



Merkblatt

„Arbeitskampfmaßnahmen im Baugewerbe“

- Hinweise für die Betriebe

Stand: April 2024

| | Seite |
|--|-------|
| I. Einleitung | 2 |
| II. Erscheinungsformen des Arbeitskampfes | 2 |
| III. Maßnahmen nach Anberaumung der Urabstimmung | 3 |
| IV. Durchführung der Urabstimmung | 5 |
| V. Sofortmaßnahmen nach Ausbruch des Arbeitskampfes | 5 |
| VI. Abwehrmaßnahmen | 6 |
| VII. Auswirkung von Streik und Aussperrung auf das Arbeitsverhältnis | 7 |
| VIII. Auswirkungen für die Beteiligungsrechte des Betriebsrates | 10 |
| IX. Besondere Gruppen von Arbeitnehmern im Arbeitskampf | 10 |
| X. Auswirkungen von Streik und Aussperrung auf Bauverträge | 11 |
| Anlage: Mustersammlung | 13 |

Bei drohenden Streikmaßnahmen **sofort** die Geschäftsstelle des Verbandes/der Innung unterrichten:

Anschrift und Telefonnummer/Faxnummer des Verbandes

Anschrift und Telefonnummer/Faxnummer der Innung

I. Einleitung

Der Arbeitskampf ist eine *kollektive Maßnahme von Arbeitnehmern oder Arbeitgebern*, die die Gegenseite zielgerichtet unter Druck setzt, um bestimmte tarifliche Regelungen der Arbeitsbedingungen durchzusetzen. Das klassische Kampfmittel der Arbeitnehmer ist der Streik, also eine kollektive Arbeitsniederlegung. Als typisches Kampfmittel der Arbeitgeber kommen eine Aussperrung oder Betriebsstilllegung in Betracht.

Die Zulässigkeit des Arbeitskampfes wird auf die Koalitionsfreiheit des Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz (GG) gestützt. Nähere gesetzliche Regelungen hinsichtlich der Zulässigkeit und Grenzen von Arbeitskämpfen gibt es aber grundsätzlich nicht. Diese ergeben sich lediglich aus der Gesamtschau rechtlicher Normen und gerichtlicher Entscheidungen. Damit unterliegt das Recht des Arbeitskampfes einer ständigen Weiterentwicklung und stellt die Unternehmen vor eine Vielzahl rechtlicher, aber auch wirtschaftlicher und organisatorischer Fragen. Mit dem Merkblatt sollen Arbeitgebern im Baugewerbe Informationen und Hilfestellungen gegeben werden.

II. Erscheinungsformen des Arbeitskampfes

Ein Arbeitskampf ist nur rechtmäßig, wenn er auf die Durchsetzung einer gesetzlich zulässigen tariflichen Regelung gerichtet ist und der Gewerkschaft nach Ablauf der Friedenspflicht und nach Ausschöpfung aller Verständigungsmöglichkeiten eingeleitet wird.

Gewerkschaften gehen immer mehr zu alternativen Formen des Arbeitskampfes über, wie Kampagnen oder Betriebsmittelstörungen, wie z. B. Flashmobs. In der Wahl der Mittel sind sie im Rahmen der Rechtsordnung frei.

sog. wilde Streiks

Ist ein Streik nicht gewerkschaftlich organisiert und geführt, ist er unzulässig.

Warnstreik

Warnstreiks sind planmäßige Arbeitsniederlegungen in Form eines kurzen und zeitlich befristeten Streiks in sachlichem und zeitlichem Zusammenhang mit den laufenden Tarifverhandlungen, mit denen die Gewerkschaft Kampfbereitschaft demonstrieren möchte. Auch während der Friedenspflicht kann es grundsätzlich zu Warnstreiks kommen.

Friedenspflicht

Die sog. Friedenspflicht verbietet Arbeitskampfmaßnahmen bezüglich Forderungen eines geltenden Tarifvertrages oder bei Verstoß gegen ein Schlichtungsabkommen.

Gemäß den Bestimmungen des Schlichtungsabkommens im Baugewerbe können erst nach dem Scheitern des Schlichtungsverfahrens Arbeitskampfmaßnahmen eingeleitet werden. Bis dahin haben die Tarifparteien eine absolute Friedenspflicht vereinbart.

Zulässigkeit von Warnstreiks

Auch für Warnstreiks gilt, dass erst nach Ausschöpfung aller Verhandlungsmöglichkeiten zu Mitteln des Arbeitskampfes gegriffen werden darf.

Nach Ablauf der Friedenspflicht kann ein Warnstreik nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts rechtmäßig sein. Voraussetzung ist aber, dass er nur von kurzer Dauer ist (höchstens zwei bis drei Stunden), dem beschleunigten Ab-

schluss eines Tarifvertrages dient und von der Gewerkschaft getragen wird. Hierfür genügt eine entsprechende Erklärung der Gewerkschaft. Für die Durchführung eines Warnstreiks ist eine Urabstimmung nicht erforderlich.

Dauer der Friedenspflicht

Der Warnstreik ist jedoch unzulässig und rechtswidrig, wenn er vor Ablauf der Friedenspflicht durchgeführt wird. Die Dauer der Friedenspflicht ergibt sich aus § 16 des Schlichtungsabkommens für das Baugewerbe:

„Vor Beginn und während der Dauer von Verhandlungen sowie während des Laufens von Erklärungsfristen sind Durchführung und Urabstimmungen, Streiks, Aussperrungen oder sonstige Kampfmaßnahmen gegeneinander oder gegen Unterorganisationen des anderen Vertragsteiles unzulässig. Das Gleiche gilt nach Anrufung der Schlichtungsstelle bzw. der Zentralschlichtungsstelle bis zum Abschluss des Schlichtungsverfahrens.“

Sympathiestreik

Bei einem Sympathiestreik ist der Streikgegner nicht vom Streikziel betroffen, sondern der Streik dient der Unterstützung anderer Arbeitnehmer in einem anderen Tarifbereich. Mit seiner Entscheidung vom 19. Juni 2007 hat das BAG (BAG, Urteil vom 19. Juni 2007 - 1 AZR 396/06 Art. 9 Abs. 3 GG) seine frühere Rechtsprechung zum Unterstützungsstreik geändert und hält diese für grundsätzlich zulässig. Ein Unterstützungsstreik muss zum Hauptarbeitskampf eine hinreichende Nähe aufweisen (z.B. durch wirtschaftliche Verflechtungen). Ist er offensichtlich ungeeignet, nicht erforderlich oder unangemessen als Arbeitskampfmaßnahme das Streikziel zu erreichen, ist er unzulässig.

