

Hinweise zur Durchführung des Warnstreiks am 26. Februar 2013

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. Das Streikrecht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist verfassungsrechtlich geschützt.

Welche Rolle spielt der Warnstreik in der Tarifaufeinanderersetzung?

Wie der Name bereits sagt, ist er eine nachdrückliche Warnung an die Arbeitgeberseite, Blockadehaltungen in bzw. vor Tarifverhandlungen aufzugeben und sich am Verhandlungstisch konstruktiv zu verhalten. Er soll den Arbeitgebern die Entschlossenheit der Gewerkschaftsmitglieder signalisieren, ihre berechtigten Interessen auch mit Maßnahmen des Arbeitskampfes durchzusetzen. Den Warnstreik hat das Bundesarbeitsgericht bereits 1976 für rechtmäßig erklärt. Danach sind Warnstreiks möglich, wenn die Verhandlungen zwar noch nicht offiziell gescheitert sind, aber bislang kein konkretes Ergebnis erzielt worden ist. Ein Warnstreik entspricht damit dem allgemeinen Grundsatz der Verhältnismäßigkeit der eingesetzten Mittel in besonderer Weise und ist verfassungsmäßig genauso zulässig und rechtmäßig wie der Streik selbst auch.

Wer darf streiken?

Grundsätzlich dürfen alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer streiken, also auch Unorganisierte und Mitglieder von Gewerkschaften oder Verbänden, die nicht zum Streik aufgerufen haben. Das Streikrecht hat Verfassungsrang. Wer nicht GEW oder ver.di Mitglied ist, erhält jedoch keine Streikunterstützung. Anders als in Bezug auf den Rechtsschutz ist es jedoch möglich, noch am Streiktag Mitglied zu werden und in den Genuss der Streikunterstützung zu kommen.

Was sind die Folgen für mich?

Wer nach Aufruf durch seine Gewerkschaft streikt, kann arbeitsrechtlich nicht belangt werden (Abmahnung, Kündigung, schlechte Beurteilung, Zeugnis). Er oder sie verliert aber den Anspruch auf das Arbeitsentgelt für die Zeit des Streiks. Dies kann der Arbeitgeber tage- oder stundenweise ausrechnen. Gewerkschaftsmitglieder der GEW erhalten eine Streikunterstützung. Sie beträgt das Dreifache des auf einen vollen Euro aufgerundeten Mitgliedsbeitrages zuzüglich 5 Euro pro Kind. Die Streikenden müssen sich dafür auf Streiklisten eintragen. Es empfiehlt sich, die Höhe des Mitgliedsbeitrages zu prüfen.

Das Fernbleiben von der Arbeit führt dazu, dass die/der Beschäftigte den Anspruch auf Entgelt für den Tag verliert. Der/die Dienstvorgesetzte ist verpflichtet, das Fernbleiben festzuhalten und an die Personalabteilung weiterzumelden. Sie/Er darf nicht verlangen, dass der Streiktag vor- oder nachgearbeitet wird. Natürlich könnten Beschäftigte versuchen, noch ausstehende Ansprüche auf Mehrarbeitsausgleich auf den Streiktag zu legen, erzwungen werden kann das nicht.

Bitte wenden...

Muss ich meine Schulleitung darüber informieren, dass ich streike?

Dies ist rechtlich nicht erforderlich. Wir sind allerdings der Auffassung, dass es sinnvoll und wohl auch nötig ist, die Schulleitung bei der Teilnahme am Streik hierüber zu informieren. An Schulen kann es daher sinnvoll sein, die Schulleitung einen oder zwei Tage über die Streikbeteiligung zu informieren, insbesondere wenn Schülerinnen und Schüler betroffen sind, die nicht einfach nach Hause geschickt werden können. Wir empfehlen, wo möglich, diese Meldung kollektiv abzugeben, z. B. auf einer schulischen Streikliste. Selbstverständlich kann man die Schulleitung auch persönlich informieren, denn der Dienstherr kann niemanden verpflichten am Arbeitsplatz zu bleiben, wenn die Abwesenheitsmeldung rechtzeitig da war. Wenn ein Notdienstplan erforderlich sein sollte, muss die Schulleitung sich an die GEW wenden und eine entsprechende Vereinbarung treffen.

Was ist mit den Beamtinnen und Beamten?

Beamtinnen und Beamte dürfen sich zwar gewerkschaftlich betätigen, ein Streik hingegen wird mit Verweis auf Art. 33 Abs. 4 (Treuepflicht) und Abs. 5 GG (Hergebrachte Grundsätze des Berufsbeamtentums) für rechtswidrig erachtet. Mit internationalem Recht ist das nicht vereinbar.

Die GEW strebt hier eine höchststrichterliche Klärung an. Bis dahin sollten Beamtinnen und Beamte keine unnötigen Risiken eingehen.

Beamtinnen und Beamte können nicht zu Streikbrecherarbeiten herangezogen werden. Keine Streikbrecherarbeiten bedeutet, dass sie nicht auf einem bestreikten Arbeitsplatz eingesetzt werden dürfen. Zwei Beispiele zur Verdeutlichung der Situation an Schulen:

1. Eine angestellte Lehrerin streikt. Eine beamtete Kollegin soll die Vertretung übernehmen. Sie kann mit Hinweis auf die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts zum Streikbrechereinsatz von Beamten die Übernahme der Tätigkeit verweigern. Einzige Ausnahme: Wenn dadurch Leben und Gesundheit von Kindern gefährdet sind, wird sie sich nicht weigern können.
-
2. Eine Erzieherin streikt, die beamtete Lehrerin macht die Klasse allein wie sonst auch schon mal. Dies stellt keine Streikbrechertätigkeit dar, weil die Kollegin ihren Arbeitsplatz ausfüllt.
-

Unzweifelhaft dürfen Beamtinnen und Beamte außerhalb ihrer Dienstzeit aktiv an der Vorbereitung und Durchführung von Streiks mitwirken. Noch wichtiger ist, dass möglichst viele Beamtinnen und Beamte sich öffentlich wahrnehmbar mit den Zielen der Streikenden solidarisieren und nach Dienstende an den Aktionen teilnehmen.

Freundliche Grüße,
GEW Hamburg, Birgit Rettmer