

Ärztestreiks

– Rechtliche Grundlagen –

Rechtsanwalt Dr. Wolfgang Bruns, Fachanwalt für Medizinrecht und Arbeitsrecht, Karlsruhe

Der marburger bund organisiert seit Herbst 2005 an den Universitätskliniken, ab Februar 2006 auch an den kommunalen Krankenhäusern Streiks, um seine Forderung nach eigenen verbesserten Ärztetarifverträgen für die Universitätskliniken und die kommunalen Krankenhäuser durchzusetzen. Der nachfolgende Artikel informiert über die rechtlichen Grundlagen von Ärztestreiks, um den betroffenen Ärzten und Krankenhäusern Sicherheit in dieser noch ungewohnten Situation zu geben.

Die Ausgangssituation

Die Tariftgemeinschaft deutscher Länder (TdL) und der marburger bund verhandeln seit dem 12.10.2005 über den Abschluss eines Ärztetarifvertrages für die staatlichen Universitätskliniken. Der marburger bund hat diesen Tarifverhandlungen durch mehrere Warnstreiks den aus seiner Sicht nötigen Nachdruck verliehen¹.

Im Dezember 2005 hatte der marburger bund den BAT für die kommunalen Krankenhäuser gekündigt, so dass der marburger bund und seine Mitglieder gegenüber den kommunalen Krankenhäusern keine Friedenspflicht mehr haben.

Hierdurch sah sich die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) veranlasst, ihre bisherige Weigerung aufzugeben und beginnend ab dem 17.1.2006 Tarifverhandlungen mit dem marburger bund über die Schaffung eines neuen Ärztetarifvertrages für die kommunalen Krankenhäuser aufzunehmen².

Entsprechend den Ankündigungen des marburger bundes wird dieser während der laufenden Tarifver-

handlungen mit der TdL und der VKA Warnstreiks organisieren, ab Februar 2006 erstmals auch an den kommunalen Krankenhäusern. Sofern es zu einem Scheitern der Tarifverhandlungen kommen sollte, dürfte sich der marburger bund gezwungen sehen, seine Streikmaßnahmen deutlich ausweiten.

Streikrecht – ein Grundrecht

Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz (GG) garantiert die Koalitionsfreiheit. Hierbei handelt es sich einerseits um ein Individualgrundrecht des einzelnen Arbeitnehmers und Arbeitgebers, sich in Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen zu organisieren (positive Koalitionsfreiheit) oder aber diesen fern zu bleiben (negative Koalitionsfreiheit).

Art. 9 Abs. 3 GG ist aber auch ein Kollektivgrundrecht, d.h. es garantiert sowohl den Gewerkschaften als auch den Arbeitgeberverbänden die Befugnis zur „Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen“. Typisches Gestaltungs-

mittel von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden zur Umsetzung ihrer durch die Art. 9 Abs. 3 GG garantierten Koalitionsfreiheit ist der Tarifvertrag.

Die Koalitionsfreiheit ist auch ein Abwehrrecht gegen den Staat. Streiks und Aussperrungen darf der Staat nicht verbieten, Tarifkonflikte nicht „zwangsschlichten“, oder bestimmte Tarifverträge den Tarifvertragsparteien und ihren Mitgliedern aufzwingen. Dies gilt erst recht, wenn der „Staat“ d.h. die Bundesländer und die Kommunen in ihrer Funktion als Träger von Krankenhäusern bzw. als Arbeitgeber der Krankenhausärzte selbst Tarifparteien sind.

Während Vertragsärzte und ermächtigte Ärzte aufgrund des öffentlich-rechtlichen Charakters ihrer Teilnahme am System der kassenärztlichen Versorgung grundsätzlich nicht streiken dürfen³, wäre ein staatlich verfügbares Streikverbot gegenüber den Krankenhausärzten eindeutig verfassungswidrig. Auch der vom Bundesverfassungsgericht immer wieder hervorgehobene hohe Rang der Rechtsgüter „Volks Gesundheit“

bzw. „Finanzierbarkeit der gesetzlichen Krankenversicherung“ und die staatliche Pflicht, Leben und körperliche Unversehrtheit der Bevölkerung zu schützen⁴, würde kein Streikverbot gegenüber den Krankenhausärzten rechtfertigen, sondern gegen Art. 9 Abs. 3 GG verstoßen.

