

Rechtsfragen zum Streik

Was ist ein Streik?

Ein Streik ist die planmäßige Arbeitsniederlegung einer Vielzahl von Arbeitnehmern zur Erreichung tariflich regelbarer Ziele. Man unterscheidet zwischen einem Warnstreik und einem Erzwingungsstreik. Der Unterschied liegt in der Dauer und Intensität des Streiks. Ein Warnstreik ist eine lediglich befristete Arbeitsniederlegung, die noch während der Tarifverhandlungen erfolgt. Der Erzwingungsstreik als letztes Mittel nach dem Scheitern der Tarifverhandlungen soll dagegen ohne zeitliche Befristung bis zur Erreichung des Kampfzieles geführt werden.

Was ist das Ziel eines Streiks?

Ziel eines Streiks ist es, durch die Arbeitsniederlegungen die Fortführung des Regelbetriebs zu verhindern und wirtschaftliche Schäden beim Arbeitgeber zu verursachen (BAG, Urteil vom 30.03.1982, Az.: 1 AZR 265/80). Der Umstand, dass der Arbeitgeber seinen Betrieb wegen der vorenthaltenen Arbeitskraft wirtschaftlich nicht mehr nutzen kann, also Einnahmeverluste erleidet, ist das legale und legitimierte Ziel eines jeden Streiks.

Wann ist ein Streik rechtmäßig?

Rechtmäßig ist der Streik dann, wenn er von einer Gewerkschaft organisiert und zur Erreichung streikfähiger Ziele geführt wird. Ein Streik muss verhältnismäßig sein. Er darf nur das Ziel verfolgen, wirtschaftlichen Druck auf den Arbeitgeber auszuüben, er darf nicht zur Existenzvernichtung des Arbeitgebers führen. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts trägt ein gewerkschaftlich geführter Streik regelmäßig die Vermutung der Richtigkeit in sich.

Verletze ich arbeitsvertragliche Pflichten, wenn ich streike?

Die Teilnahme an einem Streik, zu dem der Marburger Bund aufruft, stellt keine Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten dar. Während des Streiks ruhen die Hauptleistungspflichten aus dem Arbeitsverhältnis: Der Arbeitgeber schuldet keinen Lohn, der Arbeitnehmer schuldet keine Arbeitsleistung und verletzt wegen der Streikteilnahme folglich auch keine arbeitsvertraglichen Pflichten.

Müssen Weisungen von Vorgesetzten befolgt werden?

Wer im Streik seine Arbeit niederlegt, ist grundsätzlich nicht an Weisungen des Arbeitgebers oder des Vorgesetzten gebunden. Da das Arbeitsverhältnis während des Streiks ruht, ist auch das Direktionsrecht des Arbeitgebers in Bezug auf die Hauptpflichten aus dem Arbeitsverhältnis suspendiert. Die wechselseitigen Schutzpflichten (z. B. Eigentumsrechte, Verschwiegenheitsverpflichtungen etc.) bestehen aber weiterhin.

Muss ein Streik förmlich angekündigt werden?

Generell genügt bereits, dass für den Arbeitgeber erkennbar ist, dass der Betrieb bestreikt werden wird, z. B. durch ein entsprechendes Plakat auf dem Betriebsgelände. Allerdings kündigt der Marburger Bund durch seine Landesverbände jede Streikmaßnahme bei Ihrem Arbeitgeber selbstverständlich rechtzeitig vorher förmlich an.



Wer darf streiken?

Streikberechtigt ist jeder Arbeitnehmer, der vom Geltungsbereich des Tarifvertrages erfasst wird. Daher darf jeder tarifangestellte Arzt streiken, der vom Ergebnis der Tarifverhandlungen profitieren würde. Dies gilt für alle tarifangestellten Ärztinnen und Ärzte, also auch diejenigen, die selbst nicht Mitglied beim Marburger Bund sind. Das Bundesarbeitsgericht nennt nicht gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmer „Außenseiter“. Auch tarifangestellte „Außenseiter“ sind streikberechtigt, weil das Tarifergebnis auch für diese Mitarbeiter gilt (BAG, Großer Senat, Beschluss vom 21.04.1971, Az.: GS 1 / 68). Dies weiß auch Ihr Arbeitgeber. Die immer wiederkehrenden gegenteiligen Aussagen von Arbeitgebern sind also schlicht falsch. Allerdings können nur Mitglieder die Rechtsberatung des Marburger Bundes in Anspruch nehmen, vor, während und nach den Arbeitskämpfmaßnahmen!

