

Wichtige Informationen zu Arbeitskampfmaßnahmen



Wissen ist Macht

Wer seine Rechte kennt, lässt sich von Arbeitgebern und Vorgesetzten nicht verunsichern, wenn es um das Streikrecht geht.

Das Streikrecht ist im Grundgesetz verankert. Kommt es für die Beschäftigten der Länder zum Warnstreikaufruf, ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Beschäftigten über die Arbeitskampfrichtlinien der Tarifgemeinschaft der Länder zu **informieren**. Bei diesen Richtlinien handelt es sich lediglich um eine Informationspflicht des Arbeitgebers, die keine Auswirkungen auf das Streikrecht hat. Immer wieder fühlen sich Beschäftigte verunsichert und sehen von einer Teilnahme am Streik ab, weil sie Nachteile befürchten. Deshalb geben wir euch nachstehende Informationen rund um das Streikrecht.

Welcher Unterschied besteht zwischen Streik und Warnstreik?

Der Streik ist definiert als die gemeinsame, planmäßige, vorübergehende, volle und teilweise Vorenthaltung der arbeitsvertraglich geschuldeten Leistung durch eine Mehrheit der Arbeitnehmer/innen zur Erreichung eines wirtschaftlichen Zieles. Als Erzwingungsstreik kann er längere Zeit andauern. Ein Warnstreik ist ein legitimes Mittel, um Blockaden auf der Arbeitgeberseite zu lockern und sie aufzufordern, in Verhandlungen Ergebnisse zu erzielen und sie nicht auszusitzen. Warnstreiks sind in der Regel kurzzeitige Arbeitsniederlegungen.

Dürfen nur Gewerkschaftsmitglieder streiken?

Nein. Das Streikrecht (Arbeitskampfrecht) ergibt sich aus Art. 9 Abs. 3 GG, der Koalitionsfreiheit. Demnach darf jede Arbeitnehmerin/jeder Arbeitnehmer streiken, unabhängig von einer Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft. Alle nicht oder anders organisierten Beschäftigten haben daher das Recht, sich dem Streik anzuschließen. Sie sollten dies im eigenen Interesse und aus Solidarität auch tun. Jedoch erhalten Nichtorganisierte kein Streikgeld und somit keinen Ausgleich für anfallende Gehaltskürzungen.

Dürfen Auszubildende und befristet Beschäftigte streiken?

Ja, wenn Belange der Auszubildenden in den Tarifverhandlungen mit verhandelt werden, z.B. Erhöhung der Ausbildungsentgelte, haben sie selbstverständlich auch das Recht zu streiken. Beschäftigte in befristeten Arbeitsverhältnissen haben die gleichen Rechte wie unbefristet Beschäftigte und daher auch ein Streikrecht. Ihnen dürfen keinerlei Nachteile entstehen.

Müssen Tarifbeschäftigte ihre Streikteilnahme beim Vorgesetzten ankündigen und sich abmelden?

Nein. In einem Streik sind die wechselseitig bestehenden Rechte und Hauptpflichten aus dem Arbeitsverhältnis suspendiert. Es besteht somit keine Meldepflicht gegenüber dem Vorgesetzten, und es muss nicht ausgestempelt werden. Wenn zum Streik aufgerufen wird und die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sich dem

Streikaufruf anschließen, ist automatisch die Arbeitspflicht für die Dauer des Streiks aufgehoben. Soweit in einer bestreikten Behörde Regelungen über Verhaltens- und Abmeldepflichten der Beschäftigten beim Verlassen des Arbeitsplatzes bestehen, gelten diese nicht im Streikfall. Ein Arbeitgeber kann in der Regel davon ausgehen, dass Beschäftigte, die nach einem Streikaufruf nicht zur Arbeit erscheinen oder die begonnene Arbeit abbrechen, von ihrem Streikrecht Gebrauch machen. Beschäftigte sind auch nicht verpflichtet, ihre Streikteilnahme vorher anzukündigen.

Kann ein Vorgesetzter/eine Vorgesetzte die Teilnahme an einem Streik verbieten oder unterbinden?

Nein. Definitiv nicht. Vorgesetzte haben nicht das Recht, das Handeln der Streikenden zu beeinflussen. Hohes Arbeitsaufkommen oder Personalmangel sind kein Grund, das Streikrecht auszuhebeln, erst recht nicht die Bewältigung des normalen täglichen Arbeitsablaufs. Der oder die Vorgesetzte entscheidet nicht, wer an einem Streik teilnehmen darf oder nicht, sondern der oder die Beschäftigten selbst.

Müssen sich Tarifbeschäftigte, die am Streik teilnehmen wollen, aus dem Zeiterfassungssystem ausloggen oder nicht?

