

BILDUNG IST MEHRWERT!

Fragen und Antworten zum Streikrecht

Warum sind Arbeitskämpfe und Streiks notwendig?

Das Tarifvertragsgesetz eröffnet den Gewerkschaften das Recht, in freien Verhandlungen mit den Arbeitgebern Tarifverträge über die Arbeits- und Vergütungsbedingungen zu Gunsten der abhängig Beschäftigten auszuhandeln. Über die notwendigen Bedingungen für das Funktionieren der so beschriebenen Tarifautonomie hat das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) in seiner grundlegenden Entscheidung vom 04.04.1995 ausgeführt:

„Das Tarifvertragssystem ist darauf angelegt, die strukturelle Unterlegenheit der einzelnen Arbeitnehmer beim Abschluss von Arbeitsverträgen durch kollektives Handeln auszugleichen und damit ein annähernd gleichgewichtiges Aushandeln der Löhne und Arbeitsbedingungen zu ermöglichen. Funktionsfähig ist die Tarifautonomie folglich nur, solange zwischen den Tarifvertragsparteien ein ungefähres Gleichgewicht - Parität - besteht.“

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) geht in einer Grundsatzentscheidung vom 10.06.1980 in diesem Zusammenhang dabei deutlich auf die Notwendigkeit von Streikmaßnahmen der Gewerkschaften in offenen Tarifauseinandersetzungen ein: „1. Das geltende, die Tarifautonomie konkretisierende Tarifrecht setzt voraus, dass die sozialen Gegenspieler das Verhandlungsgleichgewicht mit Hilfe von Arbeitskämpfen herstellen und wahren können. 2. Das bedeutet in der Praxis, dass regelmäßig zunächst die Gewerkschaften auf das Streikrecht angewiesen sind, weil sonst das Zustandekommen und die inhaltliche Angemessenheit von Tarifverträgen nicht gewährleistet wären.“

Die Herstellung der Parität oder Waffengleichheit muss durch die Gewerkschaften und die in ihnen organisierten Arbeitnehmer selbst geschehen, und zwar durch die tatsächliche Fähigkeit, Arbeitskämpfe androhen und durchführen zu können. So ist z.B. der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) und sein Vorgänger BAT nicht etwa ein Gesetz, das der Fürsorgepflicht der öffentlichen Arbeitgeber entsprungen wäre, sondern er ist ein Tarifvertrag, dessen Durchsetzung, Verbesserung und Verteidigung seit 40 Jahren auch den Einsatz von Arbeitskampfmaßnahmen seitens der Gewerkschaftsmitglieder erforderlich gemacht hat.

Welche Voraussetzungen sind nötig?

Voraussetzung für eine funktionierende Tarifautonomie ist die eigene Stärke der Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften. Sind sie schwach, weil z. B. die Einsicht in die Notwendigkeit der Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft oder der Mut zur Durchführung von Arbeitskampfmaßnahmen fehlt, helfen weder Gerichte noch der Staat. Ohne eine konsequente Verhandlungsführung, die von kraftvollen Maßnahmen der Beschäftigten bis hin zu Streikaktionen begleitet wird, können in der Regel keine akzeptablen Vereinbarungen über die Arbeits- und Vergütungsbedingungen der Beschäftigten in Tarifverträgen getroffen werden.

Welche Rolle spielen in den Tarifaueinandersetzungen „Warnstreiks“?

Wie der Name bereits sagt, sind sie eine nachdrückliche Warnung an die Arbeitgeberseite, Blockadehaltungen in bzw. vor Tarifverhandlungen aufzugeben und sich am Verhandlungstisch konstruktiv zu verhalten. Sie sollen den Arbeitgebern die Entschlossenheit der Gewerkschaftsmitglieder signalisieren, ihre berechtigten Interessen auch mit Maßnahmen des Arbeitskampfes durchzusetzen, ohne sofort zur stärksten Waffe - dem Erzwingungsstreik - zu greifen. Den Warnstreik hat das BAG bereits in seiner Entscheidung vom 17.12.1976 für rechtmäßig erklärt. Wörtlich führte das BAG 1976 dazu aus: *„Der Zweck von Warnstreiks besteht darin, durch die Ausübung milden Druckes festgefahrene Tarifverhandlungen zu beleben oder auch die erstmalige Aufnahme von Tarifverhandlungen zu beschleunigen. Er entspricht damit dem allgemeinen Grundsatz der Verhältnismäßigkeit der eingesetzten Mittel in besonderer Weise.“* Er ist verfassungsmäßig genauso zulässig und rechtmäßig wie der Streik selbst auch. *„Ein derartiges Verfahren entspricht gerade dem allgemeinen Grundsatz der Verhältnismäßigkeit einerseits noch nicht zu einem unbefristeten Arbeitskampf überzugehen, wenn die Verhandlungsmöglichkeiten noch nicht ausgeschöpft sind, andererseits darauf hinzuwirken, den tariflosen Zustand und damit nicht befriedeten Zustand möglichst schnell zu beenden. Derartige kurze Warnstreiks werden auch allgemein als zulässig und rechtmäßig angesehen.“*

