

BILDUNG IST MEHRWERT!



Wenn die Hochschule streikt ... Fragen und Antworten zum Streikrecht

Wissenschaft ist nicht nur die Erweiterung des Wissens durch Forschung und dessen Weitergabe in der Lehre – Wissenschaft ist ein Beruf. Den Wissenschaftsbetrieb in Hochschulen und Forschungseinrichtungen stemmen das wissenschaftliche, künstlerische, technische und Verwaltungspersonal täglich gemeinsam. Viele sind zögerlich, ob Streik zur Durchsetzung von Lohnerhöhungen und anderen Verbesserungen ihrer Beschäftigungsbedingungen das geeignete Mittel ist. Wird bei einem Autohersteller gestreikt, setzt dies den Arbeitgeber unter Druck, weil ihm wirtschaftlicher Schaden durch die Einstellung der Produktion zugefügt wird. Streiken Beschäftigte in Bildungs- und Forschungseinrichtungen, tritt kein wirtschaftlicher Schaden für den öffentlichen Arbeitgeber ein. Trotzdem gilt auch hier: Wenn im öffentlichen Dienst in Deutschland gestreikt wird, soll der öffentliche Arbeitgeber getroffen werden. Dies wird nur deshalb anders wahrgenommen, weil der öffentliche Arbeitgeber gleichzeitig „der Staat“ ist und ein Streik dort immer die Bürgerinnen und Bürger – in Hochschulen die Studierenden, Promovierende und andere, die sich bilden und ausbilden wollen – trifft. Deshalb ist es notwendig, darüber aufzuklären, was ein Arbeitskampf ist, wie er in der Praxis abläuft und vor allem aus welchem Grund. Wer seine Rechte kennt, lässt sich nicht mehr einschüchtern!

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 Arbeitnehmerinnen und 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 Arbeitskampfrisiko gehört zum Wesen der Streikteilnahme und soll ein Gleichgewicht in der Tarifaueinandersetzung gewährlei-

sten. Beim Vorliegen der satzungsmäßigen Voraussetzungen gewähren die Gewerkschaften ihren Mitgliedern Streikgeld, um den Lohnausfall zu kompensieren.

Das Streikrecht ist verfassungsmäßig geschützt über die „Koalitionsfreiheit“ in Art. 9 Abs. 3 GG. Die Koalitionsfreiheit ist ein Sonderfall der Vereinigungsfreiheit. Unter ihr versteht man das Recht von Arbeitnehmern und Arbeitgebern, sich zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zusammenzuschließen. Das Recht umfasst sowohl die individuelle als auch kollektive Koalitionsfreiheit. Demnach hat jeder das Recht einer Gewerkschaft beizutreten (Beitrittsgarantie). Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände sind in ihrem Bestand, ihrer organisatorischen Ausgestaltung sowie in ihrer Betätigung geschützt (Bestands- und Betätigungsgarantie).

Warum sind Arbeitskämpfe 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 Kampfparität – auch Waffengleichheit genannt – muss durch die Gewerkschaften und die in ihnen organisierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer selbst geschehen, und zwar durch die tatsächliche Fähigkeit, Arbeitskämpfe androhen und durchführen zu können. So sind z.B. der TV-L und sein Vorgänger BAT/BAT-O Tarifverträge, deren Durchsetzung, Verbesserung und Verteidigung seit 40 Jahren durch den Einsatz von Arbeitskampfmaßnahmen seitens der Gewerkschaftsmitglieder erkämpft wurden.

Voraussetzung für eine funktionierende Tarifautonomie ist die eigene Stärke der Arbeitnehmerinnen und 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 Tarifauseinandersetzungen „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. 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.“

Welche Funktion haben die Gewerkschaften im Streik?

Ein Streik ist nur dann rechtmäßig, wenn er von einer (oder mehreren) tariffähigen Gewerkschaft(en) getragen wird. Hierzu ist ein entsprechender Aufruf des zuständigen Gewerkschaftsvorstandes nötig, in der GEW der

Koordinierungsvorstand, in dem Geschäftsführender Vorstand und Landesvorsitzende vertreten sind. Darüber hinaus muss eine Arbeitskampfleitung gebildet sein, die den Streik organisiert. Streikmaßnahmen, die nicht von tariffähigen Gewerkschaften getragen werden, gelten als rechtswidrig und können zu arbeitsrechtlichen Maßnahmen des Arbeitgebers bis hin zur außerordentlichen Kündigung führen.