Darf auch ein Betriebsrat streiken?

Auch ein Mitglied des Betriebs- oder Personalrats darf sich am Streik beteiligen. Allerdings nur in seiner Eigenschaft als im bestreikten Tarifbereich beschäftigter Arbeitnehmer. Im Übrigen hat sich jedes Mitglied des Betriebs- oder Personalrates in dieser Funktion neutral zu verhalten.

Dürfen Mitarbeiter streiken, die sich in der Probezeit befinden?

Ja! Dennoch sollte man hier Vorsicht walten lassen. In der Probezeit herrscht kein Kündigungsschutz, der Arbeitgeber kann ohne Angabe von Gründen kündigen. Der Beweis, dass die Kündigung alleine auf die Streikteilnahme zurückzuführen ist, dürfte in der Praxis schwer zu führen sein. Daher sollten Mitarbeiter in der Probezeit vermehrt zum Notdienst eingeteilt werden.

Für wen gilt ein Streikverbot?

In dem bestreikten Tarifbereich herrscht lediglich für Beamte ein Streikverbot. Diese haben nach bisheriger Rechtslage eine Treuepflicht gegenüber ihrem Dienstherrn. Ein Streikverbot kann auch für die Ärzte bestehen, für die der Tarifvertrag keine Anwendung findet (z. B. Chefärzte) sowie für angestellte Ärzte, für die die Friedenspflicht gilt. Diese besteht dann, wenn sie bereits an einen anderen Tarifvertrag gebunden sind (so gilt z. B. für den ver.di-Arzt der TVöD bzw. der TV-L).

Dürfen „AT-Mitarbeiter“ am Streik teilnehmen?

Das kommt darauf an, ob es sich um einen echten „AT-Vertrag“ handelt oder ob in Wirklichkeit Tarifbindung herrscht. Grundsätzlich kann die beiderseitige Tarifbindung nicht einzelvertraglich abbedungen werden, sofern das vertraglich Vereinbarte nicht eine Besserstellung des Arbeitnehmers darstellt (Günstigkeitsprinzip). Der in manchen Oberarzt-„AT Verträgen“ vertraglich vereinbarte Verzicht auf das Streikrecht ist also unzulässig. Sieht ein Tarifvertrag allerdings selbst vor, dass Ärzte unter bestimmten Voraussetzungen nicht der Geltung des Tarifvertrages unterliegen, handelt es sich um ein außertarifliches Arbeitsverhältnis. Beispielsweise fällt im Bereich der Universitätskliniken nach § 1 Abs. 2 Buchst. a) TV-Ärzte / TdL der Arzt nicht unter den Geltungsbereich des TV-Ärzte / TdL, der ein über dem Tabellenentgelt der EG Ä 4 hinausgehendes Regelgehalt erhält. Da der TV-Ärzte / TdL also für dieses Arbeitsverhältnis nicht gilt, besteht für diesen Arzt auch kein Streikrecht. Gänzlich anders ist dies im kommunalen Bereich. Hier kann nach § 18 Abs. 3 TV-Ärzte / VKA zwar ein außertarifliches Entgelt vereinbart werden. Es ist jedoch nicht möglich, das gesamte Arbeitsverhältnis dem Geltungsbereich des TV-Ärzte / VKA zu entziehen. Daher dürfen regelmäßig auch vermeintliche „AT-Verträger“ (Ausnahme: Chefärzte) im Bereich des TV-Ärzte / VKA am Streik teilnehmen.

Dürfen alle Betriebsteile eines Krankenhauses bestreikt werden?

