

Allgemeines

Das Recht zum Streik wird aus Art. 9 Abs. 3 GG abgeleitet. Das BAG hat schon sehr früh erkannt, dass Tarifverhandlungen ohne das Recht zum Streik „kollektives Betteln“ wären (BAG vom 12.9.1984).

Unbefristete Streiks und Warnstreiks unterscheiden sich rechtlich nicht wesentlich. Warnstreiks sind dadurch gekennzeichnet, dass sie von vornherein zeitlich begrenzt sind, sie können über wenige Stunden gehen, aber auch einen ganzen Arbeitstag andauern. Eine feste zeitliche Grenze gibt es nicht. Sind die Verhandlungen gescheitert, kann nach einer Urabstimmung in den unbefristeten Streik übergegangen werden.

Streikaufruf

Der Streikaufruf hat eine wesentliche Bedeutung für die Rechtmäßigkeit des Streiks. Alle Beschäftigten, die in den Dienststellen und Betrieben tätig sind, die vom Streikaufruf erfasst werden, können sich am Streik beteiligen. Dies gilt auch für Auszubildende, wenn deren Tarifforderungen betroffen sind. Das gilt aber ebenso für Unorganisierte. Alle vom Streikaufruf Betroffenen nehmen dadurch am Streik teil, dass sie ihre Arbeit niederlegen. Eine gesonderte Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber ist nicht erforderlich und kann auch nicht verlangt werden.

Leiharbeiter/innen haben das Recht, die Arbeit in einem bestreikten Betrieb zu verweigern (§ 11 Abs. 5 Arbeitnehmer-Überlassungsgesetz). Die Leiharbeiter/innen sind durch ihren Arbeitgeber auf dieses Recht hinzuweisen. Wer innerhalb des Streikaufrufs am rechtmäßigen Streik teilnimmt, handelt seinerseits rechtmäßig und kann nicht wegen eines Schadens in Anspruch genommen werden. Der von einer Gewerkschaft ausgerufene Streik trägt nach der Rechtsprechung die „Vermutung der Rechtmäßigkeit in sich“. Darauf können sich die Streikenden berufen.

Arbeitsverpflichtung zulässigerweise ausgesetzt

Mit der Teilnahme am Streik werden die Pflichten aus dem Arbeitsvertrag ausgesetzt. Die Beschäftigten sind nicht mehr verpflichtet, Arbeitsleistungen zu erbringen, der Arbeitgeber darf für die Zeit der Teilnahme am Streik das Arbeitsentgelt abziehen. Die Streikteilnahme darf keine rechtlichen Folgen für das Arbeitsverhältnis haben. Auch kann kein Arbeitgeber verlangen, dass ihm mitgeteilt wird, wer an einem Streik teilnimmt oder wer bei sog. „Wellenstreiks“ wann an einem Streik teilnimmt. Auch die Forderung, sich in Streiklisten einzutragen, ist nicht zulässig. Will der bestreikte Arbeitgeber das Entgelt für die Zeit des Streiks abziehen, so muss er Beginn und

Ende der Streikteilnahme der einzelnen Beschäftigten nachweisen.

Zeiterfassungssysteme

Sind in einem Betrieb oder einer Dienststelle Zeiterfassungssysteme vorhanden, so besteht für die Zeit der Streikteilnahme keine Verpflichtung, „auszustempeln“. Das BAG hat hierzu einen einfachen Grundsatz aufgestellt: „Wer ausstempelt, befindet sich in seiner Freizeit. Ein „Streiken“ während der Freizeit ist aber rechtlich nicht möglich.“

Auch eine weitere in der Praxis oft strittige Frage hat das BAG klargestellt: Die Zeit der Streikteilnahme darf nicht auf ein Gleitzeitkonto angerechnet werden oder als „Fehlzeit“ in einem Zeiterfassungssystem verbucht werden. Die Streikteilnahme führt dazu, dass der Arbeitgeber berechtigt ist, das entsprechende Entgelt einzubehalten. Eine einseitige Anrechnung durch den Arbeitgeber auf die Arbeitszeit ist nicht zulässig. Wird die Zeit der Streikteilnahme in einem Zeiterfassungssystem automatisch als „Fehlzeit“ abgerechnet, kann die Rückgängigmachung verlangt werden. Auch hieraus folgt nochmals, dass ein Ausstempeln bzw. ein Einstempeln am Streiktag nicht verlangt werden kann.

Urlaub und Krankheit

Waren Beschäftigte vor Beginn des Streiks krank oder in Urlaub, so verbleibt es bei Beginn des Streiks dabei. Streikwillige können aber gegenüber ihrem Arbeitgeber erklären, dass sie den Urlaub beenden und am Streik teilnehmen. Dies führt zu einem entsprechenden Entgeltabzug, der Urlaub bleibt aber erhalten.

