerkschaft hat die Verantwortung für eine rechtmäßige Durchführung der Arbeitskampfmaßnahme. Die Tätigkeit in der Streikleitung der Gewerkschaft oder als Streikposten ist rechtmäßig. Streikposten verhalten sich jedoch rechtswidrig, wenn sie z. B. Arbeitswillige am Betreten der Verwaltung/des Betriebes mit Drohung oder Gewalt zu hindern versuchen.

Kommt es während der Arbeitskampfmaßnahme zu Ausschreitungen, ist die Streikleitung (ggf. die übergeordnete Streikleitung) unter Hinweis auf eine etwaige Schadensersatzpflicht unverzüglich aufzufordern, dafür Sorge zu tragen, dass die rechtswidrigen Handlungen unterbleiben. Es kann auch zweckmäßig sein, die Polizei zu verständigen. Unter Umständen ist es erforderlich, eine einstweilige Verfügung zu

erwirken; ein solches Vorgehen sollte jedoch vorher mit der vorgesetzten Behörde abgestimmt werden (vgl. auch Abschnitt. D Unterabschn. I Nr. 1).

K. Teilnahme an rechtswidrigen Arbeitskampfmaßnahmen

Arbeitnehmer, die an rechtswidrigen Arbeitskampfmaßnahmen (vgl. Abschnitt A Unterabschn. II) teilnehmen, müssen damit rechnen, dass gegen sie die in der Rechtsordnung vorgesehenen Maßnahmen ergriffen werden. Hingewiesen wird besonders auf das Recht des Arbeitgebers, das Arbeitsverhältnis fristlos zu kündigen. Darüber hinaus kann der Arbeitgeber gegebenenfalls Ersatz des ihm entstandenen Schadens verlangen (vgl. BAG Urteil vom 21. Juni 1988 – 1 AZR 651/86 – Fundstelle: AP Nr. 108 zu Art. 9 GG Arbeitskampf, ZTR 1988 S. 464).

Wird bei der eigenmächtigen Benutzung von Fahrzeugen des Arbeitgebers ein Unfall verursacht, durch den Personen- oder Sachschaden entsteht, ist der Arbeitnehmer, der das Fahrzeug geführt hat, zum Schadensersatz verpflichtet. Hat den entstandenen Schaden zunächst ein Versicherer zu regulieren, hat dieser gegen den Arbeitnehmer einen Regressanspruch (vgl. KG Berlin Urteil vom 2. März 1978 – 12 U 2934/77 –). Darüber hinaus muss der Fahrzeugführer, wenn Strafantrag gestellt wird, auch mit strafrechtlichen Konsequenzen nach § 248 b StGB rechnen.

J. Übersicht über die Problematiken der am häufigsten gestellten Fragen zum Arbeitskampf

- Zeiterfassungssystem
- Streikgeld – Steuerpflichtigkeit
- Nichtorganisierte
- Personalratsmitglieder
- Krankheit
- Streikgeld/Warnstreik
- Notdienstvereinbarung
- Kranken- und Pflegeversicherung
- Sozialversicherung allgemein
- Unterbrechung Streik
- gesetzliche Unfallversicherung
- Jahressonderzahlung
- Pfändungsfreigrenzen
- Altersteilzeit
- Krankschreibung / Eingliederungsmaßnahme
- Mitteilungspflicht gegenüber dem Arbeitgeber
- Überzahlung
- Urabstimmung
- Maßregelungsklausel
- Rückzahlung von Streikgeld

Die 20 am häufigsten gestellten Fragen zum Arbeitskampf

1. Frage:

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

Antwort:

Nein, müssen sie grundsätzlich nicht. Zunächst ist jedoch zu prüfen, ob eine Betriebsvereinbarung besteht, die die Folgen für die Teilnahme an einem Streik regelt und hinsichtlich des „Ausloggens“ eine andere Regelung trifft.

