

Rechtsfragen zum Warnstreik / Streik im Bereich der VKA

Was ist ein (Warn-)Streik?

Ein Streik ist eine gewerkschaftliche Kampfmaßnahme zur Erreichung tariflich regelbarer Ziele. Der Unterschied zwischen einem Warnstreik und einem Erzwingungsstreik liegt in der Dauer und Intensität eines Streiks. Durch Warnstreiks soll Druck ausgeübt werden, um Tarifverhandlungen zu erzwingen oder aber festgefahrene Tarifverhandlungen zu beleben. Der Erzwingungsstreik soll dagegen grundsätzlich bis zur Erreichung des Kampfzieles geführt werden.

Wann ist ein Warnstreik rechtmäßig?

Nach der Rechtsprechung ist nur ein gewerkschaftlich organisierter Streik rechtmäßig. Der Marburger Bund ist die Gewerkschaft der angestellten Ärztinnen und Ärzte (Beschluss des Bundesarbeitsgerichts vom 21.11.1975 - 1 ABR 12/75). Ruft der MB seine Mitglieder zu einem (Warn-)Streik, ist dieser gewerkschaftlich organisiert.

Ein (Warn-)streik darf nicht gegen die Friedenspflicht verstoßen. Er darf also nicht erfolgen, solange ein nicht abgelaufener/gekündigter Tarifvertrag besteht.

Die VKA vertritt die Ansicht, dass mit dem Marburger Bund der BAT als ungekündigter Tarifvertrag fortbestehe und daher Friedenspflicht herrsche. Gleichzeitig beansprucht die VKA jedoch das Recht, auch auf die Mitglieder des Marburger Bundes den TVöD anzuwenden und verweigert eigenständige Tarifverhandlungen mit dem Marburger Bund, obwohl die Prozessvereinbarung von Januar 2003 über die Schaffung eines neuen Tarifrechts für den Öffentlichen Dienst in Bezug auf den Marburger Bund bislang nicht erfüllt ist. Nach Ansicht der Juristen des Marburger Bundes kann sich die VKA unter diesen Voraussetzungen nicht mehr auf eine bestehende Friedenspflicht berufen.

Sollte die VKA den Streik tatsächlich für rechtswidrig halten, steht es ihr frei, dem Marburger Bund den Streik im Wege einer einstweiligen Verfügung durch gerichtliche Entscheidung untersagen zu lassen. Ergibt eine solche Verfügung wird der Marburger Bund den Streikaufruf zurücknehmen. Ergibt sie nicht, darf der Streik durchgeführt werden.

Sollte sich im Nachhinein herausstellen, dass der Streik entgegen der ersten Einschätzung des erkennenden Gerichts doch rechtswidrig war, würden sich eventuelle Schadensersatzansprüche gegen den Marburger Bund als die Gewerkschaft, die zum Streik aufgerufen hat, richten – NICHT GEGEN DAS EINZELNE MITGLIED, das dem Aufruf seiner Gewerkschaft gefolgt ist.

Mit einem (Warn-)Streik dürfen nur tariflich regelbare Ziele (i.d.R. Arbeitsbedingungen) verfolgt werden. Das bedeutet auch, dass alle diejenigen streiken dürfen, deren Arbeitsbedingungen tariflich geregelt sind. Dies ist auch bei Oberärzten der Fall.

Schließlich darf ein (Warn-)Streik sich auch nicht als unverhältnismäßig erweisen, er muss also zur Erreichung rechtmäßiger Kampfziele und der nachfolgenden Weiterarbeit im Arbeitsfrieden geeignet und sachlich erforderlich sein.

Kann ein Arbeitgeber (Warn-)Streiks verbieten oder verhindern?

Nein. Das Streikrecht ist grundgesetzlich durch die im Rahmen der Art. 9 Abs. 3 GG gewährleistete Koalitionsfreiheit geschützt. Diese umfasst das Streikrecht zur Erzwungung eines Tarifvertrages. Das gilt auch für die Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst. Nicht nur die Koalition, sondern auch der einzelne Arbeitnehmer, der sich an einem Streik beteiligt, genießt bei dieser Betätigung den Schutz des Grundrechts.

Denn nach den Grundsatzentscheidungen des Bundesarbeitsgerichts vom 10.06.1980 (1 AZR 168/79 und 1 AZR 822/79) setzt das geltende, die Tarifautonomie konkretisierende Tarifrecht voraus, dass die sozialen Gegenspieler das Verhandlungsgleichgewicht mit Hilfe von Arbeitskämpfen herstellen und wahren können. In der Praxis bedeute dies, dass regelmäßig zunächst die Gewerkschaften auf das Streikrecht angewiesen sind, weil sonst das Zustandekommen und die inhaltliche Angemessenheit von Tarifverträgen nicht gewährleistet würden.

Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten durch die Teilnahme am (Warn-)Streik?

Die Teilnahme an einem rechtmäßigen (Warn-)Streik, zu dem der mb aufgerufen hat, stellt keine Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten dar. Maßregelungen (z.B. Ermahnung, Abmahnung, Kündigung) durch den Arbeitgeber wegen der Teilnahme an einem Streik sind verboten. Der bestreikte Arbeitgeber darf deshalb streikenden Arbeitnehmern nicht kündigen. Nach Ende des Streiks besteht ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung.

