

BILDUNG IST MEHRWERT!



Fragen und Antworten zum Streikrecht

Was ist eigentlich ein Streik?

Unter einem Streik versteht man die gemeinsame, planmäßige, vorübergehende, volle oder teilweise Vorenthaltung der arbeitsvertraglich geschuldeten Leistung durch eine Mehrheit von Arbeitnehmern zur Erreichung eines wirtschaftlichen Zieles.

Ein Streik hat grundsätzlich für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die gleichen Folgen: Während der Dauer eines rechtmäßigen Streiks ruhen die beiderseitigen „Hauptleistungspflichten“ aus dem Arbeitsverhältnis. Der/die Beschäftigte stellt die Arbeit ein, entsprechend ist der Arbeitgeber für die ausgefallene Arbeitsleistung nicht zur Lohnzahlung verpflichtet. Dieses Arbeitskampsrisiko gehört zum Wesen der Streikteilnahme und soll ein Gleichgewicht in der Tarifaufeinanderersetzung gewährleisten. Beim Vorliegen der satzungsmäßigen Voraussetzungen gewähren die Gewerkschaften ihren Mitgliedern Streikgeld, um den Lohnausfall zu kompensieren. Das Streikrecht ist verfassungsmäßig geschützt über die „Koalitionsfreiheit“ in Art. 9 Abs. 3 GG. Die Koalitionsfreiheit ist ein Sonderfall der Vereinigungsfreiheit. Unter ihr versteht man das Recht von Arbeitnehmern und Arbeitgebern, sich zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zusammenzuschließen. Das Recht umfasst sowohl die individuelle als auch kollektive Koalitionsfreiheit. Demnach hat jeder das Recht einer Gewerkschaft beizutreten (Beitrittsgarantie). Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände sind in ihrem Bestand, ihrer organisatorischen Ausgestaltung sowie in ihrer Betätigung geschützt (Bestands- und Betätigungsgarantie).

Welche Rolle spielen in den Tarifaufeinandersetzungen „Warnstreiks“?

Wie der Name bereits sagt, sind sie eine nachdrückliche Warnung an die Arbeitgeberseite, Blockadehaltungen in bzw. vor Tarifverhandlungen aufzugeben und sich am Verhandlungstisch konstruktiv zu verhalten. Sie sollen den Arbeitgebern die Entschlossenheit der Gewerkschaftsmitglieder signalisieren, ihre berechtigten Interessen auch mit Maßnahmen des Arbeitskampfes durchzusetzen. Den Warnstreik hat das BAG bereits in seiner Entscheidung vom 17.12.1976 für rechtmäßig erklärt. Wörtlich führte das BAG 1976 dazu aus:

„Der Zweck von Warnstreiks besteht darin, durch die Ausübung milden Druckes festgefahrene Tarifverhandlungen zu beleben oder auch die erstmalige Aufnahme von Tarifverhand-

lungen zu beschleunigen. Er entspricht damit dem allgemeinen Grundsatz der Verhältnismäßigkeit der eingesetzten Mittel in besonderer Weise.“

Er ist verfassungsmäßig genauso zulässig und rechtmäßig wie der Streik selbst auch.

„Ein derartiges Verfahren entspricht gerade dem allgemeinen Grundsatz der Verhältnismäßigkeit einerseits noch nicht zu einem unbefristeten Arbeitskampf überzugehen, wenn die Verhandlungsmöglichkeiten noch nicht ausgeschöpft sind, andererseits darauf hinzuwirken, den tariflosen Zustand und damit nicht befriedeten Zustand möglichst schnell zu beenden. Derartige kurze Warnstreiks werden auch allgemein als zulässig und rechtmäßig angesehen.“

Welche Funktion haben die Gewerkschaften im Streik?

Ein Streik ist nur dann rechtmäßig, wenn er von einer (oder mehreren) tariffähigen Gewerkschaft(en) getragen wird. Hierzu ist ein entsprechender Aufruf des zuständigen Gewerkschaftsvorstandes nötig, in der GEW der Koordinierungsvorstand, in dem Geschäftsführender Vorstand und Landesvorsitzende vertreten sind. Darüber hinaus muss eine Arbeitskampfleitung gebildet sein, die den Streik organisiert. Streikmaßnahmen, die nicht von tariffähigen Gewerkschaften getragen werden, gelten als rechtswidrig und können zu arbeitsrechtlichen Maßnahmen des Arbeitgebers bis hin zur außerordentlichen Kündigung führen.