Die Streikzeit kann grundsätzlich nicht vom Gleitzeitguthaben abgezogen werden. Während des Streiks besteht keine Arbeitspflicht und somit keine Soll-Arbeitszeit. Umkehrschluss daraus ist, dass sich der Beschäftigte nicht ausloggen muss.

Neues Urteil vom Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 26.07.2005 – 1 AZR 133/04 – besagt, dass ein Arbeitnehmer, der an einer Streikkundgebung teilnimmt, nachdem er sich im Rahmen einer betrieblichen Gleitzeitregelung zulässigerweise aus dem Zeiterfassungssystem abgemeldet hat, (im Rechtssinne) nicht streikt. Während der Freizeit kann der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber nicht die Arbeitsleistung vorenthalten, daher ist auch keine Lohnkürzung möglich.

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



2. Frage:

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

Antwort:

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

Die Höhe der zu gewährenden Streikunterstützung wird jeweils vor Beginn der Kampfmaßnahmen durch den Geschäftsführenden Bundesvorstand festgesetzt. Sie ist maximal auf den nachgewiesenen Verdienstausfall (Netto) begrenzt. Berechnungsgrundlage ist der Nettoverdienst des Monats vor Beginn des Streiks (ohne Jahressonderzuwendungen). Eine Unterstützung wird unter folgenden Voraussetzungen gewährt: Mitgliedsdauer mindestens drei Monate und Leistung von **satzungsgemäßen Beiträgen** (siehe „Richtlinie der GdP für die Gewährung einer

Unterstützung bei Streik“).

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



3. Frage:

Dürfen Nichtorganisierte streiken?

Antwort:

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

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



4. Frage:

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

Antwort:

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



5. Frage:

Wie verhält es sich bei Krankheit während des Streiks?

Antwort:

Arbeitsunfähigkeit vor Arbeitskampfbeginn:

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

Arbeitsunfähigkeit nach Arbeitskampfbeginn:

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

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



6. Frage:

Wird Streikgeld auch bei Warnstreiks gezahlt?

Antwort:

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



7. Frage:

Was geschieht, wenn keine Notdienstvereinbarung zustande kommt?

Antwort:

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

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



8. Frage:

Wer wählt die Notdienst leistenden Beschäftigten aus?

Antwort:

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

den Notdienstumfang nicht einseitig festlegen.



9. Frage:

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

Antwort:

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



10. Frage:

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

Antwort:

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

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

Rz 79:

"Während eines Arbeitskampfes besteht das Versicherungspflichtverhältnis in der Arbeitslosenversicherung für längstens einen Monat fort... Derartige Fortbestehenszeiten wirken anwartschaftsbegründend (§ 123 SGB III....). Dauert der Arbeitskampf länger als einen Monat, endet das Versicherungspflichtverhältnis. Auf das Bemessungsentgelt für den Bezug von Arbeitslosengeld hat allerdings auch eine längere Arbeitskampfdauer gemäß § 130 Abs. 1 SGB III keinen Einfluss."

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

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

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

Gemäß § 130 SGB III sind für den Bemessungszeitraum für die Berechnung des Arbeitslosengeldes die letzten 52 Wochen vor Entstehung des Anspruchs maßgebend. Ist in dieser Zeit durch einen lang andauernden Streik und die damit zusammenhängenden Gehaltskürzungen das Arbeitslosengeld geringer, so läge darin eine unbillige Härte und es wird ein um die Streikmonate verlängerter Berechnungszeitraum als Grundlage genommen.“

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

Dazu gibt es keine Rechtsprechung. Es gibt lediglich Rechtsprechung zur „Streikunterbrechung an Feiertagen“.

ver.di geht jedoch davon aus, dass ein Tag als Unterbrechung ausreicht bzw. der Beschäftigte muss einen Tag im Monat gearbeitet haben.