Dürfen sich auch Lehrkräfte an Streiks oder Warnstreiks beteiligen?

Das Grundgesetz garantiert in Art. 9 Abs. 3 die Koalitionsfreiheit Beschäftigten und damit deren Recht, Tarifforderungen auch im Wege von Streiks durchzusetzen. Dies ist nicht nur ständige Rechtsprechung des BAG und des BVerfG. Auch das Bundesdisziplinargericht (Frankfurt/Main) hat dies in einer Entscheidung vom 16. Juli 1987 zusammenfassend für den öffentlichen Dienst ausdrücklich bestätigt: *„Die Tätigkeit der Gewerkschaften im Rahmen der Tarifautonomie und die dabei eingesetzten Mittel des Arbeitskampfes, also auch Streikmaßnahmen dienen wesentlich den Zwecken des Artikel 9 Abs. 3 GG und unterliegen dessen Grundrechtsschutz. Tarifautonomie und Arbeitskampf stehen den Gewerkschaften auch im öffentlichen Dienst zu, soweit es sich um den Bereich der Arbeitnehmer (Arbeiter und Angestellte) handelt.“* In einer Entscheidung vom 02.03.1993, führt das BVerfG dazu noch weitergehender aus: *„Die Koalitionsfreiheit ist auch den Arbeitnehmern im öffentlichen Dienst gewährleistet, und zwar unabhängig davon, ob sie hoheitliche oder andere Aufgaben erfüllen. Art. 33 Abs. 4 GG steht dem nicht entgegen. Er sichert die Kontinuität hoheitlicher Funktionen des Staates, indem er als Regel vorsieht, dass ihre Ausübung Beamten übertragen wird, verbietet jedoch nicht generell, dafür auch Arbeitnehmer einzusetzen. Da diesen die besonderen Rechte der Beamten nicht zustehen, bleiben sie darauf angewiesen, ihre Arbeitsbedingungen auf der Ebene von Tarifverträgen auszuhandeln. Wegen ihrer Unterlegenheit sind sie dabei auch auf das Druckmittel des Arbeitskampfes angewiesen. Soweit der Staat von der Möglichkeit Gebrauch macht, Arbeitskräfte auf privatrechtlicher Basis als Arbeitnehmer zu beschäftigen, unterliegt er dem Arbeitsrecht, dessen notwendiger Bestandteil eine kollektive Interessenwahrnehmung ist.“*

Das Recht auf die Durchführung von Arbeitskämpfen kann also auch für die Angestellten im öffentlichen Dienst, selbst wenn sie so genannte „hoheitliche“ Aufgaben wahrnehmen, nicht eingeschränkt werden. Mit der gebotenen Zurückhaltung hat das BAG schon frühzeitig die Lehrkräfte im Angestelltenverhältnis geradezu ermuntert, zur Durchsetzung ihrer Interessen ggf. auch gewerkschaftliche Kampfmaßnahmen zu ergreifen. So fand beispielsweise der 1. Senat des BAG im Fall

einer angestellten Lehrerin, die sich außerhalb offizieller Tarifverhandlungen an einer Protestdemonstration für Arbeitszeitverkürzung beteiligt und dafür eine Abmahnung erhalten hatte, ganz deutliche Worte: Es erklärte in der Urteilsbegründung einen möglichen Streik angestellter Lehrkräfte ausdrücklich als verfassungskonform.

Nicht unerwähnt soll hier bleiben, dass den Beamten nach herrschender Meinung in Lehre und Rechtsprechung zwar das Streikrecht verwehrt ist, sie jedoch nicht daran gehindert sind, sich - z.B. als gewerkschaftliche Beauftragte - aktiv an der Vorbereitung von Streiks zu beteiligen. Die Beteiligung an gewerkschaftlich organisierten Arbeitskampfmaßnahmen ist auch in Schulen ein von der Verfassung geschütztes Grundrecht, durch dessen Inanspruchnahme angestellte Lehrkräfte nicht benachteiligt oder verfolgt werden dürfen.

