

Der Streik in der Daseinsvorsorge

von
Dr. Lena Rudkowski

1. Auflage

[Der Streik in der Daseinsvorsorge – Rudkowski](#)

schnell und portofrei erhältlich bei beck-shop.de DIE FACHBUCHHANDLUNG

Thematische Gliederung:

[Praxisliteratur](#)



Verlag C.H. Beck München 2010

Verlag C.H. Beck im Internet:

www.beck.de

ISBN 978 3 406 60717 2

Wird allerdings von einem anderen Betrieb des Unternehmens ein Arbeitnehmer eingesetzt, um die Folgen des Arbeitskampfes zu mildern, und befindet sich der entscheidende Arbeitgeber selbst nicht im Arbeitskampf, so soll die Zustimmung des Betriebsrates für die „Einstellung“ erforderlich sein.⁸²⁶ Das mag für Betriebe außerhalb der Daseinsvorsorge beibehalten werden können, um größere Unternehmen im Arbeitskampf nicht gegenüber Kleinbetrieben zu privilegieren. In der Daseinsvorsorge aber geht es nicht um Wettbewerb, sondern um die Rechte der Bevölkerung. Wenn diese gewahrt werden können dadurch, dass ein Arbeitnehmer aus einem anderen Betrieb herangezogen wird, so ist er heranzuziehen. Anderenfalls würden die geänderten Grundsätze zur Streikarbeit⁸²⁷ einen guten Teil ihrer Wirksamkeit einbüßen. Würde dem Betriebsrat hier die Mitbestimmung gestattet, käme es zu genau jener Konfliktsituation, die durch die arbeitskampfkongforme Auslegung des BetrVG gerade vermieden werden soll. Im schlimmsten Fall könnte der Betriebsrat die Versetzung, die Reaktion des Arbeitgebers auf den Streik, behindern und damit in das Kampfgeschehen eingreifen. Das steht ihm nicht zu, er hat sich neutral zu verhalten. Der Einsatz eines Arbeitnehmers aus einem anderen Betrieb ist am Ende außerdem nichts anderes als eine arbeitskampfbedingte Neueinstellung oder Versetzung. Wenn diese Fälle aber mitbestimmungsfrei sind, kann für die betriebsübergreifende Versetzung nichts anderes gelten.

Mitarbeiter, die Notstands- und Erhaltungsarbeiten ausführen, sind vom Arbeitskampf ausgenommen. Soweit sie von einer Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz betroffen sind, ihre Arbeitszeit ändern oder Mehrarbeit leisten müssen, sollen sich die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nach den §§ 99, 87 Abs. 1 Nr. 1, 2 oder 3 BetrVG richten.⁸²⁸ Wollte man dies uneingeschränkt gelten lassen, könnte der Betriebsrat die Notstandsmaßnahmen erschweren oder ganz vereiteln. Zwar ist er häufig ohnehin an den Notstandsvereinbarungen beteiligt und wird kaum seine eigene Entscheidung rückgängig machen, sich darauf zu verlassen, wäre in lebenswichtigen Betrieben indes ein zu hohes Risiko. Wollte man dem Betriebsrat ein Mitspracherecht bei der konkreten personellen oder zeitlichen Ausgestaltung der Notstandsarbeiten einräumen,⁸²⁹ käme dies der Einführung einer Abschlusskompetenz von Notstandsvereinbarungen durch die Hintertür gleich. Andererseits bestehen keine Einwände, den Betriebsrat weiterhin die sonstigen Interessen der Arbeitnehmer vertreten zu lassen, etwa bei der Anhörung wegen einer Kündigung.⁸³⁰ Alles, was in den Regelungsbereich der Notstandsvereinbarungen fällt, muss daher der Mitsprache des Betriebsrats entzogen sein – anderenfalls wäre auch die Einigung des Arbeitgebers mit der Gewerkschaft wertlos.