11. Frage:

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

Antwort:

Zitat aus „Arbeitskampf- und Schlichtungsrecht“ von Hansjörg Otto; 2006:

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

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

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

Da – wie oben zitiert – der Streik nicht zu den Versicherungstatbeständen der gesetzlichen Unfallversicherung gehört, zahlt bei einem Unfall im Zusammenhang

mit dem Streik entweder die vorhandene private Unfallversicherung oder die Krankenkasse.



12. Frage:

Wie sieht es hinsichtlich des Streiks mit der Jahressonderzahlung aus?

Antwort:

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

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

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



13. Frage:

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

Antwort:

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

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



14. Frage:

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

Antwort:

Altersteilzeit und Streik

1. Arbeitsrechtlich

Für Beschäftigte in einem Altersteilzeitverhältnis ergeben sich arbeitskampfrechtlich keine Unterschiede zu den übrigen Arbeitnehmern.

Altersteilzeitler können sich daher am Streik beteiligen. Für die Zeit der Arbeitsniederlegung werden die Hauptleistungspflichten suspendiert, für den Arbeitnehmer entfallen die Pflicht zur Arbeitsleistung und der Anspruch auf Arbeitsentgelt. Hiervon ist nicht nur das Altersteilzeitentgelt, sondern auch der Aufstockungsbetrag betroffen.

Arbeitsrechtlich besteht für die Streikteilnehmer keine Pflicht, die ausgefallene Arbeitszeit nachzuarbeiten. Zu beachten sind allerdings die sozialrechtlichen Folgen des Arbeitsausfalls.

2. Sozialrechtlich

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

a) Rentenzugang

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

Beispiel: Streik vom 06.06.2005 – 22.07.2005

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

b) Wertguthaben

In der verblockten Altersteilzeit wird in der Arbeitsphase ein Wertguthaben für die spätere Freistellungsphase gebildet. In der Zeit der Streikteilnahme wird kein Wertguthaben angespart. Da sich Arbeits- und Freistellungsphase immer entsprechen müssen, kann dies zu einer Verkürzung der anschließenden Freizeitphase führen, mit der Konsequenz, dass bei kürzeren Altersteilzeitverhältnissen der Rentenzugang gefährdet sein kann (s. o.) bzw. es zu höheren Rentenabschlägen kommt. Aus diesem Grund ist eine Vermehrung des Wertguthabens notwendig. Diese kann dadurch erfolgen, dass der Arbeitgeber vor Beginn der Freistellungsphase das entsprechende Wertguthaben entrichtet oder die/der Beschäftigte die

ausgefallene Arbeitszeit zur Hälfte nacharbeitet.

Ansonsten führt die Streikteilnahme gegebenenfalls zu einer Entgeltkürzung in der Freistellungsphase. Ob diese Kürzung durch die GdP ausgeglichen wird, ist vorher beim Geschäftsführenden Bundesvorstand zu beantragen, der diesen Ausgleich genehmigen muss.



15. Frage:

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

Antwort:

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



16. Frage:

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

Antwort:

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

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

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

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



17. Frage:

Welche maßgeblichen Urteile gibt es zum Thema Notdienstvereinbarung?

Antwort:

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

Leitsatz:

1. Der Arbeitgeber ist berechtigt, einen bestreikten Betrieb oder Betriebsteil für die Dauer des Streiks ganz stillzulegen mit der Folge, dass auch arbeitswillige Arbeitnehmer ihren Lohnanspruch verlieren.
2. Die Regelung der Modalitäten eines arbeitskampfbedingten Notdienstes ist – zumindest zunächst – gemeinsame Aufgabe des Arbeitgebers und der streikführenden Gewerkschaft. Dies gilt in den Grenzen des allgemeinen Willkürverbots auch für die Auswahl der zum Notdienst heranzuziehenden Arbeitnehmer. Ein Arbeitnehmer hat nicht allein deshalb einen Anspruch auf Einsatz im Notdienst, weil er sich nicht am Streik beteiligen will.

