

M E R K B L A T T

Arbeitskampf

Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks

Aufgrund der aktuellen Forderung der Gewerkschaft nach einem eigenständigen „Tarifvertrag über ein 13. Monatsgehalt/„Weihnachtsgeld““ muss in der Gebäudereinigung noch in diesem Jahr mit Arbeitskampfmaßnahmen gerechnet werden. Möglich sind Aktionen, wie „Dienst nach Vorschrift“, „Bummelstreik“, verlängerte Betriebsversammlungen, Warnstreiks usw.. Hierzu einige Hinweise:

I. Allgemeines

Dieses Merkblatt soll Ihnen helfen, ein Krisenmanagement im Unternehmen zu installieren und Sie auf mögliche Aktionen der IG BAU vorzubereiten. Entscheidend ist in diesem Stadium eine eingehende **Risikoanalyse Ihrer Objekte**. Werden Sie sensibel für mögliche Streikobjekte und erste Anzeichen für Arbeitskampfmaßnahmen.

In den letzten Jahren ist feststellbar, dass die Gewerkschaften neue Formen und Mittel des Arbeitskampfes suchen und praktizieren. Hierzu gehören alle Formen des **Warnstreiks** und des **Streiks**. Diskutiert werden aber auch **Betriebsbesetzungen** sowie **Betriebsblockaden**. **Streiks und Warnstreiks** unterliegen dem **ultima-ratio-Prinzip**. Eine rechtlich unterschiedliche Beurteilung beider Streiks ist nicht gerechtfertigt, so dass Warnstreiks erst nach Ausschöpfung aller Verständigungsmöglichkeiten zulässig sind. Damit ist ein Warnstreik keine gegenüber anderen Arbeitskampfarten privilegierte Kampfform und unterliegt damit denselben Regeln wie ein Erzwingungsstreik. Allerdings verlangt das ultima-ratio-Prinzip nach Auffassung des BAG nicht, dass die Tarifverhandlungen förmlich für gescheitert erklärt werden. In der Einleitung von Arbeitskampfmaßnahmen liegt vielmehr die freie und nicht nachprüfbar Entscheidung der Tarifvertragsparteien, dass sie die Verhandlungsmöglichkeiten ohne begleitende Arbeitskampfmaßnahmen als ausgeschöpft ansehen.

Am häufigsten werden Warnstreiks als sog. **Schwerpunktstreiks** (auch punktuelle Streiks) durchgeführt. Dabei werden ausgewählte Unternehmen bzw. Unternehmensteile mit einer Schlüsselfunktion in der Absicht bestreikt, große Teile der Branche/des Unternehmens lahm zu legen oder auch eine große Aufmerksamkeit in der Öffentlichkeit zu erreichen. Hier ist zu erwarten, dass sich die IG BAU auf ausgewählte, **öffentlichkeitswirksame Objekte**, wie z.B. Flughäfen, Schulen und Kindergärten, Alten- und Pflegeheime, Krankenhäuser, Bahnhöfe, Universitäten etc. konzentrieren wird. Bemühen Sie sich besonders in Objekten mit hohen Sicherheitsstufen **frühzeitig** um mögliches Ersatzpersonal. Leiten Sie die dort notwendigen **Personenüberprüfungen** vorzeitig ein und sprechen Sie mit Ihren Kunden über mögliche Aktionen in den Objekten.

Unwahrscheinlich, aber möglich sind **Betriebsbesetzungen** und **-blockaden**, die jedoch im klaren Widerspruch zur Rechtslage stehen. Die Maßnahmen sind weder zivil-, noch straf-, noch arbeitskampfrechtlich zu rechtfertigen. Zivilrechtlich handelt es sich regelmäßig um verbotene Eigenmacht (§ 858 BGB), um Eigentumsverletzungen wegen Behinderung des Eigentumsgebrauchs und um Eingriffe in den eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb (§ 823 BGB), unter Umständen auch um Freiheitsverletzungen und vorsätzlich sittenwidrige Schädigung (§ 826 BGB). Die Betriebsbesetzung selbst erfüllt den Tatbestand des Hausfriedensbruchs gemäß § 123 StGB. Ferner erfüllen die Betriebsbesetzungen und -blockaden in der Regel den Tatbestand der Nötigung (§ 240 StGB). Betriebsbesetzungen und -blockaden sind somit in keiner Weise arbeitskampfrechtlich zu legitimieren. Im Vordergrund steht zwar die Behauptung, auf andere Weise sei die Kampfparität nicht mehr gewährleistet. Nur so könne genügend Druck auf die Arbeitgeberseite ausgeübt werden. Es ist jedoch keine Frage der fehlenden Kampfparität, wenn es einer Gewerkschaft nicht gelingt, die für die Aufrechterhaltung und Wirksamkeit des Streiks wichtigen Personen an sich zu binden.