Gestreikt werden darf in Deutschland nur für Ziele, die man tarifvertraglich regeln kann und die noch nicht oder nicht mehr in einem ungekündigten Tarifvertrag geregelt sind.

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 Streikes durchgeführt werden. Votieren hierbei mindestens 75 Prozent der befragten Kolleginnen und Kollegen für die Durchführung eines Streiks, so kann die Gewerkschaft zum Streik aufrufen.

Selbst, wenn sich später herausstellen sollte, dass der gewerkschaftliche Streik rechtswidrig war, sind weitergehende Maßnahmen gegen Teilnehmer ausgeschlossen. Das BAG hat klargestellt, dass ein gewerkschaftlicher Streik von vornherein die Vermutung der Rechtmäßigkeit in sich trägt.

Wer darf streiken?

Muss man zum Streiken Gewerkschaftsmitglied sein?

Grundsätzlich dürfen alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer streiken, denn das Streikrecht hat über die grundgesetzlich geschützte Koalitionsfreiheit Verfassungsrang. Auch Unorganisierte und Mitglieder von Gewerkschaften oder Verbänden, die nicht zum Streik aufgerufen haben, können und dürfen selbstverständlich mitstreiken. Dazu hat das BAG in seinem Urteil vom 10.06.1980 ausgeführt:

„Als wissenschaftlicher Mitarbeiter ist für mich eine hohe Qualität der Lehre selbstverständlich – trotz schwieriger Rahmenbedingungen. Gute Lehre kann es auf Dauer nur geben, wenn die Qualität der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen stimmt. Dazu gehört auch gute Bezahlung. Dafür engagiere ich mich in der Tarifrunde 2009.“

„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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sich keiner Gewerkschaft angeschlossen haben. Der Grund liegt auf der Hand: Alle würden sofort Gewerkschaftsmitglieder, um für die Zukunft an tariflichen Verbesserungen teilhaben 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. Zur



Durchsetzung von Tarifzielen ist es unbedingt erforderlich und persönlich nur von Vorteil, als unorganisierter Beschäftigter rechtzeitig der Gewerkschaft beizutreten!

Was ist mit den Beamtinnen und Beamten?

In der Rechtsprechung wird die Koalitionsfreiheit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und für Beamtinnen und Beamte unterschiedlich weit ausgelegt. Während die Beitrittsgarantie, die Betätigungsgarantie und die Bestandsgarantie für alle gleich besteht, wird den Beamtinnen und Beamten unter Verweis auf Art. 33 Abs. 4 (besondere Treuepflicht der Beamten) und Abs. 5 GG (Hergebrachte Grundsätze des Berufsbeamtentums) das Streikrecht abgesprochen. Beamtinnen und Beamte sind jedoch nicht daran gehindert, sich – z.B. in gewerkschaftlichen Funktionen – aktiv an der Vorbereitung und Durchführung von Streiks zu beteiligen.

Wie funktioniert ein Streik?

Wer entscheidet, wo und wann gestreikt wird?

Das entscheidet die streikführende Gewerkschaft. Einen Streik ohne gewerkschaftlichen Streikaufruf nennt man auch „wilden Streik“. Er ist in Deutschland nicht zulässig.

Es können also die Beschäftigten aller Einrichtungen streiken, die von der Gewerkschaft zum Streik aufgerufen werden. Das müssen nicht alle von der Tarifauseinandersetzung 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 Tarifauseinandersetzungen gegebenenfalls

durch Wechsel der bestreikten Einrichtungen durchhalten zu können.

Streiks – auch Warnstreiks – werden grundsätzlich von den gewerkschaftlichen Arbeitskämpfleitungen organisiert. Diese werden von den gewählten Gremien der streikführenden Gewerkschaft berufen. Die örtlichen Arbeitskämpfleitungen der GEW handeln vor Ort im Auftrag der Landesarbeitskämpfleitung des GEW-Landesverbandes. Die Koordination erfolgt durch die zentrale Arbeitskämpfleitung auf Bundesebene. Ob überhaupt ein Streik stattfindet, entscheidet sich in der Urabstimmung. Wenn sich die Mehrheit der Mitglieder für eine Arbeitsniederlegung entscheidet, kann die Gewerkschaft zum Streik aufrufen.

