

Gewerkschaftlich aktiv im Unternehmen

Rechtsinfo

Inhalt

Gewerkschaftlich aktiv: ein Grundrecht 5

Gewerkschaftliche Information & Werbung erlaubt 10

Einsatz von Printmedien im Betrieb 14

Einsatz von elektronischen Medien 18

Informationen über Streiks während der Tarifverhandlungen 22


ZUSAMMEN
GEHT MEHR
ver.di

Gewerkschaftlich aktiv: ein Grundrecht

Gewerkschaftliche Betätigung gesetzlich erwünscht

Gute Tarifabschlüsse für die Beschäftigten kann es nur mit einer Gewerkschaft geben, die auch über starken Rückhalt bei den Beschäftigten verfügt. Und dies muss für die Arbeitgeberseite während der Tarifrunde auch deutlich sichtbar sein! Das bedeutet konkret: ver.di-Mitglieder in Banken, Sparkassen, Bausparkassen und Versicherungen müssen aktiv werden, Gesicht zeigen und ihren Tarifforderungen mit Aktionen Nachdruck verleihen.

Oftmals herrscht jedoch Unsicherheit darüber, wie es rechtlich um die gewerkschaftlichen Aktivitäten am Arbeitsplatz bestellt ist. Dürfen wir überhaupt Gespräche mit den Beschäftigten während der Arbeitszeit führen? Dürfen wir gewerkschaftliche Plakate aufhängen, Flugblätter verteilen oder einen Infostand mit gewerkschaftlichen Informationen aufstellen? Und insbesondere in Zeiten voranschreitender Digitalisierung und vermehrter mobiler Arbeit: Wie sieht es mit gewerkschaftlichen Informationen via E-Mail oder im Intranet aus?

In dieser Broschüre möchten wir diese und weitere Fragen beantworten und damit rechtliche Vorbehalte gegen gewerkschaftliche Aktivitäten ausräumen. Denn: Die gewerkschaftliche Betätigung im eigenen Unternehmen ist vom Gesetzgeber nicht nur erlaubt, sondern ausdrücklich erwünscht!

Sollten noch Fragen offen sein, der*die zuständige ver.di-Fachbereichssekretär*in hilft gerne weiter!


ver di

Die freie gewerkschaftliche Betätigung ist in Deutschland ein Grundrecht und fest in unserer Verfassung verankert (Grundgesetz, Art. 9 Abs. 3). Dort heißt es:

„Das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet.“

Was sich so allgemein und unkonkret anhört ist der verfassungsrechtlich garantierte Schutz, für die Interessen der Beschäftigten Vereinigungen (Gewerkschaften) zu bilden und diese Vereinigungen zu erhalten und zu sichern. Dieser verfassungsrechtliche Schutz umfasst auch die Tarifautonomie (also das Recht, die Arbeitsbedingungen mit der Arbeitgeberseite frei von staatlichen Eingriffen auszuhandeln) und das Streikrecht (mehr hierzu auf Seite 21 in dieser Rechtsinfo).

Sehr deutlich wird das Grundgesetz auch, was eventuelle Versuche betrifft, die freie gewerkschaftliche Betätigung zu unterbinden. Wörtlich heißt es dort:

„Abreden, die dieses Recht einschränken oder zu behindern suchen, sind nichtig,hierauf gerichtete Maßnahmen sind rechtswidrig.“

Versuche der Arbeitgeberseite, das Grundrecht auf freie gewerkschaftliche Betätigung mittels Arbeitsordnungen, Geheimhaltungsvorschriften, Dienstanweisungen etc. auszuhebeln, wurden ein ums andere Mal höchstrichterlich eine Absage erteilt. In vielen Grundsatzurteilen wurde inzwischen festgestellt, dass dieses Grundrecht nicht nur abstrakt, sondern auch ganz konkret für praktische gewerkschaftliche Aktivitäten im Unternehmen gilt – also sowohl für die Aktivitäten der Gewerkschaft als Organisation, als auch für die gewerkschaftlichen Aktivitäten der einzelnen Mitglieder, die ja selbst Träger des Grundrechts auf Vereinigungsfreiheit sind.