Die verantwortlichen Personen im Unternehmen müssen auf ihre besonderen Aufgaben im Falle eines Arbeitskampfes vorbereitet werden. Richten Sie zudem eine **Meldekette** ein, um zeitnah reagieren zu können. Auch ein **internes Krisenmanagement** mit entsprechender **Entscheidungsgewalt** ist unerlässlich. Dem dient das beigefügte Merkblatt, das an die betrieblichen Verhältnisse angepasst werden kann.

Wer darf streiken?

Streikberechtigt sind bei einer Tarifaueinandersetzung über die Tarifverträge für die gewerblich Beschäftigten in der Gebäudereinigung die Arbeitnehmer, die vom Geltungsbereich der Tarifverträge erfasst werden. Das sind die **gewerblich Beschäftigten und die Auszubildenden im gewerblichen Bereich**. Die Streikberechtigung besteht unabhängig von einer Mitgliedschaft in der Gewerkschaft. Nichtorganisierte Beschäftigte erhalten jedoch keine Unterstützungsleistungen von der Gewerkschaft.

Nicht von den Tarifverträgen erfasst, und damit auch **nicht streikberechtigt** sind hingegen die **kaufmännisch/technischen Angestellten** (Büropersonal, Objektleiter, Disponenten, Außendienstler usw.) sowie die Auszubildenden in diesem Bereich.

II. Abwehr von Arbeitskampfmaßnahmen

Selbstverständlich ist für die durch Streik ausgefallene Arbeitszeit, mag sie auch noch so kurz sein, kein **Arbeitsentgelt und auch keine Ausbildungsvergütung** zu zahlen. Es ist wichtig, dass für jeden einzelnen streikbeteiligten Arbeitnehmer die ausgefallene Arbeitszeit festgehalten wird (Vorgesetzte einschalten!).

- ✓ Arbeitswillige Arbeitnehmer, die wegen des Streiks nicht mehr sinnvoll beschäftigt werden können, haben ebenfalls keinen Entgeltanspruch.
- ✓ Die Zeit für die **Teilnahme an einer Betriebsversammlung**, die **nachweisbar** nur dem Zweck dient, anstelle eines offenen Streiks einen Ausfall von Arbeitszeit herbeizuführen, ist nicht zu bezahlen. **Vorher** ist aber durch den Arbeitgeber auf die Unzulässigkeit der Betriebsversammlung und die Nichtbezahlung der Teilnahme hinzuweisen.
- ✓ Auch bei missbräuchlichem **Aufsuchen des Betriebsrates** einzeln oder in Gruppen, besteht kein Lohnanspruch.
- ✓ Arbeitnehmer, die am Streiktag **arbeitsunfähig** sind, verlieren für die Dauer des Streiks den Anspruch auf Lohn- und Gehaltsfortzahlung, wenn der Betrieb oder Betriebsteil zum Erliegen kommt; dasselbe gilt, wenn **nachweisbar** ist, dass der Arbeitnehmer ohne die Arbeitsunfähigkeit am Streik teilgenommen hätte.

Achtung: **Leiharbeiter** dürfen nicht als Ersatz für streikende Arbeitnehmer eingesetzt werden, wenn der Reinigungsbetrieb unmittelbar durch einen Arbeitskampf betroffen ist (§ 11 Abs. 5 AÜG)

Das Arbeitskämpfungsmittel der Arbeitgeber: Aussperrung

Unter Aussperrung versteht man die vom Arbeitgeber vorgenommene planmäßige Ausschließung von Arbeitnehmern von der Arbeitsleistung im Rahmen eines Arbeitskampfes und der daraus folgenden Verweigerung der Lohnzahlung an sie. Durch diese Maßnahme kann der Arbeitgeber z.B. auf Schwerpunktstreik bzw. punktuelle Streikmaßnahmen reagieren, wo mit wenigen Streikenden große Effekte erzielt werden. Dabei ist keine Personenidentität von Streikenden und Auszusperrenden erforderlich, vielmehr ergibt sich der kampfaktische Effekt gerade aus der Erweiterung des Kampfrahmens nach Zahl und Dauer der betroffenen Arbeitnehmer. Nach dem Ende der Aussperrung setzt sich das Arbeitsverhältnis zu den bisherigen Bedingungen fort.