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

Nein. Die Erfassung der streikbereiten oder am Streik beteiligten Beschäftigten ist rechtswidrig. Dieses gilt ebenso für Regelungen, die die Beschäftigten bei der Vorbereitung und Durchführung von Aktionen behindern sollen. Dazu existieren viele Gerichtsurteile und internationale Abkommen, die die Bundesrepublik unterzeichnet hat. Es ergibt sich auch aus Artikel 9 GG und Artikel 11 der Europäischen 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 Arbeitskämpfmaßnahmen beteiligt, muss er dies selbst tun. Arbeitgeber hierbei ist 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.

Weitergehende Repressalien der Arbeitgeber im Zusammenhang mit der Teilnahme am legalen Streik (wie z. B. Kündigungen, Umsetzungen, Abmahnungen) sind rechtswidrig! Sollte es zu solchen Maßnahmen oder zur



„Ich bin Doktorandin und sehe meine berufliche Zukunft in der Wissenschaft. Forschung und Lehre erfordern Kontinuität. Das Hire- und Fire-Prinzip hat hier nichts verloren. Der wissenschaftliche Nachwuchs braucht planbare Karrierewege. In der Tarifrunde 2009 setze ich mich für meine berufliche Zukunft ein.“

Androhung solcher Maßnahmen kommen, so gewährt die GEW ihren Mitgliedern Rechtsschutz.

Muss ich Anweisungen des Arbeitgebers Folge leisten?

Wenn im rechtmäßigen Streik die Arbeitspflicht ruht, ist auch das diesbezügliche Direktionsrecht des Arbeitgebers suspendiert. Auch Weisungen von Vorgesetzten 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. Sollte es dennoch Versuche zur Disziplinierung der Beschäftigten geben, steht der gewerkschaftliche Rechtsschutz allen betroffenen Mitgliedern zur Seite. Vorgesetzte, 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 Vorgesetzten nicht vergessen, dass die streikenden Kolleginnen und Kollegen auch für die Verbesserung der Arbeits- und Vergütungsbedingungen der Beamtinnen und Beamten sowie der 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 Mitteln schützen.

Wie funktioniert ein „Notdienst“?

Zur Aufrechterhaltung unbedingt nötiger Dienstabläufe – so z. B. die Aufrechterhaltung lebensnotwendiger Dienstleitungen – können Notdienste eingerichtet werden. Das betrifft Schulen und pädagogische Einrichtungen nicht. In Hochschulen und Forschungseinrichtungen können allerdings in Laboratorien und bei Geräten Erhaltungsarbeiten anfallen, um für die Dauer des Arbeitskampfes Betriebsanlagen vor Schäden zu bewahren, oder um diese ohne Schaden stilllegen zu können. Deshalb muss vor Ort und im Einzelfall geprüft

werden, ob ein Notdienstplan angezeigt ist. Der Arbeitgeber darf den Notdienst nicht eigenmächtig anweisen. Für den Abschluss einer Notdienstvereinbarung mit dem Arbeitgeber ist die örtliche Arbeitskampfleitung der Gewerkschaft zuständig, nicht der Personal- oder Betriebsrat. Beschäftigte, die sich nicht am Streik beteiligen wollen, haben keinen Anspruch darauf, innerhalb solcher Notdienste während des Streikes berücksichtigt zu werden. Notdienste dürfen vom Arbeitgeber nicht einseitig angeordnet werden.

Können auch Mitglieder der Personalvertretungen mitstreiken?

Mitglieder von Personalvertretungen können selbstverständlich als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am Streik teilnehmen, als Gewerkschaftsvertreter zum Streik aufrufen und diesen organisieren, Mitglied der Arbeitskampfleitung sein oder weitere gewerkschaftliche Aufgaben im Streik wahrnehmen (z.B. Notdienstvereinbarungen aushandeln). Dies gilt auch dann, wenn sie für ihre Personalratstätigkeit voll oder teilweise freigestellt sind. Der Personalrat als Gremium muss sich im Arbeitskampf neutral verhalten. Doch auch vor und während eines Streiks kann und darf der Personalrat die Beschäftigten informieren, auch in Personalversammlungen unter Beteiligung von Gewerkschaftsvertretern.

Welche Rechte habe ich während eines Streiks?

Wie hoch ist das Streikgeld?

