

# **Die Absicherung der medizinischen Notfallversorgung bei Arbeitskämpfen**

## **Bachelorarbeit**

an der Hochschule Meißen (FH) und Fortbildungszentrum  
Fachbereich Sozialverwaltung und Sozialversicherung  
zum Erwerb des Hochschulgrades  
Bachelor of Laws (LL.B)

Vorgelegt von  
**Lukas Rodigast**  
aus Chemnitz

Meißen, 17.02.2021

## Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung .....	1
2	Arbeitskampf und Daseinsvorsorge .....	3
2.1	Verortung und rechtliche Genese – Art. 9 III GG als Ausgangspunkt.....	3
2.1.1	Die Problematik der Judikatur.....	3
2.1.2	Arbeitskampf und Streik .....	3
2.1.3	Der Begriff der Daseinsvorsorge.....	6
2.2	Rechtmäßigkeitsvoraussetzungen des Streiks in der Daseinsfürsorge .....	7
2.2.1	Zulässige Streikformen .....	7
2.2.2	Wahrung der Friedenspflicht.....	8
2.2.3	Streik im Beamtenverhältnis und bei kirchlichen Arbeitgebern.....	9
2.2.4	Streik im öffentlichen Dienst .....	10
2.2.5	Verhältnismäßigkeit .....	10
2.3	Unionsrechtlicher Einfluss .....	12
3	Koexistenz von Arbeit und Streik – ein Ergebnis der praktischen Konkordanz .....	14
3.1	Notstandsarbeiten .....	14
3.1.1	Herleitung .....	14
3.1.2	Auswahl der Mitarbeiter/innen .....	15
3.2	Die Notdienstvereinbarung .....	17
3.2.1	Regelungscharakter .....	17
3.2.2	Mangelhafte Kooperation und einseitige Anordnungsbefugnis .....	17
3.2.3	Keine Notdienstvereinbarung – kein Streik? .....	20
4	Zusammenfassung .....	20
4.1	Fazit .....	20
4.2	Kernsätze .....	21
	Abkürzungsverzeichnis .....	III
	Literaturverzeichnis.....	IV
	Rechtsprechungsverzeichnis .....	V
	Rechtsquellenverzeichnis .....	VI
	Eidesstattliche Versicherung.....	VII

# 1 Einleitung

Der leidgeplagte Bundesbürger ist nur allzu gut mit dieser Situation vertraut: ein Betrieb, ein Dienstleistungsunternehmen wird bestreikt, und schon wähnt man sich - mit reichlich Polemik betrachtet - am Rande eines Nervenzusammenbruchs. Die Bahn zum Arbeitsplatz steht still, das Flugzeug in den Urlaub hebt nicht ab, schlimmstenfalls steht man gar vor den verschlossenen Türen der Kindertagesstätte.

So unannehmlich diese Dinge auch sein mögen, vermag man dennoch mit vergleichsweise wenig Aufwand und Organisationsgeschick den Fortgang des Alltags zu bestreiten. Doch was, wenn man unmittelbar auf medizinische Hilfe angewiesen ist? Unvorstellbar scheint ein solches Szenario umgemünzt auf Rettungsdienst und Notaufnahmen, denn wer ihre Hilfe beansprucht, bedarf oftmals zügig professioneller Versorgung. Dass es mitunter erheblichen Verbesserungsbedarf hinsichtlich der Arbeitsbedingungen und der Entlohnung dieser Berufsgruppen gibt,<sup>1,2</sup> ist nicht zuletzt im Zuge der COVID-19-Pandemie erneut offenbar geworden; dass dafür gestreikt werden soll (und wird, wie zuletzt im Oktober 2020 in mehreren deutschen Städten), kann also als ein ernst zu nehmendes Risiko für die Notfallversorgung betrachtet werden. Nicht selten entbrennt gerade in Kliniken ein erbitterter Disput zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite über die Rechtmäßigkeit des Vorgehens der Streikführenden.

Die Diskrepanz zwischen einer im Prinzip ständigen Verfügbarkeit medizinischen Fachpersonals in Notsituationen und dem Vollziehen eines Streiks wirft dabei unweigerlich eine Vielzahl von Fragen auf: Reicht die obige Argumentation bereits aus, um Arbeitskämpfe in bestimmten Berufen dieser Branche einzuschränken? Kann der Arbeitgeber einseitig dem Bestreben seiner Mitarbeiter zum Streik einen Riegel vorschieben? Welche Handhabe gibt es, um Schäden in der Bevölkerung zu vermeiden, und gleichzeitig die Rechte der Arbeitnehmer nicht in einem unzulässigen Maße zu beschneiden? Die Ausgestaltung dieser Mittel und Kompromisse in ihrer derzeitigen Anwendung werden dabei ebenfalls nähere Betrachtung erfahren.

---

<sup>1</sup> Arbeit in der Pflege – Arbeit am Limit? Arbeitsbedingungen in der Pflegebranche, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, 09/2014.

<sup>2</sup> Analyse der Arbeitsbelastung bei Mitarbeitern des Rettungsdienstes – Ableitung von Maßnahmen der Prävention und Gesundheitsförderung, Medical School Hamburg, 2019.

Mangels präziser kodifizierter Regelungen, die das deutsche Arbeitskampfrecht als Richterrecht vermissen lässt, ist es wohl auch eine Überlegung wert, ob es bereits Lösungsvorschläge zu einer gesetzlichen Regelung gibt, derer man sich bedienen könnte. Dazu muss jedoch zuerst ein Überblick über die Voraussetzungen gegeben werden, unter denen ein Streik rechtmäßiger Weise durchgeführt werden kann, während im späteren Verlauf die Spezifika und Problematiken, die die Daseinsvorsorge in diesem Bereich bereithält, in das Gesamtbild eingearbeitet werden. Auch externe Einflussfaktoren übergeordneter Rechtsordnungen müssen in diesem Zusammenhang Erwähnung finden.

Gegenstand dieser Betrachtungen sind dabei das rettungsdienstliche und nichtärztliche Klinikpersonal, wobei hier die Differenzierung der unterschiedlichen Arbeitgeber – kirchlich, kommunal bzw. privatrechtlich – zu berücksichtigen sein wird. Auch das immer wieder an die Oberfläche der Medienlandschaft drängende Streikrecht für Beamte wird dabei gestreift werden. Obwohl der Arbeitskampf nicht nur den Streik, sondern im Grundsatz auch die Aussperrung umfasst, wird diese nicht näher beleuchtet, nicht zuletzt deshalb, weil diese in der Daseinsvorsorge als Arbeitskampfmittel keine praktische Anwendung findet.

All diesen Punkten soll mit der Anfertigung dieser Bachelorarbeit hinreichend Aufklärung beschieden sein.

## **2 Arbeitskampf und Daseinsvorsorge**

### **2.1 Verortung und rechtliche Genese – Art. 9 III GG als Ausgangspunkt**

#### **2.1.1 Die Problematik der Judikatur**

Das Arbeitskampfrecht in der BRD besitzt, wie bereits in der Einleitung erwähnt, keine gesetzliche Regelung. Stattdessen ist es als sog. Richterrecht vielmehr von Bundesverfassungsgericht und Bundesarbeitsgericht im Laufe der Zeit entwickelt worden. Daraus ergibt sich zunächst einmal das Problem, dass die Grundlage jedweder richterlichen Entscheidung nur dann demokratisch legitimiert sein kann, wenn sie auf anderen zuvor höchstrichterlich ergangenen Entscheidungen fußt. Ob eine nach dem Vorbild des sog. „Case-Law“, wie u.a. in den Vereinigten Staaten von Amerika, praktizierte Jurisdiktion flächendeckend überhaupt verfassungskonform oder höchstens jeweilige Einzelfallentscheidungen zu regeln befugt ist, hat das BVerfG bisher nicht abschließend entschieden. Nach ständiger Rechtsprechung ist zu konstatieren, dass die Regelung von Arbeitskämpfen irgendwann in einer gesetzlichen Ausgestaltung münden müsse.<sup>3</sup> Dies ist bisher jedoch nicht erfolgt.

Für einen bilateralen Arbeitskampf, dessen Auseinandersetzung sich auf Arbeitgeber und organisierte Arbeitnehmer beschränkt, wurde in ständiger Rechtsprechung bestätigt, dass eine gesetzliche Regelung freilich möglich, wenn auch verfassungsrechtlich nicht unbedingt geboten sei.<sup>4</sup> Festzustellen ist jedenfalls, dass bereits mehrere Versuche,<sup>5</sup> die Thematik des Arbeitskampfrechts mit Augenmerk auf die Daseinsvorsorge in eine legislativ gebundene Form zu bringen (wobei eine Bandbreite von Ergebnissen, bis hin zum gänzlichen Verbot von Streiks bisher kein Handeln des Gesetzgebers zur Folge hatten).

#### **2.1.2 Arbeitskampf und Streik**

Über allen in der Einleitung aufgeworfenen Reibungspunkten steht zunächst einmal die Klärung der bearbeitungsrelevanten Begriffe. Art. 9 III 1 GG billigt jedermann und in jedem Beruf das Recht zu, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden. Dagegen gerichtete Maßnahmen und Abreden sind nach Satz zwei rechtswidrig bzw. nichtig. Weiterhin dürfen sich Maßnahmen nach Satz drei nicht gegen Arbeitskämpfe richten, die zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen von Vereinigungen nach Art. 9 I GG geführt werden. Den in einigen Landesverfassungen niedergeschriebenen Garantien des Streikrechts kommt aufgrund des Art. 31 GG keine weitere Bedeutung zu.

<sup>3</sup> BVerfGE 50, 290, 368 f.; BVerfGE 57, 220, 245 ff.; BVerfGE 84, 212, 226.