⁸²⁶ BAG vom 19.2. 1991, BAGE 67, 236 (242); vom 16.12. 1986, NZA 1987, 424; *ErffK/Kania*, § 99 BetrVG Rn. 15.

⁸²⁷ Soeben C I.

⁸²⁸ *Fitting*, BetrVG, § 74 Rn. 25; *Oetker*, Not- und Erhaltungsarbeiten, S. 86 ff.

⁸²⁹ *Fitting*, BetrVG, § 74 Rn. 25.

⁸³⁰ Oder der Einhaltung der Unfallverhütungsvorschriften, Bsp. bei *Brox*, in: *Brox/Rüthers*, Arbeitskampfrecht, Rn. 467.

Kommt es zu keiner Einigung zwischen den Kampfparteien und macht der Arbeitgeber von der ihm zustehenden Notanordnungskompetenz⁸³¹ Gebrauch, so muss auch dies der Betriebsrat akzeptieren. Der Arbeitskampf ist ein Konflikt zwischen den Tarifparteien. Zweck der Anordnung ist es, die Rechte der Bevölkerung zu wahren. Dieser Zweck aber würde vereitelt, müsste der Arbeitgeber erst ein langwieriges Einigungsstellenverfahren einleiten. Das Letztentscheidungsrecht des Arbeitgebers überlagert alle Rechte des Betriebsrates. Betriebsinterne Querelen dürften nicht zu Lasten der Bevölkerung gehen.

Bedenken bestehen auch dagegen, dass Kurse für Arbeitnehmer, die zur Vorbereitung auf die Streikarbeit und zum Anlernen von Aushilfen gegeben werden, der Mitbestimmung unterliegen sollen.⁸³² Zumindest für die Daseinsvorsorge kann das nicht gelten. Maßnahmen, die dazu dienen, arbeitswillige Mitarbeiter auf den Streikfall vorzubereiten, dienen auch dazu, die Auswirkungen auf die Bevölkerung gering zu halten. Sie haben damit unmittelbar arbeitskampfrechtliche Bedeutung.

Dem Arbeitskampf kann natürlich nicht jede beliebige Aus- oder Fortbildungsmaßnahme zuzuordnen sein, die der Arbeitgeber irgendwann einmal ergreift. Aber jedenfalls wenn eine Maßnahme während der Tarifverhandlungen oder auch während des bereits laufenden Streiks ergriffen wird, um Arbeitnehmer zu schulen, die Auswirkungen des Streiks zu mindern, muss sie mitbestimmungsfrei sein. Seine Rechte kann der Betriebsrat gerichtlich durchsetzen.

Abgesehen von diesem Sonderfall – und der Mitbestimmung bei Notdiensten und der Versetzung in einen anderen Betrieb – kann es für die Mitbestimmung im Arbeitskampf aber bei den allgemeinen Grundsätzen bleiben. Sie gewährleisten hinreichend, dass der Arbeitgeber auf Streiks schnell reagieren kann. Die Interessen der Arbeitnehmer werden dadurch gewahrt, dass die gerichtliche Überprüfung möglich ist.⁸³³

III. Schuldrechtliche Folgen

Während des Streiks bestehen grundsätzlich alle Vertragsverhältnisse des Arbeitgebers unverändert fort. Insbesondere ist das zivilrechtliche Haftungssystem nicht prinzipiell außer Kraft gesetzt.⁸³⁴

1. Primärpflichten

Was mit den Primärpflichten eines zwischen Bestreiktem und Dritten bestehenden vertraglichen Schuldverhältnisses im Falle eines Streiks geschieht, ist umstritten.

Die wohl herrschende Meinung geht davon aus, dass die Leistung unmöglich wird (§ 275 BGB), soweit sie nicht mehr erbracht werden kann. Dies gilt insbeson-

⁸³¹ Oben B. VII. 2.

⁸³² BAG vom 10. 2. 1988, BAGE 57, 295 (es ging um Aushilfen bei einem Streik der Flugbegleiter).