Gestreikt werden darf in Deutschland nur für Ziele, die man tarifvertraglich regeln kann und die noch nicht oder nicht mehr in einem ungekündigten Tarifvertrag geregelt sind.

Wenn die normalen Tarifverhandlungen zu keinem akzeptablen Ergebnis geführt haben und die Verhandlungen als gescheitert erklärt wurden, kann auf Beschluss der zentralen Arbeitskampfleitung eine Urabstimmung zur Durchführung eines Streiks durchgeführt werden. Votieren hierbei mindestens 75 Prozent der befragten Kolleginnen und Kollegen für die Durchführung eines Streiks, so kann die Gewerkschaft zum Streik aufrufen.

Selbst, wenn sich später herausstellen sollte, dass der gewerkschaftliche Streik rechtswidrig war, sind weitergehende Maßnah-

men gegen Teilnehmer ausgeschlossen. Das BAG hat klargestellt, dass ein gewerkschaftlicher Streik von vornherein die Vermutung der Rechtmäßigkeit in sich trägt.

Wer darf streiken?

Muss man zum Streiken Gewerkschaftsmitglied sein?

Grundsätzlich dürfen alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer streiken, denn das Streikrecht hat über die grundgesetzlich geschützte Koalitionsfreiheit Verfassungsrang. Auch Unorganisierte und Mitglieder von Gewerkschaften oder Verbänden, die nicht zum Streik aufgerufen haben, können und dürfen selbstverständlich mitstreiken. Dazu hat das BAG in seinem Urteil vom 10.06.1980 ausgeführt:

„Nicht organisierte Arbeitnehmer sind potenzielle Kampf-beteiligte. Sie können sich einem Streik anschließen und in diesem auch ausgesperrt werden. Das entspricht der ständigen Rechtsprechung (...) und ist vom Großen Senat des BAG wiederholt bekräftigt worden.“

Allerdings erhalten Nichtmitglieder von den zum Streik aufrufenden Gewerkschaften weder Streikgeld noch können sie gewerkschaftlichen Rechtsschutz erhalten. Zu dieser „Ungerechtigkeit“ noch einmal das BAG in der o. g. Entscheidung:

„Gewerkschaftsmitglieder erhalten ihre Streikunterstützung nicht als soziale Sonderzuwendung. Sie haben sie mit einem Teil ihres Gewerkschaftsbeitrages erworben. Ihre nicht organisierten Kollegen können in entsprechendem Umfang für Lohnausfälle im Arbeitskampf vorsorgen, ohne einer Gewerkschaft beitreten zu müssen. Wenn sie das versäumt haben, müssen sie den Verdienstausfall im Arbeitskampf mit Sozialleistungen überbrücken.“

Der erkämpfte Tarifvertrag entfaltet zwar seine normative Wirkung nur für die Gewerkschaftsmitglieder, praktisch werden jedoch die Nichtorganisierten stets gleichgestellt. Schon aus koalitionspolitischen Gründen vermeiden die Arbeitgeber jede Schlechterstellung derjenigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sich keiner Gewerkschaft angeschlossen haben. Der Grund liegt auf der Hand: Alle würden sofort Gewerkschaftsmitglieder, um für die Zukunft an tariflichen Verbesserungen teilhaben zu können. Beschäftigte, die nicht Mitglied der GEW sind, können sich an Streiks/Warnstreiks beteiligen. Sie sollen dazu sogar motiviert werden, um eine Spaltung und Schwächung der Kampfkraft in der Einrichtung zu vermeiden. Dabei ist ein Gewerkschaftsbeitritt unbedingt zu empfehlen.

Wie funktioniert ein Streik?

Wer entscheidet, wo und wann gestreikt wird?

Das entscheidet die streikführende Gewerkschaft. Einen Streik ohne gewerkschaftlichen Streikaufruf nennt man auch „wilden Streik“. Er ist in Deutschland nicht zulässig.

Es können also die Beschäftigten aller Einrichtungen streiken, die von der Gewerkschaft zum Streik aufgerufen werden. Das müssen nicht alle von der Tarifauseinandersetzung Betroffenen sein. Aufgerufen werden in der Regel immer nur eine bestimmte Anzahl von Einrichtungen oder die Einrichtungen in bestimmten Regionen, um die Kraft der streikenden Mitglieder möglichst wirksam einzusetzen und auch lang andauernde Tarifausein-

dersetzungen gegebenenfalls durch Wechsel der bestreikten Einrichtungen durchhalten zu können.

