



05. Juli 2023

FAQ - Streik

Tarifverhandlungen 2023

Im Herbst dieses Jahres stehen die Tarifverhandlungen für den TV-L an. Rückblickend auf die Tarifverhandlungen zum TVöD und im Vorfeld zu den Verhandlungen zum TV-L sind aktuell einige Fragen zum Thema Streik an uns herangetragen worden. Wie wichtig ein Streik und somit auch die Unterstützung der Kollegen* werden kann, hat sich deutlich bei den Tarifverhandlungen von Bund und Kommunen gezeigt. Denn mit der Streikbereitschaft steht und fällt die Stärke einer Gewerkschaft! Um dem ein oder anderen die Angst vor diesem großen „Unbekannten“ zu nehmen, haben wir euch einige Informationen zusammengestellt, damit im „Fall der Fälle“ alle offenen Fragen geklärt sind. Natürlich sind die Fragen nicht abschließend und auf jeden Einzelfall anzuwenden. Wir haben euch die Fragen beantwortet, die die Mehrheit der Beschäftigten betreffen. Bei Unsicherheiten meldet euch beim Landesbezirk.

Was bedeutet Streik?

Der Streik ist ein gesetzlich zulässiges Arbeitskämpfungsmittel der Gewerkschaften zur Durchsetzung arbeitsrechtlicher Forderungen, wie z.B. Entgelterhöhungen. Der Streik ist definiert als die gemeinsame, planmäßig durchgeführte, vorübergehende Arbeitsniederlegung von einer größeren Zahl von Arbeitnehmern zur Erreichung eines bestimmten Zieles, das in der Regel eine Verbesserung der Lohn- und Arbeitsbedingungen ist. Nur die Teilnahme an einem rechtmäßigen Streik suspendiert die Verpflichtung zur Erbringung der Arbeitsleistung.

Rechtmäßig ist ein Streik, wenn

- kein Verstoß gegen die tarifvertragliche Friedenspflicht vorliegt
- der Streik gewerkschaftlich getragen wird
- es sich um ein tarifvertraglich regelbares Ziel handelt
- der Streik verhältnismäßig ist (vorheriges Schlichtungsverfahren, ultima ratio Prinzip)

Was genau ist die Friedenspflicht?

Mit Friedenspflicht wird die Zeit bezeichnet, während der die Arbeitskämpfparteien an der Durchsetzung bestimmter Tarifinhalte gehindert sind. Es gibt die relative und die absolute Friedenspflicht.

Die relative Friedenspflicht erfordert keine ausdrückliche Vereinbarung und besagt, dass während der Laufzeit eines Tarifvertrages kein Arbeitskampf zu den bereits im Tarifvertrag geregelten Arbeitsbedingungen geführt werden darf. Die absolute Friedenspflicht erfordert eine gesonderte ausdrückliche Vereinbarung im Tarifvertrag und kann sich auf jegliche Kampfmaßnahme beziehen unabhängig davon, ob das Ziel Gegenstand der Verhandlungen war. Eine solche Vereinbarung existiert im TV-L zurzeit nicht.

*Zur besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers verzichtet. Alle Personenbezogenen Bezeichnungen sind somit geschlechtsneutral zu verstehen. Die verkürzte Sprachform hat nur redaktionelle Gründe und beinhaltet keine Wertung.

Was ist ein Schlichtungsverfahren?

Wie wir zu Beginn des Jahres gesehen haben, hat ein solches bei den Tarifverhandlungen für Bund und Kommunen stattgefunden. Im Gegensatz zu den Verhandlungen bei Bund und VKA existiert für die Länder allerdings keine Schlichtungsvereinbarung. Das bedeutet, dass diese Zwischenstufe, die bei den Verhandlungen zum TVöD den Durchbruch brachte, in unseren Verhandlungen nicht durchgeführt werden kann. Daher ist es so wichtig, dass die Beschäftigten bei der Polizei NRW an einem Strang ziehen und von Anfang an alles geben, damit ein gutes Ergebnis erzielt werden kann.

Was ist der Unterschied zwischen einem Warnstreik und einem Erzwingungsstreik?