Fundstellen:

BAGE 79, 152-159 (Leitsatz 1-2 und Gründe)
AP Nr. 135 zu Art 9 GG Arbeitskampf (Leitsatz 1-2 und Gründe)
DB 1995, 1817-1818 (Leitsatz 1-2 und Gründe)
NJW 1995, 2869-2871 (Leitsatz und Gründe)
NZA 1995, 958-961 (Leitsatz 1-2 und Gründe)
ArbuR 1995, 374-376 (Leitsatz 1-2 und Gründe)
MDR 1995, 1241-1242 (Leitsatz 1-2 und Gründe)
ZTR 1995, 551-552 (Leitsatz 1-2 und Gründe)

BB 1996, 214-216 (Leitsatz 1-2 und Gründe)
DB 1995, 378-378 (Leitsatz und Gründe)

BAG-Urteil vom 22.03.1994 – 1 AZR 622/93 –

(Normen: Art. 9 Abs. 3 GG, § 615 BGB, § 293 BGB)

Arbeitskampf – Pflicht zur Beschäftigung arbeitswilliger Arbeitnehmer im bestreikten Betrieb

Leitsatz:

1. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, einen bestreikten Betrieb oder Betriebsteil soweit als möglich aufrechtzuerhalten. Er kann ihn für die Dauer des Streiks ganz stilllegen mit der Folge, dass die beiderseitigen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis suspendiert werden und auch arbeitswillige Arbeitnehmer ihren Lohnanspruch verlieren (abweichend Urteil vom 14.12.1993 – 1 AZR 550/93 – Fundstelle: NZA 1994, 331).
2. Eine Notdienstvereinbarung, die an die Bedingung geknüpft ist, dass nur die in der Vereinbarung genannten Arbeitnehmer während eines Streiks beschäftigt werden, ist nicht zu beanstanden (abweichend Urteil vom 14.12.1993, aaO).

Fundstellen:

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

BAG-Urteil vom 14.12.1993 – 1 AZR 550/93 –

Arbeitskampf – Unzumutbarkeit der Beschäftigung arbeitswilliger Arbeitnehmer

Leitsatz:

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

Fundstellen:

BAGE 75, 186-196 (Leitsatz 1 und Gründe)
AP Nr. 129 zu Art 9 GG Arbeitskampf (Leitsatz 1 und Gründe)
NJW 1994, 1300-1302 (Leitsatz 1 und Gründe)
NZA 1994, 331-334 (Leitsatz 1 und Gründe)
ZTR 1994, 209-211 (Leitsatz 1 und Gründe)
ArbuR 1995, 35-36 (Leitsatz 1 und Gründe)

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

Leitsatz:

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

Die Auswahl der Arbeitnehmer des Notdienstes ist nach sachlichen, arbeitsplatz-bezogenen Gesichtspunkten vorzunehmen.

Fundstelle:

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

Hinweis:

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

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



18. Frage:

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

Antwort:

Trotz fehlenden Aufrufes zum Arbeitskampf muss eine zweite Urabstimmung stattfinden.



19. Frage:

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

Antwort:

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

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

regelungen schützen.“

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



20. Frage:

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

Antwort:

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

Kleines Streikglossar

Arbeitskampf

Umfasst alle Maßnahmen, durch die die Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberseite die Gegenseite unter Druck setzt, um ein bestimmtes Ziel zu erreichen. Der Arbeitskampf ist das letzte Mittel, um einen neuen Tarifvertrag zu erzwingen. Auf Gewerkschaftsseite ist hierzu eine Urabstimmung unter den Gewerkschaftsmitgliedern erforderlich. Als Gegenmaßnahme zum Streik können die Arbeitgeber Abwehraussperrungen durchführen.

Arbeitsverhältnis im Streik

Das Gewerkschaftsmitglied legt nach dem Aufruf zum rechtmäßigen Streik seine Arbeit nieder. Dadurch werden jedoch keine Vertragsverletzungen begangen. Das Arbeitsverhältnis ist während eines rechtmäßigen Streiks suspendiert; es ruht.