<sup>4</sup> U.a. BVerfGE 84, 121, 225 ff.; BVerfGE 88, 103, 115 f.

<sup>5</sup> Besonders erwähnenswert sind aus Bearbeitersicht hier Manzana Lumingu, S. 229-233 ; Franzen/Thüsing/Waldhoff S. 134-137; Green, S. 271 f.

Als Arbeitskampf versteht man dabei die zielgerichtete Ausübung kollektiven Drucks durch die Zufügung von Nachteilen oder deren Abwehr.<sup>6</sup> Streik meint, dass eine größere Anzahl von Arbeitnehmern planmäßig und gemeinschaftlich ihre Arbeitsleistung einstellt, um ein bestimmtes Ziel hinsichtlich kollektiv regelbarer Arbeitsbedingungen zu erreichen.<sup>7,8</sup>

Das als „Koalitionsfreiheit“ Art. 9 III entspringende und eng mit der Tarifautonomie verbundene Grundrecht ist dabei seinem Namen nach nicht ausdrücklich dem Wortlaut des Gesetzes zu entnehmen, welches nur von „Vereinigungen“, welche sich zur „Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen“ zusammenschließen können, spricht. Um einen verständigen Zugang zum Begriff der Koalitionsfreiheit zu erhalten, sind weitere Erläuterungen hierzu unumgänglich.

Arbeits- wie auch Wirtschaftsbedingungen sind dabei als untrennbare Einheit der Gesamtbedingungen, unter denen die abhängige Beschäftigung verrichtet wird, zu verstehen.<sup>9</sup> Diese sind nicht auf einen allgemeingültigen Kernbereich beschränkt, sodass sie durchaus auch eigentlich unternehmerische Entscheidungen wie Investitionen und Personalplanung bzw. -beschaffung betreffen, aber sich auch bis hin zu arbeits- und wirtschaftspolitischen Forderungen gegenüber Regierung und Gesetzgeber erstrecken können, sofern diese in einem engen Zusammenhang mit den angegangenen Beschäftigungsbedingungen stehen.<sup>10</sup> Die zumeist im Gesundheitssektor erhobenen Forderungen, Anpassungen an Löhnen, Arbeitszeiten oder dem Personalschlüssel vorzunehmen, fallen mithin darunter.

Widmet man sich dem Begriff der Vereinigungen, kennzeichnet diesen in Literatur und Rechtsprechung vor allem das Konzept der Funktionsfähigkeit. Das bedeutet, dass insbesondere eine deutliche Unabhängigkeit von ihrem Gegenspieler (also dem Arbeitgeber im Fall eines Streiks) zu bestehen hat.<sup>11</sup> Eine unzulässig hohe Hürde stellte dabei die Anforderung, auch partielle Kooperationen oder finanzielle Effekte des Zusammenwirkens als Abhängigkeit zu verstehen.<sup>12</sup> Diese sind vielmehr oftmals die notwendige Basis, um im Streikfall konstruktive Verhandlungen zu führen.

---

<sup>6</sup> Richardi / Bayreuther, § 10 Rdnr. 1.

<sup>7</sup> Dies., § 10 Rdnr. 58.

<sup>8</sup> Beide vorgenannten Definitionen sind nicht sakrosankt als einzig korrekte Versionen zu betrachten und werden von unterschiedlichen Autoren anders ausformuliert. Das ungefähre Verständnis davon, was ein „Streik“ sei, wird in der Literatur oftmals vorausgesetzt und die Definitionen meist unreflektiert verwendet. Folgt man der Zitierkette unterschiedlicher Definitionen, so landet man in aller Regel wieder bei BAGE 1, 291, 304.

<sup>9</sup> Linsenmaier in: Erfurter Kommentar, Art. 9 GG, Rdnr. 23.

<sup>10</sup> Ders. a.a.O., ebenso BVerfG NJW 2018, 2695 Rdnr. 138 ff.

<sup>11</sup> Ders. in: Erfurter Kommentar, Art. 9 Rdnr. 25.

<sup>12</sup> BVerfG NJW 1979, 699

Die Tarifautonomie bildet dabei zusammen mit der Koalitionsfreiheit und dem Arbeitskampfrecht das Dreigespann, welches die effektive Gewährleistung eines wehrhaften Kollektivs der Arbeitnehmer gegen die Willkür von Arbeitgebern ermöglicht. Grundlage der Tarifautonomie bildet dabei das Tarifvertragsgesetz (TVG), wodurch u.a. mögliche Inhalte und Tarifvertragspartner festgelegt werden. Der Abschluss von Tarifverträgen bildet im Wesentlichen das existenzbegründende Betätigungsfeld der Koalitionen, denn erst diese haben wirklichen Verbindlichkeitscharakter bezüglich der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen für die Arbeitnehmer und stellen damit deren einzige wirkliche Gestaltungsmöglichkeit ihrer Arbeitsrealität dar. Der Streik als Mittel des Arbeitskampfes ist damit gewissermaßen die nächste Eskalationsstufe im Ringen um die Mindeststandards von Arbeitsbedingungen dar. Stünde er nicht zur Verfügung, glichen Verhandlungen über einen Tarifvertrag eher einem Betteln der Arbeitnehmerseite, welches nach Gutsherrenart von den Arbeitgebern beliebig abgewiesen werden könnte. Streikführende Koalitionen müssen also, um ein wirksames Ergebnis zu erzielen, nicht nur der grundrechtlich garantierten Koalitionsfreiheit unterliegen, sondern auch die Voraussetzungen der „Vorstufe“ also der Tarifvertragsfähigkeit. Diese wiederum ergibt sich aus § 2 I TVG, und grenzt somit die Tarifvertragsparteien der Arbeitnehmerseite auf die Gewerkschaften ein.

Im Ergebnis bleibt also festzuhalten, dass „Koalitionen“ i.S.d. Art. 9 III wohl nur Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände sowie deren Spitzenorganisationen, die nach § 2 I TVG tariffähigen Gewerkschaften sowie die – mangels Tarifvertragsfähigkeit nicht weiter zu berücksichtigenden sonstigen Verbände sind, die die übrigen Koalitionseigenschaften erfüllen.

Weiterhin gilt es nun die bereits gewonnene Erkenntnis, dass der medizinischen Notfallversorgung eine Sonderrolle im Bereich des Streikrechts zukommen muss, näher zu beleuchten. Eine solch konträre Ausgangslage, bei der das verfassungsrechtlich garantierte Streikrecht dem auf Leben und körperliche Unversehrtheit nach Art. 2 II GG gegenüber steht, wird zweifellos im Wege der praktischen Konkordanz ausgeglichen werden müssen.<sup>13</sup> Die allgemeinen Voraussetzungen zur Rechtmäßigkeit eines Streiks knapp abzustecken, ehe man sich zu den spezielleren, zwangsweise restriktiver gefassten speziellen Voraussetzungen des Streiks in der Daseinsvorsorge vorarbeitet, gilt als nächste Aufgabe. Wie bei jedem anderen Grundrecht empfiehlt es sich, diese systematisch anhand von der Eröffnung der Schutzbereiche sowie den durch Schranken und Schranken-Schranken gesetzten Grenzen herauszuarbeiten (sofern dies in diesem Abschnitt nicht bereits geschehen ist).

---

<sup>13</sup> A.A. Hensche in: Wolmerath, Art. 9 GG Rdnr. 110.

### 2.1.3 Der Begriff der Daseinsvorsorge

Obwohl bereits mehrfach gebraucht, bedarf auch dieser Begriff zunächst einer inhaltlichen Klärung. Eine zur Näherung an die zu subsumierenden Branchen zu gebrauchende Definition kann dabei z.B. eine solche lauten, die darin den Bereich des staatlichen oder privaten Handelns sieht, der die Allgemeinheit betrifft, indem diese mit bestimmten Produkten oder Dienstleistungen versorgt wird; diese Situation ist durch fehlende bzw. stark eingeschränkte Ausweichmöglichkeiten sowie die verfassungs- oder einfachrechtliche Absicherung der Versorgung kennzeichnet.<sup>14</sup> Trotz einer extremen Spannweite dieses Begriffs und womöglich nur diffuser Vorstellungen, was darunter zu verstehen sein mag, wird kaum jemand daran zweifeln, dass die medizinische Notfallversorgung mit ihrer Funktion als lebensbewahrende, heilende und jedermann zugängliche Tätigkeit Teil dieser auch als kritische Infrastruktur bezeichneten Dienstleistungen ist. Jedwede Tätigkeit, deren Aufgaben Gesunderhaltung und die Behandlung pathologischer Zustände sind, weist zwangsläufig Grundrechtsrelevanz auf, da die Abwesenheit von Schmerzen ein Grundbedürfnis menschlichen Daseins ist. Daneben ist ein Ausweichen auf andere Strukturen in der Regel unmöglich, da die Behandlung akuter und spontan verschlimmelter chronischer Krankheiten speziell ausgebildeten Personals bedarf, die sich außerhalb von Rettungsdienst- und Krankenhausorganisation nicht findet. Damit erübrigt sich zumindest für diese Arbeit die Berücksichtigung des in akademischen Kreisen geführten Diskurses, ob die Daseinsvorsorge mangels ausreichender Konturierung und Trennschärfe überhaupt als verwertbarer Rechtsbegriff taugt.<sup>15</sup> Davon abgesehen verwendet die Rechtsprechung diesen Begriff in erstaunlicher Häufigkeit, wenn auch seltener mit erhellender Wirkung in Bezug darauf, wie eine allgemeingültige Definition lauten könnte, sondern vielmehr in Form konkreter Nennungen. Medizinische Dienstleistungen, also in jedem Fall die Krankenhausversorgung, wurden dabei aber bereits mehrfach explizit genannt.<sup>16</sup> Erwähnenswert ist außerdem, dass der Begriff der Daseinsvorsorge, wenn auch ohne Legaldefinition, in vielerlei rechtlichen Regelungen Einzug gehalten hat und von daher auch nicht pauschal als rechtlich irrelevant abgetan werden kann.

