Wozu überhaupt streiken?
Angesichts steigender Lebenshaltungskosten sind Arbeitnehmer*innen auf ebenso steigende Einkommen angewiesen. Arbeitgeber*innen hingegen möchten ihre Ausgaben naturgemäß möglichst niedrig halten. Es gibt also einen handfesten Interessenkonflikt, bei dem die Arbeitgeber*innen zunächst am längeren Hebel sitzen, weil der Erhalt des Status Quo ihren Interessen am besten dient.

Verbesserte Löhne und Arbeitsbedingungen mussten historisch immer erkämpft werden und wurden dann in Tarifverträgen festgeschrieben. Daran hat sich bis heute nichts geändert. Die Tarifverträge werden regelmäßig neu verhandelt und das mit Abstand wirksamste Druckmittel im Tarifkampf ist der Streik bzw. die (glaubwürdige) Androhung von Streik.

Wie kommt es zu einem Streik?
Tarifverhandlungen beginnen damit, dass ein bestehender Tarifvertrag gekündigt wird und Gewerkschaften Forderungen vortragen, zu denen ein Angebot der Arbeitgeber*innen erwartet wird. Die Verhandlungen hierzu werden oft von Warnstreiks begleitet, um Druck aufzubauen. Warnstreiks sind räumlich und zeitlich eng begrenzt. Sie erfordern noch keine Urabstimmung, aber einen Streikaufruf der zuständigen Gewerkschaft.

Gelingt es nicht, auf dem Verhandlungsweg zu einer Einigung zu kommen, können die Tarifparteien die Verhandlungen als gescheitert erklären. Gewerkschaftsmitglieder werden dann zu einer Abstimmung aufgefordert, ob sie mit einem Streik für die Durchsetzung ihrer Interessen eintreten wollen und auch bereit sind, sich an einem solchen Streik zu beteiligen.

Dürfen verbeamtete Lehrkräfte an Streiks teilnehmen?
Nein – das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) hat zwar entschieden, dass sich die Besoldung von Beamt*innen an den Tariferhöhungen im öffentlichen Dienst orientieren soll, allerdings dürfen Beamt*innen nicht streiken! Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) hat dieses Streikverbot am 14.12.2023 bestätigt. Damit ist der Rechtsweg ausgeschöpft. Immerhin enthält das Urteil des EGMR auch den Auftrag an die Bundesrepublik Deutschland, die Beteiligungsrechte der Beamt*innen zu stärken und das Beamtenrecht fortzuentwickeln.

Beamt*innen dürfen sich aber gewerkschaftlich betätigen, außerhalb der Dienstzeit aktiv an der Vorbereitung und Durchführung von Streiks mitwirken und sich öffentlich wahrnehmbar, etwa auf Demonstrationen, mit den Zielen der Streikenden solidarisieren. Jeder Warnstreik wird mit einer öffentlichen Streikkundgebung beendet, hieran darf jede Person teilnehmen – auch verbeamtete Lehrer*innen. Je mehr Personen an Streikkundgebungen teilnehmen, desto größer wird das öffentliche Echo und desto mehr Druck kann auf die Tarifverhandlungen ausgeübt werden.

Dürfen Beamt*innen als Streikbrecher*innen eingesetzt werden?
Nein – laut Urteil des BVerfGs 1 BvR 1213/85 vom 2.3.1993 ist es rechtswidrig, Beamt*innen bei einem zulässigen Streik als Streikbrecher*innen einzusetzen. Ordnet die Schulleitung z. B. an, dass Beamt*innen Vertretungsunterricht für streikende Kolleg*innen geben sollen, ist dies nicht zulässig. Es darf keine Mehrarbeit angeordnet werden, um den Unterrichtsausfall streikender Tarifbeschäftigten zu kompensieren. Andernfalls dürfen Beamt*innen remonstrieren, also Bedenken gegen die Rechtmäßigkeit der Anordnung gegenüber ihrem Vorgesetzten geltend machen.

Lediglich die Aufsichtspflicht in der Schule muss gewährleistet sein (»Bereitschaftsdienst«). Man kann also als Beamtin oder Beamter zu Aufsichtsdiensten eingesetzt werden, muss aber keinen »Vertretungsunterricht« halten und sollte dies auch nicht tun, um die streikenden Kolleg*innen zu unterstützen.

Für *Sie* im Kölner Bezirkspersonalrat Gymnasium/WBK:

Andrea Belke
0228 42 22 960
andrea.belke@gew-nrw.de

Dr. Alexander Fladerer
0221 430 56 33
alexander.fladerer@gew-nrw.de

Heike Wichmann
0221 42 23 54
heike.wichmann@gew-nrw.de

Andreas Haenlein
0175 652 30 22
andreas.haenlein@gew-nrw.de

Thorsten de Jong
015 777 811 999
thorsten.de.jong@gew-nrw.de

Dr. Bettina Mosbach
0228 96 100 642
bettina.mosbach@web.de

Michael Odinius
0221 47 58 713
michael.odinius@gew-nrw.de

Christine Schikore
0162 940 54 62
christine.schikore@gew-nrw.de

Ersatzmitglied:
Anne Junk

Im Hauptpersonalrat:
Andrea Belke
0228 42 22 960
andrea.belke@gew-nrw.de

www.gew-nrw.de

© GEW-Fraktion im Bezirkspersonalrat Gymnasium und WBK, Köln

Muss man zum Streiken Gewerkschaftsmitglied sein?
Nein – grundsätzlich dürfen alle Arbeitnehmer*innen streiken, auch wenn sie nicht gewerkschaftlich oder in anderen Verbänden organisiert sind, denn das Streikrecht ist im Rahmen der »Koalitionsfreiheit« (Artikel 9 Absatz 3 Grundgesetz) ein geschütztes Recht. Es ist sinnvoll, dass auch Beschäftigte, die nicht Mitglied der GEW sind, sich an legalen Streiks/Warnstreiks beteiligen, um eine Spaltung und Schwächung der Kampfkraft zu vermeiden. Schließlich profitieren alle Beschäftigten von dem – streng genommen nur für die Tarifpartner*innen (also hier Gewerkschaftsmitglieder) geltenden – neuen Tarifvertrag. Allerdings erhalten Nichtmitglieder weder Streikgeld noch haben sie gewerkschaftlichen Rechtsschutz.