Ein Warnstreik ist eine kurze Arbeitsniederlegung in sachlichem und zeitlichem Zusammenhang mit laufenden Tarifverhandlungen. Es handelt sich dabei um ein legitimes Mittel, um Blockaden auf der Arbeitgeberseite zu lockern und um in Verhandlungen Ergebnisse zu erzielen, anstatt Forderungen auszusitzen. Durch einen Warnstreik kann ggf. ein Erzwingungsstreik verhindert werden und er soll dem Arbeitgeber die Kampfbereitschaft der Beschäftigten vor Augen führen.

Ein Erzwingungsstreik erfolgt nach endgültigem Scheitern der Tarifverhandlungen.

Voraussetzung ist hier, dass die Mitglieder der Gewerkschaft in einer Urabstimmung für den Streik votiert haben.

Was bedeutet Aussperrung?

Aussperrung ist eine planmäßig vorgenommene Nichtzulassung einer Mehrzahl von Arbeitnehmern zur Arbeit unter Verweigerung der Lohnzahlung. Zu unterscheiden ist zwischen der Abwehraussperrung und der Angriffsaussperrung. Bei einer Abwehraussperrung reagiert der Arbeitgeber mit der Aussperrung nur auf einen Streik seiner Arbeitnehmer. Bei einer Angriffsaussperrung dagegen eröffnet der Arbeitgeber den Arbeitskampf.

Dürfen Beamte streiken?

Nein, streiken dürfen Beamte nicht. Das Grundrecht auf gewerkschaftliche Betätigung, freie Meinungsäußerung und Demonstrationsfreiheit steht aber auch Beamten zu. Sie dürfen an Kundgebungen und Demonstrationen zur Unterstützung eines Arbeitskampfes der Tarifbeschäftigten außerhalb ihrer individuellen Arbeitszeit teilnehmen.

Dürfen Auszubildende und befristet Beschäftigte streiken?

Wenn Belange der Auszubildenden in den Tarifverhandlungen mitverhandelt werden, haben diese selbstverständlich auch das Recht zu streiken. Beschäftigte in befristeten Arbeitsverhältnissen haben die gleichen Rechte wie unbefristet Beschäftigte und daher auch ein Streikrecht. Ihnen dürfen keinerlei Nachteile entstehen.

Dürfen nur Gewerkschaftsmitglieder streiken?

Das Streikrecht (Arbeitskampfrecht) ergibt sich aus Art. 9 Abs. 3 GG, der Koalitionsfreiheit. Demnach darf jeder Arbeitnehmer streiken, unabhängig von einer Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft.

Alle nicht oder anders organisierten Beschäftigten haben daher das Recht, sich dem Streik anzuschließen. Sie sollten dies im eigenen Interesse und aus Solidarität auch tun. Jedoch erhalten Nichtorganisierte kein Streikgeld und somit keinen Ausgleich für anfallende Gehaltskürzungen.

Kann ein Vorgesetzter die Teilnahme an einem Streik verbieten?

Nein, Vorgesetzte haben nicht das Recht, das Handeln der Streikenden zu beeinflussen. Hohes Arbeitsaufkommen oder Personalmangel sind kein Grund, das Streikrecht auszuhebeln, erst recht nicht die Bewältigung des normalen täglichen Arbeitsablaufs. Die Beschäftigten entscheiden selbst, ob sie an einem Streik teilnehmen oder nicht.

Bekomme ich mein Entgelt während des Streiks?

Nein, während eines Streiks wird kein Entgelt gezahlt. Aber es gibt einen Ausgleich von der GdP und zwar das sog. Streikgeld. Das Streikgeld gibt es für alle, die bereits seit drei Monaten Mitglied der GdP sind und satzungsgemäß ihre Beiträge zahlen. Die Höhe der zu gewährenden Streikunterstützung wird jeweils vor Beginn der Kampfmaßnahmen durch den geschäftsführenden Bundesvorstand festgesetzt durch gesonderten Beschluss. Sie ist maximal auf den nachgewiesenen Verdienstausfall (Netto) begrenzt. Berechnungsgrundlage ist der Nettoverdienst des Monats vor Beginn des Streiks (ohne Jahressonderzahlung). Das Streikgeld ist steuerfrei laut eines Urteils des Bundesfinanzhofes aus dem Jahre 1990 (BFH v. 29.10.1990; DB 91, 259).

Die Richtlinie der GdP für die Gewährung einer Streikunterstützung sieht für die Teilnahme an Warnstreiks aufgrund gesonderter Beschlusslage ebenfalls eine Streikunterstützung vor.