Einen eindeutig fassbaren Rechtsbegriff als Voraussetzung für die Herleitung einer Rechtsfolge zu fordern kann ebenso wenig als Argument dafür gelten, sich der Gültigkeit dieser Bezeichnung zu verweigern. Als Bestandteil von Richterrecht in einem grö-

---

<sup>14</sup> Franzen / Thüsing / Waldhoff; Punkt II.1.

<sup>15</sup> Ausführlichere Darstellungen in Hänsle, 3. Kapitel, Punkt IV., Nr.1.

<sup>16</sup> Siehe u.a. BVerfGE 38, 258, 270; BVerfGE 83, 363, 384; BVerfGK 12, 308, 335.



ßeren Zusammenhang zur Herleitung von Rechtsfolgen ist die Daseinsvorsorge aber sehr wohl geeignet.<sup>17</sup>

Aus dieser gesellschaftlich exponierten Stellung der medizinischen Notfallversorgung als Teil der Daseinsvorsorge lässt sich demnach auch herleiten, dass besondere Maßstäbe an die Wahrnehmung des Streikrechts anzusetzen sind.

## **2.2 Rechtmäßigkeitsvoraussetzungen des Streiks in der Daseinsfürsorge**

Nachdem die bisherigen Ausführungen ergeben haben, dass die Streikführerschaft im Bereich der medizinischen Notfallversorgung praktisch nur einer Gewerkschaft zufallen kann, sind die weiteren Rechtmäßigkeitsvoraussetzungen des Streiks herauszuarbeiten. Dazu bedarf es einer Klärung, wann die sachlichen und persönlichen Schutzbereiche der Tarifautonomie und der Koalitionsfreiheit eröffnet sind, bzw. in welche Schranken sie sich fügen lassen müssen. Der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit aus Art. 20 III GG steht dabei am Ende der Betrachtung.

### **2.2.1 Zulässige Streikformen**

Der sachliche Schutzbereich ist durch die Ausführungen bereits hinreichend bestimmt worden. Am Streik betätigen dürfen sich alle grundrechtlich in ihrem Bestand geschützten Koalitionen, wenn das Arbeitskämpfungsmittel einen Bezug zum Tarifvertragssystem aufweist und auch tatsächlich ein Tarifvertrag durch die beteiligte Koalition abgeschlossen werden kann. Wird dies von einer Gewerkschaft und keinem losen Verbund von Arbeitnehmern oder sonstigen Koalitionen (auch als „wilder Streik“<sup>18</sup> bezeichnet) durchgeführt, ist dies unproblematisch. Das bedeutet im Umkehrschluss jedoch auch, dass der Streik nur durch einen tariffähigen Sozialpartner initiiert und gegen einen tariffähigen Sozialpartner geführt werden darf.<sup>19</sup> Rein politischen Streiks, die ausschließlich gegen die Staatsgewalt gerichtet sind und diese zur Verabschiedung konkreter Regelung bewegen wollen, wird der Schutz des Grundgesetzes versagt,<sup>20</sup> selbiges gilt auch für die streikweise Erzwingung von Arbeitsvertragsänderungen,<sup>21</sup> oder Demonstrationstreiks, die im Grunde eine Kreuzung aus Warnstreik und politischem Streik darstellt.<sup>22</sup> Kritisch zu beäugen sind dabei die sogenannten „Flashmobs“ welche von der Rechtsprechung jedoch so lange als tolerabel eingeordnet werden, wie sie lediglich eine Begleiterscheinung zu geschützten Streikformen bleiben.<sup>23</sup> Auf Ausführungen zu

---

<sup>17</sup> Vgl. Hänsle, 3. Kapitel, Punkt IV., Nr. 6

<sup>18</sup> Dütz/Thüsing, Rdnr. 700.

<sup>19</sup> Manzana Lumingu, S. 37.

<sup>20</sup> Linsenmaier in: Erfurter Kommentar, Art. 9 GG, Rdnr. 119.

<sup>21</sup> Dütz/Thüsing, Rdnr. 706.

<sup>22</sup> Dies., Rdnr. 709.

<sup>23</sup> BVerfG DB 2014, 956

Sympathie- oder Unterstützungsarbeitskämpfen wird mangels praktischer Relevanz an dieser Stelle verzichtet.

Die am weitaus häufigsten gebrauchte Form des Streiks in Gesundheitsbetrieben stellt jedoch der sogenannte Warnstreik dar. Nach heutiger Beurteilung stellt dieser auf Grund seiner Befristung mehr oder weniger eine Übergangsform von den Tarifverhandlungen zu einem „regulären“ Arbeitskampf dar, ist aber in der rechtlichen Betrachtung ein vollwertiges Kampfmittel.<sup>24</sup> Dies verleiht jedoch die Brisanz, dass auch der Warnstreik sich damit an dem (später näher dargebrachten) Ultima-Ratio-Prinzip messen lassen muss. Jedoch konstatiert das BAG, dass es in diesem Fall den Verhandlungsparteien selbst und monolateral zusteht, die übrigen Maßnahmen zur Fortführung der Gespräche als ausgeschöpft bzw. die Verhandlungen als gescheitert zu betrachten und diese Behauptung auch der gerichtlichen Überprüfung entzogen sei.<sup>25</sup>

### **2.2.2 Wahrung der Friedenspflicht**

Weiterhin ist für die Zulässigkeit des Arbeitskampfes die Wahrung der Friedenspflicht zu beachten. Grundsätzlich kommt die Befriedung durch den Abschluss des Tarifvertrages zustande. Es wäre jedoch widersinnig, sollte es jederzeit möglich sein, die tariflich vereinbarten Bedingungen durch Arbeitskampfmaßnahmen in Frage zu stellen.<sup>26</sup>

Sowohl in Literatur<sup>27</sup> als auch Rechtsprechung<sup>28</sup> findet sich daher die Auffassung, die Friedenspflicht stelle ein Kampfverbot dar. Zu unterscheiden sind hierbei absolute und relative Friedenspflicht. Eine absolute Friedenspflicht ist Tarifverträgen ihrem Wesen nach im Gegensatz zur relativen Friedenspflicht nicht immanent, kann jedoch vereinbart werden. Die in Betracht kommenden Tarifverträge DRK-TV und TVöD-P (welcher nicht nur Pflegekräfte, sondern auch Rettungs- und Notfallsanitäter auf kommunaler Ebene beinhaltet), an die sich die Arbeitsvertragsrichtlinien (näher Punkt 2.2.3) im besten Fall anlehnen, beinhalten keinerlei solche „Klauseln“. Die relative Friedenspflicht hingegen wohnt jedem Tarifvertrag inne, und schließt lediglich Arbeitskämpfe in Bezug auf die in Tarifverträgen geregelten Arbeitsbedingungen während der Laufzeit des Tarifvertrages aus.<sup>29</sup> Das bedeutet, im Tarifvertrag nicht geregelte und nicht ausdrücklich durch einen Regelungsverzicht unregelte Bedingungen können also sehr wohl Ziel eines Arbeitskampfes sein.<sup>30</sup>

---

<sup>24</sup> Richardi/Bayreuther § 10, Rdnr. 64 ff.

<sup>25</sup> BAG NZA 1988, 846.

<sup>26</sup> Richardi/Bayreuther, § 10 Rdnr. 28.

<sup>27</sup> Linsenmaier in: Erfurter Kommentar, Art. 9 GG, Rdnr. 124.

<sup>28</sup> BAG NZA 2007, 1055 Rdnr. 18.

<sup>29</sup> Richardi/Bayreuther, § 10 Rdnr. 29.

<sup>30</sup> Dies., § 10 Rdnr. 30 f.

### 2.2.3 Streik im Beamtenverhältnis und bei kirchlichen Arbeitgebern

Besondere Aufmerksamkeit verdienen zwei weitere Streikarten, deren Besonderheit sich vor allem durch den Arbeitgeber bzw. Dienstherrn auszeichnet: Arbeitskämpfe bei kirchlichen Arbeitgebern bzw. Beamten.

Diese beiden Konstellationen kommen in der medizinischen Notfallversorgung schlichtweg dadurch zustande, dass sich eine nicht unerhebliche Zahl von Kliniken und Rettungswachen in Deutschland in kirchlicher Trägerschaft befindet und die Kommunen und kreisfreien Städte in den Reihen ihrer Berufsfeuerwehren verbeamtete Notfall- und Rettungssanitäter beschäftigt, welche in den Regelrettungsdienst der Rettungszweckverbände eingegliedert sind.

In beiden Fällen lässt sich jedoch vereinfacht sagen: gewiss ist, dass nichts gewiss ist.

Das BAG hat zwar in einer Grundsatzentscheidung bestätigt, dass kirchliche Arbeitgeber, die den sog. „Dritten Weg“ verfolgen, also Arbeitsvertragsrichtlinien erlassen, die in ihrem Wesen Tarifverträgen entsprechen, aber von innerkirchlichen Kommissionen und ohne gewerkschaftliche Einflussnahme erstellt werden, grundsätzlich nicht bestreikt werden dürfen.<sup>31</sup> Dies beruht auf Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 WRV, wonach die Kirchen befugt sind, ihre Angelegenheiten selbstständig zu ordnen und ihre Ämter ohne Mitwirkung des Staates zu verleihen. Das gilt jedoch nur unter der Prämisse, dass die Gewerkschaften bei der Zusammenstellung dieser Kommissionen paritätisch berücksichtigt werden und sichergestellt wird, dass die ausgehandelten Arbeitsbedingungen nicht tatsächlich nach unten abweichen.<sup>32</sup> Diese Anforderungen sah das BVerfG bei der Verhandlung zweier Verfassungsbeschwerden als nicht erfüllt an und entschied daher, dass Streiks gegen Arbeitgeber des „Dritten Weges“ zulässig seien.<sup>33</sup> Es ist jedoch davon auszugehen, dass die Kirche sich gegen erneute Streikaufrufe juristisch zur Wehr setzen wird, woraufhin eine neue Überprüfung dieser Voraussetzungen erfolgen dürfte.