Aussperrung

Eine planmäßig vorgenommene Nichtzulassung einer Mehrzahl von Arbeitnehmern zur Arbeit unter Verweigerung der Lohnzahlung. Zu unterscheiden ist zwischen der Abwehraussperrung und der Angriffsaussperrung. Bei einer Abwehraussperrung reagiert der Arbeitgeber mit der Aussperrung nur auf einen Streik seiner Arbeitnehmer. Bei einer Angriffsaussperrung dagegen eröffnet der Arbeitgeber durch die Aussperrung den Arbeitskampf.

Ende des Arbeitskampfes

Der Geschäftsführende Bundesvorstand bzw. der Geschäftsführende Landesvorstand beschließt das Ende des Streiks. Der Geschäftsführende Bundesvorstand kann die Durchführung einer Urabstimmung über die Beendigung des Streiks beschließen. Der Streik ist zu beenden, wenn mindestens 25 % der an einer solchen Abstimmung teilnehmenden abstimmungsberechtigten Mitglieder für die Beendigung des Streiks gestimmt haben (§ 12 Streikordnung der Polizei).

Friedenspflicht

Pflicht der Tarifvertragsparteien zu im Tarifvertrag geregelten Gegenständen keine Arbeitskampfmaßnahmen (z. B. Streik) während seiner Laufzeit durchzuführen

Große Tarifkommission

Dabei handelt es sich um das Gremium einer Gewerkschaft, das für die Tarifpolitik ihrer Mitglieder verantwortlich ist. An allen Entscheidungen im öffentlichen Dienst ist dieses Gremium demokratisch beteiligt.

Die GTK der GdP setzt sich aus dem Geschäftsführenden Bundesvorstand und Vertreterinnen und Vertretern der einzelnen Landesbezirke/Bezirke zusammen.

Koalitionsfreiheit

Koalitionen ist ein anderer Begriff für die Tarifvertragsparteien (Gewerkschaften und Arbeitgeber-Verbände). Koalitionsfreiheit meint Vereinigungsfreiheit, das Recht des Einzelnen, eine Koalition zu bilden und sich in ihr zu betätigen, aber auch in der Hinsicht aus Koalitionen auszutreten oder einer solchen von vornherein nicht anzugehören (negative Koalitionsfreiheit). Dieses Recht wird durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützt.

Kontrollkarte

Eine solche Karte erhält jeder Streikende am ersten Tag des Streiks. Diese muss er täglich im Streiklokal abstempeln lassen, damit das Streikgeld berechnet werden kann.

Maßregelungsklausel

Eine solche Klausel soll arbeitsrechtliche Sanktionen in Bezug auf einen stattgefundenen Arbeitskampf ausschließen bzw. deren Rücknahme sichern.

Nachwirkung

Diese meint die Fortgeltung von kollektivvertraglichen Regelungen (z. B. Betriebsvereinbarungen, Tarifverträge) nach deren Kündigung bzw. nach Ablauf der Geltungsdauer; d. h. der Tarifvertrag gilt so lange, bis er durch einen anderen Tarifvertrag ersetzt wird.

Die Nachwirkung tritt für tarifgebundene Arbeitgeber/Arbeitnehmer ein (also nur für Gewerkschaftsmitglieder, siehe Geltungsbereich TVÜ). Sie gilt jedoch nur für Arbeitsverhältnisse, die zum Zeitpunkt der Kündigung bzw. zum Zeitpunkt der Beendigung des Tarifvertrages bereits bestanden haben.

Streik

Dabei handelt es sich um eine planmäßige, gemeinschaftlich durchgeführte, vorübergehende Arbeitsniederlegung von einer größeren Zahl von Arbeitnehmern zur Erreichung eines bestimmten Zieles, das in der Regel eine Verbesserung der Lohn- und Arbeitsbedingungen ist.