Betriebsbesetzung

Betriebsbesetzungen dienen der Unterstützung und gehen über die bloße Arbeitsniederlegung hinaus. Sie sind aufgrund der Verletzung des Hausrechts des Arbeitgebers regelmäßig unzulässig.

Betriebsblockaden

Betriebsblockaden, die die betrieblichen Abläufe stören und über eine Kontrolle der Zugänge durch Streikposten hinausgehen und Dritten, z.B. Lieferanten, den Zugang verwehren, sind grundsätzlich rechtswidrig.

Nicht rechtswidrig sind dagegen nur kurzfristige Zugangsbehinderungen bzw. die Nutzung von Parkflächen für Mobilisierungsmaßnahmen.

Flashmob-Aktionen

Streikbegleitende Aktionen, mit der öffentlich zugängliche Bereiche eines Betriebes kurzfristig blockiert oder eine überraschende Störung betrieblicher Abläufe hervorgerufen werden soll, sind nicht generell unzulässig. Sie können gerechtfertigt sein, wenn dem Arbeitgeber wirksame Verteidigungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen. Auch die Einbeziehung von unbeteiligten Dritten in den Arbeitskampf zur aktiven Betriebsstörung ist zulässig, jedoch wegen der mangelnden Beherrschbarkeit der Aktion kritisch zu sehen.

Partielle Arbeitsverweigerung

Eine weitere Erscheinungsform der Arbeitsverweigerung ist der sog. „Bummelstreik“ durch Nicht- oder Schlechterfüllung der Arbeitsleistung, der das eigentliche Ziel des Arbeitskampfes verbergen soll.

oder

sog. Bummelstreik

Hierunter fällt auch die kollektive Krankmeldung von Arbeitnehmern, um dem Arbeitgeber die Arbeitskraft zu entziehen. Organisierte „sick out“ als Arbeitskampfmittel wurden in der Vergangenheit für sittenwidrig erklärt, da dadurch die Regeln eines fairen Arbeitskampfes verletzt werden. Es handelt sich um einen verschleierte Streik, dem eine Schädigung des Arbeitgebers innewohnt.

III. Maßnahmen nach Anberaumung der Urabstimmung

Urabstimmung

Bei der Urabstimmung, die nach der Satzung der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt einem Arbeitskampf grundsätzlich vorausgehen muss, wird den

Gewerkschaftsmitgliedern die Frage vorgelegt, ob sie bereit sind, zur Durchsetzung der von der Gewerkschaft gestellten Forderungen zu streiken. In dieser Phase sollte der Arbeitgeber bereits folgende Maßnahmen treffen:

Aufklärung durch den Arbeitgeber

Es empfiehlt sich, nach Abstimmung mit dem Verband die Betriebsangehörigen über den Standpunkt der Arbeitgeberseite aufzuklären und dabei auch auf die schwerwiegenden Folgen eines Arbeitskampfes hinzuweisen.

Notdienstarbeiten

Zur Sicherung und Erhaltung der Betriebsanlagen, Einrichtungen und Materialien sollte für den Streikfall ein Notdienst bestellt werden, der nicht vom Streik betroffen ist.

Zu den Notdienstarbeiten gehören insbesondere:

- Schutz der Betriebsanlagen (Baustelle, Bauhof, Maschinenpark usw.) durch Pförtner und Wächter;
- Inbetriebhaltung von Anlagen, durch deren Stilllegung Schäden an Baustoffen, Bauteilen oder an Bauwerken entstehen könnten;
- unerlässliche Reinigungs- und Wartungsarbeiten von Maschinen und Anlagen;
- unerlässliche Weiterverarbeitung von Stoffgemischen und Mehrkomponenten Baustoffen, die sonst unbrauchbar werden;
- Kontrolldienste an Absperr- und Signalanlagen bei Baustellen;
- Fortführung der betrieblichen Berufsausbildung;
- Aufrechterhaltung des unbedingt erforderlichen Post- und Fernmeldedienstes;
- Besetzung der Lohn- und Gehaltsbüros, soweit dies für den Notdienst erforderlich ist.

Zu beachten ist, dass zur Erhaltung des Unternehmens auch die Wahrung des kaufmännischen guten Rufs nach außen gehört, so dass Verbindungen mit Kunden, Behörden und allen wichtigen außerbetrieblichen Stellen aufrechtzuerhalten sind.

Organisation des Notdienstes

Es ist rechtlich umstritten, ob für die Bestimmung der notwendigen Arbeiten, die Auswahl und den Einsatz der Arbeitnehmer der Arbeitgeber allein zuständig ist. Es ist zweckmäßig, über die Organisation des Notdienstes eine einvernehmliche Regelung mit dem Betriebsrat oder der Streikleitung der Gewerkschaft abzustimmen. Kommt hier eine Übereinkunft nicht zustande, organisiert der Arbeitgeber den Notdienst allein (vgl. Muster „Notdienstbestellung bei Streik“, Seite 12).

Bestellung der Notdienstleistenden

Es sollte rechtzeitig festgelegt werden, welche Personen für den Notdienst herangezogen werden und welche Arbeitnehmer welche Notdienstarbeiten durchführen sollen. Die Notdienstarbeiten sind grundsätzlich von den Arbeitnehmern zu verrichten, die auch sonst die unter den Notdienst fallenden Aufgaben zu erfüllen haben. Diese Personen sind schriftlich zum Notdienst zu bestellen und erhalten einen Ausweis (Muster „Ausweis zum Betreten des Betriebs“, Seite 13), der ihnen während des Arbeitskampfes den Zutritt zum Betrieb und zu den Baustellen erleichtern soll. Willkürlich wäre es, nur Gewerkschaftsmitglieder zum Notdienst heranzuziehen.

Arbeitspflicht

Zum Notdienst bestellte Arbeitnehmer sind arbeitsvertraglich zur Leistung des Notdienstes verpflichtet. Sie dürfen nicht streiken und nicht ausgesperrt werden. Lehnt ein Arbeitnehmer die Ausführung notwendiger Notdienstarbeiten ab,

so haftet er für den dadurch entstehenden Schaden. Zudem gibt seine Weigerung einen Grund zur Kündigung ab.