Noch etwas verfahrenener ist die Sicht auf das Streikrecht der Beamten. Das BVerfG sieht deren persönlichen Schutzbereich zwar als eröffnet an,<sup>34</sup> hat aber entgegen seiner Wertung von Art. 46 EMRK i.V.m. Art. 11 EMRK (Näheres dazu unter Punkt 2.3) entschieden, dass Beamten zumindest vorerst kein Streikrecht zustünde. Während in den meisten anderen europäischen Staaten Beamten das Streikrecht zuerkannt wird, ist in Deutschland vorerst wohl keine Aufweichung dieser Ansicht zu erwarten. Für den Moment muss deshalb festgestellt werden: Arbeitnehmer der Kirche dürfen von ge-

---

<sup>31</sup> BAGE 143, 354, Rdnr. 118 ff.

<sup>32</sup> BAGE 143, 354, Rdnr. 118 ff.

<sup>33</sup> BVerfGE 140, 42, Rdnr. 45 ff.

<sup>34</sup> BVerfGE 19, 303

werkschaftlich organisierten Arbeitskämpfen profitieren, Beamte sind davon jedoch ausgeschlossen.

#### **2.2.4 Streik im öffentlichen Dienst**

Beschäftigte im öffentlichen Dienst, deren Arbeitsverhältnisse durch einen Tarifvertrag bestimmt werden, unterscheiden sich streikrechtlich nicht von der Stellung der Arbeitnehmer/innen der Privatwirtschaft.<sup>35</sup>

#### **2.2.5 Verhältnismäßigkeit**

Die Verhältnismäßigkeit ist einer der zentralen Grundsätze bei der Durchführung von Arbeitskämpfen.<sup>36</sup> Auch hier gilt es, vor allem in Bezug auf das konkurrierende Rechtsgut, die vier klassischen Merkmale der Verhältnismäßigkeit, also neben dem legitimen Zweck auch Erforderlichkeit, Geeignetheit sowie Angemessenheit eines Streiks in der medizinischen Notfallversorgung zu prüfen.

Dass die Wahrnehmung des Streikrechts in Zusammenhang mit der Ausübung des Koalitionsrechts und der Tarifautonomie einen von der Verfassung nicht nur gebilligten, sondern – sofern er sich in den Grenzen der Zulässigkeit bewegt – nach mancherlei Auffassung sogar erwünschten Vorgang handelt, dürfte unstrittig sein. Auch die Geeignetheit des Arbeitskampfes zur Erreichung des Tarifvertrages steht außer Frage, sofern man bedenkt, dass die Existenzberechtigung und einziges Ziel eines zulässigen Streiks das Herbeiführen eines solchen Abschlusses ist.

Erste Dissense treten auf, sobald man zur Erforderlichkeit, also der Frage des mildesten Mittels gelangt. Teilt man die Auffassung, dass die Ebene des Arbeitskampfes per se erst mit der Ausschöpfung aller anderen Mittel betreten werden darf und das Scheitern der Tarifverhandlungen ohnehin keiner gerichtlichen Überprüfung zugänglich ist, spart man sich einige Überlegungen.<sup>37</sup> Außerdem scheint es ohnehin undenkbar, objektivierende Einschätzungen dazu zu entwickeln, ob tatsächlich alle Verständigungsmöglichkeiten ausgeschöpft seien.<sup>38</sup> Jedoch wird auch die Ansicht vertreten, dass zumindest bei einem Verbandsarbeitskampf (einer Auseinandersetzung um einen Flächentarifvertrag) eine gewisse Zeit lang druckfrei verhandelt werden müsse, ehe durch einen Beschluss eines zuständigen Gremiums, der der Gegenseite zugehen muss, Beginn, Umfang und Ende des Arbeitskampfes benannt wird.<sup>39</sup> Das scheint nur logisch, wenn man bedenkt, dass das Merkmal der Erforderlichkeit insbesondere bei Warnstreiks ad absurdum geführt würde, wenn sich der Arbeitskampf ohne Begrün-

---

<sup>35</sup> BVerfG NJW 1993, 1379.

<sup>36</sup> BAG NJW 1971, 1668; dies bestätigend BVerfG NZA 2014, 493 Rdnr. 25.

<sup>37</sup> So auch BAG NZA 1988, 846.

<sup>38</sup> Übereinstimmend Linsenmaier in: Erfurter Kommentar, Art. 9 GG, Rdnr. 132.

<sup>39</sup> BAG NZA 1996, 389.

dungspflicht der Arbeitnehmerseite vom letzten zum ersten Mittel mauserte. Doch auch die Phase der druckfreien Verhandlung sei vernachlässigbar, falls eine Seite die Verhandlungen von vornherein und kompromisslos verweigert.<sup>40</sup> Das Erfordernis einer Urabstimmung zur Wirksamkeit eines Streiks kann als verbandsinterne Maßnahme im Übrigen nicht aus Art. 9 III GG entnommen werden.<sup>41</sup>

Spannend wird es jedoch im Bereich der Verhältnismäßigkeit im eigentlichen Sinne. Das BVerfG hat zur Vermeidung einer Uferlosigkeit von Arbeitskämpfen das Gebot der Rücksichtnahme bzw. der Wahrung des Gemeinwohls geschaffen. Diese, wenngleich noch sehr abstrakte Konzeption bildet jedoch den Ausgangspunkt für den Großteil der folgenden Überlegungen. Im Wortlaut äußert es: „Selbstverständlich müssen auch die Gewerkschaften angesichts der Bedeutung ihrer Tätigkeit für die gesamte Wirtschaft und ihres (auch geistigen) Einflusses auf weite Bereiche des öffentlichen Lebens bei allen ihren Aktivitäten das gemeine Wohl berücksichtigen.“<sup>42</sup>

Wenngleich der Tenor des Gerichts in diesem Satz nicht als Hinweis auf Grundrechtschranken verstanden werden muss,<sup>43</sup> so sind die Konsequenzen insbesondere für den Arbeitskampf im Bereich der Daseinsvorsorge mannigfaltig. Einerseits ist es Aufgabe des demokratisch legitimierten Gesetzgebers, die Arbeitskampfführung selbst und der Begrifflichkeit „gemeinen Wohls“ eine inhaltliche Ausformung zu verleihen.<sup>44</sup> Andererseits ist in Abwesenheit einer solchen Regelung das Institut richterlicher Rechtsfortbildung zu bemühen. BAG und BVerfG haben daraufhin in aus Bearbeiter-sicht zutreffender Weise festgestellt, dass eine Verhältnismäßigkeitsprüfung besonderer Art im Bereich der Daseinsvorsorge vonnöten ist, welche die kollidierenden Rechtsgüter in Einklang bringt. Dabei gilt es vielmehr statt einem starren Über- bzw. Unterordnungsverhältnis zwischen Streikrecht und anderem konkurrierenden Verfassungsrecht eine Einzelfallabwägung zu treffen. Hier wird im Lichte des Begriffs der „existenziellen Drittbetroffenheit“<sup>45</sup> gewichtet, welchen Stellenwert der jeweilige Teilbereich der Daseinsvorsorge, welche, wie bereits festgestellt, eine erhebliche Streuung besitzt, im Vergleich des Gutes dritter Grundrechtsträger besitzt.

Das Ergebnis dieser Rechtsprechung ist das Konstrukt der Notstandsarbeiten und Notdienste, welche auch das Verbot des ruinösen Streiks bekräftigt.

Das BAG führt dazu aus, dass Arbeitskampffregeln Bestimmungen enthalten müssen, inwiefern Notstandsarbeiten in bestreikten Betrieben vorzunehmen sind. Daneben

---

<sup>40</sup> BAG NZA 1991, 815.

<sup>41</sup> Linsenmaier in: Erfurter Kommentar, Art. 9 GG, Rdnr. 137.

<sup>42</sup> BVerfGE, 38, 281, 307.

<sup>43</sup> Walter Hänsle, S. 615.

<sup>44</sup> Linsenmaier in: Erfurter Kommentar, Rdnr. 127 f.

<sup>45</sup> Ders. in: Erfurter Kommentar, Rdnr. 134.

müsse klar sein, welche für die Allgemeinheit lebensnotwendigen Betriebe vom Arbeitskampf ausgenommen seien.<sup>46</sup> Das Element der Wahrung des Gemeinwohls ist somit in den Vorgang der praktischen Konkordanz aufzunehmen. Die Notstandsarbeiten sind Gegenstand der Betrachtungen unter Punkt 3 der Arbeit.