Was kann einem streikenden Gewerkschaftsmitglied passieren?

Während der Dauer eines rechtmäßigen Streiks ruhen die beiderseitigen Hauptpflichten aus dem Arbeitsverhältnis. Der Arbeitnehmer stellt die Arbeit ein, entsprechend ist der Arbeitgeber für die ausgefallene Arbeitsleistung nicht zur Lohnzahlung verpflichtet. Es kann also für die Dauer der Streikteilnahme allenfalls ein Gehaltsabzug erfolgen. Das gehört zum Wesen der Streikteilnahme. Beim Vorliegen der satzungsmäßigen Voraussetzungen gewähren die Gewerkschaften ihren Mitgliedern Streikgeld, um den Lohnausfall zu kompensieren.

Weitergehende Repressalien der Arbeitgeber im Zusammenhang mit der Teilnahme am legalen Streik (wie z. B. Kündigungen, Umsetzungen, Abmahnungen) sind rechtswidrig! Das BAG hat klargestellt, dass ein gewerkschaftlicher Streik von vornherein die Vermutung der Rechtmäßigkeit in sich trägt.

Müssen Weisungen des Schulleiters oder anderer Dienstvorgesetzter befolgt werden?

Wenn im rechtmäßigen Streik die Arbeitspflicht ruht, ist auch das diesbezügliche Direktionsrecht des Arbeitgebers suspendiert. Weisungen von Schulleitern oder Dezernenten müssen im Falle eines offiziellen Arbeitskampfes nicht befolgt werden, da diese ohne Rechtsgrundlage sind. Wo unter Inanspruchnahme eines nach der Verfassung garantierten Rechts nicht gearbeitet wird, gibt es auch nichts mehr zu dirigieren oder anzuweisen. Dies alles gilt auch bei befristeten Arbeitsverhältnissen sowie in der Probezeit. Schulleiter oder Dezernenten, die vermutlich aus Unkenntnis der Rechtslage oder aus Überschätzung der eigenen Kompetenz und Zuständigkeit versuchen, sich in die Arbeitskampfmaßnahmen der Beschäftigten einzumischen, begehen selbst Rechtsbruch. Derartige rechtswidrige Handlungen sind mit ihrem Amtseid, der sie zur Einhaltung der Gesetze verpflichtet, nicht vereinbar. Im Übrigen sollten diese Schulleiter und Dezernenten nicht vergessen, dass die streikenden Kolleginnen und Kollegen auch für die Verbesserung der Arbeits- und Vergütungsbedingungen der Beamten und Funktionsträger mitkämpfen. Weisungen der Dienstvorgesetzten müssen in einer solchen Situation nicht befolgt werden. Sollte es dennoch Versuche zur Disziplinierung der Beschäftigten geben, wird die Gewerkschaft ihre betroffenen Mitglieder mit allen ihr zur Verfügung stehenden Rechtsmitteln verteidigen.

Kann der Arbeitgeber fragen, wer sich an den Aktionen beteiligt?

Nein. Die Erfassung der streikbereiten – oder am Streik Beteiligten ist rechtswidrig. Dieses gilt ebenso für Regelungen, die die Beschäftigten bei der Vorbereitung und Durchführung von Aktionen behindern sollen. Dazu existieren eine Reihe von Gerichtsurteilen und internationalen Ab-

kommen, die die Bundesrepublik unterzeichnet hat: Artikel 9 Grundgesetz und Artikel 11 Europäische Menschenrechtskonvention (zum Kampfcharakter von Gewerkschaften).

Daraus folgt auch, dass Beschäftigte nicht gezwungen werden dürfen, solche Abfragen durchzuführen. Anweisungen, wonach sich Beschäftigte selbst in Listen eintragen müssen, sind rechtswidrig. Wenn der Arbeitgeber erkunden will, wer sich an Arbeitskampfmaßnahmen beteiligt, muss er dies selbst tun. Arbeitgeber ist hierbei der Dienststellenleiter und nur er allein. Er darf mit dieser Tätigkeit niemanden beauftragen. Das Nichtbefolgen derartiger Anweisungen kann keine nachteiligen, arbeitsrechtlichen Folgen nach sich ziehen.