Nein, müssen sie nicht. Die Streikzeit kann grundsätzlich nicht vom Gleitzeitguthaben abgezogen werden. Während des Streiks besteht keine Arbeitspflicht und somit keine Soll-Arbeitszeit. Umkehrschluss daraus ist, dass sich die Beschäftigten nicht ausloggen müssen. Ein Arbeitnehmer, der an einem Streik teilnimmt, nachdem er sich im Rahmen einer betrieblichen Gleitzeitregelung zulässigerweise aus dem Zeiterfassungssystem abgemeldet hat, streikt nicht (im Rechtssinne). Während der Freizeit kann der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber nicht die Arbeitsleistung vorenthalten, daher ist auch keine Lohnkürzung möglich, und es besteht kein Anspruch auf Streikgeld. Grundsätzlich verhält es sich so, dass Streik die Vorenthaltung der geschuldeten Arbeitskraft während der Dauer der Streikteilnahme bedeutet. Daraus folgt, dass der Arbeitgeber den Lohn kürzen darf. Für den Streik wird den organisierten Mitgliedern von der Gewerkschaft ein Streikgeld gezahlt, das die Entgelteinbußen ausgleicht.

Wer erhält Streikgeld? Wie wird das Streikgeld berechnet? Ist das Streikgeld steuerpflichtig?

Streikunterstützung der GdP gibt es für diejenigen, die bereits seit drei Monaten Gewerkschaftsmitglieder der GdP sind. Die Höhe der zu gewährenden Streikunterstützung wird jeweils vor Beginn der Kampfmaßnahmen durch den Geschäftsführenden Bundesvorstand festgesetzt. Sie ist maximal auf den nachgewiesenen Verdienstaufschlag (Netto) begrenzt. Berechnungsgrundlage ist der Nettoverdienst des Monats vor Beginn des Streiks (ohne Jahressonderzahlung). Das Streikgeld ist steuerfrei laut eines Urteils des Bundesfinanzhofes aus dem Jahre 1990 (BFH v. 29.10.1990; DB 91, 259).

Wie verhält es sich bei Krankheit während des Streiks?

Arbeitsunfähigkeit vor Arbeitskampfbeginn:

Wer arbeitsunfähig erkrankt und sich nicht am Streik beteiligt, hat Anspruch auf Entgeltfortzahlung, wenn er trotz des Streiks hätte beschäftigt werden können. Ob der Kranke am Streik bei Nichterkrankung teilgenommen hätte, ist unerheblich. Dies gilt sowohl für den Fall, dass Arbeitsunfähigkeit bereits vor dem Streikbeginn eingetreten ist, als auch dann, wenn sie nach Streikbeginn eingetreten ist.

Arbeitsunfähigkeit nach Arbeitskampfbeginn:

Wer während eines Streiks erkrankt, hat keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung gegen den Arbeitgeber. Dafür zahlt jedoch die GdP trotz Krankheit Streikgeld.

Wird Streikgeld auch bei Warnstreiks gezahlt?

Ja, Die Richtlinie der GdP für die Gewährung einer Streikunterstützung sieht für die Teilnahme an Warn- bzw. Demonstrationstreiks aufgrund gesonderter Beschlusslage des Geschäftsführenden Bundesvorstandes bzw. der Clearingstelle die Zahlung einer Streikunterstützung auch bei einem Warnstreik vor.

Wer schließt eine Notdienstvereinbarung ab?

Zur Aufrechterhaltung lebensnotwendiger Dienstleistungen können Notdienste eingerichtet werden. Dazu gehört nicht der allgemeine Dienstbetrieb. Notdienstvereinbarungen kann nur Arbeitgeber mit der streikführenden Gewerkschaft vereinbaren. Der Arbeitgeber darf nicht einseitig Notdienstarbeiten mit einzelnen Beschäftigte festlegen. Zwar lässt das BAG offen, wer die zum Notdienst heranzuziehenden Arbeitnehmer/innen letztlich auszuwählen hat, es besagt aber auch, dass es Aufgabe der Arbeitskampfparteien ist, sich um eine Regelung des Notdienstes zu bemühen. Personalräte sind für die Vereinbarung von Notdiensten nicht zuständig.

Welche Auswirkungen hat der Streik auf die Kranken- und Pflegeversicherung?

Nach § 192 Sozialgesetzbuch V (SGB V) besteht die Mitgliedschaft Versicherungspflichtiger, die an einem rechtmäßigen Arbeitskampf teilnehmen, bis zur Beendigung des Arbeitskampfes ohne Beitragszahlung fort, und zwar ohne zeitliche Begrenzung. Dies gilt ebenfalls für die soziale Pflegeversicherung.

Wie wirkt sich der Streik auf die Rentenversicherung aus?

Für die Dauer eines Streiks werden keine Beiträge zur Rentenversicherung gezahlt. Grund: Die Rentenversicherung setzt ein Beschäftigungsverhältnis voraus. Da während eines Streiks kein Entgelt gezahlt wird, ruht das Beschäftigungsverhältnis. Allerdings gilt jeder Monat, in dem zumindest teilweise Beiträge gezahlt wurden, als Versicherungsmonat. Es wird jedoch die Wertigkeit durch eine geringere Beitragszahlung gemindert. Bei kurzfristigen Warnstreiks sind die Auswirkungen minimal.