### 2.3 Unionsrechtlicher Einfluss

Bereits angesprochen wurden die Artt. 11, 46 EMRK. Als völkerrechtlicher und von der BRD ratifizierter Vertrag, bewirkt die EMRK nach Art. 59 II 1 GG die Gültigkeit und Verbindlichkeit der von der EMRK geregelten Bereiche, gleichzeitig gelten die Grundsätze und Wertevorstellungen der EMRK als Auslegungsorientierung für die Grundrechte und rechtsstaatlichen Grundsätze.<sup>47</sup> Förderhin genießt die EMRK aufgrund des Anwendungsvorranges des Unionsrechts gegenüber deutschem Verfassungsrecht. Dies wiederum hat zur Folge, dass die richterrechtlichen Grundsätze des Arbeitskampfrechts in den positiv geregelten Bereichen der EMRK nicht mehr zur Lückenschließung des deutschen Arbeitskampfrechts taugen. Solange also kein Arbeitskampfgesetz erlassen worden ist, setzt die EMRK den finalen Prüfungsmaßstab der deutschen Gerichte in dieser Materie.<sup>48</sup>

Art. 11 I EMRK gewährt u.a. das Recht, zum Schutz seiner Interessen Gewerkschaften zu gründen und Gewerkschaften beizutreten. Im Grunde entspricht dies dem deutschen Äquivalent zur Koalitionsfreiheit, und wie auch im deutschen Verfassungsrecht ist auch hier das Streikrecht nicht ausdrücklich eingeschlossen. Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) traf jedoch die Feststellung, dass auch das Streikrecht von dieser Norm erfasst sei.<sup>49</sup> Von Bedeutung ist diese Entscheidung deshalb, weil der zugebilligte Freiheitsrahmen des Art. 11 EMRK deutlich über die deutschen arbeitskampfrechtlichen Grundsätze hinausgeht, was zum Teil auch die Rechtmäßigkeit von Boykotten und Betriebsabsperungen einschließt.<sup>50</sup> Eine weitere Wendung nimmt Art. 11 EMRK in Bezug auf das Streikrecht der Beamten. Folgte man konsequent den Entscheidungen des EGMR, so müsste man auch ihnen das Streikrecht zugestehen.<sup>51</sup> Insbesondere die deutsche Rechtsprechung sträubt sich aber noch gegen diese Auffassung, indem sie wenig überzeugend auf das Konzept hergebrachter Grundsätze des Berufsbeamtentums verweist und die Behauptung anführt, den Vorga-

---

<sup>46</sup> BAG AP Nr. 43 zu Art. 9 GG, III A 3.

<sup>47</sup> BVerfG NJW 2011, 1931, 1935.

<sup>48</sup> BVerfGE 111, 307, 329.

<sup>49</sup> EGMR AuR 2009, 269; bestätigt durch EGMR AuR 2009, 274.

<sup>50</sup> Frowein in: Frowein/Peukert.

<sup>51</sup> So auch die Ansicht der Individualbeschwerdeführer in EGMR AuR 2009, 274, 275.

ben des Art. 11 EMRK könne nicht durch eine konventionskonforme Auslegung des Art. 33 V GG, sondern nur durch den Gesetzgeber Rechnung getragen werden.<sup>52</sup>

Art. 11 EMRK nennt jedoch in Abs. 2 Schranken, denen sich Arbeitskampf- und Koalitionsrecht beugen müssen. Demnach darf die Ausübung der in Abs. 1 benannten Rechte Einschränkungen unterworfen werden, sofern diese vom Gesetz vorgesehen und u.a. zum Schutze der Gesundheit anderer notwendig sind.

Auch die EMRK berücksichtigt also die mögliche Drittwirkung bei Arbeitskämpfen und trifft eine enumerative Auflistung jener Tätigkeitsfelder, in denen eine Abwägung stattfinden muss. Das Unionsrecht kennt zwar keinen Begriff, der dem der deutschen Daseinsvorsorge entspräche; doch zeitigt die unter Punkt 2.1.3 getroffene Zuordnung der medizinischen Notfallversorgung in jedem Fall die Zuordnung zu einer Tätigkeit zum Schutze der Gesundheit i.S.d. Vorschrift.

Weniger eindeutig ist der Passus „vom Gesetz vorgesehen“, bedenkt man doch, dass das Arbeitskampfrecht bisher keines Gesetzgebungsverfahren gewürdigt worden ist. Nach Auffassung des EGMR bedarf es zur Erfüllung dieses Tatbestandsmerkmals einer Grundlage in bestimmbar, nationalem Recht.<sup>53</sup> Das deutsche Richterrecht des Arbeitskampfes entfaltet allerdings schon seit Jahrzehnten unmittelbare Rechtswirkung und qualifiziert sich somit als hinreichend bestimmbar nationales Recht.<sup>54</sup>

Ebenfalls als Rechtsquelle in Bezug auf das Streikrecht ist die Europäische Sozialcharta (ESC) durch das BAG anerkannt.<sup>55</sup> Diese zeichnet sich insbesondere dadurch aus, dass sie nach Art. 6 Nr. 4 ESC auch solche Streiks als zulässig betrachtet, die nicht auf den Abschluss eines Tarifvertrages gerichtet ist.<sup>56</sup> Allerdings fordert auch die ESC in Art. 31 Schranken für Streiks im Bereich unersetzbarer Dienstleistungen, welche wörtlich beinahe Deckungsgleich mit denen des Art. 11 II EMRK sind. Somit kann auf eine weiterführende Erörterung der Vorschriften der ESC verzichtet werden.

In der Folge lässt sich also sagen, dass die bisher im Bereich der medizinischen Notfallversorgung gebrauchte Maßnahme der Notstandsarbeiten bzw. Notdienste keine grundsätzlich europarechtswidrige Beschneidung des Streikrechts darstellt.

---

<sup>52</sup> BVerwGE 149, 117.

<sup>53</sup> EGMR AuR 2009, 274, 275.

<sup>54</sup> Vgl. EGMR AuR 2009, 269, 274.

<sup>55</sup> U.a. BAG NZA 2007, 1055, 1057.

<sup>56</sup> Auffassung des nach Art. 25 ESC eingesetzten Ausschusses unabhängiger Sachverständiger zur Überwachung der Sozialcharta, AuR 1998, 154.

### 3 Koexistenz von Arbeit und Streik – ein Ergebnis der praktischen Konkordanz

#### 3.1 Notstandsarbeiten

##### 3.1.1 Herleitung

Neben der bereits aus dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit geschlussfolgerten Notwendigkeit eines Ausgleichs zwischen den betroffenen Rechtsgütern bestehen weitere Ansätze, die Vornahmepflicht zu begründen.

Aus der Rechtmäßigkeit eines Streiks ergibt sich aber das unabweisbare Problem, dass als Rechtsfolge die Suspendierung der arbeitsvertraglich geschuldeten Hauptleistungspflichten eintritt.<sup>57</sup> Die Möglichkeit diese zivilrechtlich wiederaufleben zu lassen, bzw. gar nicht erst auszusetzen gestaltet sich schon gedanklich schwierig. Dennoch gibt es Versuche neben der praktischen Konkordanz dies zu begründen

So existiert z.B. die Theorie einer „nachwirkenden Pflicht“ aus dem Arbeitsvertragsverhältnis mit Bezugnahme auf § 242 BGB.<sup>58</sup> Demnach sei der Rechtsausübung dort eine Schranke gesetzt, wo sie zu untragbaren, mit Recht und Gerechtigkeit offensichtlich unvereinbaren Ergebnissen führt. Dem kann entgegengehalten werden, dass, zumindest solange die Friedenspflicht ausgesetzt ist, keine begründbare Zurückhaltungspflicht der Arbeitnehmer (abgesehen von ruinösen Streiks, die im Gesundheitssektor jedoch regelmäßig nicht Ziel der Belegschaft sind und sein können) gegenüber dem Arbeitnehmer steht. Dies könnte höchstens in Bezug auf die Wartungsarbeiten an medizinischen Geräten (was jedoch in der Regel nicht Aufgabe des medizinischen Fachpersonals ist) oder der Aufrechterhaltung von Hygieneplänen zu sehen sein. So sind z.B. im Rettungsdienst Einsatzmittel in Abstufung unterschiedlicher Gründlichkeit und Anlässe mehrfach täglich bis wöchentlich durch das fachliche Personal zu säubern, um deren langfristige Nutzung und jederzeitige Einsatzbereitschaft ohne erhöhtes Kontaminations- bzw. Infektionsrisiko von Patienten oder Kollegen zu gewährleisten. Eine direkte Pflicht zur Vornahme anderweitiger Maßnahmen liegt, abgesehen von Reputationsgründen, nicht im existenziellen Interesse des Arbeitgebers. Soweit es eine Drittwirkung betrifft, so kann eine zivilrechtliche Herleitung nicht herangezogen werden. Gerade im Bereich der Notfallrettung und –versorgung ist eine Versorgung meist spontan zu erbringen (kritisch zu betrachten wären allenfalls mit Rettungsmitteln geplante Verlegungen oder angekündigte Einweisungen) und eine hinreichende Bestimmtheit in der Person Vertragspartners, also des Patienten oder in der zu erbringenden Leistung bzw. ob überhaupt eine Leistung erbracht werden muss zu ungewiss. Eine nachwir-

---

<sup>57</sup> Dütz/Thüsing, Rdnr. 757.

<sup>58</sup> Lauschke DB 1970, S. 1177.



kende Pflicht zur Leistungserbringung nach § 242 BGB gegenüber dem Arbeitgeber kann hier also keine Berücksichtigung finden.

Anders gestaltet sich die Annahme einer vorvertraglichen schuldrechtliche Leistungspflicht durch Vertragsanbahnung und Einwirkungsmöglichkeit auf Rechtsgüter i.S.d. § 311 II Nr. 2 BGB i.V.m. § 241 II BGB. Hier kann argumentiert werden, dass allein das Aufsuchen einer Notaufnahme bzw. das Wählen des Notrufs als konkludente Einwilligung in einen Behandlungsvertrag gesehen werden kann, den der Arbeitgeber mit der Einrichtung seiner Klinik oder seiner Rettungswache als dauerhaftes Angebot abzuschließen bereit ist. Obgleich dies ein sehr gewagter Ansatz ist, ließe sich daraus eine zumindest den Patienten gegenüber bestehende Leistungspflicht konstruieren.

Eine Verpflichtung zur Notstandsarbeit „aus Eigeninteresse“ zum Erhalt des Arbeitsplatzes findet in der Literatur zwar gelegentlich Erwähnung,<sup>59</sup> dass daraus aber allerhöchstens eine moralische Verantwortung gegenüber anderen Mitarbeiter/innen besteht, deren Wunsch diesbezüglich vielleicht stärker als der eigene ist, sollte jedem einleuchten.