Streiks – auch Warnstreiks – werden grundsätzlich von den gewerkschaftlichen Arbeitskämpfleitungen organisiert. Diese werden von den gewählten Gremien der streikführenden Gewerkschaft berufen. Die örtlichen Arbeitskämpfleitungen der GEW handeln vor Ort im Auftrage der Landesarbeitskämpfleitung des GEW-Landesverbandes. Die Koordination erfolgt durch die zentrale Arbeitskämpfleitung auf Bundesebene. Ob überhaupt ein Streik stattfindet, entscheidet sich in der Urabstimmung. Wenn sich die Mehrheit der Mitglieder für eine Arbeitsniederlegung entscheiden, kann die Gewerkschaft zum Streik aufrufen.

Darf der Arbeitgeber fragen, wer sich an den Aktionen beteiligt?

Nein. Die Erfassung der streikbereiten oder am Streik beteiligten Beschäftigten ist rechtswidrig. Dieses gilt ebenso für Regelungen, die die Beschäftigten bei der Vorbereitung und Durchführung von Aktionen behindern sollen. Dazu existieren viele Gerichtsurteile und internationale Abkommen, die die Bundesrepublik unterzeichnet hat. Es ergibt sich auch aus Artikel 9 GG und Artikel 11 der Europäischen Menschenrechtskonvention (zum Kampfcharakter von Gewerkschaften). Daraus folgt auch, dass Beschäftigte nicht gezwungen werden dürfen, solche Abfragen durchzuführen. Anweisungen, wonach sich Beschäftigte selbst in Listen eintragen müssen, sind rechtswidrig. Wenn der Arbeitgeber erkunden will, wer sich an Arbeitskämpfmaßnahmen beteiligt, muss er dies selbst tun. Arbeitgeber ist hierbei der Dienststellenleiter und nur er allein. Er darf mit dieser Tätigkeit niemanden beauftragen. Das Nichtbefolgen derartiger Anweisungen kann keine nachteiligen arbeitsrechtlichen Folgen nach sich ziehen.

Weitergehende Repressalien der Arbeitgeber im Zusammenhang mit der Teilnahme am legalen Streik (wie z. B. Kündigungen, Umsetzungen, Abmahnungen) sind rechtswidrig! Sollte es zu solchen Maßnahmen oder zur Androhung solcher Maßnahmen kommen, so gewährt die GEW ihren Mitgliedern Rechtsschutz.

Muss ich Anweisungen des Arbeitgebers Folge leisten?

Wenn im rechtmäßigen Streik die Arbeitspflicht ruht, ist auch das diesbezügliche Direktionsrecht des Arbeitgebers suspendiert. Auch Weisungen von Vorgesetzten müssen im Falle eines offiziellen Arbeitskampfes nicht befolgt werden, da diese ohne Rechtsgrundlage sind. Wo unter Inanspruchnahme eines nach der Verfassung garantierten Rechts nicht gearbeitet wird, gibt es auch nichts mehr zu dirigieren oder anzuweisen. Dies alles gilt auch bei befristeten Arbeitsverhältnissen sowie in der Probezeit. Sollte es dennoch Versuche zur Disziplinierung der Beschäftigten geben, steht der gewerkschaftliche Rechtsschutz allen betroffenen Mitgliedern zur Seite.

Zur Aufrechterhaltung unbedingt nötiger Dienstabläufe – so z. B. die Aufrechterhaltung lebensnotwendiger Dienstleitungen – können Notdienste eingerichtet werden. Der Arbeitgeber darf den Notdienst nicht eigenmächtig anweisen. Für den Abschluss einer Notdienstvereinbarung mit dem Arbeitgeber ist die örtliche Arbeitskämpfleitung der Gewerkschaft zuständig, nicht der Betriebsrat.

Welche Rechte habe ich während eines Streiks?

Wie hoch ist das Streikgeld?

Auch wenn für Streikende kein Gehaltsanspruch besteht – Streikgeld bekommen nur Gewerkschaftsmitglieder. Die Streikunterstützung der GEW für Arbeitskampfmaßnahmen beträgt in der Regel für jeden Streiktag das dreifache des Monatsbeitrages, zuzüglich 5 Euro für jedes Kind. Voraussetzung, um Streikgeld zu erhalten, ist die Eintragung in den Streiklisten. Für stundenweise Warnstreiks wird der Nettogehaltsabzug gegen Vorlage der Verdienstbescheinigungen erstattet. Wer erst während des Streiks in die GEW eintritt, bekommt ab dem Eintrittstag Streikgeld.

