

Information des Hauptpersonalrates beim SMWK

Januar 2024

Kleines Streik-Alphabet

Rechte und Pflichten von Beschäftigten

Wenn Arbeitgeber berechnete Forderungen nach besseren Entgelten und Arbeitsbedingungen ignorieren, kann ein Streik unumgänglich werden. Dann ist ein Streik das letzte Mittel, um den Verhandlungs- und Einigungsdruck zu erhöhen und die Forderungen durchzusetzen.

Ein Streik ist nur dann rechtmäßig, wenn er von einer tariffähigen Gewerkschaft getragen wird. Eine Gewerkschaft ist als Zusammenschluss von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Rahmen der Koalitionsfreiheit grundgesetzlich geschützt.

Abmeldung – Muss ich mich bei Vorgesetzten abmelden?

Nein, Beschäftigte (egal, ob gewerkschaftlich organisiert oder nicht), die an einem Streik teilnehmen bzw. dies beabsichtigen, sind nicht verpflichtet, Vorgesetzte hierüber in Kenntnis zu setzen und sich an- oder abzumelden. Beim Streik sind die wechselseitig bestehenden Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis suspendiert. Das gilt auch für Kolleginnen und Kollegen, die sich im Homeoffice an Warnstreiks beteiligen.

Arbeitszeiterfassung – Muss ich „ausstechen“?

Nein, die Teilnahme an Arbeitskampfmaßnahmen sind kollektive Arbeitsniederlegungen, keine „Freizeit“. Die arbeitsvertraglichen Nebenpflichten (z. B. Abmelden) ruhen während eines Streiks. Deshalb muss die Abwesenheit im Arbeitszeiterfassungssystem nicht dokumentiert und nicht nachgearbeitet werden.

Diese Auffassung wird durch ein BAG-Urteil aus dem Jahr 2005 und von den Gewerkschaften gestützt. Wir weisen jedoch darauf hin, dass die Arbeitgeber dies noch immer dezidiert anders sehen und verlangen, dass man sich bei Streikteilnahme am Arbeitszeiterfassungsgerät aussticht.

Auszubildende

Auszubildende haben das Recht, außerhalb des Berufsschulunterrichts an Arbeitskampfmaßnahmen bis hin zum Streik teilzunehmen. Für die Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung gelten dieselben Streikrechtsbeschränkungen wie für den Personalrat (siehe unter „Personalrat“).

Beamtinnen und Beamte

Beamtinnen und Beamte dürfen nicht gegen ihren Willen auf bestreikten Arbeitsplätzen eingesetzt werden. Nach aktueller Rechtsprechung in Deutschland dürfen Beamtinnen und Beamte nicht streiken. Aber sie sind nicht daran gehindert, sich an der Vorbereitung eines Streiks zu beteiligen oder ihn anderweitig zu unterstützen (siehe auch unter „Streikbrecher“).

Befristet Beschäftigte

Beschäftigte mit befristeten Arbeitsverträgen haben die gleichen Rechte wie unbefristet Beschäftigte. Sie dürfen also auch am Streik teilnehmen.

Dienstvorgesetzte

Dienstvorgesetzte haben nicht das Recht, sich in Arbeitskampfmaßnahmen einzumischen. Sie können aber, sofern sie nicht verbeamtet sind, an einem Streik teilnehmen, da das Streikrecht nicht an eine Funktion gebunden ist.

Direktionsrecht

Da in einem regulären Streik die Arbeitspflicht ruht, ist das Direktionsrecht gegenstandslos. Deshalb müssen auch Weisungen von Vorgesetzten nicht befolgt werden. Das gilt auch für Beschäftigte in befristeten Arbeitsverhältnissen oder in der Probezeit. Dienstvorgesetzte haben nicht das Recht, das Handeln der Streikenden zu beeinflussen, da Artikel 9 Grundgesetz das Streikrecht schützt (Koalitionsfreiheit).

Erfassung der Streikenden

Die Erfassung von Beschäftigten, die an einem Streiktag nicht zur Arbeit erschienen sind, ist zulässig, allerdings ist die Erfassung von Streikenden durch den Arbeitgeber nicht zulässig. Dies widerspricht dem individuellen Streikrecht nach Artikel 9 Absatz 3 Grundgesetz und Artikel 11 der Europäischen Menschenrechtskonvention. Daraus folgt auch, dass Beschäftigte, z. B. in den Sekretariaten, nicht gezwungen werden dürfen, Abfragen durchzuführen und entsprechende Listen von Streikenden zu erstellen. Anweisungen des Arbeitgebers, wonach sich Streikwillige selbst in entsprechende Listen eintragen sollen, sind ebenso rechtswidrig. Auf Anfrage des Arbeitgebers (hier: Freistaat Sachsen) sind die Leitungen der Hochschulen, der Staatsbetriebe und der Berufsakademie verpflichtet, die Namen von Beschäftigten zu nennen, die an einem Streiktag - unabhängig vom Grund - nicht zum Dienst erschienen sind, um das Gehalt für Zeiten unentschuldigter Fehlers einzubehalten.