Wie hoch ist das Streikgeld?
Streikende haben keinen Gehaltsanspruch, Gewerkschaftsmitglieder erhalten allerdings Streikgeld. Die Streikunterstützung der GEW für Arbeitskampfmaßnahmen beträgt i.d.R. für jeden Streiktag das Dreifache des monatlichen Mitgliedschaftsbeitrages, zuzüglich 5 Euro für jedes Kind. Voraussetzung, um Streikgeld zu erhalten, ist die Eintragung in den örtlichen Streiklisten. Für stundenweise Warnstreiks wird der Nettogehaltsabzug gegen Vorlage der Verdienstbescheinigungen erstattet. Streikgeld wird auch gezahlt, wenn man spätestens mit Streikbeginn in die GEW eintritt (dies gilt jedoch nicht, wenn man kurz nach dem Streik wieder austritt.)

Dürfen Arbeitgeber*innen fragen, wer sich an den Aktionen beteiligt?
Nein – Arbeitgeber*innen, in diesem Fall Schulleiter*innen, haben keinen Anspruch auf Auskünfte zur Teilnahme an Streiks oder gar an begleitenden Aktionen außerhalb der Unterrichtszeit. Allerdings muss die Schulleitung auf Nachfrage die Namen der Streikenden an die Bezirksregierung melden, damit Gehaltskürzungen veranlasst werden können. Sie muss diese Daten auf anderem Wege (Abwesenheit ohne Krankmeldung) ermitteln. Man erfährt aber sicher mehr Solidarität auch bei Schulleitung und Stundenplaner*innen, wenn man die Beteiligung am Streik im Voraus bekannt gibt.

Muss ich Anweisungen von Vorgesetzten Folge leisten?
Nein – wenn im rechtmäßigen Streik die Arbeitspflicht ruht, ist das diesbezügliche Direktionsrecht der Arbeitgeber*innen suspendiert. Auch Weisungen von Vorgesetzten müssen im Fall eines regulären Arbeitskampfes nicht befolgt werden, da diese ohne Rechtsgrundlage sind. Dies alles gilt auch bei befristeten Arbeitsverhältnissen sowie in der Probezeit. Mit der gebotenen Zurückhaltung hat das Bundesarbeitsgericht schon frühzeitig die Lehrkräfte im Tarifbeschäftigungsverhältnis geradezu ermuntert, zur Durchsetzung ihrer Interessen ggf. auch gewerkschaftliche Kampfmaßnahmen zu ergreifen. Trotzdem üben sich gerade Lehrkräfte häufig in Zurückhaltung. Die Beteiligung an gewerkschaftlich organisierten Arbeitskampfmaßnahmen ist aber auch in Schulen ein von der Verfassung geschütztes Grundrecht und der einzige Weg, Druck auf Arbeitgeber*innen auszuüben, um Verbesserungen im Gehalt und bei den Arbeitsbedingungen zu erreichen. Wegen der Inanspruchnahme dieses Grundrechts dürfen tarifbeschäftigte Lehrkräfte nicht benachteiligt oder verfolgt werden.

Kommt es dennoch zu Disziplinierungsversuchen, steht der gewerkschaftliche Rechtsschutz allen betroffenen Mitgliedern zur Seite. Vorgesetzte, die aus Unkenntnis der Rechtslage oder aus Überschätzung der eigenen Zuständigkeit und Kompetenz versuchen, sich in die Arbeitskampfmaßnahmen einzumischen, begehen selbst Rechtsbruch. Solche rechtswidrigen Handlungen sind unvereinbar mit ihrem Amtseid, der sie zur Einhaltung der Gesetze verpflichtet. Schließlich sind die Mitglieder der Schulleitung nicht Tarifgegner*innen im Arbeitskampf, sondern ebenso wie die Streikenden Angestellte und Bedienstete des Landes. Auch für sie erstreiten die streikenden Kolleg*innen bessere Arbeits- und Vergütungsbedingungen.

Kann eine Personalversammlung während eines Streiks stattfinden?
Ja – auch während eines Arbeitskampfes hat der Personalrat das Recht, zu einer Personalversammlung während der Arbeitszeit einzuladen. In dieser kann er über tarifpolitische Ziele und den Stand der Tarifauseinandersetzungen informieren sowie mit den Beschäftigten darüber diskutieren. Es empfiehlt sich, hierzu Gewerkschaftsvertreter*innen einzuladen. Eine Verletzung der Neutralitätspflicht ist das nicht – auch wenn Arbeitgeber*innen 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.

Wer seine Rechte kennt, lässt sich nicht mehr einschüchtern!

Jetzt GEW-Mitglied werden!

© GEW-Fraktion im Bezirkspersonalrat Gymnasium und WBK, Köln