Grundsätzlich schon. Jedoch werden einzelne, sensible Bereiche (z. B. Kinderklinik) in Absprache mit der örtlichen Streikleitung regelmäßig gesondert behandelt oder gänzlich vom Streik ausgenommen.

Wer organisiert den Notdienst?

Die Einrichtung eines arbeitskampfbedingten Notdienstes ist die gemeinsame Aufgabe von Gewerkschaft und Arbeitgeber (BAG, Urteil vom 31.01.1995, Az.: 1 AZR 142 / 94). Unterschieden wird zwischen Erhaltungs- und Notstandsarbeiten, die im Streikfall aber beide geleistet werden müssen. Erhaltungsarbeiten sind die Arbeiten, die erforderlich sind, um das Unbrauchbarwerden von sächlichen Betriebsmitteln zu verhindern. Notstandsarbeiten sind die Arbeiten, die die Versorgung der Bevölkerung mit lebensnotwendigen Diensten und Gütern während eines Arbeitskampfes sicherstellen sollen (vgl. BAG, Urteil vom 30.03.1982, Az.: 1 AZR 265/80). Zu den auch während des Streiks geschuldeten Notdienstarbeiten gehört also die Behandlung von Notfallpatienten. Eingriffe, Diagnostik und Therapie, die wegen einer unmittelbaren Patientengefährdung keinen Aufschub dulden, sind auch während des Streiks durchzuführen, die elektive Behandlung von Patienten scheidet aus.

Was ist eine Notdienstvereinbarung?

Da es die gemeinsame Aufgabe von Gewerkschaft und Krankenhausträger ist, den Notdienst zu organisieren, wird oftmals ein Vertrag zwischen Gewerkschaft und Krankenhausträger abgeschlossen, die so genannte Notdienstvereinbarung. Beide Seiten vereinbaren vertraglich das Maß der ärztlichen Besetzung zur Behandlung von Notfällen. Maßstab ist die übliche Wochenendbesetzung. Denn regelmäßig stehen für die nicht notfallmäßige Behandlung und Aufnahme von Patienten andere nicht vom Streik betroffene Krankenhäuser (z. B. konfessionelle Krankenhäuser) zur Verfügung. Der Arbeitgeber verpflichtet sich keine elektiv zu behandelnden Patienten neu aufzunehmen und zunächst nur die Ärzte zum Notdienst einzuteilen, die sich nicht am Streik beteiligen können oder wollen. Die Gewerkschaft verpflichtet sich, arbeitswillige Mitarbeiter nicht an der Arbeitsaufnahme zu behindern.

Ist der Abschluss einer Notdienstvereinbarung für den Streik zwingend erforderlich?

Nein! Der förmliche Abschluss einer Notdienstvereinbarung ist zwar wünschenswert, jedoch keine Wirksamkeitsvoraussetzung für den Streik. Auch werden die Notdienstvereinbarungen regelmäßig kündbar gestellt, so dass selbst abgeschlossene Notdienstvereinbarungen wieder aufgehoben werden können. Die Erfahrung hat überdies gezeigt, dass auch der Abschluss einer Notdienstvereinbarung nicht vor missbräuchlichem Verhalten einzelner Arbeitgeber oder Chefärzte schützt. Entscheidend ist daher Folgendes: der Notdienst muss unabhängig vom Zustandekommen oder Bestand der Notdienstvereinbarung tatsächlich eingerichtet und ausreichend personell besetzt sein für die vorhandenen bzw. zu erwartenden Notfälle. Hierfür genügt in aller Regel die Wochenendbesetzung der jeweiligen Abteilung, da in Streikzeiten die werktäglich üblichen Arbeitsprogramme vom Arbeitgeber nicht vorgesehen werden können. Denn auch an einem regulären Wochenende wird nur „notdienstmäßig“ gearbeitet, weil die Mehrzahl der angestellten Ärztinnen und Ärzte nicht zum Dienst verpflichtet ist.

Kann mich der Arbeitgeber gegen meinen Willen zum Notdienst verpflichten?