Muss man ankündigen, dass man an einem Warnstreik teilnimmt?

Man ist nicht verpflichtet, dazu Angaben zu machen, schon gar nicht im Vorfeld. Am Streiktag ist es Aufgabe der Schulleiter oder der Schulbehörden zu ermitteln, wer streikt, damit dann die Bezügestelle informiert werden kann. Gehaltsabzug ist keine Strafe, sondern geltendes Recht, dafür haben wir die Streikkasse.

Einige Schulleitungen versuchen, vor dem Streik die eventuell Teilnehmenden zu erfassen, um "besser planen" zu können. Wenn man als Lehrkraft den Schulleitungen entgegenkommen will, kann man sich dazu äußern. Allerdings ist hier die Äußerung „Ich nehme morgen am Warnstreik teil.“ ausreichend, völlig freiwillig für die Streikenden und an keine Fristen gebunden.

Wenn es die Schulleitungen trotzdem versuchen?

Einfach nicht in die Listen eintragen.

Können Unorganisierte oder Mitglieder von Verbänden, die nicht zum Warnstreik/Streik aufgerufen haben, an Streiks teilnehmen?

Sie können! Dazu hat das BAG in seinem Urteil vom 10.06.1980 ausgeführt:

„Nicht organisierte Arbeitnehmer sind potenzielle Kampfbeteiligte. Sie können sich einem Streik anschließen und in diesem auch ausgesperrt werden. Das entspricht der ständigen Rechtsprechung (...) und ist vom Großen Senat des BAG wiederholt bekräftigt worden.“

Allerdings erhalten Nichtmitglieder von den zum Streik aufrufenden Gewerkschaften weder Streikgeld noch können sie gewerkschaftlichen Rechtsschutz erhalten. Zu dieser „Ungerechtigkeit“ noch einmal das BAG in der o. g. Entscheidung: *„Gewerkschaftsmitglieder erhalten ihre Streikunterstützung nicht als soziale Sonderzuwendung. Sie haben sie mit einem Teil ihres Gewerkschaftsbeitrages erworben. Ihre nicht organisierten Kollegen können in entsprechendem Umfang für Lohnausfälle im Arbeitskampf vorsorgen, ohne einer Gewerkschaft beitreten zu müssen. Wenn sie das versäumt haben, müssen sie den Verdienstaufschlag im Arbeitskampf mit Sozialleistungen überbrücken.“*

Der erkämpfte Tarifvertrag entfaltet zwar seine normative Wirkung nur für die Gewerkschaftsmitglieder, praktisch werden jedoch die Nichtorganisierten stets gleichgestellt. Schon aus koalitionspolitischen Gründen vermeiden die Arbeitgeber jede Schlechterstellung derjenigen Arbeitnehmer, die sich keiner Gewerkschaft angeschlossen haben. Die träten dann nämlich sofort als Mitglieder in die Gewerkschaft ein, um für die Zukunft an tariflichen Verbesserungen teilnehmen zu können. Beschäftigte, die nicht Mitglied der GEW sind, können sich an Streiks / Warnstreiks beteiligen. Sie sollen dazu sogar motiviert werden, um eine Spaltung und Schwächung der Kampfkraft in der Einrichtung zu vermeiden. Sie erhalten jedoch keine Streikunterstützung und auch keinen gewerk-

schaftlichen Rechtsschutz. Deshalb ist es unbedingt erforderlich, als unorganisierter Beschäftigter rechtzeitig der Gewerkschaft beizutreten!

Wird durch Streikaktionen nicht der Bildungsauftrag der Schule gefährdet?