Wie verhält es sich während eines Streiks mit der gesetzlichen Unfallversicherung?

Nach herrschender Meinung werden Unfälle, die Folge einer Streikteilnahme sind, **nicht** vom Begriff des Arbeitsunfalls erfasst, auch wenn sie auf dem Betriebsgelände geschehen. Ausnahmsweise kann Versicherungsschutz für einen Wegeunfall nach § 8 Abs. 2 Nr. 1 SGB VII bestehen, sofern der Unfall noch mit der versicherten Tätigkeit zusammenhängt, wie es z. B. bei einem Warnstreik denkbar ist. Bei Notstands- und Erhaltungsarbeiten sind die Arbeitnehmer/innen selbstverständlich unfallversichert.“ Es gibt jedoch für die GdP-Mitglieder den Unfallschutz der GdP, der auch während eines Streiks greift. Für „andere Unfälle“ besteht jedoch kein Versicherungsschutz der GdP. Da – wie oben zitiert – der Streik nicht zu den Versicherungstatbeständen der gesetzlichen Unfallversicherung gehört, zahlt bei einem Unfall im Zusammenhang mit dem Streik entweder die vorhandene private Unfallversicherung oder die Krankenkasse.

Wie sieht es hinsichtlich des Streiks mit der Jahressonderzahlung aus?

Die Jahressonderzahlung wird gem. § 20 Abs. 4 TV-L dann voll ausgezahlt, wenn der/die Beschäftigte 12 Monate beschäftigt war. Sie vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem der Beschäftigte keinen Anspruch auf Entgelt oder Entgeltfortzahlung hat. Die Kürzung kommt dabei nur in Betracht, wenn für den vollen Monat kein Entgelt o. Ä. gezahlt wird. Erhält der/die Beschäftigte auch nur für einen Tag Entgelt, muss die Kürzung unterbleiben.

Muss die Gewerkschaft dem Arbeitgeber die Namen der Streikenden mitteilen oder muss der Arbeitgeber selbst feststellen wer streikt?

Über den Streik entscheidet nach den Satzungen i. d. R. der Vorstand der Gewerkschaft. Er legt dabei den Beginn des Streiks, die aufgerufenen Personen, die betroffenen Dienststellen und die Streikform fest. Der Streikbeschluss ist für die Mitglieder bindend. Die Mitglieder werden informiert und zur Teilnahme aufgerufen. Die Streikbeteiligung wird in der Regel nicht ausdrücklich erklärt und braucht es auch nicht. Der Arbeitgeber kann im Regelfall davon ausgehen, dass Arbeitnehmer von ihrem Streikrecht Gebrauch machen, wenn sie nach einem gewerkschaftlichen Streikaufruf die Arbeit nicht aufnehmen oder abbrechen. Die Gewerkschaft ist nicht verpflichtet, dem Arbeitgeber die Namen der Streikenden mitzuteilen.

Was ist unter einer Maßregelungsklausel zu verstehen?

Im Bürgerlichen Gesetzbuch ist verankert, dass Arbeitnehmer/innen nicht benachteiligt werden dürfen, weil diese "in zulässiger Weise" ihre Rechte ausüben. Mit dem Tarifergebnis wird daher üblicherweise eine Maßregelungsklausel vereinbart. Darin wird ausdrücklich festgehalten, dass die Teilnahme am Streik zu keinen Nachteilen für die Streikenden führen darf und evtl. bereits eingeleitete Maßregelungen zurückgenommen werden.

Werbung am Arbeitsplatz

Die Werbung neuer Mitglieder ist für eine Gewerkschaft ein Bestandteil der Koalitionsfreiheit. Die beste Werbung kann auf der Dienststelle betrieben werden. Das Bundesarbeitsgericht hat 1982 folgendes Urteil gesprochen: "Eine effektive Werbung ist nur dort möglich, wo die Werbung auf Aufmerksamkeit und Aufgeschlossenheit stoßen kann. Das ist der Betrieb (die Dienststelle). Hier werden diejenigen Fragen, Aufgaben und Probleme deutlich, auf die sich das Tätigwerden einer Gewerkschaft bezieht, an die die Werbung um neue Mitglieder anknüpfen kann". Deshalb ist dies auch erlaubt.

Für weitere Fragen rund um das Streikrecht stehen euch die GdP-Geschäftsstelle und die Tarifexpertinnen und Tarifexperten zur Verfügung.

**Nehmt eure Rechte wahr und beteiligt euch an Streikaktionen.
Gemeinsam sind wir lauter.**

V.i.S.P.: Margarethe Relet, GdP RP, Nikolaus-Kopernikus-Straße 15, 55129 Mainz

Tel.: 06131 – 960090 +++ www.gdp-rp.de