12,5%
ver.di
ver.di

Gewerkschaftliche Information und Werbung erlaubt

Allen Gewerkschaftsmitgliedern ist es grundsätzlich gestattet, am Arbeitsplatz über gewerkschaftliche Themen zu informieren und für ihre Gewerkschaft offen zu werben. Das Bundesarbeitsgericht führt in einer Grundsatzentscheidung aus:

> **„In den Betriebsräumen spielt sich das Arbeitsleben ab und dort werden die Leistungen erbracht, für die die Arbeitnehmer tarifvertraglich entlohnt werden. Dort tauchen die Fragen auf, die sich aus der Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern und aus der Zusammenarbeit der Arbeitnehmer untereinander ergeben.**
>
> **Deshalb gehört es zum Kernbereich der verfassungsrechtlich den Koalitionen zugebilligten Werbe- und Informationsfreiheit, auch und gerade im Betrieb ihre Mitglieder zu informieren und neue Mitglieder zu werben.“**

(BAG v. 14.02.1967 – 1 AZR 494/65; ebenso BAG v. 30.08.1983 – 1 AZR 121/81).

Das Bundesarbeitsgericht geht regelmäßig davon aus, dass Arbeitnehmer in ihrer betrieblichen Umgebung stärker als andernorts bereit sind, sich mit gewerkschaftlichen Belangen zu befassen. Ist die Gewerkschaft insofern bei der von ihr gewählten Art und Weise der Mitgliederwerbung und Information auf die Inanspruchnahme von Eigentum oder Betriebsmitteln des Arbeitgebers angewiesen, treten die Grundrechte des Arbeitgebers (Art. 14 Abs. 1, 12 Abs. 1, und 2 Abs. 1 GG) im Zweifel hinter die durch Art. 9 Abs. 3 GG gewährleistete Betätigungsfreiheit der Koalitionen zurück (BAG v. 20. 1. 2009 - 1 AZR 515/0).

Gewerkschaftliche Information und Werbung auch in Unternehmen ohne Mitglieder

Um für Gewerkschaftsziele und Mitglieder in einem Betrieb zu werben, muss die Gewerkschaft laut Urteil des Bundesarbeitsgerichts noch nicht einmal zwingend über Mitglieder in diesem Betrieb verfügen. Gewerkschaftlich Aktive haben somit auch das Recht auf Zutritt und Werbung in einen solchen Betrieb, in dem die Gewerkschaft bislang noch nicht vertreten ist, sofern sie von ihrer Gewerkschaft dazu beauftragt wurden (BAG 1 AZR 460/04 und 461/04 vom 28.02.2006).

Gewerkschaftliche Betätigung auch für BR-/PR- und JAV-Mitglieder

Auch Mitglieder des Betriebsrats, Personalrats, der MAV oder der JAV dürfen gewerkschaftlich aktiv sein und zum Beispiel für die Gewerkschaft werben (u.a. § 74 Abs. 3 BetrVG bzw. § 67 Abs. 2 BPersVG, LPersVG analog, für MAV'n: § 35 MVG-EKD; BAG, Urteil v. 20.11.2012, 1 AZR 179/11, Rn. 111 f.) – allerdings nicht in ihrer Funktion als gesetzliche Interessenvertretung, sondern als Gewerkschaftsmitglieder. Das bedeutet zum Beispiel, dass sie bei expliziter gewerkschaftlicher Werbung deutlich machen sollten, dass sie gerade nicht als Betriebs- oder Personalräte bzw. Angehörige der MAV oder JAV unterwegs sind, sondern als gewerkschaftlich Aktive.