Die im DGB zusammengeschlossenen Gewerkschaften erkennen gegenseitig ihre Streikaufrufe an. Mitglieder anderer DGB-Gewerkschaften, die dem Streikaufruf der GEW folgen, können daher bei ihrer Gewerkschaft Streikgeld beantragen.

Bin ich während des Streiks sozialversichert?

Für die in der gesetzlichen Krankenkasse Pflichtversicherten besteht bei einem Arbeitskampf die Mitgliedschaft und ohne Beitragspflicht bis zum Ende des Arbeitskampfes fort (§ 192 Abs. 1 Nr. 1 SGB V). Freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung Versicherte und Privat Krankenversicherte müssen ihre normalen monatlichen Beiträge weiterzahlen. Der Arbeitgeberzuschuss wird bei einer streikbedingten Entgeltkürzung anteilig gekürzt. Sollte der/die Beschäftigte durch die Entgeltkürzung kurzzeitig unter die Pflichtversicherungsgrenze fallen, so hat das keine weiteren Folgen für die Krankenversicherung.

In der **Rentenversicherung** werden für die Dauer des Streiks keine Beiträge gezahlt. Die Auswirkungen dessen auf die spätere Rente sind minimal – vor allem verglichen mit der Wirkung der erstreikten Gehaltserhöhung!

100 Euro Einkommensausfall ergeben eine Rentenminderung um 9 Cent im Monat. Jeder Monat, in dem zumindest teilweise Beiträge gezahlt wurden, wird als Versicherungsmonat bewertet. Solange also ein Streik nicht ununterbrochen einen vollen Kalendermonat dauert, hat der Streik keinen Einfluss auf Wartezeiten und andere versicherungsrechtliche Zeiten.

In der **Arbeitslosenversicherung** dauert das Pflichtversicherungsverhältnis für eine ununterbrochene Streikdauer von bis zu einem Monat fort, das bedeutet, man hat keine Nachteile, wenn man in Zukunft Arbeitslosengeld beantragen muss. Während des Arbeitskampfes haben Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Leistungen der Arbeitsagentur, d.h. auch Kolleginnen und Kollegen, die kein Streikgeld bekommen, können kein Arbeitslosengeld oder Kurzarbeitergeld beantragen. Sollten Arbeitnehmer wegen des Streiks in eine finanzielle Notlage geraten, so können sie aber Wohngeld und, falls keine finanziellen Rücklagen vorhanden sind, auch Arbeitslosengeld II bekommen.

Was passiert, wenn ich während des Streiks krank werde?

Beschäftigte, die während ihrer Streikteilnahme arbeitsunfähig erkranken, haben keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung gegen den Arbeitgeber, da die Arbeitsleistung schon aus einem anderen Grund als dem der Arbeitsunfähigkeit entfällt, nämlich wegen Streikteilnahme.

Sie erhalten während der Erkrankung Krankengeld (§ 44 ff. SGB V). Wohl aber kann der Beschäftigte seine Streikteilnahme durch Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber beenden, mit der Folge, dass der Arbeitgeber dann zur Entgeltfortzahlung verpflichtet ist (BAG 15.1.1991, BAGE 67,50,53).

Bei einer schon vor dem Streik eingetretenen Arbeitsunfähigkeit wegen Erkrankung besteht allerdings weiterhin die Pflicht zur Entgeltfortzahlung für den Arbeitgeber (BAG 24.2.1961). Gleiches gilt, wenn ein Beschäftigter vor dem Beginn des Streiks beurlaubt war und dann während des Streiks erkrankt (BAG 1.10.1991, BAGE 68,299).

Müssen Weisungen der Vorgesetzten befolgt werden?

Vorgesetzte, die vermutlich aus Unkenntnis der Rechtslage oder aus Überschätzung der eigenen Kompetenz und Zuständigkeit versuchen, sich in die Arbeitskampfmaßnahmen der Beschäftigten einzumischen, begehen selbst Rechtsbruch. Derartige rechtswidrige Handlungen sind mit ihrem Amtseid, der sie zur Einhaltung der Gesetze verpflichtet, nicht vereinbar. ■



Ich streike!