Geschäftliche Vorkehrungen

Auftraggeber, Zulieferer und Geschäftsbanken sollten vorsorglich von dem bevorstehenden Arbeitskampf verständigt werden.

Sicherung von Beweisen und Führung eines Streiktagebuchs

Vor allem in Hinblick auf mögliche Schadensersatz- oder Kündigungsschutzprozesse sollten die Entwicklung, die zum Arbeitskampf führt, sowie alle wichtigen Einzelheiten in einem Streiktagebuch festgehalten werden. Verhandlungsprotokolle, Aktenvermerke über Gespräche mit dem Betriebsrat oder Gewerkschaftsvertretern, Zeitungsausschnitte und dergleichen sollten gesammelt und Beweisunterlagen aller Art (Niederschriften von Zeugenaussagen, Fotos u. Ä.) aufbewahrt werden.

Abgrenzung des Betriebes

Es ist zweckmäßig, die Grenzen des Betriebsgeländes und der Baustellen durch einen Zaun oder auf andere Weise eindeutig zu markieren, damit für Streikposten und Streikende klar ersichtlich ist, wo das rechtlich geschützte Eigentum des Arbeitgebers beginnt, das gegen dessen Willen nicht betreten werden darf.

IV. Durchführung der Urabstimmung

Der Arbeitgeber braucht die Durchführung der Urabstimmung auf dem Betriebsgelände oder der Baustelle nicht zu dulden. Bei Durchführung auf den Baustellen geht aber möglicherweise weniger Arbeitszeit verloren.

Teilnahme an Urabstimmungen

Die Teilnahme an der Urabstimmung während der Arbeitszeit ist keine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten.

Keine Entgeltzahlung

Arbeitszeit, die durch Teilnahme an der Urabstimmung ausgefallen ist, ist nicht zu bezahlen. Bei entsprechendem Ergebnis der Urabstimmung beschließt die Gewerkschaft in der Regel den Streik und setzt den Zeitpunkt seines Beginns fest.

V. Sofortmaßnahmen nach Ausbruch des Arbeitskampfes

Unterrichtung des Arbeitgeberverbandes

Vom Streikausbruch sowie vom Umfang des Streiks ist die Verbandsgeschäftsstelle sofort umfassend zu unterrichten; es sollte ständig Kontakt mit der Geschäftsstelle gehalten werden.

Meldepflicht bei Streikausbruch

Der **Streikausbruch ist unverzüglich bei der [Agentur für Arbeit](#)**, in deren Bezirk der Betrieb oder der betroffene Betriebsteil liegt, schriftlich in zweifacher Ausfertigung anzuzeigen (vgl. Muster „Anzeige über den Beginn eines Streiks/einer Aussperrung“, Seite 14). Die Meldung muss am ersten Werktag nach Beginn des Arbeitskampfes vorliegen. Das Unterlassen der Meldung kann vom Arbeitsamt mit einer Geldbuße belegt werden. Die Beendigung der Kampfmaßnahme ist dem Arbeitsamt in gleicher Weise anzuzeigen (vgl. Muster „Beendigungsanzeige“, Seite 15)

Sie können hierzu auch das online-Formular der Bundesagentur für Arbeit zur **„[Anzeige über den Beginn bzw. die Beendigung eines Streiks/einer Aussperrung](#)“** nutzen.

Ein Streik kann auch Auswirkungen auf die Sozialversicherung haben, da im Arbeitskampf kein Lohnanspruch besteht. Eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung bleibt auch ohne Entgeltzahlung erhalten, allerdings längstens für einen Monat. In der Kranken- und Pflegeversicherung gibt es eine Besonderheit: Bei

einem *rechtmäßigen* Streik bleibt die Mitgliedschaft hier auch für einen längeren Zeitraum als einen Monat erhalten. Eine endgültige Klärung der Rechtmäßigkeit eines Streiks durch die Gerichte nimmt in der Regel einen längeren Zeitraum in Anspruch. Bei einem längeren Arbeitskampf, der später als nicht rechtmäßig beurteilt wird, kann es also zu erheblichen Beitragsnachforderungen kommen. Dauert ein rechtmäßiger Arbeitskampf länger als einen Monat, müssen Sie das Ende des ersten Monats des Arbeitskampfs mit dem Meldegrund „35“ melden. Die Krankenkasse kann durch diesen Abgabegrund erkennen, dass es sich um einen Arbeitskampf handelt und die Mitgliedschaft in der Kranken- und Pflegeversicherung fortbesteht. In allen anderen Zweigen der Sozialversicherung endet das Versicherungsverhältnis nach dem einem Monat.

Einsatz des Notdienstes

Der vorbereitete Notdienst zur Sicherung und Erhaltung der Betriebsanlagen, Einrichtungen und Materialien sollte sofort eingesetzt werden. Der Notdienst darf weder von den Streikenden noch von Gewerkschaftsvertretern behindert werden. Geschieht dies dennoch, sind die betreffenden Personen oder die Gewerkschaft für den entstehenden Schaden haftbar.

Zum Notdienst können weitere Mitarbeiter verpflichtet werden, wenn die zunächst bestellten Arbeitnehmer zur Sicherung der Notdienstarbeiten nicht ausreichen.

Geschäftliche Vorkehrungen

Mit Auftraggebern, Zulieferern und Geschäftsbanken sind - soweit erforderlich - Vereinbarungen über die Verlängerung von Fertigstellungsterminen und Zahlungsfristen zu treffen (vgl. Muster „Baubehinderungsanzeige“, Seite 16).

Sinnvoll ist es ebenfalls, sich vom Eigentümer oder Bauherrn der Grundstücke, auf denen gebaut wird, das Hausrecht abtreten zu lassen, um auf diese Weise Streikende von den Baustellen fernzuhalten (vgl. Muster „Übertragung des Hausrechts“, Seite 17).

Öffentlichkeitsarbeit

Anfragen der örtlichen Presse, des Rundfunks oder des Fernsehens sollten grundsätzlich beantwortet werden. Eine ausführliche und schnelle Unterrichtung der Öffentlichkeit über den Standpunkt der Arbeitgeber ist für den Ausgang des Arbeitskampfes von Bedeutung. Bei Anfragen von Pressevertretern sollte aber **eine Abstimmung mit dem Verband** vorgenommen bzw. an diesen verwiesen werden.