So verbleibt festzustellen, dass das Konstrukt einer zivilrechtlichen Leistungspflicht zur Arbeitsvornahme während des Arbeitskampfes unter Umständen möglich, aber unnötig kompliziert ist und erst recht nicht gegenüber den Sozialpartnern, sondern allerhöchstens gegenüber Dritten bestehen kann. Rechtlich deutlich eleganter und überzeugender ist die Ableitung aus Verfassungs- und Europarecht, die Arbeitskämpfen im medizinischen Sektor begründeter Weise höhere Hürden in den Weg stellt als anderen Branchen im Allgemeinen als auch vereinzelt anderen Bereichen der Daseinsvorsorge. Das BAG hat außerdem festgestellt, dass die Einrichtung eines Notdienstes zwingende Voraussetzung zur Durchführung eines Streiks in Bereichen der Daseinsvorsorge ist.<sup>60</sup>

### **3.1.2 Auswahl der Mitarbeiter/innen**

Wie bereits erwähnt, besteht mit der Suspendierung der arbeitsvertraglichen Hauptpflichten kein Anspruch mehr auf Entlohnung, genauso wenig wie auf die Erbringung der Arbeitsleistung. Demzufolge muss für einige Beschäftigte des Betriebes das Beschäftigungsverhältnis in vollkommenem Umfang bestehen bleiben,<sup>61</sup> was wiederum ein faktisches wie rechtliches Streikverbot bedeutet. Daher muss nicht nur eine Auswahl der Personen, sondern zunächst einmal die Bestimmung des personellen Umfangs bestimmt werden. Hier kann jedoch auf keinen allgemeinverbindlichen Wert zurückgegriffen werden, da die personelle Besetzung stets von äußeren Umständen, wie

---

<sup>59</sup> Ausführlicher Weißleder, S. 12.

<sup>60</sup> BAG NJW 1971, 1668.

<sup>61</sup> BAG RdA 1955, 218, 223.

Lage der Einrichtung in Bezug auf Ballungsräume, demographische Struktur des umliegenden Gebietes, infrastruktureller Erschließung (Wie viele andere Notaufnahmen / Rettungswachen gibt es in der Region?) und sogar saisonaler Besonderheiten (Grippeperioden im Winter, Exsikkosehäufungen im Sommer, „Feiertagsklassiker“ wie Depressionen mit selbstverletzendem Habitus oder gar suizidalen Tendenzen und durch Alkoholabusus induzierte Verletzungen im Zeitraum von Weihnachten bis Neujahr) abhängig zu machen wäre. Eine Besetzung des Betriebes wie im Normalzustand ist allerdings sinnwidrig und gäbe der Arbeitgeberseite die Möglichkeit Arbeitskämpfmassnahmen nach Belieben auszuhöhlen, weshalb sich eine Reduzierung auf das Mindestmaß des nach sachlich-objektiven Maßstäben<sup>62</sup> ermittelten vorzuhaltenden Personals anbietet. Etabliert hat sich deshalb eine Festschreibung der an Wochenenden bzw. Feiertagen anwesenden Personalzahl in der Notdienstvereinbarung, obgleich die Arbeitgeberseite oftmals den Versuch unternimmt, Personalzahlen in Notdienstvereinbarungen zu ihren Gunsten zu erhöhen und dies mit der Dringlichkeit der bestreikten Stationen oder dem Vorwand, es werde Gewerkschaftspolitik auf dem Rücken der Patienten betrieben, rechtfertigen. Abweichungen von der Reduzierung des Regelpersonalumfangs ließen sich höchstens unter außergewöhnlichen Umständen rechtfertigen, wie etwa der Bewältigung der COVID-19-Pandemie.<sup>63</sup> Im Bereich des Rettungsdienstes und medizinischen Krankentransports lässt sich eine deutliche Steigerung von Einsatzzahlen zumindest erahnen: insbesondere positiv getestete Patienten mit Dialysepflicht oder onkologischem Hintergrund, die bisher durch private Krankentransportunternehmen oder Taxen zu ihren Behandlungsorten gelangten, müssen nun durch qualifiziertes Personal transportiert werden. Im Bereich der Krankenhäuser lässt sich für Notaufnahmen und Intensivstationen der außerhalb jeglicher bisher bekannter Relationen entstandene Mehraufwand sogar belegen.<sup>64</sup>

Zur Auswahl des Personals selbst sieht das Richterrecht eine Auswahl nach sachlichen, arbeitsplatzbezogenen Gesichtspunkten vor.<sup>65</sup> Die nach dieser Auffassung wünschenswerte Einigung über eine Notdienstvereinbarung durch die als hierfür zuständig erachteten streikführenden Parteien kann bei Nichtberücksichtigung von Arbeitnehmer/innen für die Notstandsarbeiten jedoch nicht beanstandet werden. Es besteht hernach kein Anspruch auf Einsatz im Betrieb, genauso wenig wie auf Teilnahme an Streikhandlungen, soweit eine Einigung erzielt worden ist. Bedenklich sei allenfalls eine Durchbrechung des Willkürverbots (ungleiche Behandlung von wesentlich gleichen, und gleiche Behandlung von wesentlich ungleichen Umständen), die Arbeitneh-

---

<sup>62</sup> Weißleder, S. 144.

<sup>63</sup> Linsenmaier in: Erfurter Kommentar, Art. 9 GG, Rdnr. 186.

<sup>64</sup> Zur Vertiefung: Statistik-Dossiers des Statistischen Bundesamts destatis zur COVID-19-Pandemie; beispielhaft Ausgabe 01/21.

<sup>65</sup> BAG NZA 1995, 998; LAG HM NZA 1994, 430.

mer/innen nachzuweisen verpflichtet sind. Somit bietet sich eine Auswahl an, die sowohl die Streikwilligkeit als auch die Eignung zum Notdienst berücksichtigt. Im Bereich der medizinischen Notfallversorgung muss sowohl im Klinikbereich als auch im Rettungsdienst deswagten nach Qualifikation zur Besetzung der Notdienste entschieden werden; so ist bei der Bedarfsplanung auf eine geeignete zur Dienstbewältigung befähigende Zusammensetzung des Personals zu achten (Pflegefach- und Hilfskräfte, wobei Hilfskräfte im Bereich der Notaufnahme eine verschwindend geringe Bedeutung spielen und im Grunde nur zu rezeptionistischen Tätigkeiten geeignet sind, bzw. Rettungs- und Notfallsanitäter respektive Rettungsassistenten.). Eine Auswahl nach sozialen Gesichtspunkten kann also erfolgen, ist aber keineswegs als Voraussetzung zu betrachten.

### **3.2 Die Notdienstvereinbarung**

So herausragend ihre Bedeutung zur Gestaltung der Notstandsarbeiten und damit der Rechtmäßigkeit des Streiks insgesamt sein mag, so vage ist auch die Rechtsprechung in Bezug auf die Notdienstvereinbarung.

Nachdem bereits aufgezeigt wurde, in welchem Umfang und nach welchen Merkmalen Arbeitnehmer/innen zur Verpflichtung herangezogen werden können, gilt es sich nun dem Ablauf des Zustandekommens und dem Inhalt der Notdienstvereinbarung näher zu widmen.

#### **3.2.1 Regelungscharakter**

Die Notdienstvereinbarung hat den Zweck, einen verbindlichen, gesicherten Ablauf in Betrieben der Daseinsvorsorge zu gewährleisten. Soweit sie nicht bereits durch einen Tarifvertrag geregelt ist, wird ihre Entstehung in der Regel zwischen der örtlichen Streikleitung und der bestreikten Arbeitgeberseite, ggf. unter Einbeziehung des Betriebsrats erwirkt.<sup>66</sup> Damit stellt sie keine Regelung in Bezug auf die Arbeitsverträge der Arbeitnehmer/innen dar, sondern stellt vielmehr ein nach den Grundsätzen der Vertragsautonomie verhandeltes Abkommen zwischen Streikführenden und Bestreikten dar. Somit findet eine Beschränkung des Streikaufrufs in der Belegschaft statt, die die Notstandsarbeitsverpflichteten ausschließt, mit der Folge, dass diese unter den maßgeblichen Konditionen ihres individuellen Arbeitsvertrages weiterarbeiten.

#### **3.2.2 Mangelhafte Kooperation und einseitige Anordnungsbefugnis**

Die bisher beschriebenen Konstellationen gehen von einer ausgesprochen kooperativen Grundhaltung der Streikparteien aus. Doch die Praxis lehrt: nicht selten kommt es zu Unstimmigkeiten bei der Frage nach der Ausgestaltung einer Notdienstvereinba-

---

<sup>66</sup> Linsenmaier in: Erfurter Kommentar, Art. 9 GG, Rdnr. 187.

rung. Kann keine Vereinbarung in beiderseitigem Einvernehmen geschlossen werden, stellt sich natürlich die Frage, welchen der beiden Seiten hierbei die Kompetenz zufällt. Die Rechtsprechung übt sich hinsichtlich einer abschließenden Entscheidung hierbei in Zurückhaltung, hilfsweise muss also auf Vorarbeiten des Schrifttums zurückgegriffen werden.