⁸³³ BAG vom 22. 12. 1980, BAGE 34, 331 (350).

⁸³⁴ Löwisch/Rieble, Arbeitskampfr, 170.7 Rn. 2.

dere, wenn das bestreikte Unternehmen vor der Wahl steht, seine Leistungspflicht zu verletzen oder den Streikforderungen nachzugeben, wenn also ein Leistungszwang nachteilig ist im Hinblick auf die Wahrung der Tarifautonomie.⁸³⁵

Die Unmöglichkeit der Leistung gem. § 275 BGB hat das Entfallen der Gegenleistungspflicht gem. § 326 BGB zur Folge.

Dass die Folgen der Unmöglichkeit vom Unternehmen zu tragen sind, ist dabei sicher richtig, gerade das macht den Druck des Arbeitskampfes aus.

Allerdings ließe sich schon eine Stufe früher ansetzen und überlegen, inwieweit die Bevölkerung wirklich Opfer für das Funktionieren der Tarifautonomie bringen und sich den Entzug der lebenswichtigen Leistung gefallen lassen muss.

Der Zugang der Bevölkerung zu wichtigen Leistungen wird häufig durch Vorschriften gesichert, die einen Kontrahierungszwang oder einen Grundversorgungsauftrag enthalten.⁸³⁶ Daraus könnte die Wertung sprechen, dass die Leistung so wichtig ist, dass es zur Unmöglichkeit im Sinne von § 275 BGB nicht kommen darf.

Nur § 275 BGB nicht anzuwenden, kann aber nicht ausreichen: Ohne Arbeitnehmer kann der Arbeitgeber die geschuldete Leistung nicht erbringen, wie auch immer er dazu verpflichtet sein mag.

Ihm wäre nur geholfen, wenn er auf seine eigenen Arbeitnehmer zurückgreifen und sie zur Arbeit verpflichten könnte. Die Befugnis dazu, aber auch ein wenigstens partielles Streikverbot, könnte sich etwa aus dem Kontrahierungszwang oder dem Grundversorgungsauftrag ableiten lassen. Zum einen handelt es sich um öffentlich-rechtliche Vorschriften und die Einhaltung öffentlich-rechtlicher Vorschriften ist im Rahmen von Erhaltungsarbeiten zu gewährleisten.⁸³⁷ Zum anderen könnte aus dem Kontrahierungszwang bzw. dem Grundversorgungsauftrag nicht nur die öffentlich-rechtliche Pflicht zur Versorgung der Bevölkerung herausgelesen werden, sondern auch die Verpflichtung der Arbeitnehmer, uneingeschränkt zu ihr beizutragen.

Dagegen spricht aber nicht nur, dass Grundversorgung und Kontrahierungszwang zumeist in einer anderen Vorschrift wieder relativiert werden.⁸³⁸ Es müssten diese Ausnahmen für unabwendbare Umstände, zu denen auch der Streik gezählt wird,⁸³⁹ ignoriert werden und unangewendet bleiben. Vielmehr gilt aber auch hier, wie schon bei der Frage nach einem Sonderrecht für Unternehmen in marktbeherrschender Stellung, dass die einfachste Lösung in der Anwendung der allgemeinen Grundsätze des Arbeitskampfrechts zu suchen ist. Es bedarf für Streikrechtseinschränkungen keines Rückgriffs auf das kodifizierte allgemeine Leistungsstörungsrecht, bei dem in Normen hineininterpretiert werden muss, was sie nicht hergeben.

⁸³⁵ Kissel, Arbeitskampfrecht, § 73 Rn. 10; Gamillscheg, KollArbR I, S. 976.

⁸³⁶ S. dazu bereits die ähnliche Frage zu § 20 Abs. 4 GWB, sub. B. IV.

⁸³⁷ Gamillscheg, KollArbR I, S. 1168.

⁸³⁸ Etwa § 36 Abs. 1 EnWG i.V.m. § 6 Abs. 2 Nr. 3 StromGVV, § 10 Nr. 3 AEG, § 21 Abs. 2 S. 3 LuftVG.