Gewerkschaftliche Werbung während der Arbeitszeit

Gewerkschaftliche Werbung durch Arbeitskolleg*innen (z.B. persönliche Gespräche) sind laut Bundesverfassungsgericht in gewissem Umfang auch während der Arbeitszeit gestattet, sofern dadurch die Arbeitsleistung nicht beeinträchtigt wird, betriebliche Abläufe nicht nachhaltig gestört werden oder der Betriebsfrieden gefährdet ist. Das Bundesarbeitsgericht stellt in der Folge vor allem auf das Ausmaß und die Intensität des beanspruchten Zugangsrechts im Einzelfall ab. Der Zutritt dürfe unter Umständen verweigert werden, wenn z.B. Werbemaßnahmen in einer Häufigkeit, in einem Umfang (Anzahl der betriebsfremden Gewerkschaftsbeauftragten) oder in einer Art und Weise erfolgen sollen, die im Betrieb zu Auseinandersetzungen mit oder zwischen Arbeitnehmern oder mit einer anderen, dort ebenfalls Werbung treibenden Gewerkschaft führen (BVerfG v. 14.11.1995 – 1 BvR 601/92, vom BAG umgesetzt in seiner Entscheidung v. 28.02.2006 - 1 AZR 460/04).

Grundsätzlich können Beschäftigte jeden Zeitraum für gewerkschaftliche Zwecke verwenden, der ihnen (und den Angesprochenen) zur freien Verfügung steht. Ebenso verletzen Beschäftigte grundsätzlich keine arbeitsvertraglichen Pflichten, wenn sie sich während Stillstandszeiten (z.B., wenn auf Kunden gewartet wird) gewerkschaftlich betätigen.

Dabei kann der Arbeitgeber nicht einfach gewerkschaftliche Aktivitäten mit der bloßen Behauptung verbieten, Arbeitsabläufe oder der Betriebsfrieden würden gestört. Der Arbeitgeber muss eine derartige Störung auch schlüssig beweisen (LAG Schleswig-Holstein vom 01.12.2000-6 Sa 562/99; BAG v. 28.01.2025 – 1 AZR 33/24).

> **Praxistipp:** Kurze gewerkschaftliche Aktivitäten während der Arbeitszeit sind grundsätzlich, solange es nicht zu Betriebsablaufstörungen/Abhalten anderer von der Arbeit kommt, problemlos machbar (z.B. einer interessierten Kollegin einen Flyer zu überreichen oder einen Kollegen kurz anzusprechen bzw. anzurufen, um sich für ein längeres Gespräch/Telefonat in der Pause bzw. nach Feierabend zu verabreden; dabei ist davon auszugehen, dass der zeitliche Aufwand, der für das bloße Lesen einer E-Mail benötigt wird, nicht größer ist als derjenige, der mit der Lektüre von Informations- oder Werbematerial verbunden ist, BAG v. 28.01.2025 – 1 AZR 33/24). Ausführliche persönliche Werbegespräche (ohne Zeitdruck) oder breit angelegte Verteilaktionen von Flugblättern im gesamten Betrieb sollten dagegen vor oder nach der Arbeitszeit bzw. in den Pausen geschehen.

Freie Wahl des Ortes für gewerkschaftliche Information und Werbung

Der Arbeitgeber kann auch nicht vorschreiben, an welchem Ort im Betrieb die gewerkschaftliche Information und Werbung erfolgen darf (BAG v. 28.07.2020 – 1 ABR 41/18). Wie das Landesarbeitsgericht Bremen entschied, können die gewerkschaftlich Aktiven selbst darüber befinden, wo im Betrieb sie werben wollen, solange nicht spezifische konträre Interessen des Arbeitsgebers überwiegen (LAG Bremen vom 26.11.2013 – 1 Sa 74/13). Das Bundesverfassungsgericht stellt auf die konkreten Umstände des Einzelfalls ab: Wenn die kommunikative Ansprache von (potenziellen) Mitliedern nur an einem bestimmten Ort auf dem Betriebsgelänge (z.B. Firmen-Parkplatz) möglich ist, ist das Betreten durch Gewerkschaftsvertreter*innen nicht zu beanstanden (BVerfG v. 9.7.2020 – 1 BvR 719/19, 1 BvR 720/19.). Damit hat das Bundesverfassungsgericht die Entscheidung Bundesarbeitsgerichts bestätigt, wonach der Schutzbereich der gewerkschaftlichen Betätigungsfreiheit im Fall eines Streikaufrufs auch die kommunikative Ansprache arbeitswilliger Arbeitnehmer auf dem Betriebsgelände umfasst (BAG v. 20.11.2018 – 1 AZR 189/17).