Während des Streiks ruht das Arbeitsverhältnis. Der Arbeitnehmer stellt seine Arbeitsleistung ein. Der Arbeitgeber schuldet für die ausgefallene Arbeit dementsprechend keinen Lohn, wenn er die Teilnahme am Streik schlüssig nachweisen kann. Eine Verpflichtung zur Nacharbeit der durch den Streik ausgefallenen Arbeitsstunden besteht nicht. Die Frage, ob Beamtinnen und Beamte das Recht zur Teilnahme an Streiks besitzen, ist strittig. Diese sollten deshalb bei der Notdienstplanung zuerst berücksichtigt werden.

Müssen Weisungen von Vorgesetzten befolgt werden?

Wer im Warnstreik oder Streik seine Arbeitskraft niederlegt, ist nicht an Weisungen des Arbeitgebers oder sonstiger Vorgesetzter gebunden. Da die Arbeitspflicht während eines rechtmäßigen Streiks ruht, ist auch das Direktionsrecht des Arbeitgebers suspendiert. Sollten dennoch Versuche unternommen werden, die Streikenden durch Druck zur Arbeit zu bewegen, teilen Sie dies bitte Ihrem Landesverband mit, damit wir Ihnen zur Seite stehen können.

Wer schließt Notdienstvereinbarungen?

„Notdienstarbeiten“ dürfen vom Arbeitgeber nicht einseitig angeordnet werden. Sie müssen vom Arbeitgeber mit der streikführenden Gewerkschaft organisiert werden. Um die Notfallbehandlung der Patientinnen und Patienten zu gewährleisten (Stichwort: Wochenendbesetzung), schließt der mb mit den Arbeitgebern Notdienstvereinbarungen ab, falls dies gewünscht wird. Ansonsten erfolgt die Organisation vor Ort in den einzelnen Abteilungen und in Absprache mit verbundenen anderen Abteilungen.

Wer im Notdienst eingesetzt ist, hat Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung.

Besteht die Verpflichtung, sich selbst oder streikende Kollegen in Listen einzutragen?

Während eines (Warn-)Streiks werden die gegenseitigen Hauptpflichten der Vertragsparteien aus dem Arbeitsverhältnis suspendiert (s.o.). Es besteht jedoch keine Verpflichtung, sich selbst oder am (Warn-)Streik teilnehmende Kollegen in entsprechende Listen einzutragen, die der Feststellung der Streikteilnehmer dienen.

Auch diejenigen Assistenz- und Oberärzte, die zur Notfallversorgung eingeteilt sind, dürfen nicht dazu verpflichtet werden, derartige Streiklisten zu führen. Sie können von ihrem Streikrecht zumindest insoweit Gebrauch machen, dass sie sich auf die Sicherstellung der Notfallversorgung beschränken und die aktiven Streikteilnehmer nicht nennen.

Will der Arbeitgeber diese Listen führen (lassen), kann er Angestellte z.B. aus der Personalabteilung abstellen.

Dürfen/Sollen sich Mitarbeiter am Streik beteiligen, die sich in der Probezeit befinden?

Der Streikaufruf des Marburger Bundes richtet sich an alle Ärztinnen und Ärzte, die an Krankenhäusern angestellt sind, deren Träger Mitglied im Kommunalen Arbeitgeberverband ist. Er gilt grundsätzlich auch für Mitarbeiter, die sich noch in der Probezeit befinden. Diese können sich deshalb legal am Streik beteiligen. Sanktionen wegen der Teilnahme am Streik sind ihnen gegenüber nicht zulässig.

Da Probezeitarbeitsverhältnisse ohne Nennung von Gründen vom Arbeitgeber gekündigt werden können, ist eine Streikteilnahme dieser Beschäftigtengruppe dennoch nicht ratsam. Der Beweis, dass die Kündigung wegen der Streikteilnahme erfolgte, dürfte in der Regel nicht zu führen sein. Deshalb rät der Marburger Bund den in der Probezeit befindlichen Ärztinnen und Ärzten, sich an der Sicherstellung der Notfallversorgung zu beteiligen und nicht zu streiken. Da die Notfallversorgung eine zentrale Rolle spielt, ermöglichen sie dadurch den anderen streikwilligen Kollegen die Teilnahme am Streik.

Dürfen sich auch Nichtorganisierte am (Warn-)Streik beteiligen?

An einem (Warn-)Streik dürfen auch Nichtmitglieder der Gewerkschaft teilnehmen. Sie haben jedoch keinen Anspruch auf gewerkschaftliche Unterstützung.

Folgen einer Erkrankung während eines Streiks

Wird ein streikender Arzt krank, hat er keinen Anspruch auf Gehaltsfortzahlung, weil dieser ebenso wie der Anspruch auf Gehaltszahlung ausgesetzt ist. Kranke Arbeitnehmer müssen sich bei der örtlichen Streikleitung melden. Sie erhalten während der Erkrankung Krankengeld.

Streikgeld

Der Marburger Bund Landesverband Hessen zahlt anlässlich des Warnstreiks am 13.12.2005 grundsätzlich kein Streikgeld.

RA Udo Rein, Fachanwalt für Arbeitsrecht
Geschäftsführer des Marburger Bundes, Landesverband Hessen