Aufgrund der Drei-Monats-Frist ist es so wichtig, jetzt noch zeitig GdP-Mitglied zu werden, um im Streikfalle keine Einkommenseinbußen zu verbuchen!

Hinweis: Das Streikgeld wird in der Höhe der richtigen Eingruppierung gezahlt. Die Kolleginnen und Kollegen sollten darauf hingewiesen werden zu kontrollieren, welche Eingruppierung sie angegeben haben.

Müssen sich Beschäftigte abmelden/ ausstempeln, wenn sie die Behörde zum Zwecke der Teilnahme am Streik verlassen?

Nach Ansicht der Gewerkschaften sind Beschäftigte nicht verpflichtet ihre Streikteilnahme vorher anzukündigen, und es muss auch nicht ausgestempelt werden. Soweit in einer bestreikten Behörde Regelungen über Verhaltens- und Abmeldepflichten der Beschäftigten beim Verlassen des Arbeitsplatzes bestehen, gelten diese nicht im Streikfall. Ein Arbeitgeber kann in der Regel davon ausgehen, dass Arbeitnehmer, die nach einem Streikaufruf nicht zur Arbeit erscheinen oder die begonnene Arbeit abbrechen, von ihrem Streikrecht Gebrauch machen.

Der Vollständigkeit halber, möchten wir darauf hinweisen, dass die TdL der Meinung ist, eine Verpflichtung zur Betätigung des Zeiterfassungssystems bestehe sehr wohl und eine derartige Pflichtverletzung könne der Arbeitgeber sogar abmahnen.

Die GdP ist, wie die anderen Gewerkschaften der Ansicht, dass Streikzeit grundsätzlich nicht vom Gleitzeitguthaben abgezogen werden kann. Während des Streiks besteht keine Arbeitspflicht und somit keine Soll-Arbeitszeit.

Umkehrschluss daraus ist, dass sich der Beschäftigte nicht ausloggen muss. Ein Arbeitnehmer, der an einem Streik teilnimmt, nachdem er sich im Rahmen einer betrieblichen Gleitzeitregelung zulässigerweise aus dem Zeiterfassungssystem abgemeldet hat, streikt nicht (im Rechtssinne). Die Ansicht der TdL ist unserer Meinung nach nicht mit dem grundrechtlich geschützten Streikrecht vereinbar.

Welche Auswirkungen hat der Streik auf die Kranken- (und Pflegeversicherung)?

Nach § 192 Sozialgesetzbuch V (SGB V) besteht die Mitgliedschaft Versicherungspflichtiger, die an einem rechtmäßigen Arbeitskampf teilnehmen, bis zur Beendigung des Arbeitskampfes ohne Beitragszahlung fort, und zwar ohne zeitliche Begrenzung. Dies gilt ebenfalls für die soziale Pflegeversicherung.

Freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung Versicherte und privat Versicherte müssen ihre normalen Beiträge weiterzahlen. Der Arbeitgeberzuschuss wird anteilig gekürzt.

Wie wirkt sich der Streik auf die Rentenversicherung aus?

In der Rentenversicherung gilt eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt als fortbestehend, solange das Beschäftigungsverhältnis ohne Anspruch auf Entgelt fort dauert, jedoch nicht länger als einen Monat.

Für die Dauer eines Streiks werden keine Beiträge zur Rentenversicherung gezahlt. Es wird zwar die Wertigkeit des Rentenanspruchs durch eine geringere Beitragszahlung gemindert, bei kurzfristigen Warnstreiks/ Streiks sind die Auswirkungen jedoch minimal.

Wie verhält es sich während eines Streiks mit der gesetzlichen Unfallversicherung?

Nach herrschender Meinung werden Unfälle, die Folge einer Streikteilnahme sind, nicht vom Begriff des Arbeitsunfalls erfasst, auch wenn sie auf dem Betriebsgelände geschehen.

Es gibt jedoch für die GdP-Mitglieder den Unfallschutz der GdP, der auch während eines Streiks greift.

