Länder-Tarifrunde 2017

Tarifvertrag der Länder

TV L

Liebe Schulleiterin, lieber Schulleiter,

wie Sie sicher wissen, laufen seit dem 18. Januar die Tarifverhandlungen für die rund eine Million Angestellten der Bundesländer. Dazu zählen auch fast 200.000 angestellte Lehrkräfte, ErzieherInnen, SozialpädagogInnen und TherapeutInnen und weiterer Landesbeschäftigter an Schulen.
Schulleiterinnen und Schulleiter sind während laufender Streiks in einer schwierigen Situation – besonders dann, wenn sie Mitglied der Gewerkschaft sind, die zum Streik aufgerufen hat. Oft erleben sie es als besonders belastend, dass von zwei Seiten Druck auf sie ausgeübt wird. Die Behörde verlangt hartes Durchgreifen, die Gewerkschaftskolleginnen und Gewerkschaftskollegen erwarten vielleicht, dass der Schulleiter an der Spitze der Bewegung steht.
Mit diesem Flugblatt wollen wir einige rechtliche Grundsätze darstellen.

Streiks sind legitim!
Streiks sind ein legitimes Mittel der Gewerkschaften zur Durchsetzung von Tarifforderungen. Sie sind möglich, sobald keine Friedenspflicht mehr besteht. Sie dienen der Herbeiführung der Verhandlungsparität und sind durch das Grundrecht auf Koalitionsfreiheit geschützt. Das gilt auch für Warnstreiks, die während laufender Tarifverhandlungen geführt werden. Damit wird der Arbeitgeberseite die Ernsthaftigkeit der Forderungen verdeutlicht. Für einen Warnstreiks muss das Scheitern der Verhandlungen nicht erklärt worden sein. Es ist auch nicht erforderlich, dass vorher eine Schlichtung erfolglos war.

Wann gestreikt wird, bestimmt die Gewerkschaft!
Keinem Arbeitgeber steht es zu, darüber zu entscheiden, wann gestreikt werden darf. Unter Berücksichtigung der Verhältnismäßigkeit des Streiks entscheidet darüber ausschließlich die zuständige Gewerkschaft. Streiks sind durch die jeweilige Gewerkschaft dem Arbeitgeber lediglich anzukündigen. Er muss wissen, dass er von der entsprechenden Gewerkschaft bestreikt wird, welche Forderungen gestellt werden und ab wann der Streik beginnt. Für diese Mitteilung gibt es keine bestimmte Form und schon gar keine Ankündigungsfrist. Es reicht aus, wenn dem Arbeitgeber der Streikaufruf zur Kenntnis gegeben wird, aus dem auch der bestreikte Bereich hervorgeht.

Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können streiken!
An einem zulässigen Streik können sich alle tarifbeschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des bestreikten Bereichs beteiligen, also auch diejenigen, die nicht in der jeweiligen Gewerkschaft organisiert sind. Ein Streik ist zulässig, wenn er auf die Durchsetzung einer Tarifforderung gerichtet ist und wenn keine Friedenspflicht besteht. Die zuständige Gewerkschaft muss den Streik tragen, das heißt sie muss beschlossen haben, zu streiken.

Keine Verpflichtung zur Arbeitsleistung
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sich an einem Streik beteiligen, werden nicht vertragsbrüchig. Für sie ist für die Dauer ihrer Streikteilnahme die Verpflichtung zur Arbeitsleistung aufgehoben. Die

b.w.

entsprechenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können auch nicht verpflichtet werden, die streikbedingt ausgefallene Arbeitszeit nachzuholen. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sich am Streik beteiligt haben, dürfen deswegen nicht gemaßregelt werden. Das heißt alle Maßnahmen und Vereinbarungen, die darauf gerichtet sind, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wegen ihrer Streikteilnahme zu benachteiligen oder den nicht streikenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer deswegen einen Vorteil zu verschaffen, sind unzulässig. Regelmäßig werden zum Ausschluss von Maßregelungen auch im öffentlichen Dienst Klauseln zwischen den Tarifvertragsparteien vereinbart.

Notdienste

Notdienste dürfen nicht zum Unterlaufen des Streiks missbraucht werden. Sie sind zulässig, wenn sie der Erhaltung der Betriebsmittel, der Gefahrenabwehr und der Notversorgung der Bevölkerung mit lebenswichtigen Gütern und Diensten dienen. Notdienstvereinbarungen werden zwischen der Gewerkschaft und dem Arbeitgeber abgeschlossen. Die Schulleitung einer Einzelschule ist nicht Arbeitgeber und kann daher keine Notdienstvereinbarung abschließen. Auch der Personalrat ist nicht dazu befugt.

Beamteneinsatz zum Streikbruch ist rechtswidrig!

Der Einsatz von Beamtinnen und Beamten zur Vertretung streikender Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer ist verfassungswidrig, weil dadurch die Tarifautonomie ausgehöhlt wird. Ordnet eine Schulleitung an, dass verbeamtete Kolleginnen und Kollegen Vertretungsunterricht für streikende Lehrkräfte geben sollen, ist dies nicht zulässig. Beamtinnen und Beamte, denen eine entsprechende Vertretungstätigkeit zugewiesen wurde, können ihre Bedenken gegen die Rechtmäßigkeit der Anordnung geltend machen. Das nennt man Remonstration. Das gilt natürlich auch für Schulleiterinnen und Schulleiter, wenn sie eine entsprechende Anordnung der vorgesetzten Dienststelle bekommen.

Unterstützung der Streikenden durch Beamtinnen und Beamte zulässig!

Auch Beamtinnen und Beamte können sich zur Wahrung ihrer Rechte und Interessen in Koalitionen zusammenschließen. Das bedeutet, dass Beamtinnen und Beamte ihre Solidarität mit den Streikenden zum Ausdruck bringen und sich außerhalb ihrer dienstlichen Inanspruchnahme an Aktionen wie Kundgebungen und Demonstrationen beteiligen können. Außerhalb ihrer dienstlichen Inanspruchnahme können sie sich als Gewerkschaftsbeauftragte auch an der Vorbereitung und Organisation von Streiks beteiligen.

Gewerkschaftliche Werbe- und Informationsarbeit auch im Arbeitskampf zulässig!

Gewerkschaften sind berechtigt, auch während eines Streiks ihre Werbe- und Informationstätigkeit in den Einrichtungen des Arbeitgebers durchzuführen. Auch über die laufende Tarifauseinander-setzung dürfen Gewerkschaften in den Dienststellen informieren.

GEW

Birgit Rettmer, GEW Hamburg