⁸³⁹ AEG-Komm/Schmidt, § 10 Rn. 21 für das Eisenbahnrecht.

Ohne (wenigstens partielles) Streikverbot aber ist eine Modifikation des § 275 BGB im Arbeitskampfrecht sinnlos. Es nützt nichts, einen Arbeitgeber zur Leistung zu verpflichten, der aus naturgesetzlichen Gründen (Arbeitnehmer bleiben aus) und aus rechtlichen Gründen (er darf sie nicht zur Arbeit zwingen) nicht leisten kann. *Impossibilia nulla est obligatio*. Unmögliches zu leisten ist niemand verpflichtet.

2. Sekundärpflichten

Es könnte wenigstens das Haftungsregime des BGB bei Arbeitskämpfen in der Daseinsvorsorge geändert werden.

Der Unternehmer im Arbeitskampf haftet seinen Vertragspartnern⁸⁴⁰ nach den allgemeinen Grundsätzen für Nicht- oder Späterfüllung. Zu Schadensersatzansprüchen gehört dabei aber, dass der Schuldner nicht nur eine Pflicht verletzt, sondern diese Pflichtverletzung auch zu vertreten hat, vgl. § 280 Abs. 1 S. 2 BGB. Führt der Arbeitgeber selbst keinen rechtswidrigen Arbeitskampf, ist ein Verschulden regelmäßig zu verneinen: Der rechtmäßige Arbeitskampf kann keine Sanktionen nach sich ziehen,⁸⁴¹ denn die rechtliche Bewertung der Vorgänge im Arbeitskampf kann nicht isoliert geschehen, sondern sie muss als integraler Bestandteil der Gesamtrechtsordnung betrachtet werden (Einheitstheorie). Der rechtmäßige Arbeitskampf rechtfertigt daher die Leistungsstörung.⁸⁴²

Einen rechtswidrigen Streik seiner Arbeitnehmer muss sich der Unternehmer aber nicht über § 278 BGB zurechnen lassen.⁸⁴³ Auch eine Streikvermeidungspflicht ist abzulehnen,⁸⁴⁴ denn der Streik kann im Zweifel nur durch Nachgeben bei den Verhandlungen abgewendet werden. Seine Verhandlungstaktik aber muss der Arbeitgeber, so will es die Tarifautonomie, selbst bestimmen können. So bleibt allenfalls ein Vorsorgeverschulden⁸⁴⁵ oder die Übernahme einer Garantie.⁸⁴⁶ Liegt weder das eine noch das andere vor, sind Schadensersatzansprüche ausgeschlossen.

Bei staatlichen Betrieben der Daseinsvorsorge sprach man sich dafür aus, dass sie dennoch haften sollten, weil auch bei Arbeitskämpfen die öffentliche Hand die Versorgung mit lebenswichtigen Gütern und Leistungen sicherzustellen habe. Sie handle im bestehenden Schuldverhältnis, gleich ob öffentlich- oder privatrechtlicher Natur, pflichtwidrig und schuldhaft, wenn sie „aus politischer Rücksichtnahme dar-

⁸⁴⁰ Jedenfalls bei Vertragsverhältnissen, auf die das deutsche Recht anwendbar ist.

⁸⁴¹ Gamillscheg, KollArbR I, S. 976.

⁸⁴² Hueck/Nipperdey, Arbeitsrecht II, S. 956 m.w.N.; Schlüter, in: Brox/Rüthers, Arbeitskampfrecht, Rn. 384; Gamillscheg, KollArbR I, S. 976 m.w.N.; nach a.A. Entschuldigung, Übersicht bei Kreissl, JZ 1995, 695 (697).

⁸⁴³ Schlüter, in: Brox/Rüthers, Arbeitskampfrecht, Rn. 386 m.w.N.

⁸⁴⁴ Hanau/Adomeit, Arbeitsrecht, Rn. 319.