Arbeitskampfrecht

Da das Arbeitskampfrecht hoch politisch und streitig ist, gelang es dem Gesetzgeber seit Erlass des Grundgesetzes d.h. seit 1949 nicht, ein Arbeitskampfgesetz zu erlassen und damit Umfang und Grenzen des Streikrechts sowie des Aussperrungsrechts der Arbeitgeber durch Gesetz näher auszugestalten.

Folglich sahen sich das Bundesarbeitsgericht und das Bundesverfassungsgericht genötigt, als eine Art Ersatzgesetzgeber zu fungieren. Das Arbeitskampfrecht ist deshalb ausnahmslos Richterrecht.

Voraussetzungen für einen rechtmäßigen Streik

Aus den wenigen Grundsatzurteilen⁵ zu Streik und Aussperrung lassen sich die folgenden Voraussetzungen für einen rechtmäßigen Streik ableiten:

1. Ablauf der tarifvertraglichen Friedenspflicht

Während des Laufs eines Tarifvertrages besteht die Friedenspflicht. Die Gewerkschaft muss jede Streikmaßnahme unterlassen und ihre Mitglieder soweit als möglich von Streikmaßnahmen abhalten.

Da die TdL einige BAT-Teilregelungen (Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, wöchentliche Arbeitszeit) im Jahr 2005 von sich aus gekündigt hatte, entfiel die Friedenspflicht des marburger bundes gegenüber den staat-

lichen Universitätskliniken jedenfalls hinsichtlich dieser Teilregelungen.

Im Dezember 2005 hat der marburger bund zudem den BAT gegenüber der VKA gekündigt, so dass keine Friedenspflicht mehr gegenüber den kommunalen Krankenhausträgern besteht⁶.

2. Gewerkschaftlich geführter oder übernommener Streik

Wilde Streiks, d. h. Streiks die von den Beschäftigten spontan ohne Beteiligung einer Gewerkschaft durchgeführt werden, sind illegal. Sie werden erst (rückwirkend) rechtmäßig, sobald sie von einer Gewerkschaft übernommen werden.

Es ist deshalb kein Zufall, dass sich „Assistenzarztinitiativen“, die an verschiedenen Universitätskliniken entstanden, von der Ärztegewerkschaft marburger bund „adoptieren“ ließen.

3. Tarifvertragliches Ziel

Streiks dürfen nur das Ziel verfolgen, „Druck“ im Hinblick auf einen beabsichtigten Tarifvertrag zu machen. „Politische Streiks“, die den Gesetzgeber zum Erlass bestimmter Gesetze zwingen sollen oder „Sympathiestreiks“ zugunsten branchenfremder Arbeitnehmer sind rechtswidrig. Der marburger bund war folglich gut beraten, sich auf politische Aktionen gegen die europarechtswidrige Verlängerung der Übergangsfrist in § 25 Arbeitszeitgesetz zu beschränken. Ein Streik gegen dieses Gesetz wäre rechtswidrig gewesen.

4. Verhältnismäßigkeit/ultima ratio-Funktion

Zwar herrscht allgemein Einigkeit darüber, dass für Arbeitskämpfe der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit gilt. Ein Streik muss geeignet, angemessen und proportional im Hinblick auf das erstrebte Ziel, den Abschluss eines neuen Tarifvertrages mit geän-

dernten Bedingungen, sein. Auch über die ultima-ratio-Funktion eines Streiks als letztes Mittel in den Auseinandersetzungen der Tarifparteien besteht abstrakt Einigkeit.

Problematisch ist allerdings die Konkretisierung dieser abstrakten Rechtsprinzipien im jeweiligen Einzelfall, zumal das Bundesarbeitsgericht zu Streik und Aussperrung ausdrücklich das Folgende ausführte⁷:

„Die Kampfmaßnahmen beider Seiten zielen auf eine Willensbeugung des Gegners durch das Mittel einer vorsätzlichen empfindlichen Schädigung. Vertraglich geschuldete Leistungen werden kollektiv verweigert, um den Gegner unter Druck des bereits angerichteten oder drohenden Schadens zu einem Tun oder Unterlassen zu zwingen.“

Folglich lässt sich nur allgemein feststellen, dass ein Streik oder Warnstreik erst nach dem Scheitern von Tarifverhandlungen durchgeführt werden darf. Eine förmliche „Scheiternserklärung“ ist aber nicht erforderlich. Auch während des Laufs von Tarifverhandlungen sind Warnstreiks möglich.