Einsatz von Printmedien im Betrieb

Tragen von Anstecker, Buttons oder Plaketten

Beschäftigte dürfen auch während der Arbeitszeit Anstecker, Buttons oder Plaketten an ihrer Arbeitskleidung tragen, um für die Gewerkschaft zu werben oder auf gewerkschaftliche Forderungen hinzuweisen (BAG v. 23.02.1979 – 1 AZR 172/78).

Wird die Arbeitskleidung vom Arbeitgeber gestellt, sollten Beschäftigte darauf achten, dass diese nicht beschädigt wird.

> **Praxistipp:** Bei Dienstkleidung besser Anstecker mit Magnetverschluss statt Nadel verwenden!

Verteilen von Flugblättern, Flyern, etc.

Flyer, Flugblätter, Postkarten, Beitrittserklärungen oder Werbematerialien (z.B. Kaffeetassen, Kugelschreiber etc.) dürfen außerhalb der Arbeitszeit im Unternehmen problemlos zur gewerkschaftlichen Information und Werbung verteilt werden (BVerfG vom 17.02.1981 - 2 BvR 384/78, BAG vom 14.02.1978 - 1 AZR 280/77) – auch direkt am Arbeitsplatz (z.B. auf den Schreibtisch legen bzw. in die Hand drücken). Auch Unterschriftenaktionen sind im Rahmen der Gewerkschaftsrechte abgesichert. Schriftliche Informationen müssen ein Impressum (V.i.S.d.P.) der Gewerkschaft enthalten, der Arbeitgeber darf sachlich kritisiert, aber nicht persönlich beleidigt oder verunglimpft werden.

Gewerkschaftliche Aushänge/Plakate im Unternehmen

Der Arbeitgeber muss für gewerkschaftliche Aushänge (z.B. Plakate etc.) ein Schwarzes Brett zur Verfügung stellen bzw. zumindest die Mitbenutzung bereits vorhandener Anschlagstafeln gestatten (BVerfG vom 17.021981- 2 BvR 384/78, BAG v. 14.02.1978 – 1 AZR 280/77, ArbG Hamburg vom 24.03.2021 – 16 Ca 458/20). Das Schwarze Brett muss sich an einer Stelle befinden, die tatsächlich von den Beschäftigten regelmäßig frequentiert wird. In größeren Betrieben muss der Arbeitgeber so viele Schwarze Bretter zur Verfügung stellen, dass tatsächlich alle Beschäftigten die Möglichkeit haben, ohne besondere Umwege die Informationen lesen zu können (z.B. pro Gebäude mindestens ein Schwarzes Brett). Außerhalb dieser Anschlagsflächen muss der Arbeitgeber das Aufhängen der Plakate nicht gestatten.



Gewerkschaftliche Infostände im Unternehmen

Auch das Aufstellen von Infoständen zur gewerkschaftlichen Information und Werbung im Unternehmen, z.B. in der Kantine oder im Vorraum einer Betriebs- bzw. Personalversammlung (vgl. BAG v. 22.05.2012 – 1 ABR 11/11), kann zulässig sein. Auch dies richtet sich nach einer Abwägung der Koalitionsfreiheit der Gewerkschaft mit den Eigentums- und Betriebsinteressen des Arbeitgebers (BVerfG v. 9.7.2020 – 1 BvR 719/19, 1 BvR 720/19). So darf ein solcher Stand kein „Verkehrshindernis“ darstellen und den Betriebsablauf nicht stören (z.B. nicht im Kundenbereich stehen).