Das ist möglich. Allerdings muss der Arbeitgeber, bevor er „Notdienstverpflichtungen“ ausspricht, zunächst einmal alle Chefärzte sowie alle streikunwilligen Ärzte zum Notdienst einteilen. Erst wenn feststeht, dass dies nicht ausreicht, um die Notfälle zu behandeln, kann der Arbeitgeber zur Notfallbehandlung Notdienstverpflichtungen aussprechen. Selbstverständlich gilt dies nicht, wenn der Arbeitgeber über Notdienstverpflichtungen elektive Fälle aufnehmen oder behandeln will und damit das Streikrecht unterläuft. Vor diesem Hintergrund ist jede einseitig vom Arbeitgeber ausgesprochene Notdienstverpflichtung rechtswidrig, wenn sie nicht der Behandlung von Notfällen dient.

Was muss ich im Notdienst machen?

Wer im Notdienst eingesetzt wird, befindet sich nicht „im Streik“, erbringt Arbeitsleistungen und hat daher Anspruch auf Lohn. Auch müssen die Weisungen des Vorgesetzten befolgt werden. Da ein Arzt im Notdienst aber eben die Notfallversorgung sicherstellt, können sich sein Einsatz und die Weisungen des Vorgesetzten auch nur auf Notfälle beziehen. Jeder im Notdienst eingeteilte Arzt darf also nur für die Behandlung von Notfällen eingeteilt werden, die Behandlung von elektiven Fällen kann der „Notdienstverpflichtete“ ablehnen.

Was passiert, wenn ich die Teilnahme am Notdienst trotz arbeitgeberseitiger Verpflichtung verweigere?

Das hängt davon ab, ob die Notdienstverpflichtung rechtmäßig ist oder nicht. Ist der streikwillige Arzt der Auffassung, dass er zu Unrecht notdienstverpflichtet wurde und kündigt er an, der Notdienstverpflichtung nicht nachzukommen, kann der Krankenhausträger eine einstweilige Verfügung bei Gericht beantragen. Gegen eine Notdienstbestellung, die willkürlich ist, weil der Notdienst bereits ausreichend besetzt ist oder die vermeintliche Notdiensttätigkeit gar keine ist, könnte es auch aus Sicht des betroffenen Arztes ratsam sein, eine einstweilige Verfügung zu erwirken. Letztlich müsste in beiden Konstellationen der Arbeitgeber glaubhaft machen, dass der verpflichtete Arzt zum Notdienst einzuteilen ist, aufgrund einer konkreten Behandlungssituation eines Notfallpatienten, die ohne den notdienstverpflichteten Arzt nicht beherrschbar wäre. Als Mittel der Glaubhaftmachung dient in der Praxis die eidesstattliche Versicherung des Chefarztes. Oftmals lassen sich derart zugespitzte Situationen auch ohne Anrufung der Arbeitsgerichte dadurch lösen, indem Ihr MB-Landesverband bei dem Krankenhausträger konkrete Informationen bezüglich der Notdienstverpflichtung des einzelnen Mitglieds einfordert und darauf hinweist, dass die Abgabe einer falschen eidesstattlichen Versicherung im einstweiligen Rechtsschutzverfahren strafbar ist.

Welche Funktion hat die örtlichen Streikleitung?

Die Mitglieder der örtlichen Streikleitung fungieren als organisatorischer Ansprechpartner für den Marburger Bund, für die Streikenden und den Arbeitgeber vor Ort. Ihre Hauptaufgabe besteht darin, für die Organisation und Sicherstellung des Notdienstes zu sorgen, regelmäßige Assistententreffen durchzuführen, streikbegleitende Aktionen zu planen sowie die Öffentlichkeit zu informieren. Die örtliche Streikleitung teilt dem jeweiligen Landesverband des Marburger Bundes zudem mit, ob etwaige Beschwerden des Arbeitgebers über die geplante personelle Besetzung des Notdienstes berechtigt sind oder nicht. Die Mitglieder der örtlichen Streikleitung schließen jedoch nicht selbst die Notdienstvereinbarung ab. Diese wird vom Geschäftsführer des MB-Landesverbandes und dem Arbeitgebervertreter abgeschlossen.