Hinsichtlich des Umfangs von Streikmaßnahmen ist lediglich zu beachten, dass diese jedenfalls nicht auf die Existenzvernichtung der Gegenseite zielen dürfen. Betriebsbesetzungen oder Betriebsblockaden werden genauso wenig durch das Streikrecht legitimiert wie die Begehung von Straftaten.

Die folgenden Streikmaßnahmen sind zulässig:

- ▲ Absage von elektiven Behandlungen und Operationen, Beschränkung auf die Versorgung von Notfällen;
- ▲ Abmelden vom regulären Notfalldienst, sofern andere Krankenhäuser zur Verfügung stehen;
- ▲ Verlegung von Patienten an andere Krankenhäuser;
- ▲ Boykottaufrufe, etwa der Aufruf an potentielle Patienten, andere

nicht bestreikte Krankenhäuser aufzusuchen.

Allerdings besteht eine Verpflichtung der streikführenden Gewerkschaft, Not- und Erhaltungsarbeiten durchzuführen. Im Krankenhaus bedeutet dies, dass der marburger bund und die streikenden Ärzte gewährleisten müssen, dass keine Patienten zu Schaden kommen, weil z.B. die Intensivstation bestreikt wird.

Die Verpflichtung zu Not- und Erhaltungsarbeiten hindert den marburger bund aber nicht daran, den Krankenhausbetrieb ganz allgemein „herunterzufahren“ und dem Krankenhaussträger hierdurch -planmäßig - große wirtschaftliche Schäden zuzufügen. Die Verursachung von wirtschaftlichen Schäden beim Arbeitgeber ist das rechtmäßige Ziel eines Streiks.

5. Urabstimmung

Es ist allgemein üblich, dass die Gewerkschaften eine Urabstimmung bei ihren Mitgliedern durchführen, bevor sie einen Streik ausrufen. Eine Urabstimmung des marburger bundes ergab eine große Mehrheit für die Durchführung von Streikmaßnahmen. Die Rechtmäßigkeit eines Streiks hängt jedoch nicht davon ab, ob zuvor eine Urabstimmung unter den Gewerkschaftsmitgliedern durchgeführt wurde.

Folgen eines rechtmäßigen Streiks

Die Durchführung eines rechtmäßigen Streiks führt dazu, dass die gegenseitigen Verpflichtungen der Parteien aus dem Arbeitsvertrag suspendiert werden. Der Arbeitnehmer braucht während der Dauer des Streiks nicht zu arbeiten. Der Arbeitgeber muss für die Dauer des Streiks keinen Lohn zahlen. Das Arbeitsverhältnis ruht und lebt nach Beendigung des Arbeitskampfes in vollem Umfang wieder auf.

Arbeitsvertragliche Sanktionen des Arbeitgebers, insbesondere Abmahnungen oder Kündigungen, aber auch sonstige Diskriminierungen wegen der Beteiligung von Arbeitnehmern an einem rechtmäßigen Streik sind rechtswidrig und unwirksam. Arbeitgeberdrohungen, auf Streiks mit dem „Rauswurf“ der streikenden Arbeitnehmer reagieren zu wollen, sind daher haltlos und ihrerseits rechtswidrig. Die Arbeitsverweigerung des einzelnen Arbeitnehmers wird durch dessen Teilnahme an einem rechtmäßigen Streik gerechtfertigt.

Folgen eines rechtswidrigen Streiks

Bei Durchführung eines rechtswidrigen Streiks setzt sich die streikführende Gewerkschaft Unterlassungs- und Schadensersatzansprüchen aus. Rechtswidrige Streiks führen nicht zur Suspendierung der gegenseitigen Pflichten aus dem Arbeitsvertrag, so dass der Arbeitgeber auf die Teilnahme eines Arbeitnehmers an einem rechtswidrigen Streik jedenfalls dann mit einer Abmahnung oder Kündigung rechtmäßig reagieren kann, wenn der Arbeitnehmer die Rechtswidrigkeit des Streiks erkennen konnte (Verschulden, Vorwerfbarkeit). Der Arbeitnehmer darf sich aber grundsätzlich auf seine Gewerkschaft verlassen.

Wer muss streiken?