Soweit der Arbeitskampf die Verbandtarifverträge in der Gebäudereinigung betrifft (RTV, LTV, MindestlohnTV), ist eine Aussperrung von Arbeitnehmern nur rechtmäßig, wenn die Aussperrung auf einem Verbandsbeschluss über Aussperrungen beruht. Soweit ein Innungsbetrieb das Mittel der Aussperrung anwenden will, muss gegenüber den ausgesperrten Arbeitnehmern bzw. gegenüber der Gewerkschaft der Hinweis erfolgen, dass die konkrete Aussperrung auf Basis und im Rahmen des Verbandsbeschlusses erfolgt.

Bitte wenden Sie sich vor allen geplanten Arbeitskämpfungmaßnahmen an den Bundesinnungsverband.

III. Weitere praktische Fragen

Wird der Arbeitgeber von den sogenannten Warnstreiks überrascht, kann er einen **Notdienst** in jedem Fall allein ohne Abstimmung mit dem Betriebsrat oder der örtlichen Streikleitung einsetzen. Objekte, für die eine Notbesetzung nur mit einiger Vorlaufzeit gefunden werden kann, wie z.B. Flughäfen, sollten frühzeitig vorbereitet werden, da diese Objekte oftmals im Fokus der Gewerkschaft stehen.

Wird dem Arbeitgeber ein geplanter Streik vorher mitgeteilt, steht ihm die Entscheidung darüber zu, ob und in welchem Umfang Notdienstarbeiten vorzunehmen sind und welche Arbeitnehmer dazu herangezogen werden sollen. Es empfiehlt sich jedoch, die Organisation des Notdienstes, soweit möglich, mit dem Betriebsrat oder evtl. auch der örtlichen Streikleitung der Gewerkschaft abzustimmen.

Rufen **Betriebsratsmitglieder in dieser Eigenschaft** zum Streik auf, verstoßen sie gegen ihre Neutralitätspflicht. Denn es ist ihnen nach § 74 Abs. 2 BetrVG in ihrer Eigenschaft als Betriebsrat untersagt, zu Arbeitskampfmaßnahmen aufzurufen, sie durchzuführen oder zu fördern.

Betriebsratsmitglieder sind auch nicht berechtigt, ihre Freistellung von der Arbeit zum Sammeln von Unterschriften, Verteilen von Flugblättern oder Verfassen von Protestschreiben zum Verlauf der Tarifverhandlungen zu missbrauchen.

Gewerkschaftsfunktionären ist der Zutritt zum Betrieb bzw. Objekt zum Zwecke der Organisation von Streikmaßnahmen, z. B. zum Verteilen von Streikaufrufen und zu Ansprachen vor der Belegschaft (nach Absprache mit dem Kunden) zu verweigern.

Plakate und **Streikaufrufe** dürfen im Betrieb bzw. Objekt nicht ausgehängt und verteilt werden. Sie sind (nach Absprache mit dem Kunden) zu entfernen.

Streikausschreitungen sind rechtswidrig.

Es darf lediglich die Arbeit niedergelegt werden. Angriffe auf Arbeitswillige und Eingriffe in die Arbeitsabläufe sind unzulässig. Umzüge im Betrieb sind nicht zu dulden.

Während der Teilnahme am Streik besteht **kein Schutz** in der **gesetzlichen Unfallversicherung**.

Nicht zulässig sind zudem **"unsachliche Angriffe"** auf einzelne Arbeitgeber oder auf die Arbeitgeberseite, bzw. Innungen. Bei Verstößen stehen Unterlassungsansprüche und Schadensersatzansprüche zur Verfügung. Bei Beleidigungen sind auch strafrechtliche Konsequenzen möglich.