Auch wenn für Streikende kein Gehaltsanspruch besteht – Streikgeld bekommen nur Gewerkschaftsmitglieder. 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. Wer erst während des Streiks in die GEW eintritt, bekommt ab dem Eintrittstag Streikgeld. Die im DGB zusammengeschlossenen Gewerkschaften erkennen gegenseitig ihre Streikaufrufe an. Mitglieder anderer DGB-Gewerkschaften, die dem Streikaufruf der GEW folgen, können daher bei ihrer Gewerkschaft Streikgeld beantragen.

Bin ich während des Streiks sozialversichert?

Für die in der gesetzlichen **Krankenkasse** Pflichtversicherten besteht bei einem Arbeitskampf die Mitgliedschaft und ohne Beitragspflicht bis zum Ende des Arbeitskampfes fort (§ 192 Abs. 1 Nr. 1 SGB V). Freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung Versicherte und privat Krankenversicherte müssen ihre normalen monatlichen Beiträge weiterzahlen. Der Arbeitgeberzuschuss wird bei einer streikbedingten Entgeltkürzung anteilig gekürzt. Sollte der/die Beschäftigte durch die Entgeltkürzung kurzzeitig unter die Pflichtversicherungsgrenze fallen, so hat das keine weiteren Folgen für die Krankenversicherung.

In der **Rentenversicherung** werden für die Dauer des Streiks keine Beiträge gezahlt. Die Auswirkungen dessen auf die spätere Rente sind minimal – vor allem verglichen mit der Wirkung der erstreikten Gehaltserhöhung! 100 Euro Einkommensausfall ergeben eine Rentenminderung um 9 Cent im Monat. Jeder Monat, in dem zumindest teilweise Beiträge gezahlt wurden, wird als Versicherungsmonat bewertet. Solange also ein Streik nicht ununterbrochen einen vollen Kalendermonat dauert, hat der Streik keinen Einfluss auf Wartezeiten und andere versicherungsrechtliche Zeiten.

In der **Arbeitslosenversicherung** dauert das Pflichtversicherungsverhältnis für eine ununterbrochene Streikdauer von bis zu einem Monat fort, das bedeutet, man hat keine Nachteile, wenn man in Zukunft Arbeitslosengeld beantragen muss. Während des Arbeitskampfes haben Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Leistungen der Arbeitsagentur, d.h. auch Kolleginnen und Kollegen, die kein Streikgeld bekommen, können kein Arbeitslosengeld oder Kurzarbeitergeld beantragen. Sollten Arbeitnehmer wegen des Streiks in eine finanzielle Notlage geraten, so können sie aber Wohngeld und, falls keine finanziellen Rücklagen vorhanden sind, auch Arbeitslosengeld II bekommen.

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 allerdings 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 Streiks erkrankt (BAG 1.10.1991, BAGE 68,299).

Kann man auch in den Semesterferien streiken?

Semesterferien sind kein Urlaub, sondern vorlesungsfreie Zeit. Daher können die Beschäftigten an Hochschulen selbstverständlich auch in den Semesterferien streiken. Wenn sich jemand am letzten Tag vor den Semesterferien in einem unbefristeten Streik befindet, kann der Arbeitgeber davon ausgehen, dass er/sie in der vorlesungsfreien Zeit weiterstreikt.

Bereits angetretener oder bewilligter Urlaub wird durch einen Streik nicht berührt, während dieses Urlaubs besteht also ein Entgeltanspruch. Der Arbeitgeber kann den bewilligten Urlaub auch nicht wegen des Streiks widerrufen. Streikende sollten sich mit der Streikleitung abstimmen, bevor sie einen bewilligten Urlaub antreten. Nach Streikbeginn beantragten Urlaub kann der Arbeitgeber verweigern, auch wenn dadurch noch nicht genommener Resturlaub verfällt. Für Neueingestellte verlängert sich die 6-monatige Urlaubssperre durch einen Streik nicht.

Streiks in der Hochschule?

Wird durch Streikaktionen der Bildungsauftrag der Hochschule gefährdet?

Sicher, dieser kann vorübergehend eine gewisse Beeinträchtigung durch einen Arbeitskampf erfahren. Indessen 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 zeitlich begrenzte Beeinträchtigung im Lehr- und Forschungsbetrieb, die ein Streik oder Warnstreik der Beschäftigten in Hochschulen und Forschungseinrichtungen mit sich bringt, kann kein Grund dafür sein, dass die Beschäftigten im Wissenschaftsbetrieb auf die Wahrnehmung eines für sie persönlich bedeutsamen Grundrechtes verzichten. Allerdings sind die Gewerkschaften und die streikenden Kolleginnen und Kollegen gehalten, in einer solchen Situation den Kontakt mit den Betroffenen zu suchen und um Verständnis und Unterstützung für die notwendigen Kampfaktionen zu werben.