Durch die Mitgliedschaft in der Gewerkschaft der Polizei ist jedes Mitglied auch gegen Unfall versichert. Dem Unfallversicherungsvertrag liegt die jeweils gültige Fassung der Allgemeinen Bedingungen für die Gruppen-Unfallversicherung, der Besonderen und Zusatz-Bedingungen der SIGNAL IDUNA (AB GUV) zugrunde. Der Versicherungsschutz erstreckt sich innerhalb und außerhalb des Dienstes weltweit mit folgenden Summen:

3000 Euro bei Unfalltod

4000 Euro für Invaliditätsfall mit Progression 250 %

9000 Euro bei gewaltsamen Tod im dienstlich durch eine vorsätzliche Straftat eines Dritten

5000 Euro Bergungskosten (Such-, Rettungs- Bergungseinsätze)

5000 Euro kosmetische Operationen

500 Euro Kurkosten, Rehakosten (bei stationärer Kur)

Für „andere Unfälle“ besteht jedoch kein Versicherungsschutz der GdP.

Da der Streik nicht zu den Versicherungstatbeständen der gesetzlichen Unfallversicherung gehört, zahlt bei einem Unfall im Zusammenhang mit dem Streik entweder eine vorhandene private Unfallversicherung oder die Krankenkasse.

Hinweis: Bei einem Unfall während eines Streikes bitte umgehend einen Arzt aufsuchen, ein Attest ausstellen lassen und sich mit der Krankenkasse in Verbindung setzen!

Was ist mit der Jahressonderzahlung während eines Streiks?

Die Jahressonderzahlung wird gem. § 20 Abs. 4 TV-L dann voll ausgezahlt, wenn der Beschäftigte 12 Monate beschäftigt war. Sie vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem der Beschäftigte keinen Anspruch auf Entgelt oder Entgeltfortzahlung hat. Die Kürzung kommt dabei nur in Betracht, wenn für den vollen Monat kein Entgelt o. Ä. gezahlt wird. Erhält der Beschäftigte auch nur für einen Tag Entgelt, muss die Kürzung unterbleiben.

Muss die Gewerkschaft dem Arbeitgeber die Namen der Streikenden mitteilen?

Über den Streik entscheidet nach den Satzungen i. d. R. der Vorstand der Gewerkschaft. Er legt dabei den Beginn des Streiks, die aufgerufenen Personen, die betroffenen Dienststellen und die Streikform fest. Der Streikbeschluss ist für die Mitglieder bindend. Die Mitglieder werden informiert und zur Teilnahme aufgerufen. Die Streikbeteiligung wird in der Regel nicht ausdrücklich erklärt und braucht es auch nicht. Der Arbeitgeber kann im Regelfall davon ausgehen, dass Arbeitnehmer von ihrem Streikrecht Gebrauch machen, wenn sie nach einem gewerkschaftlichen Streikaufruf die Arbeit nicht aufnehmen oder abbrechen. Die Gewerkschaft ist nicht verpflichtet, dem Arbeitgeber die Namen der Streikenden mitzuteilen.

Was ist unter einer Maßregelungsklausel zu verstehen?

Im Bürgerlichen Gesetzbuch ist verankert, dass Arbeitnehmer nicht benachteiligt werden dürfen, weil diese "in zulässiger Weise" ihre Rechte ausüben. Mit dem Tarifergebnis wird daher üblicherweise eine Maßregelungsklausel vereinbart. Darin wird ausdrücklich festgehalten, dass die Teilnahme am Streik zu keinen Nachteilen für die Streikenden führen darf und evtl. bereits eingeleitete Maßregelungen zurückgenommen werden.

Was ist mit meinem Urlaub während eines Streiks?

Bei einem Streik ruht das Arbeitsverhältnis. Nach § 26 II c) TV-L vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubes einschließlich eines etwaigen tariflichen Zusatzurlaubes für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel solange das Arbeitsverhältnis, wie im Streikfall, ruht.

Befindet sich der Arbeitnehmer bei Beginn der Arbeitskampfmaßnahme bereits im Urlaub, läuft dieser weiter (BAG-Urteil vom 09.02.1982). Ein vor Beginn der Arbeitskampfmaßnahme bewilligter Urlaub ist zu gewähren.

Was ist wenn ich erkrankte?

Wer vor Beginn der Arbeitskampfmaßnahme arbeitsunfähig erkrankt und sich nicht am Streik beteiligt, hat grundsätzlich Anspruch auf Entgeltfortzahlung, wenn er trotz des Streiks hätte beschäftigt werden können. Ob der Kranke am Streik bei Nichterkrankung teilgenommen hätte, ist unerheblich. Dies gilt sowohl für den Fall, dass Arbeitsunfähigkeit bereits vor dem Streikbeginn, als auch dann, wenn sie nach Streikbeginn eingetreten ist.