Der Betrieb muss die zuständige **Arbeitsagentur** nach § 320 Absatz 5 SGB III mittels einer Anzeige über Ausbruch und Beendigung eines Arbeitskampfes **informieren**. Ein entsprechendes Formular ist diesem Merkblatt beigefügt und auf der Homepage der Bundesagentur für Arbeit erhältlich.

Es ist wichtig, die Innungen jeweils sofort nach einer Streikaktion zu informieren. Sämtliches Werbematerial der IG BAU sollte dokumentiert bzw. den Innungen, wenn möglich, zur weiteren juristischen Prüfung überlassen werden. In allen auftretenden Zweifelsfragen sowie etwa eintretenden mittelbaren Folgen des Arbeitskampfes sollten die Innungen eingeschaltet werden.

Mitbestimmung bei Personalmaßnahmen während eines Arbeitskampfes

Alle personellen Maßnahmen des Arbeitgebers während eines Arbeitskampfes, **mit denen der Arbeitgeber auf einen Arbeitskampf reagiert**, unterliegen nicht dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nach §§ 99 ff BetrVG (BAG, ständige Rechtsprechung). *(Personelle Einzelmaßnahmen, die hingegen während des Arbeitskampfes getroffen werden, aber nichts mit dem Arbeitskampf selber zu tun haben, unterliegen den allgemeinen Regeln des BetrVG.)*

Beispiele:

Der Arbeitgeber nimmt während des Arbeitskampfes **Versetzungen** (Umbesetzungen) vor, um die Arbeitsplätze der streikenden Arbeitnehmer *vorübergehend* zu besetzen = **kein Mitbestimmungsrecht des BR**

Im Rahmen eines (streikbedingten) Notdienstes weist der Arbeitgeber den damit beauftragten Arbeitnehmern *vorübergehend* Tätigkeiten zu, die mit einer **erheblichen Änderung der Arbeitsumstände** verbunden sind = **kein Mitbestimmungsrecht des BR** bei diesen Versetzungen

Zur Weiterführung des Betriebes stellt der Arbeitgeber während des Arbeitskampfes/Warnstreiks *vorübergehend* **Aushilfskräfte** ein. = **kein Mitbestimmungsrecht des BR**

Solidaritätsmaßnahmen der Betriebe!

- ✓ **An bestreikte Firmen vergebene Aufträge nur mit deren Zustimmung übernehmen**
- ✓ **Keine Kunden abwerben**
- ✓ **Keine Einstellung von Arbeitnehmern aus bestreikten Betrieben**

Hinweise für Vorgesetzte über das Verhalten bei Warnstreiks und kurzfristigen Streiks

Aufgrund der Tarifsituation und den Ankündigungen der IG-BAU muss damit gerechnet werden, dass die Gewerkschaft zu Arbeitsniederlegungen von begrenzter Dauer aufruft. Es existiert eine Reihe **untypischer Kampf-formen**, diese reichen von der Verweigerung von Überstunden bis zur absichtlichen Langsamarbeit (go-slow), dem Dienst nach Vorschrift (work to rule) bis hin zu Boykottaufrufen und Betriebsbesetzungen.

Arbeitsniederlegungen können auf sehr verschiedene Art und Weise durchgeführt werden.

Die Arbeitnehmer

- ✓ verbleiben **untätig** am Arbeitsplatz,
- ✓ stehen **diskutierend** im Betrieb bzw. Objekt umher,
- ✓ suchen während oder außerhalb der Sprechstunde gruppenweise den Betriebsrat unter verschiedenen Vorwänden auf, beispielsweise um sich über den Stand der tariflichen Auseinandersetzung informieren zu wollen,
- ✓ gehen im Betrieb bzw. Objekt umher, um Unterschriften für Resolutionen zu sammeln oder Protesterklärungen zu verlesen,
- ✓ gehen zum Arbeitgeber oder zu seinen Führungskräften, um die Tarifsituation zu erläutern und ihre Meinung zum Verlauf der Tarifverhandlungen kundzutun,
- ✓ beenden vor Ablauf der Arbeitszeit ihre Tätigkeit oder erscheinen willkürlich später zum Arbeitsbeginn,
- ✓ beteiligen sich an **Umzügen** oder Protestversammlungen innerhalb des Betriebsbereiches,
- ✓ verlassen das Betriebsgelände, um an einer **öffentlichen Kundgebung** der Gewerkschaft teilzunehmen.