Wie streikt man in der Hochschule?

Ein Streik findet am Arbeitsplatz statt. In welcher organisatorischen Form Streiks in einer Hochschule oder Forschungseinrichtung durchgeführt werden, muss jeweils nach den Bedingungen vor Ort von der zuständigen Arbeitskampfleitung entschieden werden. Üblich sind Versammlungen der streikenden Hochschulangehörigen vor der bestreikten Hochschule. Dort wo viele oder alle Beschäftigten einer Einrichtung streiken, ist es sinnvoll,

vor dem Gebäude Streikposten zu beziehen. Es kann auch sinnvoll sein, regional zu bündeln und Streikversammlungen an zentralen Orten, z. B. im Streiklokal, zu organisieren. Wichtig ist in jedem Fall, für eine möglichst große Öffentlichkeit zu sorgen, das vergrößert die Wirkung des Streiks. Aufmerksamkeit erregen auch „kämpferische Mittagspausen“ und punktuelle Aktionen in zentralen Infrastrukturbereichen.

Auf jeden Fall müssen sich Streikende in dem für sie zuständigen Streikbüro/Streiklokal melden und dort in die Streiklisten eintragen, sonst kann die Gewerkschaft kein Streikgeld auszahlen. Je nach örtlichen Gegebenheiten kann das auch eine mobile Anlaufstelle wie etwa ein „Streikbus“ sein.

Dürfen Hochschulangehörige streiken?

Das Recht auf Durchführung von Arbeitskämpfen gilt selbstverständlich auch für die Angestellten des öffentlichen Dienstes. Die Beteiligung an gewerkschaftlich organisierten Arbeitskampfmaßnahmen ist auch in Hochschulen ein von der Verfassung geschütztes Grundrecht, durch dessen Inanspruchnahme die Beschäftigten nicht benachteiligt oder verfolgt werden dürfen.

Nun fallen aber nach § 1 Abs. 3 TV-L mit Protokollklärung wesentliche Beschäftigtengruppen nicht unter den persönlichen Geltungsbereich des Tarifvertrags: Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, wissenschaftliche, künstlerische und studentische „Hilfskräfte“, Lehrbeauftragte an Hochschulen, Akademien und wissenschaftlichen Forschungseinrichtungen sowie künstlerische Lehrkräfte an Kunst- und Musikhochschulen. Die Vergütung der Lehrbeauftragten und studentischen

Den unteren Teil dieser Seite könnt ihr ausschneiden und an eurer Postfach kleben, um euren Kolleginnen und Kollegen mitzuteilen, dass ihr euch im Streik befindet.



Ich streike!

Beschäftigten wird bislang einseitig durch Arbeitgeberrichtlinien diktiert. Es ist das erklärte Ziel der GEW, auf eine Ausweitung des Geltungsbereichs für diese Beschäftigtengruppen hinzuwirken. Die Betroffenen selbst haben es in der Hand, dieses Ziel zu erreichen: In Berlin ist es 1986 durch einen Streik der Tutorinnen und Tutoren gelungen, den bereits seit 1979 (nur in Berlin!) geltenden Tarifvertrag für studentische Beschäftigte substanziell auszuweiten und z. B. bezahlten Urlaub, Freistellung bei Prüfung etc. zu vereinbaren. Die Verbesserung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen aller Hochschulangehörigen lässt sich nur durchsetzen, wenn diese ihr Streikrecht aktiv wahrnehmen.