Eine Streikpflicht besteht nicht, auch nicht für Mitglieder der streikführenden Gewerkschaft. Wer sich als Streikbrecher betätigt, macht von seinem Grundrecht auf (negative) Koalitionsfreiheit gemäß Art. 9 Abs. 3 GG Gebrauch und darf von der streikenden Gewerkschaft oder seinen streikenden Arbeitskollegen nicht an der Arbeitsaufnahme gehindert werden.

Wer darf streiken?

Sämtliche tarifangestellten Ärzte, auch Ärzte, die selbst nicht Mitglied im marburger bund sind, dürfen sich an Streiks des marburger bundes beteiligen. Ein Streikverbot besteht lediglich für die Mitglieder der Gewerkschaft verdi oder einer anderen Gewerkschaft, die den TVÖD unterschrieben hat, da für diese die Friedenspflicht gilt und das Ziel dieser Gewerkschaften nicht in der Schaffung eines neuen Ärztetarifvertrages besteht.

Eine Beteiligung anderer Berufsgruppen an Ärztestreiks des marburger bundes wäre nicht rechtmäßig. Da sich die vom marburger bund erstrebten Ärztetarifverträge definitivonsgemäß nur auf Ärzte beziehen, können Nicht-Ärzte kein tarifliches Streikziel für sich geltend machen, so dass bei Nicht-Ärzten ein rechtswidriger „Sympathiestreik“ vorliegen würde.

Streikrecht von Chefärzten?

Chefärzte sind außertarifliche Angestellte. Der BAT und der TVÖD regeln die Arbeitsverhältnisse der Chefärzte ausdrücklich nicht⁸. Auch die neuen vom marburger bund angestrebten Ärztetarifverträge sollen sich nicht auf die Arbeitsbedingungen der Chefärzte beziehen.

Eine Erklärung des marburger bundes, in dem neuen Tarifvertrag auch die Arbeitsverhältnisse der Chefärzte jedenfalls teilweise regeln zu wollen⁹, hätte automatisch zur Folge, dass sich Chefärzte problemlos an Streiks des marburger bundes beteiligen könnten, weil der angestrebte Ärztetarifvertrag dann auch den Chefärzten direkt in Form von Mindestarbeitsbedingungen zugute käme, die durch individualvertragliche „chefarzttypische“ Regelungen¹⁰ zu ergänzen wären.

Leider hat der marburger bund

bisher eine derartige Erklärung nicht abgegeben, vermutlich aufgrund alter ungelöster Konflikte mit der Rolle und Funktion von Chefärzten. Wer wie der marburger bund immer noch davon träumt, die Chefärzte durch ein „Teamarztmodell“ ersetzen zu können und im übrigen chefarztfeindliche Positionen zur Mitarbeiterbeteiligung vertritt, kann als Gewerkschaft die Interessen von Chef-ärzten nicht glaubhaft vertreten, obwohl viele Chefärzte Mitglied des marburger bundes sind.

Dennoch werden die vom marburger bund erstrebten Ärzttarifverträge große Bedeutung für die Berufsgruppe der Chefärzte und ihr Arbeitsverhältnis haben. Die tariflich geregelte Arbeitszeit und Dienstenteilung der nachgeordneten Ärzte hat direkte Auswirkungen auf die Arbeits- und Dienstbelastung des Chefarztes. Die Vergütung der nachgeordneten Ärzte hat direkte Auswirkungen auf das interne Budget des Chefarztes, mit dem der Chefarzt wirtschaften muss.

In vielen Chefarztdienstverträgen wird zudem direkt auf einzelne Tarifbestimmungen des BAT verwiesen¹¹. Nach Abschluss eines neuen Ärzttarifvertrages wird man diese Verweisungen auf den alten, nicht mehr gültigen BAT im Sinne einer Verweisung auf die entsprechenden Bestimmungen des neuen Ärzttarifvertrages auslegen müssen, damit – wie früher unter Geltung des BAT – der Chefarzt jedenfalls hinsichtlich der Regelungen, auf die der Chefarztdienstvertrag verweist, genauso behandelt wird wie die tarifangestellten Ärzte seiner Abteilung.

Folglich wird man davon ausgehen müssen, dass dem Chefarzt jedenfalls dann ein Streikrecht zusteht, wenn in seinem Chefarztdienstvertrag auf einzelne BAT-Bestimmungen verwiesen wird. Die Rechtslage ist allerdings unklar. Urteile der Arbeitsgerichte zu diesem Problem liegen nicht vor.