Die **verdeckte** (teilweise) **Vorenthaltung der Arbeitsleistung** (sog. Bummelstreik) durch Missachtung rechtmäßiger Arbeitsanweisungen, langsames Arbeiten oder sinnwidriges Praktizieren von Vorschriften wird nach h.M. als **sittenwidrig** und damit **rechtswidrig** angesehen, da hier kein vorübergehendes Leistungstief vorliege, sondern eine **geplante und koordinierte Schädigung** des Arbeitgebers. Der schlichte „Dienst nach Vorschrift“, also die (gebündelte) Beschränkung der Arbeitsleistung auf das **arbeitsvertraglich Geschuldete**, gilt dagegen nicht als Streik, da geleistet wird, **was der Arbeitgeber als geschuldete Leistung selbst formuliert** hat. Hier müssen die arbeitsrechtlichen Möglichkeiten und Sanktionen voll ausgeschöpft werden.

Spontanaktionen, wie nicht gewerkschaftlich organisierte Arbeitsniederlegungen, **verlängerte Pausen** u.ä. seien dagegen keine "Warnstreiks" im o.g. Sinn. Das bedeute, dass die Organisatoren und Teilnehmer sich nicht nur **schadenersatzpflichtig** machen könnten, sondern auch mit **arbeitsrechtlichen Sanktionen** bis hin zur Abmahnung oder Kündigung zu rechnen hätten

Sollen **Betriebsversammlungen während der Arbeitszeit** stattfinden, muss auf die **betrieblichen Notwendigkeiten** Rücksicht genommen werden. Unzulässig ist es, die Betriebsversammlung als **illegales Kampfmittel** zu missbrauchen, indem z.B. eine „Dauer-Betriebsversammlung“ abgehalten wird, um Druck auf den Arbeitgeber auszuüben. In Betriebsversammlungen dürfen zudem **keine Arbeitsk Kampfmaßnahmen** geplant werden, dies ist allein der Gewerkschaft vorbehalten. In den bereits geführten gerichtlichen Verfahren wegen „Missbrauch der Betriebsversammlung“ gelang es den Arbeitgebern kaum, die vorgetragene Sachlage **auch zu beweisen**. Die Grenzen des Zulässigen und Unzulässigen innerhalb einer Betriebsversammlung sind fließend. Arbeitgeber sollten daher im Vorfeld **genau prüfen**, ob Ihnen der Beweis antritt auch gelingt.

In Frage kommt hier auch die kollektive **Ablehnung der Ableistung von Überstunden** oder das **Widerspruchsrecht beim Betriebsübergang**. Die Wahrnehmung eines **individuellen Rechts** durch einen Arbeitnehmer wird nicht dadurch rechtswidrig, dass **auch andere Arbeitnehmer gleichzeitig** von diesem Recht Gebrauch machen, auch wenn dies im bewussten und gewollten Zusammenwirken geschieht. Die gebündelte Wahrnehmung individueller Rechte wird allerdings **begrenzt** durch ein gegen § 242 BGB verstoßendes **rechtsmissbräuchliches Verhalten**.

Das Recht der Gewerkschaften auf **Werbung und Information** in den Betrieben ist vom Grundsatz her unstrittig. Sowohl die gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten als auch Beauftragte der Gewerkschaft dürfen im Betrieb Informationsmaterialien verteilen. Eine Gewerkschaft darf im Betrieb über alle Fragen informieren, die die **Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen** betreffen. Sie kann sich **öffentlich** mit dem Verhalten des konkreten Arbeitgebers oder der Arbeitgeberseite insgesamt auseinandersetzen. Arbeitsk Kampfmaßnahmen im **Objekt** oder auf dem **Gelände des Kunden ohne seine Zustimmung** sind **unzulässig! Flugblätter oder Betriebszeitungen** können nur vor oder nach der Arbeit, bzw. während der Pausen weitergegeben werden. Die **Hauspost** darf ohne Erlaubnis der Geschäftsleitung **nicht** zur Verteilung gewerkschaftlicher Informationsmaterialien verwendet werden.

Das Bundesarbeitsgericht hat erst dieses Jahr entschieden, dass Gewerkschaften ein durch das Grundgesetz geschütztes Recht haben, Arbeitnehmer durch **E-Mail-Werbung** anzusprechen, solange dies nicht zu Betriebsablaufstörungen oder spürbaren wirtschaftlichen Belastungen führt. Eine tarifzuständige Gewerkschaft darf sich an Arbeitnehmer über deren betriebliche E-Mail-Adressen mit Werbung und Informationen wenden. Dies gilt auch, wenn der Arbeitgeber den Gebrauch der E-Mail-Adressen zu privaten Zwecken untersagt hat.