Aus Kollegialität oder um Missverständnisse auszuschließen, kann es sinnvoll sein, die Teilnahme am Streik anzukündigen. Dies ist aber allein die Entscheidung der oder des streikenden Beschäftigten. Die Gewerkschaften müssen erfassen, welche Mitglieder sich am Streik beteiligen, um Streikgeld auszahlen zu können. Sie behandeln diese Informationen vertraulich.

Maßregelungsverbot, Entgeltkürzung

Eintragungen in die Personalakte, Abmahnungen oder Kündigungen wegen der Teilnahme an einem Streik sind rechtswidrig. Der Arbeitgeber kann den Teil des Entgeltes, der auf den Zeitraum der Teilnahme an einem Streik entfällt, einbehalten. Die Vergütungspflicht des Arbeitgebers ruht ebenso wie die Arbeitspflicht der Beschäftigten.

Personalrat

Der Personalrat als Gremium ist nicht Arbeitskampfpartei und hat sich daher herauszuhalten. Vor allem darf er nicht zur Streikbeteiligung aufrufen. Der Personalrat darf jedoch die Belegschaft über Tarifziele und Tarifauseinandersetzungen wie Streiks sowie über die damit im Zusammenhang stehenden Rechte und Pflichten der Beschäftigten informieren, auch in einer Personalversammlung. Mitglieder der Personalvertretungen dürfen als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an einem Streik teilnehmen, zur Streikbeteiligung aufrufen und auch während des Streiks gewerkschaftliche Funktionen wahrnehmen (z. B. Arbeitskampfleitung). Die normale Personalratsarbeit geht auch während eines Streiks weiter. Nur soweit es sich um streikbedingte Maßnahmen des Arbeitgebers handelt, sind die Mitbestimmungsrechte des Personalrates eingeschränkt, beispielsweise beim Abschluss von Notdienstvereinbarungen mit den zum Streik aufrufenden Gewerkschaften.

Personalversammlung

Auch während eines Streiks hat der Personalrat das Recht, zu einer Personalversammlung während der Arbeitszeit einzuladen. In dieser kann er über tarifpolitische Ziele und über den Stand der Tarifauseinandersetzungen informieren und mit der Belegschaft darüber diskutieren. Es empfiehlt sich, hierzu Vertreterinnen oder Vertreter von Gewerkschaften einzuladen. Eine Verletzung der Neutralitätspflicht ist das nicht – auch wenn Arbeitgeber dies gerne so darstellen. Die Dauer der Personalversammlung ist gesetzlich nicht begrenzt. Sie muss ausreichen, um die zu behandelnden Themen in ungestörter und freier Aussprache zu behandeln.

Streikbrecher

Streikbrecher sind Beschäftigte, die streikberechtigt und zum Streik aufgerufen sind, die aber dennoch ihre Arbeitsleistung anbieten. Damit unterlaufen sie das Streikziel und verhalten sich unsolidarisch gegenüber den streikenden Kolleginnen und Kollegen.

Keine Streikbrecher sind Beschäftigte, die selbst gar nicht streiken dürfen, z. B. Beamtinnen und Beamte. Sie können zu Solidaritätsaktionen aufgerufen werden und mit Unterschriftenaktionen erklären, sich nicht zu (zusätzlichen) Arbeiten einsetzen zu lassen, die dem Zweck dienen, den Streik zu unterlaufen.

Überstunden

Überstundenanordnungen aus Anlass der Teilnahme am Streik sind rechtswidrig und unwirksam. Eine Verpflichtung zur Nacharbeit von Arbeitsstunden, die durch den Streik ausgefallen sind, besteht nicht.

Unorganisierte

Unorganisierte, also Beschäftigte, die keiner Gewerkschaft angehören, dürfen sich an Streiks beteiligen. Dies hat das Bundesarbeitsgericht 1980 in einem Urteil ausdrücklich festgestellt. Ihre Beteiligung an Streiks verhindert eine Spaltung der Beschäftigten. Unorganisierte haben allerdings keinen Anspruch auf Streikunterstützung oder gewerkschaftlichen Rechtsschutz. Wer während eines Streiks im Rahmen der Tarifverhandlungen zum TV-L in eine Gewerkschaft eintritt, erhält ab dem Tag des Eintritts Streikgeld.

—

Erstellt auf Grundlage von: „Streik-ABC“ (GEW) und „Mit Recht in den Streik“ (ver.di)

Bearbeiterin: Anke Haake

E-Mail: hpr@smwk.sachsen.de

Internet: <https://www.hpr-smwk.sachsen.de/informationen-des-hpr-4156.html>