Einsatz von elektronischen Medien

Insbesondere in diesen Zeiten zunehmender Digitalisierung, beschleunigt durch die Corona-Pandemie, verbunden mit einer starken Ausweitung von mobiler Arbeit spielen elektronische Medien für die gewerkschaftlichen Aktivitäten eine herausragende Rolle. Inzwischen wurde durch verschiedene Urteile höchstrichterlich bestätigt, dass die gewerkschaftliche Informations- und Werbefreiheit auch für diese Medien besteht. Für Personen, die Plattformarbeit leisten, sieht zudem Art. 20 der EU-Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit (RiLi 2024/2831 v. 23.10.2024) vor, dass Kommunikationskanäle geschaffen werden, über die diese Personen untereinander und mit der Gewerkschaft privat und sicher kommunizieren können.

Nutzung von dienstlichen E-Mail-Adressen

Gewerkschaftlich Aktive dürfen sich an die Beschäftigten über deren betriebliche E-Mail-Adressen mit Werbung und Informationen wenden (BAG v. 20.01.2009 – 1 AZR 515/08; BAG v. 28.01.2025 – 1 AZR 33/24). Zulässigkeit und Umfang richten sich nach einer Abwägung im Einzelfall; insbesondere dürfen Häufigkeit, Umfang oder Inhalt der Nachrichten nicht zu einer erheblichen Störung des Betriebsablaufs, des Betriebsfriedens oder zu unzumutbaren Belastungen des Arbeitgebers führen. Dies gilt nach unserer Auffassung auch, wenn der Arbeitgeber den Gebrauch der E-Mail-Adressen zu privaten Zwecken untersagt hat (so auch Brink, NZA November 2016, 8f.).

> **Praxistipp:** Bei umfangreicheren E-Mails (bzw. E-Mails mit längeren Anhängen) empfiehlt sich zu Beginn der Mail ein kurzer Hinweis, diese Mail in einer Pause zu lesen.

Ebenso dürfen gewerkschaftlich Aktive von außerhalb des Betriebs über einen privaten E-Mail-Account auf elektronischem Weg Kontakt zu ihren Kolleg*innen im Betrieb aufnehmen (BAG v. 20.01.2009 – 1 AZR 515/08; BAG v. 28.01.2025 – 1 AZR 33/24).

Dabei gilt: Gewerkschaftlich Aktive dürfen sich die dienstlichen E-Mail-Adressen der Beschäftigten nicht widerrechtlich beschaffen. Hier gelten die datenschutzrechtlichen Bestimmungen. Dabei kann die Gewerkschaft die Erhebung und Nutzung betrieblicher Kontaktinfos grundsätzlich auf Art. 6 Abs. 1 Uabs. 1 lit. b (Mitgliedschaftsvertrag - soweit es sich um Gewerkschaftsmitglieder handelt), lit. e (Wahrnehmung einer im öffentlichen Interesse liegenden Aufgabe) und lit. f (überwiegendes berechtigtes Interesse) DSGVO stützen (Brink, NZA November 2016, 22).

Nutzung betrieblicher E-Mail-Verteiler

Die Frage, ob ein betrieblicher E-Mail-Verteiler genutzt werden darf, ist höchstrichterlich noch nicht geklärt (ablehnend: Vorinstanz zu BAG v. 28.01.2025 – 1 AZR 33/24, LAG Nürnberg v. 26.09.2023, 7 Sa 344/22, Rn. 124).

> Praxistipp: Für einen guten Überblick ist es für gewerkschaftlich Aktive ohnehin von großem Nutzen, eine eigene aktuelle Liste mit den Kontaktdaten aller ver.di-Mitglieder im Betrieb anzulegen. Für die datenschutzkonforme Beschaffung der notwendigen Informationen hilft der*die zuständige Fachbereichssekretär*in.

Nutzung des betrieblichen Intranets

Betriebsangehörige gewerkschaftlich Aktive dürfen, soweit die Möglichkeit dafür besteht, gewerkschaftliche Information und Werbung auch ins Intranet einstellen. Ebenso hat eine betriebsangehörige Gruppe von Gewerkschafter*innen (Betriebsgruppe, Vertrauensleute-Körper) das Recht auf eine eigene Seite im Intranet.