Sicher, dieser kann vorübergehend eine Beeinträchtigung durch einen Arbeitskampf erfahren. In dessen ist jedoch die höhere Bewertung des Rechtes auf Bildung gegenüber dem Recht auf gewerkschaftlichen Arbeitskampf, wie sie in bestimmten Situationen von den öffentlichen Arbeitgebern vorgenommen wird, völlig unbegründet und damit haltlos. So führte z. B. das Bundesdisziplinargericht zu den Folgen kurzfristiger Warnstreiks im öffentlichen Dienst in einer Entscheidung vom 16.07.1987 aus: *„Angesichts der hohen Bedeutung der Koalitionsbetätigung im Rahmen des Artikel 9 Abs. 3 GG sind solche relativ geringfügigen Störungen des Dienstbetriebes nach Maßgabe der angeführten Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes nicht geeignet, die Einschränkung des Grundrechtes durch Verbot des Streikaufrufes in der Dienststelle zu rechtfertigen.“* Die Beeinträchtigung, die ein Streik oder Warnstreik der Beschäftigten in schulischen Einrichtungen für die Schüler mit sich bringt, können kein Grund dafür sein, dass die Beschäftigten dieser Einrichtungen auf die Wahrnehmung eines für sie persönlich bedeutsamen Grundrechtes verzichten. Allerdings sind die Gewerkschaft und die streikenden Kolleginnen und Kollegen gehalten, in einer solchen Situation den Kontakt zu den Schülern und deren Eltern zu suchen und um Verständnis und Unterstützung für die notwendigen Kampfaktionen zu werben.

Welche Voraussetzungen müssen zur Durchführung eines Warnstreikes oder eines Streikes vorliegen?

Grundsätzlich müssen Streiks von Gewerkschaften getragen werden. Hierzu ist ein entsprechender Aufruf des zuständigen Gewerkschaftsvorstandes nötig. Alle Streikmaßnahmen, die nicht gewerkschaftlich organisiert sind, gelten als rechtswidrig und können zu arbeitsrechtlichen Maßnahmen des Arbeitgebers führen. Wenn die normalen Tarifverhandlungen zu keinem akzeptablen Ergebnis geführt haben, und die Verhandlungen als gescheitert erklärt wurden, kann auf Beschluss der zentralen Arbeitskampfleitung eine Urabstimmung zur Durchführung eines (Erzwingungs-) Streikes durchgeführt werden. Votieren hierbei mindestens 75% der befragten Gewerkschaftsmitglieder für die Durchführung eines Streiks, so kann die Gewerkschaft zum Streik aufrufen.

Wer organisiert den Streik?

Streiks - auch Warnstreiks - werden grundsätzlich von Arbeitskampfleitungen organisiert. Diese werden von der GEW berufen und handeln vor Ort im Auftrage der zentralen Arbeitskampfleitung des Landesverbandes.

Was ist ein „Notdienst“?

Eine Notdienstvereinbarung ist eine Vereinbarung, das heißt, Arbeitgeberinteressen und Arbeitnehmerinteressen sind dabei zu berücksichtigen. Sie können durch den Arbeitgeber nicht erzwungen werden.

Die in § 1 des Entwurfes für Notdienstvereinbarungen (S. 24 Arbeitskampfrichtlinie der TdL) aufgezählten Gründe treffen für die Schulen aber nicht zu und deshalb gibt es keine landesweite Notdienstvereinbarung für die Schulen.

Einseitige Anweisungen von Schulleitungen gegenüber Streikwilligen für einen Notdienst sind rechtswidrig.

Müssen Lehrkräfte Notdienste leisten?

Wer streikwillig ist, muss keinen Notdienst zu leisten, es sei denn, es existiert eine schriftliche Notdienstvereinbarung zwischen der GEW-Landesarbeitskampfleitung und dem Arbeitgeber (Kultusministerium, Landesschulamt, Schulleitung), in der man ausdrücklich zum Notdienst eingeteilt ist. Diese Notdienstvereinbarung ist dann vom Arbeitgeber und der GEW-Landesarbeitskampfleitung unterschrieben.

Beamtinnen müssen Notdienst leisten, dürfen aber nicht als Streikbrecher als Vertretung für eine Streikende im Unterricht eingesetzt werden.

Eine Notdienstvereinbarung ist eine Vereinbarung, in der Arbeitgeberinteressen und Arbeitnehmerinteressen berücksichtigt werden. Sie dienen der Abwendung irreparabler Schäden am Gemeinwohl, die durch Streiks entstehen können (z. B. Streiks bei Kraftwerken, Industrieanlagen, in der Grundversorgung der Bevölkerung), Art und Umfang werden von der GEW-Landesarbeitskampfleitung verhandelt. Sie können durch den Arbeitgeber nicht erzwungen und auch nicht mit dem Personalrat oder anderen Gremien vereinbart werden.

Notpläne oder Vertretungspläne, die von Schulleitungen einseitig ausgehängt werden, sind für streikende Lehrkräfte nicht verbindlich.