Ein Chefarzt, der sich dem Arbeitskampf seiner nachgeordneten Ärzte anschließt, obwohl kein Aufruf des marburger bundes zum „Chefarztstreik“ vorliegt, muss deshalb das Restrisiko in Kauf nehmen, dass seine Streikteilnahme vom Bundesarbeitsgericht – Jahre später – doch als rechtswidrig, eine hierauf gestützte Abmahnung oder Kündigung seines Krankenhausträgers dagegen als rechtmäßig beurteilt würde.

Teilstreiks

Da der marburger bund sich finanziell nicht in der Lage sieht, Streikgeld an seine Mitglieder zu bezahlen, diesen andererseits Lohn einbußen drohen, hat der marburger bund ein natürliches Interesse daran, durch den Arbeitskampf einer möglichst geringen Anzahl von Ärzten einen möglichst großen Schaden anzurichten.

Denkbar wäre z.B. ein isolierter „Anästhesistenstreik“ der dazu führen würde, dass sämtliche – arbeitswilligen – operativen Fachgebiete – die Anästhesiepfleger und die OP-Schwester nicht mehr arbeiten könnten. Ähnliche Wirkungen könnte der marburger bund dadurch erzielen, dass lediglich die Radiologen in Streik treten. Auch hierdurch würden große Bereiche des Krankenhauses lahm gelegt.

Zwar trägt grundsätzlich der Arbeitgeber das Betriebsrisiko, d.h. das Risiko, die ihm von seinen Arbeitnehmern ordnungsgemäß angebotene Arbeitsleistung auch verwenden zu können. Andererseits ist anerkannt, dass der Arbeitgeber bestreikte Betriebe oder Betriebsteile während der Dauer des Streiks auch stilllegen kann, ohne hierdurch in Annahmeverzug gegenüber den verbleibenden arbeitswilligen Arbeitnehmern zu gelangen und diesen den Lohn für den Streikzeitraum bezahlen zu müssen¹².

Ein Anästhesistenstreik könnte

von dem Krankenhausträger daher durch die Stilllegung des gesamten OP-Bereichs beantwortet werden, was dann zur Folge hätte, dass alle im OP tätigen nachgeordneten Ärzte trotz Arbeitswilligkeit ihren Lohnanspruch für den Zeitraum des Arbeitskampfes verlieren.

Eine derartige Abwälzung des Lohnkostenrisikos dürfte allerdings bei Nicht-Ärzten nicht möglich sein. Einer arbeitswilligen, nach TVöD eingruppierten und der Friedenspflicht unterliegende Krankenschwester kann nicht das Risiko einer Betriebsstilllegung aufgebürdet werden, die auf einen Ärztestreik zurückgeht, an dem sie sich nicht beteiligen und von dem sie nicht profitieren kann.

Rechtsprechung zu dieser besonderen Problematik, die durch die Tarifspaltung zwischen den Ärzten und den sonstigen Krankenhausbeschäftigten hervorgerufen wurde, liegt aber noch nicht vor.

Gleiches gilt hinsichtlich denkbarer Aussperrungsmaßnahmen¹³ der Krankenhausträger, die gegenwärtig aber wohl weder von der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) noch von der Vereinigung kommunaler Arbeitgeberverbände (VKA) erwogen werden. Eine Aussperrung kann wohl nur auf die Krankenhausärzte, nicht dagegen auf die nicht-ärztlichen Berufsgruppen, d.h. auf die Mehrheit der Krankenhausbeschäftigten erstreckt werden, da für diese der TVöD und damit die tarifvertragliche Friedenspflicht gilt, die Aussperrungsmaßnahmen genauso wie Streikmaßnahmen verbietet¹⁴.

Die Weigerung des marburger bundes, den TVöD abzuschließen, und die Tarifspaltung an den kommunalen Krankenhäusern könnten sich deshalb streiktaktisch als außerordentlich hilfreich für den marburger bund erweisen. Auch ein kleiner und kurzfristiger Ärztestreik kann zu großen Schäden bei den Krankenhausträgern führen, ohne dass diese ih-

rerseits mit einer Eskalation antworten könnten.