Grenzen der Nutzung von dienstlichen E-Mail-Accounts und Intranet

Allerdings dürfen die elektronischen Kommunikationsdienste des Arbeitgebers (wie z.B. dienstliche E-Mail-Accounts oder das Intranet) nicht zu Zwecken des Arbeitskampfes (z.B. für Streikaufrufe) verwendet werden, sofern sie nur zu dienstlichen Zwecken zur Verfügung gestellt werden (BAG v. 15.10.2013 – 1 ABR 31/12). **Für andere Fallkonstellationen sowie bei sonstigen bestehenden Unklar- oder Unsicherheiten empfiehlt sich angesichts der dynamischen und uns nicht wohl gesonnenen Entwicklung in der einschlägigen Rechtsprechung und Literatur stets vorab eine Klärung mit dem*der für die Arbeitskampfmaßnahme zuständige*n Fachbereichssekretär*in.**

Verbreitung von Tarifinformationen über die Intranetseite des BR/PR

Der BR/PR/die MAV kann Informationen von ver.di zur Tarifrunde auf seiner eigenen Intranetseite veröffentlichen, sofern dies objektiv und bei mehreren im Betrieb zuständigen Gewerkschaften ohne aktive Werbung für eine bestimmte Gewerkschaft geschieht, und wenn das Intranet das Hauptinformationsmedium im Unternehmen ist und der BR/PR/die MAV auch andere Informationen an die Beschäftigten über das Intranet verbreitet.

Nutzung des Internets zur gewerkschaftlichen Information auf Dienst-Computern

Bestehen aus dem Betrieb heraus allgemeine Zugangsrechte zum Internet, können Beschäftigte diese auch nutzen, um auf Informationsangebote der Gewerkschaften zuzugreifen. Auch hier gilt selbstverständlich: Die Nutzung von gewerkschaftlichen Informationsangeboten darf die Arbeitsleistung nicht beeinträchtigen und den Betriebsablauf nicht stören. Ausführlicheres Surfen auf gewerkschaftlichen Websites sollte daher in der Freizeit geschehen.

Informationen über Streiks während der Tarifverhandlungen

Wie das Bundesarbeitsgericht treffend formulierte: Ohne die Möglichkeit des Streiks wären Tarifverhandlungen nicht mehr als kollektives Betteln (BAG v. 10.6.1980 – 1 AZR 822/79). Deshalb sind Streiks in Deutsch-land ein Grundrecht (nach Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz).

Ist der Streik erlaubt?

Ja, die Friedenspflicht endet grundsätzlich mit dem Ablauf der vereinbarten Dauer des Tarifvertrags oder mit dem Ablauf der Kündigungsfrist. Verhandlungen der Tarifvertragsparteien begründen keine auf ihren Gegenstand bezogene Friedenspflicht. Der Streik muss aber rechtmäßig sein, sich also (so aktuelle Rspr.) auf den Abschluss eines Tarifvertrags mit zulässigem erstreikbarem Inhalt beziehen.

Wer darf streiken?

Alle Mitarbeiter*innen des zum Streik aufgerufenen Betriebes, egal ob Gewerkschaftsmitglied, oder nicht. Kurz gesagt, alle, die vom Streikaufruf erfasst sind und von den Regelungen des angestrebten Tarifvertrags profitieren, dürfen streiken. Ebenso dürfen Auszubildende (hier beachte aber mögliche Auswirkungen prüfungsrelevanter Streikzeiten – Streik als prüfungsrelevante Fehlzeit) oder Kolleg*innen mit befristeten Arbeitsverträgen streiken. Wichtig ist: der Streik muss von der Gewerkschaft ausgehen – er muss gewerkschaftlich organisiert sein und die Gewerkschaft muss dazu aufgerufen haben.

Dürfen auch AT-Angestellte streiken?

