



Warnstreik - Was man wissen sollte

1. Warnstreik, was ist das?

Der Unterschied zwischen einem Warnstreik und einem „echten“ Streik ist, dass dem Warnstreik kein endgültiges Scheitern der Verhandlungen und keine Urabstimmung vorausgegangen sind. Der „echte“ Streik dient der Erzwingung eines Tarifvertrages, im Gegensatz dazu soll mit dem Warnstreik lediglich die allgemeine Streikbereitschaft deutlich gemacht werden. Das BAG hat seit langem in einer grundlegenden Entscheidung festgestellt, dass

Warnstreiks zulässige Mittel des Arbeitskampfes sind (Urteil vom 21.06.1998 - 1 AZR 651/86).

2. Warum darf gestreikt werden?

Streikende können sich direkt auf das Grundgesetz berufen. Nach *Art. 9 III S. 1 GG* ist das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, für jedermann und für alle Berufe gewährleistet („Vereinigungsfreiheit“). Die Rechtsstellung der Gewerkschaften ist hier verankert. Diese Vereinigungsfreiheit wäre aber nichts wert, wenn Gewerkschaften nicht in der Lage wären, ihre Interessen mit Nachdruck zu fordern. Deshalb erfasst der grundrechtliche Schutz auch die Möglichkeit des Streiks, also der kollektiven Arbeitsniederlegung. Wenn das nicht der Fall wäre, wären die Gewerkschaften auf „kollektives Betteln“ (so das BAG in seinem Urteil) angewiesen, was nicht im Sinne des Grundgesetzes ist.

3. Wer darf streiken?

Streiken darf jeder, auch wenn man nicht Mitglied einer Gewerkschaft ist. Ausschlaggebend ist, dass der Streik von einer Gewerkschaft organisiert ist. Im Hinblick auf Streikgeld ist es aber besser, bei einem Streik Mitglied einer Gewerkschaft zu sein.

Für Beamte besteht leider weiterhin ein generelles Streikverbot (Urteil BVerwG v. 27.02.2014 - 2 C 1.13).

4. Ist mit Abmahnung oder gar Kündigung zu rechnen?

Wer streikt, darf nicht von seinem Arbeitgeber gemäßregelt werden (Maßregelungsverbot), denn der Streikende macht von seinem Grundrecht Gebrauch. Für Streikende gilt die Pflicht zur Erbringung der Arbeitsleistung nicht, deswegen kann auch keine Abmahnung wegen Arbeitsverweigerung erteilt werden. Eine solche Abmahnung oder gar Kündigung wäre unwirksam. Auch wenn der Arbeitgeber nach Ende des Streiks Kündigungen wegen Teilnahme an dem Streik ausspricht, sind diese unwirksam.



+ Newsletter Februar 2015 + Newsletter Februar 2015 +

5. Besteht Abmelde- und Ausstempelpflicht, wenn man streiken möchte?

Weil die arbeitsvertraglichen Pflichten suspendiert sind, besteht keine Pflicht, sich von der Arbeit abzumelden oder auszustempeln. Die Suspendierung gilt sowohl für die Hauptpflicht (Arbeitsleistung) als auch für die Nebenpflichten (Abmelden). Eine Pflicht zum Abmelden wegen Streiks würde eine psychische Hürde bedeuten, die mit der Bedeutung des Streikrechts als Grundrecht nicht zu vereinbaren wäre. Man hätte gewissermaßen Freizeit, wenn man vor Beginn des Warnstreiks ausstempeln würde. Beim Streik geht es aber gerade darum, dass die Arbeitsleistung nicht erbracht wird. Fehlstunden müssen also nicht nachgearbeitet werden, dies gilt insbesondere bei Gleitzeit. Also ganz wichtig: **„Wer ausstempelt, streikt nicht.“**

6. Was ist, wenn der Streik rechtswidrig ist?

Wenn der Streik, gemessen an den Vorgaben des Bundesarbeitsgerichtes, rechtmäßig ist, liegt eine wirksame Suspendierung der Arbeitspflicht vor. Der Streik ist rechtmäßig, wenn eine Gewerkschaft zum Streik aufruft und tariflich regelbare Ziele erstreiken will. Eine weitere Voraussetzung ist, dass der Streik nicht unverhältnismäßig ist. Aufgrund der grundgesetzlich geschützten Stellung des Streikes würde eine Unverhältnismäßigkeit nur dann vorliegen, wenn der Streik komplett aus dem Ruder laufen würde. Bei Warnstreiks von DGB-Gewerkschaften ist man auf der sicheren Seite und braucht sich über die Rechtmäßigkeit des Streiks keine Gedanken machen.

7. Darf der Arbeitgeber die Arbeitnehmer zu Notdienstarbeiten zwingen?

Bei Arbeitskämpfen darf der Arbeitgeber sogenannte „Notdienstarbeiten“ nicht einseitig organisieren und einzelne Arbeitnehmer/-innen dazu verpflichten (**Urteil BAG v. 30.3.1982 - 1 AZR 265/80 und LAG Hannover v. 1.2.1980 - 2 Sa 110/79 sowie vom 22.10.1985 - 8 Sa 32/85**). Notdienstarbeiten dürfen nur zur Erhaltung der Substanz des Eigentums, nicht jedoch zur Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebes verlangt werden (**Urteil BAG v. 30.3.1982 - 1 AZR 265/80**). Die Regelung der Modalitäten eines arbeitskampfbedingten Notdienstes ist gemeinsame Aufgabe des Arbeitgebers und der Streik führenden Gewerkschaft (**Urteil BAG v. 31.1.1995 - 1 AZR 142/94**). Daher sind Notdienstvereinbarungen für GdP-Mitglieder nur dann zulässig, wenn diese mit der GdP-Streikleitung beschlossen werden.

Bei weiteren Fragen zum Thema Streik könnt ihr euch gerne an unseren stellv. Landesvorsitzenden, Tayfun Duman, unter der Telefonnummer 0157-30962587 wenden.