Streikaufruf

Der Streikaufruf erfolgt durch den Geschäftsführenden Bundesvorstand oder – wenn eine Übertragung der Streikführung auf die Landesbezirke/Bezirke stattgefunden hat – durch den jeweiligen Geschäftsführenden Landesvorstand.

Streikgeld

Die „Richtlinien der GdP zur Gewährung einer Unterstützung bei Streik“ regeln alles Nähere.

Streikleitung

Es werden zentrale, landesbezirkliche/bezirkliche und örtliche Streikleitungen eingerichtet. Die zentrale Streikleitung – bestehend aus drei Personen – wird vom Geschäftsführenden Bundesvorstand bestellt. Alle anderen Streikleitungen sind der zentralen Streikleitung unterstellt. Alle streikenden Mitglieder der GdP haben den Anordnungen der Streikleitungen Folge zu leisten. Wer ihren Anordnungen zuwider handelt, wird einem Ordnungsverfahren gemäß § 6 der Satzung der GdP zugeführt.

Streikposten

Jedes streikende Mitglied ist verpflichtet sich als Streikposten zur Verfügung zu stellen.

Tarifautonomie

Diese wird durch das Grundgesetz (GG) im Art. 9 Abs. 3 geschützt. Die Tarifvertragsparteien haben das Recht, Arbeitsbedingungen, Löhne, Gehälter usw. selbstständig und unabhängig ohne staatlichen Einfluss zu regeln.

Tarifbindung

Damit ein Tarifvertrag für einen Betrieb und die dort Beschäftigten wirksam wird, muss der Arbeitgeber Mitglied im Arbeitgeberverband und der Arbeitnehmer Mitglied einer Gewerkschaft sein – sonst hat der Beschäftigte keinen rechtlich zwingenden Anspruch auf Leistungen aus dem jeweiligen Tarifvertrag.

Tariffähigkeit

Tariffähigkeit meint die Fähigkeit zum Abschluss von Tarifverträgen. § 2 Tarifvertragsgesetz (TVG) besagt, wer nur Tarifvertragspartei sein kann. Auf Seiten der Beschäftigten sind dies stets die Gewerkschaften und auf der Arbeitgeberseite sind das die Vereinigungen von Arbeitgebern einschließlich der Innungen und Innungsverbände (Handwerksordnung) sowie einzelne Arbeitgeber.

Tarifliche Öffnungsklausel

Dabei handelt es sich um eine Klausel im Tarifvertrag, wonach ein Abweichen von den tarifvertraglichen Regelungen (z. B. durch den Arbeitsvertrag oder regionale Tarifverträge) zulässig ist.

Tarifvertrag

Ein privatrechtlicher Vertrag zwischen einem Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberverband und einer Gewerkschaft, der den Inhalt, den Abschluss und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen sowie betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen regeln kann.

Tarifvertragsparteien

Der Gesetzgeber legt in § 2 TVG fest, dass sowohl Gewerkschaften als auch Vereinigungen von Arbeitgebern (Öffentlicher Dienst: Bund, TdL, VKA) und einzelne Arbeitgeber taugliche Parteien eines Tarifvertrages sind.

Urabstimmung

Geheime Abstimmung der Gewerkschaftsmitglieder über die Durchführung eines Streiks. Bei über 75 % Zustimmung der an der Abstimmung teilgenommenen abstimmungsberechtigten Mitglieder, mindestens aber 50 % der Abstimmungsberechtigten, wird gestreikt. Auch das Ende eines Streiks muss durch Urabstimmung von mindestens 25 % der Gewerkschaftsmitglieder beschlossen werden.

Warnstreik

Dabei handelt es sich um eine zeitlich befristete, kurze Arbeitsniederlegung während laufender Tarifverhandlungen nach Ablauf der im Tarifvertrag vereinbarten Friedenspflicht.