Hier muss genau in den Tarifvertrag geschaut werden. Streiken können alle Beschäftigten, die vom Geltungsbereich des Tarifvertrages erfasst werden. Oft denken Beschäftigte mit einer übertariflichen Bezahlung, dass der Tarifvertrag nicht gilt. Dies ist aber so nicht richtig. Denn insbesondere ver.di-Mitglieder mit übertariflicher Bezahlung können sich grundsätzlich jederzeit auf den Tarifvertrag ihrer Gewerkschaft beziehen, so sie in dessen persönlichen Geltungsbereich fallen. In der Regel ist nur ihr Gehalt außertariflich geregelt, im Übrigen gilt für sie der Tarifvertrag. Verdeutlicht wird dies am Beispiel für die Tarifverträge bei den privaten/öffentlichen Banken (bitte ggf. zusammen mit der*dem Gewerkschaftssekretär*in prüfen, wie genau der Geltungsbereich für den eigenen Tarifvertrag gestaltet ist). Im Geltungsbereich Tarifverträge der privaten sowie der öffentlichen Banken werden beispielsweise lediglich eine relativ kleine Gruppe beschrieben, für die die Tarifverträge nicht gelten. Vom Geltungsbereich der Tarifverträge sind ausgenommen:

– Angestellte in leitender Stellung

– Angestellte, die durch ihre Stellung berufen sind, selbständig Entscheidungen von besonderer Wichtigkeit und Tragweite zu treffen (z.B. Prokurist*innen, Leiter*innen größerer Zweigstellen, Abteilungsleiter*innen)

unter der Voraussetzung, dass ihr laufendes Monatsgehalt (ausschließlich Sozialzulagen, Mehrarbeits- und Sondervergütungen) das Endgehalt der höchsten Tarifgruppe überschreitet und dass die sonstigen Bedingungen ihrer Arbeitsverträge nicht schlechter sind als die entsprechenden Bedingungen des Tarifvertrages.

Das heißt: Der überwiegende Teil der AT-Angestellten fällt unter den Geltungsbereich unserer Tarifverträge. Und: Die AT-Vergütung hängt indirekt von der Tariftabelle ab. Diese Tariftabelle ist Inhalt der Tarifrunde und von daher können auch die AT-Angestellten vom Ausgang der Tarifrunde betroffen sein.

Muss man seine Teilnahme vor dem Streiktag mitteilen?

Nein, auch wenn der Vorgesetzte im Vorfeld danach fragt. Die Entscheidung einer Streikbeteiligung kann spontan erfolgen.

Muss man sich abmelden?

Nein, es muss sich niemand mündlich oder schriftlich beim Vorgesetzten abmelden, wenn er sich am Streik beteiligen will. Der Arbeitgeber kann im Regelfall davon ausgehen, dass Beschäftigte, die nach einem Streikaufruf nicht zur Arbeit erscheinen oder ihre Arbeit unterbrechen, von ihrem Streikrecht Gebrauch machen und sich damit von ihrer Arbeitspflicht vorläufig freistellen (BAG v. 31.5.1988 – 1 AZR 589/86; v. 15.1.1991 – 1 AZR 178/90; v. 7.4.1992 - 1 AZR 377/91; v. 26.7.2005 – 1 AZR 133/04). Bei der Teilnahme an einem Streik werden die beiderseitigen Hauptpflichten aus dem Arbeitsverhältnis suspendiert. Das bedeutet, dass Beschäftigte in diesem Falle nicht mehr zur Arbeitsleistung verpflichtet sind. Im Gegenzug verliert er den Anspruch auf das Entgelt für den Streiktag (BAG v. 7.4.1992 – 1 AZR 377/91 – juris Rn. 19; in jüngerer Zeit auch LAG Mecklenburg-Vorpommern v. 25.6.2024 – 2 Sa 123/23). Die mit der Streikteilnahme verbundene Suspendierung des Arbeitsverhältnisses erstreckt sich auch auf diejenigen Nebenpflichten, welche mit der Erbringung der Arbeitsleistung im Zusammenhang stehen und/oder deren Einhaltung mit der effektiven Ausübung des individuellen Streikrechts aus Art. 9 Abs. 3 GG nicht vereinbar

ist (ArbG Braunschweig v. 12.4.1989 – 3 Ca 1268/88; Berg/Kocher/Schumann, TVG und AKR/Berg, 8. Aufl. 2025, Teil 4 Rn. 460).