VI. Abwehrmaßnahmen

Streikposten

Streikposten werden von der Streikleitung (Gewerkschaft) dazu eingesetzt, Arbeitswillige von der Arbeit fernzuhalten. Die Streikposten müssen alle arbeitswilligen Arbeitnehmer und die Angehörigen des Notdienstes unbehindert passieren lassen. Es kann nicht beanstandet werden, wenn Streikposten versuchen, durch gütliches Zureden u. Ä. Arbeitswillige von der Aufnahme der Arbeit abzuhalten.

Allein aus einer Tätigkeit in der Streikleitung oder als Streikposten können in der Regel keine nachteiligen Folgen für die beteiligten Arbeitnehmer hergeleitet werden.

Verhalten bei Streikausschreitungen

Bei Übergriffen von Streikposten, beteiligten Arbeitnehmern oder Demonstranten ist es erforderlich, für Schadensersatz- und Kündigungsprozesse und zur Verfolgung strafbarer Handlungen Täter und Zeugen festzustellen (auch durch Fotoaufnahmen) und nötigenfalls Polizei unter Angabe der bestreikten Baustelle anzufordern.

Alle Einzelheiten und Streikvorfälle sollten im Streiktagebuch festgehalten werden.

| | |
|---|--|
| Aussperrung | <p>Die Arbeitgeberseite hat grundsätzlich das Recht, auf jeden Streik mit Aussperrung von Arbeitnehmern zu antworten. Auf die Zulässigkeit des Streiks kommt es nicht an. Die Aussperrung ist die planmäßige Ausschließung mehrerer Arbeitnehmer von der Arbeit unter Verweigerung der Lohnzahlung. Ausgesperrt werden können auch Arbeitnehmer, die nicht selbst streiken. Außerdem können Arbeitnehmer ausgesperrt werden, die nicht in der Gewerkschaft organisiert sind. Diese Außenseiter dürfen sogar bei einer umfassenden Aussperrung gerade nicht gezielt verschont werden, da dadurch die positive Koalitionsfreiheit der organisierten Arbeitnehmer verletzt würde.</p> <p>Eine Angriffsaussperrung, bei der die Arbeitgeber ohne vorangegangenen Streik den Arbeitskampf ihrerseits eröffnen, ist nicht zulässig.</p> |
| Aussperrungserklärung | <p>Über die Anordnung einer möglichen Aussperrung, ihren Beginn und ihren Umfang beschließt der zuständige Verband. Das ist der Zentralverband Deutsches Baugewerbe.</p> <p>Die betroffenen Arbeitnehmer sind hiervon in Kenntnis zu setzen. Die Aussperrungserklärung muss den betroffenen Arbeitnehmern zugehen (Aushang im Betrieb und auf den Baustellen genügt, soweit dadurch die Möglichkeit der Kenntnisnahme eröffnet wird), vgl. Muster „Aussperrungserklärung“, Seite 18.</p> <p>Der Arbeitgeber muss bei einer Schließung des Betriebes deutlich machen, ob er auf eine streikbedingte Betriebsstörung reagiert oder selbst eine Kampfmaßnahme ergreifen will. Andernfalls tritt keine Suspendierung der Lohnzahlungspflicht ein. Der Verband sollte unverzüglich über die vollzogene Aussperrung unterrichtet werden.</p> |
| Streikbedingte Betriebsstilllegung | <p>Dem Arbeitgeber steht es frei, den bestreikten Betrieb oder Betriebsteil (z.B. die Baustelle) für die Dauer der Kampfmaßnahmen stillzulegen. Dies muss er den Arbeitnehmern gegenüber erklären. Es entfällt die Lohnzahlungspflicht.</p> |
| Unterstützungszahlungen an Arbeitgeber | <p>Vom Arbeitskampf (Streik/Aussperrung) betroffene Arbeitgeber werden durch die auf Landes- und Bundesebene bestehenden Unterstützungsfonds der Bauverbände finanziell unterstützt.</p> <p>Über die Höhe der Unterstützungszahlungen und das dabei zu beachtende Verfahren sowie die notwendigen Anträge der Betriebe unterrichtet der Verband.</p> |

VII. Auswirkung von Streik und Aussperrung auf das Arbeitsverhältnis

| | |
|--|--|
| Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten | <p>Arbeitnehmer, die an einem <i>unzulässigen</i> Streik teilnehmen, verletzen ihre arbeitsvertragliche Pflicht. Diese Pflichtverletzung berechtigt zu einer Abmahnung, im Wiederholungsfall zur Kündigung.</p> |
| Keine Lohn- und Gehaltszahlungen | <p>Während des Streiks (der Aussperrung) entfällt die Verpflichtung zur Lohn- und Gehaltszahlung gegenüber den beteiligten Arbeitnehmern. Dies gilt ebenso für die durch Warnstreiks ausgefallene Arbeitszeit; auf die Zulässigkeit des Streiks kommt es dabei nicht an.</p> <p>Besonders wichtig ist es, dass für jeden einzelnen Arbeitnehmer die infolge der Arbeitskampfmaßnahmen ausgefallene Arbeitszeit festgehalten wird. Auch arbeitswillige Arbeitnehmer, die nicht ausgesperrt sind, verlieren ihren Lohn- oder Gehaltsanspruch, wenn sie infolge des Arbeitskampfes vom Arbeitgeber nicht beschäftigt werden können. Rückständiger Lohn ist nur dann auszuzahlen, wenn dies dem Betrieb trotz des Arbeitskampfes möglich und zumutbar ist.</p> |

Neben dem Lohnanspruch entfallen auch Ansprüche auf tarifliche Zuschläge sowie Ansprüche auf Fahrtkostenabgeltung und Verpflegungszuschuss.

Der Anspruch auf das 13. Monatseinkommen wird durch entfallende Arbeit aufgrund eines Arbeitskampfes nicht gemindert, soweit im Bezugszeitraum mindestens an zehn Arbeitstagen eine Arbeitsleistung erbracht worden ist. Für Arbeitskampfzeiten besteht hingegen kein Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung. Bei Fehltagen in der 5-Tage-Woche mindert sich die Arbeitgeberzulage um 1,18 Euro, bei der 6-Tage-Woche um 1,02 Euro.