Elterninformation ist ein Entgegenkommen der GEW

Es besteht keine Pflicht zur Vorankündigung eines Streikes. Dies hat das Landesarbeitsgericht Niedersachsen am 1.2.1980 entschieden. Wenn die örtlichen Arbeitskampfleitungen der GEW Elterninformationen herausgeben, ist dies ein Entgegenkommen der Streikenden. Im Rahmen der Elterninformation wird auf den Warnstreik hingewiesen, damit sich die Bürgerinnen und Bürger darauf einstellen können.

Elternbriefe sind kein Aufruf zur Ordnungswidrigkeit

Die Elternbriefe sind in Ordnung und rechtlich geprüft. Die GEW informiert, ruft jedoch nicht zur Verletzung der Schulpflicht auf. Was Eltern und Schüler aus dieser Information machen, liegt formal nicht in den Händen der GEW.

Es gibt den Tatbestand der Ordnungswidrigkeit: „Öffentliche Aufforderung zu Ordnungswidrigkeiten“ gemäß § 116 Absatz 1 OWiG in Verbindung mit § 84 Absatz 1 SchulG LSA. § 84 Absatz 1 SchulG LSA verweist auf § 43 Absatz 1 SchulG LSA. Adressat von § 43 sind somit die Erziehungsberechtigten. Das Anhalten zur Schulpflicht wird also durch das Schulgesetz auf die Erziehungsberechtigten delegiert. Diese entscheiden, ob sie ihr Kind aufgrund der ihnen zugänglichen Informationen in die Schule schicken.

Bundesgerichte schützen Mitgliederwerbung am Arbeitsplatz

Die Werbung neuer Mitglieder für die Gewerkschaft ist Bestandteil der Koalitionsfreiheit. Am besten geht das am Arbeitsort – also auch in Schulen, Hochschulen und Forschungseinrichtungen. So urteilte auch das Bundesarbeitsgericht 1982: *„Eine effektive Werbung ist nur dort möglich, wo die Werbung auf Aufmerksamkeit und Aufgeschlossenheit stoßen kann. Das ist der Betrieb. Hier werden diejenigen Fragen, Aufgaben und Probleme deutlich, auf die sich das Tätig werden einer Gewerkschaft bezieht, an die die Werbung um neue Mitglieder anknüpfen kann.“* Das Bundesverfassungsgericht hat entschieden, dass Gewerkschaftsmitglieder grundsätzlich jederzeit das Recht haben, für ihre Gewerkschaft zu werben, soweit es zu keiner nachhaltigen Störung

des Arbeitsablaufes und des Betriebsfriedens kommt. (BVerfG vom 14.11.1995 – Aktenzeichen 1 BvR 601/92): „Der Schutz des Art. 9 Abs. 3 GG beschränkt sich nicht auf diejenigen Tätigkeiten, die für die Erhaltung und die Sicherung des Bestandes der Koalition unerlässlich sind; er umfasst alle koalitionspezifischen Verhaltensweisen. Dazu gehört die Mitgliederwerbung durch die Koalition und ihre Mitglieder... Zu den geschützten Tätigkeiten gehört auch die Mitgliederwerbung durch die Koalitionen selbst. Diese schaffen damit das Fundament für die Erfüllung ihrer in Art. 9 Abs. 3 GG genannten Aufgaben. Durch die Werbung neuer Mitglieder sichern sie ihren Fortbestand. Von der Mitgliederzahl hängt ihre Verhandlungsstärke ab. Aber auch das einzelne Mitglied einer Vereinigung wird durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützt, wenn es andere zum Beitritt zu gewinnen sucht. Wer sich darum bemüht, die eigene Vereinigung durch Mitgliederzuwachs zu stärken, nimmt das Grundrecht der Koalitionsfreiheit wahr.“

Aushänge in den Dienststellen

Gewerkschaftsmitglieder haben das Recht, gewerkschaftliche Informationen (wie Tarif-Infos und Plakate etc.) in den Einrichtungen auszuhängen. Gewerkschaftsmitglieder haben außerdem das Recht, Flugblätter und anderes Informationsmaterial sowohl vor als auch in der Einrichtung zu verteilen. Dies hat das Bundesverfassungsgericht festgelegt (BVerfG vom 17.2.1981, Aktenzeichen 2 BvR 384/78).