Muss gestempelt werden?

Nein, denn die streikbedingte Suspendierung der Arbeitspflicht erstreckt sich auch auf die „Nebenpflicht“ der Bedienung des elektronischen Zeiterfassungssystems. Entscheiden sich Beschäftigte erst nach Arbeitsantritt für eine Streikteilnahme, müssen sie beim Verlassen des Hauses keine „Gehen-Buchung“ vornehmen. Mit einer „Gehen-Buchung“ würde das Ziel eines Streikes verfehlt. Die gegenteilige Auffassung des LAG Hamm (v. 25.5.1993 – 4 Sa 11/93) und des ArbG Herford (v. 30.10.2003 - 1 Ca 912/02) verkennt, dass der Arbeitgeber während des Streiks sein Direktionsrecht gegenüber den Streikteilnehmer*innen nicht ausüben kann (Berg/Kocher/Schumann, TVG und AKR/Berg, 8. Aufl. 2025, Teil 4 Rn. 460 mit Verweis auf ArbG Braunschweig v. 12.4.1989 – 3 Ca 1268/88).

Würden sich streikwillige Beschäftigte durch das Ausstempeln vom betrieblichen Zeiterfassungssystem abmelden, würde ihre Arbeitszeit enden. Da im selben Moment die Freizeit beginnt, kann die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung rechtslogisch nicht mehr vorenthalten werden. Die Teilnahme am Arbeitskampf wäre dann bloß faktischer Natur, das heißt, sie hätte dann keine Auswirkung auf die Höhe des geschuldeten Entgelts (BAG 26.7.2005 – 1 AZR 133/04, NZA 2005, 1402). Melden sich die streikwilligen Beschäftigte hingegen nicht von der Zeiterfassung ab, nehmen sie während ihrer Arbeitszeit am Arbeitskampf teil. Wegen des damit verbundenen Suspensionseffekts vermindert sich die geschuldete Sollarbeitszeit um die Zeit der Teilnahme am Arbeitskampf. Nur insoweit kann der Arbeitgeber das Gehalt zeitanteilig kürzen (BeckOK TVöD/Stach, 77. Ed. 1.6.2026, TVöD-AT § 6 Rn. 130-135).

Müssen Telefonschichten eingehalten werden?

Nein, die streikbedingte „Freistellung“ erstreckt sich auch auf Telefonschichten, es ist keine Abmeldung erforderlich. Etwaige Notdienstvereinbarungen und notwendige Notdienste müssen allerdings berücksichtigt werden.

Darf der Arbeitgeber gegen den Willen des Betriebsrats Mehrarbeit für die Belegschaft anordnen, um den streikbedingten Arbeitsausfall nachzuholen?

Nur für arbeitswillige, also dem Streikaufruf nicht Folge leistende und zur Ableistung von Mehrarbeit bereite Arbeitnehmer*innen – begrenzt auf die Dauer der konkreten Arbeitsniederlegung. Nur wenn der Arbeit-geber die Mehrarbeit dementsprechend begrenzt, ist das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats (§ 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG) während eines Arbeitskampfes tatsächlich eingeschränkt.

Sollte der Arbeitgeber Mehrarbeit gegenüber allen dienstplanmäßig eingeteilten Arbeitnehmer*innen zur Aufarbeitung streikbedingter Arbeitsrückstände nach Beendigung der Arbeitsniederlegung anordnen, kann der Betriebsrat dieser Anordnung widersprechen (BAG v. 20.03.2018 – 1 ABR 70/16).

Impressum



ver.di Fachgruppe Bankgewerbe
Paula-Thiede-Ufer 10
10179 Berlin

Konzept und Text: ver.di
Gestaltung: wegewerk GmbH

Oktober 2026

mit-dir-verdi.de