Aufgaben der Vorgesetzten bei Streiks im Betrieb

Informationen oder **Anzeichen** von bevorstehenden Arbeitsniederlegungen sind sofort der **Geschäftsleitung mitzuteilen**. Insbesondere sind **Flugblätter** und sonstige Verlautbarungen der Gewerkschaften zu **sammeln** und zu **übergeben**.

Kommt es zu Streiks im Betrieb bzw. Objekt, haben die Vorgesetzten in ihrem Bereich für die Wahrung von Sicherheit und Ordnung zu sorgen. Es kommt deshalb vor allem darauf an,

- ✓ **aufklärend** auf die Mitarbeiter einzuwirken
- ✓ **Beschädigungen** und **Eingriffe** in den Betriebsablauf zu **verhindern**
- ✓ die **Namen der Teilnehmer** und die Dauer der Arbeitsniederlegung (Beginn/Ende) genau zu erfassen.

Im Einzelnen haben deshalb die Vorgesetzten

- ✓ die Mitarbeiter darauf hinzuweisen, dass **bei Streiks lediglich die Arbeit niedergelegt** werden darf, dass aber alle anderen Maßnahmen, z. B. Eingriffe in Betriebsabläufe, Angriffe auf Arbeitswillige, Umzüge im Betrieb bzw. Objekt, nicht zulässig sind und zu **Entlassungen** und **Schadenersatzansprüchen** führen können.
- ✓ sicherzustellen, dass die für einen evtl. **Notdienst** vorgesehenen Arbeitnehmer eingesetzt werden
- ✓ die **Arbeitswilligen**, soweit dies sinnvoll möglich ist, **weiter zu beschäftigen**
- ✓ die Geschäftsleitung unverzüglich nach Ausbruch des Streiks zu informieren über
 - die Zahl der Streikenden
 - die Wortführer und die sie unterstützenden Gruppen
 - Ausschreitungen, sowie
 - Bestrebungen, in andere Arbeitsbereiche oder Objekte einzudringen.

Später hat der Vorgesetzte die Firmenleitung zusätzlich zu informieren über

- Beginn und Ende des Streiks
- Anzahl und Namen der im eigenen Verantwortungsbereich am Streik beteiligten Arbeitnehmer
- Anzahl und Namen der Arbeitswilligen, die wegen des Streiks nicht arbeiten konnten.

Die besonderen Vorkommnisse im Verantwortungsbereich des Vorgesetzten und die jeweils getroffenen Entscheidungen sind kurz **schriftlich festzuhalten**.

Merkblatt für Betriebe bei Streik

1. Vorbeugende Maßnahmen

- Informationen der Mitarbeiter über den Inhalt der Tarifverträge sowie über die allgemeinen und besonderen Lohn- und Arbeitsbedingungen des Betriebs verbessern
- Betriebsklima ständig wahrnehmen, Unzufriedenheit abbauen
- Im Betrieb verteilte Druckschriften an sich nehmen und sofort an die Innungen leiten
- Radikale Arbeitnehmer und Gruppen beobachten
- Kontakt zum Betriebsrat halten
- Risikoanalyse aller Objekte
- Abwehrmaßnahmen für gefährdete Objekte vorbereiten
- Zusätzliche Schlüssel für die Putzkammer beim Kunden erfragen
- Streikmanagement mit Entscheidungsgewalt aufbauen
- Meldekette im Betrieb organisieren

2. Vorsorgemaßnahmen bei Streikdrohung

- Aufgabenverteilung innerhalb der Geschäftsleitung
 - a) Maßnahmen zur Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebes
 - b) Sicherung der Betriebseinrichtungen
 - c) Festlegung, Durchführung und Beaufsichtigung der Notstandsarbeiten
 - d) Verbindung zu den Ordnungsbehörden
 - e) Verbindung zum Betriebsrat
 - f) Verbindung zu den Innungen
 - g) Verbindung zur Öffentlichkeit (Kunden, Lieferanten, örtliche Presse)
 - h) Führung eines Streiktagebuches, Beobachtung der Streikleitung und Streikposten, Beweismittelsicherung bei Streikausschreitungen (Kamera bereithalten)
 - i) Verstärkte Kontrolle des Zutrittsrechts der Gewerkschaften nach § 2 BetrVG
- Notdienstplanung
Bereitstellen von Informationsmitteln
 - a) Sprechfunkgeräte, Megaphone
 - b) Bereithalten von Fotoapparaten und Videokameras
 - c) Adresskartei mit Privatanschriften aller Betriebsangehörigen anlegen und ggfs. außerhalb des Betriebes aufbewahren.