⁸⁴⁵ Schlüter, in: Brox/Rüthers, Arbeitskampfrecht, Rn. 388 ff.

⁸⁴⁶ Hanau/Adomeit, Arbeitsrecht, Rn. 319; Gamillscheg, KollArbR I, S. 975; a.A. Löwisch/Rieble, Arbeitskampfr, 170.7 Rn. 20, der unter bestimmten Voraussetzungen eine Einrede des Arbeitskampfes bejaht.

auf verzichtet, das Kampfverbot durchzusetzen⁸⁴⁷ und die Leistung deshalb ganz entfällt oder für eine nicht unerhebliche Zeit ausbleibt.⁸⁴⁷

Doch zum einen ist die Daseinsvorsorge mittlerweile größtenteils privatisiert, sei es auch teilweise nur in formeller Hinsicht,⁸⁴⁸ sodass bestimmt werden müsste, wann der Einfluss des Staates denn groß genug ist, ihn noch als Leistungserbringer anzusehen. Zum anderen wäre der Bevölkerung weitaus mehr gedient, modifizierte man die arbeitskampfrechtlichen Grundsätze hinsichtlich der Primärpflichten. Gerade auf deren Erfüllung kommt es in der Daseinsvorsorge an. Der Ausfall vieler Leistungen hat irreversible Schäden zur Folge. Schadensersatz ist für die Bürger weitaus weniger interessant,⁸⁴⁹ denn vor die Wahl gestellt, im Krankenhaus behandelt zu werden und zu überleben oder nicht behandelt zu sterben und die Hinterbliebenen durch Schadensersatz finanziell versorgt zu wissen, dürften sich die meisten Bürger für die erste Alternative entscheiden. An den Sekundärpflichten „herumzudoktern“, ist daher völlig unnötig.

Selbst wenn man aber den Kunden vertragliche Ansprüche zugestehen würde, wäre damit längst nicht jedem geholfen. Die Schadensersatzlösung greift bei Vermögensschäden nur, soweit bereits ein Vertrag mit dem Bestreikten besteht. Dies sind häufig die Dauerschuldverhältnisse mit jenen Versorgern, die unverzichtbare Leistungen des täglichen Lebens erbringen (etwa Strom und Wasser), und auf die man ohnehin nicht verzichten möchte, auch nicht gegen Schadensersatz.

Deliktische Ansprüche dagegen kommen nur bedingt zur Kompensation in Betracht. Sie bieten keinen Ausgleich von Vermögensschäden. Bei Versorgern, mit denen kein vertragliches Schuldverhältnis besteht, geht es aber meist genau um die: Taxifahrten, Parkhaus- und Benzinkosten, Mehrkosten eines privaten Paketdienstes. Ließe man hier die rechtfertigende Wirkung des Arbeitskampfes entfallen und bejahte auch das Verschulden, wäre den Bürgern noch immer nicht gedient. Sie müssten sich bemühen, durch den Streik möglichst andere als Vermögensschäden davon zu tragen.

Es wäre unangemessen, für dieses doch äußerst bescheidene Ergebnis auch noch den jeweiligen Versorger mit zusätzlichen Verpflichtungen zu belasten.

Im Hinblick auf die Ineffizienz einer dogmatisch doch aufwändigen Modifizierung der Schadensersatzansprüche hat es auch beim Arbeitskampf in der Daseinsvorsorge bei den allgemeinen schuldrechtlichen Grundsätzen zu bleiben.

3. Ergebnis

Weder für die schuldrechtlichen Primär- noch für die Sekundärpflichten bestehen Besonderheiten bei Arbeitskämpfen in der Daseinsvorsorge. Es gelten die allgemeinen Grundsätze über Leistungsstörungen im Arbeitskampf.

⁸⁴⁷ Löwisch/Rieble, Arbeitskampfr, 170.7 Rn. 30 ff.

⁸⁴⁸ Oben A. IV.