GEW darf betriebliche E-Mail-Adressen nutzen

Eine tarifzuständige Gewerkschaft darf sich an Arbeitnehmer über deren betriebliche E-Mail-Adressen mit Werbung und Informationen wenden (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 20. Januar 2009 - 1 AZR 515/08). Dies gilt auch, wenn der Arbeitgeber den Gebrauch der E-Mail-Adressen zu privaten Zwecken untersagt hat. Die Entscheidung einer Gewerkschaft, Arbeitnehmer auf diesem Weg anzusprechen, ist Teil ihrer durch Art. 9 Abs. 3 Satz 1 GG geschützten Betätigungsfreiheit.

Wer kann mitstreiken?

Grundsätzlich alle Beschäftigten der Einrichtungen, die von der Gewerkschaft zum Streik aufgerufen werden. Das müssen nicht alle von der Tarifaueinandersetzung Betroffenen sein. Aufgerufen werden in der Regel immer nur eine bestimmte Anzahl von Einrichtungen oder die Einrichtungen in bestimmten Regionen, um die Kraft der streikenden Mitglieder möglichst wirksam einzusetzen und auch lang andauernde Tarifaueinandersetzungen gegebenenfalls durch Wechsel der bestreikten Einrichtungen durchhalten zu können.

Können auch Mitglieder der Personalvertretungen mitstreiken?

Mitglieder von Personalvertretungen können selbstverständlich als Arbeitnehmer am Streik teilnehmen. Dies hat das LAG Düsseldorf mit seiner Parallelentscheidung vom 05.07.94 zur Beteiligung eines freigestellten Betriebsratsvorsitzenden an einem Streik klargestellt. Sie dürfen allerdings nicht als Personalräte zum Streik aufrufen, sondern nur als Mitglieder der Arbeitskampfleitung.

Wie streikt man?

Ein Streik findet nicht Zuhause statt. Üblicherweise findet vor der bestreikten Schule eine Versammlung statt. Auf jeden Fall müssen sich Streikende in dem für sie zuständigen Streikbüro melden und dort in die Streiklisten eintragen.

Wie hoch ist das Streikgeld?

Die Streikunterstützung der GEW für Arbeitskampfmaßnahmen beträgt in der Regel für jeden Streiktag das Dreifache des Monatsbeitrages, zuzüglich 5 Euro für jedes Kind. Voraussetzung, um Streikgeld zu erhalten, ist die Eintragung in den Streiklisten. Für stundenweise Warnstreiks wird der Nettogehaltsabzug gegen Vorlage der Verdienstbescheinigungen erstattet.

Bin ich während des Streiks krankenversichert?

Ja. Für die in der gesetzlichen Krankenkasse Pflichtversicherten besteht bei einem Arbeitskampf die Mitgliedschaft ohne zeitliche Begrenzung und ohne Beitragszahlung bis zum Ende des Arbeitskampfes fort (§ 192 Abs. 1 Nr. 1 SGB V). Freiwillig Versicherte müssen jedoch ihre normalen monatlichen Beiträge weiterzahlen.

Was passiert, wenn ich während des Streiks krank werde?

Beschäftigte, die während ihrer Streikteilnahme arbeitsunfähig erkranken, haben keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung gegen den Arbeitgeber, da die Arbeitsleistung schon aus einem anderen Grund als dem der Arbeitsunfähigkeit entfällt, nämlich wegen Streikteilnahme. Sie erhalten während der Erkrankung Krankengeld (§ 44 ff. SGB V). Wohl aber kann der Beschäftigte seine Streikteilnahme durch Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber beenden, mit der Folge, dass der Arbeitgeber dann zur Entgeltfortzahlung verpflichtet ist (BAG 15.1.1991, BAGE 67,50,53).

Bei einer schon vor dem Streik eingetretenen Arbeitsunfähigkeit wegen Erkrankung besteht weiterhin die Pflicht zur Entgeltfortzahlung für den Arbeitgeber (BAG 24.2.1961). Gleiches gilt, wenn ein Beschäftigter vor dem Beginn des Streiks beurlaubt war und dann während des Streikbeginns erkrankt (BAG 1.10.1991, BAGE 68,299).

Wo bekomme ich weitere Informationen?

Informationen findet man auch im Internet unter: www.gew-sachsenanhalt.net bzw. www.gew.de und unter <https://www.facebook.com/GEW.Tarifrunde.2015> . Bei Twitter sind wir unter https://twitter.com/GEW_SA zu finden.

Die GEW bietet auch ein Tariftelogramm an, welches schnell per Mail berichtet.

Eintragen unter: www.gew.de/Laender-Tariftelogramm.html

Vorstandsbereich Tarif und Recht