3. Grundsätze für das Verhalten der Geschäftsleitung

- Belegschaft bei Warn- und wilden Streiks zur Wiederaufnahme der Arbeit auffordern
- Mit den Innungen Verbindung halten; alle Maßnahmen in Hinblick auf die Situation in anderen Betrieben mit den Innungen abstimmen (Solidargrundsatz)
- Anwesenheit unmittelbar am Ort des Streikgeschehens erforderlich. Arbeitnehmer müssen sehen, dass entscheidungsbefugte Personen sich mit ihnen befassen
- Den Betriebsrat mit in die Verantwortung ziehen; vor allem bei wilden Streiks ggf. schriftlicher Hinweis auf seine Pflichten
- Belegschaft mitteilen, dass während des Streiks keine Verhandlungen über Streikforderungen erfolgen können und Streikzeit nicht bezahlt wird.

4. Maßnahmen bei Streikausbruch

a) Allgemeine Maßnahmen

- Sofort Ursachen und Ausmaß des Streiks feststellen (wer, weshalb)
- **Streikführer** persönlich ansprechen und aus schützender Isolierung herausholen, auf persönliche Verantwortung, fehlende Grundlagen sowie Folgen des Streiks – bei wilden Streiks auch auf die Rechtswidrigkeit – hinweisen
- Betriebsräte, die keine Streikführer sind, als Vermittler heranziehen
- Streiktagebuch führen und **Beweise sichern** (Kamera)
- Belegschaft durch Einsatz aller Führungskräfte zur Wiederaufnahme der Arbeit auffordern
- Keinen Alkohol in den Betrieb lassen

b) Technische Maßnahmen

- Kunden benachrichtigen
- Beschäftigung **Arbeitswilliger** sichern
- Innungen über getroffene Maßnahmen unterrichten
- **Meldungen** an die Bundesagentur für Arbeit (§ 320 Absatz 5 SGB III, s. Anhang), Krankenkasse (§ 28 a SGB IV), örtliche ggf. auch höhere Polizeibehörde und Gemeindeverwaltung, Gewerbeaufsichtsamt, Integrationsamt
- **Einrichtungen blockieren**, durch die der Streik unterstützt werden kann. Telefonzentrale und Faxgeräte sichern, Versammlungsräume schließen, KFZ unzugänglich machen

- **Informationswege** für die Geschäftsleitung nach außen sichern (Telefon, Telefax, Kfz evtl. außerhalb des Betriebes bereitstellen)
- Zutritt unbefugter Personen verhindern

c) Taktische Maßnahmen

- **Öffentlichkeitsarbeit** in Zusammenwirken mit den Innungen sichern, einseitige Informationen durch Streikende verhindern.
- Streikende möglichst aus dem **Betrieb bzw. Objekt** entfernen, um die Bildung von Solidarität zu verhindern und Arbeitswilligen das Arbeiten zu ermöglichen.
- Androhung **fristloser Entlassung** gegenüber Rädelsführern bei wilden Streiks (zu beachten ist dabei aber ein Solidarisierungseffekt), keine pauschale Androhung gegenüber Gruppen (Gefahr der Radikalisierung).
- Per Kamera/ Fotoapparat gesamten Ablauf dokumentieren.

5. Weitere Maßnahmen bei länger dauernden Streiks

- ✓ Eventuell **Information** der Belegschaft über Standpunkt der Geschäftsleitung durch Handzettel (knapp, sachlich, unpolemisch)
- ✓ **Schriftliche Aufforderung** an die Privatadresse der Arbeitnehmer, die Arbeit wieder aufzunehmen mit dem Hinweis auf Streikfolgen (keine Bezahlung der ausgefallenen Arbeitszeit; Ziel: Verstärkung beginnender Streikmüdigkeit durch Einfluss der Familienangehörigen)
- ✓ **Fristlose Kündigung** gegenüber Rädelsführern bei wilden Streiks, jedoch nur nach Absprache mit den Innungen
- ✓ **Voll- und Teilaussperrung** bei Arbeitsbeginn (bei Schwerpunktstreiks) nur nach Beschluss durch den zuständigen Verband, Anschlag am Eingang, ggf. Polizeibereitschaft erbitten.

