

## Rechtsfragen zum Streik

### Was ist ein Streik?

Ein Streik ist eine gewerkschaftliche Kampfmaßnahme zur Erreichung tariflich regelbarer Ziele durch die gemeinsame und planmäßig durchgeführte Einstellung der Arbeit durch mehrere Arbeitnehmer.

### Gibt es unterschiedliche Streikarten?

Hier wird zwischen den Begriffen "Voll-, Teil- oder Schwerpunkstreik" sowie "Warnstreik" unterschieden. Ein Vollstreik liegt vor, wenn alle Arbeitnehmer eines Wirtschaftszweiges bzw. eines Betriebes die Arbeit niederlegen, während beim Teil- oder Schwerpunkstreik nur bestimmte Betriebsabteilungen oder Teile eines Wirtschaftszweiges keine Arbeitsleistung mehr erbringen. Eine kurze und zeitlich befristete Arbeitsniederlegung in sachlichem und zeitlichem Zusammenhang mit den laufenden Tarifverhandlungen bezeichnet man als Warnstreik.

Spontane Arbeitsniederlegungen ohne gewerkschaftlichen Aufruf sind als so genannte "wilde Streiks" rechtswidrig.

### Wann ist ein Streik rechtmäßig?

Nach der Rechtsprechung ist nur ein gewerkschaftlich organisierter Streik rechtmäßig. Der Marburger Bund ist die Gewerkschaft der angestellten Ärztinnen und Ärzte. Ruft er seine Mitglieder zu einem Streik auf, ist dieser gewerkschaftlich organisiert.

Ein Streik darf nicht gegen die Friedenspflicht verstoßen. Er darf also nicht erfolgen, solange ein nicht abgelaufener/gekündigter Tarifvertrag besteht.

Mit einem 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 z. B. auch bei Oberärzten der Fall.

Schließlich darf ein 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 Streiks verbieten oder verhindern?

Das Streikrecht ist grundgesetzlich durch die im Rahmen der Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz gewährleisteten Koalitionsfreiheit geschützt. Lediglich ein rechtswidriger Streik kann gerichtlich untersagt werden.

### Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten durch die Teilnahme am Streik?

Die Teilnahme an einem rechtmäßigen Streik, zu dem der Marburger Bund 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. 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.

### **Was passiert im Urlaub?**

Tritt ein Arbeitnehmer während des Streiks seinen bereits bewilligten Urlaub an, hat er Anspruch auf Zahlung des Urlaubsentgelts für die Urlaubstage, denn mit der Bewilligung des Urlaubs wird gleichzeitig der Anspruch auf Zahlung des Urlaubsentgelts erworben. Ein einmal bewilligter Urlaub wird nicht dadurch unterbrochen, dass während des Urlaubs das Krankenhaus bestreikt wird. Der Arbeitgeber bleibt zur Zahlung des Urlaubsentgelts an dem im Urlaub befindlichen Arbeitnehmer auch während der Streiktage verpflichtet.

### **Wie wirkt sich eine Erkrankung aus?**

Erkrankt ein Arbeitnehmer während des Streiks, so hat er keinen Anspruch auf Vergütungsfortzahlung, wenn er sich am Arbeitskampf beteiligt hat. War er dagegen bereits bei Beginn des Streiks arbeitsunfähig erkrankt, gewährt die Rechtsprechung dem Arbeitnehmer Anspruch auf Vergütungsfortzahlung unabhängig davon, ob er sich am Streik beteiligt hätte oder nicht. Liegt eine Arbeitsverhinderung aus anderen Gründen vor (z. B. Teilnahme an einer Fortbildung), so wird dann keine Vergütung fortgezahlt, wenn der Arbeitnehmer sich ohne die Arbeitsverhinderung am Streik beteiligt hätte.

### **Wie wirkt sich die Teilnahme am Streik sozialversicherungsrechtlich aus?**

Die Pflicht des Arbeitgebers zur Beitragsentrichtung für die Dauer des Arbeitskampfes entfällt. Jedoch wird durch den Streik grundsätzlich nicht das versicherungsrechtliche Beschäftigungsverhältnis beendet. In der Krankenversicherung bleibt eine Pflichtmitgliedschaft bis zum Ende des Streiks erhalten. Da während des Streiks kein Entgelt erzielt wird, besteht für Pflichtversicherte Beitragsfreiheit. Sie haben bei Eintritt eines Versicherungsfalles Anspruch auf Leistungen der Krankenversicherung. Dazu gehört auch im Fall der Arbeitsunfähigkeit die Gewährung von Krankengeld. Nicht erhalten bleibt eine freiwillige Versicherung. Hier ist es ratsam, dass Rücksprache mit der jeweiligen Krankenkasse genommen wird, um keine versicherungslose Zeit entstehen zu lassen. Privat Krankenversicherte sind weiterhin krankenversichert, da sie den Beitrag ohnehin allein tragen. Der Arbeitgeber gewährt für die Arbeitsausfalltage nicht den Zuschuss zur privaten Krankenversicherung.

Da für die Dauer des Streiks auch keine Beiträge zur Rentenversicherung entrichtet werden, ist diese keine Beitragszeit und damit keine Versicherungszeit.

Ein streikender Arbeitnehmer übt keine versicherungspflichtige Tätigkeit aus, so dass für diese Zeit kein Unfallversicherungsschutz besteht.

### **Müssen Weisungen von Vorgesetzten befolgt werden?**

Wer im 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 Marburger Bundesverband mit, damit dieser Sie unterstützt.

## **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), bietet der MB den Arbeitgebern den Abschluss von Notdienstvereinbarungen an.

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

## **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 Nicht-Mitglieder des Marburger Bundes am Streik beteiligen?**

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

Nichtmitglieder sollten aber dennoch davon überzeugt werden, Mitglied im Marburger Bund zu werden. Sie unterstützen damit die so genannte Tarifmächtigkeit der Gewerkschaft und damit die Durchsetzung der mit dem Streik verfolgten tarifvertraglichen Ziele.

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