Gegebenenfalls sind aber Verfallsfristen zu beachten, diese werden durch eine Streikteilnahme nicht hinausgeschoben. Erkrankten Streikteilnehmer nach Beginn des Streiks, so können sie gegenüber ihrem Arbeitgeber die Beendigung der Streikteilnahme mitteilen. Sinnvollerweise soll dies schriftlich geschehen und durch Vorlage eines Attestes. Nur dann kann wieder die Lohnfortzahlung im Krankheitsfalle beansprucht werden.

Die Stellung der Personal- und Betriebsräte im Streik

Betriebs- und Personalräte bleiben während eines Streiks im Amt. Grundsätzlich sind die Mitbestimmungsrechte nicht eingeschränkt. Die Rechtsprechung macht aber Einschränkungen bei streikbedingten Folgen. So soll bei der Anordnung von Überstunden für arbeitswillige Arbeitnehmer zur Aufrechterhaltung des Betriebs während des Streiks nicht mehr die Zustimmung der Betriebs- und Personalräte erforderlich sein. Es besteht nach dieser Rechtsprechung nur noch eine Unterrichtungspflicht. Betriebs- und Personalversammlungen können auch während eines Arbeitskampfes stattfinden. Die Teilnehmer haben dann während des Streiks Anspruch auf Vergütung. Die Personal- und Betriebsräte sind bei Arbeitskämpfen verpflichtet, sich neutral zu verhalten. Die einzelnen Mitglieder der Betriebs- und Personalräte können sich jedoch in ihrer Eigenschaft als Arbeitnehmer uneingeschränkt an allen Arbeitskampfmaßnahmen beteiligen. Sie können selbstverständlich auch der Streikleitung angehören oder Streikposten sein.

Rechte der Beamtinnen und Beamten

Nach herrschender Rechtsauffassung dürfen die Beamtinnen und Beamten nicht streiken. Sie dürfen aber für ihre Arbeitsbedingungen demonstrieren; wenn dies nicht anders möglich ist, auch während der Arbeitszeit. Beamtinnen und Beamte sind aber auf jeden Fall berechtigt, Streikbrecher-Arbeiten zu verweigern. Das Bundesverfassungsgericht hat entschieden, dass es für einen Einsatz auf bestreikten Arbeitsplätzen keine rechtliche Grundlage gibt und deshalb unzulässig ist.

Notdienste

Zur Gefahrenabwehr für Leib oder Leben im Bereich der wesentlichen Daseinsvorsorge wird ver.di den Abschluss von Notdienst-Vereinbarungen anstreben. Die Bereiche und die Personen, die im Notdienst tätig werden sollen, werden darin festgelegt. Weigert sich ein Arbeitgeber, eine entsprechende Notdienst-Vereinbarung abzuschließen, werden wir die Notdienste sicherstellen.

Streik und Strafrecht

Der Streik rechtfertigt keine strafbaren Handlungen. Werden Streikende aufgefordert, das Betriebsgelände zu verlassen, müssen sie dem Folgeleisten. Unvermeidbare Verzögerungen z.B. durch Gespräche oder Streikposten im Zugangsbereich eines Betriebes müssen jedoch hingenommen werden. Die Streikenden dürfen ihre Meinung auch „schimpfend und polternd“ äußern, Beleidigungen oder tätliche Angriffe von Streikwilligen sind aber nicht zulässig. Streikwillige dürfen nicht am Betreten des Betriebsgeländes gehindert werden, auch wenn Verzögerungen unvermeidbar sind und hingenommen werden müssen. Der aktive Einsatz von Arbeitsmitteln des Arbeitgebers (Fahrzeuge, Maschinen etc.) ist nicht zulässig. Der Streik rechtfertigt nur die Niederlegung der Arbeit, nicht aber den aktiven Einsatz oder Beschädigungen der Arbeitsmittel des Arbeitgebers.

Streikgeld und Rechtsschutz

ver.di-Mitglieder erhalten Streikgeld in Höhe des 2,5-fachen des Monatsbeitrages für jeden Streiktag, an dem kein Entgelt gezahlt wird. Bei einer Mitgliedschaft von weniger als 1 Jahr beträgt die Höhe des Streikgeldes das 2,2-fache des Monatsbeitrages. Pro kindergeldberechtigtem Kind gibt es 2,50 € pro Arbeitstag zusätzlich. ver.di-Mitglieder haben zudem umfangreichen Rechtsschutz und die Möglichkeit zur Rechtsberatung in allen Streitfragen in Zusammenhang mit einem Arbeitskampf.

Impressum

Alfried Ströl

ver.di Landesbezirk Bayern, Ressort D

Neumarkter Str. 22, 81673 München