Im Wissenschaftsbereich gibt es daneben Arbeitgeber, die den TV-L oder den TVöD nur anwenden, obwohl sie selbst nicht unmittelbar tarifgebunden sind: die meisten Forschungseinrichtungen und wenige Hochschulen

(z. B. die so genannten Stiftungshochschulen in Niedersachsen). Dort wird in einem separaten Tarifvertrag oder im einzelnen Arbeitsvertrag auf die jeweils geltende Fassung des TV-L bzw. TVöD verwiesen. Soweit es sich nicht um eine individualrechtliche statische Verweisung auf eine durch Datum bestimmte Fassung des Tarifvertrags handelt, dürfen auch die Beschäftigten der Anwender des TV-L/TVöD zum Streik aufgerufen werden, denn das Tarifiergebnis kommt auch für sie zur Anwendung. Durch den Zusammenhang zwischen Tarif- und Besoldungsrunde profitieren auch die größtenteils verbeamteten Professorinnen und Professoren, Juniorprofessorinnen und -professoren sowie die verbeamteten Beschäftigten unterschiedlicher Benennung im Akademischen Mittelbau vom Tarifiergebnis. Es ist deshalb unverzichtbar, auch sie zur Unterstützung des Streiks zu mobilisieren. – Dann streikt die ganze Hochschule!

Wo bekomme ich weitere Informationen?

Die GEW informiert auf ihrer Internetseite www.gew-tarifrunde.de sowie auf den Internetseiten der GEW-Landesverbände. Dort finden sich neben einem Streik-ABC u.a. spezielle Flugblätter zu den Themen

- Personalräte im Streik
- Beamte und Streik
- Schulleitungen und Streik
- Dürfen Lehrkräfte streiken.

Die GEW bietet auch ein Tariftelegramm an, welches aktuell und unkompliziert per e-mail vom Verhandlungsort berichtet. Eintragen unter: www.gew.de/Laender-Tariftelegramm.html

GEW stärken – ich bin dabei

Bitte in Druckschrift ausfüllen.

Vorname/Name

Straße/Nr.

Land/PLZ/Ort

Geburtsdatum/Nationalität

Bisher gewerkschaftlich organisiert bei _____ von _____ bis _____ (Monat/Jahr)

Telefon _____ Fax _____

Jedes Mitglied der GEW ist verpflichtet, den satzungsgemäßen Beitrag zu entrichten und seine Zahlungen daraufhin regelmäßig zu überprüfen. Mit meiner Unterschrift auf diesem Antrag erkenne ich die Satzung der GEW an und ermächtige die GEW zugleich widerruflich, den von mir zu leistenden Mitgliedsbeitrag vierteljährlich von meinem Konto abzubuchen.

Ort/Datum _____ Unterschrift _____

Ihr Mitgliedsbeitrag:

- BeamtInnen zahlen 0,75 Prozent der Besoldungsgruppe und -stufe, nach der sie besoldet werden.
- Angestellte zahlen 0,7 Prozent der Entgeltgruppe und Stufe, nach der vergütet wird.
- Der Mindestbeitrag beträgt immer 0,6 Prozent der untersten Stufe der Entgeltgruppe I des TVöD.

Ihre Daten sind entsprechend den Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes geschützt.

E-Mail

Berufsbezeichnung /-ziel _____ beschäftigt seit _____ Fachgruppe _____

Name/Ort der Bank

Kontonummer _____ BLZ _____

Tarif-/Besoldungsgebiet

Tarif-/Besoldungsgruppe _____ Stufe _____ seit _____

Bruttoeinkommen € monatlich (falls nicht öffentlicher Dienst)

Betrieb /Dienststelle/Schule _____ Träger des Betriebes/der Dienststelle/der Schule _____

Straße/Nr. des Betriebes/der Dienststelle/der Schule _____ PLZ/Ort _____

Beschäftigungsverhältnis

- Honorarkraft
- angestellt
- beamtet
- teilzeitbeschäftigt mit _____ Prozent
- teilzeitbeschäftigt mit _____ Std./Woche
- in Rente/pensioniert
- Altersteilzeit
- befristet bis _____
- arbeitslos
- beurlaubt ohne Bezüge
- im Studium
- in Elternzeit
- Referendariat/ Berufspraktikum
- Sonstiges _____

Bitte per Fax an **069/78973-102** oder **GEW-Hauptvorstand, Reifenberger Str. 21, 60489 Frankfurt**

Vielen Dank!
Ihre GEW

- Arbeitslose zahlen ein Drittel des Mindestbeitrages.
 - Studierende zahlen einen Festbetrag von 2,50 Euro.
 - Mitglieder im Referendariat oder Praktikum zahlen einen Festbetrag von 4 Euro.
 - Mitglieder im Ruhestand zahlen 0,66 Prozent ihrer Ruhestandsbezüge.
- Weitere Informationen sind der Beitragsordnung zu entnehmen.