⁸⁴⁹ Einmal abgesehen von der geringen Klagebereitschaft in der Bevölkerung, die etwa *Gamillscheg*, KollArbR I, S. 975 beklagt, dazu auch unten § 6.

IV. Ergebnis

Die Rechtsfolgen eines Arbeitskampfes in der Daseinsvorsorge unterscheiden sich von denen anderer Arbeitskämpfe dadurch, dass der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer zwar nicht die Übernahme eines bestreikten Arbeitsplatzes, wohl aber die Übernahme einer bestreikten Tätigkeit verlangen kann. Abgrenzungsschwierigkeiten dabei gehen zu Lasten des Arbeitnehmers.

Zur Übernahme des Arbeitsplatzes eines Streikarbeiters ist der Arbeitnehmer ebenfalls verpflichtet. Im Übrigen bleibt es beim Verbot der Streikarbeit, insbesondere für Auszubildende.

Diese erweiterten Möglichkeiten gehen mit der Pflicht des Arbeitgebers einher, vorrangig auf Freiwillige zurückzugreifen und sich bei seiner Auswahl innerhalb der Grenzen des Erforderlichen halten.

Auch im Hinblick auf die Mitbestimmung gelten bei Arbeitskämpfen in der Daseinsvorsorge grundsätzlich keine Besonderheiten. Allerdings entfällt die Mitbestimmung beim Einsatz von Arbeitnehmern für Notstands- und Erhaltungsarbeiten und bei Schulungsmaßnahmen für Arbeitnehmer, die zur Milderung der Auswirkungen des Streiks eingesetzt werden sollen, sowie für arbeitskampfbedingte betriebsübergreifende Versetzungen.

Von den allgemeinen Grundsätzen über die Folgen arbeitskampfbedingter Leistungstörungen sind in der Daseinsvorsorge ebenfalls keine Abweichungen erforderlich.

D. Branchenspezifische Streikrechtseinschränkungen

Nachdem mit der Zuordnung zur Daseinsvorsorge bereits allgemein einige Streikrechtseinschränkungen (wie etwa eine Verschärfung der Verhältnismäßigkeitsprüfung) einhergehen, sind einzelne Branchen auf ihre Zugehörigkeit zur Daseinsvorsorge und auf besondere Streikrechtseinschränkungen zu überprüfen.

I. Wasser

Die Bedeutung einer funktionierenden Trink- und Abwasserversorgung ist offensichtlich und bedarf keiner eingehenden Erläuterung.⁸⁵⁰ Ein Ausfall betrifft Ernährung und Hygiene und damit das Recht auf Leben und körperliche Unversehrtheit, Art. 2 Abs. 2 S. 1 GG. Aus Art. 2 Abs. 2 S. 1 GG folgen Schutzpflichten des Staates, die zugleich dem Einzelnen ein Recht auf Schutz geben.⁸⁵¹ Der einzelne

⁸⁵⁰ So gilt die Wasserversorgung etwa auch bei der ILO als der Daseinsvorsorge zugehörig, Informationen zur Koalitionsfreiheit Nr. 4, S. 544.

⁸⁵¹ BVerfG vom 25.2. 1975, BVerfGE 39, 1 (42); vom 16.10. 1977, BVerfGE 46, 160 (164); vom 20.12. 1979, BVerfGE 53, 30 (60); vom 28.5. 1993, BVerfGE 88, 203 (251 ff.); vom 16.3. 2004, BVerfGE 110, 141 (163); vom 15.2. 2006, BVerfGE 115, 118 (152); vom 30.7. 2008, NJW 2008, 2409; Pieroth/Schlink, Grundrechte, Rn. 60 ff., Rn. 94, 98; Burkiczak, RdA 2007, 17 ff.

Bürger hat mithin einen Anspruch gegen den Staat auf eine funktionierende Wasserversorgung.⁸⁵²

beck-shop.de

1. Literatur zum Arbeitskampf in der Wasserversorgung

Wie sensibel das Thema Wasser ist, zeigt auch ein Blick in das Schrifttum zum Arbeitskampf in der Wasserversorgung.