Eine Ansicht vermittelt hierbei, dass diese Aufgabe der Arbeitgeberseite obliegt. Ihr müsse es zustehen, ihre Erklärung aktualisieren<sup>67</sup> bzw. reaktivieren zu können, was meint, dass er den Status der Suspendierung der Hauptleistungspflichten an den bestehenden Bedarf anpassen können muss. Begründet wird dies damit, dass er nach eigener Expertenkenntnis<sup>68</sup> des Betriebsablaufs besser darüber entscheiden könne, wie sich der tatsächliche Personalbedarf bemisst. Gerade im Gesundheitswesen verfängt diese Auffassung nicht, da insbesondere Kliniken eher an Wirtschaftlichkeit denn tatsächlichen Bedarf bei ihrer Personalplanung orientiert sind. Die Ansicht wird aber auch damit unterfüttert, dass schuldunfähig erkrankte oder sich unzumutbar vertragsbrüchig verhaltende Mitarbeiter/innen aus dem Notdienst entfernt und durch andere ersetzt werden müssten.<sup>69</sup> Warum die Nachentsendung nicht auch durch die Gewerkschaft zu gewährleisten sei, bleibt der Vertreter dieser Ansicht schuldig. Insgesamt wird die Auffassung davon getragen, dass es dem Arbeitgeber als Gläubiger hinsichtlich der geschuldeten Arbeitsleistung auch bei Notdiensten analog zum Normalverhältnis zustehe, die Person, derer er sich zur Erfüllung der Arbeitsleistung bedient, selbst auszusuchen.<sup>70</sup>

Nach einer anderen Ansicht ist das Streikrecht an die gewerkschaftliche Streikausführung gebunden, sodass eine effektive Betätigung dieses Grundrechts nur dann gewährleistet ist wenn einzelne Arbeitnehmer/innen als Rechteinhaber dem Personenkreis angehören, an den sich der gewerkschaftliche Streikaufruf richtet.<sup>71</sup> Wäre dies von vornherein ausgeschlossen oder gar erst nachträglich reversibel, ohne dass die Gewerkschaft in die Sphäre der Beteiligung über das Streikrecht eindringen kann, würde dies aus Arbeitnehmersicht einen unzulässigen Eingriff darstellen. Der Einfluss der Gewerkschaft auf die Wahrnehmung des Streikrechts kann unmöglich gänzlich entzogen werden, solange es sich nicht um Ereignisse wie Jahrhundert-Pandemien handelt. Sollte es sich tatsächlich erweisen, dass während eines Streiks zusätzlich Mitarbeiter abgestellt werden, so ist dies unter den oben herausgearbeiteten willkürfreien Erwägungen zu gewährleisten. Kritisch zu bemerken wäre aber auch hier, dass es sich bei

---

<sup>67</sup> Apfel, S. 169 f.

<sup>68</sup> Ähnlich Linsenmaier in: Erfurter Kommentar Art. 9 GG, Rdnr. 188.

<sup>69</sup> Apfel, S. 114 f., S. 161 f.

<sup>70</sup> Apfel, S. 133.

<sup>71</sup> Hirschberg RdA 1986, S. 357.

Notdiensten nicht um eine Arbeitskampfmaßnahme handelt, sondern ganz der Wirkung einer ausbleibenden Suspendierung folgend, um reguläre Arbeitserbringung. Druckaufbau, wie durch einen Teilstreik, der in der Wirkung nicht ganz unähnlich zu sein vermag, kann eben nicht Ziel dieser Maßnahme sein. Gerade einer solchen Maßgabe, den Verrichtungsort der Notdienste nicht als Mittel des Arbeitskampfes, sondern als neutralen Bereich zu sehen, wird nicht immer entsprochen.<sup>72</sup> Aber auch den Arbeitgeber/innen die Verfügungsgewalt über zumindest initial nicht von Notdiensten betroffenen Arbeitnehmer/innen zu bescheinigen, und damit durch die Disponierung über deren Streikrecht eine Abmilderung der Arbeitskampffolgen erreichen zu können, wäre fatal.<sup>73</sup>

Einer einseitigen Anordnung zur Notstandsarbeit des Arbeitgebers kann, soweit sie überschießende Anforderungen an die Menge des abzustellenden Personals stellt, durch eine einstweilige Verfügung gemäß § 62 II ArbGG i.V.m. §§ 935 ff. ZPO entgegnet werden, sodass arbeitsrechtliche Konsequenzen wegen Nichterbringung der geschuldeten Leistung nicht zu befürchten sind.

Unbestritten dürfte in dieser Diskussion sein, dass eine Kompetenzverortung auf gleich welcher Seite diesen jeweils zu einer arbeitskampfstrategischen Vorteilslage verhelfen würde. Auch die Möglichkeit, dass eine der beiden diesen Vorteil ausnutzt und damit Drittinteressen schädigt, was mit der Besetzung von Notdiensten ja eigentlich vermieden werden soll, steht dabei im Raum, ist aber verfassungsdogmatisch schlichtweg untragbar. Historisch gesehen besteht zwar kein Anlass zur Sorge, dass im Gesundheitswesen das Fehlschlagen eines Einigungsprozesses über eine Notdienstvereinbarung dazu führen würde, dass daraus eine folgenschwere Unterversorgung von Patienten entstünde. Dies ist aber auch sicher einer der den Berufsbildern von Pflege und Rettungsdienst eigenen altruistisch geprägten Grundhaltungen zu verdanken.

Im Bereich der Daseinsfürsorge, insbesondere aber in der medizinischen Notfallversorgung, kann die Selbstbindung der Parteien an das Verfahren zur Einrichtung von Notdiensten aus verfassungsrechtlichen Gesichtspunkten nicht als ausreichend angesehen werden. Auch der in der Literatur vorgestellte Kunstgriff, Notdienstarbeiten durch eine analoge Anwendung der §§ 229, 230 BGB zu erzwingen<sup>74</sup>, vermag gerade im Gesundheitswesen keine überzeugende Wirkung zu entfalten, wenn dabei auf Drittinteressen abgezielt werden soll.

So ziehen sich Rechtsprechung und Literatur bei Unklarheiten über ausreichende Personalbesetzungen mehr schlecht als recht aus dieser Affäre. Übrig bleibt leider nur die

---

<sup>72</sup> Hirschberg RdA 1986, 358.

<sup>74</sup> In übersichtlicherer Darstellung Weißleder, S. 164 ff.

unbefriedigende Erkenntnis, dass sich die Problematik fehlenden Kooperationswillens mit den von der Rechtsprechung entwickelten Ansätzen nicht nur nicht vollends auflösen lässt, sondern noch nicht einmal eine vorzugswürdige Ansicht zu extrahieren ist.

### **3.2.3 Keine Notdienstvereinbarung – kein Streik?**

Diese Frage lässt sich in relativ prägnanter Kürze beantworten. Es ist nicht hinnehmbar, den Gewerkschaften neben den ohnehin schon bestehenden Rechtmäßigkeitsvoraussetzungen eines Streiks auch noch die Erfüllung von Tatbestandsmerkmalen aufzubürden, für deren Erfüllung sie nicht einmal allein die vollumfängliche Sorge tragen können. Die Notstandsarbeit ist daher zwar notwendige Voraussetzung zu Durchführung eines rechtmäßigen Streiks, die Notdienstvereinbarung jedoch keine notwendige Voraussetzung für die Durchführung von Notstandsarbeit.

## **4 Zusammenfassung**

### **4.1 Fazit**

Das Arbeitskampfrecht im Generellen, wie auch das Streikrecht der medizinischen Notfallversorgung im Besonderen könnten in einem Gesetz zusammengefasst werden. Festzustellen ist ebenfalls, dass die Rechtsprechung unter dem Einfluss unionsrechtlicher Vorgaben bezüglich des Streikrechts liberaler zu werden verspricht, was jedoch kaum nennenswerten Einfluss auf bestimmte Sektoren der Daseinsvorsorge, darunter eben auch das Gesundheitswesen haben dürfte. Einziges klares Ergebnis der angestellten Untersuchungen ist leider, dass die erprobten Einschränkungen des Streikrechts in der medizinischen Notfallversorgung auch über das verfassungsrechtliche Maß hinaus rechtmäßig sind.

Kopfschmerzen bereitet allerdings, dass der derzeitige Stand des Arbeitskampfrechts in Bezug auf die Notdienstvereinbarungen einen nicht zu entwirrenden Knoten von Abwägungen bereithält, bei denen es – um bei diesem sprachlichen Bild zu bleiben – egal ist an welchem Faden man auch zieht, da er sich ohnehin wieder verhaken wird. Der Disput über die endgültige Zuweisung eines finalen Entscheidungsrechts - einer Annexkompetenz in Sachen Notdienstvereinbarung sozusagen – kann keinem der beiden Kontrahenten im Rahmen des Arbeitskampfes guten Gewissens zugesprochen werden. Um hier mehr Klarheit zu erlangen, wäre eindeutig der Gesetzgeber in der Pflicht, das bisher durch richterliche Rechtsfortbildung geprägte Arbeitskampfrecht durch einen Gesetzgebungsakt zu reformieren.

## **4.2 Kernsätze**

1. Das Arbeitskampfrecht im Bereich der medizinischen Notversorgung ist einer gesetzlichen Regelung grundsätzlich zugänglich.
2. Eine großflächige Änderung der derzeitigen Praxis ist bei der Einführung eines Arbeitskampfgesetzes unwahrscheinlich, insbesondere aufgrund europarechtlicher Vorschriften, die den derzeitigen Status quo in rechtlicher Hinsicht zementieren und Ausprägungen deutschen Richterrechts im Grundsatz bestätigen.
3. Dies gilt jedoch ausdrücklich nicht für gewichtige Teilfragen wie die der finalen Kompetenzzuweisung in der Notdienstproblematik.
4. Die Notdienstvereinbarung ist bis auf weiteres das Mittel der Wahl, um während eines (Warn-)Streiks die adäquate medizinische Notfallversorgung aufrecht zu erhalten und gleichzeitig den rechtlichen Ansprüchen zu genügen.
5. Arbeitgebern ist es nicht möglich, Streikmaßnahmen schon dadurch rechtswidrig werden zu lassen, indem sie sich der Verabschiedung einer Notdienstvereinbarung verweigern.