Anmerkungen:

- 1 Zur bisherigen Entwicklung vgl. Bruns, Tarifrecht an öffentlichen Krankenhäusern, ArztR 12/2005, S. 326 - 330; Ärztestreiks an kommunalen Krankenhäusern erst nach Kündigung des BAT = LAG Köln, Beschluss vom 12.12.2005 - 2 Ta 457/05 mit Anmerkung Bruns, ArztR 1/2006, S. 2
- 2 Der Artikel berücksichtigt die Situation bis einschließlich 16.01.2006
- 3 Ein „Streik“ von Vertragsärzten / ermächtigten Ärzten könnte als „Verstoß gegen vertragsärztliche Pflichten“ mit einer Disziplinarmaßnahme oder durch die Aberkennung der Zulassung/ Ermächtigung geahndet werden. Der kollektive Verzicht auf die Zulassung wird durch § 95 b SGB V sanktioniert.
- 4 Art. 1, Art. 2 Abs. 2 GG
- 5 BAG, Großer Senat, Urteil vom 28.01.1955 = BAG 1, 291; BAG, Großer Senat, Urteil vom 21.4.1971 = BAGE 23, 292; BAG, Urteil vom 17.12.1976 BAG 28, 295; BAG, Urteil vom 12.9.1984, BAGE 46, 322; BAG, Urteil vom 21.6.1988, BAGE 58, 364; BVerfG, Urteil vom 26.6.1991, BVerfGE 84, 212; BVerfG, Urteil

- vom 2.3.1993, BVerfGE, 88, 103; BVerfGE, Urteil vom 4.7.1995, BVerfGE 92, 365
- 6 § 74 Abs. 2 S. 1 BAT, § 74 Abs. 2 S. 1 BAT-O sehen vor, dass der BAT und der BAT-O als ganzes jederzeit fristlos gekündigt werden können. Nur für die Teilkündigung einzelner BAT-Regelungen gelten unterschiedliche Kündigungsfristen
- 7 BAG, Großer Senat, Urteil vom 21.4.1971= BAGE 23, 292
- 8 § 3 i BAT, § 1 Abs. 2 a TVöD
- 9 z.B. hinsichtlich Festgehalt, Höchstarbeitszeit, Vergütung geleisteter Rufbereitschaftsdienste, Urlaub, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Betriebsrente
- 10 z.B. hinsichtlich der stationären und ambulanten Liquidationsrechte und Abgaben
- 11 Üblich sind insbesondere Verweisungen auf die §§ 7, - 10, 13, 14, 36, 37 a, 38, 48, 66, 70 BAT am Beginn des Chefarztdienstvertrages, ein Verweis auf „eine Vergütung entsprechend der Vergütungsgruppe I BAT, d. h. Grundvergütung, Ortszuschlag, Zulagen, Zuwendungen, Urlaubsgeld“ beim chefarztlichen Festgehalt, eine Verweisung auf den BAT-Versorgungstarifvertrag (Betriebsrente), sowie auf die Altersbefristung nach § 60 BAT (65. Lebensjahr)
- 12 BAG, Urteil vom 22.3.1994 = AP Nr. 130 zu Art. 9 GG Arbeitskampf
- 13 Als Aussperrung wird die von einem oder mehreren Arbeitgebern planmäßig erfolgte Arbeits-

ausschließung mehrerer Arbeitnehmer bezeichnet, die unter Verweigerung der Lohnfortzahlung zur Erreichung bestimmter Ziele erfolgt. Die Aussperrung kann uno actu oder sukzessive erfolgen, sofern sie nur auf einem einheitlichen Kampfbeschluss beruht (Bundesarbeitsgericht vom 14.10.1960, NJW 1961, 573). Die zulässige Aussperrung führt grundsätzlich zur Suspendierung der gegenseitigen Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis für den Zeitraum des Arbeitskampfes, d.h. das Arbeitsverhältnis bleibt als solches erhalten, der Arbeitsplatz bestehen.

14 Allerdings wurde die TVöD-Regelung zur Arbeitszeit z.B. in Baden-Württemberg von den kommunalen Arbeitgebern schon wieder gekündigt. Eine generelle Friedenspflicht für alle TVöD-Beschäftigten besteht daher nicht mehr, so dass die Arbeitgeber auf rechtmäßige verdisziplinäre Maßnahmen, die auf eine Neufestlegung der tariflichen Arbeitszeit zielen, unter bestimmten Bedingung mit einer Aussperrung von TVöD-Angestellten reagieren könnten.