Es herrscht ungewohnte Einigkeit in der Literatur: Die Wasserversorgung darf nicht ausfallen.⁸⁵³

Allein *Däubler*⁸⁵⁴ geht davon aus, dass, wenn „nur“ gewerbliche Interessen vom Ausfall der Wasserversorgung betroffen seien, unbeschränkt gestreikt werden dürfe.⁸⁵⁵ Auch in der Versorgung von Privathaushalten seien Warn- oder Kurzstreiks durchaus zulässig,⁸⁵⁶ da die Bürger ohne weiteres einen Tag ohne Wasser auskommen könnten. Sie müssten nur durch die vorherige Ankündigung des Streiks in die Lage versetzt werden, sich auf den Ausfall vorzubereiten.⁸⁵⁷

Leider verschweigt *Däubler*, wie diese Vorbereitung aussehen soll. Die Bürger könnten natürlich die Badewannen füllen, sofern vorhanden, oder Mineralwasser hamstern. Spätestens aber, wenn sich eine ganze OP-Besetzung vor einem dringenden Eingriff die Hände waschen soll, wird deutlich, dass die „Vorbereitung“ unmöglich, dass die Idee lebensfremd ist.⁸⁵⁸ Wasser ist unverzichtbar.

Zudem mag man rechtlich noch begründen können, warum einem Gewerbebetrieb das Wasser abgedreht werden darf, einem Privathaushalt dagegen nicht: Der Gewerbetreibende in seinem Betrieb ist „nur“ in Art. 12 GG betroffen. Zuhause geht es für ihn um Trinkwasser und Hygiene, mithin um Art. 2 Abs. 2 S. 1 GG. Praktisch aber ist diese Unterscheidung nur begrenzt umsetzbar. Damit in einer Privatwohnung im ersten Stock eines Wohn- und Geschäftshauses die Dusche funktioniert, während der Frisörsalon ein Stockwerk tiefer auf dem Trockenen sitzt, müssten die Streikenden schon persönlich vorbeikommen, um haus- oder gar wohnungsweise das Wasser abzustellen.

Als Alternative wird ein absolutes Streikverbot „im Wasserwerk“⁸⁵⁹ vorgeschlagen,⁸⁶⁰ wobei das Streikrecht gerade noch der Telefonistin und dem Pförtner bleiben

⁸⁵² Da es sich bereits aus Art. 2 Abs. 2 S. 1 GG ergibt, muss auf mögliche einfachgesetzliche Grundlagen, etwa § 5 Abs. 1 AVBWasserV (vom 20.6. 1980, BGBl. I S. 750, berichtigt S. 1067) nicht eingegangen werden.

⁸⁵³ Statt vieler *Gamillscheg*, KollArbR I, S. 1178, Fn. 329 m. w. N.

⁸⁵⁴ *Däubler*, Streik im öffentlichen Dienst, S. 232.

⁸⁵⁵ *Däubler*, a. a. O.

⁸⁵⁶ Für einen geringeren zeitlichen Umfang des Streiks bzw. Warnstreiks auch *Löwisch*, Arbeitskampf im öffentlichen Dienst, S. 25 f.

⁸⁵⁷ *Däubler*, a. a. O.

⁸⁵⁸ So auch *R. Lieb*, Arbeitskampf im öffentlichen Dienst, S. 477.

⁸⁵⁹ *Scherer*, Daseinsvorsorge, S. 120; *Zöllner/Loritz/Hergenröder*, Arbeitsrecht, S. 438.