Lohnzahlungen an arbeitswillige Arbeitnehmer

Arbeitnehmer, die sich nicht am Streik beteiligen oder von einem Teilstreik nicht betroffen sind, verlieren ihren Lohn- oder Gehaltsanspruch nur dann, wenn der Arbeitgeber infolge der Auswirkungen des Streiks diese nicht beschäftigen kann.

Der Lohn- oder Gehaltsverlust tritt demnach nur ein, wenn dem Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung unmöglich oder unzumutbar ist. Sind z.B. nicht sämtliche Baustellen von Kampfmaßnahmen betroffen, so ist zu prüfen, ob die arbeitswilligen Arbeitnehmer auf eine nicht kampfbetroffene Baustelle umgesetzt werden können.

Umsetzung auf andere Baustellen

Voraussetzung hierfür ist, dass die Umsetzung kurzfristig möglich ist. Umsetzungen sind insbesondere dann nicht möglich, wenn betriebstechnische oder rechtliche Gründe sowie Gründe, die in der Person des Arbeitnehmers liegen, entgegenstehen. Im Streitfalle muss der Arbeitgeber die Unmöglichkeit oder Unzumutbarkeit der Beschäftigung darlegen und beweisen. Diese Darlegungslast entfällt, wenn der gesamte Betrieb oder ganze Betriebsteile aufgrund des Arbeitskampfes stillgelegt werden.

Ausführung anderer Arbeiten

Grundsätzlich können den Arbeitswilligen auch andere als die vertraglich vereinbarten Arbeiten übertragen werden, soweit sie ihnen zumutbar sind. Das Recht des Arbeitgebers, den Arbeitsort zu bestimmen und den Arbeitnehmer auf allen Bau- oder Arbeitsstellen des Betriebes einzusetzen, und zwar auch auf solchen, die er von seiner Wohnung nicht an jedem Arbeitstag erreichen kann, folgt bereits aus § 7 BRTV.

Lohn- und Gehaltsfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit

Vor Beginn des Arbeitskampfes arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmer haben von Beginn der Kampfhandlung an keinen Anspruch auf Fortzahlung von Lohn oder Gehalt, wenn der Betrieb oder ein Betriebsteil, in dem der erkrankte Arbeitnehmer beschäftigt ist, durch den Arbeitskampf zum Erliegen kommt.

Tritt die Arbeitsunfähigkeit erst während des Arbeitskampfes ein, so besteht kein Anspruch auf Fortzahlung von Arbeitsentgelt, solange der Betrieb infolge des Arbeitskampfes ruht.

Ein erkrankter Arbeitnehmer hat grundsätzlich nur dann einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung, wenn er bei hypothetischer Arbeitsfähigkeit einsatzfähig wäre. Ein Entgeltfortzahlungsanspruch scheidet daher aus, wenn die Baustelle, auf der er eingesetzt würde, stillliegt und eine Umsetzung auf eine andere nicht vom Arbeitskampf betroffene Baustelle nicht möglich wäre. Dauert die Arbeitsunfähigkeit nach Beendigung des Arbeitskampfes an, besteht wieder Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Zu beachten ist, dass die in den Arbeitskampf fallenden Arbeitsunfähigkeitstage auf die sechswöchige Dauer der Entgeltfortzahlung anzurechnen sind.

Feiertag

Während des Arbeitskampfes haben streikende oder ausgesperrte Arbeitnehmer grundsätzlich keinen Anspruch auf Feiertagsbezahlung. Ein Anspruch besteht aber dann, wenn der Arbeitskampf unmittelbar vor dem gesetzlichen Feiertag en-

det oder sich unmittelbar an den Feiertag anschließt. Das gilt nicht, wenn die Gewerkschaft einen bereits begonnenen Streik lediglich an dem gesetzlichen Feiertag „aussetzt“.

Gesetzliche Feiertage während des Arbeitskampfes sind auch dann zu vergüten, wenn sie mit bewilligtem Urlaub des Arbeitnehmers zusammenfallen.

Urlaub bei Streik

Arbeitnehmern, die sich bei Beginn des Arbeitskampfes in Urlaub befinden, ist der Urlaub weiter zu gewähren. Der Arbeitnehmer hat aber die Möglichkeit, schon mit Streikbeginn von seinem Streikrecht Gebrauch zu machen, d.h. den Urlaub für die Dauer des Streiks zu unterbrechen und nach Kampfbeendigung den Resturlaub zu nehmen. Er hat dem Arbeitgeber die Teilnahme am Streik bekanntzugeben.

Arbeitnehmern, denen vor Beginn des Arbeitskampfes Urlaub bewilligt wurde, die aber bei Beginn der Kampfhandlungen den Urlaub noch nicht angetreten hatten, ist der Urlaub ebenfalls zu gewähren. Außerdem ist es nicht möglich, einen bereits bewilligten Urlaub durch eine Aussperrung zu widerrufen. Darüber hinaus ist die Erfüllung von Urlaubsansprüchen und Urlaubsabgeltungsansprüchen, die während laufender Arbeitskämpfe geltend gemacht werden, abzulehnen, da während des Arbeitskampfes die Hauptpflichten aus dem Arbeitsvertrag ruhen.

Weiterbestehen der Krankenversicherung

In der Krankenversicherung bleibt im Normalfall des rechtmäßigen Arbeitskampfes die Mitgliedschaft bis zur Beendigung des Arbeitskampfes bestehen, obwohl wegen des Fortfalls der Lohnzahlungspflicht keine Beiträge zu entrichten sind. Bei unrechtmäßigen Arbeitskämpfen endet das Versicherungsverhältnis mit Ablauf eines Monats nach Beginn des Arbeitskampfes (vgl. § 192 Abs. 1 Nr. 1 SGB V). Daher sind die vom Streik oder der Aussperrung betroffenen Arbeitnehmer bei unrechtmäßigen Arbeitskämpfen einen Monat nach Beginn des Arbeitskampfes bei den Krankenkassen abzumelden.

Rentenversicherung

Auch in der Rentenversicherung sind für die Zeit des Streiks oder der Aussperrung keine Beiträge zu entrichten, insoweit wird das Beschäftigungsverhältnis suspendiert.