Muss ich mich in Streiklisten eintragen?

Nein! Die Dokumentation ist Sache des Arbeitgebers. Der Arbeitgeber trägt die Beweislast, dass der von ihm vorgenommene Gehaltsabzug für die vermeintliche Streikteilnahme zutreffend ist. Daher muss der Arbeitgeber auch seine Verwaltungsmitarbeiter damit beauftragen zu dokumentieren wer wann wie lange gestreikt hat. Das Erstellen einer Streikteilnehmerliste ist schließlich keine ärztliche Tätigkeit. Außerdem: wer sich am Streik beteiligt, schuldet schon keine ärztliche Tätigkeit, warum sollte er dann eine nicht-ärztliche Verwaltungstätigkeit erledigen? Auch derjenige, der im Notdienst arbeitet, muss daher keine Streiklisten erstellen, sondern Notdienstarbeiten verrichten. Genau so wenig kann dies vom Oberarzt oder leitenden Oberarzt verlangt werden. Natürlich darf niemand an vorhandenen Zeiterfassungsgeräten Manipulationen vornehmen, jeder Streikende muss sich also korrekt ausstempeln bzw. gar nicht erst einstempeln, ansonsten kann der Arbeitgeber dies als Fehlverhalten sanktionieren.

Haftete ich wegen der Streikteilnahme persönlich?

Nein, der streikende Arbeitnehmer, auch der örtliche Streikleiter, darf sich auf seine Gewerkschaft und sein grundrechtlich geschütztes Streikrecht verlassen. Allgemeine Drohungen des Arbeitgebers oder Chefarztes, man werde Sie persönlich haftbar machen, entbehren jeglicher Grundlage. Solange es sich um einen rechtmäßigen Streik handelt und der Notdienst eingerichtet ist, sind Sanktionen durch den Arbeitgeber genauso ausgeschlossen wie eine zivil- oder strafrechtliche Haftung des einzelnen Arztes. Dies gilt natürlich nicht bei Streikaußschreitungen (z. B. Sachbeschädigungen) oder bei einer grundlosen Arbeitsverweigerung trotz bestehender Arbeitspflicht (z. B. bei rechtmäßiger Einteilung zum Notdienst).

Darf der Arbeitgeber eine Streikaktion im Krankenhaus verbieten?

Ja! Auf dem Krankenhausgelände herrscht das Hausrecht des Krankenhausträgers.

Kann der Arbeitgeber mich wegen eines Presseinterviews bestrafen?

Grundsätzlich nicht. Natürlich dürfen Sie Ihren Arbeitgeber nicht in der Öffentlichkeit schlecht machen, Schmähkritik üben oder gegen Ihre Verschwiegenheitsverpflichtungen verstoßen. Wenn Sie aber nachweisliche Tatsachen aus Ihrem Arbeitsalltag schildern, die die Tarifforderung des Marburger Bundes untermauern, kann der Arbeitgeber dies nicht sanktionieren.

Was passiert, wenn ich trotzdem vom Arbeitgeber sanktioniert wurde?

Das Gesetz (§ 612 a BGB) verbietet Sanktionen, die im unmittelbaren Zusammenhang mit der Streikteilnahme stehen. Üblicherweise unterzeichnen die Tarifvertragsparteien zudem mit dem Tarifvertrag ein Maßregelungsverbot. Hier wird vereinbart, dass Maßregelungen (z. B. Abmahnungen, Kündigungen etc.), die aus Anlass des Streiks ausgesprochen wurden, fallen gelassen werden.

Wann ist der Streik beendet?

Erst wenn die Große Tarifkommission des MB-Bundesverbandes das Streikende beschlossen hat oder eine weitere Urabstimmung durchgeführt wurde.

Dieses Merkblatt gibt nur allgemeine Hinweise und ersetzt nicht die Beratung durch den für Sie zuständigen Marburger Bund Landesverband, der Sie im konkreten Fall gerne berät.