7. Rechtliche Möglichkeiten des Arbeitgebers

a) Gegenüber Gewerkschaften

- Hinweis auf Friedenspflicht, keine Unterstützung wilder Streiks
- Hinweis auf Einwirkungspflicht gegenüber Gewerkschaftsmitgliedern, ggf. durch Androhung einstweiliger Verfügung bei wilden Streiks und Streikausschreitungen; Ziel: Wiederaufnahme der Arbeit und Schadenersatzanspruch

b) Gegenüber Betriebsrat

- Bei Verletzung des Arbeitskampfverbotes (§ 74 BetrVG) **Schadenersatz**, Antrag auf Ausschluss aus dem Betriebsrat, ggf. **fristlose Kündigung** mit Zustimmung des Betriebsrates.

c) Gegenüber Arbeitnehmern

- fristlose Kündigung bei wilden Streiks nach ausdrücklicher Aufforderung und Anhörung des Betriebsrates
- fristlose Kündigung bei Beteiligung an **Streikausschreitungen** nach Anhörung des Betriebsrates
- Erlass einer **einstweiligen Verfügung auf Erfüllung** der Arbeitsverpflichtungen (bei wilden Streiks)
- Kein Arbeitsentgelt (bzw. Krankenvergütung) und Urlaubsgewährung an Streikende ggf. auch bei nicht Streikenden, aber nur ausnahmsweise und nur nach Rücksprache mit den Innungen
- **Schadenersatzansprüche** wegen Geschäftsausfall bei wilden Streiks und bei Streikausschreitungen (§ 823 I BGB; Verletzung des Rechts am eingerichteten und ausgeübten Betrieb, Haftung als Gesamtschuldner bei wilden Streiks)
- Ansprüche auf Durchführung von **Notdienstarbeiten**
- Sicherung des **Zugangs Arbeitswilliger**. Hindern Streikposten mit **Gewalt, Drohung oder Beschimpfung** Arbeitswillige am Betreten eines bestreikten Betriebes bzw. Objektes, so stellt dies sowohl von Seiten der beteiligten Streikposten wie von Seiten der streikführenden Gewerkschaft eine rechtswidrige Arbeitskampfmaßnahme dar. Streikposten müssen zum bestreikten Betrieb bzw. Objekt einen mindestens **3 m breiten freien Zugang** offen lassen. Sie dürfen das Zugangsrecht nicht durch ehrverletzende Handlungen gegenüber den Zugangswilligen beeinträchtigen. Die Sicherung des Zugangsrechtes kann bei Gefahr wiederholter Behinderungen durch einstweilige Verfügung erfolgen.

Der vom Streik betroffene Betrieb sollte mit dem **Kunden** vereinbaren, dass dieser sein **Hausrecht** im Objekt gegenüber Streikenden und Gewerkschaftsvertretern geltend macht. Während eines Arbeitskampfes ist ein **Zutrittsrecht zum Betrieb** einer in den Arbeitskampf verwickelten Gewerkschaft generell ausgeschlossen. Auch ein **Zutrittsrecht** in ein Objekt des Kunden besteht für die Gewerkschaft nicht und kann jederzeit **verweigert** werden. Die Nichtbeachtung des Hausrechts kann den strafrechtlichen Tatbestand des **Hausfriedensbruchs** (§ 123 StGB) erfüllen.

Den Reinigungskräften steht **nur zur Erfüllung ihrer arbeitsrechtlichen Pflicht** zur Durchführung von Reinigungstätigkeiten ein Zugangsrecht zum Objekt zu. Bei einer Unterbrechung der Tätigkeit für Streikmaßnahmen (Untätigkeit, Diskussionen im Objekt, Betriebsbesetzung, -blockade, etc.) kann ebenfalls bei Nichtbeachtung des Hausrechts des Kunden **Hausfriedensbruch** vorliegen.