⁸⁶⁰ *R. Lieb*, Arbeitskampf im öffentlichen Dienst, S. 485; *Hueck/Nipperdey*, Arbeitsrecht II, S. 984; *Scherer*, Daseinsvorsorge, S. 119 f., 123; *Seiter*, Streikrecht, S. 553 f.; *Zöllner/Loritz/Hergenröder*, Arbeitsrecht, S. 438.

soll.⁸⁶¹ Andere fordern, ohne sich näher festzulegen, die Einrichtung eines Notdienstes.⁸⁶²

Doch schon dadurch, dass das Wasserwerk nicht allein maßgeblich für die Wasserversorgung ist, zeigt sich, dass pauschale Aussagen und Spekulationen nicht weiterführend sein können.

2. Die Wasserversorgung

Angebracht ist vielmehr ein genauer Blick auf das System der Wasserversorgung. Erst daraus lassen sich Einschränkungen des Streikrechts entwickeln.

a) Der rechtliche Rahmen

In Ausübung seiner Schutzpflichten hat der Staat die Wasserversorgung umfassend gesetzlich geregelt. Auf Bundesebene besteht das im Wege der Rahmengesetzgebungskompetenz erlassene und auch nach der Föderalismusreform zunächst fortgeltende Wasserhaushaltsgesetz (WHG). Es bestimmt etwa, dass das Abwasser so zu beseitigen ist, dass das Wohl der Allgemeinheit nicht beeinträchtigt wird, § 18a Abs. 1 WHG.

Anforderungen an Trink- und Abwasserversorgung mit zahlreichen Rechtssetzungsbefugnissen für die Exekutive enthält etwa das Infektionsschutzgesetz (IfSG).⁸⁶³ In der Trinkwasserverordnung⁸⁶⁴ werden die Vorgaben konkretisiert. Neben einer staatlichen Kontrolle durch die Gesundheitsämter⁸⁶⁵ hinsichtlich chemischer und mikrobiologischer Zusammensetzung des Wasser treffen die Betreiber von Versorgungsanlagen diverse Untersuchungs-, Informations- und Handlungspflichten nach §§ 13 ff. TrinkwV. Diese müssen jederzeit erfüllt werden, etwa die tägliche Kontrolle („Beprobung“) zur Sicherstellung der Trinkwasserqualität, vgl. § 14 Abs. 1 TrinkwV.⁸⁶⁶ Die Nichterfüllung dieser Pflicht ist Ordnungswidrigkeit bzw. sogar Straftat, vgl. §§ 24, 25 TrinkwV.

Die Einleitung des Abwassers, insbesondere dessen Schadstoffgrenzwerte, regelt die Abwasserverordnung.⁸⁶⁷

⁸⁶¹ Scherer, Daseinsvorsorge, S. 120.

⁸⁶² Löwisch, Arbeitskampf im öffentlichen Dienst, S. 25 f.; Schlüter, in: Brox/Rüthers, Arbeitskampfrecht, Rn. 539.

⁸⁶³ Das zum 1. 1. 2001 das Bundesseuchengesetz abgelöst hat.

⁸⁶⁴ Verordnung über die Qualität von Wasser für den menschlichen Gebrauch vom 21.5. 2001, BGBl. I S. 959, TrinkwV 2001. Der Erlass der Trinkwasserverordnung dient zugleich der Erfüllung gemeinschaftsrechtlicher Vorgaben, etwa der Richtlinie 98/93/EG des Rates über die Qualität von Wasser für den menschlichen Gebrauch vom 3. 11. 1998, ABl. EG L 330, S. 32; eingehend Breuer, WasserR, Rn. 31 f.

⁸⁶⁵ Etwa gem. § 37 Abs. 3 IfSG oder gem. § 9 Abs. 1 oder § 18 TrinkwV.

⁸⁶⁶ Die Häufigkeit der Beprobung variiert dabei nach täglich abgegebener Wassermenge, zu den Einzelheiten vgl. Anlage 4 der TrinkwV.

⁸⁶⁷ Verordnung über Anforderungen über das Einleiten von Abwasser in Gewässer, Abwasserverordnung, in der Fassung und Bekanntmachung vom 17.6. 2004, BGBl. I S. 1108, 2625.