Kein Unfallversicherungsschutz für Streikende

Streikende und ausgesperrte Arbeitnehmer stehen nicht unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung. Ein Unfallversicherungsschutz besteht daher weder bei Tätigkeiten, die der Durchführung von Arbeitskampfmaßnahmen dienen, noch auf dem Wege von und zur Bau- oder Arbeitsstelle, sofern der Arbeitnehmer den Weg zurücklegt, um sich an Arbeitskampfmaßnahmen zu beteiligen.

Unfallversicherungsschutz besteht dagegen für die arbeitswilligen Arbeitnehmer, die vom Arbeitgeber nicht ausgesperrt und auch nicht wegen des Arbeitskampfes von der Arbeit freigestellt worden sind, wenn und solange sie eine versicherte Tätigkeit ausüben. Ebenfalls gegen Arbeitsunfall versichert sind die Arbeitnehmer, die Notstandsarbeiten durchführen, da auch sie eine versicherte Tätigkeit ausüben.

Keine Arbeitslosenversicherungsbeiträge

Arbeitslosenversicherungsbeiträge sind während des Arbeitskampfes für streikende und ausgesperrte Arbeitnehmer nicht zu entrichten. Umgekehrt ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld oder Kurzarbeitergeld während der Dauer des Arbeitskampfes.

Auswirkungen eines rechtswidrigen Streiks

Nur bei einem rechtswidrigen Streik (z.B. fehlende Urabstimmung der Gewerkschaft, bestehende Friedenspflicht) entfallen die gegenseitigen Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis nicht. Der Arbeitnehmer bleibt zur Arbeitsleistung verpflichtet.

Der Arbeitgeber kann dieselben Maßnahmen ergreifen wie bei einem unzulässigen Warnstreik (siehe Ziffer I, Seite 2).

VIII. Auswirkungen für die Beteiligungsrechte des Betriebsrates

Der Betriebsrat kann seine Beteiligungsrechte während eines Arbeitskampfes nur insoweit ausüben, als dadurch die Kampfparität des Arbeitgebers nicht beeinträchtigt wird. Insoweit bedarf die Anordnung von Überstunden für arbeitswillige Arbeitnehmer nicht der Zustimmung des Betriebsrates. Die Kündigung eines Arbeitnehmers während eines Streiks bedarf aber dann der vorherigen Anhörung des Betriebsrates, wenn sie aus anderen als arbeitskampfbedingten Gründen erfolgt.

IX. Besondere Gruppen von Arbeitnehmern im Arbeitskampf

| | |
|---|---|
| Lehrlinge | Den Lehrlingen ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts die Teilnahme an kurzfristigen Arbeitsniederlegungen gestattet, wenn über die Ausbildungsvergütung verhandelt wird. Ob sie sich auch an einem länger andauernden Streik beteiligen dürfen, hat das Bundesarbeitsgericht bisher noch nicht entschieden. Gleichwohl sind Lehrlinge jedoch nach Möglichkeit weiter zu beschäftigen bzw. weiter auszubilden; sowohl die Auszubildenden als auch ihre Erziehungsberechtigten, Berufsschule und Betriebsrat sollten über die Fortsetzung der Ausbildung während des Arbeitskampfes unterrichtet werden. Die überbetriebliche Ausbildung läuft weiter. Die Ausbildungsvergütung ist weiter zu zahlen. |
| Weiterzahlung der Ausbildungsvergütung | Kommt die Arbeit auf der Baustelle, der der Lehrling zugeteilt ist, infolge des Arbeitskampfes zum Erliegen, so sollte die Ausbildung nach Möglichkeit auf einer nicht betroffenen Baustelle fortgesetzt werden. Ist dies nicht möglich und hält sich der Lehrling gleichwohl zur Ausbildung bereit, so ist die Ausbildungsvergütung bis zur Dauer von sechs Wochen fortzuzahlen (§ 19 Abs. 1 Nr. 2 a Berufsbildungsgesetz). |
| Wegfall des Anspruchs auf Ausbildungsvergütung | Beteiligen sich Lehrlinge am Arbeitskampf, so entfällt für die Dauer der Beteiligung der Anspruch auf die Ausbildungsvergütung. Ggf. kann im Einzelfall eine fristlose Kündigung wegen schwerwiegender Vertragsverletzungen in Betracht kommen. |
| Ausländische Arbeitnehmer | Die ausländischen Arbeitnehmer sind in ihren Rechten und Pflichten grundsätzlich den deutschen Arbeitnehmern gleichgestellt. Beteiligen sie sich am Streik, so sind sie wie Streikende deutscher Nationalität zu behandeln. Im Fall der Aussperrung sind sie grundsätzlich mit auszusperren. |
| Angestellte | Technische und kaufmännische Angestellte, Poliere und Schachtmeister, die infolge des Streiks oder der Aussperrung nicht beschäftigt werden können, haben ebenfalls keinen Anspruch auf Gehaltszahlung. Leitende Angestellte sollten nicht ausgesperrt werden. |
| Neutralität des Betriebsrates | Der Betriebsrat hat sich im Arbeitskampf neutral zu verhalten. Eine grobe Verletzung dieser Neutralitätspflicht (z.B. Verteilung von Flugblättern, Aufforderung zur Arbeitsniederlegung) berechtigt den Arbeitgeber, die Auflösung des Betriebsrates zu verlangen. Die Abhaltung einer Betriebsversammlung ist während der Zeit, in der die Arbeitnehmer des Betriebes streiken oder ausgesperrt sind, nicht unzulässig. Sie sollte aber nicht auf dem Betriebsgelände stattfinden. Die einzelnen Mitglieder des Betriebsrates können sich aber wie die anderen Arbeitnehmer am |

Streik beteiligen und ausgesperrt werden. Arbeitnehmer, die während des Arbeitskampfes ihre Betriebsratsstätigkeit ausüben, haben wie Notdienstmitarbeiter Anspruch auf Lohnzahlung.

**Gewerkschaftsvertreter
Kein Zugang zum Betrieb**

§ 12 BRTV erlaubt den Vertretern der Gewerkschaft nur das Betreten der Unterkünfte und der Sozialräume, die vom Arbeitgeber an der Baustelle bereitgestellt werden. Betriebsfremde Gewerkschaftsvertreter haben aber ohne Genehmigung des Arbeitgebers kein Zutrittsrecht zum Betrieb oder zu den Baustellen außerhalb der Aufenthaltsräume, um über den Arbeitskampf zu informieren oder für die Gewerkschaft zu werben.