## Abkürzungsverzeichnis

<b>Abkürzung</b>	<b>Erläuterung</b>
a.A.	andere Ansicht
a.a.O.	am angegebenen Ort
Abs.	Absatz
Art.	Artikel (Singular)
Artt.	Artikel (Plural)
BAG	Bundesarbeitsgericht
BAGE	Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts
BRD	Bundesrepublik Deutschland
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
BVerfGE	Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts
BVerfGK	Kammerentscheidung des Bundesverfassungsgerichts
BVerwG	Bundesverwaltungsgericht
BVerwGE	Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts
ders.	derselbe
dies.	dieselbe(n)
EGMR	Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte
ESC	Europäische Sozialcharta
f.	folgende
ff.	fortfolgende
Hrsg.	Herausgeber/in
i.S.d.	im Sinne des/der
i.S.v.	im Sinne von
lit.	Buchstabe
m.W.v.	mit Wirkung vom
Rdnr.	Randnummer
S.	Seite



sog.           sogenannt/e/er/es

vgl.           vergleiche

## Literaturverzeichnis

- Apfel, Georg:** *Die Sicherung und Erhaltung des Betriebs bei Arbeitskämpfen*. Frankfurt am Main: Verlag Handelsblatt 1970. (zitiert als: Apfel)
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin:** *Arbeit in der Pflege – Arbeit am Limit? Arbeitsbedingungen in der Pflegebranche*, 2014.
- Däubler, Wolfgang; Hjort, Jens-Peter; Schubert, Michael; Wolmerath, Martin (Hrsg.):** *Arbeitsrecht: Individualarbeitsrecht mit kollektivrechtlichen Bezügen*. 4. Auflage Baden-Baden: Nomos 2017. (zitiert als: Bearbeiter in: Wolmerath)
- Dütz, Wilhelm; Thüsing, Gregor:** *Arbeitsrecht*. 25. Auflage München: C.H. Beck 2020. (zitiert als: Dütz/Thüsing)
- Franzen, Martin; Thüsing, Gregor; Waldhoff, Christian:** *Arbeitskampf in der Daseinsvorsorge*. Tübingen: Mohr Siebeck, 2012. (zitiert als: Franzen/Thüsing/Waldhoff)
- Frowein, Jochen; Peukert, Wolfgang:** *Europäische Menschenrechtskonvention*. 4. Auflage Kehl: N.P. Engel 2019. (zitiert als: Bearbeiter in: Frowein/Peukert)
- Green, Jan-Niklas:** *Arbeitskämpfe zulasten der Allgemeinheit: Zur Stimmigkeit der bislang diskutierten Prüfungsmaßstäbe von Arbeitskämpfen sowie zu Auswirkungen der staatlichen Gewährleistungsverantwortung auf die Arbeitskampffreiheit in Branchen der sogenannten Daseinsvorsorge*. Baden-Baden: Nomos, 2017. (zitiert als: Green)
- Hänsle, Walter:** *Streik und Daseinsvorsorge*. Tübingen: Mohr Siebeck 2016. (zitiert als: Hänsle)
- Hirschberg, Lothar:** *Erhaltungsarbeiten im Arbeitskampf*. In: *Recht der Arbeit*, 1986, S. 355-359. (zitiert als: Hirschberg RdA 1986)
- Lauschke, Gerhard:** *Die Notarbeiten im Arbeitskampf als kollektivrechtliche Maßnahme*. In: *Der Betrieb*, 1970, S. 1175-1180. (zitiert als: Lauschke DB 1970)
- Manzana Lumingu, Yves-Junior:** *Regelung des Streikrechts in Bereichen der Daseinsvorsorge in der Bundesrepublik Deutschland*. Baden-Baden: Nomos/Ergon 2017. (zitiert als: Manzana Lumingu)
- Medical School Hamburg:** *Analyse der Arbeitsbelastung bei Mitarbeitern des Rettungsdienstes – Ableitung von Maßnahmen der Prävention und Gesundheitsförderung*, 2019.
- Müller-Glöge, Rudi; Preis, Ulrich; Schmidt, Ingrid:** *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*. 21. Auflage München: C.H. Beck 2021. (zitiert als: Bearbeiter in: Erfurter Kommentar)
- Richardi, Reinhard; Bayreuther, Frank:** *Kollektives Arbeitsrecht*. 2. Auflage München: Verlag Franz Vahlen 2012. (zitiert als: Richardi/Bayreuther)
- Weißleder, Ann-Christin:** *Erhaltungs- und Notstandsarbeiten im Streik*. Frankfurt am Main: PL Academic Research 2013. (zitiert als: Weißleder)

## Rechtsprechungsverzeichnis

- Bundesarbeitsgericht**, Beschluss vom 28. Januar 1955, Az.: GS 1/54
- Bundesarbeitsgericht**, Beschluss vom 21. April 1971, Az.: GS 1/68
- Bundesarbeitsgericht**, Urteil vom 30. März 192, Az.: 1 AZR 265/80
- Bundesarbeitsgericht**, Urteil vom 21. Juni 1988, Az.: 1 AZR 651/86
- Bundesarbeitsgericht**, Urteil vom 9. April 1991, Az.: 1 AZR 332/90
- Bundesarbeitsgericht**, Urteil vom 19. April 1995, Az.: 10 AZR 259/94
- Bundesarbeitsgericht**, Urteil vom 31. Oktober 1995, Az.: 1 AZR 217/95
- Bundesarbeitsgericht**, Urteil vom 19. Juni 2007, Az.: 1 AZR 396/06
- Bundesarbeitsgericht**, Urteil vom 20. November 2012, Az.: 1 AZR 179/11
- Bundesarbeitsgericht**, Beschluss vom 15. Juli 2015, Az.: 2 BvR 2292/13
- Bundesverfassungsgericht**, Urteil vom 11. April 1961, Az.: 2 BvG 2/58
- Bundesverfassungsgericht**, Urteil vom 30. November 1965, Az.: 2 BvR 54/62
- Bundesverfassungsgericht**, Beschluss vom 18. Dezember 1974, Az.: 1 BvR 430/65,  
1 BvR 259/66
- Bundesverfassungsgericht**, Urteil vom 10. Dezember 1974, Az.: 2 BvK 1/73, 2 BvR  
902/73
- Bundesverfassungsgericht**, Urteil vom 1. März 1979, Az.: 1 BvR 532/77, 1 BvR  
533/77, 1 BvR 419/78, 1 BvL 21/78
- Bundesverfassungsgericht**, Beschluss vom 17. Februar 1981, Az.: 2 BvR 384/78
- Bundesverfassungsgericht**, Beschluss vom 7. Februar 1991, Az.: 2 BvL 24/84
- Bundesverfassungsgericht**, Beschluss vom 26. Juni 1991, Az.: 1 BvR 779/85
- Bundesverfassungsgericht**, Beschluss vom 2. März 1993, Az.: 1 BvR 1213/85
- Bundesverfassungsgericht**, Beschluss vom 14. Oktober 2004, Az.: 2 BvR 1481/04
- Bundesverfassungsgericht**, Urteil vom 4. Mai 2011, Az.: 2 BvR 2365/09, 2 BvR  
740/10, 2 BvR 2333/08, 2 BvR 1152/10, 2 BvR 571/10
- Bundesverfassungsgericht**, Beschluss vom 26. März 2014, Az.: 1 BvR 3185/09
- Bundesverfassungsgericht**, Urteil vom 12. Juni 2018, Az.: 2 BvR 1738/12, 2 BvR  
646/15, 2 BvR 1068/14, 2 BvR 1395/13
- Bundesverwaltungsgericht**, Urteil vom 27. Februar 2014, Az.: 2 C 1.13
- Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte**, Urteil vom 12. November 2008,  
Az.: 34503/97
- Landesarbeitsgericht Hamm**, Urteil vom 16. Juli 1993, Az.: 18 Sa 201/93

## Rechtsquellenverzeichnis

**GG - Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland** in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 100-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, das zuletzt durch Artikel 1 u. 2 Satz 2 des Gesetzes vom 29. September 2020 (BGBl. I S. 2048) geändert worden ist

**TVG - Tarifvertragsgesetz** in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1323), das zuletzt durch Artikel 8 des Gesetzes vom 20. Mai 2020 (BGBl. I S. 1055) geändert worden ist

**WRV - Die Verfassung des Deutschen Reichs** in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 401-2, veröffentlichten bereinigten Fassung

**EMRK - Europäische Menschenrechtskonvention** (Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten) vom 04.11.1950, zuletzt geändert durch Protokoll Nr. 14 vom 13.5.2004 m.W.v. 1.6.2010

**ArbGG - Arbeitsgerichtsgesetz** in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Juli 1979 (BGBl. I S. 853, 1036), das zuletzt durch Artikel 12 des Gesetzes vom 12. Juni 2020 (BGBl. I S. 1248) geändert worden ist

**ZPO - Zivilprozessordnung** in der Fassung der Bekanntmachung vom 5. Dezember 2005 (BGBl. I S. 3202; 2006 I S.431; 2007 I S. 1781), die zuletzt durch Artikel 8 des Gesetzes vom 22. Dezember 2020 (BGBl. I S. 3320) geändert worden ist

## **Eidesstattliche Versicherung**

Ich, Lukas Rodigast, versichere hiermit an Eides statt, die vorliegende Bachelorarbeit selbstständig verfasst, nur die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt sowie alle Stellen der Arbeit, die wörtlich oder sinngemäß aus anderen Quellen übernommen wurden, als solche kenntlich gemacht habe und die Bachelorarbeit in gleicher oder ähnlicher Form noch keiner Prüfungsbehörde vorgelegt worden ist.

Die gedruckte und digitalisierte Version der Bachelorarbeit sind identisch.

Meißen, 17.02.2021