X. Auswirkungen von Streik und Aussperrung auf Bauverträge

Nach der Rechtsordnung soll der Baubetrieb sowohl seine zivilvertraglichen Pflichten erfüllen als auch der ihm vom Staat übertragenen Funktion als Sozialpartner gerecht werden. Im Fall des Arbeitskampfes ist die gleichzeitige Erfüllung der Aufgaben als Vertragspartner und als Sozialpartner oft nicht möglich. In einem solchen Konfliktfall ist es daher dem Baubetrieb grundsätzlich nicht anzulasten, wenn er den Bauvertrag für die Dauer des Arbeitskampfes nicht erfüllen kann.

Ein Verschulden ist dem Baubetrieb nur anzulasten, wenn er die Vertragserfüllung übernommen hat, obwohl er damit rechnen musste, sie nicht erfüllen zu können. Das Gleiche gilt, wenn er in Anbetracht des bevorstehenden Arbeitskampfes oder nach Ablauf desselben seiner vertraglichen Nebenpflicht, den Vertragspartner nach Möglichkeit vor Schaden zu bewahren, nicht nachgekommen ist.

Diese Grundsätze gelten nicht nur für den VOB-Vertrag, sondern (nach herrschender Auffassung) auch für den BGB-Vertrag.

Vertragsfristen

Dem Baubetrieb sind arbeitskampfbedingte Überschreitungen der Vertragsfristen nur dann anzulasten, wenn er diese zu vertreten hat.

Eine ausdrückliche Regelung enthält § 6 Nr. 2 Abs. 1 b VOB/B, der sinngemäß auch für BGB-Verträge gilt. Er bestimmt, dass Ausführungsfristen verlängert werden, soweit die Behinderung durch Streik oder eine von der Berufsvertretung der Arbeitgeber angeordnete Aussperrung im Betrieb des Auftragnehmers oder in einem unmittelbar für ihn arbeitenden Betrieb verursacht ist. Demgemäß wird der vertraglich vereinbarte Termin entsprechend dem durch den Arbeitskampf zusätzlich erforderlich gewordenen Zeitaufwand hinausgeschoben.

Die Verlängerung der Ausführungsfristen wird jedoch nur dann wirksam, wenn der Auftragnehmer, sobald er sich in der Ausführung der Leistung behindert glaubt, seinem Auftraggeber unverzüglich hiervon Anzeige macht (vgl. § 6 Nr. 1 Satz 1 VOB/B). Diese Anzeigepflicht gilt auch für BGB-Verträge. Wird diese Anzeige unterlassen, hat der Auftraggeber nur dann einen Anspruch auf Berücksichtigung der hindernden Umstände, wenn dem Auftraggeber offenkundig die Tatsache und deren hindernde Wirkung bekannt waren (§ 6 Nr. 1 S. 2 VOB/B). Selbst wenn es sich aber bei einem Streik um einen für den Auftraggeber offenkundigen Umstand handelt, sollte dennoch sicherheitshalber auf jeden Fall eine Anzeige erfolgen.

Vertragsstrafe

Die Verwirkung vereinbarter Vertragsstrafen tritt bei arbeitskampfbedingten Verzögerungen nach den unter 1 dargestellten Grundsätzen nicht ein, weil der Baubetrieb diese Verzögerungen nicht zu vertreten hat.

Soweit andere Vertragsfristen- und -strafenklauseln von VOB-Verträgen bzw. BGB-Verträgen abändernde vertragliche Vereinbarungen getroffen worden sind, ist im Einzelfall zu prüfen, welche Verpflichtungen und damit welches Risiko der Auftragnehmer übernommen hat

**Vertragliche
Neben-
pflichten**

Soweit streik- oder aussperrungsbedingte Verzögerungen zu erwarten oder eingetreten sind, ist zu beachten, dass der Auftragnehmer gegenüber dem Auftraggeber die nebenvertragliche Pflicht hat, diesen nach Möglichkeit vor Schaden zu bewahren. Der Baubetrieb hat daher alle ihm zumutbaren Anstrengungen zu unternehmen, um der zu erwartenden Verzögerung im Vorhinein zu begegnen bzw. die eingetretene Verzögerung im Nachhinein wieder wettzumachen.

Anlage: Mustersammlung

Muster
Notdienstbestellung bei Streik

Herrn / Frau

_____, den _____

Sehr geehrte(r) Herr / Frau _____,

unser Betrieb wird ab _____
 bestreikt.

Damit unnötige Schäden an Einrichtungen und Materialien des Betriebes vermieden werden, durch die die Arbeitsaufnahme nach Beendigung des Arbeitskampfes erschwert würde, richtet die Geschäfts- und Betriebsleitung einen Notdienst ein. Ihm obliegt auch die Durchführung von Notstandsarbeiten. Sie werden hiermit zur Mitarbeit im Notdienst bestellt.

Ihre Aufgabe: _____

(z. B. Wartung von Maschinen und Anlagen, Kontrolldienst, Berufsausbildung, Behebung von Rohrbrüchen usw.)

Melden Sie sich bitte am _____, _____ um Uhr

bei _____

Ihre Berufung in den Notdienst erfolgt nach Unterrichtung des Betriebsrates/der Streikleitung*. Wir weisen Sie darauf hin, dass es Ihre arbeitsvertragliche Pflicht ist, den Notdienst zu leisten. Sie werden hierdurch mithelfen, sowohl die Einrichtungen des Betriebes als auch die Arbeitsplätze vor Gefährdung zu bewahren. Ihr Notdienstausweis ist beigelegt.

Mit freundlichen Grüßen

Die Geschäftsleitung der Firma _____

Unterschrift

* Nichtzutreffendes streichen

Muster
Ausweis zum Betreten des Betriebes

AUSWEIS

Herr/Frau _____

ist

a) für den Notdienst in unserem Betrieb/Werk/auf unserem Bauhof/auf unserer Baustelle*

bestimmt.

b) als Lehrling

nicht am Streik/an der Aussperrung

beteiligt.

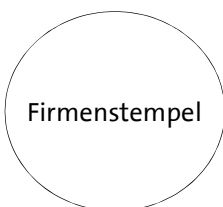
Er/Sie ist berechtigt, innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit

(_____ Uhr bis _____ Uhr)

den Betrieb/das Werk/den Bauhof/die Baustelle in

zu betreten.

_____, den _____



Unterschrift

* Nichtzutreffendes streichen

Muster

An die Agentur für Arbeit

Anzeige über den Beginn eines Streiks /einer Aussperrung*

Name des Betriebes

Betriebsnummer

Anschrift des Betriebes

Ansprechpartner des Betriebes (Name, Telefon)

Art der überwiegend hergestellten, reparierten oder gehandelten Erzeugnisse

Beginn der Arbeitseinstellung (erster Tag)

(Tag, Monat, Jahr)

Zahl der im Zeitpunkt des Beginns des Streiks/der Aussperrung beschäftigten Arbeitnehmer

insgesamt _____ davon Arbeiter _____ davon Angestellte _____

Zahl der regelmäßigen Arbeitstage in der Woche

Regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit

Zahl der beteiligten Arbeitnehmer

insgesamt _____ davon Arbeiter _____ davon Angestellte _____

Falls nicht der ganze Betrieb betroffen wird:

Betriebsabteilung oder Arbeitnehmergruppe, zu der die streikenden oder ausgesperrten

Arbeitnehmer gehören: _____

Im Falle einer Aussperrung:

Die Aussperrung ist eine Abwehrmaßnahme gegenüber dem mit Anzeige vom _____ gemeldeten Streik.

_____, den _____

Unterschrift

Firmenstempel

* Nichtzutreffendes streichen

Muster

An die Agentur für Arbeit

Anzeige über die Beendigung eines Streiks /einer Aussperrung*

Bezug: Anzeige über den Beginn des Streiks / der Aussperrung vom _____

Name des Betriebes

Betriebsnummer

Anschrift des Betriebes

Ansprechpartner des Betriebes (Name, Telefon)

Beendigung der Arbeitseinstellung (letzter Tag)

 (Tag, Monat, Jahr)

Zahl der Arbeitstage, an denen infolge des Streiks/der Aussperrung
nicht gearbeitet wurde

Zahl streikenden / ausgesperrten Arbeitnehmer im Durchschnitt

Regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit

Falls nicht der ganze Betrieb betroffen wird:

Betriebsabteilung oder Arbeitnehmergruppe, zu der die streikenden oder ausgesperrten

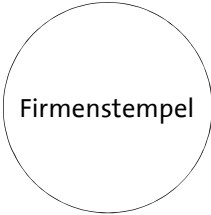
Arbeitnehmer gehören:

Im Falle einer Aussperrung:

Die Aussperrung ist eine Abwehrmaßnahme gegenüber dem mit Anzeige vom _____
gemeldeten Streik.

 , den _____

 Unterschrift


 Firmenstempel

* Nichtzutreffendes streichen

Muster

Baubehinderungsanzeige

_____, den _____

Baubehinderung / Arbeitskampf im Baugewerbe

Objekt: _____

Sehr geehrte(r) Frau/Herr _____,

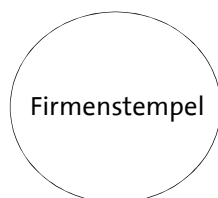
bitte haben Sie Verständnis, dass wir, den bauvertraglichen Verpflichtungen folgend, gehalten sind, gemäß VOB/B § 6 Nr. 2 b) Baubehinderungsanzeige zu erstatten.

Begründung: Die Baustelle wird seit dem _____ bestreikt.

Sobald die Behinderung entfällt, werden wir die Arbeiten unverzüglich wieder aufnehmen.

Wir möchten Sie bereits jetzt darauf aufmerksam machen, dass sich unsere bauvertraglichen Ausführungsfristen um den Zeitraum der Behinderung verlängern.

Mit freundlichen Grüßen

Unterschrift

Muster
Übertragung des Hausrechts

Ich bin/Wir sind

* Eigentümer des Grundstücks _____

Bauherren der Baumaßnahmen
auf dem Grundstück _____

Ich/Wir habe(n) die

Firma _____

mit der Durchführung der Baumaßnahmen beauftragt. Für die Dauer der Baumaßnahmen übertragen wir die Ausübung des Hausrechts auf die vorgenannte Firma. Diese ist insbesondere auch befugt, Strafantrag gegen Kläger wegen Hausfriedensbruchs gemäß §§ 123, 124 StGB zu stellen.

_____, den _____

Unterschrift

* Nichtzutreffendes streichen

Muster
Aussperrungserklärung

_____, den _____

An die Arbeiter/Poliere/Angestellten¹

Die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt führt einen Streik gegen das Baugewerbe. Zur Abwehr dieses Streiks hat unser Arbeitgeberverband die Aussperrung beschlossen. Unser Unternehmen führt diesen Beschluss durch. Wir erklären deshalb für den gesamten

Betrieb/die Baustelle(n)² _____

die Aussperrung der Arbeiter/Poliere/Angestellten¹ ab _____ Uhr.

Von der Aussperrung ausgenommen sind Arbeitnehmer, die durch besondere Mitteilung für den Notdienst bestimmt werden.

Die Aussperrung löst den Arbeitsvertrag nicht, sondern bedeutet nur, dass von dem genannten Zeitpunkt bis zur Aufhebung der Aussperrung die betroffenen Arbeitnehmer

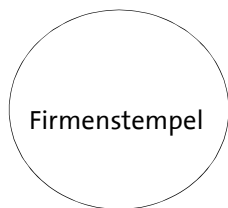
- nicht arbeiten dürfen,
- kein Arbeitsentgelt (auch nicht Krankenbezüge) erhalten,
- den Betrieb/die Baustelle² nicht betreten dürfen.

Der Umfang und die Dauer der Aussperrung hängen entscheidend von den Streikmaßnahmen der Gewerkschaft ab.

Der Zeitpunkt für die Wiederaufnahme der Arbeit wird durch

_____ ³ bekannt gegeben.

 Unterschrift



¹ Der Kreis der Ausgesperrten muss eindeutig bezeichnet werden.

² Nichtzutreffendes streichen

³ Art der Bekanntgabe je nach Einzelfall einzusetzen, z. B. Brief, Zeitung, Rundfunk